ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΣ ΔΙΑΓΝΩΣΗΣ
των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

Παροχή Υπηρεσιών Επιστημονικής, Ερευνητικής και Διοικητικής-Τεχνικής Υποστήριξης του «Περιφερειακού Μηχανισμού Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας» της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας



Π.32
2Η ΕΤΗΣΙΑ ΕΡΕΥΝΑ ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΚΑΙ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΑΥΤΩΝ

ΕΝΩΣΗ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ
«ΙΝΝΟΛΑΝΤ Ε.Π.Ε. - ΑΠΟΨΗ Α.Ε.»

ΚΑΙΝΟΤΟΜΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΚΤΥΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΕΠΕ - ΙΝΝΟΛΑΝΤ ΕΠΕ
Πανεπιστημίου 56, 106 78 ΑΘΗΝΑ
τηλ.: 210-6995053
fax: 210-6995098
Email: info@innoland.gr

ΑΠΟΨΗ Υπηρεσίες Πληροφορικής Συμβουλευτικής και Εκπαίδευσης Ανώνυμη Εταιρεία
ΑΝΤ/ΡΧΟΥ Π/Ν Π. ΒΛΑΧΑΚΟΥ 38-40
ΠΕΙΡΑΙΑΣ Τ.Κ. 18545
τηλ.: 210-4629300
fax: 210-4619565
Email: info@apopsinet.gr

Παραδοτέο	**Π.32 – 2Η ΕΤΗΣΙΑ ΕΡΕΥΝΑ ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΚΑΙ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΑΥΤΩΝ**
Κωδικός Έργου	ΟΠΣ 5010638
Τίτλος Έργου	Παροχή Υπηρεσιών Επιστημονικής, Ερευνητικής και Διοικητικής-Τεχνικής Υποστήριξης του Περιφερειακού Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών Αγοράς Εργασίας της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας.
Αρ. Σύμβασης	19SYMV004757378 2019-04-09 & 21SYMV008782041 2021-06-17
Κύριος Έργου	Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας
Περιγραφή	Σύσταση και Λειτουργία Περιφερειακού Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών Αγοράς Εργασίας στην ΠΚΜ (ΠΜ ΔΑΑΕ).

ΙΣΤΟΡΙΚΟ ΕΚΔΟΣΕΩΝ

Έκδοση	Ημερομηνία	Παρατηρήσεις
1η	08-10-2021	-

ΤΟ ΣΗΜΕΡΑ ΚΑΙ ΤΟ ΑΥΡΙΟ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΠΑΝΔΗΜΙΑ ΚΑΙ ΠΡΙΝ ΤΟ ΝΕΟ ΕΘΝΙΚΟ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟ ΠΡΟΤΥΠΟ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΠΙΝΑΚΩΝ IV
ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ V
ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΕΙΚΟΝΩΝ VIII
Εισαγωγή 1
1. Παγκόσμιες τάσεις στην απασχόληση των γυναικών 2
1.1. Συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, παγκοσμίως 2
1.1.1. Η διεθνής εικόνα, σύμφωνα με τα στοιχεία του World Economic Forum 2
1.1.2. Χάσματα φύλου ανά ενδεικτικές χώρες και περιοχές 4
1.2. Η κατάσταση στην απασχόληση των γυναικών σε επίπεδο ΕΕ 7
1.2.1. Πρόοδος στην ισότητα των φύλων στην ΕΕ από το 2010 7
1.2.2. Τα πρόσφατα ευρήματα του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) 8
1.2.3. Βρίσκονται οι γυναίκες των λιγότερο ανεπτυγμένων περιφερειών σε μειονεκτική θέση; Επιτυγχάνουν όλο και λιγότερα; 13
1.2.4. Ο αντίκτυπος της ισότητας των φύλων στο ΑΕΠ 14
1.2.5. Η σύνδεση μεταξύ κοινωνικοοικονομικής ανάπτυξης, υψηλών επιτευγμάτων γυναικών και χαμηλού γυναικείου μειονεκτήματος 16
1.2.6. Όταν οι γυναίκες βρίσκονται σε θέσεις εξουσίας, η ποιότητα της διακυβέρνησης είναι καλύτερη 18
1.2.7. Γυναίκες στις περιφέρειες πρωτευουσών 21
1.3. Ανεργία, συμμετοχή στο ανθρώπινο δυναμικό, και εισοδήματα για άνδρες και γυναίκες 23
1.3.1. Η εικόνα της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα 26
1.3.2. Η διάρθρωση των αποδοχών και η εικόνα στις καλύτερα αμειβόμενες θέσεις απασχόλησης 36
1.4. Οι προκλήσεις για ποιοτική απασχόληση και για ισορροπία μεταξύ εργασίας και ζωής 46
2. Θέσεις εργασίας για τις γυναίκες σε ένα εξελισσόμενο ψηφιακό περιβάλλον εργασίας 49
2.1. Η τεχνολογική πρόοδος μπορεί να μετριάσει και να επιδεινώσει τις προοπτικές απασχόλησης για τις γυναίκες 49
2.2. Άνιση κατανομή των θέσεων εργασίας: έμφυλα χαρακτηριστικά 50
2.3. Έμφυλες μισθολογικές ανισότητες στο ψηφιοποιημένο περιβάλλον εργασίας 55
2.3.1. Οι θέσεις εργασίας στις Τεχνολογίες Πληροφοικής και Επικοινωνιών (ΤΠΕ/ICT) αντιπροσωπεύουν ένα σημαντικό μερίδιο της απασχόλησης στην ΕΕ 55
2.3.2. Περισσότερες από οκτώ στις 10 θέσεις εργασίας ΤΠΕ απευθύνονται σε άνδρες. 56
2.4. Ο αντίκτυπος στις αποδοχές σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης 58
2.4.1. Η γενική εικόνα στην ΕΕ 58
2.4.2. Η περίπτωση της Ελλάδας 60
2.4.3. Κάποια ποιοτικά χαρακτηριστικά της απασχόλησης στις νέες τεχνολογίες 60

3. Πολιτικές για την ενίσχυση της Γυναικείας Απασχόλησης 64
3.1. Πολιτικές και μέτρα που εφαρμόζονται στην Ευρώπη 64
3.2. Επαγγελματικές αλλαγές και ο ρόλος των δημόσιων υπηρεσιών προώθησης της απασχόλησης 66
3.2.1. Δημόσιες υπηρεσίες που ανταποκρίνονται στο φύλο 66
3.2.2. Βασικές υπηρεσίες για γυναίκες και κορίτσια 67
3.3. Πολιτικές και μέτρα που εφαρμόζονται σήμερα στην Ελλάδα 67
3.4. Το Δημογραφικό – Όρια και προκλήσεις 71
3.4.1. Μια σύντομη περιγραφή του προβλήματος 71
3.4.2. Πρωτοβουλίες και δράσεις για το δημογραφικό πρόβλημα 72
3.5. Υποστήριξη σε εργαζόμενες νέες μητέρες 75
3.5.1. Ενωσιακές πολιτικές-Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης και οι στόχοι του 75
3.5.2. Η ελληνική απάντηση: Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025 79
4. Επιπτώσεις της Πανδημίας 82
4.1. Το νέο εξ αποστάσεως περιβάλλον εργασίας (λόγω και της πανδημίας) 87
4.1.1. Πώς διαμορφώθηκε η κατάσταση στην Ελλάδα 87
4.2. Ανατροπή της κάλυψης του χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών 92
5. Οι περιπτώσεις δυναμικών κλάδων οικονομικής δραστηριότητας 94
5.1. Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσυκλετών 94
5.2. Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης 98
5.3. Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας 101
5.4. Εκπαίδευση 103
5.5. Κορυφαία επαγγέλματα δυναμικών κλάδων στην ΠΚΜ για τα δύο φύλα 105
6. Τα στοιχεία για τη γυναικεία απασχόληση, όπως καταγράφηκαν στην πρωτογενή έρευνα εργαζομένων 113
7. Τα χρηματοδοτικά εργαλεία, και πώς θα επηρεάσουν τη γυναικεία απασχόληση 118
7.1. Οι προβλέψεις του Σχεδίου Ανάκαμψης παρουσιάζουν κινδύνους μα και ευκαιρίες 118
7.2. Το ΕΣΠΑ 2021-2027 121
7.3. Οι εμβληματικές επενδύσεις 125
8. Προτάσεις πολιτικής ειδικά για την ΠΚΜ 129
8.1. Οι νέες τεχνολογίες και η πράσινη οικονομία έχουν τη δυνατότητα να ενισχύσουν τις επαγγελματικές προοπτικές για γυναίκες 129
8.2. Πιθανές πρόσθετες πολιτικές στήριξης για ένα καλύτερο μέλλον εργασίας, για νεαρές γυναίκες και άνδρες 131
8.3. Η συμμετοχή όλων στον κοινωνικό διάλογο για την απασχόληση κρίνεται απαραίτητη 132
Επίλογος 134
Βιβλιογραφία 140

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1 - Αποτελέσματα δεικτών FemDI και FemAI, σε σχέση με την πολιτική συνοχής. Πηγή: EIGE 12
Πίνακας 2 - Μέσες ετήσιες μεικτές αποδοχές ανά φύλο και οικονομική δραστηριότητα εργοδότη. Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ- ΕΡΕΥΝΑ ΔΙΑΡΘΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΝΟΜΗΣ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ (στοιχεία 2018) 36
Πίνακας 3 - Μέσες ετήσιες μεικτές αποδοχές ανά επίπεδο εκπαίδευσης απασχολουμένου και οικονομική δραστηριότητα εργοδότη (επιχείρησης) - Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ- ΕΡΕΥΝΑ ΔΙΑΡΘΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΝΟΜΗΣ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ (στοιχεία 2018) 38
Πίνακας 4 - Μέσες ετήσιες μεικτές αποδοχές ανά επάγγελμα (ISCO_08). Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ- ΕΡΕΥΝΑ ΔΙΑΡΘΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΝΟΜΗΣ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ (στοιχεία 2018) 39
Πίνακας 5 - Αριθμός απασχολουμένων με θέση ευθύνης ανά φύλο και ηλικιακή ομάδα. Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ- ΕΡΕΥΝΑ ΔΙΑΡΘΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΝΟΜΗΣ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ (στοιχεία 2018) 39
Πίνακας 6 - Ποσοστό ανεργίας ανά φύλο και ηλικία - ετήσιος μέσος όρος, (15–74 έτη, % ενεργός πληθυσμός) και νέοι (15–24 ετών) % . Ποσοστό απασχόλησης κατά φύλο και ηλικία - ετήσιος μέσος όρος, (15–64 έτη, μονάδα % συνολικού πληθυσμού, δείκτης απασχόλησης ενεργός πληθυσμός) %. - Πηγή: Eurostat 41
Πίνακας 7 - Μέσος μηνιαίος μισθός ανά εργαζόμενο (2012 και 2019) σε Ευρώ. Πηγή ΕΛΣΤΑΤ, με επεξεργασία ΙΝΕ ΓΣΕΕ 42
Πίνακας 8 - Καταγγελίες για έμφυλες διακρίσεις 2015-2019. Πηγή: Επιθεώρηση Εργασίας, με επεξεργασία ΟΟΣΑ (2021) 43
Πίνακας 9 - Ποσοστό (%) γυναικών νέων διδακτόρων σε έξι κύρια επιστημονικά πεδία, 2015-2018. Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ. 50
Πίνακας 10- Γυναίκες σε διοικητικές, βοηθητικές, γραμματειακές και διευθυντικές θέσεις στη Γενική Γραμματεία του Συμβουλίου της ΕΕ το 2021 - Πηγή: EU Council 65

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

Γράφημα 1 - Ποσοστό γυναικών σε συγκεκριμένους ρόλους παγκοσμίως 2019-2021. Πηγή: grant thorton 2020. 25
Γράφημα 2 - Εξέλιξη του ποσοστού γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις ανά γεωγραφική περιοχή (πενταετής περίοδος) Πηγή: grant thorton 2020 25
Γράφημα 3 - Πηγή: ΟΟΣΑ 26
Γράφημα 4 - Πηγή: ΟΟΣΑ 26
Γράφημα 5 - Πηγή: ΟΟΣΑ 27
Γράφημα 6 - Πηγή: ΟΟΣΑ 27
Γράφημα 7 - Πηγή: ΟΟΣΑ 28
Γράφημα 8 - Σύγκριση γυναικείας και ανδρικής απασχόλησης στην Ελλάδα. Πηγή: ΟΟΣΑ 28
Γράφημα 9 - Γυναικεία απασχόληση στην Ελλάδα. Πηγή: ΟΟΣΑ 29
Γράφημα 10 - Ανδρική απασχόληση στην Ελλάδα. Πηγή: ΟΟΣΑ 30
Γράφημα 11 - Νέοι άνδρες (18-24 ετών) εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης και κατάρτισης (2005-2009) - Πηγή: Eurostat (2021) 31
Γράφημα 12 - Νέες γυναίκες (18-24 ετών) εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης και κατάρτισης (2005-2019) - Πηγή: Eurostat (2021) 31
Γράφημα 13 - Ποσοστό κινδύνου φτώχειας (άνδρες, 2005-2019) - Πηγή: Eurostat (2021) 31
Γράφημα 14 - Ποσοστό κινδύνου φτώχειας (γυναίκες, 2005-2019) Πηγή: Eurostat (2021) 32
Γράφημα 15 - Μέσες ετήσιες μεικτές αποδοχές ανά φύλο και οικονομική δραστηριότητα εργοδότη (επιχείρησης). Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ- ΕΡΕΥΝΑ ΔΙΑΡΘΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΝΟΜΗΣ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ (στοιχεία 2018) 37
Γράφημα 16 - Ποσοστό γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις. Πηγή: grant thorton 2020 40
Γράφημα 17 - Πηγή: icap 2020 44
Γράφημα 18 - Πηγή: icap 2020 45
Γράφημα 19 - Πηγή: icap 2020 45
Γράφημα 20 - Ποσοστό εργαζομένων που αισθάνονται επιπτώσεις από την επαγγελματική στην οικιακή και οικογενειακή ζωή στην ΕΕ-28, κατά συναίσθημα, επαγγελματική ομάδα και φύλο (ηλικίες 20-64, %, στοιχεία 2015) Πηγή: EIGE με βάση τα μικροδεδομένα EWCS 2015 47
Γράφημα 21 - Χρήση ελεύθερου χρόνου από εργαζομένους για την επίτευξη επαγγελματικών στόχων στην ΕΕ-28, κατά επαγγελματική ομάδα και φύλο (20-64, %, 2015) Πηγή: EIGE με βάση τα μικροδεδομένα EWCS 2015 47
Γράφημα 22 - Ποσοστό εργαζομένων που αισθάνονται επιπτώσεις από την επαγγελματική στην οικιακή και οικογενειακή ζωή στην ΕΕ-28 με κριτήριο τον δαπανώμενο χρόνο, κατά επαγγελματική ομάδα και φύλο (ηλικίες 20-64, %, στοιχεία 2015) Πηγή: EIGE με βάση τα μικροδεδομένα EWCS 2015 48
Γράφημα 23 - Κατανομή φοιτητών της ΕΕ στο πεδίο σπουδών το 2016 (%). Πηγή: Eurostat 49
Γράφημα 24 - Κατανομή πτυχιούχων της ΕΕ ανά τομέα σπουδών το 2016 (%) Πηγή: Eurostat 50
Γράφημα 25 - Ποσοστό διευθυντών, επαγγελματιών και τεχνικών ΤΠΕ, ανά χώρα (20-64, %, 2016) Πηγή: Υπολογισμός EIGE βάσει μικροδεδομένων EU-LFS 2016. 56
Γράφημα 26 - Ποσοστό γυναικών μεταξύ διευθυντών, επαγγελματιών και τεχνικώνΤΠΕ, ανά χώρα (20-64, %, 2016) Πηγή: υπολογισμός EIGE βάσει μικροδεδομένων EU-LFS 2016. 56
Γράφημα 27 - Μεταβολή ποσοστού εργαζόμενων γυναικών ΤΠΕ, ανά χώρα (20-64, %, 2016) Πηγή: υπολογισμός EIGE βάσει μικροδεδομένων EU-LFS 2016 57
Γράφημα 28 - Μεταβολή (2012-2016) στο μερίδιο των γυναικών σε διευθυντές, επαγγελματίες και τεχνικούς υπηρεσιών ΤΠΕ, ανά χώρα. Πηγή: υπολογισμός EIGE με βάση τα μικροδεδομένα EU-LFS 2016. 57
Γράφημα 29 - Ποσοστό διευθυντών, επαγγελματιών και τεχνικών υπηρεσιών ΤΠΕ με προσόντα υψηλής εκπαίδευσης και χάσμα φύλου, κατά φύλο (20-64, %, 2016) - Πηγή: υπολογισμός EIGE βάσει μικρο-δεδομένων EU-LFS 2016. 58
Γράφημα 30 - Ηλικιακή δομή διαφορετικών επαγγελματικών ομάδων στην ΕΕ, ανά φύλο (20-64, %, 2016) - Πηγή: υπολογισμός EIGE βάσει μικρο-δεδομένων EU-LFS 2016 59
Γράφημα 31 - Μερίδιο διευθυντών, επαγγελματιών και τεχνικών υπηρεσιών ΤΠΕ (ICT), ανά χώρα και φύλο (20-39, %, 2016) Πηγή: EIGE βάσει μικροδεδομένων EU-LFS 2016. 59
Γράφημα 32 - Ποσοστό απασχολούμενων ατόμων με παιδιά (0-17 ετών) και ο μέσος αριθμός παιδιών στην ΕΕ, κατά φύλο, επαγγελματική και ηλικιακή ομάδα (20-64 ετών, %, 2016) - Πηγή: EIGE βάσει EU-LFS 2016 μικροδεδομένα 61
Γράφημα 33 - Στάδια ζωής μεταξύ ειδικών ΤΠΕ και επαγγελματιών υγείας στην ΕΕ-28, κατά φύλο (%, 2015) Πηγή: EIGE με βάση μικροδεδομένα EWCS 2015. 62

Γράφημα 34 - Παροχή φροντίδας και/ή εκπαίδευσης σε παιδιά ή εγγονια, ανά επάγγελμα και φύλο, στην ΕΕ-28 (20-64, %, 2015) Πηγή: EIGE βάσει μικροδεδομένων EWCS 2015. 63
Γράφημα 35- Πληθυσμιακή Πυραμίδα της ΕΕ, με πρόβλεψη εξέλιξης από το 2019 έως το 2050. Πηγή: Eurostat 2019 71
Γράφημα 36 - Ποσοστά ανεργίας ανά φύλο (Φεβρουάριος – Αύγουστος 2020) Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ 83
Γράφημα 37 - Ποσοστιαία διαφορά ανεργίας μεταξύ γυναικών και ανδρών (Φεβρουάριος-Αύγουστος 2020) Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ 83
Γράφημα 38 - Ποσοστιαία διαφορά ανεργίας μεταξύ γυναικών και ανδρών για τους μήνες Μάρτιο-Αύγουστο των ετών 2019, 2020. Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ 84
Γράφημα 39 - Ποσοστιαία διαφορά Ελλήνων και Ευρωπαίων εργαζομένων όσον αφορά την μόνιμη και παροδική απώλεια θέσεων εργασίας, κατά την περίοδο της Πανδημίας (γυναίκες, %, όλες οι ηλικιακές ομάδες, Απρίλιος-Μάιος 2021) - Πηγή: Eurofound 85
Γράφημα 40 - Ποσοστιαία διαφορά Ελλήνων και Ευρωπαίων εργαζομένων όσον αφορά την μόνιμη και παροδική απώλεια θέσεων εργασίας, κατά την περίοδο της Πανδημίας (ανδρες, %, όλες οι ηλικιακές ομάδες, Απρίλιος-Μάιος 2021) - Πηγή: Eurofound 86
Γράφημα 41 - Ποσοστιαία διαφορά Ελλήνων και Ευρωπαίων εργαζομένων όσον αφορά τη διάθεσή τους για εξ αποστάσεως απασχόληση (γυναίκες, %, όλες οι ηλικιακές ομάδες, Φεβρουάριος-Μάρτιος 2021) - Πηγή: Eurofound 87
Γράφημα 42 - Ποσοστιαία διαφορά Ελλήνων και Ευρωπαίων εργαζομένων όσον αφορά τη διάθεσή τους για εξ αποστάσεως απασχόληση (άνδρες, %, όλες οι ηλικιακές ομάδες, Φεβρουάριος-Μάρτιος 2021) - Πηγή: Eurofound 88
Γράφημα 43 - Πηγή: KPMG 2020 91
Γράφημα 44 - Ποσοστά ανδρών και γυναικών με μικρά παιδιά που βιώνουν σύγκρουση εργασίας-ζωής στην ΕΕ 27 - Πηγή: Eurofoundation 93
Γράφημα 45 - Αριθμός απασχολούμενων κατά φύλο (σε χιλιάδες) στον κλάδο «Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσυκλετών». Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ 95
Γράφημα 46 - Απασχολούμενοι κατά φύλο και θέση στο επάγγελμα στον κλάδο «Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσικλετών», β΄ τρίμηνο 2019. Πηγή: Έρευνα Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, (Τριμηνιαία), β' τρίμηνο 2019, ΕΛΣΤΑΤ, 2021 95
Γράφημα 47- Απασχολούμενοι κατά επίπεδο εκπαίδευσης και φύλο στον κλάδο «Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσικλετών», β΄ τρίμηνο 2019.Πηγή: Έρευνα Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, (Τριμηνιαία), β' τρίμηνο 2019, ΕΛΣΤΑΤ, 2021 97
Γράφημα 48 - Αριθμός «πωλητών σε καταστήματα» κατά φύλο, 2015-2019 Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Ετήσιες Χρονοσειρές (1981-2019), ΕΛΣΤΑΤ, 2021 97
Γράφημα 49 - Αριθμός απασχολούμενων (σε χιλιάδες) κατά φύλο , στον κλάδο "δραστηριότητες υπηρεσιών στον κλάδο διαμονής και εστίασης" πηγή-έρευνα εργατικού δυναμικού ΕΛΣΤΑΤ 2021 98
Γράφημα 50 - Απασχολούμενοι κατά φύλο και θέση στο επάγγελμα στον κλάδο «Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης», β΄ τρίμηνο 2019. Πηγή: Έρευνα Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, (Τριμηνιαία), β' Τρίμηνο 2019, ΕΛΣΤΑΤ, 2021 99
Γράφημα 51 - Απασχολούμενοι κατά επίπεδο εκπαίδευσης και φύλο στον κλάδο «Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης», β΄ τρίμηνο 2019.Πηγή: Έρευνα Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, (Τριμηνιαία), 2ο Τρίμηνο 2019, ΕΛΣΤΑΤ, 2021 99
Γράφημα 52 - Ποσοστό απασχολουμένων κατά επάγγελμα και φύλο στον κλάδο «Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης», 2019 100
Γράφημα 53 - Αριθμός απασχολούμενων (σε χιλιάδες) κατά φύλο στον κλάδο «Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας». Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Ετήσιες Χρονοσειρές (1981-2019), ΕΛΣΤΑΤ, 2021 101
Γράφημα 54 - - Απασχολούμενοι κατά φύλο και θέση στο επάγγελμα στον κλάδο «Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας», β΄ τρίμηνο 2019. Πηγή: Έρευνα Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, (Τριμηνιαία), 2ο Τρίμηνο 2019, ΕΛΣΤΑΤ, 2021 101
Γράφημα 55 - Ποσοστό απασχολουμένων κατά επάγγελμα και φύλο στον κλάδο «Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας», 2019 102
Γράφημα 56 - Αριθμός απασχολουμένων (σε χιλιάδες) κατά φύλο στον κλάδο «Εκπαίδευση» - Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Ετήσιες Χρονοσειρές (1981-2019), ΕΛΣΤΑΤ, 2021 103

Γράφημα 57 - Απασχολούμενοι κατά επίπεδο εκπαίδευσης και φύλο στον κλάδο «Εκπαίδευση», β΄ τρίμηνο 2019. Πηγή: Έρευνα Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, (Τριμηνιαία), β' Τρίμηνο 2019, ΕΛΣΤΑΤ, 2021 103
Γράφημα 58 - Απασχολούμενοι κατά φύλο και θέση στο επάγγελμα στον κλάδο «Εκπαίδευση», β΄ τρίμηνο 2019 104
Γράφημα 59 - Ποσοστό απασχολουμένων κατά επάγγελμα και φύλο στον κλάδο «Εκπαίδευση», 2019 104
Γράφημα 60 - Απαντήσεις στην ερώτηση " Σε ποιόν Κλάδο Οικονομικής Δραστηριότητας απασχολείστε" κατανεμημένα ανά φύλο. Πηγή : ΜΔΑΑΕ-ΠΚΜ, 2021 113
Γράφημα 61 - Απαντήσεις στην ερώτηση "Ποιο είναι το ανώτατο επίπεδο εκπαίδευσης που έχετε ολοκληρώσει;" κατανεμημένα ανα φύλο. Πηγή : ΜΔΑΑΕ-ΠΚΜ, 2021 114
Γράφημα 62 - Απαντήσεις στην ερώτηση " Πόσο σημαντικοί είναι οι παράγοντες που θα σας διαβάσω ως προς τις γνώσεις και τις δεξιότητες που σας παρείχαν στην τωρινή σας εργασία;" Ανδρες. Πηγή : ΜΔΑΑΕ-ΠΚΜ, 2021114
Γράφημα 63 - Απαντήσεις στην ερώτηση " Πόσο σημαντικοί είναι οι παράγοντες που θα σας διαβάσω ως προς τις γνώσεις και τις δεξιότητες που σας παρείχαν στην τωρινή σας εργασία;" Γυναίκες. Πηγή : ΜΔΑΑΕ-ΠΚΜ, 2021 115
Γράφημα 64 - Απαντήσεις στην ερώτηση "Και η απασχόλησή σας στην επιχείρηση αυτή είναι σήμερα:..." κατανεμημένα ανά φύλο. Πηγή : ΜΔΑΑΕ-ΠΚΜ, 2021 115
Γράφημα 65 - Απαντήσεις στην ερώτηση "Θα προτιμούσατε πλήρη απασχόληση στο 2021", σε όσους απάντησαν "μερική" στην προηγούμενη ερώτηση, κατανεμημένα ανά φύλο. Πηγή : ΜΔΑΑΕ-ΠΚΜ, 2021..... 116
Γράφημα 66 - Απαντήσεις στην ερώτηση "Η απασχόλησή σας στην επιχείρηση αυτή είναι σήμερα:..." κατανεμημένα ανά φύλο. Πηγή : ΜΔΑΑΕ-ΠΚΜ, 2021 116
Γράφημα 67 - Απαντήσεις στην ερώτηση "Πόσο πιθανό είναι να αναζητήσετε άλλη εργασία εντός 12μήνου;" κατανεμημένα ανά φύλο. Πηγή : ΜΔΑΑΕ-ΠΚΜ, 2021 117

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΕΙΚΟΝΩΝ

Εικόνα 1 - Gender Equality Index score for Greece for the 2020 edition. The data for 2020 Index is mostly from 2018. - Πηγή: Eurostat 2
Εικόνα 2 – Η Ελλάδα κατατάσσεται 98η, με βαθμολογία 0,689, όπου με 1 βαθμολογείται η απόλυτη ισότητα και με 0 η απόλυτη ανισότητα. - Πηγή. WEF Global Gender Gap Report 2021 5
Εικόνα 3 – Συνέχεια από Εικόνα2 - Πηγή. WEF Global Gender Gap Report 2021 6
Εικόνα 4 - Χάρτης αποτύπωσης δείκτη FemDI. Πηγή: EIGE 9
Εικόνα 5 - Χάρτης αποτύπωσης δείκτη FemAI. Πηγή: EIGE 10
Εικόνα 6 - Βαθμολογίες Δείκτης Μειονεκτήματος Γυναικών Σημείωση: Περιοχές NUTS 2 (μπλε στίγματα), πρωτεύουσες περιφερειών (κόκκινα στίγματα) και εθνικές τιμές (μαύρα στίγματα). Όσο χαμηλότερη βαθμολογία τόσο καλύτερη απόδοση. Πηγή: EIGE 11
Εικόνα 7 - Βαθμολογίες Δείκτη Γυναικείας Επίτευξης (FemAI) Σημείωση: Περιοχές NUTS 2, (μπλε στίγματα), πρωτεύουσες περιφερειών (κόκκινα στίγματα) και εθνικές τιμές (μαύρα στίγματα). Όσο υψηλότερη βαθμολογία τόσο καλύτερη απόδοση. Πηγή: EIGE 11
Εικόνα 8 - Σχέση μεταξύ FemDI και FemAI Σημείωση: Το διάγραμμα εμφανίζει διαφορετικές περιοχές ως πιο ανεπτυγμένες (MD, πράσινα στίγματα), μεταβατικές (Trans, μπλε στίγματα) και λιγότερο ανεπτυγμένες (LD, κίτρινα στίγματα). ΠΚΜ-EL 52. Πηγή: EIGE 13
Εικόνα 9 - Ανάλυση του FemDI ανά επίπεδο περιφέρειεας. Πηγή: EIGE 14
Εικόνα 10 - ΑΕΠ (κατά κεφαλήν PPS) το 2016, έναντι FemAI Πηγή: Eurostat, Ακαθάριστο εγχώριο προϊόν (ΑΕΠ) σε τρέχουσες τιμές της αγοράς κατά περιοχές NUTS 2 15
Εικόνα 11 - ΑΕΠ (κατά κεφαλήν PPS) το 2016, έναντι FemDI Πηγή: Eurostat, Ακαθάριστο εγχώριο προϊόν (ΑΕΠ) σε τρέχουσες τιμές της αγοράς κατά περιοχές NUTS 2. ΠΚΜ-EL52 16
Εικόνα 12 - Σχέση μεταξύ FemAI και HDI σε επίπεδο ευρωπαϊκών περιφερειών. Πηγή EIGE 17
Εικόνα 13- Σχέση μεταξύ FemDI και HDI σε επίπεδο ευρωπαϊκών περιφερειών. Πηγή EIGE 18
Εικόνα 14 - Σχέση μεταξύ FemAI και EQI σε επίπεδο ευρωπαϊκών περιφερειών. Πηγή EIGE 19
Εικόνα 15 - Σχέση μεταξύ διάστασης Ισχύος (Power) στον δείκτη FemAI και EQI σε επίπεδο ευρωπαϊκών περιφερειών. Πηγή EIGE 20
Εικόνα 16 - Ποσοστό Γυναικών σε ενωσιακά υπουργεία και κοινοβούλια . Πηγή Eurostat. EL-Ελλάδα 21
Εικόνα 17 - Ποσοστό Γυναικών σε ανώτερες κρατικές διευθυντικές θέσεις κρατών-μελών της ΕΕ. Πηγή Eurostat. EL-Ελλάδα. 21
Εικόνα 18 - Βαθμολογία γυναικείου επιτεύγματος στη διάσταση Εργασία και Χρήμα. Περιφέρειες NUTS 2 (μπλε στίγματα), περιφέρειες πρωτευουσών (κόκκινα στίγματα) και εθνικές τιμές (μαύρα στίγματα). Όσο υψηλότερη είναι η βαθμολογία τόσο καλύτερη η απόδοση. Πηγή EIGE\ 22
Εικόνα 19 - Βαθμολογία γυναικείου επιτεύγματος στη διάσταση Γνώση. Περιφέρειες NUTS 2 (μπλε στίγματα), περιφέρειες πρωτευουσών (κόκκινα στίγματα) και εθνικές τιμές (μαύρα στίγματα). Όσο υψηλότερη είναι η βαθμολογία τόσο καλύτερη η απόδοση. Πηγή EIGE 22
Εικόνα 20 - Βαθμολογία γυναικείου επιτεύγματος στη διάσταση Ασφάλεια και Εμπιστοσύνη. Περιφέρειες NUTS 2 (μπλε στίγματα), περιφέρειες πρωτευουσών (κόκκινα στίγματα) και εθνικές τιμές (μαύρα στίγματα). Όσο υψηλότερη είναι η βαθμολογία τόσο καλύτερη η απόδοση. Πηγή EIGE 23
Εικόνα 21 - Ποσοστό γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις ανά την υφήλιο, 2021. Πηγή: grant thorton 2020.. 24
Εικόνα 22 - Νέες θέσεις μισθωτής εργασίας, 12ος 2018-12ος 2020, Ελλάδα, άνδρες.-Πηγή: ΕΙΕΑΔ 32
Εικόνα 23 - Νέες θέσεις μισθωτής εργασίας, 12ος 2018-12ος 2020, Ελλάδα, γυναίκες. Πηγή: ΕΙΕΑΔ 32
Εικόνα 24 - Νέες θέσεις μισθωτής εργασίας, 12ος 2018-12ος 2020, ΠΚΜ, άνδρες. Πηγή: ΕΙΕΑΔ 33
Εικόνα 25 - Νέες θέσεις μισθωτής εργασίας, 12ος 2018-12ος 2020,ΠΚΜ, γυναίκες - Πηγή: ΕΙΕΑΔ 33
Εικόνα 26 - Εγγεγραμμένοι άνεργοι ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, 1ος 2018-12ος 2019, Ελλάδα - Πηγή: ΕΙΕΑΔ 34
Εικόνα 27 - Εγγεγραμμένοι άνεργοι ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, 1ος 2018-12ος 2019, ΠΚΜ - Πηγή: ΕΙΕΑΔ 34
Εικόνα 28 - Εγγεγραμμένοι άνεργοι ανά ηλικία και φύλο, 1ος2018-12ος 2019, Ελλάδα. Πηγή: ΕΙΕΑΔ 35
Εικόνα 29 - Εγγεγραμμένοι άνεργοι ανά ηλικία και φύλο, 1ος 2018-12ος 2019, ΠΚΜ. Πηγή: ΕΙΕΑΔ 35
Εικόνα 30 - Γυναίκες με τριτοβάθμια εκπαίδευση, που απασχολούνται στην επιστήμη και την τεχνολογία (%) από τις περιφέρειες NUTS 2 έναντι του δείκτη FemAI το 2017. Πηγή: Eurostat 51
Εικόνα 31 - Γυναίκες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σε τομείς ΤΠΕ (%) ανά χώρα έναντι FemDI το 2012 Πηγή: Eurostat 52
Εικόνα 32 - Γυναίκες πτυχιούχοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ΤΠΕ (%) ανά χώρα έναντι FemAI το 2017 Πηγή: Eurostat 53

