



**ΑΝΩΤΑΤΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ
ΙΔΡΥΜΑ ΠΑΤΡΑΣ**

**ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

**“Η ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ
– ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΕΣ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ
ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ ΤΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΣ”**

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΩΝ:

- 1. ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΠΟΥΛΟΥ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ (7555)**
- 2. ΝΤΑΛΑ ΑΛΕΞΑΝΔΡΑ (7738)**
- 3. ΤΣΙΟΥΤΣΙΟΥ ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ(7099)**

ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΑ: ΒΙΣΒΑΡΔΗ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ

ΠΑΤΡΑ 2010

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1	ΕΙΣΑΓΩΓΗ	- 4 -
2	Η ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ	- 9 -
2.1	<i>Ιστορική Αναδρομή</i>	- 10 -
2.1.1	<i>Η εργασία των γυναικών στην Ευρώπη από τον 19^ο αιώνα</i>	- 10 -
2.1.2	<i>Η εργασία της γυναίκας στην Ελλάδα</i>	- 13 -
2.2	<i>Απασχόληση, Ανεργία και Εκπαίδευση των Γυναικών στην Ελλάδα</i>	- 16 -
2.2.1	<i>Η ανεργία των γυναικών στην Ελλάδα</i>	- 16 -
2.2.2	<i>Η απασχόληση των γυναικών στην Ελλάδα</i>	- 19 -
2.2.3	<i>Η εκπαίδευση των γυναικών στην Ελλάδα</i>	- 22 -
2.3	<i>Η Γυναικεία Επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα</i>	- 26 -
2.4	<i>Εμπόδια στην Ανάπτυξη της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας</i>	- 31 -
2.5	<i>Οι Επιπτώσεις των Τεχνολογικών Εξελίξεων στην Απασχόληση των Γυναικών</i>	- 33 -
2.6	<i>Η Προώθηση της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας Μέσω της Ισότητας των Φύλων</i>	- 36 -
2.7	<i>Καλές Πρακτικές Προώθησης της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας</i>	- 39 -
2.8	<i>Δράσεις Προώθησης της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας</i>	- 41 -
2.9	<i>Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανταγωνιστικότητα»</i>	- 45 -
3	ΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ «Κοινωνία Της Πληροφορίας»	- 47
		-
3.1	<i>Παρουσίαση του Ε.Π. «Κοινωνία Της Πληροφορίας»</i>	- 49 -
3.2	<i>Στόχοι, Άξονες και Μέτρα του Ε.Π. «Κοινωνία Της Πληροφορίας»</i>	- 52 -
3.2.1	<i>Στόχοι, άξονες και μέτρα του Ε.Π. «ΚΤΠ»</i>	- 52 -
3.2.2	<i>Μέτρα για την ισότητα των φύλων</i>	- 56 -
3.3	<i>Η Κοινωνία της Πληροφορίας Α.Ε.</i>	- 57 -
3.4	<i>Πορεία Υλοποίησης του Ε.Π. «Κοινωνία Της Πληροφορίας»</i>	- 58 -
3.5	<i>Αποτελέσματα Υλοποίησης του Επιχειρησιακού Προγράμματος</i>	- 61 -
3.6	<i>Η Ψηφιακή Στρατηγική 2006-2013 – Το Ε.Π. «Ψηφιακή Σύγκλιση»</i>	- 63 -

4 ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΕΣ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΗΝ «Κοινωνία Της Πληροφορίας»	- 66 -
4.1 «Μικρές Επιχειρήσεις & Τεχνολογική Ώθηση» - Μ.Ε.ΤΕΧ.Ω.	- 66 -
4.2 Αναβάθμιση των Δεξιοτήτων του Ανθρώπινου Δυναμικού	- 68 -
4.2.1 Στόχοι και περιεχόμενο του μέτρου 3.4 «Αναβάθμιση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού»	- 68 -
4.2.2 Κατηγορίες ενταγμένων πράξεων	- 69 -
4.3 Απόκτηση Εργασιακής Εμπειρίας και Επιχορήγηση Επιχειρήσεων για τη Δημιουργία Νέων Θέσεων Εργασίας σε Ειδικότητες Πληροφορικής και Επικοινωνιών	- 71 -
4.4 Κατάρτιση Βασικών Δεξιοτήτων ΤΠΕ 15.000 Γυναικών	- 74 -
4.5 Τηλε-Κατάρτιση Βασικών Δεξιοτήτων ΤΠΕ 7.000 άνεργων γυναικών	- 77 -
5 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	- 80 -
5.1 Βασικά Συμπεράσματα της Εργασίας	- 80 -
5.2 Μελέτη Περίπτωσης: Διερεύνηση των Εμποδίων Ανάπτυξης της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας στο Διαδίκτυο	- 82 -
5.3 Μελέτη Περίπτωσης: Χαρτογράφηση του Γυναικείου Επαγγελματικού Περιβάλλοντος	- 84 -
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	- 85 -
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	- 88 -
A. Η Γενική Γραμματεία Ισότητας Φύλων	- 88 -
B. Η Συνθήκη της Λισσαβόνας	- 90 -

ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΕΣ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ ΤΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΣ (ΚτΠ)

1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η επιχειρηματικότητα αποτελεί την βασικότερη κινητήρια δύναμη της ανταγωνιστικότητας και της ανάπτυξης της κοινωνίας. Είναι το στοιχείο κλειδί για την οικονομική μεγέθυνση, την καινοτομία, τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, την αύξηση της παραγωγικότητας, αλλά και γενικότερα για την ευημερία μιας χώρας. Το σημαντικότερο όμως, είναι ότι η επιχειρηματικότητα αποτελεί μέσο προσωπικής ανάπτυξης και κύριο παράγοντα της κοινωνικής συνοχής.

Η ανταγωνιστικότητα ορίζεται σύμφωνα με το Εθνικό Συμβούλιο Ανταγωνιστικότητας και Ανάπτυξης στην Ετήσια Έκθεση για την Ανταγωνιστικότητα 2003, *«ως η ικανότητα διατήρησης και βελτίωσης του βιοτικού επιπέδου των πολιτών της χώρας και αναβάθμισης του επιχειρηματικού περιβάλλοντος, ενίσχυσης της απασχόλησης, της πραγματικής συνοχής και της περιβαλλοντικής προστασίας και αναβάθμισης, και διαρκούς βελτίωσης της παραγωγικότητας, υπό συνθήκες παγκοσμιοποίησης»*.

Η ανταγωνιστικότητα μιας οικονομίας εξαρτάται από πλήθος προσδιοριστικών παραγόντων, όπως η βελτίωση της ποιότητας του μακροοικονομικού περιβάλλοντος, η δυνατότητα διασύνδεσης και οικονομικής ολοκλήρωσης της χώρας με τις παγκόσμιες αγορές και τα διεθνή ολοκληρωμένα επιχειρηματικά δίκτυα, η στήριξη υψηλής, διαρκώς αυξανόμενης παραγωγικότητας, και οδηγεί στην επίτευξη του αντικειμενικού στόχου της εξασφάλισης υψηλού βιοτικού επιπέδου για τους πολίτες της χώρας (εισόδημα, θέσεις εργασίας, αναβαθμισμένο περιβάλλον, ποιότητα ζωής, προοπτικές).

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο έθεσε το 2000 στην Λισσαβόνα¹ ως στόχο της Ευρωπαϊκής Ένωσης "Την μετατροπή της Ένωσης έως το 2010 στην πλέον ανταγωνιστική, δυναμική και στηριγμένη στην γνώση οικονομία

¹ Βλέπε Παράρτημα

στον κόσμο, ικανή για βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίες και μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή".

Για την επίτευξη του στόχου και για να σημειωθεί πρόοδος στον τομέα της επιχειρηματικότητας η Επιτροπή εξέδωσε την Πράσινη Βίβλο² για την Επιχειρηματικότητα στην Ευρώπη η οποία αποτέλεσε αντικείμενο δημόσιων συζητήσεων επιχειρηματικών οργανώσεων, πανεπιστημίων, εθνικών και περιφερειακών αρχών. Τα αποτελέσματα των δημόσιων διαβουλεύσεων συνέβαλαν στην διαμόρφωση της «**Ευρωπαϊκής ατζέντας**» για την επιχειρηματικότητα η οποία προβλέπει πέντε στρατηγικούς τομείς πολιτικής για την τόνωση του επιχειρηματικού δυναμισμού.

- Καλλιέργεια επιχειρηματικής νοοτροπίας
- Παρότρυνση περισσότερων ατόμων να γίνουν επιχειρηματίες
- Προετοιμασία των επιχειρηματιών για την ανάπτυξη και την ανταγωνιστικότητα
- Βελτίωση της ροής της χρηματοδότησης
- Δημιουργία φιλικότερου κανονιστικού & διοικητικού πλαισίου

Ο ένας λοιπόν από τους πέντε βασικούς άξονες που υιοθετεί η Ευρωπαϊκή Ένωση για την τόνωση της επιχειρηματικότητας είναι η καλλιέργεια της επιχειρηματικής νοοτροπίας κυρίως μέσα από την Παιδεία, καθώς πολλοί θα ήθελαν να γίνουν επιχειρηματίες αλλά δεν έχουν αρκετή εμπιστοσύνη στον εαυτό τους και στις δεξιότητές τους προκειμένου να μετατρέψουν τα όνειρά τους σε πράξη.

² Οι Πράσινες Βίβλοι είναι έγγραφα που αποσκοπούν στην προώθηση του προβληματισμού και στην έναρξη διαβουλεύσεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο επί συγκεκριμένου θέματος (π.χ. κοινωνική πολιτική, ενιαίο νόμισμα, τηλεπικοινωνίες κ.λπ.). Οι διαβουλεύσεις που πραγματοποιούνται στα πλαίσια Πράσινης Βίβλου μπορούν στη συνέχεια να αποτελέσουν το έναυσμα της έκδοσης Λευκής Βίβλου προκειμένου να μετατραπούν οι καρποί του προβληματισμού σε συγκεκριμένα μέτρα κοινοτικής δράσης.

Σύμφωνα με στοιχεία έρευνας, αν και το 45% των Ευρωπαίων δηλώνει ότι προτιμά να αυτοαπασχολείται, μόνο το 17% υλοποιεί τις φιλοδοξίες του. Αναφορικά με την ανάληψη νέας επιχειρηματικής πρωτοβουλίας, μόνο το 4% των Ευρωπαίων δηλώνει ότι έχει ιδρύσει επιχείρηση ή ότι είναι ήδη επιχειρηματίας για περίοδο μικρότερη των τριών ετών, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής ανέρχεται σε 11%. Γενικά, το ποσοστό των επιχειρηματιών, στους οποίους περιλαμβάνονται αυτοαπασχολούμενοι και ιδιοκτήτες επιχειρήσεων, ποικίλλει σε μεγάλο βαθμό μέσα στην Ευρώπη, καθώς κυμαίνεται από 6% στη Δανία και στο Λουξεμβούργο, σε 13% στην Ισπανία, 15% στην Πορτογαλία και πάνω από 18% στη Ελλάδα και στην Ιταλία.

Πρωθώντας επιχειρηματικές δεξιότητες και συμπεριφορές προάγονται και άλλα οφέλη στην κοινωνία πέρα από τις επιδιώξεις για νέα επαγγέλματα και νέες εργασίες. Υπό την ευρύτερη έννοια, η επιχειρηματικότητα μπορεί να θεωρηθεί ως μια γενική στάση η οποία μπορεί να χειρισθεί όλες τις μορφές εργασίας και ζωής, καθώς επιχειρηματικότητα σημαίνει αλλαγή. Η επιχειρηματικότητα είναι νοοτροπία και ως νοοτροπία μπορεί να καλλιεργηθεί.

Τα τελευταία χρόνια, σε επίπεδο πολιτικής, παρατηρείται έξαρση του ενδιαφέροντος για την αντιμετώπιση της περιορισμένης συμμετοχής των γυναικών στην επιχειρηματική δραστηριότητα. Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει δημιουργήσει προγράμματα τα οποία απευθύνονται σε γυναίκες και έχουν σκοπό να υποστηρίξουν, να δώσουν κίνητρα και να εφοδιάσουν κατάλληλα τις γυναίκες προκειμένου αφενός να αυξηθεί η επιχειρηματική τους δραστηριότητα και αφετέρου να εξαλειφθούν τα κοινωνικά στερεότυπα που εμποδίζουν την επαγγελματική αλλά και προσωπική εξέλιξη των γυναικών.

Η συνθήκη του Άμστερνταμ³ θέτει την επιχειρηματικότητα και ιδιαίτερα τη γυναικεία ως έναν από τους βασικότερους πυλώνες αναπτυξιακής πολιτικής. Εξειδικεύοντας την συνθήκη αυτή στα Εθνικά σχέδια ενθαρρύνεται η επιχειρηματικότητα των γυναικών και ιδιαίτερα η αυταπασχόλησή τους. Ιδιαίτερα υποστηρίζεται η ίδρυση νέων επιχειρήσεων από απόφοιτους της δευτεροβάθμιας ή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με την παροχή κινήτρων προς τους νέους και τις νέες. Οι προσπάθειες προς την κατεύθυνση αυτή γίνονται και από πολλές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σύμφωνα με έκθεση της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η διδασκαλία της επιχειρηματικότητας έχει εισαχθεί σε όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης πολλών χωρών της Ευρώπης.

Παρά την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των εθνικών σχεδίων στον τομέα της επιχειρηματικότητας και της αυταπασχόλησης οι διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι σημαντικές. Σε σχέση με την υπόλοιπη Ευρώπη, η Ελλάδα εμφανίζει χαμηλότερα ποσοστά γυναικείας επιχειρηματικότητας. Το 2004 το ποσοστό της συνολικής επιχειρηματικής δραστηριότητας που αφορά στις γυναίκες εμφανίζεται μειωμένο συγκριτικά με το προηγούμενο έτος και εκτιμάται μόλις σε 25,1%, η επίδοση αυτή είναι η δεύτερη χαμηλότερη στην Ευρώπη.

³ Η συνθήκη του Άμστερνταμ είναι το αποτέλεσμα της Διακυβερνητικής Διάσκεψης που ξεκίνησε στις 29 Μαρτίου 1996 στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Τορίνο. Εγκρίθηκε στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Άμστερνταμ (16 και 17 Ιουνίου 1997) και στη συνέχεια υπεγράφη στις 2 Οκτωβρίου 1997 από τους υπουργούς Εξωτερικών των 15 κρατών μελών. Τέθηκε σε ισχύ την 1η Μαΐου 1999 μετά την κύρωσή της από όλα τα κράτη μέλη σύμφωνα με τους αντίστοιχους συνταγματικούς τους κανόνες. Στο νομοθετικό επίπεδο, η συνθήκη του Άμστερνταμ τροποποιεί ορισμένες διατάξεις της συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση, διατάξεις για την ίδρυση των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και ορισμένες συναφείς πράξεις, κυρίως με τη δημιουργία μιας κοινοτικής πολιτικής για την απασχόληση, την κοινοτικοποίηση ορισμένων θεμάτων που υπάγονται στον τομέα της δικαιοσύνης και των εσωτερικών υποθέσεων (ΔΕΥ), τη μεταρρύθμιση της ευρωπαϊκής Κοινής Εξωτερικής Πολιτικής και Πολιτικής Ασφάλειας (ΚΕΠΠΑ), την επέκταση της ψηφοφορίας με ειδική πλειοψηφία, την αύξηση των εξουσιών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, καθώς και τη δυνατότητα στενότερης συνεργασίας μεταξύ των κρατών μελών. Η συνθήκη του Άμστερνταμ δεν υποκαθιστά τις υπόλοιπες αλλά προστίθεται σε αυτές.

Με την παρούσα εργασία παρουσιάζεται η γυναικεία επιχειρηματικότητα και οι επιχειρηματικές δυνατότητες της γυναίκας στην Κοινωνία της Πληροφορίας. Ειδικότερα η δομή που ακολουθείται είναι η εξής:

Αρχικά, στο Κεφάλαιο 2 «Η γυναικεία επιχειρηματικότητα», γίνεται μία ιστορική αναδρομή αναφορικά με την απασχόληση της γυναίκας, παρουσιάζεται η κατάσταση της απασχόλησης, της ανεργίας και το επίπεδο εκπαίδευσης των γυναικών στην χώρα μας, έπειτα παρουσιάζεται η γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα, τα εμπόδια στην ανάπτυξή της, η προώθησή της μέσω της ισότητας των φύλων, ορισμένες «καλές» πρακτικές προώθησης της γυναικείας επιχειρηματικότητας και τέλος οι δράσεις προώθησής της στο πλαίσιο του 3ου Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης.

Στο Κεφάλαιο 3 «Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Κοινωνία της Πληροφορίας» παρουσιάζονται αναλυτικά το περιεχόμενο, οι στόχοι και οι άξονες του Επιχειρησιακού Προγράμματος με ιδιαίτερη έμφαση στα μέτρα για την ισότητα των φύλων. Στην συνέχεια παρουσιάζεται η Κοινωνία της Πληροφορίας Α.Ε., μία εταιρεία που ιδρύθηκε για τους σκοπούς του Προγράμματος, η πορεία υλοποίησης του Ε.Π. και τα αποτελέσματα από την υλοποίησή του. Τέλος, γίνεται αναφορά στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ψηφιακή Σύγκλιση» που θα εφαρμοστεί στο πλαίσιο της Ψηφιακής Στρατηγικής 2007-2013.

Στο κεφάλαιο 4 «Οι επιχειρηματικές δυνατότητες της γυναίκας στην Κοινωνία της Πληροφορίας», παρουσιάζονται οι δράσεις που υλοποιήθηκαν στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Κοινωνία της Πληροφορίας» και που περιείχαν συγκεκριμένα μέτρα ανάπτυξης της γυναικείας επιχειρηματικότητας.

Στο τελευταίο κεφάλαιο «Συμπεράσματα», εξάγονται τα βασικά συμπεράσματα της παρούσας εργασίας και παρουσιάζονται ορισμένες μελέτες περιπτώσεων.

2 Η ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζεται η επιχειρηματική δραστηριότητα της γυναίκας στην χώρα μας και η δομή που ακολουθείται είναι η εξής:

Αρχικά γίνεται μία ιστορική αναδρομή αναφορικά με την εργασία της γυναίκας στην Ευρώπη από τον 19^ο αιώνα και την εργασία της γυναίκας στην χώρα μας. Στην συνέχεια παρουσιάζεται η σημερινή κατάσταση της απασχόλησης της γυναίκας στην χώρα μας με την χρήση στατιστικών στοιχείων για την ανεργία, την απασχόληση καθώς και το επίπεδο εκπαίδευσης.

Έπειτα παρουσιάζονται τα κυριότερα εμπόδια στην ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας και στην συνέχεια η προώθησή της μέσω της ισότητας των φύλων, βασικής αρχής της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ακολουθώς, παρουσιάζονται ορισμένες «καλές» πρακτικές για την ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας και οι δράσεις που εφαρμόστηκαν στο πλαίσιο του 3^{ου} Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (3^ο Κ.Π.Σ.) για τον σκοπό αυτό.

2.1 Ιστορική Αναδρομή

2.1.1 Η εργασία των γυναικών στην Ευρώπη από τον 19^ο αιώνα

Στις αρχές του 19^{ου} αιώνα η οικονομία των περισσότερων και κυριότερων ευρωπαϊκών χωρών στηριζόταν σε μια ήπια μορφή εκβιομηχάνισης, η οποία είχε επίκεντρο το σπίτι. Δεν ήταν δηλαδή συνδεδεμένη με την ύπαρξη βιοτεχνικών μονάδων ή εργοστασίων. Χαρακτηριστικό της γνώρισμα ήταν η ένταξη όλων των μελών της οικογένειας στην εργασία, που συνήθως σχετιζόταν με την υφαντουργία ή την νηματουργία. Οι δύο αυτοί κλάδοι ήταν και από τους πρώτους που εκβιομηχανίστηκαν. Στο σημείο αυτό η βιομηχανική παραγωγή εντείνεται με συνέπεια την ανάγκη για πολλά και φτηνά εργατικά χέρια. Η λύση βρέθηκε στην εργασία των γυναικών στα εργοστάσια. Αναφέρεται ότι ο αριθμός των απασχολούμενων γυναικών και παιδιών, που συνήθως καταγράφονται σε ενιαία κατηγορία αποτελεί συχνά μέχρι και το 75% του συνολικού αριθμού των απασχολούμενων στα εργοστάσια. Γενικά όμως, η δουλειά αποτελούσε μια προσωρινή κατάσταση για αυτές μέχρι να παντρευτούν και να κάνουν οικογένεια.

Εκτός από την υφαντουργία και την νηματουργία, οι γυναίκες δούλευαν επίσης στη χημική βιομηχανία και σε εργοστάσια παραγωγής υγρών ή εύπλαστων υλών και στη βιομηχανία τροφίμων, όπου ο αριθμός των σύνθετων στη χρήση τους μηχανών ήταν μικρός και όπου η διαδικασία επεξεργασίας του προϊόντος ήταν απλή. Αντίθετα, ο τομέας που περισσότερο από όλους αντιστάθηκε στην είσοδο των γυναικών ήταν αναμφισβήτητα η βιομηχανία του βιβλίου, σύμβολο του πολιτισμού και της αριστοκρατίας του πνεύματος, τα οποία κατείχαν οι άντρες.