Εικόνα 33 – Η θέση των γυναικών στον Τομέα Καινοτομίας & Ανάπτυξης- Πηγή EIGE 54
Εικόνα 34 - Διαφορά στις ευθύνες φροντίδας και στις βαθμολογίες FemDI - Πηγή: Μικροδεδομένα έρευνας EU-SILC για τα έτη 2014-2016. 76
Εικόνα 35 - Παροχή παιδικής μέριμνας για παιδιά από 3 ετών έως την υποχρεωτική σχολική ηλικία (% πάνω από τον πληθυσμό κάθε ηλικιακής ομάδας) και βαθμολογίες δείκτη FemAI ανά κράτος-μέλος (EL=Ελλάδα), 2017. Πηγή: ΕΕ- Έρευνα SILC 77
Εικόνα 36 - Παροχή παιδικής μέριμνας για παιδιά ηλικίας κάτω των 3 ετών (% άνω του πληθυσμού κάθε ηλικιακής ομάδας) και βαθμολογίες δείκτη FemAI ανά κράτος-μέλος (EL=Ελλάδα), 2017. Πηγή: Έρευνα EU-SILC 78
Εικόνα 37 - Ποσοστά συμμετοχής παιδιών 4 ετών στην προσχολική εκπαίδευση (% επί του πληθυσμού κάθε ηλικιακής ομάδας) και βαθμολογίες FemAI, 2017 - Πηγή: Eurostat 79
Εικόνα 38 - Πηγή : icap 2020 91
Εικόνα 39 - Πηγή : icap 2020 91
Εικόνα 40 - Οι 5 πιο δυναμικές οικονομικές δραστηριότητες στην ΠΚΜ, όσον αφορά τη γυναικεία απασχόληση. Πηγή: ΕΙΕΑΔ 105
Εικόνα 41 – Ανάλυση δυναμισμού μισθωτής απασχόλησης 2018-2019, άνδρες, ΠΕ Ημαθίας. Πηγή: ΕΙΕΑΔ 106
Εικόνα 42 – Ανάλυση δυναμισμού μισθωτής απασχόλησης 2018-2019, γυναίκες, ΠΕ Ημαθίας. Πηγή: ΕΙΕΑΔ 106
Εικόνα 43 – Ανάλυση δυναμισμού μισθωτής απασχόλησης 2018-2019, άνδρες, ΠΕ Θες/νίκης. Πηγή: ΕΙΕΑΔ 107
Εικόνα 44 – Ανάλυση δυναμισμού μισθωτής απασχόλησης 2018-2019, γυναίκες, ΠΕ Θες/νίκηςς. Πηγή: ΕΙΕΑΔ .. 107
Εικόνα 45 – Ανάλυση δυναμισμού μισθωτής απασχόλησης 2018-2019, άνδρες, ΠΕ Κιλκίς. Πηγή: ΕΙΕΑΔ 108
Εικόνα 46 – Ανάλυση δυναμισμού μισθωτής απασχόλησης 2018-2019, γυναίκες, ΠΕ Κιλκίς. Πηγή: ΕΙΕΑΔ 108
Εικόνα 47 – Ανάλυση δυναμισμού μισθωτής απασχόλησης 2018-2019, άνδρες, ΠΕ Πέλλας. Πηγή: ΕΙΕΑΔ 109
Εικόνα 48 – Ανάλυση δυναμισμού μισθωτής απασχόλησης 2018-2019, γυναίκες, ΠΕ Πέλλας. Πηγή: ΕΙΕΑΔ 109
Εικόνα 49 – Ανάλυση δυναμισμού μισθωτής απασχόλησης 2018-2019, άνδρες, ΠΕ Πιερίας. Πηγή: ΕΙΕΑΔ 110
Εικόνα 50 – Ανάλυση δυναμισμού μισθωτής απασχόλησης 2018-2019, άνδρες, ΠΕ Πιερίας. Πηγή: ΕΙΕΑΔ 110
Εικόνα 51- Ανάλυση δυναμισμού μισθωτής απασχόλησης 2018-2019, άνδρες, ΠΕ Σερρών. Πηγή: ΕΙΕΑΔ 111
Εικόνα 52 – Ανάλυση δυναμισμού μισθωτής απασχόλησης 2018-2019, γυναίκες, ΠΕ Σερρών. Πηγή: ΕΙΕΑΔ 111
Εικόνα 53- Ανάλυση δυναμισμού μισθωτής απασχόλησης 2018-2019, άνδρες, ΠΕ Χαλκιδικής. Πηγή: ΕΙΕΑΔ 112
Εικόνα 54 – Ανάλυση δυναμισμού μισθωτής απασχόλησης 2018-2019, γυναίκες, ΠΕ Χαλκιδικής. Πηγή: ΕΙΕΑΔ ... 112
Εικόνα 55- Η προέλευση των πόρων του ΕΣΠΑ 2021-2027. Πηγή: Γραμματεία ΕΣΠΑ, 2021 121

Εισαγωγή

Η έκθεση «Το σήμερα και το αύριο της απασχόλησης των γυναικών, μετά την Πανδημία και πριν το νέο εθνικό παραγωγικό πρότυπο» (Παραδοτέο 32, του έργου Παροχή Υπηρεσιών Επιστημονικής, Ερευνητικής και Διοικητικής-Τεχνικής Υποστήριξης του «Περιφερειακού Μηχανισμού Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας» της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας) αποσκοπεί στην καταγραφή της ισχύουσας κατάστασης για τις γυναίκες απέναντι στην απασχόληση, στις έμφυλες διακρίσεις και στην γονεϊκότητα, υπό το πρίσμα της Πανδημίας μα και του δημογραφικού προβλήματος της Ελλάδας. Για τη σύνταξή της αξιοποιήθηκαν στοιχεία από διεθνείς (CEDEFOP, EIGE, EU Commission, EU Foundation, OECD, WEF & ILO) και εθνικές πηγές (ΕΙΕΑΔ, ΕΛΣΤΑΤ, ΟΑΕΔ, ΕΚΚΕ, ΙΝΕ ΓΣΕΕ, ΜΔΑΑΕ-ΠΚΜ), και επιχειρεί να εστιάσει στις ιδιαίτερες συνθήκες της Κεντρικής Μακεδονίας, περιλαμβάνοντας και συγκεκριμένες συστάσεις πολιτικής.

Παρά την προσοχή που έχει δοθεί στις έμφυλες ανισότητες στην αγορά εργασίας - και τις προσπάθειες που καταβάλλονται για την αντιμετώπισή τους - αυτές εξακολουθούν να επιμένουν. Αυτή η έκθεση στοχεύει να αναδείξει τις συνθήκες εργασίας των γυναικών - σε σύγκριση με εκείνες των ανδρών- σε επίπεδο παγκόσμιο, πανευρωπαϊκό, εθνικό, και περιφερειακό (ΠΚΜ), βάσει δεδομένων από ποικίλες πηγές. Η ανάλυση αξιοποιεί στοιχεία από σχετικές έρευνες του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ, OECD), του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας (International Labour Organization, ILO), του Euro Foundation (EWCS), του European Institute for Gender Equality (EIGE), του ΕΙΕΑΔ, της ΕΛΣΤΑΤ, του ΙΝΕ ΓΣΕΕ και φυσικά της πρόσφατης έρευνας εργαζομένων που διενήργησε ο ΜΔΑΑΕ-ΠΚΜ μεταξύ 700 εργαζομένων στην Κεντρική Μακεδονία, με στόχο τη διερεύνηση σημαντικών πτυχών στην επαγγελματική ζωή, όπως τις βιώνουν γυναίκες και άνδρες.

Πλαίσιο πολιτικής

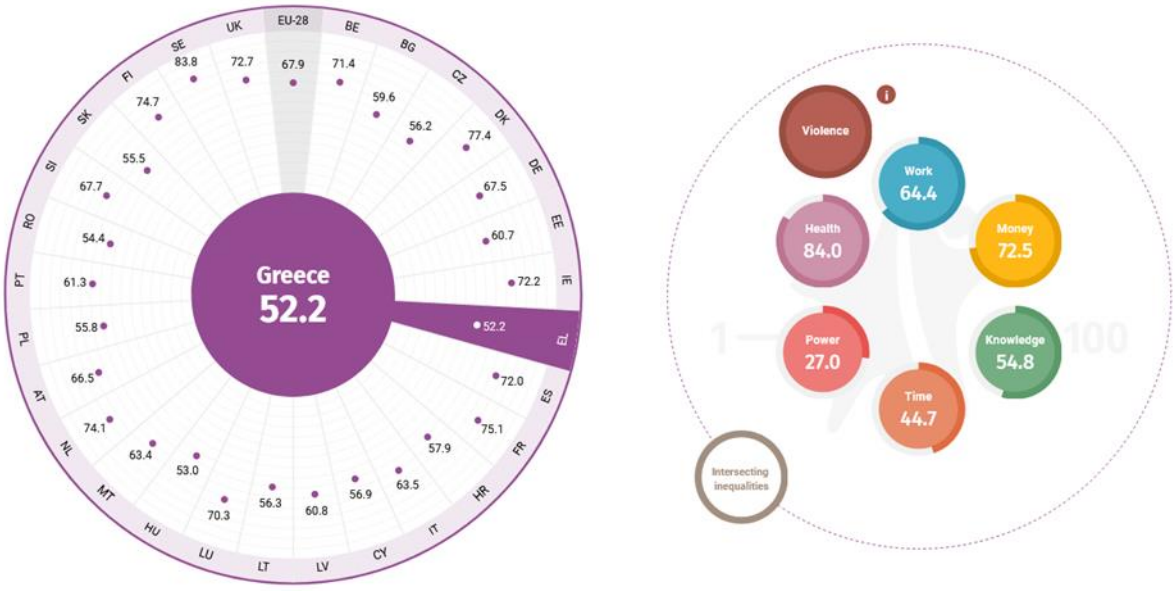
Από τις απαρχές της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης το 1957 και την αρχή της «ίσης αμοιβής για ίση εργασία» (άρθρο 157 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης)

η απουσία έμφυλων διακρίσεων αποτέλεσε για την ΕΕ. Επιπρόσθετα, ο Ευρωπαϊκός πυλώνας κοινωνικών δικαιωμάτων, όπως εγκρίθηκε τον Νοέμβριο 2017, περιλαμβάνει και το ζήτημα της ισορροπίας εργασίας -ζωής και του καταμερισμού των ευθυνών φροντίδας.

Παρά όμως τις μακροχρόνιες συστάσεις πολιτικής, η πρόοδος παραμένει αργή, προκαλώντας ανησυχίες για τα μέχρι τώρα βήματα που έχουν γίνει. Η επιβράδυνση της οικονομίας με την χρηματοπιστωτική κρίση του 2008, σε συνδυασμό με την επέλαση της αυτοματοποίησης και της πανδημίας του COVID 19 έχουν αυξήσει τον κίνδυνο μείωσης της αποτελεσματικότητας των προηγούμενων ενωσιακών πρωτοβουλιών.

Η Ελλάδα ακολουθεί όλους τους στρατηγικούς άξονες της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Ισότητα των Φύλων και τις επιταγές της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας (Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης), τα οποία αποτυπώνονται και στο νέο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025. Ωστόσο, όπως θα δούμε και στη συνέχεια, η χώρα μας βαθμολογείται αρκετά χαμηλά στα επίπεδα του χρόνου απασχόλησης, των αποδοχών, της

συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων, τη συμμετοχή στη διακυβέρνηση, και της ισορροπίας εργασίας-ζωής (Εικόνα 1).



Εικόνα 1 - Gender Equality Index score for Greece for the 2020 edition. The data for 2020 Index is mostly from 2018. - Πηγή: Eurostat

1. Παγκόσμιες τάσεις στην απασχόληση των γυναικών

1.1. Συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, παγκοσμίως

1.1.1. Η διεθνής εικόνα, σύμφωνα με τα στοιχεία του World Economic Forum

Σύμφωνα με τις μετρήσεις του World Economic Forum σε παγκόσμιο επίπεδο, η μέση απόσταση που έχει καλυφθεί έως την έμφυλη ισοτιμία βρίσκεται στο 68%, ένα βήμα πίσω σε σύγκριση με το 2020 (-0,6 ποσοστιαίες μονάδες). Αυτή η εξέλιξη οφείλεται κυρίως στη μείωση των επιδόσεων των μεγάλων χωρών. Σύμφωνα με την τρέχουσα τάση, πλέον χρειάζονται 135,6 χρόνια για να κλείσει η απόσταση μεταξύ φύλων παγκοσμίως.1 - Το χάσμα μεταξύ των φύλων στην πολιτική συμμετοχή παραμένει το μεγαλύτερο από τα τέσσερα που εντοπίστηκαν, με μόνο το 22% να έχει καλυφθεί μέχρι σήμερα, έχοντας περαιτέρω διευρυνθεί σε πάνω από 2,4 ποσοστιαίες μονάδες, από την έκδοση της έκθεσης του 2020. Σε 156 χώρες που καλύπτονται από τον δείκτη, οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν μόνο το 26,1% περίπου των 35.500 εδρών του κοινοβουλίου, και μόλις το 22,6% των 3.400 υπουργών παγκοσμίως. Σε 81 χώρες, δεν υπήρξε ποτέ γυναίκα επικεφαλής του κράτους, μέχρι τις 15 Ιανουαρίου 2021. Επί του παρόντος ποσοστού προόδου, το Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ εκτιμά ότι θα χρειαστούν 145,5 χρόνια για να επιτευχθεί πλήρης ισότητα φύλου στην πολιτική.

Η διεύρυνση της απόστασης μεταξύ των φύλων στην πολιτική συμμετοχή έχει ενταθεί λόγω αρνητικών τάσεων σε ορισμένες μεγάλες χώρες, οι οποίες έχουν αντισταθμίσει την πρόοδο σε άλλες 98 μικρότερες χώρες. Σε παγκόσμιο επίπεδο, από την προηγούμενη έκδοση της έκθεσης, υπάρχουν πλέον περισσότερες γυναίκες στα κοινοβούλια, ενώ δύο χώρες εξέλεξαν την πρώτη γυναίκα πρωθυπουργό τους (Τόγκο το 2020 και Βέλγιο το 2019).

Το χάσμα μεταξύ των φύλων στην οικονομική συμμετοχή παραμένει το δεύτερο μεγαλύτερο από τα τέσσερα βασικά κενά που εντοπίζονται από τον δείκτη. Σύμφωνα με τα φετινά αποτελέσματα του δείκτη, μέχρι τώρα έχει κλείσει το 58% αυτού του χάσματος . Το χάσμα παρουσίασε οριακή βελτίωση από την έκδοση της έκθεσης του 2020, και ως εκ τούτου εκτιμάται ότι θα χρειαστεί άλλα 267,6 χρόνια για να κλείσει.

Η μικρή πρόοδος που σημειώθηκε στο κλείσιμο του οικονομικού χάσματος σε επίπεδο συμμετοχής και ευκαιριών έρχεται ως αποτέλεσμα δύο αντίθετων τάσεων. Από τη μία πλευρά, το ποσοστό γυναικών μεταξύ ειδικευμένων επαγγελματιών συνεχίζει να αυξάνεται, όπως και η πρόοδος προς τη μισθολογική ισότητα, αν και με βραδύτερο ρυθμό. Από την άλλη πλευρά, οι συνολικές ανισότητες εισοδήματος εξακολουθούν να γεφυρώνονται μόνο εν μέρει, και επίσης καταγράφεται επίμονη έλλειψη γυναικών σε ηγετικές θέσεις, με αυτές να αντιπροσωπεύουν μόλις το 27% του συνόλου των διευθυντικών θέσεων.

Τα χάσματα φύλου στα επίπεδα της εκπαίδευσης και της υγείας καταγράφονται σχεδόν καλυμμένα. Σε εκπαιδευτικό επίπεδο, 95% του έμφυλου χάσματος έχει κλείσει παγκοσμίως, με 37 χώρες να χαρακτηρίζονται ήδη από ισοτιμία. Ωστόσο, στα τελευταία μέτρα της διαδρομής η σημειούμενη πρόοδος είναι αργή. Το WEF εκτιμά ότι με την τρέχουσα τάση, θα χρειαστούν άλλα 14,2 χρόνια για να καλυφθεί εντελώς αυτό το κενό. Σε επίπεδο ατομικής υγείας και επιβίωσης, το 96% αυτού του χάσματος μεταξύ των φύλων έκλεισε, καταγράφοντας οριακή πτώση από πέρυσι (όχι λόγω COVID-19), και ο χρόνος για το κλείσιμο αυτού του χάσματος παραμένει απροσδιόριστος. Παγκοσμίως αναμένονται σημαντικές μελλοντικές επιπτώσεις λόγω των συνεπειών της πανδημίας, καθώς και συνεχιζόμενες διακυμάνσεις της ποιότητας σε σχέση με εισόδημα, γεωγραφία, φυλή και εθνότητα, τόσο για την εκπαίδευση όσο και για την υγεία, αν και εκεί καταγράφεται πρόοδος υψηλότερη από ό,τι για την οικονομία και την πολιτική.

Τα κενά μεταξύ των φύλων είναι πιο πιθανά σε τομείς όπου απαιτούνται ιδιαίτερες τεχνικές δεξιότητες. Για παράδειγμα, στο Cloud Computing, οι γυναίκες αποτελούν διεθνώς το 14% του εργατικού δυναμικού, στις ειδικότητες Μηχανικού το 20% και στο Δεδομένα και Τεχνητή Νοημοσύνη το 32%. Ενώ οι οκτώ εξεταζόμενοι κλάδοι δραστηριότητας λαμβάνουν μεγάλη εισροή νέων ταλέντων, σύμφωνα με την τρέχουσα τάση, αυτές οι εισροές δεν χαρακτηρίζονται από έμφυλη ισορροπία, και δυστυχώς η συμμετοχή στους τομείς όπου οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται φαίνεται να παραμένει δύσκολη, τουλάχιστον επί του παρόντος. Για παράδειγμα, το τρέχον ποσοστό γυναικών στο Cloud Computing βρίσκεται στο 14,2%, και αυτός ο αριθμός έχει μόνο βελτιωθεί κατά 0,2 ποσοστιαίες μονάδες, ενώ το ποσοστό γυναικών σε επαγγέλματα Δεδομένων και Τεχνητής Νοημοσύνης είναι 32,4%, έχοντας σημειώσει ήπια πτώση 0,1 ποσοστιαίων μονάδων από τον Φεβρουάριο του 2018.

Η τελευταία έκθεση του WEF παρουσιάζει επίσης ένα νέο δείκτη που δημιουργήθηκε σε συνεργασία με το LinkedIn, ο οποίος αποτυπώνει τη διαφορά πιθανοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών να πραγματοποιήσουν μία τολμηρή αλλαγή σταδιοδρομίας. Ο δείκτης αποκαλύπτει ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν χάσμα μεταξύ των φύλων σε αλλαγές σταδιοδρομίας εντός των δυνατοτήτων τους, σε τομείς όπου επί του παρόντος υποεκπροσωπούνται, όπως πχ στο Cloud Computing, όπου το χάσμα αλλαγής εργασίας είναι 58%, στις ειδικότητες μηχανικού, (χάσμα 42%), και Ανάπτυξης Προϊόντων (χάσμα 19%).

Μέσω του συνδυασμένου αποτελέσματος της επιταχυνόμενης αυτοματοποίησης, της αυξανόμενης χρήσης ωραρίων «διπλής βάρδιας», και άλλων δυναμικών στην αγορά εργασίας (πχ ο διαχωρισμός επαγγελματικών ειδικοτήτων), η Πανδημία είναι πιθανό να επιφέρει ουσιαστικές επιπτώσεις όσον αφορά τις μελλοντικές οικονομικές ευκαιρίες για τις γυναίκες, οι οποίες κινδυνεύουν από κατώτερες προοπτικές επαναπρόσληψης και συνεχή πτώση εισοδήματος.

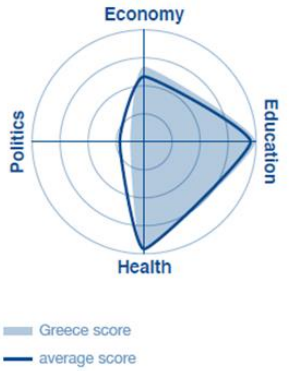
1.1.2. Χάσματα φύλου ανά ενδεικτικές χώρες και περιοχές

Σύμφωνα με τον δείκτη, οι πέντε πιο βελτιωμένες χώρες συνολικά φέτος είναι οι Λιθουανία, Σερβία, Τιμόρ-Λέστε, Τόγκο και Ηνωμένα Αραβικά Εμιράτα, αφού έχουν περιοριστεί τα χάσματα μεταξύ των φύλων τους κατά τουλάχιστον 4,4 % ή και περισσότερο. Το Τιμόρ-Λέστε και το Τόγκο είναι επίσης μεταξύ των τεσσάρων χωρών (συμπεριλαμβανομένων της Ακτής Ελεφαντοστού και της Ιορδανίας) που έχουν καταφέρει να κλείσουν το χάσμα οικονομικής συμμετοχή και ευκαιριών κατά τουλάχιστον 1 πλήρη ποσοστιαία μονάδα σε ένα έτος. Τρεις νέες χώρες έχουν αξιολογηθεί φέτος για πρώτη φορά: Αφγανιστάν (156ο με κάλυψη 44,4% χάσματος, πριν την επανάκαμψη των Ταλιμπάν), Γουιάνα (72,8% κάλυψη του χάσματος, 53η) και Νίγηρας (62,9% κάλυψη χάσματος, 138ος). Στην κατάταξη χωρών που έχουν καλύψει περισσότερο το χάσμα μεταξύ των φύλων βρίσκεται 1η η Ισλανδία (89,2%, για 12η φορά) , 2η η Φινλανδία (86,1%) 3η η Νορβηγία | (84,9%), 4η η Νέα Ζηλανδία (84,0%), 5η η Σουηδία (82,3%) 6η η Ναμίμπια (80,9%), 7η η Ρουάντα (80,5%), 8η η Λιθουανία (80,4%), 9η η Ιρλανδία (80,0%) και 10η η Ελβετία (79,8%). Η χώρα μας κατατάσσατε 98η, σε σύνολό 156 εξεταζόμενων κρατών.

Greece

rank out of 156 countries **98**

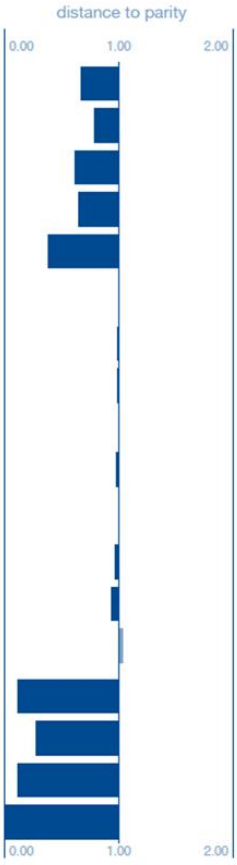
score 0.00 = imparity, 1.00 = parity **0.689**



	2006 score		2021 score	
Global Gender Gap Index	**69**	**0.654**	**98**	**0.689**
Economic participation and opportunity	70	0.585	83	0.672
Educational attainment	46	0.992	67	0.994
Health and survival	53	0.978	107	0.966
Political empowerment	87	0.061	115	0.123

COUNTRY SCORE CARD

	rank	score	avg	female	male	f/m
Economic participation and opportunity	**83**	**0.672**	**0.583**			
Labour force participation rate, %	89	0.790	0.655	60.6	76.7	0.79
Wage equality for similar work, 1-7 (best)	92	0.622	0.628	–	–	4.36
Estimated earned income, int'l $ 1,000	63	0.647	0.494	23.9	36.9	0.65
Legislators, senior officials and managers, %	97	0.389	0.349	28.0	72.0	0.39
Professional and technical workers, %	1	1.000	0.755	50.9	49.1	1.04
Educational attainment	**67**	**0.994**	**0.950**			
Literacy rate, %	74	0.989	0.897	97.4	98.5	0.99
Enrolment in primary education, %	1	1.000	0.755	98.5	98.0	1.00
Enrolment in secondary education, %	114	0.985	0.950	92.6	94.1	0.98
Enrolment in tertiary education, %	1	1.000	0.927	137.0	136.2	1.01
Health and survival	**107**	**0.966**	**0.957**			
Sex ratio at birth, %	136	0.939	0.925	–	–	0.94
Healthy life expectancy, years	96	1.029	1.029	71.9	69.9	1.03
Political empowerment	**115**	**0.123**	**0.218**			
Women in parliament , %	90	0.277	0.312	21.7	78.3	0.28
Women in ministerial positions, %	120	0.117	0.235	10.5	89.5	0.12
Years with female/male head of state (last 50)	61	0.019	0.144	0.9	49.1	0.02



Εικόνα 2 – Η Ελλάδα κατατάσσεται 98η, με βαθμολογία 0,689, όπου με 1 βαθμολογείται η απόλυτη ισότητα και με 0 η απόλυτη ανισότητα. - Πηγή. WEF Global Gender Gap Report 2021

0.689 / 98 GRC

SELECTED CONTEXTUAL DATA

General Indicators	female	male	value
GDP, US$ billions	–	–	194.4
GDP per capita, constant '17 intl. $ 1000	–	–	27.48
Total population, million people	5.33	5.14	10.47
Population growth rate, %	-0.47	-0.46	-0.47
Population sex ratio (female/male), female/male ratio	50.92	49.08	1.04

Work participation and leadership	female	male	value
Labour force, million people	2.06	2.57	0.45
Unemployed adults, % of labour force (15-64)	21.68	14.09	1.54
Workers employed part-time, % of employed people	33.59	20.01	1.68
Gender pay gap (OECD only), %	–	–	4.49
Proportion of unpaid work per day, female/male ratio	–	–	2.81
Advancement of women to leadership roles, 1-7 (best)	–	–	3.90
Gender parity in tech roles, 1-7 (best)	–	–	4.02
Boards of listed companies,% board members	10.30	89.70	0.11
Firms with female majority ownership, % firms	45.90	54.10	0.85
Firms with female top managers, % firms	17.20	82.80	0.21
Share of workers in informal sector, % workers	n/a	n/a	n/a

Access to finance	female	male	value
Right to hold a bank account & get credit, 0-1 (worst)	–	–	0.00
Inheritance rights for daughters, 0-1 (worst)	–	–	0.50
Women's access to land use, control & ownership, 0-1 (worst)	–	–	0.50
Women's access to non-land assets use, control & ownership, 0-1 (worst)	–	–	0.50

Civil and political freedom	female	male	value
Year women received right to vote	–	–	1952
Number of female heads of state to date	–	–	2
Election list quotas for women, national, yes/no	n/a	n/a	Yes
Party membership quotas, voluntary, Yes/no	n/a	n/a	Yes
Seats held in upper house,% total seats	n/a	n/a	n/a
Right to equal justice, 0-1 (worst)	–	–	0.00
Right to travel outside the country, 0-1 (worst)	–	–	0.00

Family and care	female	male	value
Mean age of women at birth of first child	–	–	31.3
Average number of children per woman	–	–	1.30
Women's unmet demand for family planning, % women 15-49	–	–	10.00
Right to divorce, 0-1 (worst)	–	–	0.50
Child marriage, % women 15-19	–	–	1.90
Length of maternity/paternity leave (days), weeks	43.00	0.40	0.01
Wages paid during maternity/paternity leave, % annual gross wage	49.50	100.0	0.50
Public childcare expenditure, % GDP	n/a	n/a	n/a

Education and skills	female	male	value
STEMS, attainment %	20.22	42.24	0.48
Agri., Forestry, Fisheries & Veterinary, attainment %	2.01	3.08	0.65
Arts & Humanities, attainment %	15.43	7.60	2.03
Business, Admin. & Law, attainment %	20.34	20.12	1.01
Education, attainment %	10.66	2.59	4.12
Engineering, Manuf. & Construction, attainment %	9.83	26.82	0.37
Health & Welfare, attainment %	14.21	8.28	1.72
Information & Comm. Technologies, attainment %	1.77	4.46	0.40
Natural Sci., Mathematics & Statistics, attainment %	8.62	10.96	0.79
Services, attainment %	2.45	4.43	0.55
Social Sci., Journalism & Information, attainment %	14.67	11.66	1.26
Vocational training, attainment %	11.11	15.03	0.74
PhD graduates, attainment %	0.34	0.69	0.49

Health	female	male	value
Maternal mortality, deaths per 100,000 live births	–	–	3
Prevalence of gender violence in lifetime, % women	–	–	19.0
Law permits abortion to preserve a woman's health, 0-1 (worst)	–	–	0.00
Births attended by skilled personnel, % live births	–	–	99.90
Antenatal care, at least four visits, % women 15-49	n/a	n/a	n/a

Εικόνα 3 – Συνέχεια από Εικόνα2 - Πηγή. WEF Global Gender Gap Report 2021

Σημειώνονται σημαντικές ανισότητες ακόμη και στο εσωτερικό σε διάφορες γεωγραφικές περιοχές. Η Δυτική Ευρώπη παραμένει η περιοχή που έχει προχωρήσει περισσότερο προς την κατεύθυνση ισότητας των φύλων (77,6%) και συνεχίζει, σύμφωνα με την τελευταία έκθεση. Η Βόρεια Αμερική είναι η δεύτερη περισσότερο προχωρημένη (76,4%), επίσης βελτιωμένη φέτος, ακολουθούμενη από τη Λατινική Αμερική και την Καραϊβική (71,2%) και την Ανατολική Ευρώπη και την Κεντρική Ασία (71,1%). Μερικά δεκαδικά ψηφία παρακάτω είναι η περιοχή της Ανατολικής Ασίας και του Ειρηνικού (68,9%), μία από τις οι πιο βελτιωμένες περιοχές, ακριβώς μπροστά από την Υποσαχάρια Αφρική (67,2%), και ξεπερνώντας άνετα τη Νότια Ασία (62,3%). Η περιοχή της Μέσης Ανατολής και της Βόρειας Αφρικής παραμένει εκείνη με το μεγαλύτερο χάσμα (60,9%).

Με τον τρέχοντα σχετικό ρυθμό, τα χάσματα μεταξύ των φύλων μπορούν δυνητικά θα κλείσουν σε 52,1 χρόνια στη Δυτική Ευρώπη, σε 61,5 χρόνια στη Βόρεια Αμερική και σε 68,9 χρόνια σε Λατινική Αμερική και Καραϊβική. Σε όλες τις άλλες γεωγραφικές περιοχές, με τον τρέχοντα ρυθμό θα χρειαστούν πάνω από 100 χρόνια για να κλείσει το χάσμα μεταξύ των φύλων: 121,7 έτη στην Υποσαχάρια Αφρική, 134,7 χρόνια στην Ανατολική Ευρώπη και στην Κεντρική Ασία, 165,1 χρόνια σε Ανατολική Ασία και Ειρηνικό, 142,4 χρόνια στη Μέση Ανατολή και στη Βόρεια Αφρική, και 195,4 χρόνια στη Νότια Ασία.

1.2. Η κατάσταση στην απασχόληση των γυναικών σε επίπεδο ΕΕ

1.2.1. Πρόοδος στην ισότητα των φύλων στην ΕΕ από το 2010

Παρά τις υψηλές επιδόσεις της, με 67,9 στις 100 μονάδες, η ΕΕ συνολικά έχει οπωσδήποτε πολύ δρόμο μπροστά της πριν φτάσει στην ισότητα των φύλων. Σύμφωνα με τα στοιχεία που συγκέντρωσε το WEF, η βαθμολογία της στον Δείκτη Ισότητας των Φύλων αυξήθηκε μόνο κατά 4,1 μονάδες από το 2010 και 0,5 μονάδες από το 2017. Με αυτόν τον ρυθμό προόδου - 1 μονάδα κάθε 2 χρόνια- θα χρειαστούν περισσότερα από 60 χρόνια για να επιτευχθεί η ισότητα των φύλων στην ΕΕ.

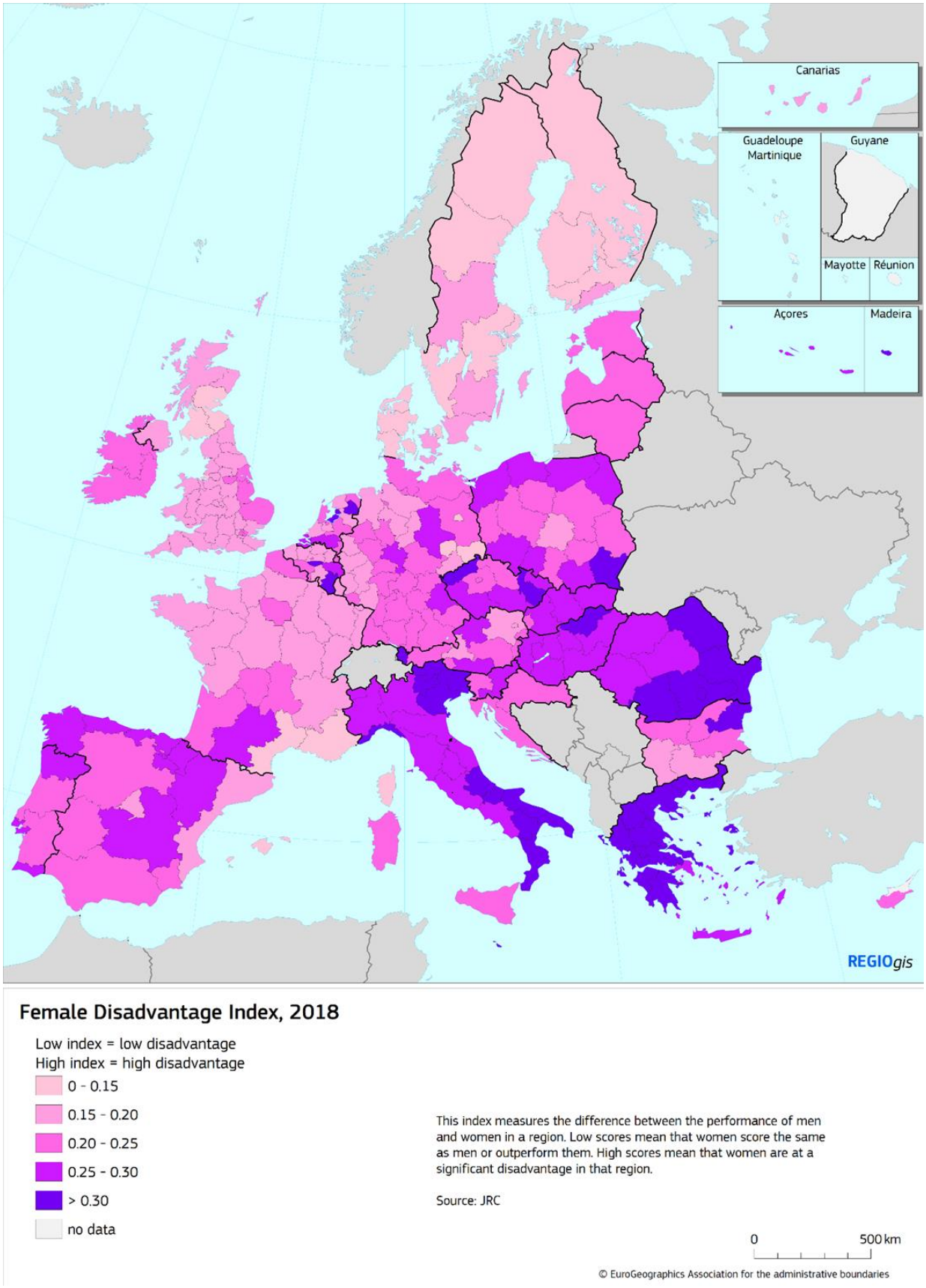
Η ΕΕ είναι πιο κοντά στην ισότητα των φύλων στον τομέα της υγείας (88,0 μονάδες), ιδίως όσον αφορά την πρόσβαση σε υπηρεσίες υγείας. Η δεύτερη υψηλότερη βαθμολογία είναι στον τομέα του χρήματος (80,6 μονάδες). Τα περισσότερα περιθώρια βελτίωσης όσον αφορά τις ανισότητες μεταξύ των φύλων εντοπίζονται στον τομέα της διοίκησης (53,5 μονάδες), ειδικά στη λήψη οικονομικών αποφάσεων. Η δεύτερη χαμηλότερη βαθμολογία είναι στον τομέα της γνώσης (63,6 μονάδες). Ο διαχωρισμός των φύλων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι το κύριο εμπόδιο. Η μεγαλύτερη βελτίωση στη βαθμολογία της ΕΕ στον τομέα της ισχύος έχει βελτιωθεί περισσότερο από το 2010 (+ 11,6 μονάδες), παρά τη χαμηλότερη καταγραφόμενη βαθμολογία. Αυτή η βελτίωση οδηγεί στη συνολική αύξηση της βαθμολογίας του γενικού δείκτη. Χωρίς την πρόοδο ως προς την κατάκτηση της εξουσίας, η ισότητα των φύλων θα είχε προχωρήσει ελάχιστα.

Από το 2010, η βαθμολογία της ΕΕ μειώθηκε στον τομέα του χρόνου (- 0,6 μονάδες), όπου καταμετράται η κατανομή των δουλειών του σπιτιού και των ευθυνών φροντίδας. Αυτές οι ανισότητες θα μπορούσαν να διευρυνθούν εξαιτίας της πανδημίας του COVID-19.

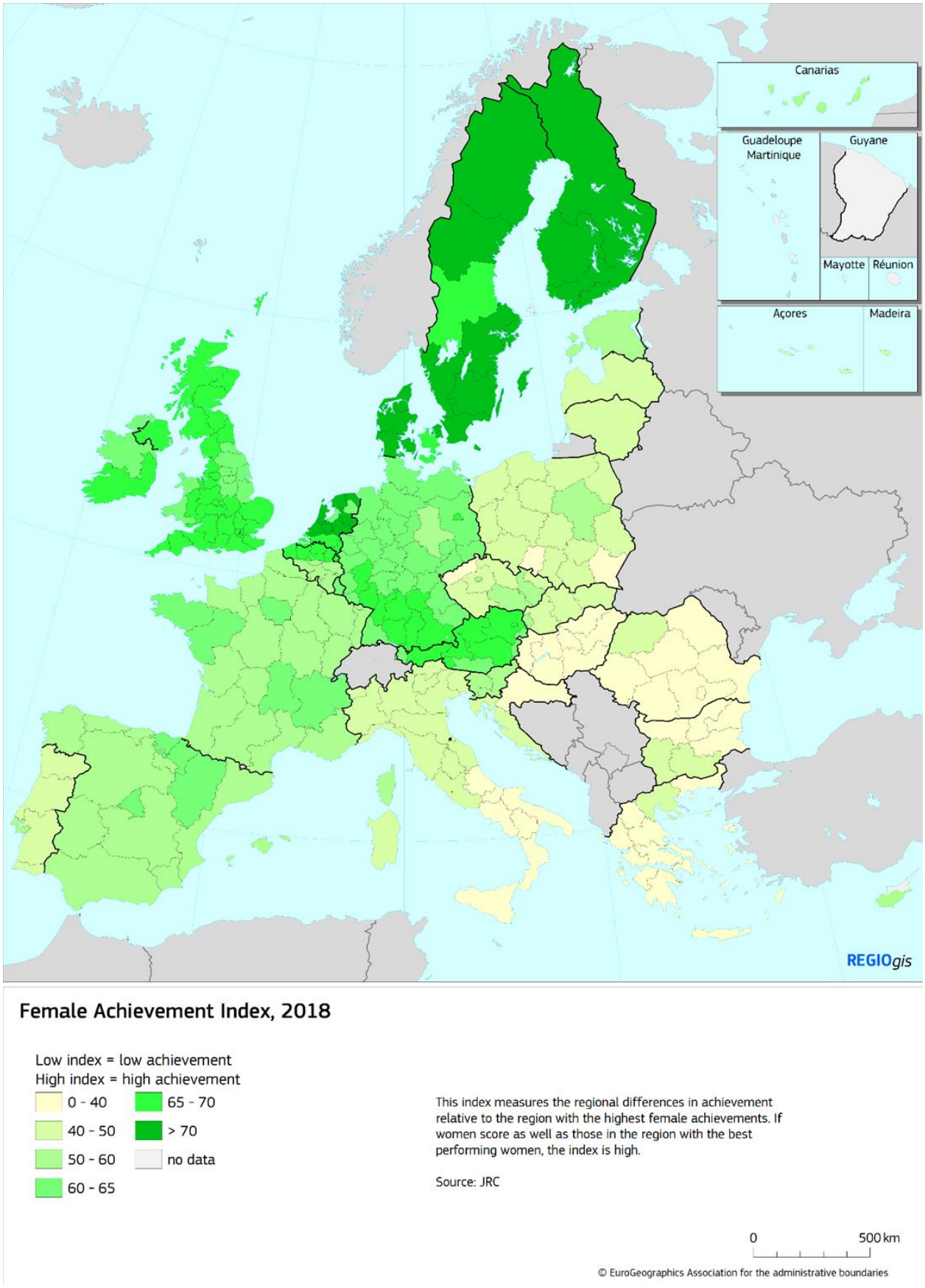
1.2.2. Τα πρόσφατα ευρήματα του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE)

Ο χάρτης στην Εικόνα 4 απεικονίζει χρωματικά τις επιδόσεις του **FemDI (Female Disadvantage Index - Δείκτης Γυναικείου Μειονεκτήματος)**, όπως αυτές καταγράφηκαν στις περιφέρειες της ΕΕ 28. Οι περιοχές με χαμηλές βαθμολογίες (ανοιχτόχρωμες περιοχές) είναι εκείνες όπου οι γυναίκες έχουν την ίδια βαθμολογία με τους άνδρες, ή τους ξεπερνούν. Οι περιοχές με υψηλές βαθμολογίες (σκούρο χρώμα) δείχνουν πού οι γυναίκες βρίσκονται σε πολύ μειονεκτική θέση σε σύγκριση με τους άνδρες. Υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ των περιφερειών της ΕΕ όσον αφορά τα γυναικεία μειονεκτήματα. Η πλειοψηφία των περιφερειών στις σκανδιναβικές χώρες, στη Γαλλία και στο Ηνωμένο Βασίλειο σημειώνουν τη χαμηλότερη βαθμολογία γυναικείων μειονεκτημάτων. Οι περιφέρειες στις νότιες και ανατολικές χώρες τείνουν να έχουν υψηλότερες βαθμολογίες. Οι περιφέρειες του Βελγίου και της Ολλανδίας παρουσιάζουν σημαντικές διαφορές. Οι σχετικές τυπικές αποκλίσεις15 σε αυτές τις χώρες είναι τόσο μεγάλες όσο το αντίστοιχο μέτρο σε εθνική κλίμακα σε όλα τα κράτη μέλη. Η Εικόνα 5 απεικονίζει τον συγκρίσιμο χάρτη των αποτελεσμάτων FemAI. Σε αυτόν τον χάρτη όσο πιο σκούρο είναι το χρώμα, τόσο υψηλότερη είναι η βαθμολογία, και καλύτερη η γυναικεία απόδοση. Όπως και στον προηγούμενο χάρτη, οι περιφέρειες στις σκανδιναβικές χώρες βαθμολογούνται υψηλά, καθώς και ορισμένες από τις ολλανδικές και αυστριακές περιφέρειες.

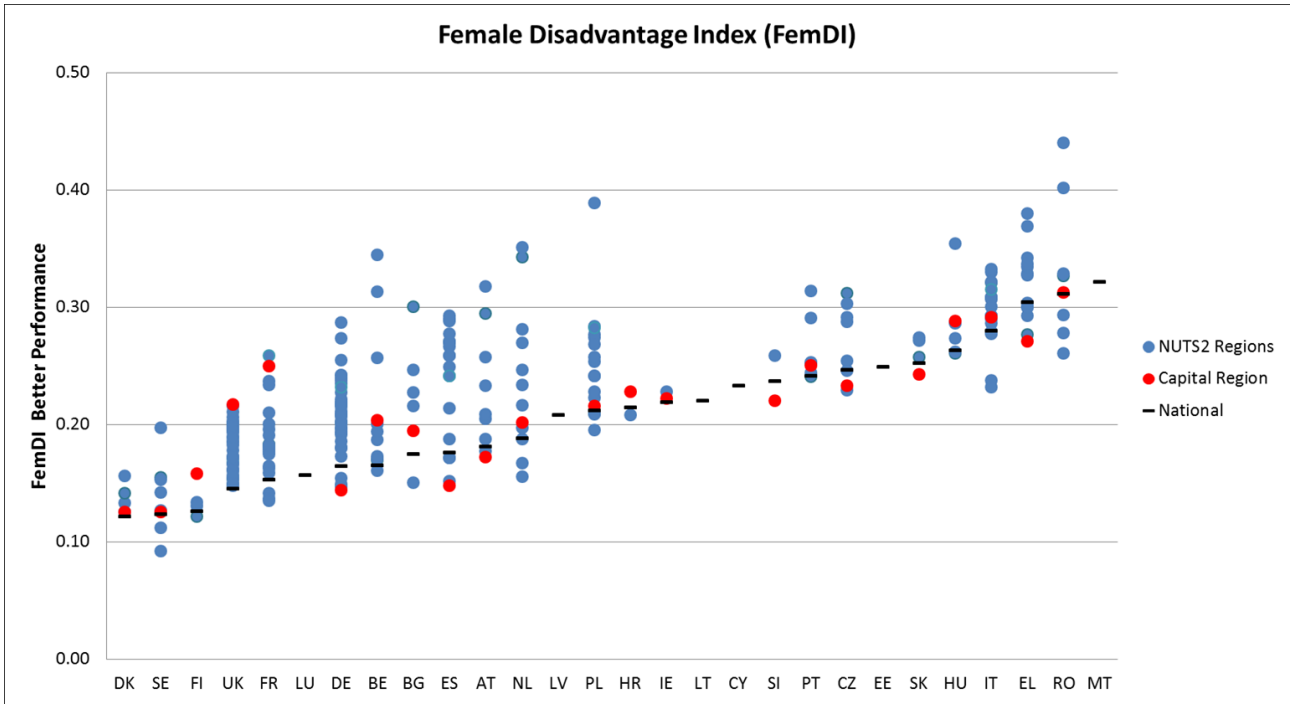
Οι πρωτεύουσες στον ευρωπαϊκό δείκτη **FemAI (Female Achievement Index - Δείκτης Γυναικείας Επίτευξης)** (Εικόνα 6) έχουν συνήθως καλύτερη βαθμολογία από τις άλλες περιοχές των χωρών. Αυτή η τάση μπορεί να παρατηρηθεί στα περισσότερα κράτη μέλη εκτός από την Ολλανδία και το Βέλγιο. Στον FemDI (Εικόνα 7) οι πρωτεύουσες έχουν επίσης καλή απόδοση (έχουν τις χαμηλότερες βαθμολογίες) αλλά υπάρχουν εξαιρέσεις, πχ Φινλανδία, Γαλλία και Ιταλία. Χάριν ενημέρωσης,οι περιφέρειες κατηγοριοποιούνται ανάλογα με το ΑΕΠ τους σε τρεις κατηγορίες, ως πιο ανεπτυγμένες, μεταβατικές ή λιγότερο ανεπτυγμένες. Οι λιγότερο ανεπτυγμένες περιοχές ορίζονται ως κατά κεφαλήν ΑΕΠ κάτω από το 75% του μέσου όρου της ΕΕ (κατά το έτος 2014, στην αρχή της περιόδου προγραμματισμού 2014-2020***). Η Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας, με 54% του ενωσιακού μέσου όρου, κατατάσσεται στις λιγότερο ανεπτυγμένες περιοχές.*** Ως περιφέρειες μετάβασης ορίζονται εκείνες με κατά κεφαλήν ΑΕΠ μεταξύ 75-90% του μέσου όρου της ΕΕ και πιο ανεπτυγμένες όσες υπερβαίνουν το 90% του μέσου όρου της ΕΕ. Οι λιγότερο ανεπτυγμένες περιφέρειες λαμβάνουν υψηλό επίπεδο χρηματοδότησης κατά κεφαλή, οι μεταβατικές περιφέρειες λαμβάνουν μέτριο επίπεδο, ενώ οι πιο ανεπτυγμένες περιοχές λαμβάνουν χαμηλό επίπεδο. Αντιπαραθέτοντας τις περιφερειακές βαθμολογίες FemDI και FemAI στις τρεις κατηγορίες περιφερειών, είμαστε σε θέση να προσδιορίσουμε ποιες περιοχές στις αντίστοιχες κατηγορίες χρειάζονται επιπλέον ενωσιακή υποστήριξη (Πίνακας 1).



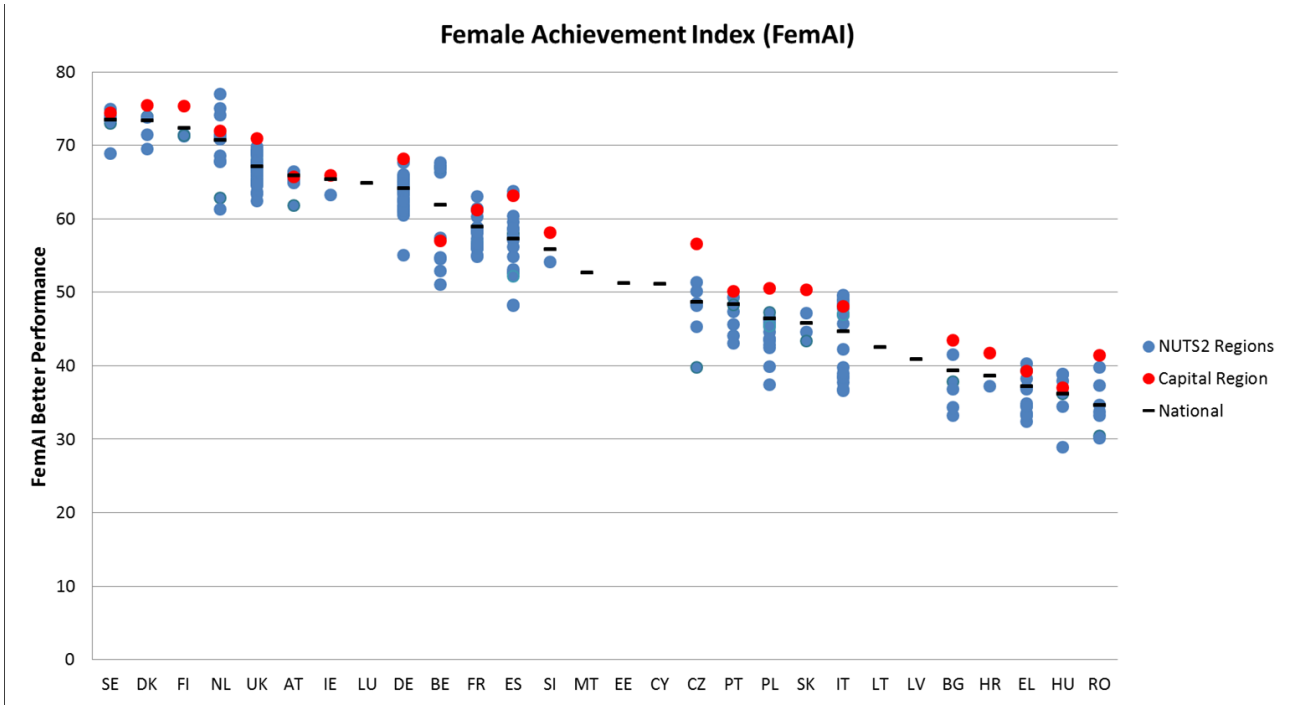
Εικόνα 4 - Χάρτης αποτύπωσης δείκτη FemDI. Πηγή: EIGE



Εικόνα 5 - Χάρτης αποτύπωσης δείκτη FemAI. Πηγή: EIGE



Εικόνα 6 - Βαθμολογίες Δείκτης Μειονεκτήματος Γυναικών Σημείωση: Περιοχές NUTS 2 (μπλε στίγματα), πρωτεύουσες περιφερειών (κόκκινα στίγματα) και εθνικές τιμές (μαύρα στίγματα). Όσο χαμηλότερη βαθμολογία τόσο καλύτερη απόδοση. Πηγή: EIGE



Εικόνα 7 - Βαθμολογίες Δείκτη Γυναικείας Επίτευξης (FemAI) Σημείωση: Περιοχές NUTS 2, (μπλε στίγματα), πρωτεύουσες περιφερειών (κόκκινα στίγματα) και εθνικές τιμές (μαύρα στίγματα). Όσο υψηλότερη βαθμολογία τόσο καλύτερη απόδοση. Πηγή: EIGE

Πίνακας 1 - Αποτελέσματα δεικτών FemDI και FemAI, σε σχέση με την πολιτική συνοχής. Πηγή: EIGE

Female Disadvantage Index

Rank	More developed regions	NUTS 2 code	Score
1	Upper Norrland, Sweden	SE33	0.09
2	East Middle Sweden	SE12	0.11
3	Eastern Finland	FI1D	0.12
4	Stockholm, SE	SE11	0.13
5	Hovedstaden, DK	DK01	0.13
149	Vorarlberg, AT	AT34	0.32
150	Liguria, IT	ITC3	0.32
151	Drenthe, NL	NL13	0.34
152	Walloon Brabant, BE	BE31	0.34
153	Flevoland, NL	NL23	0.35

Rank	Transition regions	NUTS 2 code	Score
1	Corsica, FR	FR83	0.14
2	Languedoc-Roussillon,FR	FR81	0.14
3	Dresden, DE	DED2	0.15
4	Merseyside, UK	UKD7	0.15
5	Northern Ireland, UK	UKN0	0.15
46	Luxembourg (BE)	BE34	0.31
47	Malta	MT00	0.32
48	Abruzzo, IT	ITF1	0.33
49	Central Greece	EL64	0.34
50	Western Macedonia, EL	EL53	0.38

Rank	Less developed regions	NUTS 2 code	Score
1	Yuzhen Tsentralen, BG	BG42	0.15
2	West Wales & The Valleys, UK	UKL1	0.17
3	Cornwall & Isles of Scilly, UK	UKK3	0.18
4	Southwestern, BG	BG41	0.20
5	Łódzkie, PL	PL11	0.20
63	Northern Hungary	HU31	0.35
64	Eastern Macedonia and Thrace, EL	EL51	0.37
65	Podkarpackie, PL	PL32	0.39
66	Sud-Est, RO	RO22	0.40
67	Sud-Muntenia, RO	RO31	0.44

Female Achievement Index

Rank	More developed regions	NUTS 2 code	Score
1	Utrecht, NL	NL31	76.99
2	Hovedstaden, DK	DK01	75.42
3	Helsinki-Uusimaa, FI	FI1B	75.38
4	Overijssel, NL	NL21	74.99
5	Upper Norrland, SE	SE33	74.92
149	Região Autónoma da Madeira, PO	PT30	43.06
150	Bucureşti-Ilfov	RO32	39.77
151	Attica, EL	EL30	39.29
152	South Aegean, EL	EL42	37.04
153	Central Hungary	HU10	37.01

Rank	Transition regions	NUTS 2 code	Score
1	Zealand, DK	DK02	69.50
2	Northern Ireland, UK	UKN0	68.63
3	Shropshire & Staffordshire, UK	UKG2	67.50
4	Devon, UK	UKK4	67.37
5	Lancashire, UK	UKD4	66.98
46	North Aegean, EL	EL41	34.84
47	Peloponnese, EL	EL65	34.56
48	Western Macedonia, EL	EL53	33.38
49	Central Greece	EL64	33.21
50	Ionian Islands, EL	EL62	32.39

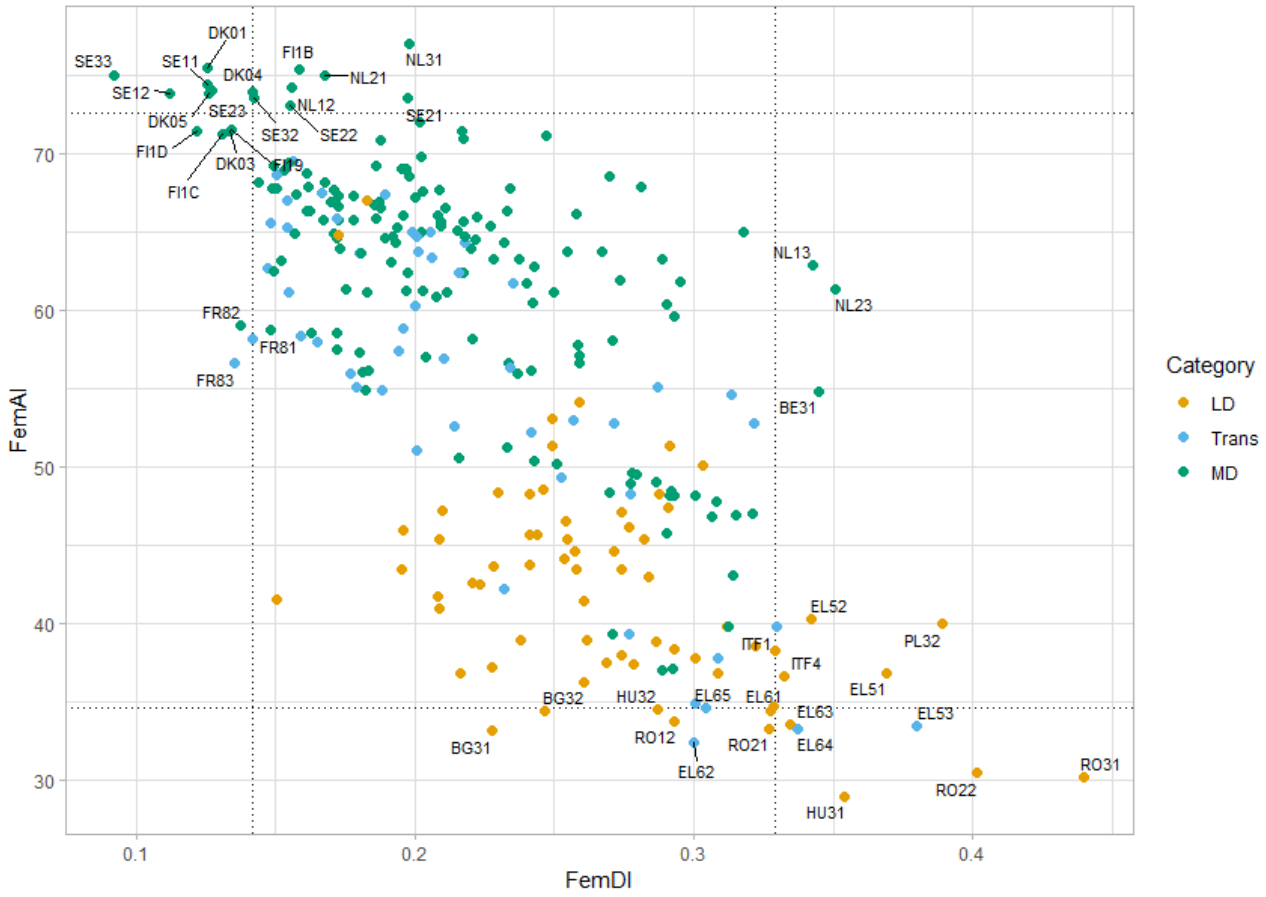
Rank	Less developed regions	NUTS 2 code	Score
1	Cornwall & Isles of Scilly, UK	UKK3	66.97
2	West Wales & The Valleys, UK	UKL1	64.74
3	Eastern Slovenia	SI03	54.08
4	Extremadura, ES	ES43	53.06
5	Estonia	EE00	51.31
63	Nord-Est, RO	RO21	33.24
64	Northwestern, BG	BG31	33.18
65	Sud-Est, RO	RO22	30.42
66	Sud-Muntenia, RO	RO31	30.16
67	Northern Hungary	HU31	28.91

Notes:
FemDI-The lower the score the better performance

FemAI-The higher the score the better performance

Η συνδυαστική παρατήρηση των δύο δεικτών διευκολύνει την κατανόηση του πού βρίσκονται οι γυναίκες σε μειονεκτική θέση, και πού έχουν καλές επιδόσεις στις διάφορες περιφέρειες, αλλά και μεταξύ των κρατών μελών. Υπάρχει μια αρκετά ισχυρή σχέση μεταξύ FemDI και FemAI (Εικόνα 8). Οι πιο ανεπτυγμένες περιφέρειες έχουν τις υψηλότερες βαθμολογίες και στους δύο δείκτες, με εκείνες στις σκανδιναβικές χώρες να βαθμολογούνται υψηλά. Ωστόσο, υπάρχουν και υψηλές βαθμολογίες και εντός μεταβατικών και μη ανεπτυγμένων χωρών (πχ οι περιφέρειες των πρωτευουσών στην Ουγγαρία, στην Ελλάδα, στη Ρουμανία και στην Πορτογαλία). Πάντως, σε γενικές γραμμές, οι βαθμολογίες από περιφέρειες στη Βουλγαρία, στη Ρουμανία, στην Ουγγαρία και στην Ελλάδα είναι χαμηλές και στους δύο δείκτες. Υπάρχουν εξαιρέσεις, πχ η περιοχή της Βουλγαρίας Yuzhen Tsentralen (BG42) για παράδειγμα, αποδίδει καλά στο FemDI (γενικά καταγράφονται μικρές διαφορές μεταξύ των φύλων), αλλά έχει χαμηλή τιμή στο δείκτη FemAI (χαμηλές γυναικείες τιμές γενικά). Οι ολλανδικές περιοχές (Drenthe, NL13 και

Flevoland, NL23) και οι βελγικές (Walloon Brabant, BE31) έχουν χαμηλές βαθμολογίες FemDI σε σύγκριση με τις αντίστοιχες βαθμολογίες FemAI.