Το πρώτο μισό του επόμενου αιώνα αρχίζει η «δεύτερη βιομηχανική επανάσταση», του πετρελαίου, του αυτοκινήτου, του αεροπλάνου κ.τ.λ., ενώ παράλληλα κάνει την εμφάνισή του ο τριτογενής τομέας. Η υφαντουργία δεσπόζει ακόμα και οι γυναίκες αποτελούν τα $\frac{3}{4}$ του δυναμικού της στη παραγωγή υφασμάτων και στη ραφή ενδυμάτων. Γενικότερα, ο γυναικείος ενεργός πληθυσμός κατανεμόταν ως εξής: 35% δούλευαν στο σπίτι, 17% δούλευαν ως υπηρέτριες και 8% ως υπάλληλοι.

Λίγο πριν τον Α΄ Παγκόσμιο πόλεμο οι γυναίκες αρχίζουν να εισχωρούν και σε άλλα επαγγέλματα και έτσι έχουμε τις πρώτες δασκάλες, νοσοκόμες, αρχιτέκτονες, δικηγόρους κ.α. Σε μερικούς τομείς η συμμετοχή τους ήταν τόσο μεγάλη ώστε να αρχίσουν να θεωρούνται «γυναικεία επαγγέλματα». Τέτοια είναι της δακτυλογράφου, υπάλληλου τηλεπικοινωνιών και ταχυδρομείου κ.α. Παρόλα αυτά, οι μισθοί των γυναικών ήταν πάντα πολύ χαμηλότεροι από τους αντίστοιχους των αντρών.

Το σκηνικό αλλάζει πολύ κατά την διάρκεια του Α Παγκοσμίου Πολέμου όπου οι γυναίκες αντικατέστησαν τους άντρες που είχαν επιστρατευθεί. Τα ποσοστά του ενεργού γυναικείου πληθυσμού έφτασαν στα ύψη με ποσοστό 42% και σε αυτά δε συμπεριλαμβάνονται οι αγρότισσες, οι οποίες, επίσης αντικατέστησαν, σε μεγάλη επίσης αναλογία, τους άντρες.

Συγκεκριμένα, εισέρχονται στο τομέα της μεταλλουργίας, της πολεμικής βιομηχανίας και της κατασκευής αυτοκινήτων. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα της Citroen στην οποία οι γυναίκες αποτελούσαν το 60% του εργατικού δυναμικού! Με την υπομονή, την σημασία στη λεπτομέρεια και την ευκινησία των δακτύλων καθλώθηκαν μπροστά από μια μηχανή κάνοντας πάντα την ίδια κίνηση. Υπό αυτήν την έννοια μπορούμε να πούμε ότι οι γυναίκες ήταν οι πρώτοι ανειδίκευτοι εργάτες στην ιστορία της βιομηχανίας.

Κατά την μεταπολεμική περίοδο, παρά την τάση που υπήρχε να επανέλθει ο ρόλος της γυναίκας στα πρότυπα της αρχής του αιώνα, τις βλέπουμε να προωθούνται εργασιακά, αν όχι σε όλους τους τομείς, πάντως σίγουρα στους πιο καινούργιους, όπως τα μεγάλα εργοστάσια μηχανικών κατασκευών, στον τριτογενή τομέα των υπηρεσιών και τους υπαλλήλους. Οι

παραδοσιακοί τομείς της γυναικείας εργασίας, όπως η ραπτική, η εργασία στο σπίτι και σε μικρότερο βαθμό οι έμμισθες οικιακές υπηρεσίες υποχωρούν σημαντικά. Η μοδίστρα και η υπηρέτρια τείνουν να εξαφανιστούν. Αντίθετα, η εργάτρια έχοντας πια οριστικά εγκλιματιστεί στη μεγάλη βιομηχανία, κάνει όλο και περισσότερο αισθητή την παρουσία της εκεί. Τέλος, ο αριθμός των γυναικών υπαλλήλων θα σημειώσει σημαντική άνοδο κατά τη μεσοπολεμική περίοδο.

Τα χρόνια που ακολουθούν η αύξηση του γυναικείου ενεργού πληθυσμού στην Ευρώπη συνεχίζεται με υψηλό ρυθμό. Η άνοδος του συνολικού ποσοστού της γυναικείας δραστηριότητας σε 27,7% εκφράζει αυτή την τάση. Ιδίως ο δημόσιος τομέας απορρόφησε μεγάλο αριθμό γυναικών. Όμως παρά την πρόσφατη πρόσβασή τους σε επαγγέλματα που θεωρούνταν παραδοσιακά αντρικά, η συγκέντρωση των γυναικών σε συγκεκριμένους μόνο τομείς δραστηριότητας είναι ακόμα σαφής. Στις υπηρεσίες απασχολούνται με την ίδια αναλογία τα δύο φύλα ενώ οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν μόλις το ¼ των μισθωτών της βιομηχανίας. Εξακολούθησαν να εγκαθίστανται στην αγορά εργασίας αλλά να καταλαμβάνουν συνήθως δευτερεύουσες θέσεις απασχόλησης στους τομείς των υπηρεσιών, ενώ η πρόσβασή τους σε ανώτερες θέσεις που προσφέρουν καλύτερες αποδοχές και δυνατότητες προώθησης ήταν και παραμένει χαμηλή.

2.1.2 Η εργασία της γυναίκας στην Ελλάδα

Ο δεύτερος Παγκόσμιος πόλεμος και ο εμφύλιος που τον ακολούθησε επέφεραν μια μακροχρόνια στασιμότητα στην οικονομική εξέλιξη της χώρας καθώς και καταστροφές στον υλικό πλούτο της. Μετά τον πόλεμο ένας μεγάλος όγκος κεφαλαίων, από το εξωτερικό, διοχετεύτηκε στη ναυτιλία, στον τουρισμό, στις υπηρεσίες και λιγότερο στη βιομηχανία. Ο τριτογενής τομέας, ήδη υπερανεπτυγμένος για το στάδιο ανάπτυξης της χώρας, συνέχισε να διογκώνεται και να γίνεται πόλος έλξης του πληθυσμού στα αστικά κέντρα.

Όσον αφορά την γυναικεία απασχόληση μπορούμε να πούμε ότι καθορίστηκε από τον ιδιαίτερο αγροτικό χαρακτήρα της ελληνικής οικονομίας για μεγάλο χρονικό διάστημα. Σ' αυτό συνέβαλε και το γεγονός ότι η τεχνολογική πρόοδος δεν είχε κάνει ακόμα αισθητή την παρουσία της στην αγροτική παραγωγική διαδικασία, που ήταν εντάσεως εργασίας. Το μεγαλύτερο μέρος των γυναικών στην ύπαιθρο απασχολούνταν στην οικογενειακή εκμετάλλευση. Οι απογραφές του οικονομικά ενεργού πληθυσμού της εποχής εκείνης τις αγνοούν τελείως γιατί μέχρι το 1907, όταν αρχίζει η κατά φύλο ταξινόμηση, και μετά, ο αριθμός των οικονομικά ενεργών γυναικών παρουσιάζεται πολύ μειωμένος. Αναφέρεται ότι στη γεωργία απασχολούνταν 252.360 άντρες και μόλις 5.172 γυναίκες. Η εργασία βέβαια αυτή των γυναικών ήταν «βοηθητική» δηλαδή άμισθη.

Από το 1961 ως το 1971 παρατηρείται μια σημαντική αύξηση 11,7% στον γυναικείο οικονομικά ενεργό πληθυσμό των αστικών περιοχών. Το αντίστοιχο ποσοστό για τους άντρες ήταν 9,5%. Γενικά, τα χρόνια αυτά βλέπουμε μια αύξηση της συμμετοχής της γυναίκας σε μικρές και μεγάλες επιχειρήσεις στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα και στο κλάδο των υπηρεσιών (τράπεζες, ασφάλειες, κ.τ.λ.)

Εντυπωσιακός είναι ο αριθμός των γυναικών που εργάζονται για δικό τους λογαριασμό : 133.430 το 1971 ή το 14,7% του συνόλου των οικονομικά ενεργών γυναικών. Ένα σημαντικό ποσοστό αυτών των γυναικών 22,6% το 1971, απασχολούνταν στη βιομηχανία – βιοτεχνία, ενώ ένα επίσης σημαντικό ποσοστό 23% άνηκε στο κλάδο των υπηρεσιών.

Ο μοναδικός κλάδος στον οποίο η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών είναι ελάχιστη, είναι ο κλάδος της βιομηχανίας. Γενικά, στην Ελλάδα δεν υπήρξε ποτέ μια βιομηχανική έκρηξη παρόμοια με άλλες χώρες της Ευρώπης, που να απαιτεί μια μεγάλη μάζα διαθέσιμης εργατικής δύναμης. Η εργασία των γυναικών στη βιομηχανία ήταν βοηθητική και αρκετά χαμηλόμισθη. Μετά τον Β΄ Παγκόσμιο πόλεμο η συμμετοχή αυτή αυξάνεται κυρίως στις βιομηχανίες χαρτιού και καπνού.

Το καθεστώς της ανισότητας εξακολουθούσε να διατηρείται μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του '70. Οι διακρίσεις φύλου ήταν μέχρι τότε γενικά αποδεκτές και θεωρούνταν αυτονόητες. Έντονα ανασταλτικός παράγοντας για την προώθηση της ισότητας σε κάθε επίπεδο της κοινωνικής ζωής ήταν το χρονικό διάστημα 1967-1974.

Η μεγάλη αλλαγή για τις γυναίκες του τόπου μας έρχεται στα 1975, αμέσως μετά την πτώση της δικτατορίας. Είναι η εποχή που, ενώ η κοινωνία εξακολουθεί στην ουσία να είναι συντηρητική και ενώ διατηρείται το κοινωνικοοικονομικό σύστημα που ίσχυε και πριν από την εγκαθίδρυση του δικτατορικού καθεστώτος, η χώρα μας, για λόγους «εναρμόνισης» με τον ευρωπαϊκό χώρο και με την προοπτική της εισόδου της στην Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα (ΕΟΚ), προσαρμόζεται αργά με την ισότητα των φύλων.

Γενικά, η γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα βρίσκεται σε χαμηλότερα επίπεδα σε σχέση με τους μέσους όρους της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των ΗΠΑ αλλά σημειώνει ικανοποιητική ανάπτυξη. Οι γυναικείες επιχειρήσεις είναι μικρές και συγκεντρώνονται κυρίως στη γεωργία με ποσοστό 20%, στο εμπόριο με ποσοστό 25%, στον τουρισμό με 14%, στη

διαχείριση ακίνητης περιουσίας 14%, στη βιοτεχνία – βιομηχανία 9%, στην εκπαίδευση και τις ιατροφαρμακευτικές υπηρεσίες 7%.

Οι περισσότερες γυναίκες επιλέγουν μάλλον κορεσμένα επαγγέλματα και αυτό δυσχεραίνει την επαγγελματική τους αποκατάσταση και τις επιχειρηματικές τους διεξόδους. Ταυτόχρονα, μεγάλο ποσοστό των γυναικών στην Ελλάδα συνεχίζει να στρέφεται στη «σιγουριά» που προσφέρει ο δημόσιος τομέας, αλλά αυτό δεν επιτυγχάνεται πάντα και έχει ως συνέπεια να τις απομακρύνει από την προοπτική της επιχειρηματικής δραστηριότητας.

2.2 Απασχόληση, Ανεργία και Εκπαίδευση των Γυναικών στην Ελλάδα

2.2.1 Η ανεργία των γυναικών στην Ελλάδα

Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζεται η εικόνα της ανεργίας της γυναίκας στην Ελλάδα με τη χρήση πινάκων και στατιστικών στοιχείων. Συγκεκριμένα, αρχικά παρουσιάζεται η κατάσταση της ανεργίας στην χώρα μας και στην συνέχεια η ανεργία των γυναικών συγκριτικά με αυτή των αντρών αρχικά κατά ηλικία και στην συνέχεια κατά επίπεδο εκπαίδευσης.

Σύμφωνα με στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού Ά Τριμήνου 2009 της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας Ελλάδος (ΕΣΥΕ) το ποσοστό ανεργίας, δηλαδή η αναλογία % των ανέργων στο σύνολο του εργατικού δυναμικού, που είναι το άθροισμα απασχολούμενων και ανέργων ανήλθε σε 9,3%. Το αντίστοιχο τρίμηνο του 2008 ανερχόταν στο 8,3%. Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζεται η διαχρονική εξέλιξη της ανεργίας στην χώρα μας.

Πίνακας 2.1 Ποσοστό Ανεργίας

Έτος	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Ανεργία %	12,3	11,2	11,4	10,4	11,3	10,4	9,7	9,1	8,3	9,3

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού Ά Τρίμηνο 2009, Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδος (ΕΣΥΕ)

Στον Πίνακα 2.2 παρουσιάζεται η ανεργία κατά φύλο και ομάδες ηλικιών.

Πίνακας 2.2 Ανεργία (%) κατά φύλο και ομάδες ηλικιών

Ηλικία	Άντρες	Γυναίκες
15-29	15,0	23,1
30-44	5,6	12,4
45-64	4,2	7,6
65+	0,9	0,7
Σύνολο	6,8	13,0

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού Ά Τρίμηνο 2009, Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδος (ΕΣΥΕ)

Από την κατά ομάδες ηλικιών διάρθρωση της ανεργίας, προκύπτει ότι το υψηλότερο ποσοστό παρατηρείται στους νέους ηλικίας 15 έως 29 ετών και είναι 15% ενώ για νέες γυναίκες το αντίστοιχο ποσοστό φθάνει στο 23,1%. Ακολουθεί η κλίμακα ηλικίας 30 έως 44 ετών με επίσης πολύ υψηλό ποσοστό ανεργίας για τις γυναίκες 12,4% ενώ για τους άντρες το ποσοστό ανεργίας είναι περίπου το μισό 5,6%. Καθώς μεγαλώνουν τα όρια ηλικίας η ανεργία μειώνεται διατηρώντας βέβαια και πάλι υψηλό ποσοστό ανεργίας των γυναικών 7,6% για ηλικίες 45 έως 64 ετών και για τους άντρες το ποσοστό ανεργίας είναι 4,2%. Στις ηλικίες 65 και άνω η ανεργία μειώνεται σημαντικά και είναι τα μοναδικά επίπεδα ηλικίας όπου η ανεργία των αντρών είναι ελάχιστα υψηλότερη από το ποσοστό ανεργίας των γυναικών, 0,9% και 0,7% αντίστοιχα.

Στον Πίνακα 2.3 παρουσιάζεται το ποσοστό της ανεργίας κατά φύλο και επίπεδο εκπαίδευσης.

Πίνακας 2.3 Ανεργία (%) κατά φύλο και επίπεδο εκπαίδευσης

Επίπεδο Εκπαίδευσης	Ποσοστό Ανεργίας (%)	
	Άντρες	Γυναίκες
Διδακτορικό ή μεταπτυχιακό	4,3	7,5
Τριτοβάθμια εκπαίδευση	4,5	7,3
Πτυχίο Ανώτερης Τεχνολογικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης	7,3	14,8
Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	7,4	15,3
Απολυτήριο Τριτάξιας Μέσης Εκπαίδευσης	7,8	17,7
Απολυτήριο _ Δημοτικού	6,3	11,9
Μερικές τάξεις Δημοτικού	8,8	4,0
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	14,2	14,9
Σύνολο	6,8	13,0

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού Ά Τρίμηνο 2009, Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδος (ΕΣΥΕ)

Ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης, το ποσοστό ανεργίας, σε όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης είναι πολύ υψηλότερο για τις γυναίκες και ειδικότερα για όσες κατέχουν απολυτήριο τριτάξιας μέσης εκπαίδευσης φθάνει το 17,7% ενώ στην ίδια κατηγορία εκπαίδευσης το αντίστοιχο ποσοστό ανεργίας των αντρών είναι 7,8%, διαφορά 10 ποσοστιαίων μονάδων.

2.2.2 Η απασχόληση των γυναικών στην Ελλάδα

Η γυναικεία απασχόληση είχε παραδοσιακά για κύριο επίκεντρο τη λεγόμενη «ανεπίσημη οικονομία» δηλαδή, τις οικιακές ασχολίες, τη φροντίδα των παιδιών και των ηλικιωμένων, τις γεωργικές εργασίες κλπ. Η σταδιακή ένταξη των γυναικών στην «επίσημη οικονομία» δηλαδή στο στατιστικώς εκτιμώμενο ως εργατικό δυναμικό χρονολογείται από τα τέλη του 18^{ου} αιώνα και αυξάνεται αλματωδώς ύστερα από το 'Β Παγκόσμιο Πόλεμο.

Σήμερα οι γυναίκες αποτελούν το 50,5% του πληθυσμού της χώρας μας, αλλά συμμετέχουν στο εργατικό της δυναμικό σε ποσοστό 38% που είναι από τα χαμηλότερα της Ευρώπης. Επιπλέον, οι γυναίκες στην Ελλάδα:

- μαστίζονται από πολύ υψηλότερη ανεργία
- το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών απασχολείται σε θέσεις χαμηλής ειδίκευσης
- η συμμετοχή τους στα κέντρα λήψης αποφάσεων είναι περιορισμένη
- καλύπτουν μεγάλο μέρος των θέσεων εργασίας στην περιοδική και στην μερική απασχόληση καθώς και στην παραοικονομία
- αμείβονται λιγότερο από τους άντρες

Κατά μέσο όρο η αμοιβή των γυναικών ανέρχεται στο 75% της αμοιβής των αντρών με σημαντικές αποκλίσεις μεταξύ των διαφόρων κλάδων της οικονομίας. Οι μισθολογικές διακρίσεις σε βάρος των γυναικών παρουσιάζονται έντονες κυρίως στον ιδιωτικό τομέα. Ενώ, αντίθετα στο δημόσιο τομέα τηρείται με μεγαλύτερη αυστηρότητα το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο και οι Ευρωπαϊκές οδηγίες περί ισότητας.

Θα πρέπει βέβαια να επισημάνουμε, ότι στις μεσαίες και υψηλόβαθμες θέσεις εργασίας η απασχόληση των γυναικών βελτιώνεται ενώ μειώνεται η προϋπάρχουσα ανισότητα όσον αφορά επαγγέλματα γοήτρου και κύρους.

Στους πίνακες 2.4 και 2.5 παρουσιάζονται δείκτες απασχόλησης των γυναικών και των αντρών αντίστοιχα ανά ηλικιακές ομάδες.

Πίνακας 2.4 Δείκτες απασχόλησης γυναικείου πληθυσμού

ΓΥΝΑΙΚΕΣ		Δείκτες Απασχόλησης Πληθυσμού			
Ομάδες ηλικιών	ΣΥΝΟΛΟ	Συμμετοχή στο Εργατικό Δυναμικό	Ποσοστό Απασχόλησης	Ποσοστό Ανεργίας	Μη οικονομικά ενεργές
15-19	100	7,4	4,4	39,3	92,6
20-24	100	48,6	32,8	32,4	51,4
25-29	100	78,5	63,0	19,8	21,5
15-29	100	47,9	36,2	24,5	52,1
30-44	100	74,7	65,6	12,2	25,3
45-64	100	47,2	43,7	7,4	52,8
65+	100	2,3	2,3	0,8	97,7
Σύνολο 15 - 64 ετών	100	56,8	49,3	13,2	43,2

Πηγή: Γ.Γ. Ε.Σ.Υ.Ε, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Γ' Τρίμηνο 2009
Επεξεργασία στοιχείων: Τμήμα Τεκμηρίωσης Γ.Γ.Ι.Φ.

Πίνακας 2.5 Δείκτες απασχόλησης αντρικού πληθυσμού

ΑΝΔΡΕΣ		Δείκτες Απασχόλησης Πληθυσμού			
Ομάδες ηλικιών	ΣΥΝΟΛΟ	Συμμετοχή στο Εργατικό Δυναμικό	Ποσοστό Απασχόλησης	Ποσοστό Ανεργίας	Μη οικονομικά ενεργοί
15-19	100	11,9	9,4	20,6	88,1
20-24	100	56,4	46,6	17,4	43,6
25-29	100	91,0	80,4	11,7	9,0
15-29	100	58,4	50,3	13,8	41,6
30-44	100	97,2	92,0	5,3	2,8
45-64	100	77,7	74,1	4,6	22,3
65+	100	6,5	6,4	0,8	93,5
Σύνολο 15 - 64 ετών	100	79,4	74,0	6,7	20,6

Πηγή: Γ.Γ. Ε.Σ.Υ.Ε, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Γ' Τρίμηνο 2009
Επεξεργασία στοιχείων: Τμήμα Τεκμηρίωσης Γ.Γ.Ι.Φ.

Σύμφωνα με τα στοιχεία των παραπάνω πινάκων, η γυναικεία συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό υστερεί συγκριτικά με την αντίστοιχη των αντρών και ειδικότερα παρουσιάζεται να είναι συνολικά 56,8% για όλα τα

επίπεδα ηλικιών 15 έως 64 ετών ενώ για τους άντρες είναι 79,4%. Ως ποσοστό απασχόλησης επίσης είναι σχεδόν το μισό από το αντίστοιχο των αντρών ενώ παρατηρούμε διπλάσιο σχεδόν ποσοστό ανεργίας και επίσης διπλάσιο ποσοστό γυναικών που είναι οικονομικά μη ενεργές. Η αποτύπωση της απασχόλησης των γυναικών μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι ο γυναικείος πληθυσμός απασχολείται σχεδόν στο ήμισυ σε σχέση με το επίπεδο απασχόλησης των αντρών.

2.2.3 Η εκπαίδευση των γυναικών στην Ελλάδα

Όσον αφορά την εκπαίδευση, το ποσοστό των νέων γυναικών που επιθυμούν να σπουδάσουν είναι μεγαλύτερο από το αντίστοιχο των νέων αντρών. Όμως παρατηρείται υψηλός αριθμός νέων γυναικών που επιθυμούν να σπουδάσουν σε Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (ΑΕΙ) θεωρητικής κυρίως κατεύθυνσης που συνδέονται με επαγγέλματα που θεωρούνται κορεσμένα στην αγορά εργασίας όπως σχολές φιλολογίας, φιλοσοφίας, ιστορίας, αρχαιολογίας, ανθρωπολογίας, θεολογίας, καλών τεχνών, βιολογίας, χημείας, φαρμακευτικής, νομικής, δημοσιογραφίας, φαρμακοποιών κ.α.

Οι γυναίκες στην πλειοψηφία τους αποφεύγουν επαγγέλματα με ευρείες διεξόδους στην αγορά εργασίας όπως αυτά της νέας τεχνολογίας, την πληροφορική, τις κατασκευές, τη γεωπονία καθώς και μέσα τεχνικά επαγγέλματα (ηλεκτρολόγοι, μηχανικοί, ψυκτικοί, οδηγοί κλπ). Η παραπάνω διαπίστωση σε συνδυασμό με τις ανασταλτικές καταστάσεις της μητρότητας, εξηγεί το λόγο που η ανεργία των γυναικών και ιδιαίτερα η ανεργία των νέων γυναικών είναι πολύ υψηλότερη από την αντίστοιχη ανεργία των αντρών.

Οι σχολές Α.Ε.Ι. όπου το ποσοστό των γυναικών είναι πολύ χαμηλότερο από το αυτό των αντρών, είναι με σειρά κατάταξης οι ακόλουθες:

- Οι σχολές του Μετσόβειου Πολυτεχνείου και άλλες αντίστοιχες σχολές τεχνολογικής κατεύθυνσης
- Οι σχολές Πληροφορικής
- Οι Γεωπονικές σχολές

Στον ευρύτερο κλάδο των οικονομικών και τουριστικών σχολών και επαγγελμάτων οι γυναίκες υπερτερούν σε αριθμούς, αλλά αντιμετωπίζουν μεγαλύτερη δυσκολία από ότι οι άντρες στην εύρεση εργασίας στον ιδιωτικό τομέα και υπηρετούν σε μεσαίες και χαμηλές ιεραρχικές βαθμίδες.

Ο διορισμός στον δημόσιο τομέα παραμένει παραδοσιακά ισχυρή επιδίωξη στο μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών και η τάση αυτή ενισχύεται όλο και περισσότερο τα τελευταία χρόνια.

Σε σχέση με το παρελθόν, σήμερα οι γυναίκες αντιπροσωπεύονται ευρύτερα σε κλάδους του δημοσίου με μονιμότητα εργασίας και υψηλό κύρος, όπως ο δικαστικός κλάδος, το διπλωματικό σώμα και η δημόσια διοίκηση γενικότερα. Όπως επίσης, σε κλάδους με μόνιμη ή μάλλον διασφαλισμένη απασχόληση, όπως η υγεία, η εκπαίδευση και οι τράπεζες. Ενώ αυξάνεται αλματωδώς η συμμετοχή τους στα σώματα ασφαλείας και στις ένοπλες δυνάμεις.

Ένα σημαντικό ποσοστό νέων γυναικών συνεχίζει να κατευθύνεται σε παραδοσιακά γυναικείες ειδικότητες όπως νοσοκόμες, μαιές, κοινωνικοί λειτουργοί, γραμματείς, αισθητικοί, πωλήτριες κλπ. Οι ειδικότητες αυτές που οι περισσότερες συνδέονται με σπουδές σε Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (Τ.Ε.Ι.), εμφανίζουν ικανοποιητικές διεξόδους στην αγορά εργασίας, αλλά συνήθως χαρακτηρίζονται από χαμηλές αμοιβές, περιορισμένο κοινωνικό κύρος και περιορισμένες δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης.

Σε απαντήσεις σε ερωτηματολόγια⁴ που τέθηκαν σε γυναίκες θεωρούν «αμιγώς αντρικά» τα παρακάτω επαγγέλματα:

Πίνακας 2.6 Επαγγέλματα και ποσοστό γυναικών που τα θεωρούν «αμιγώς αντρικά»

Επάγγελμα	Ποσοστό
Ηλεκτρολόγος	85%
Ναυτικός	83%
Οδηγός	63%
Στρατιωτικός	63%
Αγρότης	45%
Αστυνομικός	42%

Πηγή: Έρευνα Αριστοτέλειου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης, 2006

Επίσης, από τα αποτελέσματα της ίδιας έρευνας τα επαγγέλματα που τα θεωρούν «αμιγώς γυναικεία» είναι τα παρακάτω:

Πίνακας 2.7 Επαγγέλματα και ποσοστό γυναικών που τα θεωρούν «αμιγώς αντρικά»

Επάγγελμα	Ποσοστό
Βρεφονηπιοκόμος	82%
Νηπιαγωγός	74%
Γραμματέας	51%

Πηγή: Έρευνα Αριστοτέλειου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης, 2006

⁴ Έρευνα Αριστοτέλειου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης, 2006

Αυτό σημαίνει ότι τα πατριαρχικά, παραδοσιακά στερεότυπα παραμένουν ακόμη μέχρι και σήμερα ένας παράγοντας διαφοροποίησης των αντρών και των γυναικών όσον αφορά την εκπαίδευσή τους και την επαγγελματική τους εξέλιξη.

Ειδικότερα, διαπιστώνεται ότι νέες γυναίκες ανώτερων εισοδηματικά υψηλότερων μορφωτικά τάξεων, τείνουν να προσανατολίζονται σε καριέρες κύρους και οικονομικής αυτάρκειας απορρίπτοντας τον παραδοσιακό «γυναικείο ρόλο».

Οι νέες γυναίκες μικρομεσαίων τάξεων, αποφεύγουν την χειρονακτική εργασία και αποποιούνται τον ρόλο της νοικοκυράς στοχεύοντας στον τομέα των υπηρεσιών, σε θέση υπαλλήλου ή σε παραδοσιακά «γυναικείο επάγγελμα».

Οι νέες γυναίκες αγροτικών περιοχών έχουν ως βασική επιδίωξη να φύγουν από την αγροτική περιοχή και να γίνουν κάτοικοι κάποιας αστικής περιοχής με αποτέλεσμα τον κίνδυνο αφανισμού της ανθρώπινης παρουσίας στην ύπαιθρο.

2.3 Η Γυναικεία Επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα

Η γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα εκτιμάται ότι ανέρχεται στο 10 – 15% του συνόλου της επιχειρηματικότητας, αν και σύμφωνα με ορισμένες εκτιμήσεις, υπολογίζεται να φτάνει το 20%. Οι αυξητικές τάσεις που εμφανίζει είναι ιδιαίτερα ικανοποιητικές και αν συνεχίσει με τους ίδιους ρυθμούς, μπορεί να πλησιάσει τον μέσο όρο της γυναικείας επιχειρηματικότητας που παρατηρείται στις άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και που φτάνει το 20%. Σε σημαντικό αριθμό γυναικείων επιχειρήσεων οι γυναίκες χρησιμοποιούνται ως παρένθετα πρόσωπα καθώς στην πραγματικότητα οι επιχειρήσεις αυτές, ανήκουν και διοικούνται από τους συζύγους ή άλλα συνήθως άρρενα μέλη της οικογένειας.

Η κατανομή της γυναικείας επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα, σε διάφορους τομείς απασχόλησης διαρθρώνεται ως εξής:

Πίνακας 2.8 Επαγγέλματα και ποσοστό γυναικών που τα θεωρούν «αμιγώς αντρικά»

Επάγγελμα	Ποσοστό
Γεωργία	20%
Εμπόριο	25%
Τουρισμός	18%
Στρατιωτικός	63%
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας	14%
Βιομηχανία, Βιοτεχνία	9%
Εκπαίδευση και Ιατροφαρμακευτική περίθαλψη	7%

Πηγή: Έρευνα Αριστοτέλειου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης, 2006

Σύμφωνα με τα στοιχεία του παραπάνω πίνακα, το επάγγελμα του στρατιωτικού θεωρείται άκρως αντρικό με ποσοστό 63% των γυναικών να στηρίζουν αυτή την άποψη. Έπειτα ακολουθεί με υψηλό ποσοστό το επάγγελμα του εμπόρου, του γεωργού, των τουριστικών επιχειρήσεων ενώ αντίθετα χαμηλά είναι τα ποσοστά των γυναικών που χαρακτηρίζουν αντρικά τα επαγγέλματα που σχετίζονται με την διαχείριση ακίνητης περιουσίας, με την βιομηχανία και την βιοτεχνία καθώς και με την εκπαίδευση και την ιατροφαρμακευτική περίθαλψη.

Επίσης, πολύ σημαντικός είναι ο αριθμός των γυναικών που επιλέγει μικρής κλίμακας παραδοσιακές επιχειρηματικές δράσεις όπως είναι οι ακόλουθες:

- Καθαριστήρια
- Κομμωτήρια
- Περίπτερα
- Βιβλιοπωλεία
- Μικρά μπακάλικα
- Ζαχαροπλαστεία
- Εστιατόρια
- Είδη ένδυσης
- Είδη μόδας
- Είδη επίπλου και διακόσμησης
- Τουριστικά καταλύματα
- Βρεφονηπιακοί σταθμοί
- Φαρμακεία

Οι πιο συνήθεις τομείς ανάπτυξης της γυναικείας επιχειρηματικότητας είναι:

- Ο τουρισμός
- Η εκπαίδευση
- Οι συμβουλευτικές υπηρεσίες
- Η επικοινωνία
- Οι δημόσιες σχέσεις
- Οι πωλήσεις
- Η υγεία και η πρόνοια
- Η εργασία μέσω διαδικτύου από το σπίτι

Τα κύρια χαρακτηριστικά της Ελληνίδας επιχειρηματία είναι τα παρακάτω:

- στην πλειοψηφία τους είναι έγγαμες
- οι επιχειρήσεις τους είναι μικρές έως πολύ μικρές
- ποσοστό περίπου 21% δεν απασχολεί προσωπικό στην επιχείρησή της
- μόνο το 3% απασχολεί 5 έως 10 το πολύ μισθωτούς

Οι κύριοι λόγοι για τους οποίους οι γυναίκες καταλήγουν να γίνουν επιχειρηματίες είναι η ανάγκη τους για ανεξαρτησία, το αυξημένο τους ενδιαφέρον για το συγκεκριμένο αντικείμενο επιχειρηματικής δραστηριότητας και η ανάγκη βελτίωσης της οικονομικής τους κατάστασης.

Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται οι σημαντικότεροι παράγοντες που επηρέασαν τις γυναίκες επιχειρηματίες να επιλέξουν την εκάστοτε επιχειρηματική δραστηριότητα.

Πίνακας 2.9 Παράγοντες καθορισμού της διαμόρφωσης της γυναικείας επιχειρηματικής δραστηριότητας

Παράγοντας	Ποσοστό
Πατρικό πρότυπο	19,7%
Επιρροή μητέρας	7,1%
Προηγούμενοι προϊστάμενοι	8,7%
Εκπαιδευτικοί	6,3%
Σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού	2,4%
Μέσα μαζικής επικοινωνίας	2,4%
Φιλικός περίγυρος	6,3%

Πηγή: Έρευνα Αριστοτέλειου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης, 2006

Παρατηρούμε ότι καθοριστικός παράγοντας επιλογής επαγγέλματος για την γυναίκα είναι το πατρικό πρότυπο, με υψηλό ποσοστό γυναικών να ακολουθούν το επάγγελμα του πατέρα τους. Ενώ αντίθετα παρατηρούμε ότι είναι ανησυχητικά χαμηλή η επιρροή των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού με αποτέλεσμα οι γυναίκες να στρέφονται σε κορεσμένα επαγγέλματα.

2.4 Εμπόδια στην Ανάπτυξη της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας

Η συντριπτική πλειοψηφία των γυναικών επιχειρηματιών δηλώνει ότι ο ρόλος τους στο σπίτι συγκρούεται με τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις και αυτό αποτελεί σημαντικό εμπόδιο στην προοπτική μιας επιτυχημένης επιχείρησης. Επίσης, η μητρότητα δύσκολα συνδυάζεται με μία επιτυχημένη επιχείρηση.

Σημαντικοί ανασταλτικοί παράγοντες στην ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας είναι οι οικογενειακές υποχρεώσεις, τα παραδοσιακά στερεότυπα, οι ελλείψεις σε κεφάλαια εκκίνησης, η έλλειψη ειδίκευσης και ο φόβος για την αποτυχία.

Αναλυτικότερα, όσον αφορά τα εμπόδια ανάπτυξης της γυναικείας επιχειρηματικότητας έχουν αναφερθεί τα παρακάτω:

- ο κοινωνικά εδραιωμένος καταμερισμός των ρόλων ανάμεσα στα φύλα
- η παραδοσιακή αντίληψη των ρόλων
- το έλλειμμα δεξιοτήτων στη χρήση της νέας τεχνολογίας που παρουσιάζουν οι γυναίκες
- οι γυναίκες παρουσιάζουν μικρότερη προθυμία για την ανάληψη ρίσκου και μικρότερη υποκίνηση για δράση
- η έλλειψη επιμόρφωσης
- η σύνδεση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής
- η μικρή ικανότητα προσαρμογής στο εξωτερικό επιχειρηματικό περιβάλλον
- οι γυναίκες χρησιμοποιούν την επιχειρηματικότητα ως επιλογή καριέρας η οποία βοηθάει στην ευελιξία των οικογενειακών υποχρεώσεων με αποτέλεσμα την περιορισμένη επιχειρηματικότητα

Γενικά υποστηρίζεται ότι οι γυναίκες επιχειρηματίες αντιμετωπίζουν περισσότερα προβλήματα από τους άνδρες. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα στη φάση ίδρυσης της επιχείρησης κατά την οποία οι γυναίκες αντιμετωπίζουν περισσότερες δυσκολίες στην εξεύρεση κεφαλαίων και στην υποστήριξη που έχουν από την Πολιτεία. Παρατηρήθηκε ακόμη ότι οι γυναίκες επιχειρηματίες ζητούν λιγότερο συχνά από τους άνδρες τη γνώμη ειδικών συμβούλων της Πολιτείας, ενώ παλιότερες έρευνες υποστήριξαν ότι οι γυναίκες επιχειρηματίες είναι περισσότερο πιθανό να αντιμετωπίσουν προβλήματα κατά τη διάρκεια της επιχειρηματικής τους δραστηριοποίησης.

Συμπερασματικά θα μπορούσαμε να ισχυρισθούμε ότι η παράμετρος φύλο είναι σημαντικός παράγοντας διαφοροποίησης της επιτυχίας μιας επιχείρησης.

2.5 Οι Επιπτώσεις των Τεχνολογικών Εξελίξεων στην Απασχόληση των Γυναικών

Σύμφωνα με πρόσφατη έρευνα, η χρήση Η/Υ και Internet για τους άντρες είναι 33,4% και 24,3% αντίστοιχα, ενώ για τις γυναίκες είναι 24,6% και 14,6%. Αν και η ΚΤΠ μεριμνά για την επιμόρφωση και ενημέρωση των γυναικών, αυτό δεν είναι αρκετό. Οι ίδιες οι γυναίκες πρέπει να ενδιαφερθούν για την τεχνολογική εξέλιξη, αλλιώς θα μείνουν πίσω με κίνδυνο, μεγάλο ποσοστό του γυναικείου πληθυσμού, να χαρακτηριστεί ψηφιακά αναλφάβητο.

Σε ό,τι αφορά στις επιπτώσεις των τεχνολογικών εξελίξεων στην απασχόληση των γυναικών έχουν επισημανθεί τα ακόλουθα:

- Το νέο υπόδειγμα που καθιερώνεται στις ανεπτυγμένες χώρες σχετίζεται με τη γυναικεία απασχόληση και ενισχύει την ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας. Η μεγαλύτερη αύξηση της απασχόλησης γενικά και της γυναικείας απασχόλησης ειδικά, σημειώνεται στις υπηρεσίες, έναν τομέα που κατ' εξοχήν χαρακτηρίζει την ΚΤΠ.
- Τόσο η εξασθένηση των ιεραρχικών σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων στην παραγωγική διαδικασία, όσο και η ενίσχυση των διαχειριστικών λειτουργιών φαίνεται ότι συμβάλλουν στην αύξηση της γυναικείας απασχόλησης.
- Η ζήτηση γυναικείας εργασίας αφορά τόσο σε ειδικευμένες και ανώτερες θέσεις στις οποίες μπορεί όμως να πληρώνονται λιγότερο από τους άνδρες, όσο και σε κατώτερες χαμηλής ειδίκευσης.
- Η μερική απασχόληση και γενικά η εργασιακή «ευλυγισία» αφορούν κατά πλειοψηφία τις γυναίκες.

Οι πολλαπλοί ρόλοι που καλείται η σύγχρονη γυναίκα να εκπληρώσει διευκολύνονται με την έλευση της ΚτΠ. Η σύγχρονη τεχνολογία βοηθά τη γυναίκα να ανταποκριθεί στον τριπλό της ρόλο ως εργαζόμενη, μητέρα και νοικοκυρά.

Πολλές γυναίκες επιλέγουν να εργαστούν στην οικία τους. Ο απαραίτητος εξοπλισμός ξεκινά από έναν προσωπικό υπολογιστή, έναν εκτυπωτή και μια γραμμή σύνδεσης στο Internet. Με αυτό τον τρόπο, πολλές γυναίκες λύνουν το πρόβλημα της παρακολούθησης και ανατροφής των παιδιών τους. Επιπλέον, οι γυναίκες δεν είναι υποχρεωμένες να διακόψουν την εργασία τους κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης ή κατά τη φάση ανατροφής των παιδιών. Έτσι, οι γυναίκες δεν αποκόβονται από την αγορά εργασίας, όπου η επανένταξή τους αργότερα θα ήταν πιο δύσκολη.

Σε όλα τα παραπάνω βέβαια συνετέλεσε σε μεγάλο βαθμό η διάδοση του διαδικτύου και οι εφαρμογές του στον επιχειρηματικό τομέα. Όπως προαναφέρθηκε, η επαγγελματική επικοινωνία μπορεί εύκολα να πραγματοποιηθεί μέσω διαδικτύου με το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, το οποίο καθιστά εφικτή την ανταλλαγή γραπτών μηνυμάτων, αρχείων, εικόνων κτλ. Επίσης, οι επαγγελματικές συναντήσεις μπορούν να διεκπεραιωθούν σε πραγματικό χρόνο μέσω της τηλεδιάσκεψης μέσω internet, όπου ο κάθε συμμετέχοντας συνδέεται σε έναν συγκεκριμένο ιστότοπο και συνομιλεί έχοντας ήχο και εικόνα με τους συναδέλφους του.

Όλα βέβαια τα παραπάνω αναφέρονται μόνο στο κομμάτι της επαγγελματικής επικοινωνίας. Θα πρέπει όμως στα οφέλη της διάδοσης του διαδικτύου στην επιχειρηματική δραστηριότητα να συμπεριλάβουμε το ηλεκτρονικό εμπόριο, που επιτρέπει την αγορά και πώληση προϊόντων και υπηρεσιών μέσω διαδικτύου σε πραγματικό επίσης χρόνο, καθώς και το ηλεκτρονικό μάρκετινγκ που προσφέρει νέες και αποτελεσματικές τεχνικές προώθησης των προϊόντων και υπηρεσιών της κάθε επιχείρησης.

Όλα αυτά προσφέρουν ποικίλες δυνατότητες επιχειρηματικής δραστηριότητας των γυναικών προσφέροντας ευκαιρίες απασχόλησης που δεν συγκρούονται με τον διπλό ρόλο που έχει αναλάβει η γυναίκα επιχειρηματίας στην σημερινή κοινωνία.