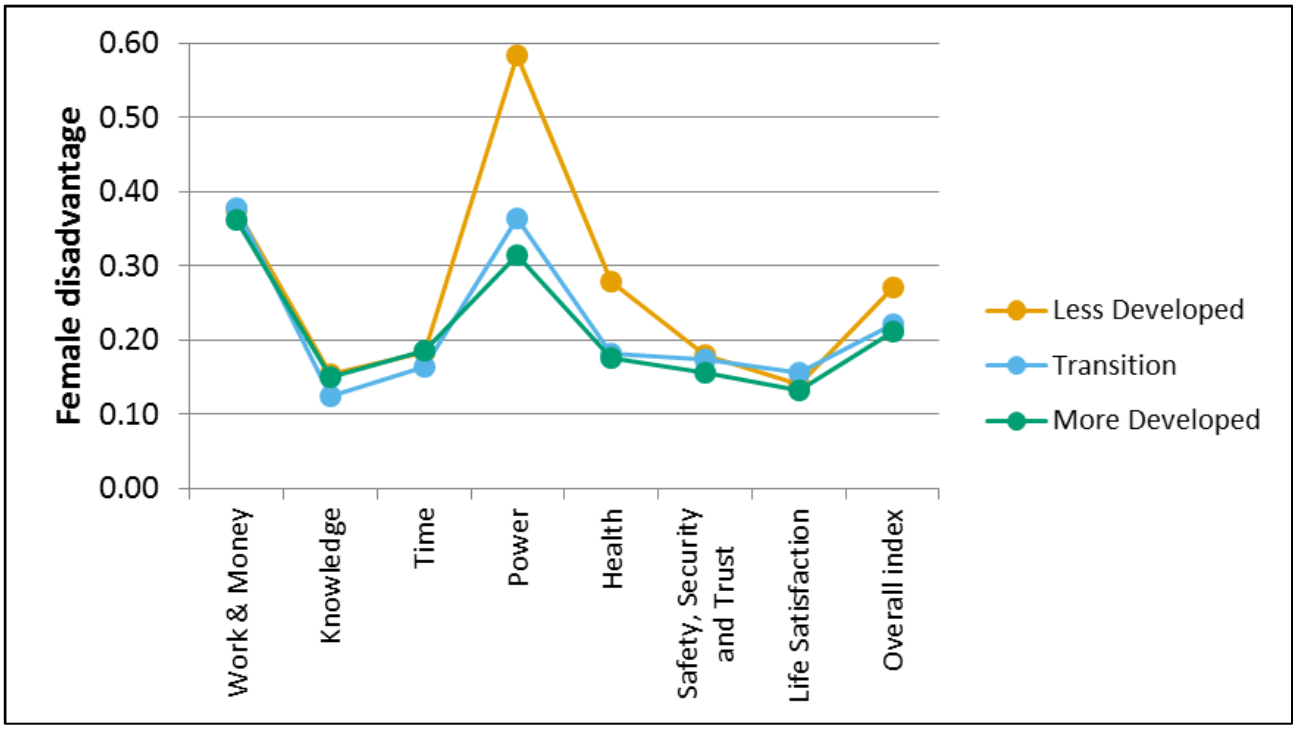


Εικόνα 8 - Σχέση μεταξύ FemDI και FemAI Σημείωση: Το διάγραμμα εμφανίζει διαφορετικές περιοχές ως πιο ανεπτυγμένες (MD, πράσινα στίγματα), μεταβατικές (Trans, μπλε στίγματα) και λιγότερο ανεπτυγμένες (LD, κίτρινα στίγματα). ΠΚΜ-EL 52. Πηγή: EIGE

1.2.3. Βρίσκονται οι γυναίκες των λιγότερο ανεπτυγμένων περιφερειών σε μειονεκτική θέση; Επιτυγχάνουν όλο και λιγότερα;

Η πολιτική συνοχής μπορεί να αξιοποιηθεί για να βοηθήσει τις γυναίκες να επιτύχουν περισσότερα και να μειώσουν τα μειονεκτήματά τους σε σχέση με τους άνδρες. Για παράδειγμα, η πολιτική συνοχής συνέβαλε στην επέκταση της φροντίδας των παιδιών, στην αύξηση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης των γυναικών και στην ενίσχυση της συμμετοχής τους στην αγορά εργασίας. Ο δείκτης FemAI δείχνει σαφώς ότι οι γυναίκες σε λιγότερο ανεπτυγμένες περιοχές επιτυγχάνουν λιγότερα και στους επτά τομείς που καλύπτονται από αυτήν την ανάλυση. Το μεγαλύτερο κενό εντοπίζεται στον τομέα του χρόνου, ενώ το μικρότερο κενό είναι στον τομέα ασφάλειας και εμπιστοσύνης. Τα μεγαλύτερα χάσματα εντοπίζονται στους τομείς Εργασίας-Χρημάτων, και Γνώσης. Το μειονέκτημα των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες στις ίδιες περιφέρειες δεν διαφέρει τόσο έντονα μεταξύ των τριών τύπων περιοχής (Εικόνα 8). Οι πιο ανεπτυγμένες περιοχές και οι μεταβατικές περιοχές έχουν πολύ παρόμοια βαθμολογία, με ελαφρώς μεγαλύτερο μειονέκτημα να καταγράφεται στις μεταβατικές περιοχές. Οι λιγότερο ανεπτυγμένες περιοχές έχουν επίσης παρόμοια βαθμολογία με τις πιο ανεπτυγμένες περιοχές με σαφή εξαίρεση δύο τομείς: ισχύς και υγεία. Το χάσμα στον τομέα

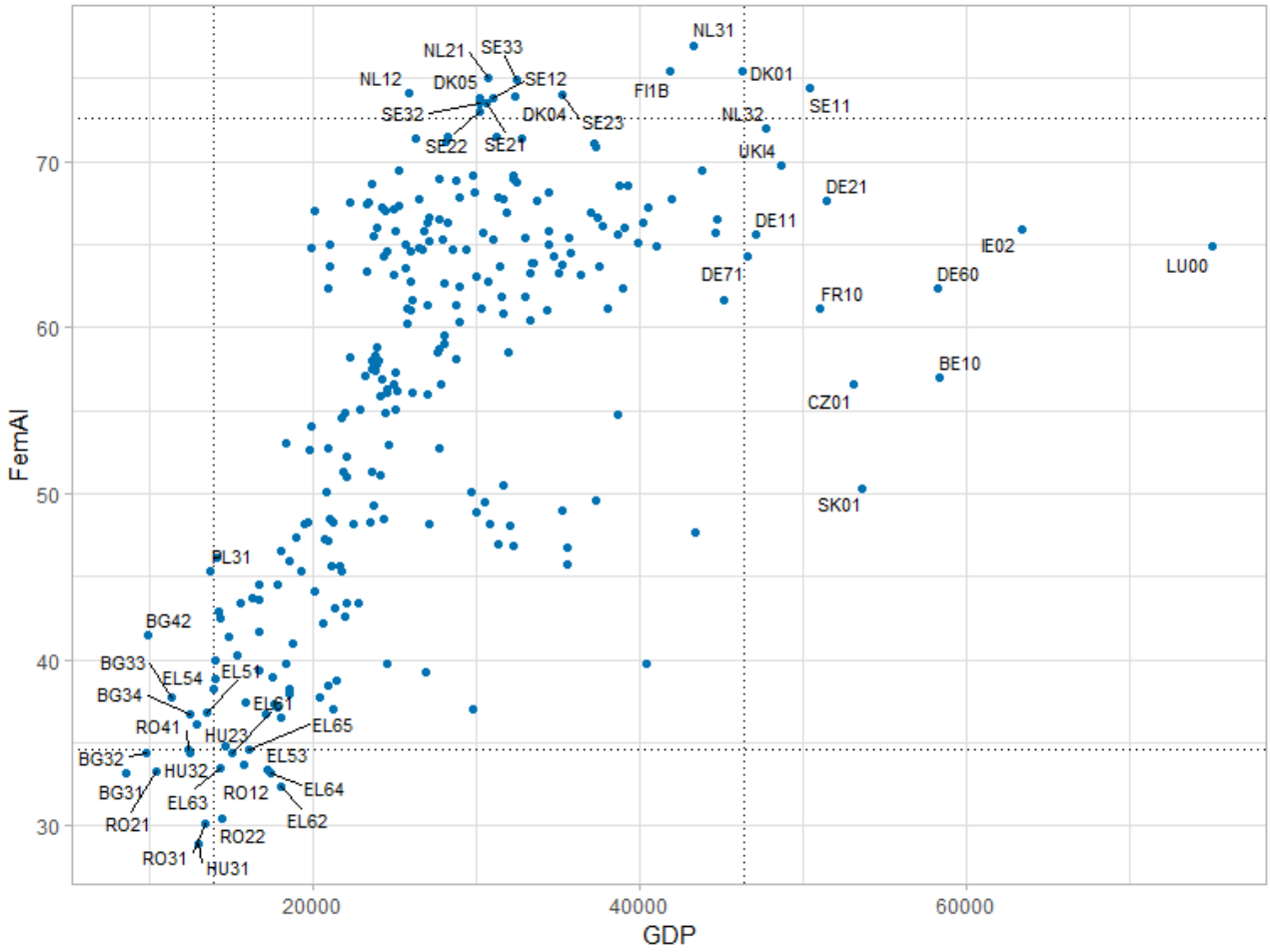
ισχύς είναι μεγάλο. Το χάσμα για τον τομέα της υγείας είναι μικρότερο αλλά παραμένει σημαντικό. Μέσω των επενδύσεών της σε υποδομές υγειονομικής περίθαλψης, η Πολιτική Συνοχής μπορεί να βελτιώσει την πρόσβαση στην υγειονομική περίθαλψη και να βελτιώσει την υγεία των γυναικών. Ωστόσο, οι ανισότητες στη συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική μπορούν να διορθωθούν μόνο από πολιτικούς παράγοντες και ψηφοφόρους. Υπάρχει ένας τομέας όπου οι λιγότερο ανεπτυγμένες περιφέρειες μειονεκτούν σχετικά λιγότερο σχετικά με τις μεταβατικές περιοχές: η ικανοποίηση από τη ζωή. Ο FemAI δείχνει ότι οι γυναίκες σε λιγότερο ανεπτυγμένες περιφέρειες είναι λιγότερο ικανοποιημένες με τη ζωή από τις γυναίκες σε άλλες περιοχές, αλλά σε σχέση με τους άνδρες στις ίδιες περιοχές το μειονέκτημα τους είναι λίγο μικρότερο.



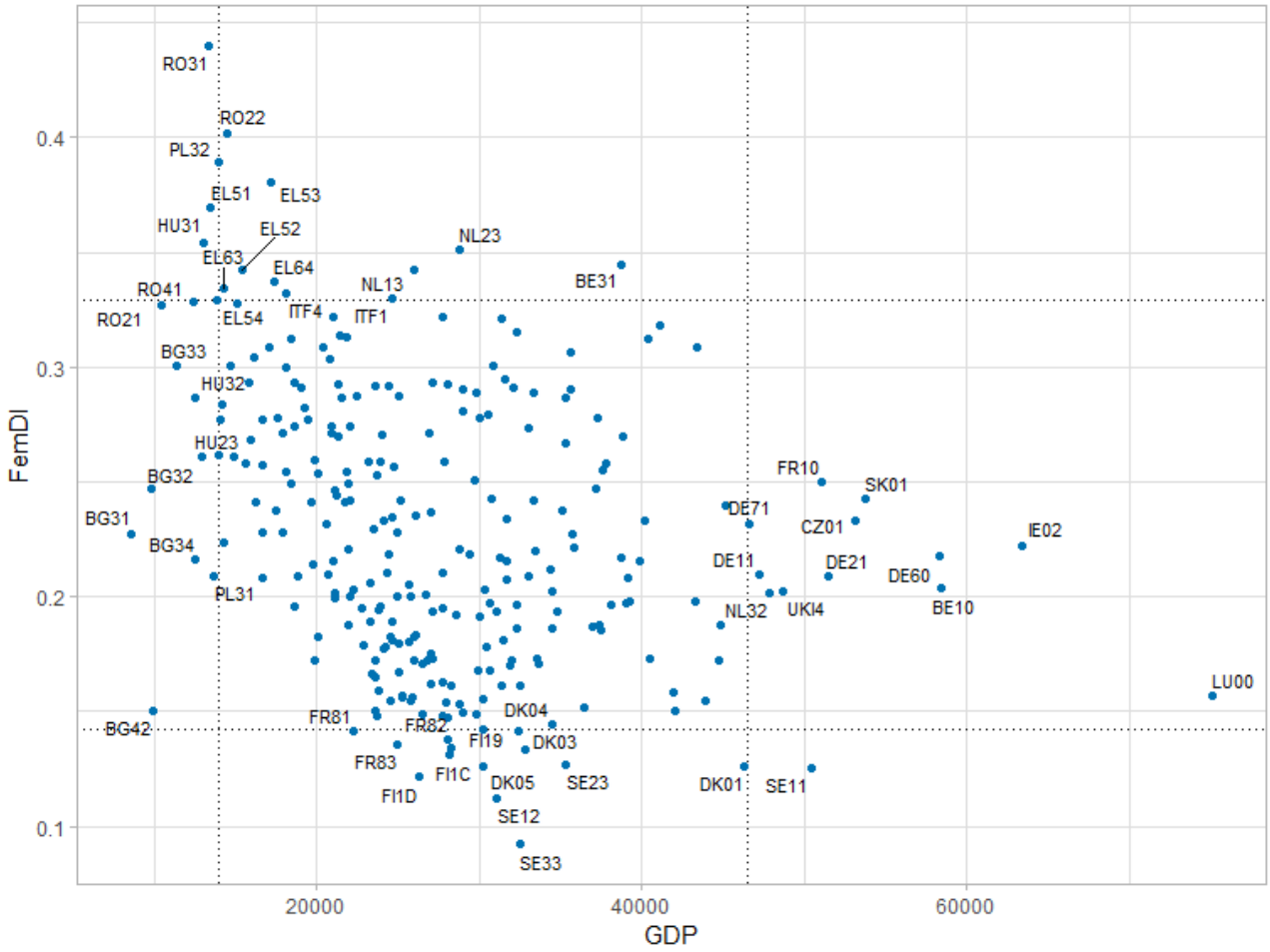
Εικόνα 9 - Ανάλυση του FemDI ανά επίπεδο περιφέρειας. Πηγή: EIGE

1.2.4. Ο αντίκτυπος της ισότητας των φύλων στο ΑΕΠ

Η ισότητα των φύλων έχει ισχυρό και θετικό αντίκτυπο στο ΑΕΠ. Καταγράφεται επίσης μια αρκετά ισχυρή και θετική σχέση μεταξύ FemAI και κατά κεφαλήν ΑΕΠ (Εικόνα 9, συσχέτιση 0,6216). Οι περιφέρειες της Μπρατισλάβα (SK01), των Βρυξελλών (BE10), του Δουβλίνου (IE02), του Λουξεμβούργου (LU00), του Παρισιού (FR10), όλες πρωτεύουσες, έχουν όλες τα υψηλότερα κατά κεφαλήν ΑΕΠ σε σχέση με τα γυναικεία επιτεύγματα. Άλλες περιφέρειες, στη Σουηδία, στη Φινλανδία, στη Δανία και στην Ολλανδία καταγράφουν υψηλότερες τιμές γυναικείας επιτυχίας σε σύγκριση με το συνολικό οικονομικό τους επίπεδο. Η Στοκχόλμη (SE11) είναι η μόνη περιοχή με τις υψηλότερες επιδόσεις και στους δύο δείκτες. Η σχέση μεταξύ δείκτη FemDI και κατά κεφαλήν ΑΕΠ ακολουθεί παρόμοια -αλλά αναμενόμενη αντίθετη- σχέση, όμως εκεί η σχέση είναι λιγότερο ισχυρή (Εικόνα 10, συσχέτιση -0,31).



Εικόνα 10 - ΑΕΠ (κατά κεφαλήν PPS) το 2016, έναντι FemAI Πηγή: Eurostat, Ακαθάριστο εγχώριο προϊόν (ΑΕΠ) σε τρέχουσες τιμές της αγοράς κατά περιοχές NUTS 2



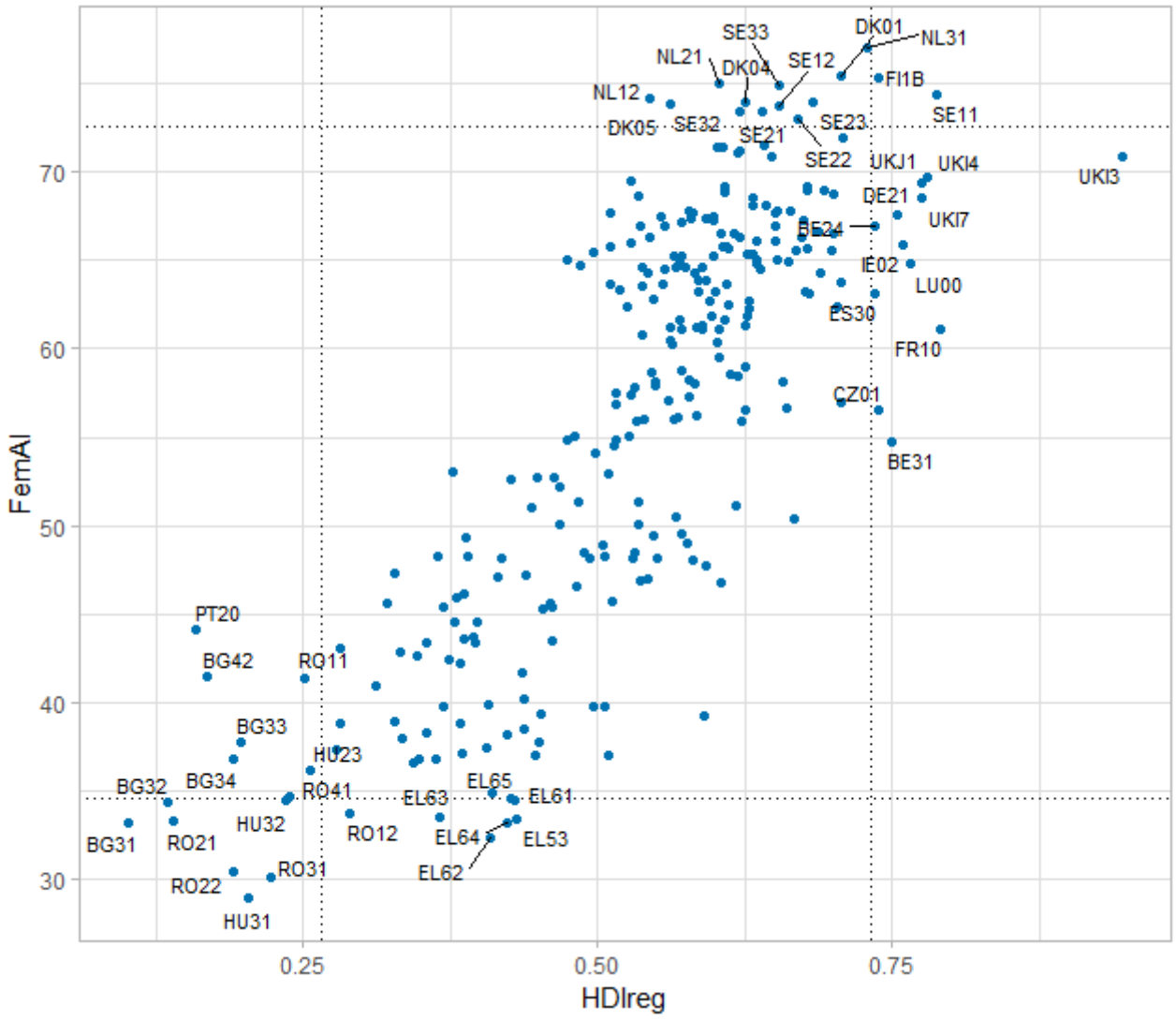
Εικόνα 11 - ΑΕΠ (κατά κεφαλήν PPS) το 2016, έναντι FemDI Πηγή: Eurostat, Ακαθάριστο εγχώριο προϊόν (ΑΕΠ) σε τρέχουσες τιμές της αγοράς κατά περιοχές NUTS 2. ΠΚΜ-EL52

1.2.5. Η σύνδεση μεταξύ κοινωνικοοικονομικής ανάπτυξης, υψηλών επιτευγμάτων γυναικών και χαμηλού γυναικείου μειονεκτήματος

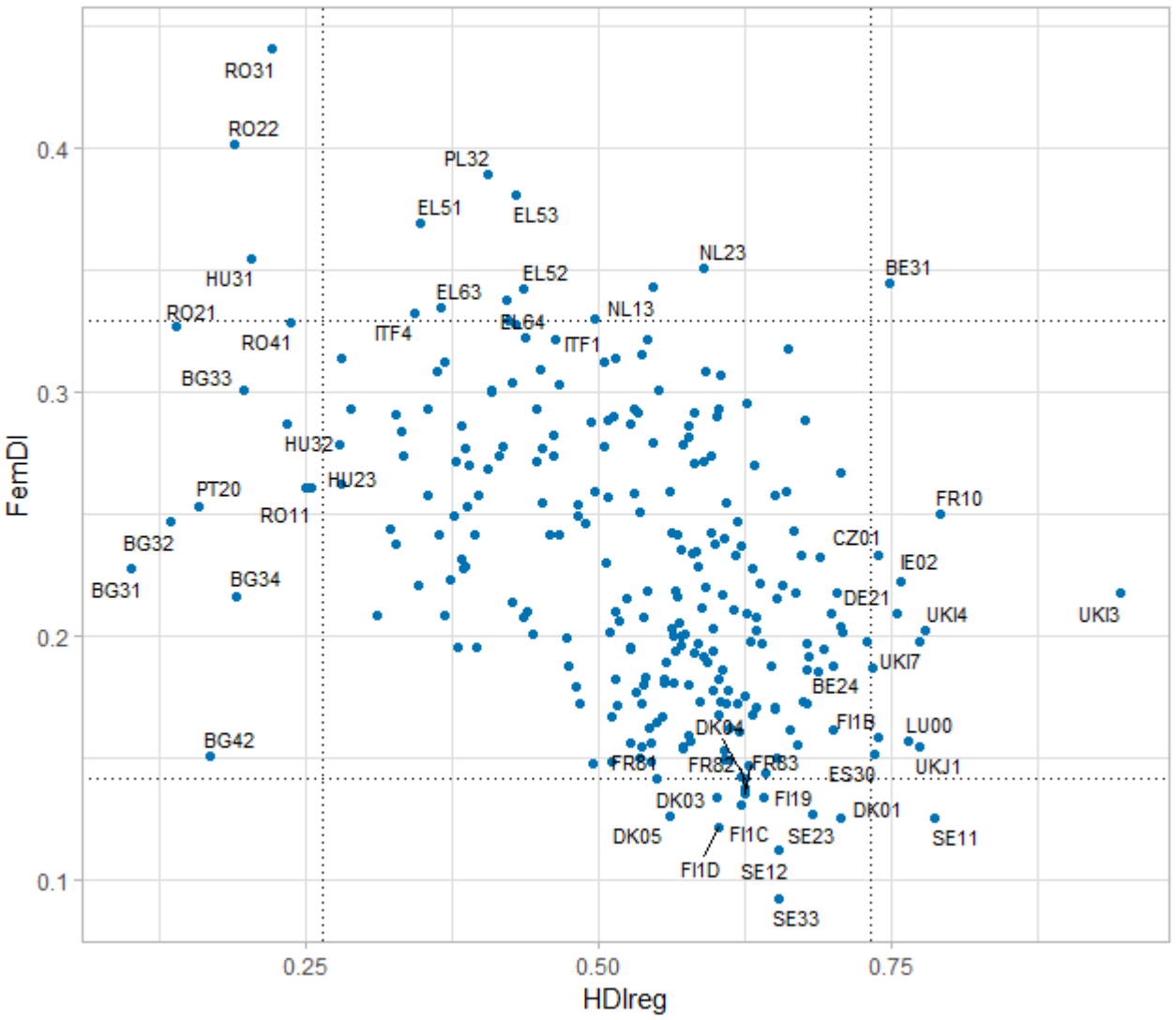
Από παγκόσμια σκοπιά, η παρατήρηση ενός από τους πιο γνωστούς δείκτες κοινωνικοοικονομικής ανάπτυξης, συγκεκριμένα του Δείκτη Ανθρώπινης Ανάπτυξης (Human Development Index- HDI) του United Nations Development Programme

(UNDP) στην Ευρώπη, αποκαλύπτει μικρή διαφορά μεταξύ χωρών. Οι ευρωπαϊκές χώρες ταξινομούνται γενικά ως «υψηλής» ή «πολύ υψηλής ανθρώπινης ανάπτυξης». Είναι επομένως ενδιαφέρον να υπολογιστεί αυτός ο δείκτης σε ευρωπαϊκό περιφερειακό επίπεδο. Υπάρχει μια ισχυρή θετική σχέση μεταξύ FemAI και HDIreg (Εικόνα 11), ο συσχετισμός μεταξύ των δεικτών είναι υψηλός (0,81). Το HDIreg (ΔΑΠ περιφερειών) εξηγεί περισσότερο από το 65% της συνολικής διακύμανσης του FemAI. Οι σκανδιναβικές και ολλανδικές περιοχές εμφανίζονται στην κορυφή και στους δύο δείκτες, ενώ γενικά οι βαθμολογίες από τη Βουλγαρία, τη Ρουμανία, την Ουγγαρία και την Ελλάδα βρίσκονται στο αντίθετο άκρο. Ορισμένες περιοχές (π.χ. Inner London (UKI3) και Brabant Wallon (Βέλγιο, BE31) έχουν υψηλότερες βαθμολογίες HDIreg σε σύγκριση με τις αναμενόμενες βαθμολογίες FemAI. Το αντίθετο ισχύει για την περιοχή Acores (Πορτογαλία, PT20) και για ορισμένες περιοχές στη Βουλγαρία (π.χ. Yuzhen tsentralen (BG42)) και τη Ρουμανία (π.χ. Nord-Vest (RO11)). Μόνο δύο περιφέρειες έχουν τις

υψηλότερες επιδόσεις και στους δύο δείκτες (με βαθμολογίες μεγαλύτερες από το 95ο εκατοστημόριο) και αυτές είναι οι πρωτεύουσες της Φινλανδίας (Helsinki-Uusimaa (FI1B)) και της Σουηδία (Στοκχόλμη (SE11)). Η αρνητική σχέση από την άλλη πλευρά μεταξύ FemDI και HDIreg δεν είναι τόσο έντονη όσο η θετική σχέση με τον FemAI (Εικόνα 12). Εδώ ο συσχετισμός είναι αρκετά ασθενής και αρνητικός (-0,48) και η διακύμανση είναι μεγαλύτερη. Η βουλγαρική περιοχή Yuzhen Tsentralen (BG42) αποδίδει σημαντικά καλύτερα στο FemDI παρά στο HDIreg. Η βαθμολογία FemDI είναι παρόμοια με εκείνη των πρωτευουσών στην Ισπανία (Comunidad de Madrid (ES30)), τη Φινλανδία ((Ελσίνκι-Uusimaa (FI1B)) και το Λουξεμβούργο (LU00). Η Στοκχόλμη (SE11) είναι η μόνη περιφέρεια με τις υψηλότερες επιδόσεις και στους δύο δείκτες.