2.6 Η Προώθηση της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας Μέσω της Ισότητας των Φύλων

Η Ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί μια από τις βασικές αρχές της Ευρωπαϊκής Ένωσης από την αρχή της δημιουργίας της. Οι πολιτικές των ίσων ευκαιριών ξεκίνησαν από μια μεμονωμένη διάταξη περί ίσης αμοιβής για την εργασία στη Συνθήκη της Ρώμης. Ακολούθησε μία σειρά από νομοθετικές πρωτοβουλίες, αποφάσεις και μέτρα ως τη Συνθήκη του Άμστερνταμ, που άνοιξε νέες προοπτικές και βάσει της οποίας η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών έχει αποκτήσει αυτοτελή νομική βάση.

Την τελευταία δεκαετία η σχετική νομοθεσία έχει διαμορφωθεί σε ένα ενιαίο νομικό πλαίσιο το οποίο αποτελεί πλέον αναπόσπαστο μέρος αυτού που ονομάζουμε «κοινοτικό κεκτημένο» και το οποίο παλαιά και νέα μέλη οφείλουν να σεβαστούν. Το πλαίσιο αυτό έχει παίξει ένα σημαντικό ρόλο στην προώθηση της ισότιμης συμμετοχής των γυναικών κυρίως στην αγορά εργασίας, καθώς επίσης συνεχίζει να έχει σοβαρή επίδραση στην διαμόρφωση των ίσων ευκαιριών στα κράτη μέλη.

Αντίστοιχη πορεία ακολούθησαν και οι πολιτικές των Ευρωπαϊκών Διαρθρωτικών Ταμείων στο πλαίσιο του σκοπού τους για τη μείωση των περιφερειακών και κοινωνικών ανισοτήτων και τη διαμόρφωση των συνθηκών που θα εξασφαλίσουν μια μακροχρόνια ανάπτυξη των περιφερειών.

Η πρώτη απόπειρα κοινοτικής νομοθεσίας για την ισότητα των φύλων και τα Διαρθρωτικά Ταμεία ξεκινάει το 1994 με το Ψήφισμα του Συμβουλίου της 22ας Ιουνίου 1994 για «την προώθηση της ισότητας ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες μέσω των Ευρωπαϊκών Διαρθρωτικών Ταμείων».

Το Ψήφισμα αυτό που αφορούσε την προώθηση της αρχής της ισότητας στην αγορά εργασίας μέσω των δράσεων των Ευρωπαϊκών Διαρθρωτικών Ταμείων και ιδίως του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, καλούσε τα κράτη μέλη «να συμβάλλουν ώστε να προβλεφθούν ειδικές και επαρκώς χρηματοδοτούμενες δράσεις για τις γυναίκες».

Η ένταξη των ίσων ευκαιριών στις δράσεις των Διαρθρωτικών Ταμείων υπήρξε σημαντική γιατί η επίτευξη της άρσης των ανισοτήτων μεταξύ γυναικών και ανδρών, ενισχύει την αποτελεσματικότητα των σχεδίων και των προγραμμάτων των Διαρθρωτικών Ταμείων.

Συγκεκριμένα έχει παρατηρηθεί ότι η βελτίωση των ευκαιριών συμμετοχής γυναικών και ανδρών σε όλα τα επίπεδα της αγοράς εργασίας συμβάλλει στην αποτελεσματικότητα των επενδύσεων στους ανθρώπινους πόρους λόγω του ότι αξιοποιείται το σύνολο του παραγωγικού δυναμικού της κοινωνίας.

Οι βασικοί στόχοι των Διαρθρωτικών Ταμείων για ανάπτυξη, ανταγωνιστικότητα και απασχόληση δεν μπορούν να επιτευχθούν παρά μόνο με την πληρέστερη δυνατή κινητοποίηση και συμμετοχή όλων των πολιτών, ανδρών και γυναικών. Επίσης, η αναβάθμιση των επαγγελματικών προσόντων και δεξιοτήτων των γυναικών, προωθεί την βελτίωση της παραγωγικότητας και την διεύρυνση των δυνατοτήτων απασχόλησης και εξέλιξής τους.

Η πλήρης αξιοποίηση του παραγωγικού δυναμικού, ανδρών και γυναικών, της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποτελεί κομβικό σημείο για την επίτευξη των στόχων της στρατηγικής της Λισσαβόνας ώστε το 2010 να γίνει η Ευρωπαϊκή Ένωση «η πιο ανταγωνιστική και δυναμική οικονομία, βασισμένη στη γνώση, με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή».

Συμπερασματικά μπορούμε να πούμε ότι:

- Η πολιτική για την επίτευξη της ισότητας των φύλων αποτελεί ένα στοιχείο δημοκρατίας στην σύγχρονη κοινωνία, δεν αποτελεί μόνο μια απλή νομική υποχρέωση των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- Αποτελεί ταυτόχρονα παράγοντα οικονομικής ανάπτυξης καθώς η αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και γενικότερα στην οικονομική ζωή συμβάλλει στην πληρέστερη αξιοποίηση του συνόλου των ανθρωπίνων πόρων που έχει στην διάθεση της η κοινωνία μας.

Η διασφάλιση της ισότητας των ευκαιριών στην απασχόληση αποτελεί ουσιαστική επένδυση τόσο για την αναπτυξιακή προοπτική της χώρας μας όσο και για το σύστημα αξιών της κοινωνίας μας.

Από τα μέσα της δεκαετίας του '90 έχει υιοθετηθεί από την Ευρωπαϊκή Ένωση η λεγόμενη διπλή στρατηγική για την ισότητα των φύλων η οποία αφορά:

- στην αντιμετώπιση των υπαρχόντων σε βάρος των γυναικών διακρίσεων
- στην ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας σε όλες τις πολιτικές ώστε να μην δημιουργούνται στο μέλλον νέες ανισότητες.

Η πρώτη προσέγγιση αφορά τον σχεδιασμό συγκεκριμένων θετικών ενεργειών που απευθύνονται σε γυναίκες και αποσκοπούν να βελτιώσουν ή να αντισταθμίσουν τις ήδη υπάρχουσες ανισότητες, διακρίσεις και μειονεκτήματα τα οποία επικρατούν στις κοινωνίες μας. Για παράδειγμα θετικές δράσεις για την προώθηση της ισότητας των φύλων αποτελούν οι δράσεις οικονομικής ενίσχυσης της γυναικείας επιχειρηματικότητας, οι δράσεις ενίσχυσης νέων θέσεων εργασίας που αφορούν μόνο γυναίκες και γενικότερα κάθε δράση η οποία μέσω μιας θετικής διάκρισης υπέρ των γυναικών συμβάλλει στην αντιστάθμιση των υπαρχόντων ανισοτήτων.

Η δεύτερη προσέγγιση αφορά την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και σημαίνει ότι λαμβάνονται ενεργά και ανοικτά υπόψη οι επιπτώσεις όλων των πολιτικών μέτρων και παρεμβάσεων στην θέση των γυναικών και των ανδρών με στόχο να προωθηθεί η ισότητα και να βοηθηθούν οι γυναίκες να συμμετέχουν και να ωφελούνται εξίσου.

2.7 Καλές Πρακτικές Προώθησης της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας

Σε πρόσφατη μελέτη της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την αξιολόγηση και τον εντοπισμό καλών πρακτικών σχετικά με την γυναικεία επιχειρηματικότητα επισημαίνεται ότι: «παρόλο που η επιχειρηματική κουλτούρα και η θέση των γυναικών στην κοινωνία διαφέρουν στα κράτη μέλη, βασικότερος κοινός παράγοντας για την ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας είναι η ενημέρωση για τις δυνατότητες που έχουν να επιτύχουν επιχειρηματικά, καθώς και η υποστήριξή τους στην αρχική περίοδο εδραίωσης της προσπάθειάς τους».

Ως άλλοι παράγοντες επιτυχίας στα πλαίσια της προώθησης της γυναικείας επιχειρηματικότητας αναφέρονται:

- Τα μέτρα ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας θα πρέπει να εστιάζονται σε τομείς οικονομικής δραστηριότητας όπου μπορούν να αποφέρουν ένα επαρκές εισόδημα. Παράλληλα λοιπόν με την οικονομική επιδότηση για την δημιουργία επιχειρήσεων απαιτούνται και μέτρα υποστήριξης των γυναικών για να συμμετάσχουν σε νέες ή παραδοσιακές αγορές υψηλότερης αξίας.
- Η ανάπτυξη της επικοινωνίας της δικτύωσης μεταξύ των γυναικείων επιχειρήσεων και η δυνατότητα συνεργασίας, αλληλοενημέρωσης και ανταλλαγής εμπειριών
- Η διαμόρφωση κατάλληλου επιχειρηματικού περιβάλλοντος, μέσω καλύτερης πρόσβασης στον τραπεζικό δανεισμό ή την δημιουργία ειδικών ταμείων εγγυοδοσίας κλπ.

- Παράλληλα επισημαίνεται ότι είναι χρήσιμο να λαμβάνεται υπόψη η διαφορετική προσέγγιση που έχουν οι γυναίκες για την επιχειρηματικότητα έναντι των ανδρών. Γι' αυτό το λόγο προτείνεται να χρησιμοποιούνται γυναίκες ως σύμβουλοι επιχειρηματικότητας ή άλλες γυναίκες που έχουν ήδη επιτύχει στις επιχειρηματικές τους δραστηριότητες ώστε να μπορούν να αντιληφθούν και να αντιμετωπίσουν καλύτερα τους προβληματισμούς που εκφράζονται, καθώς και να ενθαρρύνουν τις γυναίκες αναπτύσσοντας την εμπιστοσύνη στις δυνάμεις και τις δυνατότητες τους.

2.8 Δράσεις Προώθησης της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας

Τα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης (Κ.Π.Σ.) σκοπεύουν να βοηθήσουν τις αναδιαρθρώσεις των οικονομιών των κρατών μελών της Ε.Ε. με πολιτικές αντιμετώπισης της ανεργίας, των κοινωνικών ανισοτήτων και, γενικά, με πολιτικές που συμβάλλουν στην οικονομική ανάπτυξη και κοινωνική συνοχή.

Έτσι, είναι εύλογο και αναμενόμενο ότι τα Κ.Π.Σ. περιλαμβάνουν το στόχο της ισότητας των φύλων και την προσπάθεια εξάλειψης των ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Το Γ' Κ.Π.Σ. 2000-2006 το οποίο συνέβαλλε στην μεγαλύτερη αναπτυξιακή προσπάθεια της χώρας περιελάμβανε δράσεις στην κατεύθυνση της μείωσης των ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών και της εξασφάλισης ίσων ευκαιριών.

Οι δράσεις αυτές δεν έχουν ενσωματωθεί σε όλα τα Επιχειρησιακά Προγράμματα αλλά σε 17 από τα 25 συνολικά.

Στον πίνακα που ακολουθεί επιχειρείται η ενδεικτική αποτύπωση της ένταξης της διάστασης του φύλου και των θετικών δράσεων σε όφελος των γυναικών.

Πίνακας 2.10 Δράσεις για την μείωση των ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών και για την εξασφάλιση ίσων ευκαιριών του ΄ Γ Κ.Π.Σ.

ΤΙΤΛΟΣ Ε.Π.	Π/Υ Α΄ φάσης	Δράσεις για την ισότητα	Π/Υ Β΄ φάσης
Ε. Π. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΑΡΧΙΚΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	102.343.875	ολοήμερο σχολείο, εισαγωγή της ισότητας των δύο φύλων στη σχολική διαπαιδαγώγηση, βελτίωση της πρόσβασης των γυναικών σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης	138.806.800
Ε. Π. ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	131.250.000	θετικές δράσεις στις μεγάλες επιχειρήσεις Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ της γυναικείας απασχόλησης και επιχειρηματικότητας σε περιφερειακό επίπεδο συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των γυναικών δημιουργία κοινωνικών δομών	148.900.000
ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ	20.000.000	γυναικεία επιχειρηματικότητα κατάρτιση γυναικών επιχειρηματιών ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών τομέα της Έρευνας	20.000.000
Ε. Π. ΥΓΕΙΑΣ – ΠΡΟΝΟΙΑΣ	0		0
ΚΟΙΝΩΝΙΑ ΤΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΣ	13.500.000	πρόβλεψη υποχρεωτικού ποσοστού 70% για τη συμμετοχή ανέργων γυναικών σε δράσεις κατάρτισης και ειδική μέριμνα για την εφαρμογή ευέλικτων μορφών κατάρτισης σε γυναίκες (τηλε-κατάρτιση).	29.805.000
Π.Ε.Π. ΑΝΑΤΟΛΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΑΚΗΣ	18.279.200	συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των γυναικών δημιουργία κοινωνικών δομών-δράσεις γυναικείας επιχειρηματικότητας	16.682.970

ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΕΣ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ ΤΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΣ (ΚτΠ)

Π.Ε.Π. ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	25.972.129	συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των γυναικών δημιουργία κοινωνικών δομών- δράσεις γυναικείας επιχειρηματικότητας	28.972.128
Π.Ε.Π. ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	9.904.662	συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των γυναικών δημιουργία κοινωνικών δομών- δράσεις γυναικείας επιχειρηματικότητας	11.104.622
Π.Ε.Π. ΗΠΕΙΡΟΥ	12.429.750	συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των γυναικών δημιουργία κοινωνικών δομών- δράσεις γυναικείας επιχειρηματικότητας	12.429.750
Π.Ε.Π. ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ	16.287.600	συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των γυναικών δημιουργία κοινωνικών δομών- δράσεις γυναικείας επιχειρηματικότητας	16.912.600
Π.Ε.Π. ΙΟΝΙΩΝ ΝΗΣΩΝ	7.927.500	συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των γυναικών δημιουργία κοινωνικών δομών- δράσεις γυναικείας επιχειρηματικότητας	8.865.000
Π.Ε.Π. ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ	12.105.414	συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των γυναικών δημιουργία κοινωνικών δομών- δράσεις γυναικείας επιχειρηματικότητας	13.680.414
Π.Ε.Π. ΣΤΕΡΕΑΣ ΕΛΛΑΔΑΣ	14.306.676	συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των γυναικών δημιουργία κοινωνικών δομών- δράσεις γυναικείας επιχειρηματικότητας	12.056.676

ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΕΣ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ ΤΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΣ (ΚτΠ)

Π.Ε.Π. ΑΤΤΙΚΗΣ	13.479.733	συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των γυναικών δημιουργία κοινωνικών δομών- δράσεις γυναικείας επιχειρηματικότητας	13.479.733
Π.Ε.Π. ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ	6.600.000	συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των γυναικών δημιουργία κοινωνικών δομών- δράσεις γυναικείας επιχειρηματικότητας	6.600.000
Π.Ε.Π. ΒΟΡΕΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	9.904.560	συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των γυναικών δημιουργία κοινωνικών δομών- δράσεις γυναικείας επιχειρηματικότητας	9.679.561
Ε.Π. ΝΟΤΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	10.825.750	συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των γυναικών δημιουργία κοινωνικών δομών- δράσεις γυναικείας επιχειρηματικότητας	12.325.500
ΕΠ ΚΡΗΤΗΣ	14.249.997	συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των γυναικών δημιουργία κοινωνικών δομών- δράσεις γυναικείας επιχειρηματικότητας	14.249.997
ΕΠ ΑΓΡΟΤΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ	Δεν υπάρχει δεσμευμένο ποσό	Βαθμολογική προμείωση των γυναικών νέων αγροτών ή των επενδυτών στους τομείς αγροτουρισμού κλπ	Δεν υπάρχει δεσμευμένο ποσό

Πηγή: Συστάσεις για τον σχεδιασμό και την αξιολόγηση δράσεων για την ισότητα ευκαιριών στην Ελλάδα. Τίνα Καφατσάκη, Οικονομολόγος-MBA, Υπεύθυνη θεμάτων ισότητας, Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού Δράσεων Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας

2.9 Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανταγωνιστικότητα»⁵

Ένα από τα βασικά Προγράμματα του Γ' Κ.Π.Σ. που για την ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας είναι το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα "Ανταγωνιστικότητα" - ΕΠΑΝ του Υπουργείου Ανάπτυξης, που περιλαμβάνει μια δέσμη δράσεων και ενισχύσεων που έχουν ως στρατηγικό στόχο τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας και την επίτευξη της κοινωνικής και οικονομικής σύγκλισης της χώρας μας με τις άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Στο επίκεντρο των δράσεων του ΕΠΑΝ βρίσκεται η ενίσχυση της επιχειρηματικότητας σε τομείς όπως οι νέες τεχνολογίες, η απελευθερωμένη αγορά ενέργειας, το περιβάλλον, ο τουρισμός, σε ειδικές κατηγορίες πληθυσμού όπως οι νέοι, οι γυναίκες και τα άτομα με ειδικές ανάγκες, αλλά και η χρηματοδότηση δράσεων εκσυγχρονισμού των επιχειρήσεων και ιδιαίτερα των μικρομεσαίων επιχειρήσεων στη μεταποίηση, στον τουρισμό και στις υπηρεσίες.

Η Δράση «**Ενίσχυση της Επιχειρηματικότητας των Γυναικών**» του Ε.Π. «Ανταγωνιστικότητα» έχει ως ομάδα – στόχο τις γυναίκες μέχρι 55 ετών που έχουν τις προϋποθέσεις, δηλαδή ικανότητα, επιχειρηματική ιδέα, ίδια συμμετοχή για τη δημιουργία δικής τους επιχείρησης και επιδιώκει να τις βοηθήσει να πάρουν την πρωτοβουλία ενισχύοντας την επιχειρηματική τους ιδέα. Οι επιμέρους στόχοι του προγράμματος είναι:

- Η ενίσχυση μέσω κινήτρων των γυναικών για την έναρξη άσκησης της επιχειρηματικής δραστηριότητά τους.
- Η δημιουργία νέων σύγχρονων και βιώσιμων επιχειρήσεων στους τομείς της μεταποίησης και της παροχής υπηρεσιών.
- Η αξιοποίηση του ταλέντου των γυναικών το οποίο δεν έχει αναδειχθεί σε πολλούς τομείς της επιχειρηματικής αρένας.

⁵ Πηγή: www.antagonistikotita.gov.gr
Τελευταία ημερομηνία προσπέλασης: 01/05/2010

- Η υποστήριξη της ανάπτυξης επιχειρηματικής δραστηριότητας με την αξιοποίηση νέων τεχνολογιών και καινοτομιών, καθώς και την εκμετάλλευση των δυνατοτήτων της κοινωνίας της πληροφορίας και της γνώσης, για την παραγωγή και εμπορία έξυπνων προϊόντων και υπηρεσιών.

Ειδικότερα, η δράση 2.8.2 του μέτρου 2.8 αφορά στην ενίσχυση γυναικών μέχρι 55 ετών, για την εκκίνηση επιχειρηματικής δραστηριότητας που εντάσσεται στις παρακάτω κατηγορίες:

- στην μεταποίηση και την παροχή υπηρεσιών
- στο ηλεκτρονικό εμπόριο
- σε πεδία της Νέας - Κοινωνικής Οικονομίας (π.χ. περιβάλλον) και των συνδεδεμένων με αυτές υπηρεσιών.

Στο πλαίσιο της παρέμβασης χρηματοδοτήθηκαν επιχειρηματικά σχέδια γυναικών επιχειρηματιών, κατόχων τουλάχιστον του 75% του μετοχικού ή εταιρικού κεφαλαίου και της διεύθυνσης της επιχείρησης, και περιελάμβαναν αγορά του απαραίτητου παραγωγικού εξοπλισμού, μελετητικές και συμβουλευτικές υπηρεσίες, μεταφορά τεχνογνωσίας, ενέργειες μάρκετινγκ, ενέργειες κατάρτισης κλπ.

3 ΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ «Κοινωνία Της Πληροφορίας»

Ο όρος «Κοινωνία της Πληροφορίας»⁶ αναφέρεται σε μια μορφή κοινωνικής και οικονομικής ανάπτυξης όπου η απόκτηση, αποθήκευση, επεξεργασία, αποτίμηση, μεταβίβαση και διάχυση πληροφοριών οδηγεί στη δημιουργία γνώσης και στην ικανοποίηση αναγκών ατόμων και επιχειρήσεων παίζοντας έτσι κεντρικό ρόλο στην οικονομική δραστηριότητα, την παραγωγή πλούτου και τη διαμόρφωση της ποιότητας της ζωής των πολιτών. Στις ανεπτυγμένες οικονομίες, ποικίλοι τομείς με έμφαση στη γνώση, όπως η πληροφορική και οι επικοινωνίες, η εκπαίδευση ή η παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών στις επιχειρήσεις, φθάνουν ως το 50% του ΑΕΠ και απασχολούν συνεχώς αυξανόμενο τμήμα του εργατικού δυναμικού.

Στο κατώφλι του 21ου αιώνα, η Κοινωνία της Πληροφορίας (ΚΤΠ) δημιουργεί νέα δεδομένα και νέες ευκαιρίες για ανάπτυξη, ευημερία και ποιότητα ζωής. Η ανάπτυξη της βασίζεται στη ραγδαία εξέλιξη των Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνίας (ΤΠΕ). Οι τεχνολογίες αυτές αποτελούν ουσιαστικό εργαλείο για ανοιχτή και αποτελεσματική διακυβέρνηση και για την παροχή βελτιωμένων υπηρεσιών στον πολίτη. Παράλληλα δημιουργούν μία νέα οικονομία βασισμένη στη γνώση, και αναβαθμίζουν το ρόλο του ανθρώπινου δυναμικού.

Οι συνολικές δαπάνες σε Τεχνολογίες Πληροφορίας και Επικοινωνίας (ΤΠΕ) αποτελούν τον πιο διαδεδομένο δείκτη ανάπτυξης της ΚΤΠ. Η συνεισφορά των ΤΠΕ στην αναπτυξιακή διαδικασία εξαρτάται τόσο από την εξέλιξη των ίδιων των κλάδων πληροφορικής και τηλεπικοινωνιών όσο και από τη διάχυση των ΤΠΕ σε όλη την οικονομία.

⁶Πηγή: Παρατηρητήριο για την Κοινωνία της Πληροφορίας www.observatory.gr
Ημερομηνία τελευταίας προσπέλασης: 30/04/2010

Ωστόσο, η Ελληνική οικονομία χαρακτηρίζεται από αρκετούς ανασταλτικούς παράγοντες: Χαμηλό ποσοστό διάχυσης νέων τεχνολογιών, μικρό μερίδιο στο σύνολο των εργαζομένων, εξαγωγική εξειδίκευση σε προϊόντα ευάλωτα στον έντονο ανταγωνισμό, αγορά κεφαλαίου που παρέχει ανεπαρκή χρηματοδότηση νέων επενδυτικών πρωτοβουλιών, υψηλό μη-εργασιακό κόστος και ελάχιστα παραδείγματα ανάπτυξης νέων μορφών εργασίας, όπως η τηλε-εργασία. Παράλληλα όμως, η ανάπτυξη νέων επιχειρήσεων εστιασμένων στις νέες τεχνολογίες, το ερευνητικό έργο στα πανεπιστήμια και η σταθερή διάχυση και αποδοχή πολλών νέων τεχνολογιών από τους καταναλωτές είναι σημάδια μιας νέας δυναμικής.

3.1 Παρουσίαση του Ε.Π. «Κοινωνία Της Πληροφορίας»

Για την προώθηση της Κοινωνίας της Πληροφορίας (ΚΤΠ) στην Ελλάδα με τρόπο συνεκτικό και ολοκληρωμένο, έχει ενταχθεί ένα ξεχωριστό Επιχειρησιακό Πρόγραμμα (Ε.Π.) για την Κοινωνία της Πληροφορίας (ΚΤΠ) στο 3ο Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης. Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα ΚΤΠ έχει καινοτόμο και οριζόντιο χαρακτήρα, διαπερνώντας διαφορετικές κυβερνητικές υπηρεσίες. Αποτελεί σύνολο ολοκληρωμένων και συμπληρωματικών παρεμβάσεων σε διάφορους τομείς της οικονομικής και κοινωνικής ζωής έτσι ώστε να μπορέσουν να λειτουργήσουν καταλυτικά για την ανάπτυξη της ΚΤΠ στην Ελλάδα.

Στόχος του είναι να εφαρμοστούν τα σημαντικότερα σημεία της Λευκής Βίβλου⁷ της ελληνικής κυβέρνησης με τίτλο «Η Ελλάδα στην Κοινωνία της Πληροφορίας: Στρατηγική και Δράσεις» του 1999 και, παράλληλα, να επιτευχθούν οι στόχοι που τέθηκαν στο πλαίσιο της πρωτοβουλίας eEurope⁸ και του Σχεδίου Δράσης eEurope 2002 που εγκρίθηκε στο Συμβούλιο Κορυφής της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο Φέϊρε τον Ιούνιο 2000.

Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα "ΚΤΠ" αποτελεί σύνολο ολοκληρωμένων και συμπληρωματικών παρεμβάσεων σε διάφορους τομείς της οικονομικής και κοινωνικής ζωής έτσι ώστε να μπορέσουν να λειτουργήσουν καταλυτικά για την ανάπτυξη της Κοινωνίας της Πληροφορίας στην Ελλάδα.

⁷ Η Λευκή Βίβλος ή Λευκό Βιβλίο είναι μια επίσημη δέσμη προτάσεων για συγκεκριμένες πολιτικές.

⁸ Το 2000, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας χαρακτήρισε την ανάπτυξη της [κοινωνίας της πληροφορίας](#) ως το γρήγορο μέσο προς μια ανταγωνιστική και δυναμική οικονομία της γνώσης, ικανή για αειφόρο οικονομική ανάπτυξη, η οποία θα συνοδεύεται από ποσοτική και ποιοτική βελτίωση της απασχόλησης και από μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή. Ο εν λόγω προσανατολισμός συγκεκριμενοποιήθηκε από την πρωτοβουλία [eEurope 2002](#) (ηλεκτρονική Ευρώπη 2002), η οποία δρομολογήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή με σκοπό την προώθηση της έλευσης μιας «κοινωνίας της πληροφορίας για όλους».

Στο Ε.Π. ΚτΠ συμμετέχουν όλα τα Υπουργεία ενώ τη συνολική ευθύνη έχουν το Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών και το Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης. Για την διαχείριση, παρακολούθηση και υλοποίηση του Ε.Π. ΚτΠ έχουν συσταθεί:

- Η Επιτροπή Παρακολούθησης, που αποτελείται από εκπροσώπους των εμπλεκόμενων υπουργείων και οργανισμών καθώς και των κοινωνικών εταίρων
- Η Διαχειριστική Αρχή του Ε.Π. ΚτΠ στην Ειδική Γραμματεία για την Κοινωνία της Πληροφορίας του Υπουργείου Οικονομίας και Οικονομικών, με αρμοδιότητες την ένταξη έργων στο Ε.Π., την παρακολούθηση και έλεγχο της εκτέλεσής τους και την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων
- Η Κοινωνία της Πληροφορίας Α.Ε., υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, για τη στήριξη με αξιοποίηση εξωτερικών συμβούλων των φορέων υλοποίησης κατά τη διαδικασία προγραμματισμού και υλοποίησης των δράσεων
- Το Παρατηρητήριο για την Κοινωνία της Πληροφορίας, για συστηματική έρευνα και τακτική απογραφή, ανάλυση και παρουσίαση των εξελίξεων για την ΚτΠ στην Ελλάδα και διεθνώς, τη μεταφορά τεχνογνωσίας αιχμής, τη διάδοση βέλτιστων μεθόδων και πρακτικών και εκπαιδευτικών εργαλείων

Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται τα οικονομικά στοιχεία του Επιχειρησιακού Προγράμματος «ΚΤΠ».

Πίνακας 3.1 Οικονομικά Στοιχεία Ε.Π. «ΚΤΠ»

Συνολικό Κόστος	2.675.974.859
Δημόσια Δαπάνη	2.167.474.859
Κοινοτική Συμμετοχή	1.663.421.863
Εθνική Συμμετοχή	504.052.996
Ιδιωτική Συμμετοχή	508.500.000

Πηγή: Κοινωνία της Πληροφορίας, www.infosoc.gr

3.2 Στόχοι, Άξονες και Μέτρα του Ε.Π. «Κοινωνία Της Πληροφορίας»

3.2.1 Στόχοι, άξονες και μέτρα του Ε.Π. «ΚΤΠ»

Για την επίτευξη των Γενικών του Στόχων, το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα θέτει μια σειρά από Ειδικούς Στόχους ή Άξονες Προτεραιότητας, όπου οι επιμέρους στόχοι κάθε Άξονα εξειδικεύονται μέσα από έναν αριθμό Μέτρων.

Το Ε.Π. "ΚΤΠ" αποτελεί τον κύριο μοχλό υλοποίησης της συνολικής εθνικής στρατηγικής για την πορεία προς την ΚτΠ. Σημαντικές δράσεις θεσμικού χαρακτήρα, κινούνται παράλληλα και συμπληρωματικά με τους άξονες παρέμβασης του προγράμματος.

Οι γενικοί Στρατηγικοί στόχοι του Ε.Π. "ΚΤΠ" για την περίοδο 2000-2006 ήταν δύο:

- Εξυπηρέτηση του Πολίτη και Βελτίωση της Ποιότητας Ζωής

Αφορά τη βελτίωση της ποιότητας της καθημερινής ζωής του πολίτη μέσα από παρεμβάσεις σε μία σειρά από κρίσιμους τομείς, όπως η δημόσια διοίκηση, η υγεία, οι μεταφορές και το περιβάλλον. Οι παρεμβάσεις αφορούν, κυρίως, την ένταξη σε παραγωγική λειτουργία, στους παραπάνω τομείς, ολοκληρωμένων συστημάτων πληροφορικής και επικοινωνιών που συμβάλλουν στη βελτίωση των προσφερομένων υπηρεσιών και την παροχή υπηρεσιών σε πραγματικό χρόνο στη δημόσια διοίκηση.

- Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού

Αφορά τη δημιουργία συνθηκών κατάλληλων για την ενίσχυση μιας διαδικασίας οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης, όπου η τεχνολογία και η γνώση αποτελούν τον κύριο μοχλό αύξησης της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας, των εισοδημάτων, της απασχόλησης και της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού. Περιέχει δράσεις για την ανάπτυξη των υποδομών τηλεπικοινωνιών, την ενίσχυση της οικονομικής μηχανής και της απασχόλησης με την αξιοποίηση νέων τεχνολογιών, τη δημιουργία ενός συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης προσαρμοσμένου στις ανάγκες του 21ου αιώνα, καθώς και την προβολή του ελληνικού πολιτισμού.

Για την επίτευξη των δύο γενικών στόχων του, το Ε.Π. "Κοινωνία της Πληροφορίας" θέτει μια σειρά από Ειδικούς Στόχους ή Άξονες.

1. Παιδεία και πολιτισμός: Εξοπλισμός, δικτύωση, κατάρτιση εκπαιδευτικών και ψηφιακό περιεχόμενο για τη δημιουργία ενός εκπαιδευτικού συστήματος για τον 21ο αιώνα, χρήση νέων τεχνολογιών για τεκμηρίωση και προβολή του Ελληνικού πολιτισμού.
2. Εξυπηρέτηση του πολίτη και βελτίωση της ποιότητας ζωής: χρήση Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών (ΤΠΕ) (Information and Communication Technologies (ICT)) για καλύτερη εξυπηρέτηση του πολίτη σε κρίσιμους τομείς της Δημόσιας Διοίκησης, βελτίωση της ποιότητας ζωής με την εισαγωγή νέων τεχνολογιών στην υγεία και την πρόνοια, στο περιβάλλον και στις μεταφορές, καθώς και η ανάπτυξη εφαρμογών και υποδομών του Κτηματολογίου.
3. Ανάπτυξη και απασχόληση στην ψηφιακή οικονομία: δημιουργία συνθηκών για τη μετάβαση στη «νέα οικονομία», με την προώθηση του ηλεκτρονικού επιχειρείν, της έρευνας και της διασύνδεσής της με την παραγωγή, της κατάρτισης στις νέες τεχνολογίες, της απασχόλησης και της τηλε-εργασίας την αξιοποίηση των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών (ΤΠΕ) από τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις.
4. Επικοινωνίες: στήριξη της διαδικασίας απελευθέρωσης της αγοράς, δράσεις ανάπτυξης της τηλεπικοινωνιακής υποδομής σε

απομακρυσμένες περιοχές για παροχή προηγμένων υπηρεσιών σε χαμηλό κόστος και παροχή σημείων πρόσβασης σε αυτές για τους πολίτες.

Στο Ε.Π. «ΚΤΠ» εφαρμόζεται διττή στρατηγική για την κοινωνική ενσωμάτωση, δηλαδή μέτρα γενικής φύσεως που προβλέπουν ποσοστώσεις για γυναίκες αλλά και μέτρα που περιλαμβάνουν κατηγορίες πράξεων με ειδική πρόβλεψη για ευπαθείς ομάδες.

Η συνάφεια του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση με το Ε.Π. «ΚΤΠ» περιγράφεται συνοπτικά παρακάτω.

- Ως προς τον Στόχο 1.1:

Μέτρα πολιτικής για την απασχόληση, η συνάφεια αναφέρεται σε παρεμβάσεις υπέρ ειδικών μειονεκτουσών ομάδων και υπέρ των ανέργων σε περιοχές ή τομείς υψηλής ανεργίας και στην προώθηση της απασχόλησης.

- Ως προς τον Στόχο 1.2:

Πρόσβαση σε πόρους, δικαιώματα, αγαθά, υπηρεσίες, η συνάφεια παρατηρείται κύρια στα μέτρα που αφορούν την Παιδεία και την Υγεία-Πρόνοια.

- Ως προς τον Στόχο 2:

Πρόληψη του κινδύνου αποκλεισμού, οι πολιτικές του οποίου αναφέρονται στην αντιμετώπιση του ψηφιακού χάσματος και του ηλεκτρονικού αποκλεισμού, στην αρωγή και την πρόληψη του κινδύνου μειονεξίας και τον γεωγραφικό αποκλεισμό / ανασυγκρότηση της υπαίθρου. Άμεση συνάφεια ωστόσο παρατηρείται με τα μέτρα που αφορούν στην καθολική πρόσβαση των ευπαθών ομάδων στην ΚΤΠ και σε επί μέρους τομεακές δράσεις, όπως αυτές που στοχεύουν στην

ενίσχυση / ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας σε ορεινές, απομακρυσμένες και λιγότερο αναπτυγμένες περιοχές της ελληνικής επικράτειας.

- Ως προς τον Στόχο 3:

Δράσεις για τους πλέον ευάλωτους, που αναφέρεται σε ειδικές ομάδες από ανέργους μεγάλης ηλικίας, σαφής αναφορά δεν υπάρχει για συγκεκριμένες ειδικές ομάδες στο Ε.Π. Οι αναφορές σε «ευπαθείς ομάδες» λαμβάνονται ως βάση για την αναγνώριση της συνάφειας.

- Ως προς τον Στόχο 4:

Κινητοποίηση του συνόλου των φορέων και παραγόντων, οι βελτιώσεις στη λειτουργία της Δημόσιας Διοίκησης που επιφέρει το Ε.Π. «ΚτΠ» μέσω της «ηλεκτρονικής κυβέρνησης», και ιδιαίτερα αυτές που αφορούν τον ΟΑΕΔ⁹, επιδεικνύουν άμεση συνάφεια.

⁹ Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού

3.2.2 Μέτρα για την ισότητα των φύλων

Η Κοινωνία της Πληροφορίας φέρνει πολλά οφέλη και στον γυναικείο πληθυσμό. Αυτή η τόσο σημαντική ομάδα του πληθυσμού δεν θα μπορούσε να μείνει μακριά από τις εξελίξεις, τόσο στον τεχνολογικό όσο και στον ευρύτερο κοινωνικο-οικονομικό τομέα. Οι τεχνολογίες πληροφορίας και επικοινωνιών έρχονται να διευκολύνουν την καθημερινή οικογενειακή και επαγγελματική ζωή.

Στα πλαίσια του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Κοινωνία της Πληροφορίας», θετικές δράσεις και παρότρυνση υιοθέτησης της οπτικής της ισότητας παρατηρήθηκε στις παρεμβάσεις του Άξονα 3 και ειδικότερα στο Μέτρο 3.4 «Αναβάθμιση των Δεξιοτήτων του Ανθρώπινου Δυναμικού» και στο Μέτρο 3.5 «Πρώθηση της Απασχόλησης στην ΚτΠ». Τα θετικά μέτρα υπέρ των γυναικών του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Κοινωνία της Πληροφορίας» είναι τα ακόλουθα:

- Μέτρο 3.2., με την υλοποίηση του έργου «Μ.Ε.ΤΕΧ.Ω στην ΚτΠ», που αφορά την πρόσβαση μικρών επιχειρήσεων της Περιφέρειας στην ΚτΠ, και προβλέπεται ποσόστωση 10% για γυναίκες
- Μέτρο 3.4., για τη συμμετοχή γυναικών σε βασικές δεξιότητες ΤΠΕ¹⁰ και στην εξειδικευμένη-εναλλασσόμενη κατάρτιση¹¹, με ποσόστωση για τις γυναίκες 70%. Επίσης, προβλέπεται στο πλαίσιο του ίδιου μέτρου ειδική μέριμνα για την εφαρμογή ευέλικτων μορφών κατάρτισης σε γυναίκες (τηλε-κατάρτιση)
- Μέτρο 3.4., με την υλοποίηση του έργου τηλε-κατάρτισης 500 ατόμων με αναπηρίες (κινητικές δυσκολίες) και 7.000 γυναικών, προϋπολογισμό ύψους 9.000.000€, καθώς και το έργο κατάρτισης σε βασικές δεξιότητες ΤΠΕ για 15.000 γυναίκες με προϋπολογισμό ύψους 19.275.000€
- Μέτρο 3.5., στο Stage II, η ποσόστωση για τις γυναίκες είναι 60%.

¹⁰ Κατηγορία Πράξεων 3.4.1

¹¹ Κατηγορία Πράξεων 3.4.2

3.3 Η Κοινωνία της Πληροφορίας Α.Ε.

Η Κοινωνία της Πληροφορίας Α.Ε. είναι εταιρία που λειτουργεί χάριν του δημοσίου συμφέροντος, κατά τους κανόνες της ιδιωτικής οικονομίας και δεν έχει βιομηχανικό ή εμπορικό χαρακτήρα. Βασικός σκοπός της εταιρίας είναι η υποστήριξη των τελικών δικαιούχων του Επιχειρησιακού Προγράμματος "Κοινωνία της Πληροφορίας".

Η εταιρία ιδρύθηκε με τον ν.2860/14-11-2000 άρθρο 24 (ΦΕΚ/Α/251), λειτουργεί σύμφωνα με το καταστατικό που περιγράφεται στο ΦΕΚ/Β/324/27-3-2001 και εποπτεύεται από το Υπουργείο Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης. Αποτελεί έναν ευέλικτο μηχανισμό για την υποστήριξη της υλοποίησης των έργων του Επιχειρησιακού Προγράμματος "Κοινωνία της Πληροφορίας".

Βασικός άξονας της Φιλοσοφίας της εταιρείας είναι η αναβάθμιση της τεχνογνωσίας του Δημόσιου Τομέα και η πλήρης αξιοποίηση των επενδύσεων στις τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνιών (ΤΠΕ). Παράλληλα, με την υλοποίηση των έργων επιδιώκεται η ανάπτυξη της βιομηχανίας πληροφορικής και επικοινωνιών σε ένα περιβάλλον υγιούς ανταγωνισμού.

Η Κοινωνία της Πληροφορίας Α.Ε., έχει ως βασικό στόχο την παροχή υποστήριξης στους Τελικούς Δικαιούχους του Ε.Π "Κοινωνία της Πληροφορίας".

Επίσης στοχεύει στην:

- εύρυθμη και χρηστή διαχείριση των ανθρώπινων και οικονομικών πόρων
- έγκαιρη και αποτελεσματική εκτέλεση των έργων
- διασφάλιση υψηλού επιπέδου ποιότητας σε ένα πλαίσιο κόστους οφέλους
- διαμόρφωση υγιούς περιβάλλοντος ανταγωνισμού της αγοράς

3.4 Πορεία Υλοποίησης του Ε.Π. «Κοινωνία Της Πληροφορίας»

Το έτος 2001 εγκρίθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα, «Κοινωνία της Πληροφορίας» (Ε.Π. «ΚΤΠ»), με την Απόφαση C(2001)551/14-3-2001 και κωδικό 2000/GR/16/1/PO/023.