Εικόνα 12 - Σχέση μεταξύ FemAI και HDI σε επίπεδο ευρωπαϊκών περιφερειών. Πηγή EIGE

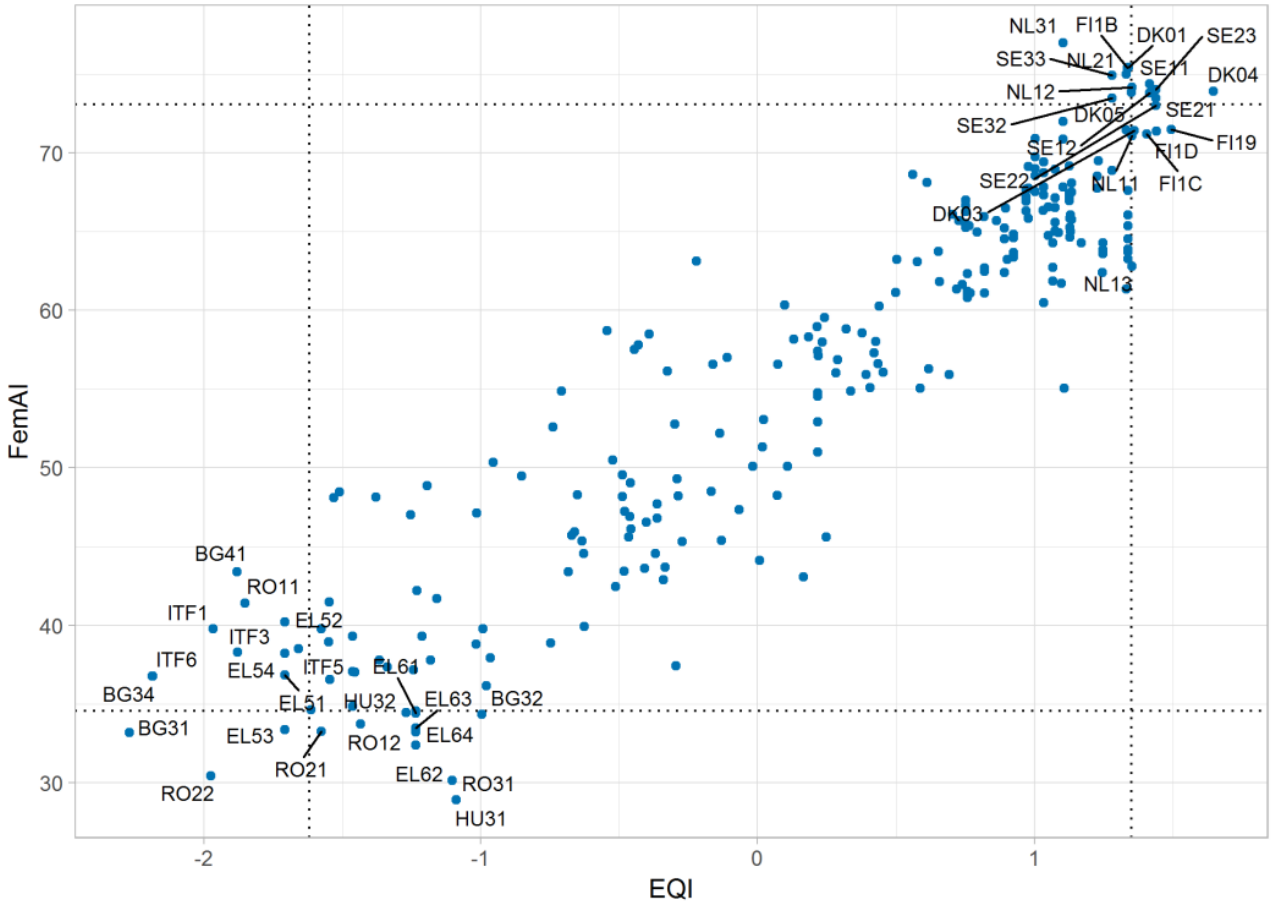


Εικόνα 13- Σχέση μεταξύ FemDI και HDI σε επίπεδο ευρωπαϊκών περιφερειών. Πηγή EIGE

1.2.6. Όταν οι γυναίκες βρίσκονται σε θέσεις εξουσίας, η ποιότητα της διακυβέρνησης είναι καλύτερη

Υπάρχουν ενδείξεις ότι **η ποιότητα της διακυβέρνησης** (δηλαδή πόσο αμερόληπτη, αποτελεσματική και άφθαρτη είναι μια κυβερνητική δομή) επηρεάζει τις κοινωνικοοικονομικές επιδόσεις διαφόρων περιοχών. Για το λόγο αυτό, είναι ενδιαφέρον να κατανοήσουμε πόσο (και αν) συσχετίζεται η ποιότητα διακυβέρνησης με τις ανισότητες μεταξύ των φύλων και τα επιτεύγματα των γυναικών εντός των ευρωπαϊκών περιφερειών. Ο Ευρωπαϊκός Δείκτης Ποιότητας της Διακυβέρνησης (EQI) αναπτύσσεται από το Quality of Government Institute του Πανεπιστημίου του Γκέτεμποργκ σε συνεργασία με τη Γενική Διεύθυνση REGIO. Αποτελεί ένα μέτρο προσδιορισμού της θεσμικής ποιότητας σε περιφερειακό επίπεδο στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Η θεσμική ποιότητα ορίζεται ως ένας συνδυασμός υψηλής αμεροληψίας και ποιότητας παροχής δημόσιας υπηρεσίας, μαζί με χαμηλή διαφθορά. Ο δείκτης εστιάζει τόσο στις αντιλήψεις όσο και στις εμπειρίες σχετικά με τη διαφθορά του δημόσιου τομέα, καθώς και στον βαθμό στον οποίο οι πολίτες πιστεύουν ότι διάφορες υπηρεσίες του δημόσιου τομέα

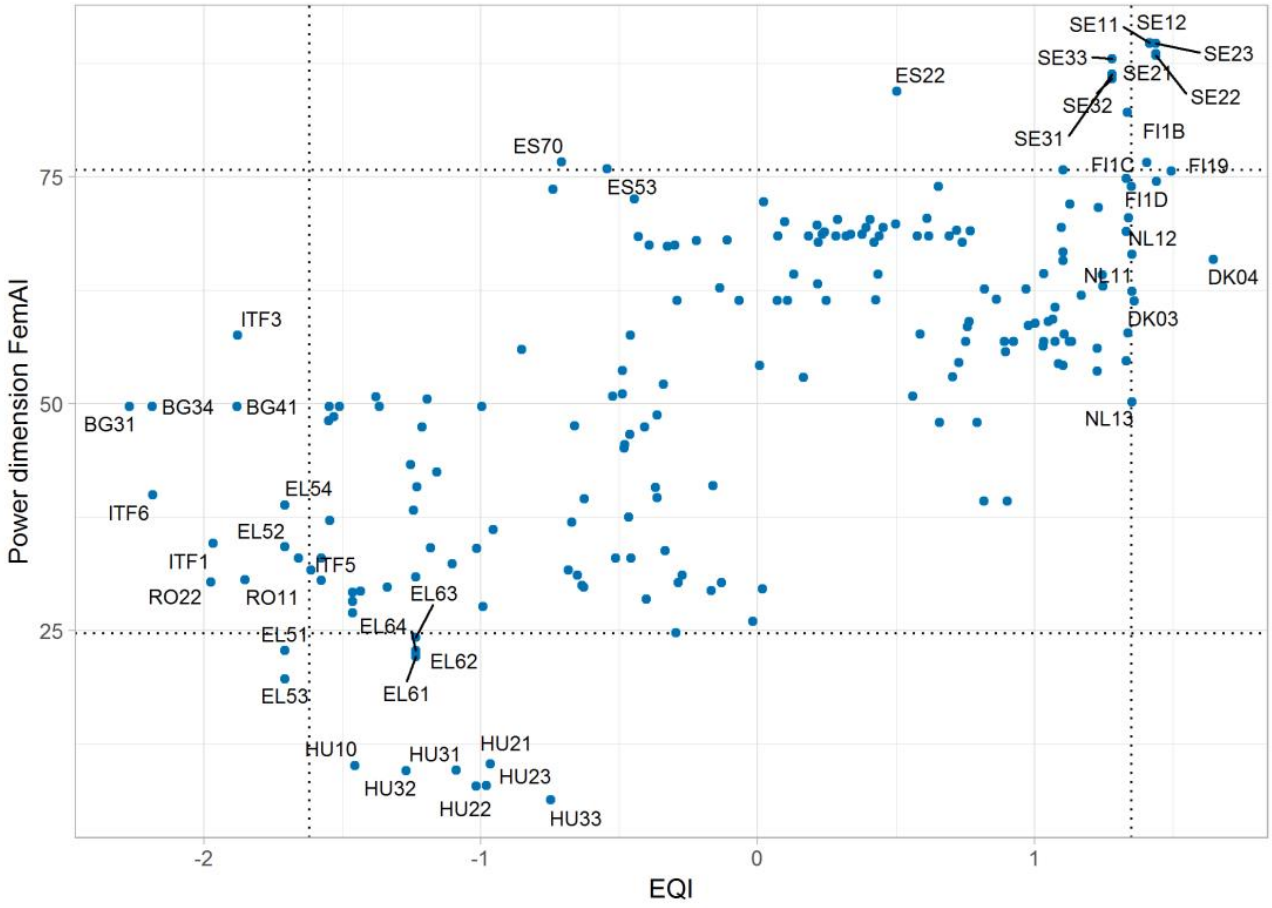
λειτουργούν αμερόληπτα και με καλή ποιότητα. Για το 2017, ο EQI εξέτασε 202 περιφέρειες. Τα δεδομένα τυποποιούνται με μέσο όρο μηδέν και υψηλότερες βαθμολογίες που συνεπάγονται υψηλότερη ποιότητα διακυβέρνησης. Η σχέση μεταξύ FemAI και EQI είναι θετική και πολύ ισχυρή (Εικόνα 13, συσχέτιση 0.93). Πράγματι, το 85% της διακύμανσης εξηγείται και επιβεβαιώνεται η υπόθεση ότι οι περιοχές έχουν καλύτερη απόδοση σε ζητήματα που σχετίζονται με το φύλο, όταν η ποιότητα ζωής είναι καλύτερη. Είναι ενδιαφέρον να δούμε ότι και οι δύο δείκτες συγκλίνουν στις χώρες με υψηλότερη βαθμολογία, ενώ στο άλλο άκρο των διανομών παρατηρείται μεγαλύτερη ετεροσκεδαστικότητα (δηλαδή μεγαλύτερη διακύμανση σφάλματος ή εξάρτηση της διασποράς, μέσα σε τουλάχιστον μία ανεξάρτητη μεταβλητή, μέσα σε ένα συγκεκριμένο δείγμα). Η περιφέρεια της Βόρειας Ουγγαρίας (HU31), η ρουμανική Νότια Μουντέντια (RO31) και οι ελληνικές περιφέρειες της Κεντρικής Ελλάδας (El61, EL62, EL63 & EL64) τα καταφέρνουν καλύτερα σε θεσμική ποιότητα παρά σε ό,τι αφορά τις επιδόσεις των γυναικών. Από την άλλη πλευρά, οι ιταλικές περιφέρειες Abruzzo (ITF1), Campania (ITF3), Basilicata (ITF5) και Calabria (ITF6), οι βουλγαρικές Yugoiztochen (BG34) και Yugozapaden (BG41), **οι ελληνικές βόρειες περιφέρειες της Μακεδονίας και της Ηπείρου (EL51-54) λαμβάνουν βαθμολογία χειρότερη σε θεσμική ποιότητα από ό,τι σε επιτεύγματα γυναικών**.



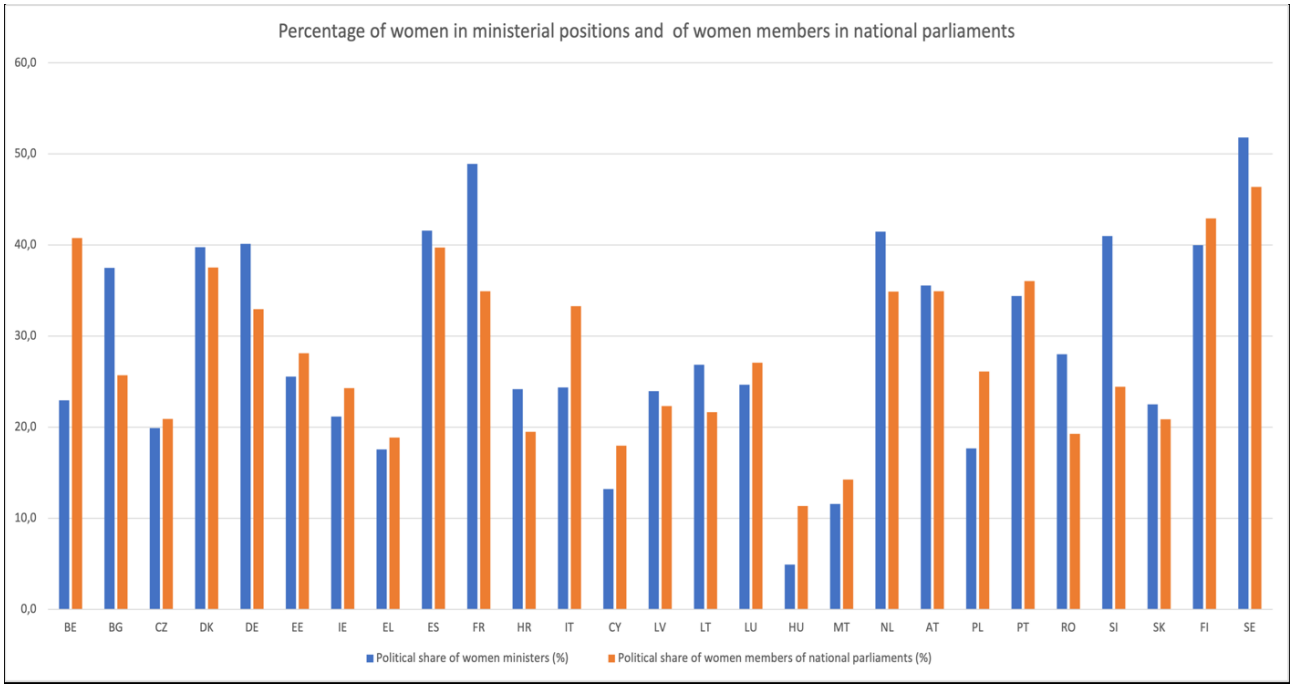
Εικόνα 14 - Σχέση μεταξύ FemAI και EQI σε επίπεδο ευρωπαϊκών περιφερειών. Πηγή EIGE

Καταγράφεται επίσης μία αρκετά ισχυρή σχέση μεταξύ της διάστασης Ισχύος (Power) στον δείκτη FemAI και του δείκτη EQI (συσχέτιση 0,67)(Εικόνα 14). Οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται σημαντικά στις θέσεις λήψης αποφάσεων και η ισότητα των φύλων στα πολιτικά αξιώματα

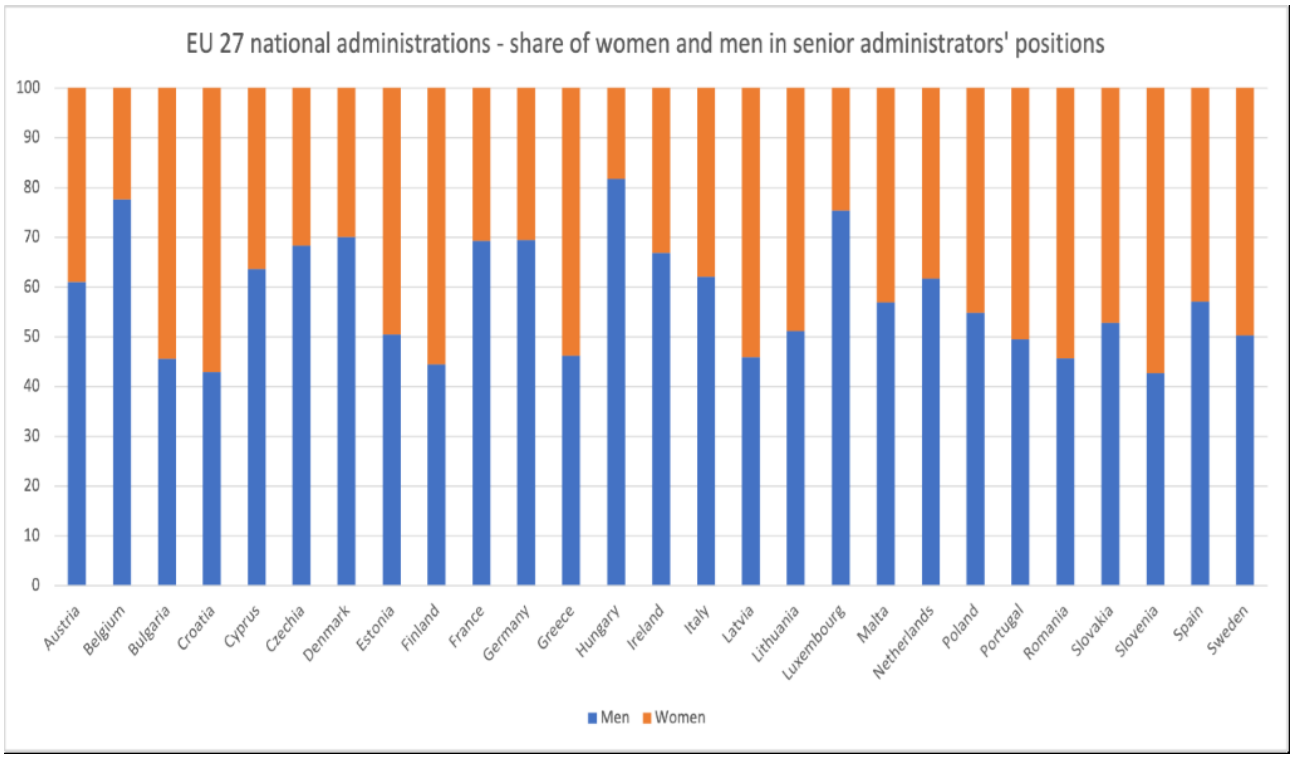
έχει σημασία. Επομένως, είναι πολύ σημαντικό να ισχυροποιηθεί η φωνή και η συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική, επειδή έχει σαφώς θετικές επιπτώσεις στην ποιότητα της διακυβέρνησης, της διαφάνειας και της λογοδοσίας. **Ειδικά όσον αφορά την Ελλάδα, κατατάσσεται χαμηλά όσον αφορά την παρουσία γυναικών σε θέσεις κοινοβουλευτικές, υπουργικές αλλά και ανώτερες διευθυντικές στον δημόσιο τομέα (Εικόνες 15 και 16).**



Εικόνα 15 - Σχέση μεταξύ διάστασης Ισχύος (Power) στον δείκτη FemAI και EQI σε επίπεδο ευρωπαϊκών περιφερειών. Πηγή EIGE



Εικόνα 16 - Ποσοστό Γυναικών σε ενωσιακά υπουργεία και κοινοβούλια . Πηγή Eurostat. EL-Ελλάδα

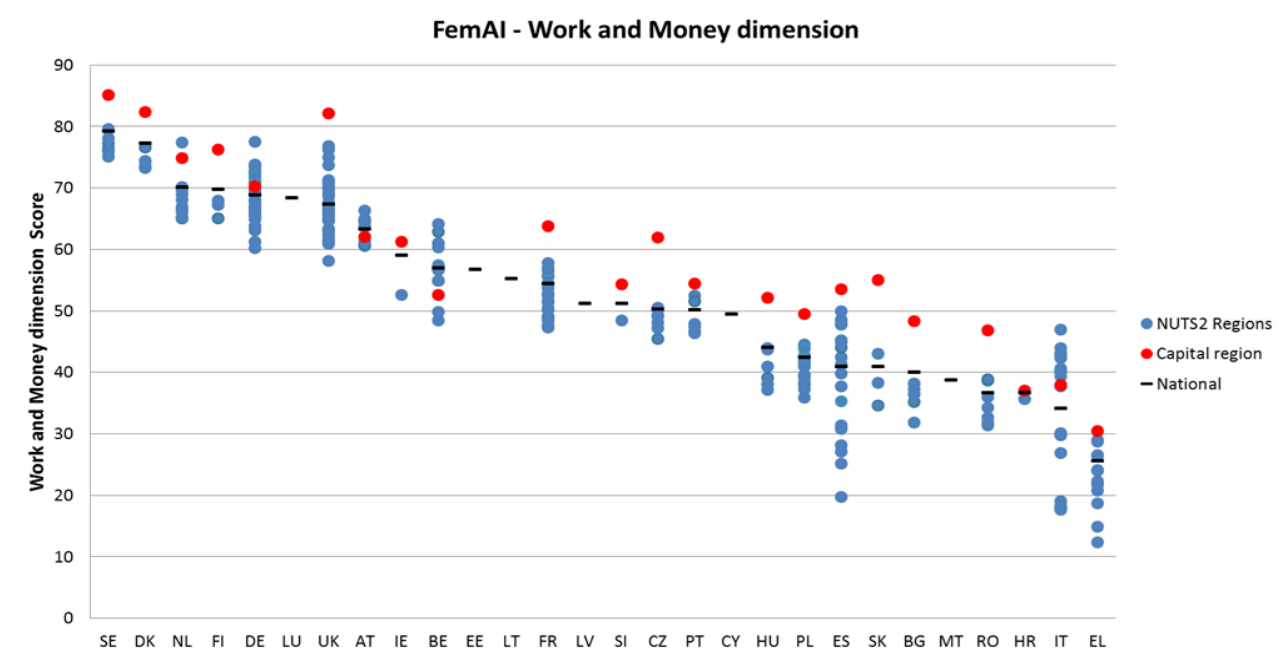


Εικόνα 17 - Ποσοστό Γυναικών σε ανώτερες κρατικές διευθυντικές θέσεις κρατών-μελών της ΕΕ. Πηγή Eurostat. EL-Ελλάδα.

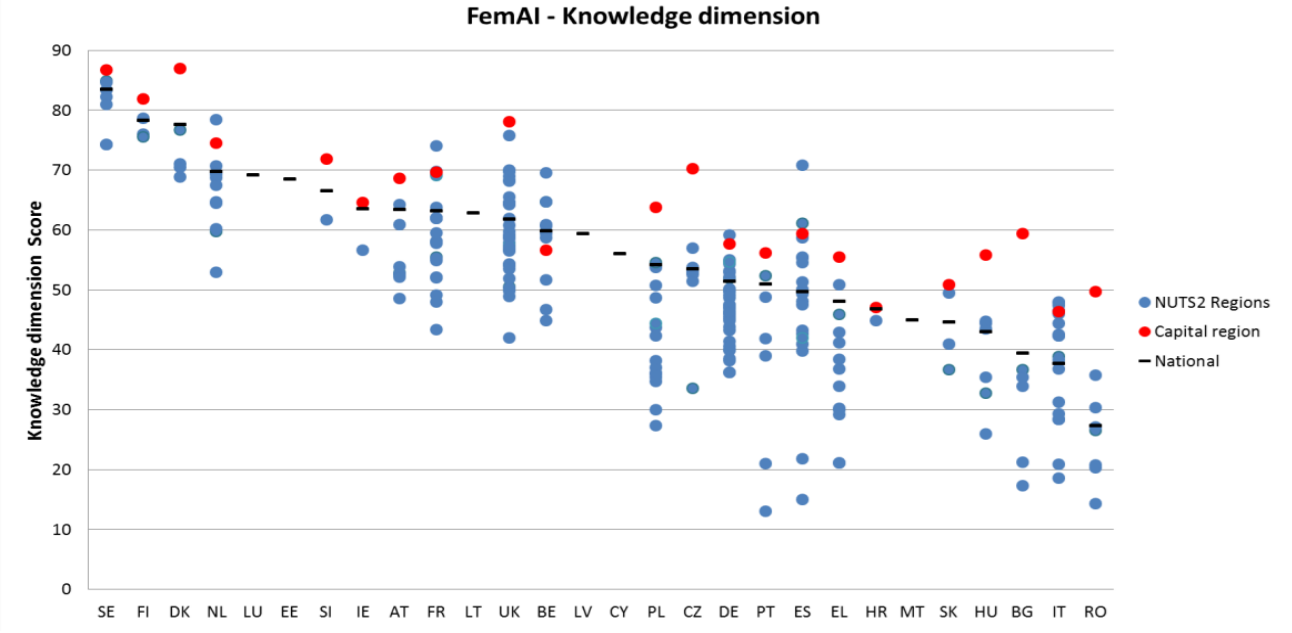
1.2.7. Γυναίκες στις περιφέρειες πρωτευουσών

Όπως και με τις συνολικές βαθμολογίες FemAI, οι γυναίκες στις περιφέρειες των πρωτευουσών τείνουν να έχουν υψηλότερες βαθμολογίες στις διαφορετικές διαστάσεις του δείκτη. Αυτό είναι πολύ εμφανές στη διάσταση Εργασία και Χρήμα (Εικόνα 18) όπου σε όλες

τις χώρες οι πρωτεύουσες βαθμολογούνται υψηλότερα. Ένα παρόμοιο μοτίβο εντοπίζεται στην διάσταση της Γνώσης (Εικόνα 19). Αυτό που είναι επίσης αξιοσημείωτο, είναι η μεγάλη διασπορά των δεδομένων: Οι γυναίκες στις διάφορες περιοχές κάθε χώρας παρουσιάζουν πολύ διαφορετικά επίπεδα επιτυχίας όταν πρόκειται για Γνώση & Εκπαίδευση. Παράλληλα, οι βαθμολογίες πολλών περιφερειών βρίσκονται πολύ κάτω από εκείνες των πρωτευουσών.

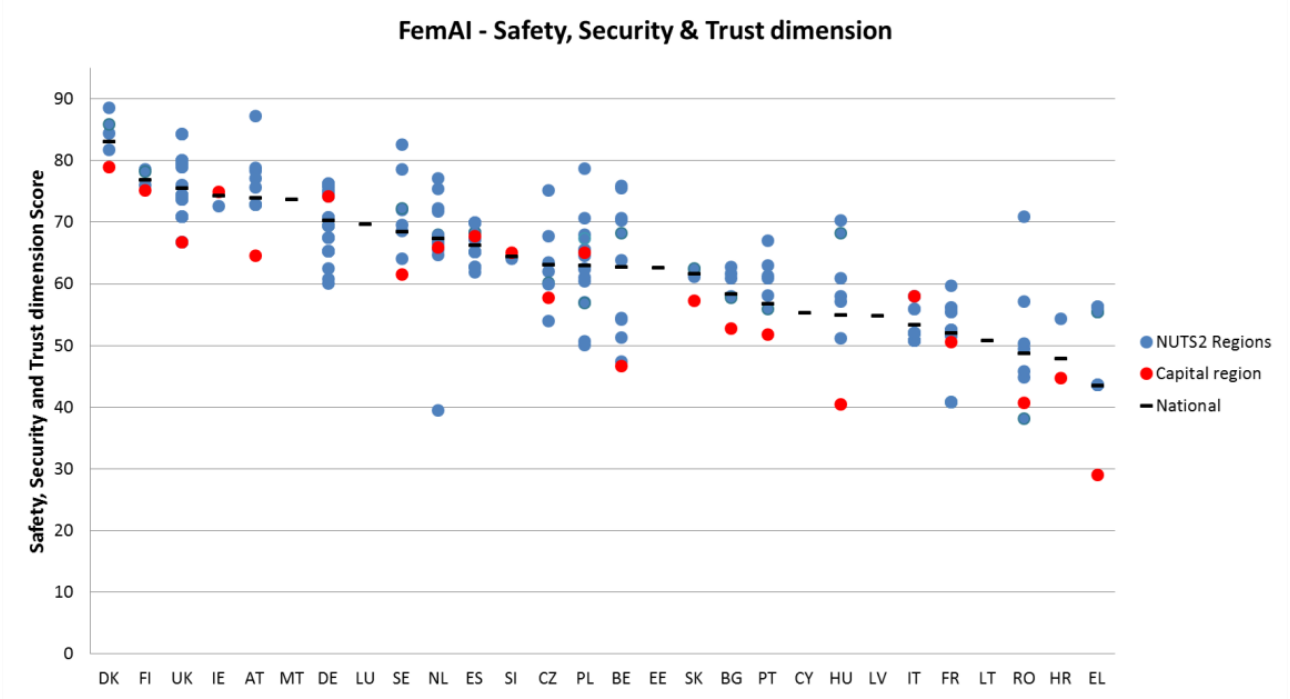


Εικόνα 18 - Βαθμολογία γυναικείου επιτεύγματος στη διάσταση Εργασία και Χρήμα. Περιφέρειες NUTS 2 (μπλε στίγματα), περιφέρειες πρωτευουσών (κόκκινα στίγματα) και εθνικές τιμές (μαύρα στίγματα). Όσο υψηλότερη είναι η βαθμολογία τόσο καλύτερη η απόδοση. Πηγή EIGE



Εικόνα 19 - Βαθμολογία γυναικείου επιτεύγματος στη διάσταση Γνώση. Περιφέρειες NUTS 2 (μπλε στίγματα), περιφέρειες πρωτευουσών (κόκκινα στίγματα) και εθνικές τιμές (μαύρα στίγματα). Όσο υψηλότερη είναι η βαθμολογία τόσο καλύτερη η απόδοση. Πηγή EIGE

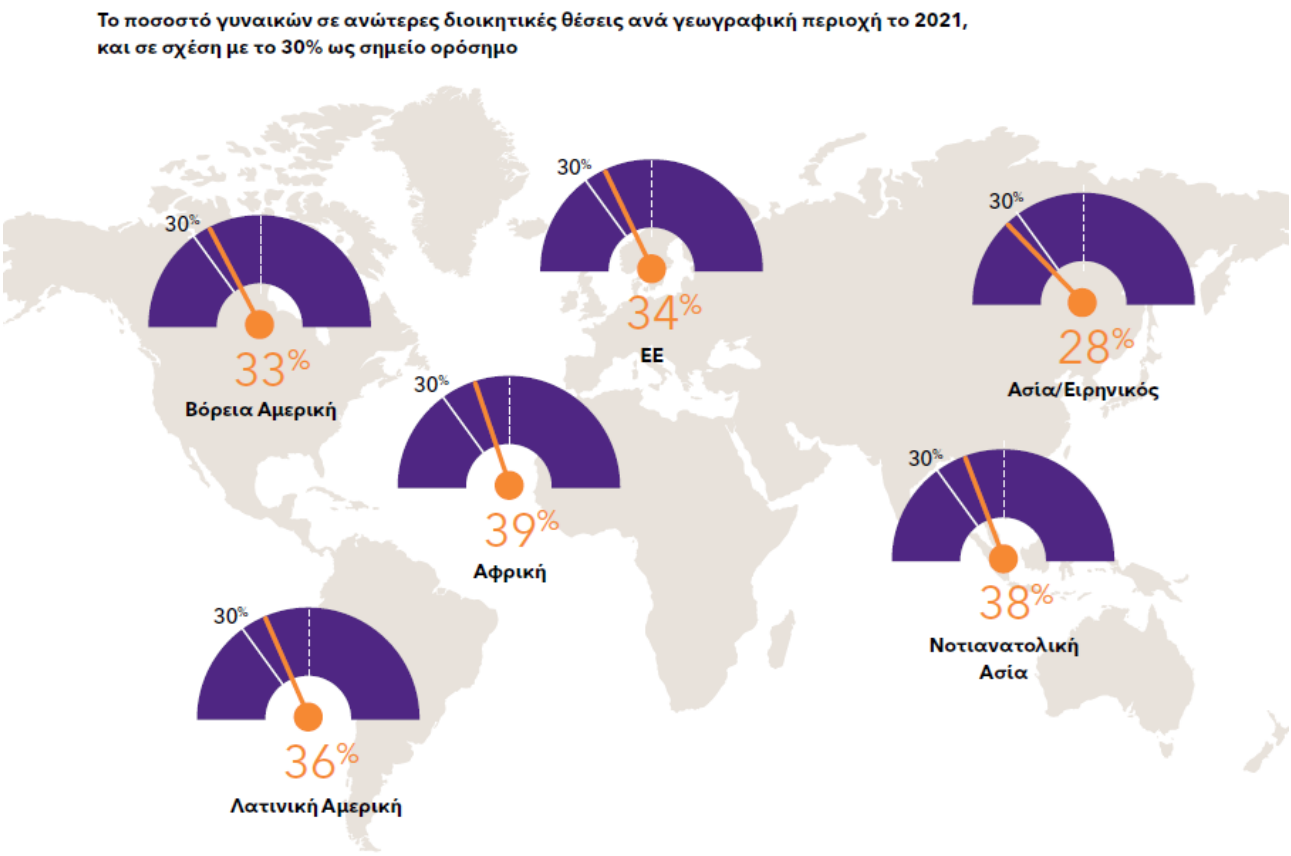
Οι γυναίκες επιτυγχάνουν περισσότερα στις περιφέρειες πρωτευουσών, αλλά ταυτόχρονα τείνουν να αισθάνονται γενικά λιγότερο ασφαλείς, όπως δείχνει η Εικόνα 20.



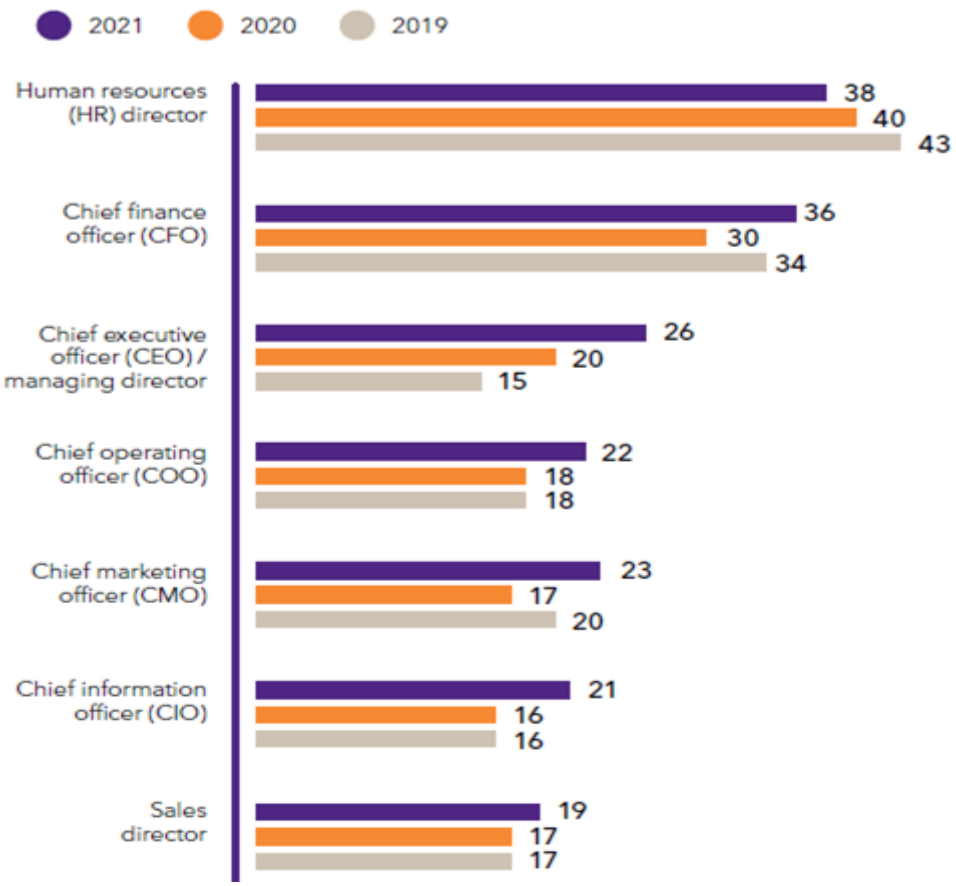
Εικόνα 20 - Βαθμολογία γυναικείου επιτεύγματος στη διάσταση Ασφάλεια και Εμπιστοσύνη. Περιφέρειες NUTS 2 (μπλε στίγματα), περιφέρειες πρωτευουσών (κόκκινα στίγματα) και εθνικές τιμές (μαύρα στίγματα). Όσο υψηλότερη είναι η βαθμολογία τόσο καλύτερη η απόδοση. Πηγή EIGE

1.3. Ανεργία, συμμετοχή στο ανθρώπινο δυναμικό, και εισοδήματα για άνδρες και γυναίκες

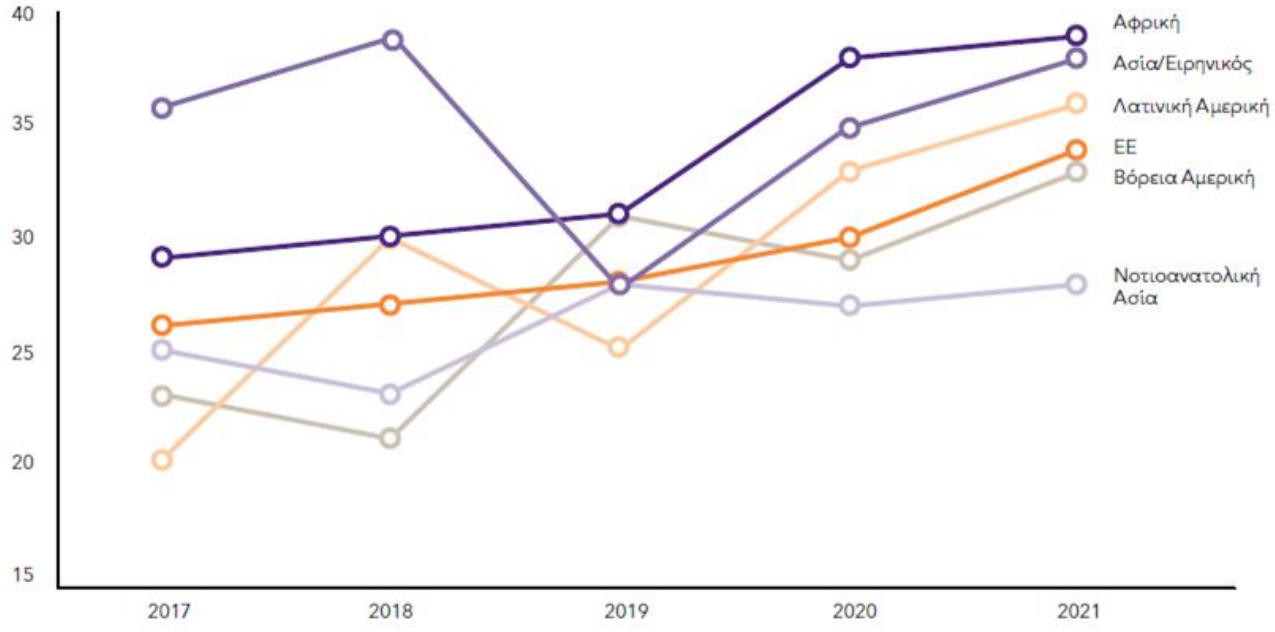
Διεθνώς η αύξηση του αριθμού των γυναικών σε υψηλές διευθυντικές θέσεις συνεχίστηκε την τελευταία πενταετία, τουλάχιστον σύμφωνα με τα στοιχεία της τελευταίας παγκόσμιας έρευνας της Grant Thorton (Γράφημα 2), με κάποιους ρόλους, όπως εκείνος της διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων (HR) να παρουσιάζουν τις καλύτερες επιδόσεις (Γράφημα 1). Πάντως αξίζει να σχολιαστεί ότι το υψηλότερο ποσοστό γυναικών σε διευθυντικές θέσεις στις ανεπτυγμένες Ευρώπη και Βόρεια Αμερική, μα στο Νότιο Ημισφαίριο (Εικόνα 21), γεγονός που ίσως θα μπορούσε να αποδοθεί στις διαφορετικές απαιτήσεις καριέρας μεταξύ βορά και νότου, όπως επίσης και στην ύπαρξη παραδοσιακών δικτύων παροχής φροντίδας στις αν αναπτυσσόμενες χώρες. Οι παραπάνω διαπιστώσεις καταδεικνύουν πως εξακολουθεί να υφίσταται χάσμα εισοδημάτων από την απασχόληση, και πως -ειδικά στις ανεπτυγμένες χώρες- η κάλυψή του είναι πλέον πολύ βραδεία.