Από την αρχή του Προγράμματος έως τις 31/12/2008, έχουν ενταχθεί:

- 3.229 έργα / πράξεις που αφορούν στην παροχή εξοπλισμού και δικτύωσης σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης
- 145 έργα / πράξεις που αφορούν στην εισαγωγή και αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών στην εκπαίδευση
- 224 έργα / πράξεις που αφορούν στην τεκμηρίωση, αξιοποίηση και ανάδειξη του ελληνικού πολιτισμού
- 71 έργα / πράξεις που αφορούν Επιχειρησιακά Σχέδια για την συμμετοχή των φορέων στο Ε.Π. «ΚΤΠ», Μελέτες και πιλοτικά έργα
- 535 έργα / πράξεις που αφορούν στην εισαγωγή της πληροφορικής και στον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης με σκοπό την εξυπηρέτηση του πολίτη
- 89 έργα / πράξεις που αφορούν την προσαρμογή στο ΕΥΡΩ και την υποστήριξη της διαχείρισης των πόρων των Διαρθρωτικών Ταμείων
- 801 έργα / πράξεις που αφορούν στα περιφερειακά γεωγραφικά πληροφοριακά συστήματα και καινοτομικές ενέργειες
- 74 έργα / πράξεις που αφορούν στην κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού της Δημόσιας Διοίκησης
- 31 έργα / πράξεις που αφορούν στις τεχνολογίες Πληροφορίας και Επικοινωνίας στην υγεία και πρόνοια

- 18 έργα / πράξεις που αφορούν στην κατάρτιση και τα θεσμικά μέτρα στην υγεία και πρόνοια
- 33 έργα / πράξεις που αφορούν στις ευφυείς μεταφορές
- 9 έργα / πράξεις που αφορούν στην υποδομή δεδομένων και τεχνολογίας πληροφοριών για ένα σύγχρονο Κτηματολόγιο
- 63 έργα / πράξεις που αφορούν στην δημιουργία ευνοϊκού ψηφιακού περιβάλλοντος για την οικονομική δραστηριότητα
- 11 έργα / πράξεις που αφορούν στην ενίσχυση επιχειρήσεων για την εισαγωγή τους στη ψηφιακή οικονομία
- 10 έργα / πράξεις που αφορούν στην έρευνα και τεχνολογική ανάπτυξη για την Κοινωνία της Πληροφορίας
- 13 έργα / πράξεις που αφορούν στην αναβάθμιση δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού
- 15 έργα / πράξεις που αφορούν στην προώθηση της απασχόλησης στην Κοινωνία της Πληροφορίας
- 12 έργα / πράξεις που αφορούν στις Επικοινωνίες, και πιο συγκεκριμένα στην ανάπτυξη μηχανισμών για την εφαρμογή του θεσμικού πλαισίου και την ενίσχυση του ανταγωνισμού
- 176 έργα / πράξεις που αφορούν στην ανάπτυξη υποδομών δικτύων τοπικής πρόσβασης
- 213 έργα / πράξεις που αφορούν στις προηγμένες τηλεπικοινωνιακές υπηρεσίες για τον πολίτη και τις επιχειρήσεις
- 5 έργα / πράξεις που αφορούν στην ανάπτυξη και των εκσυγχρονισμό των ταχυδρομικών υποδομών
- 1 έργο / πράξη που αφορά στην κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού στον τομέα των επικοινωνιών
- 2 έργα / πράξεις που αφορούν στην κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού των ΕΛΤΑ

- 320 έργα / πράξεις που αφορούν την Τεχνική Βοήθεια ΕΚΤ
- 70 έργα / πράξεις που αφορούν την Τεχνική Βοήθεια ΕΤΠΑ

Στον ακόλουθο Πίνακα παρουσιάζεται ο αριθμός των προσκλήσεων που πραγματοποιήθηκαν στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος ΚτΠ καθώς και ο προϋπολογισμός ανά άξονα προτεραιότητας.

Πίνακας 3.2

ΑΞΟΝΕΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΡΟΣΚΛΗΣΕΩΝ	Π/Υ ΠΡΟΣΚΛΗΣΕΩΝ
Άξονας 1: Παιδεία και Πολιτισμός	36 Προσκλήσεις	587.930.524
Άξονας 2: Πολίτης και Ποιότητα ζωής	64 Προσκλήσεις	1.545.399.379
Άξονας 3: Ανάπτυξη και Απασχόληση	46 Προσκλήσεις	1.333.844.585
Άξονας 4: Επικοινωνίες	25 Προσκλήσεις	815.991.886
Άξονας 5: Τεχνική Βοήθεια	21 Προσκλήσεις	206.255.439

Πηγή: ΕΥΔ ΚτΠ 31/12/2008

3.5 Αποτελέσματα Υλοποίησης του Επιχειρησιακού Προγράμματος

Τα κύρια αποτελέσματα από την υλοποίηση του προγράμματος μέχρι 31/12/2006 είναι τα ακόλουθα:

- 65.000 επιμορφωμένοι καθηγητές με πιστοποίηση σε δεξιότητες χρήσης Η/Υ
- 3.500 ενήλικες που επιμορφώνονται από προγράμματα δια βίου μάθησης
- Αριθμός βασικών Ηλεκτρονικά Παρεχόμενων υπηρεσιών στους Πολίτες: 8
- 10% καταρτισμένοι Δημ. Υπάλληλοι με ειδική και εξειδικευμένη κατάρτιση εφαρμογής ΤΠΕ
- Κατάρτιση 7.000 ατόμων για την ανάπτυξη εξειδικευμένων δεξιοτήτων ΤΠΕ (“advanced ICT skills”)
- Πιστοποίηση προσόντων 40.000 ατόμων σε βασικές δεξιότητες χρήσης Η/Υ
- 2.000 Stage νέων επιστημόνων συναφών της πληροφορικής επαγγελμάτων
- 500 επιδοτούμενοι νέοι ελεύθεροι επαγγελματίες
- Αύξηση των ΜΜΕ που κάνουν εφαρμογή του ηλεκτρονικού επιχειρείν από αμελητέο σε 15%
- Χρήση Ευρυζωνικών Υπηρεσιών (από το σύνολο των χρηστών) στο 50% του μέσου όρου της ΕΕ
- 30% γεωγραφικής κάλυψης και 65% πληθυσμιακής κάλυψης επιτήρησης φάσματος

- Ποσοστό επίδοσης αλληλογραφίας εξωτερικού την τρίτη ημέρα από την κατάθεση, από 42% σε >85%
- 700.000 ανθρωπόωρες υπαλλήλων των ΕΛΤΑ που εκπαιδεύθηκαν
- Εξοπλισμός του 55% των σχολείων στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση και του 100% στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση
- Διασύνδεση με το δίκτυο του 100% των σχολείων στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση και του 100% στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση
- 18 μαθητές ανά PC (από 51 στην έναρξη του προγράμματος)
- Αύξηση του αριθμού χρηστών στο 100% της ακαδημαϊκής κοινότητας στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση (από 42% στην έναρξη του προγράμματος).

3.6 Η Ψηφιακή Στρατηγική 2006-2013 – Το Ε.Π. «Ψηφιακή Σύγκλιση»

Την Άνοιξη του 2004, λαμβάνοντας υπόψη την μέχρι τότε πρόοδο των παρεμβάσεων που αφορούν στην Κοινωνία της Πληροφορίας αλλά και τους υψηλούς στόχους των επόμενων περιόδων, διαγνώσθηκε η ανάγκη να υπάρξει μια ενιαία, συνεκτική στρατηγική ειδικά για τον κλάδο της πληροφορικής στην Ελλάδα.

Για το σκοπό αυτό συνεστήθη από το Υπουργικό Συμβούλιο η Επιτροπή για τον καθορισμό της στρατηγικής και την ανάπτυξη της Πληροφορικής, η οποία αποτελεί πλέον ενιαίο κέντρο πολιτικού σχεδιασμού, συντονισμού, ελέγχου και ανάπτυξης της πληροφορικής σε εθνικό επίπεδο και ειδικότερα στο Δημόσιο Τομέα.

Η Επιτροπή έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες:

- Διαμόρφωση των γενικών κατευθύνσεων και στόχων της Κυβερνητικής Πολιτικής για την Πληροφορική σε επιμέρους τομείς, όπως η εκπαίδευση, η έρευνα και η τεχνολογία
- Προσδιορισμό του πλαισίου ανάπτυξης και λειτουργίας των συστημάτων Πληροφορίας του Δημοσίου
- Προσδιορισμό του πλαισίου υποστήριξης των φορέων του Δημοσίου για την ανάπτυξη και παραγωγική λειτουργία συστημάτων Πληροφορικής
- Προώθηση της διείσδυσης της Κοινωνίας της Πληροφορίας στο Δημόσιο Τομέα μέσω και του αντίστοιχου επιχειρησιακού προγράμματος
- Διαμόρφωση στρατηγικής για τη σύγκλιση της Έρευνας και Τεχνολογίας και της ανάπτυξης τεχνολογιών Πληροφορικής σε εθνικό επίπεδο

- Πρόταση αναδιαμόρφωσης θεσμικού πλαισίου για την αρτιότερη εκτέλεση του επιχειρησιακού προγράμματος «Κοινωνία της Πληροφορίας» του Γ΄ Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης.

Η Επιτροπή Πληροφορικής, είναι επιφορτισμένη με την κατάρτιση της Ψηφιακής Στρατηγικής της Ελλάδας για την περίοδο 2007-2013, καθώς και για το συντονισμό όλων των δράσεων και παρεμβάσεων των δημόσιων φορέων που σχετίζονται με την υιοθέτηση νέων τεχνολογιών και την ηλεκτρονική διακυβέρνηση. Στόχος της Επιτροπής Πληροφορικής, είναι να παρακολουθεί στενά την υλοποίηση της Ψηφιακής Στρατηγικής από τους φορείς, προκειμένου να επιτευχθούν οι στόχοι για την πραγματοποίηση ενός «Ψηφιακού Άλματος» στην περίοδο που ακολουθεί έως το 2013.

Το 2005, καταρτίστηκε από την Επιτροπή Πληροφορικής για πρώτη φορά μια ολοκληρωμένη Ψηφιακή Στρατηγική για την χώρα, που αναφέρεται στην περίοδο 2006-2013.

Η Ψηφιακή Στρατηγική 2006-2013 αποσκοπεί στην πραγματοποίηση ενός «ψηφιακού άλματος» στην παραγωγικότητα και την ποιότητα ζωής, αναδεικνύοντας τις τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνιών καθώς και τις νέες δεξιότητες ως βασική στρατηγική κατεύθυνση της χώρας για την επόμενη περίοδο.

Έχοντας θέσει τους στρατηγικούς στόχους, η Επιτροπή Πληροφορικής η οποία αποτελεί το ανώτατο θεσμοθετημένο όργανο για την κατάρτιση της στρατηγικής και την ανάπτυξη της Πληροφορικής, ακολούθησε τέσσερα βήματα προκειμένου να χαράξει την ψηφιακή πορεία της χώρας για την περίοδο 2006-2013.

- Βήμα 1ο:

Διάγνωση - εντοπισμός της ρίζας των προβλημάτων που δυσχεραίνουν τη διάδοση των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών στη χώρα.

- Βήμα 2ο:

Ανάλυση των διεθνών πολιτικών που αφορούν στην Κοινωνία της Πληροφορίας και στις νέες τεχνολογίες. Εντοπισμός των καλών παραδειγμάτων αλλά και των αποτυχιών άλλων χωρών.

- Βήμα 3ο:

Μελέτη των διεθνών και Ευρωπαϊκών εξελίξεων στον τομέα της Κοινωνίας της Πληροφορίας (πολιτική της Ε.Ε. i2010, εξελίξεις WSIS κλπ.).

- Βήμα 4ο:

Διαμόρφωση των βασικών κατευθύνσεων της ψηφιακής στρατηγικής για την περίοδο έως το 2013, συνεκτιμώντας τις ιδιαιτερότητες της Ελληνικής οικονομίας και κοινωνίας.

Η ψηφιακή στρατηγική 2006-2013 αντικαθιστά τη «Λευκή Βίβλο» για την Κοινωνία της Πληροφορίας και ενισχύει το ρόλο του υφιστάμενου Επιχειρησιακού Προγράμματος «Κοινωνία της Πληροφορίας», διορθώνοντας τις στοχεύσεις του. Παράλληλα, η νέα ψηφιακή στρατηγική απαντά στις προκλήσεις της Δ' Προγραμματικής Περιόδου 2007-2013 και είναι συμβατή με την νέα ευρωπαϊκή πολιτική για την Κοινωνία της Πληροφορίας «i2010» και το σχέδιο δράσης «Jobs & Growth» που καταρτίσθηκαν κατά το πρώτο εξάμηνο του 2005.

4 ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΕΣ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΗΝ «Κοινωνία Της Πληροφορίας»

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζονται οι επιχειρηματικές δυνατότητες της γυναίκας μέσα από το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Κοινωνία της Πληροφορίας», δηλαδή τα συγκεκριμένα μέτρα και δράσεις του Ε.Π. υπέρ της γυναικείας επιχειρηματικότητας.

4.1 «Μικρές Επιχειρήσεις & Τεχνολογική Ώθηση» - Μ.Ε.ΤΕΧ.Ω.

Η Δράση Μικρές Επιχειρήσεις & Τεχνολογική Ώθηση - Μ.Ε.ΤΕΧ.Ω. στην ΚΤΠ, παρέχει στις μικρές επιχειρήσεις, χρηματοδότηση για την προμήθεια εξοπλισμού και εφαρμογών πληροφορικής.

Έχει ως στόχο να ενθαρρύνει και να ενισχύσει τις επενδύσεις επιχειρήσεων που απασχολούν από δύο έως δέκα άτομα προσωπικό, για την προμήθεια και εγκατάσταση εξοπλισμού και εφαρμογών πληροφορικής. Επίσης, περιλαμβάνει την προμήθεια συναφών υπηρεσιών προστιθέμενης αξίας για τη συμμετοχή των επιχειρήσεων στην Κοινωνία της Πληροφορίας.

Το έργο έχει ισχυρό καινοτόμο χαρακτήρα και έντονη περιφερειακή διάσταση, δεδομένου ότι ο προϋπολογισμός του κατανέμεται ισομερώς στις 13 περιφέρειες της χώρας. Μέσω αυτού, επιτυγχάνεται η ισότιμη αξιοποίηση της δράσης από τις επιχειρήσεις που βρίσκονται σε απομακρυσμένες περιοχές και που συχνά αντιμετωπίζουν δυσκολία υπαγωγής σε δράσεις κρατικών ενισχύσεων στο πλαίσιο διαδικασιών συγκριτικής αξιολόγησης «εθνικής εμβέλειας».

Ο λόγος για το παραπάνω είναι κυρίως η συμμετοχή μεγάλου αριθμού επιχειρήσεων που είναι εγκατεστημένες στα κύρια μητροπολιτικά κέντρα της χώρας, οι οποίες συχνά καλύπτουν με μεγαλύτερη ευχέρεια τα σχετικά «εθνικής εμβέλειας» κριτήρια αξιολόγησης.

Στο πλαίσιο της Δράσης, χρηματοδοτήθηκαν οι ακόλουθες επενδυτικές πρωτοβουλίες:

- η προμήθεια και εγκατάσταση εφαρμογών πληροφορικής για την υποστήριξη των ενδοεπιχειρησιακών και διεπιχειρησιακών δραστηριοτήτων των επιχειρήσεων
- η προμήθεια βασικού και συμπληρωματικού εξοπλισμού πληροφορικής
- η προμήθεια υπηρεσιών πληροφορικής και πρόσβασης στο διαδίκτυο.

Τα οφέλη για την επιχείρηση ήταν τα ακόλουθα:

- εκσυγχρονισμός, ανανέωση της βασικής πληροφοριακής υποδομής
- διαχείριση της παραγωγικής διαδικασίας, ανάλογα με το αντικείμενο δραστηριότητάς
- διαχείριση των βασικών επιχειρησιακών δεδομένων που αφορούν στο προσωπικό, στους πελάτες και στους συνεργάτες
- προώθηση των προϊόντων και των υπηρεσιών.

Στο πλαίσιο της δράσης Μ.Ε.ΤΕΧ.Ω. προβλέφθηκε ποσόστωση υπέρ των γυναικών 10% επί των συνολικά υποβληθέντων προτάσεων.

4.2 Αναβάθμιση των Δεξιοτήτων του Ανθρώπινου Δυναμικού

4.2.1 Στόχοι και περιεχόμενο του μέτρου 3.4 «Αναβάθμιση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού»

Ο γενικός στόχος του Μέτρου 3.4 είναι η ανάπτυξη των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού. Οι πράξεις του μέτρου αυτού αποσκοπούν στην ανάπτυξη ενός εργατικού δυναμικού με κατάλληλες δεξιότητες ικανού να λειτουργήσει στο νέο περιβάλλον που δημιουργεί η ΚΤΠ, καθώς και στην προώθηση της απασχολησιμότητας, μέσω της βελτίωσης της πρόσβασης του εργατικού δυναμικού στην αγορά εργασίας.

Ειδικότερα οι πράξεις στοχεύουν:

- Στην ανάπτυξη βασικών και εξειδικευμένων γνώσεων πληροφορικής για τον ευρύτερο πληθυσμό, μέσω ευέλικτων διαδικασιών, που βασίζονται στην κατανόηση και χρήση των σύγχρονων ΤΠΕ εφαρμογών της ΚΤΠ και του Διαδικτύου από τις γυναίκες, τις ευπαθείς κοινωνικά ομάδες πληθυσμού και τους ηλικιωμένους, σε συνδυασμό με την ένταξη ή επανένταξη στην αγορά εργασίας, στην κατάρτιση σε νέες δεξιότητες, στη διάδοση και εφαρμογή της τηλε-κατάρτισης κυρίως για γεωγραφικά απομακρυσμένες περιοχές και τον νησιωτικό χώρο.
- Στη χρηματοδότηση καινοτομικών ενεργειών με ανοικτές προκηρύξεις, που προωθούν νέες μεθόδους και εργαλεία κατάρτισης στη βάση νέων εταιρικών σχέσεων μεταξύ επιχειρήσεων και δομών εκπαιδευτικής και επαγγελματικής κατάρτισης.

4.2.2 Κατηγορίες ενταγμένων πράξεων

Οι πράξεις που εντάχθηκαν στο πλαίσιο του μέτρου 3.4 «Αναβάθμιση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού είναι οι ακόλουθες:

- Προγράμματα Κατάρτισης σε βασικές δεξιότητες χρήσης των ΤΠΕ

Αφορά την χρηματοδότηση προγραμμάτων κατάρτισης σε βασικές δεξιότητες χρήσης ΤΠΕ με αποκεντρωμένες διαδικασίες και με στόχο τη διάχυσή τους στο σύνολο του κοινωνικοοικονομικού ιστού της χώρας για αύξηση της απασχολησιμότητας του ανθρώπινου δυναμικού.

Επίσης, στο πλαίσιο της ίδιας πράξης περιλαμβάνονται προγράμματα εξοικείωσης των ελεύθερων επαγγελματιών (δικηγόρων, γιατρών, μηχανικών κλπ.) με τις νέες ΤΠΕ, ώστε να ενημερωθούν για τις δυνατότητες, τα οφέλη και τους κινδύνους από τη χρήση τους προκειμένου να διευκολυνθούν στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία.

- Προγράμματα κατάρτισης και εναλλασσόμενης κατάρτισης για την ανάπτυξη εξειδικευμένων δεξιοτήτων ΤΠΕ

Μέσω αυτής της κατηγορίας πράξεων, υλοποιήθηκαν προγράμματα ανάπτυξης εξειδικευμένων δεξιοτήτων ΤΠΕ σε νέα επαγγέλματα της ΚτΠ καθώς και σε τομείς όπως ο πολιτισμός και η έρευνα.

- Προγράμματα κατάρτισης εκπαιδευτών και ανάπτυξης εργαλείων κατάρτισης και εκπαιδευτικών προγραμμάτων

Αφορά την χρηματοδότηση της επιμόρφωσης των εκπαιδευτών καθώς και των στελεχών των Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών (ΣΥΥ) στις εξειδικευμένες ειδικότητες των νέων ΤΠΕ και στα νέα εκπαιδευτικά πρότυπα, που υιοθετούνται στα πλαίσια των ευέλικτων μορφών κατάρτισης.

Δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στη χρηματοδότηση καινοτομικών ενεργειών, που προωθούν την ανάπτυξη νέων μεθόδων και εργαλείων κατάρτισης σε δεξιότητες των ΤΠΕ και με ιδιαίτερη βαρύτητα στην ανάπτυξη εκπαιδευτικών

προγραμμάτων και εργαλείων για τις ανάγκες κατάρτισης ομάδων που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό.

- Προώθηση της χρήσης ευέλικτων μορφών κατάρτισης

Οι ενέργειες που υλοποιήθηκαν στο πλαίσιο της συγκεκριμένης δράσης αφορούσαν στην υποστήριξη, με τη μορφή της συγχρηματοδότησης, βιώσιμων επιχειρηματικών πρωτοβουλιών για την ανάπτυξη και την πιλοτική λειτουργία συστημάτων παροχής υπηρεσιών τηλε-κατάρτισης, για εργαζόμενους ή και άνεργους. Χρηματοδοτήθηκαν ενέργειες χρήσης της τηλε-κατάρτισης, με ανάπτυξη του εξοπλισμού, ιδιαίτερα σε νησιωτικές και σε απομονωμένες ορεινές περιοχές. Ειδική μέριμνα δόθηκε στην προώθηση της τηλε-κατάρτισης στις ευπαθείς ομάδες πληθυσμού και ιδιαίτερα σε γυναίκες.

4.3 Απόκτηση Εργασιακής Εμπειρίας και Επιχορήγηση Επιχειρήσεων για τη Δημιουργία Νέων Θέσεων Εργασίας σε Ειδικότητες Πληροφορικής και Επικοινωνιών

Το Πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας και επιχορήγησης επιχειρήσεων για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας σε ειδικότητες πληροφορικής και επικοινωνιών είναι ένα συνδυασμένο πρόγραμμα που περιέχει δύο φάσεις:

- Α' φάση

Επιδότηση ανέργων πτυχιούχων ηλικίας έως 40 ετών, ανέργων γυναικών έως 45 ετών, όταν έχουν τουλάχιστον ένα ανήλικο παιδί, για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας (stage) σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, σε επαγγέλματα της Κοινωνίας της Πληροφορίας, διάρκειας 4 μηνών εκ των οποίων:

-ένας μήνας θεωρητική και πρακτική ενημέρωση - εξοικείωση με το εργασιακό περιβάλλον και

-τρεις μήνες τοποθέτηση σε θέσεις του τομέα ειδίκευσής τους.