Εικόνα 21 - Ποσοστό γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις ανά την υφήλιο, 2021. Πηγή: grant thorton 2020



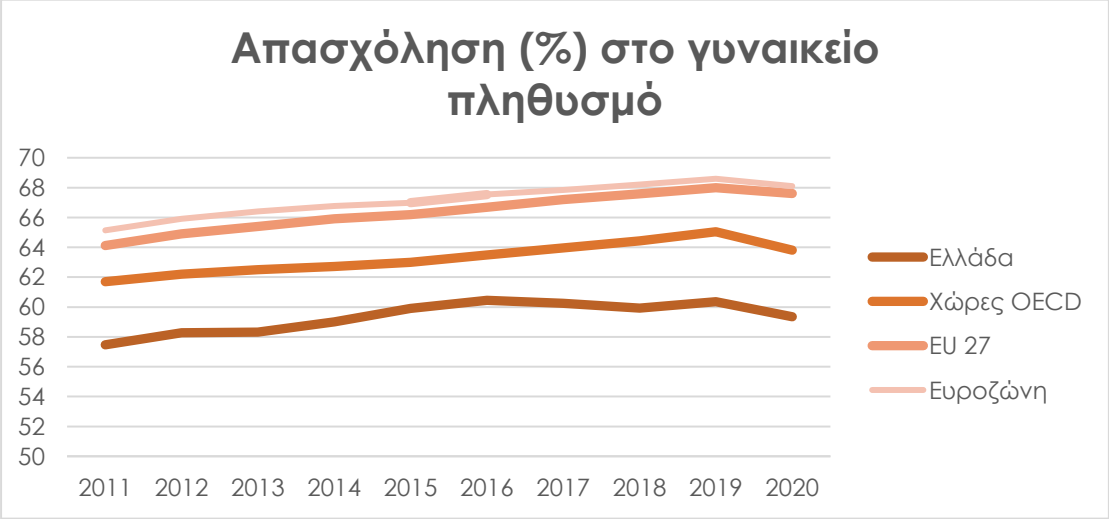
Γράφημα 1 - Ποσοστό γυναικών σε συγκεκριμένους ρόλους παγκοσμίως 2019-2021. Πηγή: grant thorton 2020



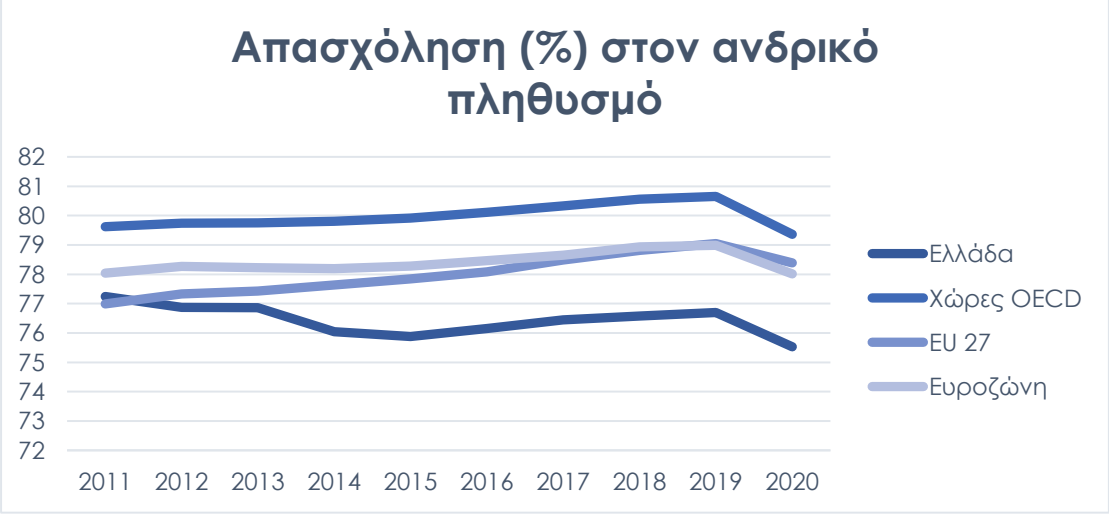
Γράφημα 2 - Εξέλιξη του ποσοστού γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις ανά γεωγραφική περιοχή (πενταετής περίοδος) Πηγή: grant thorton 2020

1.3.1. Η εικόνα της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα

Η χώρα μας βρίσκεται χαμηλά όσον αφορά τη συμμετοχή γυναικών στο εργατικό δυναμικό, και κυρίως πολύ χαμηλότερα από τις χώρες της ΕΕ (περίπου 10%, Γράφημα 3). Θα πρέπει μάλιστα να σχολιαστεί ότι η πορεία ήταν ήπια ανοδική μέχρι το 2016, όταν παρουσίασε στασιμότητα (σε αντίθεση με τις υπόλοιπες χώρες του ΟΟΣΑ), διαδεχόμενη από πτώση το 2020, προφανώς λόγω κορωνοϊού. Ωστόσο, θα πρέπει επίσης να σχολιαστεί το γεγονός ότι η αντίστοιχη πτώση στην ανδρική απασχόληση ήταν σαφώς εντονότερη (Γράφημα 4).

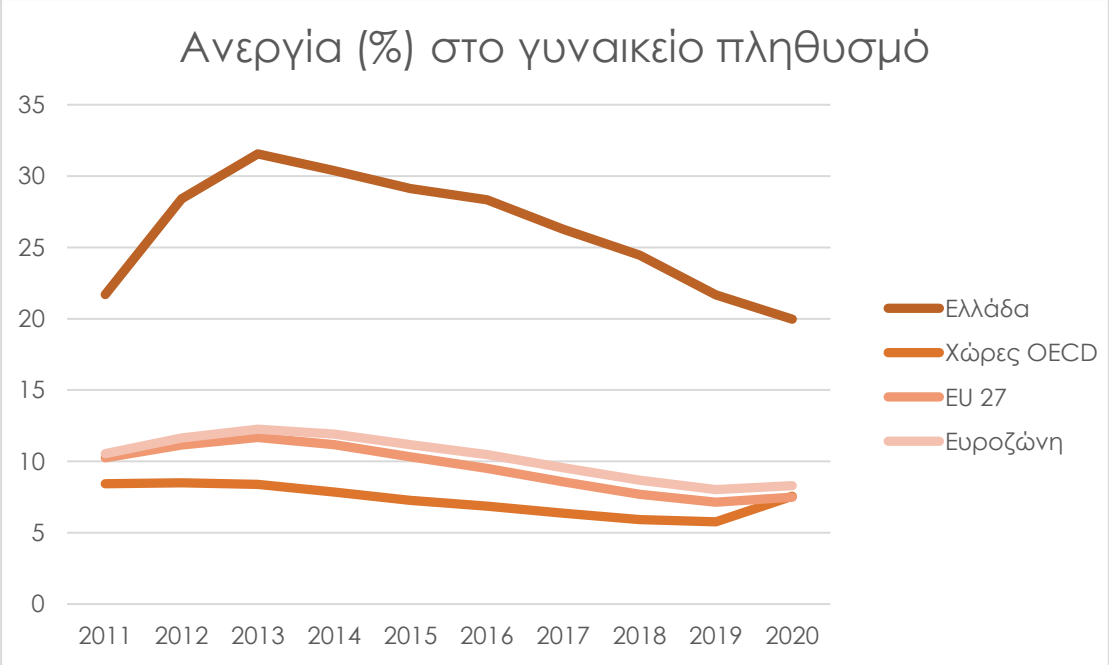


Γράφημα 3 - Πηγή: ΟΟΣΑ

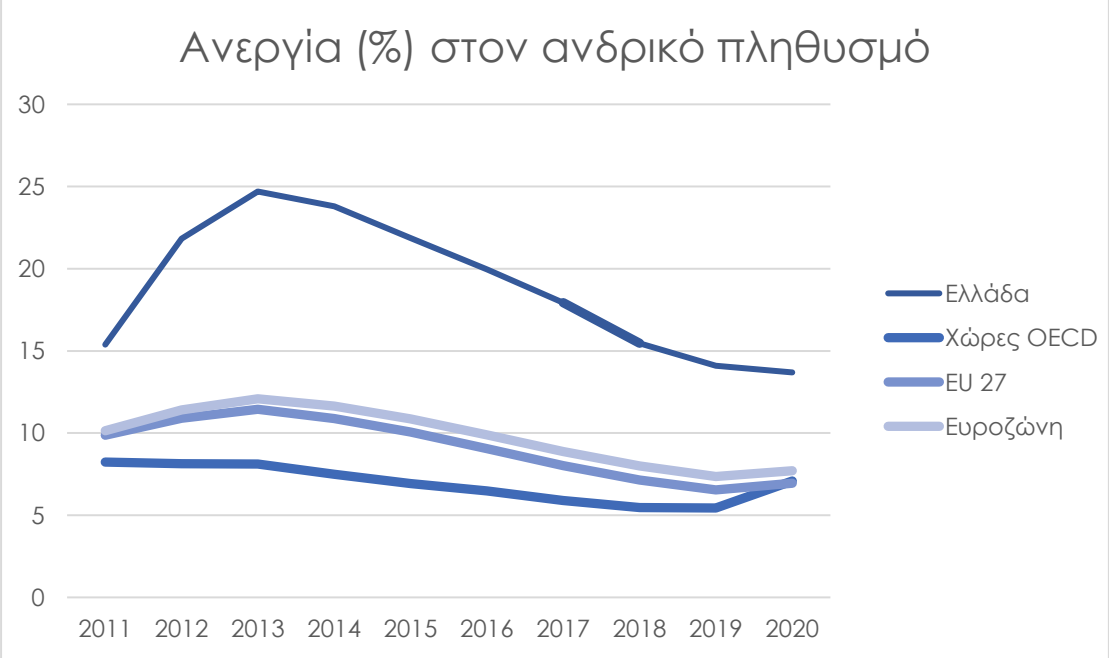


Γράφημα 4 - Πηγή: ΟΟΣΑ

Στην Γράφημα 5 καταγράφεται η εξέλιξη της γυναικείας ανεργίας την τελευταία δεκαετία, με τη χώρα μας να παρουσιάζει πολύ θεαματικότερη επίδοση στον σχετικό δείκτη, ειδικά σε σχέση με τον ΟΟΣΑ το τελευταίο έτος μετρήσεων. Αυτό προφανώς έχει να κάνει με το γεγονός ότι η ελληνική απασχόληση είχε ήδη δεχτεί δριμύτατο πλήγμα μετά την Χρηματοπιστωτική Κρίση, με αποτέλεσμα η επίδραση της Πανδημίας -σε συνδυασμό με τα κυβερνητικά μέτρα στήριξης της απασχόλησης- να αποδειχθεί μικρή. Δεν είναι άλλωστε τυχαίο ότι παρόμοια είναι και η δεκαετής καμπύλη της ανδρικής απασχόλησης στην Ελλάδα (Γράφημα 6).



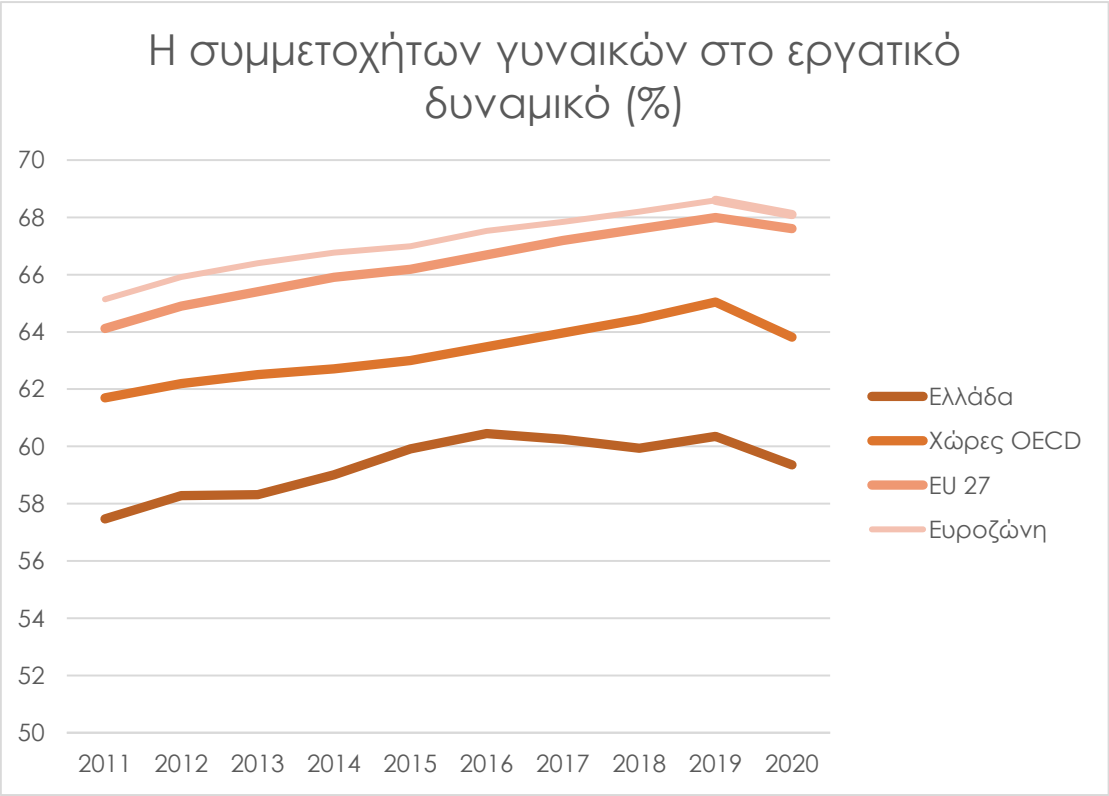
Γράφημα 5 - Πηγή: ΟΟΣΑ



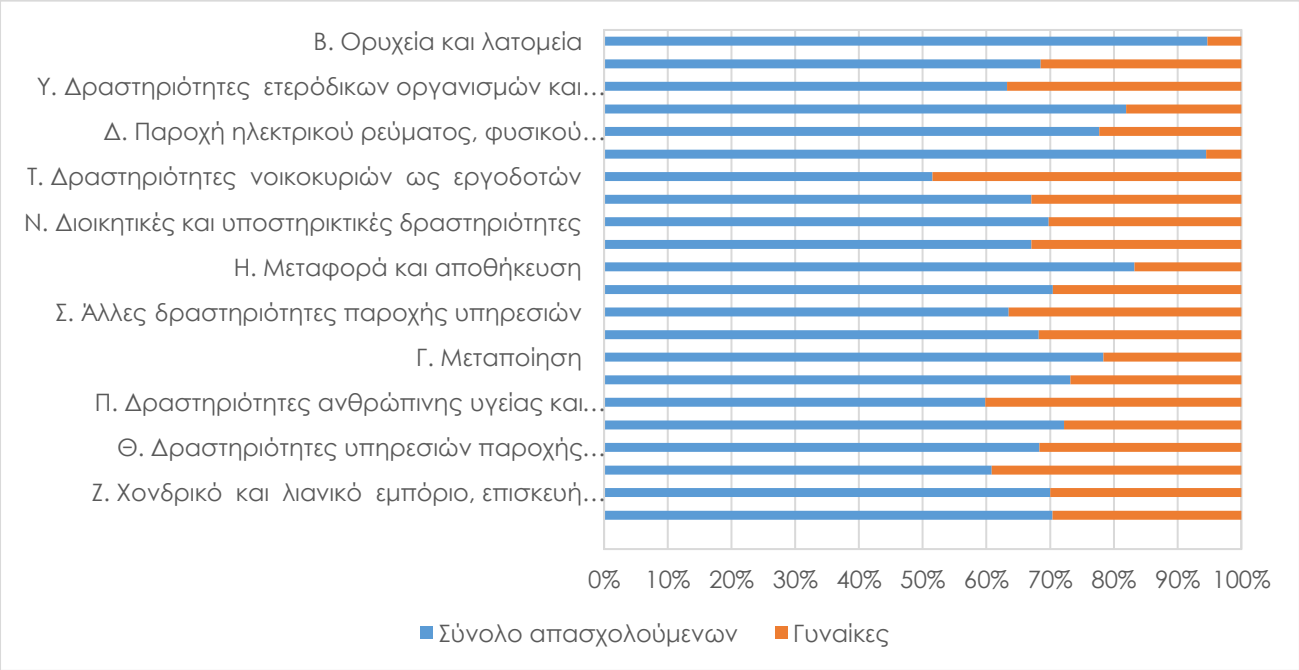
Γράφημα 6 - Πηγή: ΟΟΣΑ

Επίσης συμπληρωματικά θετικό μπορεί να θεωρηθεί το γεγονός ότι η κάμψη της συμμετοχής των γυναικών στο σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού ήταν χαμηλότερα εκείνης στο σύνολο των χωρών του ΟΟΣΑ, αν και δυστυχώς δε μπορεί να ειπωθεί το ίδιο και σε σχέση με τα κράτη της ΕΕ (Εικόνα 27). Αξίζει εδώ να σημειωθεί ότι το σύνολο των ανέργων στην Ελλάδα τον 8ο του 2021 έφτασε τα 977.325 άτομα (προσωρινά στοιχεία ΟΑΕΔ). Για σύγκριση, το α' εξάμηνο 2020, οι άνεργοι ανήλθαν κατά μο σε 1.085.645 άτομα. Από αυτά οι άνδρες ανέρχονταν σε

403.475 (ποσοστό 37,08%) και οι γυναίκες ανέρχονταν σε 682.170 (ποσοστό 62,92%), όπως συνάγεται από τη σχετική έκθεση του ΟΑΕΔ.

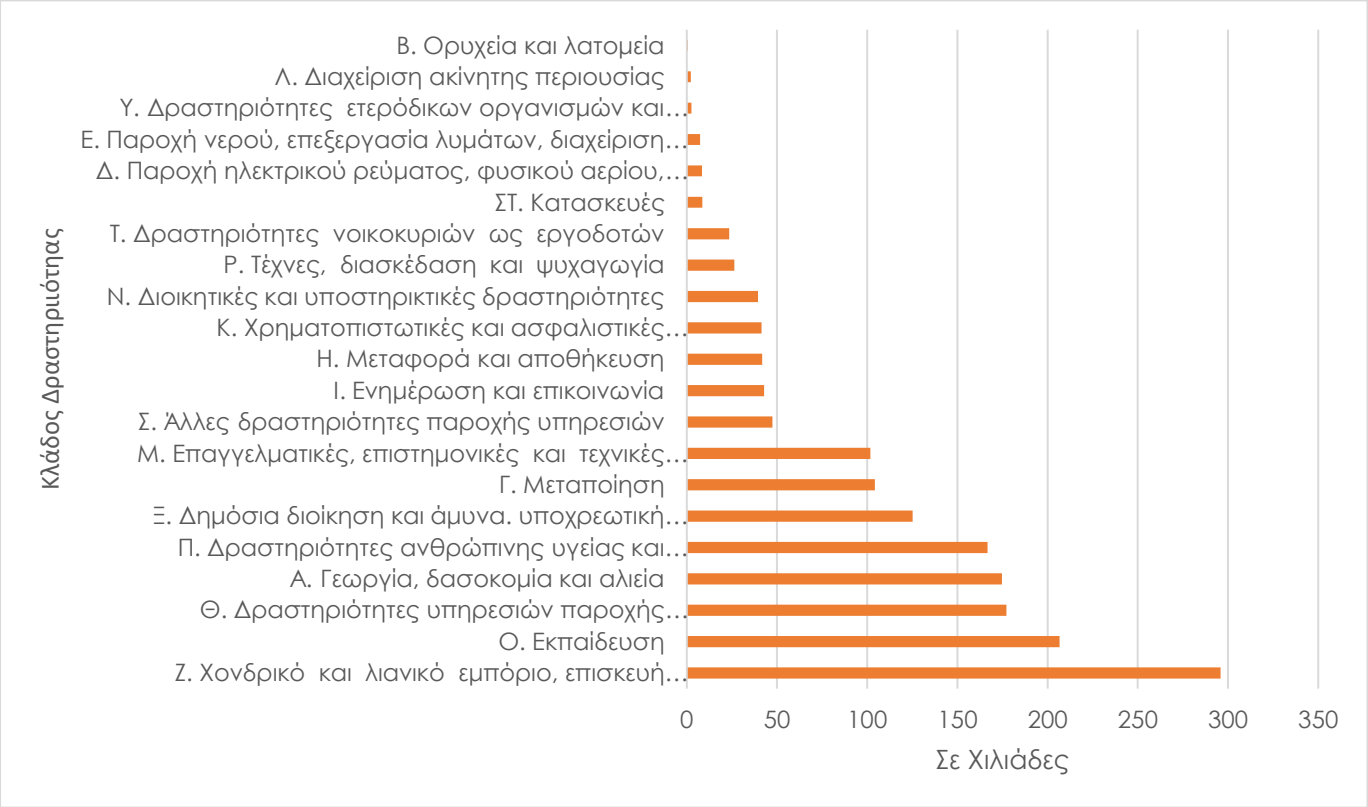


Γράφημα 7 - Πηγή: ΟΟΣΑ



Γράφημα 8 - Σύγκριση γυναικείας και ανδρικής απασχόλησης στην Ελλάδα. Πηγή: ΟΟΣΑ

Στις Γραφήματα 9 και 10 καταγράφονται τα μεγέθη απασχόλησης (σε εκατοντάδες χιλιάδες εργαζομένων) στους κυριότερους οικονομικούς κλάδους, σύμφωνα με την μεθοδολογία της ΕΛΣΤΑΤ. Δεν εκπλήσσει το γεγονός ότι άνδρες και γυναίκες απασχολούνται πρωτίστως στους τομείς των υπηρεσιών, και ειδικά σε εκείνον του εμπορίου. Ωστόσο εντυπωσιάζει η διαφορά μεταξύ φύλων στους τομείς της εκπαίδευσης, της αγροτικής οικονομίας, μεταποίησης και τουρισμού-εστίασης.

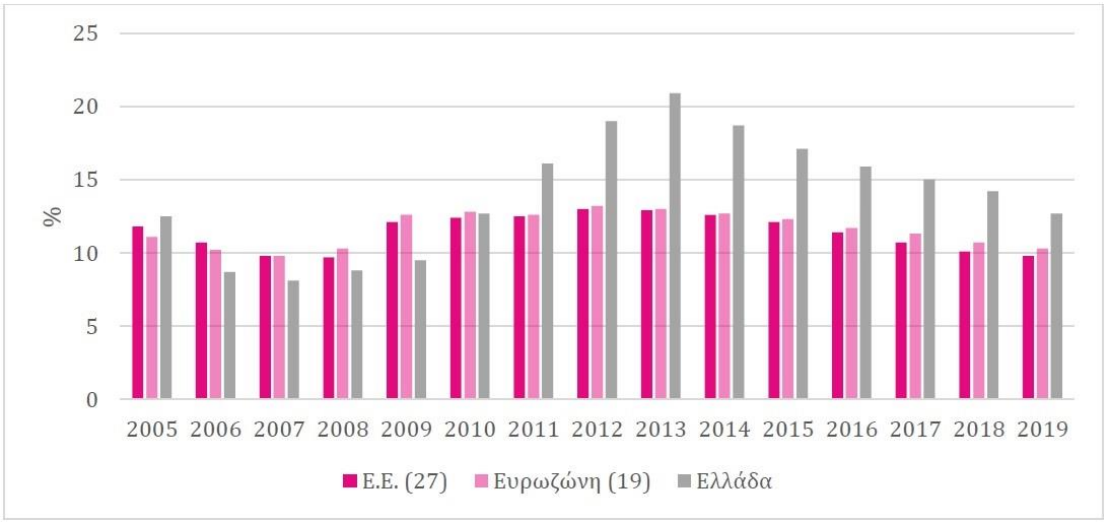


Γράφημα 9 - Γυναικεία απασχόληση στην Ελλάδα. Πηγή: ΟΟΣΑ

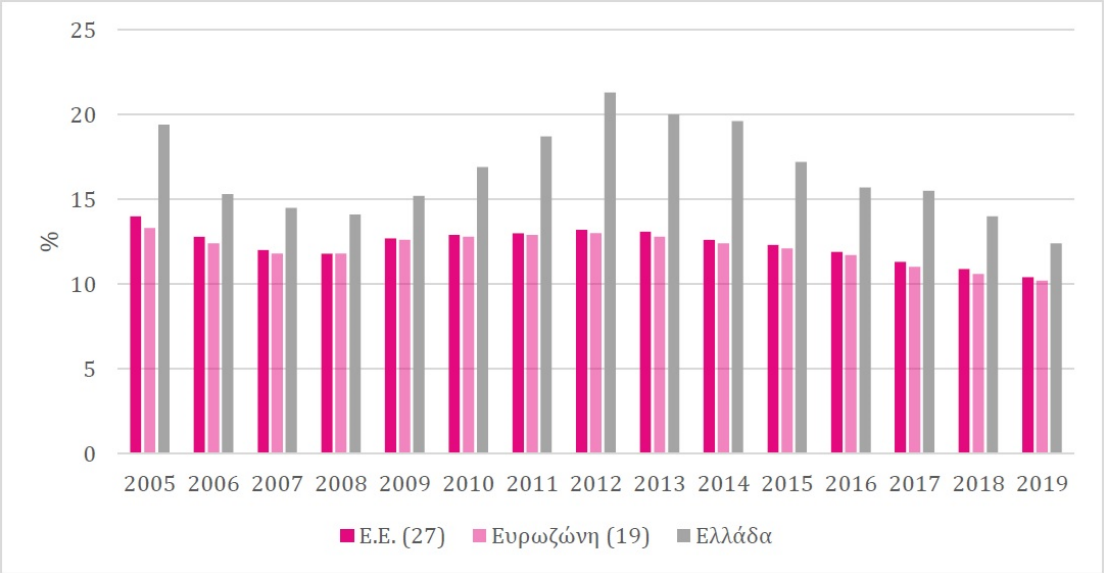


Γράφημα 10 - Ανδρική απασχόληση στην Ελλάδα. Πηγή: ΟΟΣΑ

Ενδιαφέρουσα είναι η τάση που αποτυπώνεται στις Γραφήματα 11 και 12. Εδώ βλέπουμε πως οι νεαρές Ελληνίδες υστερούν μονίμως έναντι των συνομηλίκων τους όσον αφορά τη γενικότερη παραγωγική δραστηριοποίηση τους, όμως κατά τα τελευταία έτη η διαφορά αυτή έχει σχεδόν εκμηδενιστεί, και τα ποσοστά απασχολούμενων αγοριών και κοριτσιών είναι πλέον αρκετά κοντά σε εκείνα των συνομηλίκων τους στην ΕΕ. Ωστόσο, εδώ θα πρέπει να συνυπολογιστεί και η υπεροχή της συμμετοχής νεαρών Ελληνίδων σε σπουδές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

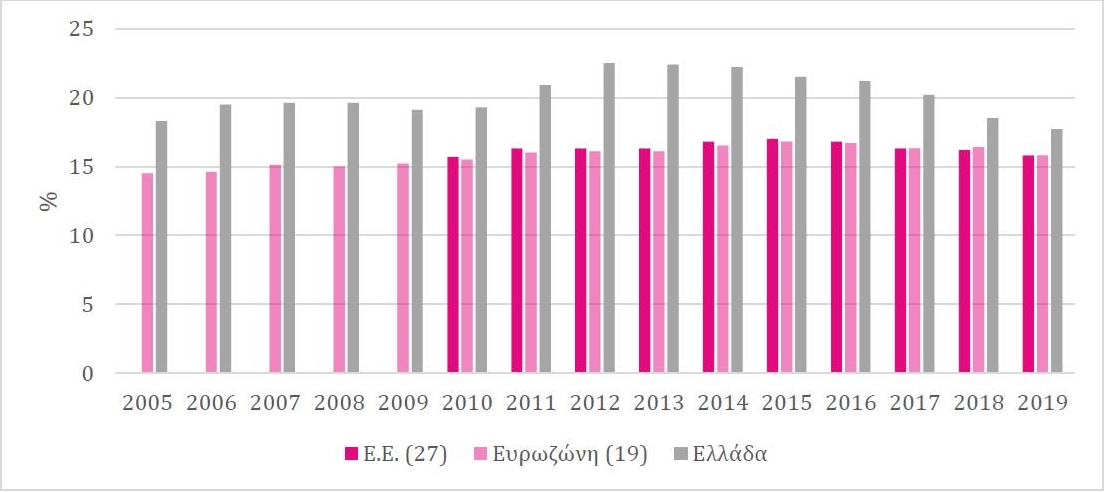


Γράφημα 11 - Νέοι άνδρες (18-24 ετών) εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης και κατάρτισης (2005-2009) - Πηγή: Eurostat (2021)

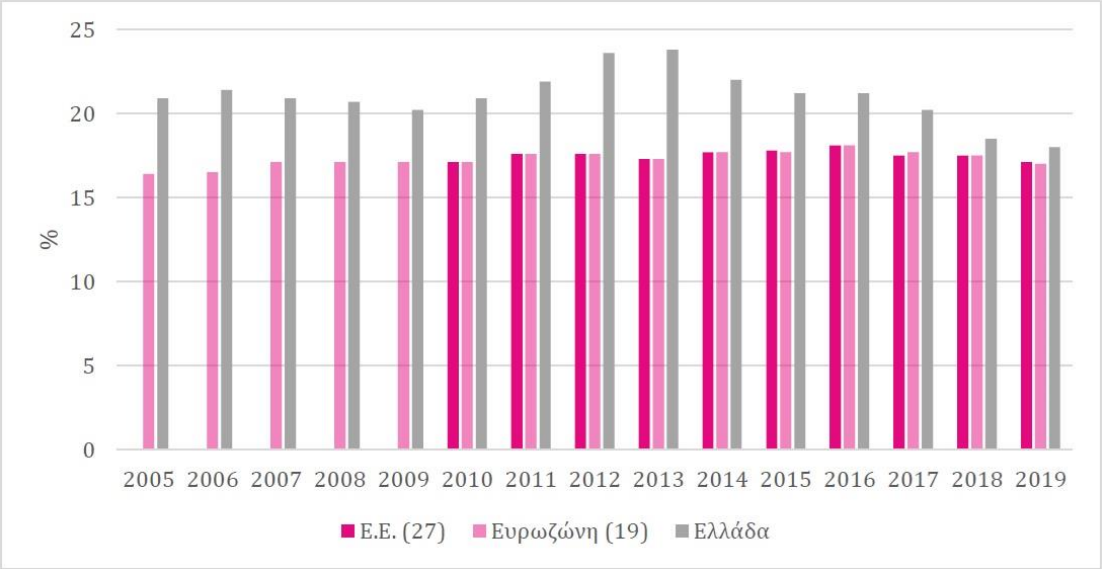


Γράφημα 12 - Νέες γυναίκες (18-24 ετών) εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης και κατάρτισης (2005-2019) - Πηγή: Eurostat (2021)

Παρόμοια είναι η τάση που καταγράφεται και στις Γραφήματα 13 και 14. Σε αυτές παρατηρούμε ότι άνδρες και γυναίκες στη χώρα μας διέτρεξαν τον μεγαλύτερο κίνδυνο φτωχοποίησης κατά την περίοδο μεταξύ 2011 και 2016, ξεφεύγοντας σημαντικά από τα αντίστοιχα ποσοστά στην υπόλοιπη Ευρώπη. Πάντως, παρά τη μείωση του χάσματος με την ΕΕ, εξακολουθεί να καταγράφεται σχετικό έμφυλο χάσμα στη χώρα μας, σε αντίθεση με τους εταίρους μας.