- Β' φάση

Επιχορήγηση επιχειρήσεων για την απασχόληση ανέργων πτυχιούχων σε νέες θέσεις εργασίας του τομέα πληροφορικής - επικοινωνιών, διάρκειας 18 μηνών, σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις ή 20 μηνών, σε μεγάλες επιχειρήσεις. Μετά τη λήξη της επιχορήγησης οι επιχειρήσεις δεσμεύονται να διατηρήσουν το προσωπικό για άλλους 6 μήνες, οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ), ενώ οι μεγάλες επιχειρήσεις, για άλλους 12 μήνες.

Οι αποδέκτες ήταν:

- Άνεργοι ηλικίας μέχρι 40 ετών, εκ των οποίων 60% γυναίκες, απόφοιτοι τμημάτων Πληροφορικής (ΑΕΙ, ΤΕΙ, ΙΕΚ, ΤΕΕ) ή άλλων τμημάτων, που έχουν παρακολουθήσει προγράμματα κατάρτισης, διάρκειας τουλάχιστον 300 ωρών, στην Πληροφορική, σε πιστοποιημένα ΚΕΚ.
- Επιχειρήσεις πληροφορικής - τηλεπικοινωνιών ιδιωτικού τομέα.

Οι όροι και οι προϋποθέσεις συμμετοχής στο Πρόγραμμα, όσον αφορά την Α φάση που περιείχε ποσόστωση υπέρ των γυναικών ήταν:

- να είναι άνεργοι, επιδοτούμενοι ή μη, και να είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ
- να έχουν συμπληρώσει το Ατομικό Σχέδιο Δράσης
- να είναι ηλικίας μέχρι 40 ετών ή, αν είναι γυναίκες με τουλάχιστον ένα ανήλικο παιδί, μέχρι 45 ετών
- να έχουν Ελληνική υπηκοότητα ή την υπηκοότητα κράτους μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή να είναι Έλληνες ομογενείς με δικαίωμα νόμιμης παραμονής και απασχόλησης στην Ελλάδα
- να είναι απόφοιτοι Α.Ε.Ι, Τ.Ε.Ι., Ι.Ε.Κ., Τ.Ε.Ε. ή άλλων τμημάτων, που έχουν παρακολουθήσει προγράμματα κατάρτισης στην Πληροφορική, σε πιστοποιημένα ΚΕΚ, (διάρκειας τουλάχιστον 300 ωρών)

Η κάλυψη των θέσεων πραγματοποιήθηκε ως εξής:

- 1500 θέσεις για πτυχιούχους Α.Ε.Ι. και Τ.Ε.Ι.
- 1500 θέσεις για απόφοιτους Ι.Ε.Κ. (με πιστοποίηση) και Τ.Ε.Ε.
- Από τις ως άνω θέσεις, ποσοστό 60% καλύφθηκε από γυναίκες
- Έως 33% καλύφθηκε από άνεργους οι οποίοι είναι εγγεγραμμένοι από 6 μήνες και άνω, όσοι είναι ηλικίας μέχρι 25 ετών, και από 12 μήνες και άνω, όσοι είναι ηλικίας 25 ετών και άνω.

4.4 Κατάρτιση Βασικών Δεξιοτήτων ΤΠΕ¹² 15.000 Γυναικών

Αντικείμενο του έργου είναι η υλοποίηση 750 προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης 15.000 ανέργων γυναικών, διάρκειας 100 ωρών, σε βασικές δεξιότητες χρήσης Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνίας Τ.Π.Ε..

Οι στόχοι από την υλοποίηση των σχετικών προγραμμάτων είναι οι ακόλουθοι:

- Η απόκτηση από 15.000 άνεργες γυναίκες των απαιτούμενων γνώσεων σε βασικές δεξιότητες Τ.Π.Ε.
- Η πιστοποίηση των αποκτηθέντων γνώσεων των καταρτισθέντων γυναικών σε βασικές δεξιότητες χρήσης Τ.Π.Ε.
- Η βελτίωση των επαγγελματικών προσόντων των ανέργων γυναικών.
- Η ένταξη και επανένταξη τους στην αγορά εργασίας σ' ένα διαρκώς μεταλλασσόμενο εργασιακό περιβάλλον όπου υπάρχουν νέα δεδομένα σε ότι αφορά στην τεχνολογική εξέλιξη αλλά και στον εκσυγχρονισμό των μεθόδων εργασίας

Ωφελούμενοι της συγκεκριμένης δράσης ήταν άνεργες γυναίκες εγγεγραμμένες στα μητρώα του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, ανεξάρτητα αν λαμβάνουν επίδομα ανεργίας ή όχι, απόφοιτες δευτεροβάθμιας, μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Ι.Ε.Κ.), καθώς και πτυχιούχοι Α.Ε.Ι. και Τ.Ε.Ι. Επίσης, γυναίκες που ανήκουν σε ευπαθείς κοινωνικά ομάδες και έχουν τις παραπάνω γραμματικές γνώσεις.

¹² Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνίας

Κατά τη διαδικασία επιλογής των ανέργων γυναικών λήφθηκαν υπόψη τα παρακάτω:

- Άντληση των υποψηφίων καταρτιζομένων από τις καταστάσεις εγγεγραμμένων ανέργων γυναικών του ΟΑΕΔ εφόσον έχει προηγηθεί η διαδικασία της εξατομικευμένης προσέγγισης
- Τα προσόντα των καταρτιζόμενων όπως αναφέρονται στο πρόγραμμα κατάρτισης
- Ευνοούνται ως προς το δικαίωμα συμμετοχής τους άνεργες γυναίκες που δεν έχουν παρακολουθήσει κανένα πρόγραμμα κατάρτισης του Ε.Π. Κοινωνία της Πληροφορίας. Κάθε καταρτιζόμενη, μπορεί να παρακολουθήσει κατά το ίδιο έτος δύο προγράμματα κατάρτισης του Ε.Π. «Κοινωνία της Πληροφορίας», μόνο στην περίπτωση που το ένα πρόγραμμα αναφέρεται στις βασικές δεξιότητες και το άλλο σε εξειδικευμένες. Σε καμία περίπτωση δεν μπορεί ο ίδια καταρτιζόμενη να παρακολουθήσει το ίδιο ή διαφορετικό έτος για δεύτερη φορά πρόγραμμα βασικών δεξιοτήτων του Ε.Π. «Κοινωνία της Πληροφορίας». Για το ανωτέρω στοιχείο κάθε καταρτιζόμενος υπογράφει Υπεύθυνη Δήλωση του Ν.1599/86.

Η κατανομή των προγραμμάτων κατάρτισης ανά Νομό παρουσιάζεται στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 4.1 Γεωγραφική κατανομή των κατάρτιζόμενων ανά νομό

ΝΟΜΟΙ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΩΝ	ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΑΝΑΤΟΛΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ - ΘΡΑΚΗΣ	900	1.080.000,00
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	2660	3.192.000,00
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	540	648.000,00
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΗΠΕΙΡΟΥ	680	816.000,00
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ	1240	1.488.000,00
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΙΟΝΙΩΝ ΝΗΣΩΝ	320	384.000,00
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ	1200	1.440.000,00
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΣΤΕΡΕΑΣ ΕΛΛΑΔΑΣ	1110	1.332.000,00
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΑΤΤΙΚΗΣ	3800	4.560.000,00
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ	870	1.044.000,00
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΒΟΡΕΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	400	480.000,00
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΝΟΤΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	420	504.000,00
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΡΗΤΗΣ	860	1.032.000,00
ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	15.000	18.000.000,00

Πηγή: Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, Επεξεργασία στοιχείων πρόσκλησης υποβολής πρότασης

4.5 Τηλε-Κατάρτιση Βασικών Δεξιοτήτων ΤΠΕ¹³

7.000 Άνεργων Γυναικών

Πρόκειται για την υλοποίηση από πιστοποιημένα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ) προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής τηλε-κατάρτισης (μικτή μέθοδος διδασκαλίας) και πιστοποίησης σε βασικές δεξιότητες χρήσης τεχνολογιών πληροφορίας και επικοινωνίας (ΤΠΕ), σε τμήματα 5 - 20 ατόμων, που περιλαμβάνουν μία ή περισσότερες από τις παρακάτω υποχρεωτικές εκπαιδευτικές ενότητες:

- επεξεργασία κειμένου
- λογιστικά φύλλα
- εφαρμογές στο διαδίκτυο

Με τον όρο «τηλε-κατάρτιση» (e-learning) εννοούμε την εξ' αποστάσεως εκπαίδευση κατά την οποία χρησιμοποιούνται αποκλειστικά ηλεκτρονικά μέσα, τόσο για την ανάπτυξη των μαθημάτων και του συνοδευτικού εκπαιδευτικού υλικού και λογισμικού όσο και για την επικοινωνία και συνεργασία με τους επιμορφωτές ή τους άλλους καταρτιζόμενους.

Η εκπαιδευτική μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε για την υλοποίηση των προγραμμάτων του έργου είναι αυτή της μικτής κατάρτισης (blended learning), δηλαδή συνδυασμός παραδοσιακών μεθόδων κατάρτισης με μοντέλα ασύγχρονης τηλε-κατάρτισης που στηρίζονται στην τεχνολογία του Internet.

¹³ Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνίας

Σε όλα τα εκπαιδευτικά προγράμματα είναι ενσωματωμένες διδακτικές ενότητες που αφορούν:

- στην προετοιμασία της καταρτιζόμενης για την αγορά εργασίας (τεχνικές σύνταξης βιογραφικού, ανάπτυξη προσωπικής στρατηγικής, μέθοδοι εξεύρεσης εργασίας κ.ά)
- σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας στο χώρο εργασίας εισαγωγικών ενοτήτων σχετικών με την εξοικείωση του καταρτιζόμενου με τη χρήση του υπολογιστή και την αφομοίωση βασικών γνώσεων.

Το πρόγραμμα απευθυνόταν στις παρακάτω ομάδες ατόμων:

- άνεργες γυναίκες ηλικίας άνω των 16 ετών, εγγεγραμμένες στα μητρώα του ΟΑΕΔ, ανεξάρτητα αν λαμβάνουν επίδομα ανεργία ή όχι, απόφοιτες υποχρεωτικής, δευτεροβάθμιας και μεταδευτεροβάθμιας (ΙΕΚ) εκπαίδευσης καθώς και απόφοιτες Α.Ε.Ι. και Τ.Ε.Ι.
- άτομα που ανήκουν σε ευπαθείς κοινωνικές ομάδες (κυρίως με κινητικά προβλήματα - άτομα με αναπηρία ΑΜΕΑ) και έχουν τις παραπάνω γραμματικές γνώσεις (το ποσοστό συμμετοχής τους στο πρόγραμμα θα είναι 7% του συνόλου των ωφελουμένων).

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζεται ο αριθμός των προγραμμάτων που παραγματοποιήθηκαν ανά περιφέρεια.

Πίνακας 4.2 Αριθμός Προγραμμάτων ανά Περιφέρεια

Περιφέρεια	Αριθμός Προγραμμάτων
Ανατολική Μακεδονία-Θράκη	50
Κεντρική Μακεδονία	135
Δυτική Μακεδονία	40
Ήπειρος	40
Θεσσαλία	72
Δυτική Ελλάδα	68
Ιόνια Νησιά	20
Στερεά Ελλάδα	62
Αττική	195
Πελοπόννησος	50
Βόρειο Αιγαίο	24
Νότιο Αιγαίο	23
Κρήτη	38

Πηγή: Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, Επεξεργασία στοιχείων πρόσκλησης υποβολής πρότασης

5 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

5.1 Βασικά Συμπεράσματα της Εργασίας

Οι προσπάθειες της γυναίκας να δραστηριοποιηθεί επιχειρηματικά στη χώρα μας έχουν ξεκινήσει από το 1960, αλλά εντάθηκαν τη δεκαετία του 1970. Την εποχή εκείνη ο διεθνής μέσος όρος του μεριδίου των γυναικών στο σύνολο των επιχειρηματιών κυμαινόταν στο 26%, ενώ στην Ελλάδα ανέρχονταν περίπου στο 33%. Η συνέχεια όμως δεν ήταν ανάλογη.

Στην Ευρώπη το 52% του πληθυσμού είναι γυναίκες. Εν τούτοις μόνο το 25% των Ευρωπαίων Επιχειρηματιών είναι γυναίκες. Εκεί που φαίνεται να υστερούμε σημαντικά είναι η συμμετοχή των γυναικών στα επίπεδα λήψης αποφάσεων, ιδιαίτερα αν λάβουμε υπόψη ότι το ποσοστό γυναικών στις θέσεις ανώτερης διεύθυνσης είναι αρκετά περιορισμένο. Πρόσφατη έρευνα έχει καταδείξει ότι το ποσοστό αυτό στον τραπεζικό και τον ημικρατικό τομέα ανέρχεται μόνο στο 14,4%.

Συμπερασματικά, μπορούν να αναδειχθούν περισσότερες γυναίκες σε υψηλές διοικητικές θέσεις, τόσο στον δημόσιο, όσο και στον ιδιωτικό τομέα, αν ξεπεραστεί η διστακτικότητα των αγορών στο να αποδεχθούν την γυναίκα ως manager, ως leader.

Αν και έχουν γίνει σημαντικά βήματα για την είσοδο των γυναικών στο ανώτατο management των επιχειρήσεων, υπάρχουν ισχυρά κατάλοιπα του παρελθόντος, όπως και περιορισμοί για την γυναικεία επαγγελματική εξέλιξη. Χαρακτηριστικό παράδειγμα, σύμφωνα με πρόσφατα στοιχεία του Χρηματιστηρίου Αξιών Αθηνών, ότι στις 336 εταιρείες της Σοφοκλέους, μόνο οι 25 έχουν γυναίκες Προέδρους, Διευθύνουσες Συμβούλους ή Γενικές Διευθύντριες.

Για την ανάληψη περισσότερων θέσεων ευθύνης υπάρχει ακόμα πολύς δρόμος, σκληρή δουλειά, επιμονή και αποφασιστικότητα.

Η γυναικεία επιχειρηματικότητα ημπορεί να αναδειχτεί μέσα από ναούς καινοτόμους κλάδους, όπως αυτός της πληροφορικής, κάτι που θα τονώσει και την αγορά εργασίας και, ακόμα, τα πλεονεκτήματα της γυναικείας διοίκησης, όπως πρακτικό πνεύμα, ευαισθησία, γρήγορη αντίληψη, συναισθηματική νοημοσύνη, μπορούν να προσφέρουν πολλά στην ευρωπαϊκή πρωτοβουλία για την ανάπτυξη.

Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Κοινωνία της Πληροφορίας» βοήθησε σημαντικό αριθμό γυναικών ώστε να αποκτήσουν βασικές γνώσεις νέων τεχνολογιών με την παροχή αντίστοιχου επίσης πιστοποιητικού γνώσεων σε ΤΠΕ, να δραστηριοποιηθούν επιχειρηματικά δημιουργώντας την δική τους επιχείρηση η οποία επιδοτήθηκε κατά σημαντικό ποσοστό της επένδυσης και γενικά το συγκεκριμένο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα έδωσε σημαντικό κίνητρο να εισέλθει ο γυναικείος πληθυσμός στις εξελίξεις της τεχνολογίας και να αναλάβει επιχειρηματικές πρωτοβουλίες.

5.2 Μελέτη Περίπτωσης: Διερεύνηση των Εμποδίων Ανάπτυξης της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας στο Διαδίκτυο

Η έκθεση πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο του έργου Αρχιμήδης ΙΙ - Διερεύνηση των εμποδίων ανάπτυξης της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας στο διαδίκτυο. Σκοπός του έργου είναι η διερεύνηση της σχέσης του Φύλου με την επιχειρηματικότητα στο διαδίκτυο και ειδικότερα η διάγνωση των παραγόντων που εμποδίζουν ή και αποτρέπουν τις γυναίκες από την επαγγελματική τους δραστηριοποίηση στο διαδίκτυο και η διατύπωση προτάσεων προς την Πολιτεία για τους τρόπους άρσης αυτών των περιορισμών.

Η υλοποίηση της έρευνας πραγματοποιήθηκε από το Ινστιτούτο Ανάπτυξης Επιχειρηματικότητας τους μήνες Μάιο-Ιούνιο του έτους 2006.

Με βάση τα στοιχεία της έρευνας από το συνολικό δείγμα το 76,2% είναι άνδρες και μόλις το 23,8% είναι γυναίκες, το μεγαλύτερο ποσοστό των επιχειρηματιών δηλώνουν ότι απασχολούν 1 έως 9 εργαζομένους. Συντριπτικό είναι το ποσοστό των επιχειρηματιών που διαθέτουν ηλεκτρονικό υπολογιστή και πρόσβαση στο διαδίκτυο, παρ' όλα αυτά μικρό είναι το ποσοστό εκείνων που δηλώνουν ότι χρησιμοποιούν το διαδίκτυο είτε για ψυχαγωγία είτε για επαγγελματικούς λόγους.

Όσον αφορά τις συναλλαγές, μέσω διαδικτύου πραγματοποιεί αγορές προϊόντων ή υπηρεσιών μόνο το 42,9% ενώ για τις πωλήσεις το αντίστοιχο ποσοστό δεν ξεπερνά το 15%. Τέλος 53,6% των αντρών και 56,0% αντίστοιχα των γυναικών ήταν το ποσοστό που δήλωσε ότι χρησιμοποιεί το διαδίκτυο για συναλλαγές με το δημόσιο και τις τράπεζες. Σε αντίθεση βέβαια με τα προηγούμενα στοιχεία έρχεται το γεγονός ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων επιχειρηματιών θεωρούν ότι ο ρόλος του ηλεκτρονικού επιχειρείν είναι αρκετά και πάρα πολύ σημαντικός για την επιχείρησή τους.

Στη συνέχεια οι επιχειρηματίες ρωτήθηκαν για τους λόγους που τους ωθούν να πραγματοποιήσουν συναλλαγές μέσω διαδικτύου. Η εξοικονόμηση χρόνου με σημαντική διαφορά είναι ο σημαντικότερος παράγοντας που ωθεί τους επιχειρηματίες στις ηλεκτρονικές αγορές ενώ για τις ηλεκτρονικές πωλήσεις ως σημαντικότερος παράγοντας εμφανίζεται η πρόσβαση σε νέες αγορές και με μικρή διαφορά ακολουθεί το μειωμένο κόστος. Τέλος ο σημαντικότερος παράγοντας για τη διεξαγωγή ηλεκτρονικών συναλλαγών με το δημόσιο είναι η εξοικονόμηση χρόνου.

Στην τελευταία ενότητα οι επιχειρηματίες ρωτήθηκαν για τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν για τη χρήση του ηλεκτρονικού επιχειρείν. Σημαντικότερο εμπόδιο για τους επιχειρηματίες θεωρείται η άγνοια για τις νέες τεχνολογίες ενώ με μικρή διαφορά ακολουθεί η έλλειψη ενημέρωσης. Στην συνέχεια οι επιχειρηματίες εξέφρασαν την άποψή τους για το αν οι παράγοντες αυτοί επηρεάζουν περισσότερο τις γυναίκες ή τους άντρες. Αξίζει να σημειωθεί ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων δήλωσε ότι δεν υπάρχει διαφοροποίηση με βάση το φύλο παρόλα αυτά, με βάση τα στοιχεία, η έλλειψη χρόνου φαίνεται να είναι ο σημαντικότερος ανασταλτικός παράγοντας για τη χρήση του ηλεκτρονικού επιχειρείν για τους άντρες ενώ για τις γυναίκες η έλλειψη ενημέρωσης.

Συμπερασματικά, μπορούμε να πούμε ότι οι επιχειρηματίες φαίνεται να γνωρίζουν τα δυνητικά οφέλη του ηλεκτρονικού επιχειρείν αλλά βρίσκονται ακόμη σε αρχικό στάδιο όσον αφορά την χρήση του και την πλήρη ενσωμάτωσή του στις διαδικασίες της επιχείρησής τους. Διαφαίνεται, με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας, μια μικρή αμφιβολία για το πόσο τελικά μια μικρομεσαία κυρίως επιχείρηση μπορεί να στηριχθεί το ηλεκτρονικό επιχειρείν και κατά πόσο μπορεί αυτό να ωφελήσει και να δημιουργήσει προστιθέμενη αξία. Πιθανή αιτία αυτής της αμφιβολίας είναι η έλλειψη ενημέρωσης και εκπαίδευσης επιχειρηματιών και καταναλωτών που δημιουργεί αναίτιο φόβο για τις νέες τεχνολογίες και τη χρήση τους.

Αισιόδοξο είναι το γεγονός ότι το 51,2% δήλωσε ότι οι επενδύσεις της επιχείρησής για το ηλεκτρονικό επιχειρείν θα αυξηθούν τον επόμενο χρόνο.

5.3 Μελέτη Περίπτωσης: Χαρτογράφηση του Γυναικείου Επαγγελματικού Περιβάλλοντος

Το Εθνικό Επιμελητηριακό Δίκτυο Ελληνίδων Γυναικών Επιχειρηματιών, διεξήγαγε έρευνα ώστε να χαρτογραφηθεί το γυναικείο επαγγελματικό περιβάλλον στη χώρα μας και να καταγραφούν τα αποτελέσματα των επιδοτημένων προγραμμάτων, ώστε το Δίκτυο να παρέμβει με καινοτόμες και υποστηρικτικές δράσεις για την ουσιαστική στήριξη της επιχειρηματικότητας της γυναίκας.

Η πρώτη αυτή "χαρτογράφηση" επιβεβαίωσε το ότι η φτώχεια είναι γένους θηλυκού και στην πατρίδα μας, η οποία κατέχει τα πρωτεία μεταξύ των δώδεκα χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με ποσοστό 22%, ενώ το ποσοστό για τις γυναίκες φθάνει το 27%. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, οι Ελληνίδες επιχειρηματίες είναι παντρεμένες κατά ποσοστό 66,4% και έχουν οικογένεια. Άνοιξαν την επιχείρησή τους με δικά τους κεφάλαια το ποσοστό είναι 66,8% ή δανείστηκαν από το περιβάλλον τους το ποσοστό είναι 33,6%. Έχουν μικρά κέρδη και στην πλειονότητά τους είναι απόφοιτες λυκείου. Εργάζονται 40-60 ώρες την εβδομάδα στην επιχείρησή τους και οι αρνητικές επιπτώσεις στην οικογένειά τους είναι πολλές. Δεν υπάρχει ελεύθερος χρόνος για κοινωνικές υποχρεώσεις, για τη φροντίδα των παιδιών, για την προσωπική τους ανάπτυξη, την υγεία και την ποιότητα ζωής.

Για την πραγματοποίηση της έρευνας συμμετείχαν ενεργά τα 59 Επιμελητήρια που λειτουργούν ανά την Ελλάδα και τα οποία είναι μέλη της Κεντρικής Ένωσης και εκπροσωπούνται στο δίκτυο.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- ❖ Λαμπρόπουλος Παναγιώτης, 2008, «Επιχειρηματικότητα: Σχεδιασμός και ανάπτυξη των επιχειρήσεων στην Κοινωνία της Πληροφορίας, Θεωρητικές και Πρακτικές προσεγγίσεις», 1η έκδοση Αθήνα, Προπομπός, Ειδικές Επιστημονικές Εκδόσεις
- ❖ Συλλογικό Έργο, Επιμελητής: Στρατηγάκη Μαρία, 2005, «Επιχειρηματικότητα γυναικών», Αθήνα, Gutenberg
- ❖ Κατσανέβας Θεόδωρος, Καθηγητής Παν. Πειραιώς, 2008 «Η επιχειρηματικότητα των γυναικών στην Ελλάδα»- Μελέτη ομάδας έργου του Κέντρου Ερευνών του Πανεπιστημίου Πειραιώς
- ❖ Καφατσάκη Τίνα, Οικονομολόγος, Υπεύθυνη Θεμάτων Ισότητας, Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού Δράσεων Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας 2007, «Συστάσεις για τον σχεδιασμό και την αξιολόγηση δράσεων για την ισότητα ευκαιριών στην Ελλάδα»
www.itaes.gr/conference_kafatsaki_tina_el.doc
- ❖ Ετήσια Έκθεση Εκτέλεσης 2008 Ε.Π. ΚτΠ, Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών, Ειδική Γραμματεία Ψηφιακού Σχεδιασμού, Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ψηφιακή Σύγκλιση»
www.espa.gr/elibrary/Etisia_Ekthesi_2008_EP_Psifiaki_Syglisi.doc
- ❖ «Η Κοινωνία της Πληροφορίας στην Ελλάδα: Στρατηγική και Δράσεις» Απρίλιος 2002
broadband.cti.gr/el/download/strathgikh.pdf
- ❖ Κάκαρης Νίκος, Γενικός Διευθυντής στο Παρατηρητήριο για την Κοινωνία της Πληροφορίας 19-20 Ιουνίου 2007, «Μετρήσεις για την ελληνική επιχειρηματικότητα και τις Τεχνολογίες Πληροφορίας και Επικοινωνιών»

www.observatory.gr

- ❖ Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών, Ειδική Γραμματεία Ψηφιακού Σχεδιασμού, Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης Επιχειρησιακού Προγράμματος Ψηφιακή Σύγκλιση «Ετήσια Έκθεση Εκτέλεσης 2008 Ε.Π. ΚτΠ»

09/02/2010 www.infosoc.gr

- ❖ Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης Επιχειρησιακού Προγράμματος Ψηφιακή Σύγκλιση: Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Κοινωνία της Πληροφορίας»

09/02/2010 www.infosoc.gr

- ❖ Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης 08/02/2010 www.infokps.gr

- ❖ Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών, Γενική Γραμματεία, Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος, 22 Ιουνίου 2009, «Έρευνα Εργατικού Δυναμικού Ά Τρίμηνο 2009»

09/02/2010 www.esye.gr

- ❖ Υπουργείο Ανάπτυξης, Ειδική Γραμματεία για την Ανταγωνιστικότητα, Εθνικό Συμβούλιο Ανταγωνιστικότητας και Ανάπτυξης, «Ετήσια Έκθεση για την Ανταγωνιστικότητα 2009»

17/01/2010 www.competitive-greece.gr

- ❖ Ε.Ο.Μ.Ε.Χ. Ελληνικός Οργανισμός Μικρών – Μεσαίων Επιχειρήσεων και Χειροτεχνίας

23/01/2010 www.eomex.gr

- ❖ Ο.Α.Ε.Δ. Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού 09/02/2010 www.oaed.gr

- ❖ Ινστιτούτο Ανάπτυξης Επιχειρηματικότητας Ιούνιος 2006, «Διερεύνηση των εμποδίων ανάπτυξης της γυναικείας επιχειρηματικότητας στο Διαδίκτυο» Πρόγραμμα: Αρχιμήδης ΙΙ, Ενίσχυση Ερευνητικών Ομάδων στο ΤΕΙ Λάρισας

17/02/2010 www.entre.gr

- ❖ Σχέδιο Δράσης: «ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ-Διερεύνηση των εμποδίων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες και των ευκαιριών που προσφέρονται για γυναικεία επιχειρηματική δραστηριοποίηση» ΚΕΣΥΠ Λάρισας, ΓΡΑΣΕΠ Αγιάς, Πλατυκάμπου, Συκουρίου και Ινστιτούτο Ανάπτυξης Επιχειρηματικότητας στα πλαίσια του Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ και των ενεργειών για την ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΤΩΝ ΚΕΣΥΠ – ΓΡΑΣΕΠ ΚΑΙ ΙΔΡΥΣΗ ΝΕΩΝ.

17/02/2010 www.entre.gr

- ❖ Γενική Γραμματεία Ισότητας Φύλων

08/02/2010 www.isotita.gr

- ❖ Εθνικό Επιμελητηριακό Δίκτυο Ελληνίδων Γυναικών Επιχειρηματιών

12/02/2010 www.eedege.eu

- ❖ Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων

15/01/2010 www.europa.eu

- ❖ Συντονίστρια Έρευνας: Μοσχοβάκου Ναυσικά, Συγγραφείς: Κανταράκη Μαρούλα, Παγκάκη Μαρία, Σταματελοπούλου Ευγενία, 2008, Μελέτη: «Κατά Φύλο Επαγγελματικός Διαχωρισμός (Κάθετος και Οριζόντιος): Διακρίσεις και Ανισότητες κατά των Γυναικών στην Εκπαίδευση» Αθήνα, ΚΕΘΙ, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας

22/02/2010 www.kethi.gr

- ❖ Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών

16/03/2010 www.ekke.gr

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Α. Η Γενική Γραμματεία Ισότητας Φύλων

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας Φύλων Γ.Γ.Ι.Φ. είναι ο αρμόδιος κυβερνητικός φορέας για τον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την παρακολούθηση της εφαρμογής των πολιτικών για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών σε όλους τους τομείς.

Κύρια αναπτυξιακή επιλογή και κεντρικός στόχος της πολιτικής της Γ.Γ.Ι.Φ. είναι η ανάδειξη του πολιτικού, οικονομικού, κοινωνικού και αναπτυξιακού χαρακτήρα των θεμάτων ισότητας, η άμεση σύνδεσή τους με τις κυρίαρχες εθνικές πολιτικές προτεραιότητες οι οποίες είναι ανάπτυξη - απασχόληση- κοινωνική συνοχή και η αποδέσμευσή τους από την κατηγορία των περιθωριακών θεμάτων. Η οριζόντια διάσταση των πολιτικών ισότητας των φύλων παρουσιάζεται με τη μορφή ολοκληρωμένης παρέμβασης που επιχειρεί να αναδείξει το πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό χαρακτήρα της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Συνεπώς, η διάσταση της ισότητας θα πρέπει να διατρέχει όλες τις τομεακές και περιφερειακές πολιτικές και δράσεις (mainstreaming). Εξάλλου τα τελευταία χρόνια τα θέματα της ισότητας των φύλων και στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης προσεγγίζονται από την σκοπιά του οικονομικού και αναπτυξιακού ενδιαφέροντος που εμπεριέχουν. Ήδη από το 2000, η Διαδικασία της Λισσαβόνας έθεσε στόχους που αφορούν στην βελτίωση της συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση και στην αγορά εργασίας ως στοιχείο ανταγωνιστικότητας της Ευρωπαϊκής Ένωσης και κατ' επέκταση των εθνικών οικονομιών των κρατών μελών.

Ταυτόχρονα η ένταξη των γυναικών που αποτελούν στη χώρα μας το 52% του πληθυσμού της, στην πολιτική οικονομική επαγγελματική και κοινωνική δραστηριότητα με όρους ίσων δικαιωμάτων, ευκαιριών και υποχρεώσεων εξασφαλίζει αντιπροσωπευτικότερη συμμετοχή του συνόλου

της κοινωνίας στο κοινωνικό και οικονομικό γίγνεσθαι, συμβάλλοντας έτσι στην ανάπτυξη και επιτυγχάνοντας την κοινωνική συνοχή. Με βάση αυτή την προβληματική που συμπυκνώνεται στα συμπεράσματα της Εαρινής Συνόδου Κορυφής του 2004 ότι «οι πολιτικές για την ισότητα των φύλων συνιστούν εργαλεία οικονομικής ανάπτυξης και κοινωνικής συνοχής», διατυπώθηκαν οι προτάσεις της Γ.Γ.Ι. για τη 4η Προγραμματική περίοδο.

Β. Η Συνθήκη της Λισσαβόνας

Την 1η Δεκεμβρίου 2009 τέθηκε σε ισχύ η Συνθήκη της Λισσαβόνας, τερματίζοντας με τον τρόπο αυτό τις πολυετείς διαπραγματεύσεις σχετικά με θεσμικά ζητήματα.

Η Συνθήκη της Λισσαβόνας τροποποιεί τις συνθήκες ΕΕ και ΕΚ, δηλαδή τη Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση και τη Συνθήκη για την Ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, χωρίς όμως να τις υποκαθιστά. Εφοδιάζει την Ένωση με το νομικό πλαίσιο και τα μέσα που της είναι απαραίτητα για να αντιμετωπίσει τις μελλοντικές προκλήσεις και να ικανοποιήσει τις προσδοκίες των πολιτών.

Μία δημοκρατικότερη και διαφανέστερη Ευρώπη, με ενισχυμένο τον ρόλο του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και των εθνικών κοινοβουλίων, με περισσότερες ευκαιρίες για τους πολίτες να εκφράζουν τις απόψεις τους και να ακούγεται η φωνή τους, αλλά και με πιο συγκεκριμένη εικόνα για το ποιος κάνει τι σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο.

Ενισχυμένος ρόλος για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο: Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το οποίο εκλέγεται απευθείας από τους πολίτες της ΕΕ, αποκτά νέες σημαντικές εξουσίες όσον αφορά τη νομοθεσία και τον προϋπολογισμό της ΕΕ αλλά και τις διεθνείς συμφωνίες. Ειδικότερα, η αυξημένη χρήση της διαδικασίας συναπόφασης κατά την άσκηση της πολιτικής διασφαλίζει την ισότιμη θέση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου με το Συμβούλιο, το οποίο εκπροσωπεί τα κράτη μέλη για το μεγαλύτερο μέρος της νομοθεσίας της ΕΕ.

Μεγαλύτερη συμμετοχή των εθνικών κοινοβουλίων: τα εθνικά κοινοβούλια έχουν περισσότερες ευκαιρίες να συμμετέχουν στις εργασίες της ΕΕ, κυρίως χάρη σε έναν νέο μηχανισμό που θα διασφαλίζει ότι η Ένωση ενεργεί μόνον στις περιπτώσεις που μπορούν να επιτευχθούν καλύτερα αποτελέσματα σε επίπεδο ΕΕ (επικουρικότητα). Σε συνδυασμό με τον ενισχυμένο ρόλο του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, το γεγονός αυτό θα προωθήσει τη δημοκρατία και τη νομιμότητα κατά τη λειτουργία της Ένωσης.

Ισχυρότερη φωνή των πολιτών: χάρη στη σχετική πρωτοβουλία υπέρ των πολιτών, εφόσον συγκεντρωθούν τουλάχιστον ένα εκατομμύριο υπήκοοι σημαντικού αριθμού κρατών μελών, μπορούν να λάβουν την πρωτοβουλία να καλέσουν την Επιτροπή να υποβάλει νέες προτάσεις πολιτικής.

Ποιος κάνει τι: η σχέση μεταξύ κρατών μελών και Ευρωπαϊκής Ένωσης καθίσταται σαφέστερη χάρη στην ξεκάθαρη κατανομή των αρμοδιοτήτων.

Αποχώρηση από την Ένωση: η Συνθήκη της Λισαβόνας αναγνωρίζει ρητά για πρώτη φορά τη δυνατότητα ενός κράτους μέλους να αποχωρήσει από την Ένωση.

Μία αποτελεσματικότερη Ευρώπη, με απλουστευμένες μεθόδους εργασίας και κανόνες ψηφοφορίας, με βελτιωμένα και σύγχρονα θεσμικά όργανα για μία Ευρωπαϊκή Ένωση 27 μελών και με βελτιωμένη ικανότητα παρέμβασης σε τομείς άμεσης προτεραιότητας για τη σημερινή Ένωση.

Αποτελεσματική και αποδοτική λήψη αποφάσεων: Η ψηφοφορία με ειδική πλειοψηφία στο Συμβούλιο επεκτείνεται σε νέους τομείς πολιτικής ώστε η διαδικασία λήψης αποφάσεων να είναι ταχύτερη και αποτελεσματικότερη. Από το 2014 και μετά, η ειδική πλειοψηφία θα βασίζεται στη διπλή πλειοψηφία των κρατών μελών και των πληθυσμών, εκπροσωπώντας έτσι τη διπλή νομιμότητα της Ένωσης. Διπλή πλειοψηφία επιτυγχάνεται όταν μία απόφαση λαμβάνεται από το 55% των κρατών μελών που αντιπροσωπεύουν τουλάχιστον το 65% του πληθυσμού της Ένωσης.

Ένα σταθερότερο και απλουστευμένο θεσμικό πλαίσιο: Η Συνθήκη της Λισαβόνας καθιερώνει το αξίωμα του Προέδρου του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, ο οποίος εκλέγεται για δύομισι χρόνια, εισάγει άμεση σχέση μεταξύ της εκλογής του Προέδρου της Επιτροπής και των αποτελεσμάτων των ευρωεκλογών, προβλέπει νέες ρυθμίσεις για τη μελλοντική σύνθεση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και διατυπώνει σαφέστερους κανόνες ενισχυμένης συνεργασίας καθώς και δημοσιονομικές διατάξεις.

Βελτίωση της ζωής των Ευρωπαίων: η Συνθήκη της Λισαβόνας δίνει στην ΕΕ περισσότερες δυνατότητες να δραστηριοποιείται σε διάφορους τομείς πολιτικής μείζονος προτεραιότητας για τη σημερινή Ένωση και τους πολίτες

της. Πρόκειται ειδικότερα για τους τομείς της ελευθερίας, της ασφάλειας και της δικαιοσύνης, όπως για παράδειγμα, η καταπολέμηση της τρομοκρατίας ή του εγκλήματος. Σε κάποιο βαθμό αφορά και άλλους τομείς, όπως η ενέργεια, η δημόσια υγεία, η πολιτική προστασία, η αλλαγή του κλίματος, οι υπηρεσίες γενικού συμφέροντος, η έρευνα, το διάστημα, η εδαφική συνοχή, το εμπόριο, η ανθρωπιστική βοήθεια, ο αθλητισμός, ο τουρισμός και η διοικητική συνεργασία.

Μία Ευρώπη των δικαιωμάτων και των αξιών, της ελευθερίας, της αλληλεγγύης και της ασφάλειας: προώθηση των αξιών της Ένωσης, ενσωμάτωση του Χάρτη θεμελιωδών δικαιωμάτων στο ευρωπαϊκό πρωτογενές δίκαιο, δημιουργία νέων μηχανισμών αλληλεγγύης και διασφάλιση καλύτερης προστασίας για τους Ευρωπαίους πολίτες.

Οι δημοκρατικές αξίες: η Συνθήκη της Λισσαβόνας καθορίζει λεπτομερώς και στηρίζει τις αξίες και τους στόχους της Ένωσης, που χρησιμεύουν ως σημείο αναφοράς για τους Ευρωπαίους πολίτες και καταδεικνύουν τι έχει να προσφέρει η Ευρώπη στους εταίρους της παγκοσμίως.

Τα δικαιώματα των πολιτών και ο Χάρτης θεμελιωδών δικαιωμάτων: με τη Συνθήκη της Λισσαβόνας διατηρούνται ήδη τα κεκτημένα δικαιώματα και παράλληλα καθιερώνονται ορισμένα νέα. Ειδικότερα, η Συνθήκη εγγυάται τις ελευθερίες και τις αρχές που καθορίζονται στο Χάρτη θεμελιωδών δικαιωμάτων και καθιστά νομικά δεσμευτικές τις διατάξεις του εν λόγω Χάρτη σχετικά με τα αστικά, τα πολιτικά, τα οικονομικά και τα κοινωνικά δικαιώματα.

Η ελευθερία των Ευρωπαίων πολιτών: η Συνθήκη της Λισσαβόνας διατηρεί και ενισχύει τις «τέσσερις ελευθερίες» καθώς και την πολιτική, οικονομική και κοινωνική ελευθερία των Ευρωπαίων πολιτών.

Η αλληλεγγύη μεταξύ των κρατών μελών: βάσει της Συνθήκης της Λισσαβόνας, η Ένωση και τα κράτη μέλη της ενεργούν από κοινού με πνεύμα αλληλεγγύης εάν ένα κράτος μέλος δεχθεί τρομοκρατική επίθεση ή πληγεί από φυσική ή ανθρωπογενή καταστροφή. Δίδεται επίσης έμφαση στην αλληλεγγύη στον τομέα της ενέργειας.

Η ενισχυμένη ασφάλεια για όλους: η Ένωση αποκτά διευρυμένη αρμοδιότητα να ενεργεί στους τομείς της ελευθερίας, της ασφάλειας και της δικαιοσύνης, γεγονός που αυξάνει άμεσα την ικανότητά της για καταπολέμηση του εγκλήματος και της τρομοκρατίας. Οι νέες διατάξεις για την πολιτική προστασία, την ανθρωπιστική βοήθεια και τη δημόσια υγεία έχουν στόχο να ενισχύσουν την ικανότητα της Ένωσης να αντιδρά όταν απειλείται η ασφάλεια των Ευρωπαίων πολιτών.

Η παρουσία της Ευρώπης στην παγκόσμια σκηνή θα εξασφαλιστεί με τη συνένωση των μέσων εξωτερικής πολιτικής της Ευρώπης, τόσο στο στάδιο της χάραξης όσο και της υιοθέτησης νέων πολιτικών. Με τη Συνθήκη της Λισσαβόνας η Ευρώπη αποκτά ισχυρή φωνή που θα γίνεται αισθητή από τους εταίρους της παγκοσμίως. Επίσης, η Συνθήκη αξιοποιεί στο έπακρο τις οικονομικές, ανθρωπιστικές, πολιτικές και διπλωματικές δυνάμεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ώστε να προωθηθούν τα συμφέροντα και οι αξίες της σε παγκόσμια κλίμακα, ενώ ταυτόχρονα να διασφαλίζονται τα ιδιαίτερα συμφέροντα των κρατών μελών στον τομέα των εξωτερικών υποθέσεων.