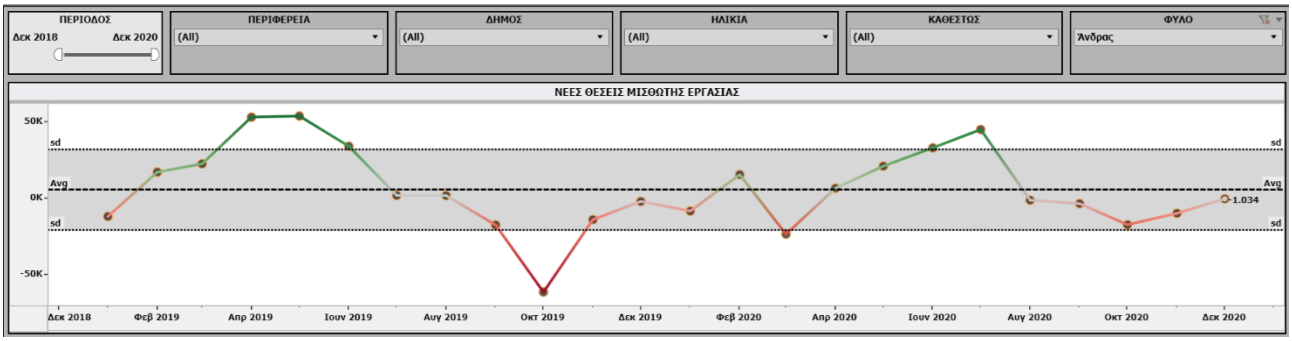


Γράφημα 13 - Ποσοστό κινδύνου φτώχειας (άνδρες, 2005-2019) - Πηγή: Eurostat (2021)

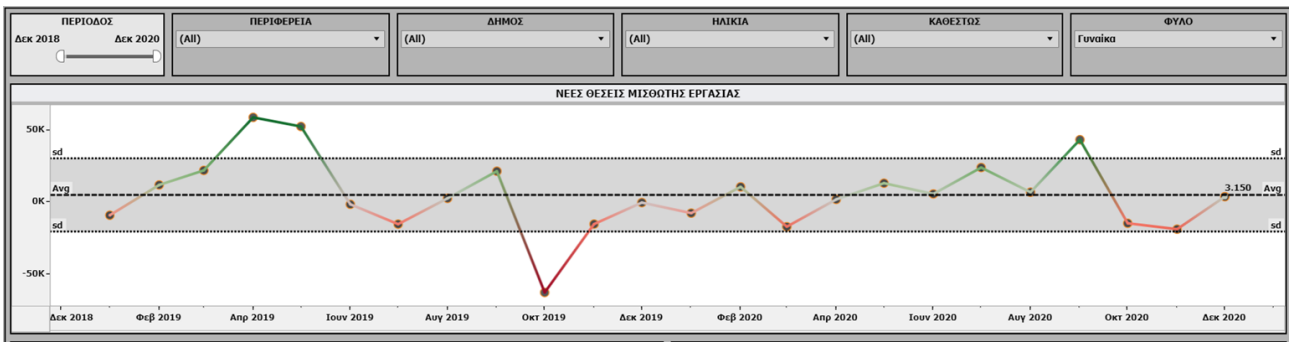


Γράφημα 14 - Ποσοστό κινδύνου φτώχειας (γυναίκες, 2005-2019) Πηγή: Eurostat (2021)

Εστιάζοντας περισσότερο στη μεταβατική περίοδο μεταξύ κανονικής λειτουργίας της πραγματικής οικονομίας και Πανδημίας (Δεκέμβριος 2018-Δεκέμβριος 2020), από τα σχετικά διαγράμματα του ΕΙΕΑΔ για όλη την Ελλάδα εξάγεται αβίαστα το συμπέρασμα πως οι ροές μισθωτής απασχόλησης της συγκεκριμένης περιόδου κατέγραψαν παραπλήσια τάση για άνδρες και γυναίκες, με αντιληπτή διαφοροποίηση τον Μάριο του 2019 (μεγαλύτερη πτώση προσλήψεων για άνδρες) και τον Οκτώβριο του 2020 (μεγαλύτερη πτώση προσλήψεων για γυναίκες), ενώ ασταθές ήταν και το άνοιγμα νέων θέσεων εργασίας για γυναίκες την άνοιξη του 2020, σε σχέση με εκείνο των ανδρών.(Εικόνες 22 και 23).

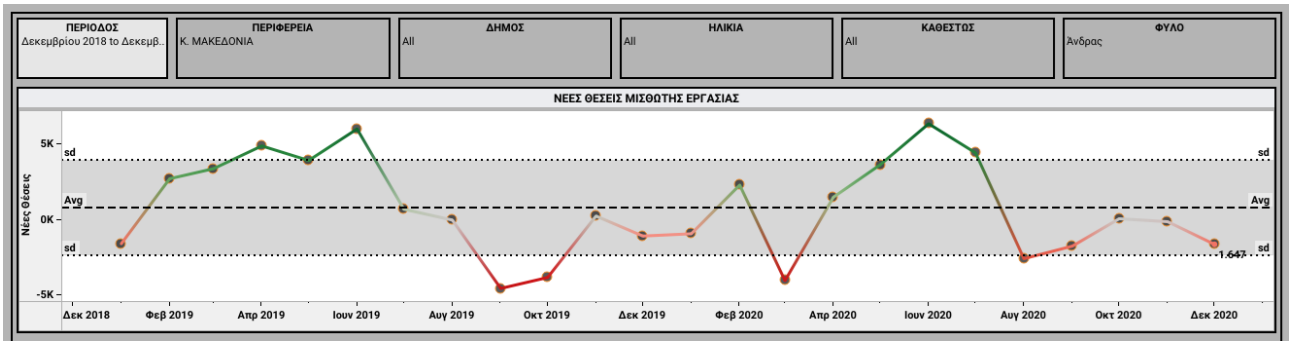


Εικόνα 22 - Νέες θέσεις μισθωτής εργασίας, 12ος 2018-12ος 2020, Ελλάδα, άνδρες.-Πηγή: ΕΙΕΑΔ

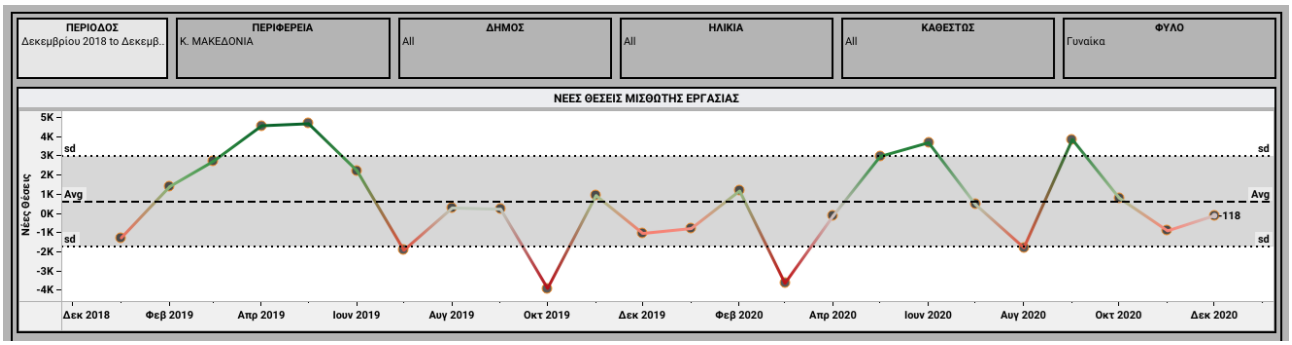


Εικόνα 23 - Νέες θέσεις μισθωτής εργασίας, 12ος 2018-12ος 2020, Ελλάδα, γυναίκες. Πηγή: ΕΙΕΑΔ

Ωστόσο, συγκρίνοντας τα παραπάνω διαγράμματα με εκείνα για άνδρες και γυναίκες της Κεντρικής Μακεδονίας κατά την ίδια περίοδο (Εικόνες), παρατηρούμε ότι οι μηνιαίες μεταβολές είναι πολύ πιο έντονες (χαρακτηριστικός ο Μάρτιος 2020), πως συνολικά οι προσλήψεις ήταν κάτω από τους αντίστοιχους εθνικούς ΜΟ, αλλά και πως οι γυναίκες της ΠΚΜ σημείωσαν μια εξαιρετική επίδοση κατά το Σεπτέμβριο 2020.

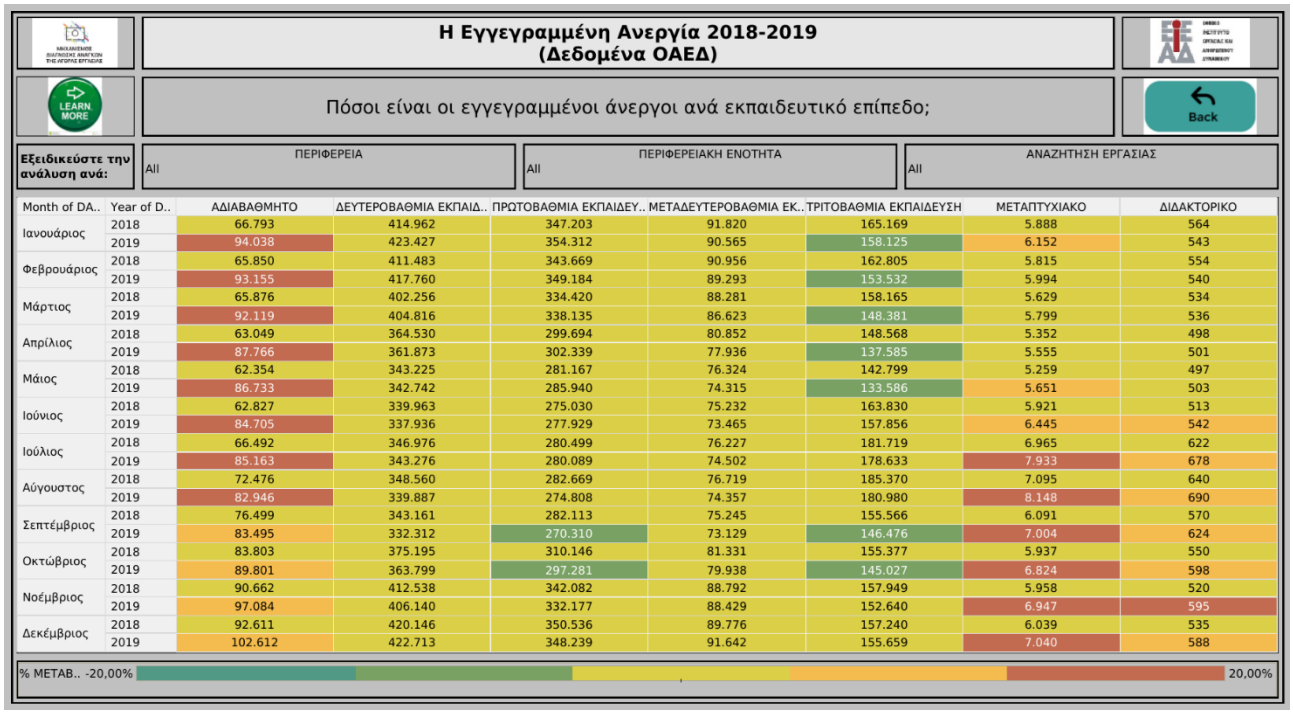


Εικόνα 24 - Νέες θέσεις μισθωτής εργασίας, 12ος 2018-12ος 2020, ΠΚΜ, άνδρες. Πηγή: ΕΙΕΑΔ



Εικόνα 25 - Νέες θέσεις μισθωτής εργασίας, 12ος 2018-12ος 2020,ΠΚΜ, γυναίκες - Πηγή: ΕΙΕΑΔ

Συγκρίνοντας επίσης τους παρακάτω Εικόνες 26 και 27 διαπιστώνουμε ότι το 2019 καταγράφηκε σαφώς πιο μειωμένη ζήτηση για κατόχους διδακτορικών τίτλων στην Κεντρική Μακεδονίας σε σχέση με τον εθνικό μο, σε αντίθεση με τη ζήτηση για κατόχους μεταπτυχιακών το ίδιο έτος, για τους οποίους η τάση ήταν σημαντικά ανοδική στην ΠΚΜ έως το τέλος της εξεταζόμενης διετίας, με όσα αυτό σημαίνει για καλοπληρωμένες θέσεις εργασίας.



Η Εγγεγραμμένη Ανεργία 2018-2019 (Δεδομένα ΟΑΕΔ)

LEARN MORE

Πόσοι είναι οι εγγεγραμμένοι άνεργοι ανά εκπαιδευτικό επίπεδο;

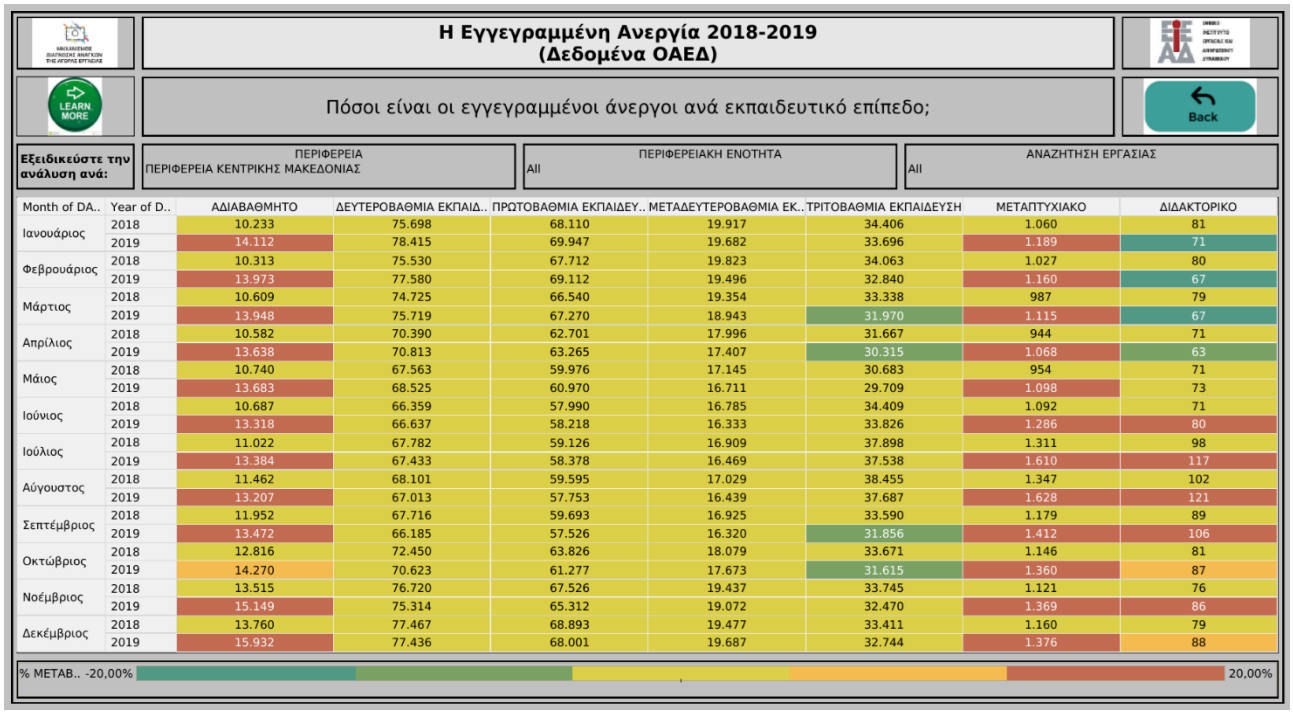
Back

Εξειδικεύστε την ανάλυση ανά:	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ	ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
	All	All	All

Month of DA..	Year of D..	ΑΔΙΑΒΑΘΜΗΤΟ	ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔ..	ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥ..	ΜΕΤΑΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚ..	ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ
Ιανουάριος	2018	66.793	414.962	347.203	91.820	165.169	5.888	564
	2019	94.038	423.427	354.312	90.565	158.125	6.152	543
Φεβρουάριος	2018	65.850	411.483	343.669	90.956	162.805	5.815	554
	2019	93.155	417.760	349.184	89.293	153.532	5.994	540
Μάρτιος	2018	65.876	402.256	334.420	88.281	158.165	5.629	534
	2019	92.119	404.816	338.135	86.623	148.381	5.799	536
Απρίλιος	2018	63.049	364.530	299.694	80.852	148.568	5.352	498
	2019	87.766	361.873	302.339	77.936	137.585	5.555	501
Μάιος	2018	62.354	343.225	281.167	76.324	142.799	5.259	497
	2019	86.733	342.742	285.940	74.315	133.586	5.651	503
Ιούνιος	2018	62.827	339.963	275.030	75.232	163.830	5.921	513
	2019	84.705	337.936	277.929	73.465	157.856	6.445	542
Ιούλιος	2018	66.492	346.976	280.499	76.227	181.719	6.965	622
	2019	85.163	343.276	280.089	74.502	178.633	7.933	678
Αύγουστος	2018	72.476	348.560	282.669	76.719	185.370	7.095	640
	2019	82.946	339.887	274.808	74.357	180.980	8.148	690
Σεπτέμβριος	2018	76.499	343.161	282.113	75.245	155.566	6.091	570
	2019	83.495	332.312	270.310	73.129	146.476	7.004	624
Οκτώβριος	2018	83.803	375.195	310.146	81.331	155.377	5.937	550
	2019	89.801	363.799	297.281	79.938	145.027	6.824	598
Νοέμβριος	2018	90.662	412.538	342.082	88.792	157.949	5.958	520
	2019	97.084	406.140	332.177	88.429	152.640	6.947	595
Δεκέμβριος	2018	92.611	420.146	350.536	89.776	157.240	6.039	535
	2019	102.612	422.713	348.239	91.642	155.659	7.040	588

% ΜΕΤΑΒ.. -20,00% 20,00%

Εικόνα 26 - Εγγεγραμμένοι άνεργοι ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, 1ος 2018-12ος 2019, Ελλάδα - Πηγή: ΕΙΕΑΔ



Η Εγγεγραμμένη Ανεργία 2018-2019 (Δεδομένα ΟΑΕΔ)

LEARN MORE

Πόσοι είναι οι εγγεγραμμένοι άνεργοι ανά εκπαιδευτικό επίπεδο;

Back

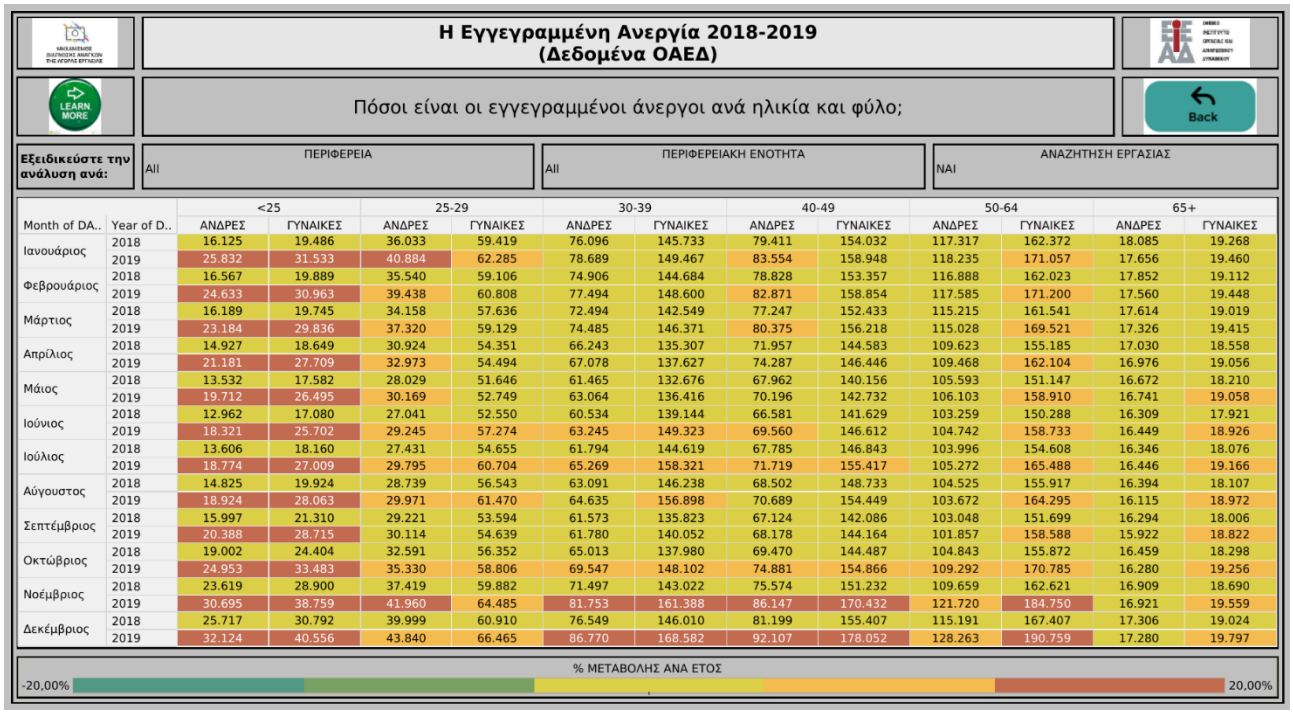
Εξειδικεύστε την ανάλυση ανά:	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ	ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	All	All

Month of DA..	Year of D..	ΑΔΙΑΒΑΘΜΗΤΟ	ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔ..	ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥ..	ΜΕΤΑΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚ..	ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ
Ιανουάριος	2018	10.233	75.698	68.110	19.917	34.406	1.060	81
	2019	14.112	78.415	69.947	19.682	33.696	1.189	71
Φεβρουάριος	2018	10.313	75.530	67.712	19.823	34.063	1.027	80
	2019	13.973	77.580	69.112	19.496	32.840	1.160	67
Μάρτιος	2018	10.609	74.725	66.540	19.354	33.338	987	79
	2019	13.948	75.719	67.270	18.943	31.970	1.115	67
Απρίλιος	2018	10.582	70.390	62.701	17.996	31.667	944	71
	2019	13.638	70.813	63.265	17.407	30.315	1.068	63
Μάιος	2018	10.740	67.563	59.976	17.145	30.683	954	71
	2019	13.683	68.525	60.970	16.711	29.709	1.098	73
Ιούνιος	2018	10.687	66.359	57.990	16.785	34.409	1.092	71
	2019	13.318	66.637	58.218	16.333	33.826	1.286	80
Ιούλιος	2018	11.022	67.782	59.126	16.909	37.898	1.311	98
	2019	13.384	67.433	58.378	16.469	37.538	1.610	117
Αύγουστος	2018	11.462	68.101	59.595	17.029	38.455	1.347	102
	2019	13.207	67.013	57.753	16.439	37.687	1.628	121
Σεπτέμβριος	2018	11.952	67.716	59.693	16.925	33.590	1.179	89
	2019	13.472	66.185	57.526	16.320	31.856	1.412	106
Οκτώβριος	2018	12.816	72.450	63.826	18.079	33.671	1.146	81
	2019	14.270	70.623	61.277	17.673	31.615	1.360	87
Νοέμβριος	2018	13.515	76.720	67.526	19.437	33.745	1.121	76
	2019	15.149	75.314	65.312	19.072	32.470	1.369	86
Δεκέμβριος	2018	13.760	77.467	68.893	19.477	33.411	1.160	79
	2019	15.932	77.436	68.001	19.687	32.744	1.376	88

% ΜΕΤΑΒ.. -20,00% 20,00%

Εικόνα 27 - Εγγεγραμμένοι άνεργοι ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, 1ος 2018-12ος 2019, ΠΚΜ - Πηγή: ΕΙΕΑΔ

Από τους επόμενους Εικόνες 28 και 29διαπιστώνουμε ότι η τάση μείωσης της γυναικείας ανεργίας στην ΠΚΜ ήταν μικρότερη κατά το τέλος του 2019 από τον εθνικό ΜΟ για όλες της ηλικιακές ομάδες, πλην της <25, κάτι που ίσως σχετίζεται και με την εργασιακή κινητικότητα στον κλάδο της εστίασης προ της Πανδημίας.



Η Εγγεγραμμένη Ανεργία 2018-2019 (Δεδομένα ΟΑΕΔ)

Πόσοι είναι οι εγγεγραμμένοι άνεργοι ανά ηλικία και φύλο;

LEARN MORE | Back

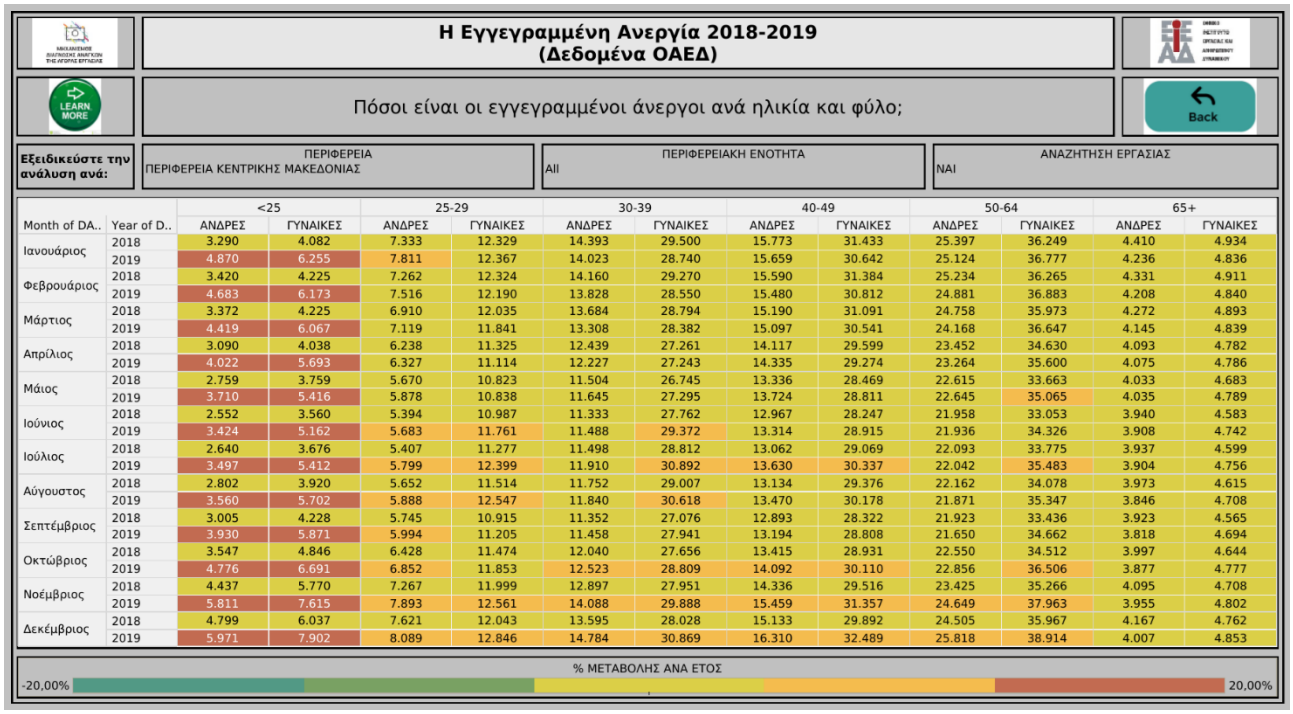
Εξειδικεύστε την ανάλυση ανά:	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ	ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
	All	All	ΝΑΙ

		<25		25-29		30-39		40-49		50-64		65+	
Month of DA..	Year of D..	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
Ιανουάριος	2018	16.125	19.486	36.033	59.419	76.096	145.733	79.411	154.032	117.317	162.372	18.085	19.268
	2019	25.832	31.533	40.884	62.285	78.689	149.467	83.554	158.948	118.235	171.057	17.656	19.460
Φεβρουάριος	2018	16.567	19.889	35.540	59.106	74.906	144.684	78.828	153.357	116.888	162.023	17.852	19.112
	2019	24.633	30.963	39.438	60.808	77.494	148.600	82.871	158.854	117.585	171.200	17.560	19.448
Μάρτιος	2018	16.189	19.745	34.158	57.636	72.494	142.549	77.247	152.433	115.215	161.541	17.614	19.019
	2019	23.184	29.836	37.320	59.129	74.485	146.371	80.375	156.218	115.028	169.521	17.326	19.415
Απρίλιος	2018	14.927	18.649	30.924	54.351	66.243	135.307	71.957	144.583	109.623	155.185	17.030	18.558
	2019	21.181	27.709	32.973	54.494	67.078	137.627	74.287	146.446	109.468	162.104	16.976	19.056
Μάιος	2018	13.532	17.582	28.029	51.646	61.465	132.676	67.962	140.156	105.593	151.147	16.672	18.210
	2019	19.712	26.495	30.169	52.749	63.064	136.416	70.196	142.732	106.103	158.910	16.741	19.058
Ιούνιος	2018	12.962	17.080	27.041	52.550	60.534	139.144	66.581	141.629	103.259	150.288	16.309	17.921
	2019	18.321	25.702	29.245	57.274	63.245	149.323	69.560	146.612	104.742	158.733	16.449	18.926
Ιούλιος	2018	13.606	18.160	27.431	54.655	61.794	144.619	67.785	146.843	103.996	154.608	16.346	18.076
	2019	18.774	27.009	29.795	60.704	65.269	158.321	71.719	155.417	105.272	165.488	16.446	19.166
Αύγουστος	2018	14.825	19.924	28.739	56.543	63.091	146.238	68.502	148.733	104.525	155.917	16.394	18.107
	2019	18.924	28.063	29.971	61.470	64.635	156.898	70.689	154.449	103.672	164.295	16.115	18.972
Σεπτέμβριος	2018	15.997	21.310	29.221	53.594	61.573	135.823	67.124	142.086	103.048	151.699	16.294	18.006
	2019	20.388	28.715	30.114	54.639	61.780	140.052	68.178	144.164	101.857	158.588	15.922	18.822
Οκτώβριος	2018	19.002	24.404	32.591	56.352	65.013	137.980	69.470	144.487	104.843	155.872	16.459	18.298
	2019	24.953	33.483	35.330	58.806	69.547	148.102	74.881	154.866	109.292	170.785	16.280	19.256
Νοέμβριος	2018	23.619	28.900	37.419	59.882	71.497	143.022	75.574	151.232	109.659	162.621	16.909	18.690
	2019	30.695	38.759	41.960	64.485	81.753	161.388	86.147	170.432	121.720	184.750	16.921	19.559
Δεκέμβριος	2018	25.717	30.792	39.999	60.910	76.549	146.010	81.199	155.407	115.191	167.407	17.306	19.024
	2019	32.124	40.556	43.840	66.465	86.770	168.582	92.107	178.052	128.263	190.759	17.280	19.797

% ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΑΝΑ ΕΤΟΣ

-20,00% 20,00%

Εικόνα 28 - Εγγεγραμμένοι άνεργοι ανά ηλικία και φύλο, 1ος2018-12ος 2019, Ελλάδα. Πηγή: ΕΙΕΑΔ



Η Εγγεγραμμένη Ανεργία 2018-2019 (Δεδομένα ΟΑΕΔ)

Πόσοι είναι οι εγγεγραμμένοι άνεργοι ανά ηλικία και φύλο;

LEARN MORE | Back

Εξειδικεύστε την ανάλυση ανά:	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ	ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	All	ΝΑΙ

		<25		25-29		30-39		40-49		50-64		65+	
Month of DA..	Year of D..	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
Ιανουάριος	2018	3.290	4.082	7.333	12.329	14.393	29.500	15.773	31.433	25.397	36.249	4.410	4.934
	2019	4.870	6.255	7.811	12.367	14.023	28.740	15.659	30.642	25.124	36.777	4.236	4.836
Φεβρουάριος	2018	3.420	4.225	7.262	12.324	14.160	29.270	15.590	31.384	25.234	36.265	4.331	4.911
	2019	4.683	6.173	7.516	12.190	13.828	28.550	15.480	30.812	24.881	36.883	4.208	4.840
Μάρτιος	2018	3.372	4.225	6.910	12.035	13.684	28.794	15.190	31.091	24.758	35.973	4.272	4.893
	2019	4.419	6.067	7.119	11.841	13.308	28.382	15.097	30.541	24.168	36.647	4.145	4.839
Απρίλιος	2018	3.090	4.038	6.238	11.325	12.439	27.261	14.117	29.599	23.452	34.630	4.093	4.782
	2019	4.022	5.693	6.327	11.114	12.227	27.243	14.335	29.274	23.264	35.600	4.075	4.786
Μάιος	2018	2.759	3.759	5.670	10.823	11.504	26.745	13.336	28.469	22.615	33.663	4.033	4.683
	2019	3.710	5.416	5.878	10.838	11.645	27.295	13.724	28.811	22.645	35.065	4.035	4.789
Ιούνιος	2018	2.552	3.560	5.394	10.987	11.333	27.762	12.967	28.247	21.958	33.053	3.940	4.583
	2019	3.424	5.162	5.683	11.761	11.488	29.372	13.314	28.915	21.936	34.326	3.908	4.742
Ιούλιος	2018	2.640	3.676	5.407	11.277	11.498	28.812	13.062	29.069	22.093	33.775	3.937	4.599
	2019	3.497	5.412	5.799	12.399	11.910	30.892	13.630	30.337	22.042	35.483	3.904	4.756
Αύγουστος	2018	2.802	3.920	5.652	11.514	11.752	29.007	13.134	29.376	22.162	34.078	3.973	4.615
	2019	3.560	5.702	5.888	12.547	11.840	30.618	13.470	30.178	21.871	35.347	3.846	4.708
Σεπτέμβριος	2018	3.005	4.228	5.745	10.915	11.352	27.076	12.893	28.322	21.923	33.436	3.923	4.565
	2019	3.930	5.871	5.994	11.205	11.458	27.941	13.194	28.808	21.650	34.662	3.818	4.694
Οκτώβριος	2018	3.547	4.846	6.428	11.474	12.040	27.656	13.415	28.931	22.550	34.512	3.997	4.644
	2019	4.776	6.691	6.852	11.853	12.523	28.809	14.092	30.110	22.856	36.506	3.877	4.777
Νοέμβριος	2018	4.437	5.770	7.267	11.999	12.897	27.951	14.336	29.516	23.425	35.266	4.095	4.708
	2019	5.811	7.615	7.893	12.561	14.088	29.888	15.459	31.357	24.649	37.963	3.955	4.802
Δεκέμβριος	2018	4.799	6.037	7.621	12.043	13.595	28.028	15.133	29.892	24.505	35.967	4.167	4.762
	2019	5.971	7.902	8.089	12.846	14.784	30.869	16.310	32.489	25.818	38.914	4.007	4.853

% ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΑΝΑ ΕΤΟΣ

-20,00% 20,00%

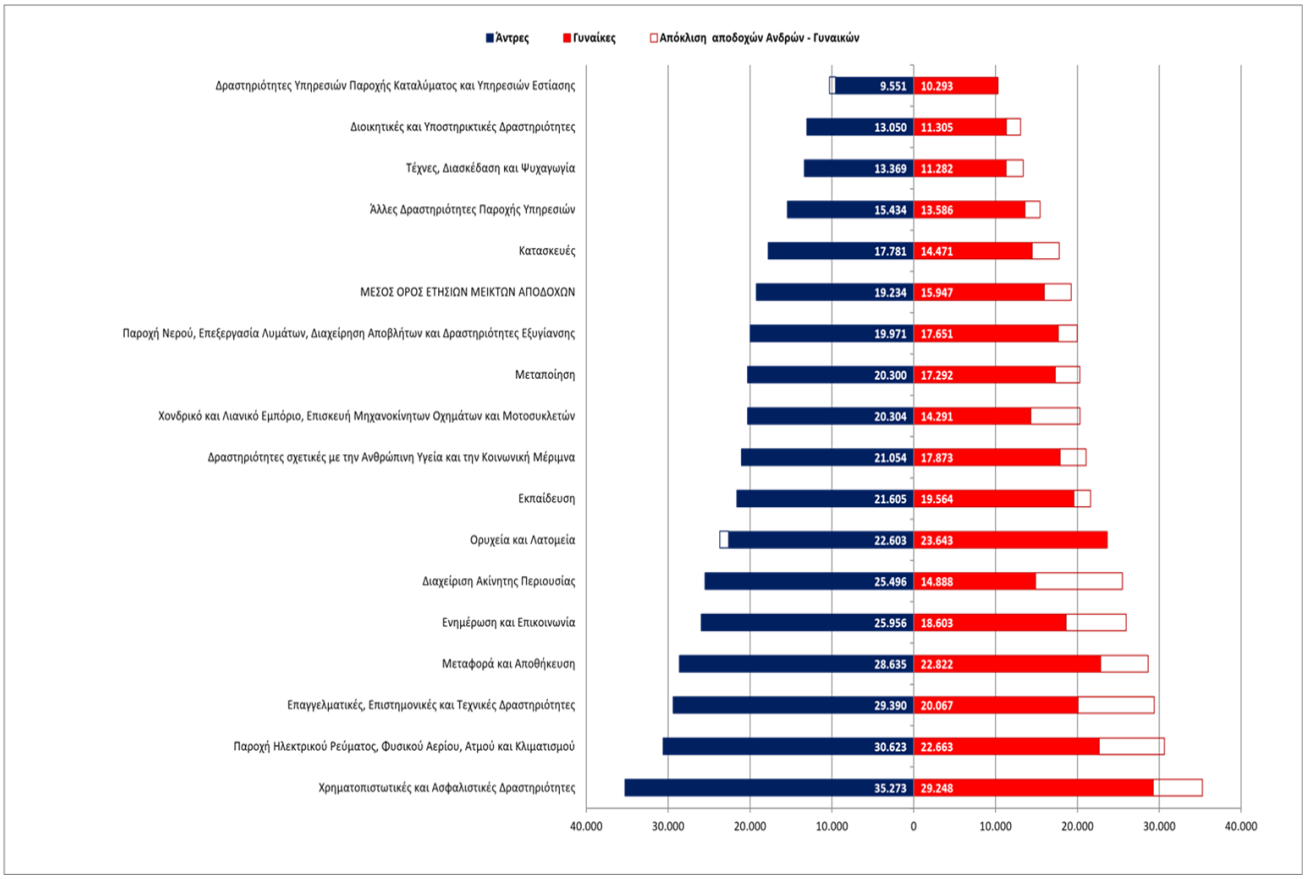
Εικόνα 29 - Εγγεγραμμένοι άνεργοι ανά ηλικία και φύλο, 1ος 2018-12ος 2019, ΠΚΜ. Πηγή: ΕΙΕΑΔ

1.3.2. Η διάρθρωση των αποδοχών και η εικόνα στις καλύτερα αμειβόμενες θέσεις απασχόλησης

Αποτελεί κοινό μυστικό το έμφυλο χάσμα όσον αφορά τις αποδοχές μεταξύ Ελλήνων εργαζομένων. Οι διαφορές δεν εντυπωσιάζουν στους τομείς όπως η εγκατάσταση ενεργειακής μονάδας και οι τεχνικές/κατασκευαστικές δραστηριότητες, σίγουρα όμως εντυπωσιάζουν στους τομείς του εμπορίου, της διοικητικής υποστήριξης, των ΜΜΕ, και των ερευνητικών δραστηριοτήτων. Παράλληλα, το έμφυλο χάσμα θα έπρεπε να μειωθεί, ιδιαίτερα σε τομείς όπου το outsourcing, η αυτοματοποίηση και η ψηφιοποίηση ααπιτου6ν κυρίως μαλακές και ψηφιακές δεξιότητες (Πίνακας 2, Γράφημα 15). Πάντως, με δεδομένη την τόσο ευρεία διάδοση της επιχειρηματικότητας ανάγκης στη χώρα μας, είναι πιθανό ότι πολλές χιλιάδες γυναίκες εργάζονται υπό καθεστώς "μαύρης εργασίας" σε μικρές-πολύ μικρές επιχειρήσεις.

Πίνακας 2 - Μέσες ετήσιες μεικτές αποδοχές ανά φύλο και οικονομική δραστηριότητα εργοδότη. Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ- ΕΡΕΥΝΑ ΔΙΑΡΘΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΝΟΜΗΣ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ (στοιχεία 2018)

Περιγραφή Κλάδων Οικονομικής Δραστηριότητας (Nace rev.2)	**Μέσες ετήσιες μεικτές αποδοχές** (σε €)		**Ποσοστό % απόκλισης μέσων ετήσιων μεικτών αποδοχών Ανδρών Γυναικών**
	Άνδρες	**Γυναίκες**	
Ορυχεία και Λατομεία	22.603	23.643	-4,4
Μεταποίηση	20.300	17.292	17,4
Παροχή Ηλεκτρικού Ρεύματος, Φυσικού Αερίου, Ατμού και Κλιματισμού	30.623	22.663	35,1
Παροχή Νερού· Επεξεργασία Λυμάτων, Διαχείριση Αποβλήτων και Δραστηριότητες Εξυγίανσης	19.971	17.651	13,1
Κατασκευές	17.781	14.471	22,9
Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο· Επισκευή Μηχανοκίνητων Οχημάτων και Μοτοσυκλετών	20.304	14.291	42,1
Μεταφορά και Αποθήκευση	28.635	22.822	25,5
Δραστηριότητες Υπηρεσιών Παροχής Καταλύματος και Υπηρεσιών Εστίασης	9.551	10.293	-7,2
Ενημέρωση και Επικοινωνία	25.956	18.603	39,5
Χρηματοπιστωτικές και Ασφαλιστικές Δραστηριότητες	35.273	29.248	20,6
Διαχείριση Ακίνητης Περιουσίας	25.496	14.888	71,3
Επαγγελματικές, Επιστημονικές και Τεχνικές Δραστηριότητες	29.390	20.067	46,5
Διοικητικές και Υποστηρικτικές Δραστηριότητες	13.050	11.305	15,4
Εκπαίδευση	21.605	19.564	10,4
Δραστηριότητες σχετικές με την Ανθρώπινη Υγεία και την Κοινωνική Μέριμνα	21.054	17.873	17,8
Τέχνες, Διασκέδαση και Ψυχαγωγία	13.369	11.282	18,5
Άλλες Δραστηριότητες Παροχής Υπηρεσιών	15.434	13.586	13,6
ΣΥΝΟΛΑ/Μ.Ο	19.234	15.947	20,6



Γράφημα 15 - Μέσες ετήσιες μεικτές αποδοχές ανά φύλο και οικονομική δραστηριότητα εργοδότη (επιχείρησης). Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ-ΕΡΕΥΝΑ ΔΙΑΡΘΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΝΟΜΗΣ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ (στοιχεία 2018)

Στον Πίνακα 3 εντυπωσιάζει το ύψος ανταμοιβής μεταπτυχιακού-διδακτορικού τίτλου σε ορισμένους επαγγελματικούς κλάδους, όπως οι εξορυκτικές δραστηριότητες, τα logistics, ο τουρισμός και οι κατασκευές. Αυτό το φαινόμενο μπορεί πιθανώς να αποδοθεί στην εγγενή εξωστρέφεια που χαρακτηρίζει τους τρεις πρώτους κλάδους, ο δε τέταρτος χαρακτηρίζεται από τα πολύ μεγάλου μεγέθους δημόσια έργα των τελευταίων 30 ετών. Όταν οι απαιτήσεις μιας επιχειρηματικής δραστηριότητας είναι υψηλές, αντίστοιχα υψηλή είναι και η ανάγκη για καλά καταρτισμένα και εξειδικευμένα στελέχη, πεδίο αρκετά ελεύθερο για τις πολλές Ελληνίδες κατόχους αντίστοιχων τίτλων. Πάντως στον Πίνακα 4 βλέπουμε πως παρά τα -τουλάχιστον τυπικά- προσόντα τους, οι γυναίκες εξακολουθούν να αμείβονται άνισα, ακόμη και στις διευθυντικές θέσεις, και να υστερούν όσον αφορά το ποσοστό συμμετοχής τους σε αντίστοιχες θέσεις ευθύνης (Πίνακας 5).

Πίνακας 3 - Μέσες ετήσιες μεικτές αποδοχές ανά επίπεδο εκπαίδευσης απασχολουμένου και οικονομική δραστηριότητα εργοδότη (επιχείρησης) - Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ- ΕΡΕΥΝΑ ΔΙΑΡΘΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΝΟΜΗΣ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ (στοιχεία 2018)

Περιγραφή Κλάδων Οικονομικής Δραστηριότητας (Nace rev.2)	Μέσες ετήσιες μεικτές αποδοχές απασχολουμένων			
	Επίπεδο εκπαίδευσης			
	Βασική εκπαίδευση	Λύκειο/ΙΕΚ	Πανεπιστήμιο/ ΤΕΙ	Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό
Ορυχεία και Λατομεία	16.923	22.156	31.819	67.075
Μεταποίηση	15.582	17.631	25.481	39.581
Παροχή Ηλεκτρικού Ρεύματος, Φυσικού Αερίου, Ατμού και Κλιματισμού	19.930	21.292	24.146	41.537
Παροχή Νερού· Επεξεργασία Λυμάτων, Διαχείριση Αποβλήτων και Δραστηριότητες Εξυγίανσης	16.390	18.754	26.089	35.364
Κατασκευές	14.351	15.867	22.968	50.004
Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο· Επισκευή Μηχανοκίνητων Οχημάτων και Μοτοσυκλετών	13.833	15.541	21.315	42.996
Μεταφορά και Αποθήκευση	16.467	23.533	33.939	57.148
Δραστηριότητες Υπηρεσιών Παροχής Καταλύματος και Υπηρεσιών Εστίασης	7.500	8.955	15.127	62.050
Ενημέρωση και Επικοινωνία	19.136	18.704	23.545	38.030
Χρηματοπιστωτικές και Ασφαλιστικές Δραστηριότητες	27.319	28.066	31.782	37.496
Διαχείριση Ακίνητης Περιουσίας	12.633	15.727	28.312	37.334
Επαγγελματικές, Επιστημονικές και Τεχνικές Δραστηριότητες	11.355	14.624	26.133	48.023
Διοικητικές και Υποστηρικτικές Δραστηριότητες	7.141	11.384	18.682	27.997
Εκπαίδευση	11.869	14.273	20.379	20.217
Δραστηριότητες σχετικές με την Ανθρώπινη Υγεία και την Κοινωνική Μέριμνα	13.634	16.737	22.541	23.485
Τέχνες, Διασκέδαση και Ψυχαγωγία	10.924	11.513	13.377	27.124
Άλλες Δραστηριότητες Παροχής Υπηρεσιών	8.387	12.937	15.518	23.420
ΣΥΝΟΛΑ/ΜΟ	12.382	14.796	21.989	34.967

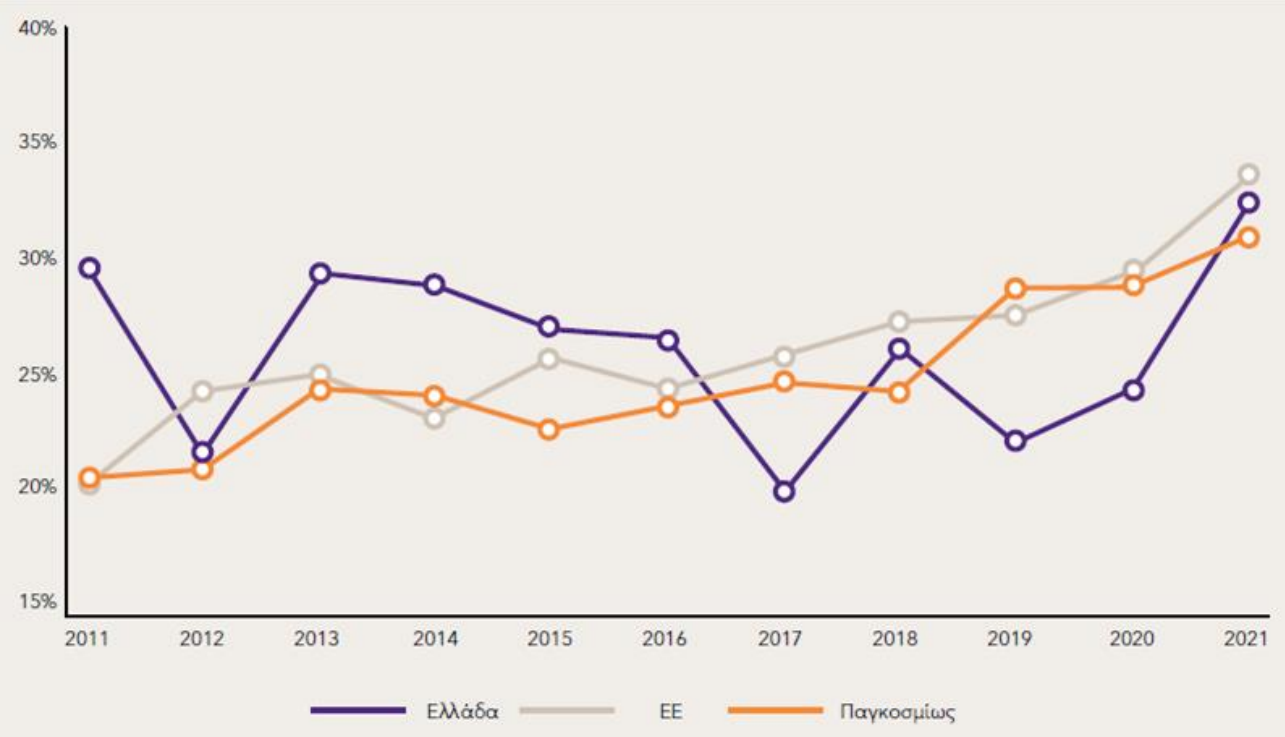
Πίνακας 4 - Μέσες ετήσιες μεικτές αποδοχές ανά επάγγελμα (ISCO_08). Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ- ΕΡΕΥΝΑ ΔΙΑΡΘΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΝΟΜΗΣ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ (στοιχεία 2018)

Επάγγελμα (ISCO_08)	Μέσες ετήσιες μεικτές αποδοχές (σε €)	
	Άνδρες	Γυναίκες
Ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη	57.194	43.646
Επαγγελματίες	26.653	20.824
Τεχνικοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	23.964	18.360
Υπάλληλοι γραφείου	19.600	17.584
Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές	11.981	11.185
Ειδικευμένοι τεχνίτες και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	18.913	12.280
Χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού και συναρμολογητές (μονταδόροι)	17.668	12.457
Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρωνάκτες και μικροεπαγγελματίες	11.369	9.102
Σύνολο/ ΜΟ	19.234	15.947

Πίνακας 5 - Αριθμός απασχολουμένων με θέση ευθύνης ανά φύλο και ηλικιακή ομάδα. Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ- ΕΡΕΥΝΑ ΔΙΑΡΘΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΝΟΜΗΣ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ (στοιχεία 2018)

		Διευθυντής ή Επιβλέπων-Υπεύθυνος	Ποσοστό (%)
Φύλο	**Άνδρες**	**114.809**	**62,6**
	Γυναίκες	**68.687**	**37,4**
Ηλικιακές τάξεις	**18-35**	**27.960**	**15,2**
	36-54	**119.318**	**65**
	55+	**36.216**	**19,7**

Είναι τουλάχιστον παρήγορο ότι η παγκόσμια έρευνα της Grant Thorton θέτει την Ελλάδα κοντά στην αντίστοιχη επίδοση της ΕΕ, αν και ο ποσοστό που καταγράφει υπολείπεται εκείνου της ΕΛΣΤΑΤ (Εικόνα 36).



Γράφημα 16 - Ποσοστό γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις. Πηγή: grant thorton 2020

Στον ακόλουθο Πίνακα 6 καταγράφονται κάποια αριθμητικά δεδομένα σχετικά με το κατά κεφαλήν ΑΕΠ και τα ποσοστά απασχόλησης-ανεργίας, ενώ αμέσως μετά, στον Πίνακα 7 καταγράφεται η αντίστοιχη εξέλιξη των μισθών στη χώρα μας. Από τη συνδυαστική μελέτη των δύο πινάκων προκύπτει ότι ενώ το κατά κεφαλή ΑΕΠ μεταξύ 2012-20219 κατέγραψε αύξηση 4,8% (με ταυτόχρονη αύξηση της απασχόλησης), ο μέσος μισθός μειώθηκε κατά 13,2%, αν και η αντίστοιχη μείωση για τις γυναίκες έφτασε το 11,6%.

Πίνακας 6 - Ποσοστό ανεργίας ανά φύλο και ηλικία - ετήσιος μέσος όρος, (15–74 έτη, % ενεργός πληθυσμός) και νέοι (15–24 ετών) % . Ποσοστό απασχόλησης κατά φύλο και ηλικία - ετήσιος μέσος όρος, (15–64 έτη, μονάδα % συνολικού πληθυσμού, δείκτης απασχόλησης ενεργός πληθυσμός) %. - Πηγή: Eurostat

	2019		2020		% (point) change 2012–2019		% (point) change 2019–2020	
	Ελλάδα %	ΕΕ27 %	Ελλάδα %	ΕΕ27 %	Ελλάδα	ΕΕ27	Ελλάδα	ΕΕ27
Ποσοστό ανεργίας- ΜΟ	17.3	6.7	16.3	7.1	-7.2	-4.1	-1.0	0.4
Ποσοστό ανεργίας-γυναίκες	21.5	7	19.8	7.3	-6.7	-4.0	-1.7	0.3
Ποσοστό ανεργίας-άνδρες	14	6.4	13.6	6.8	-7.6	-4.3	-0.4	0.4
Ποσοστό ανεργίας-νέοι	35.2	15	35	16.8	-20.1	-8.7	-0.2	1.8
Ποσοστό απασχόλησης-ΜΟ	68.4	73.4	67.4	72.9	0.9	2.4	-1.0	-0.5
Ποσοστό απασχόλησης-γυναίκες	60.4	67.9	59.3	67.5	2.1	3.0	-1.1	-0.4
Ποσοστό απασχόλησης-άνδρες	76.7	79	75.5	78.3	-0.2	1.8	-1.2	-0.7
Ποσοστό απασχόλησης-νέοι	22.5	39.4	21.2	37.9	-6.6	-0.4	-1.3	-1.5

Πίνακας 7 - Μέσος μηνιαίος μισθός ανά εργαζόμενο (2012 και 2019) σε Ευρώ. Πηγή ΕΛΣΤΑΤ, με επεξεργασία ΙΝΕ ΓΣΕΕ

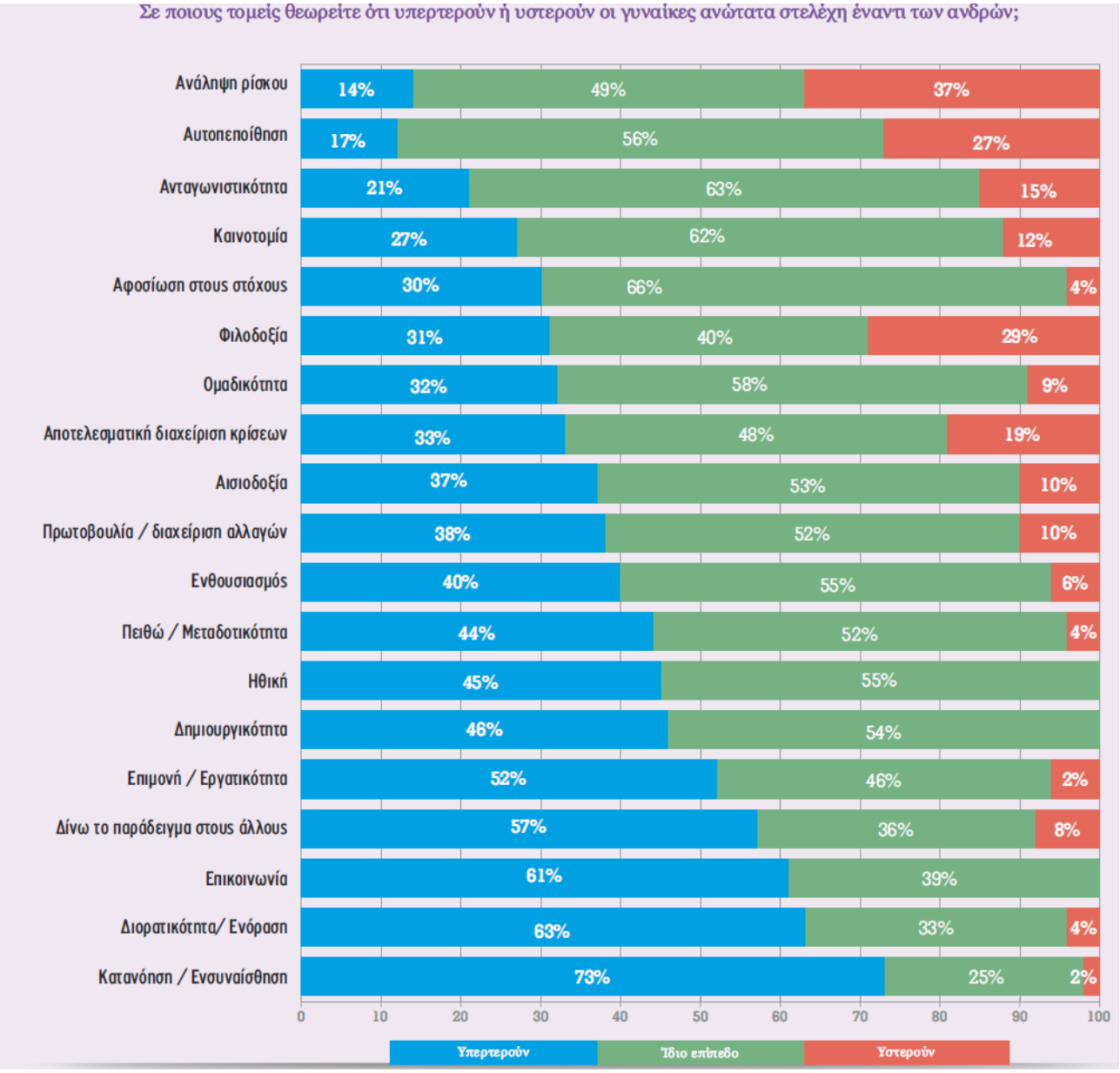
NACE		2012 (2nd quarter)	2012 (2nd quarter)	2012 (2nd quarter)	2019 (2nd quarter)	2019 (2nd quarter)	2019 (2nd quarter)
		Total	**Men**	**Women**	**Total**	**Men**	**Women**
Full economy (private and public sector)		1,020.15	1100.48	923.18	**885.79**	**945.87**	**816.12**
Private sector (including broader public sector)		952.75	1054.27	824.80	**798.84**	**870.78**	**710.82**
Full time employment (private sector)		1,014.78	1098.51	898.27	941.09	982.08	889.18
A	Agriculture, forestry and fishing	575.81	572.83	588.49	641.67	650.94	614,73
B	Mining and quarrying	1,081.03	1,112.73	750.98	890.14	924.65	810.69
C	Manufacturing	850.09	887.67	767.85	764.45	749.95	928.34
D	Electricity, gas, steam and air conditioning supply	1,292.30	1,331.77	1,164.35	721.62	794.68	645.46
E	Water supply; sewerage, waste management and remediation activities	888.70	865.59	1,023.62	1,054.70	1,111.94	869.97
F	Construction	763.26	758.56	815.02	680.28	699.24	661.81
G	Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles	729.83	782.35	673.24	988.98	1,121.24	871.94
H	Transportation and storage	1,096.54	1134.15	958.40	1,054.70	1,111.94	869.97
I	Accommodation and food service activities	643.14	683.11	603.76	680.28	699.24	661.81
J	Information and communication	999.23	1,052.48	895.58	988.98	1,121.24	871.94
K	Financial and insurance activities	1,192.46	1,264.77	1,128.94	1,192.22	1,317.57	1,083.79
L	Real estate activities	815.88	900.00	798.66	618.92	595.59	630.59
M	Professional, scientific and technical activities	869.25	997.13	783.98	901.29	1,075.29	784.00
N	Administrative and support service activities	635.35	710.86	558.26	691.72	733.52	641.20
O	Public administration and defence; compulsory social security	1,162.10	1,203.93	1,115.96	1,102.31	1,125.23	1,059.77
P	Education	633.56	720.22	596.69	1,003.51	1,116.54	944.38
Q	Human health and social work activities	748.62	791.73	736.71	963.44	1,128.08	898.41
R	Arts, entertainment and recreation	696.91	743.39	640.56	695.91	759.92	620.31
S	Other service activities	627.92	695.81	596.01	758.37	898.60	672.55
T	Activities of households as employers; undifferentiated goods- and services-producing activities of households for own use	491.90	637.06	479.34	484.16	762.47	473.32
U	Activities of extraterritorial organisations and bodies	1,594.55	1,511.75	1,800.00	846.27	834.32	879.59

Ανοδικός καταγράφεται ο ρυθμός καταγγελιών για έμφυλες διακρίσεις στην Επιθεώρηση Εργασίας την τελευταία πενταετία ανακοινωμένων δεδομένων, αν και παρουσίασε αρχικά καθοδική τάση (Πίνακας 8).

Πίνακας 8 - Καταγγελίες για έμφυλες διακρίσεις 2015-2019. Πηγή: Επιθεώρηση Εργασίας, με επεξεργασία ΟΟΣΑ (2021).

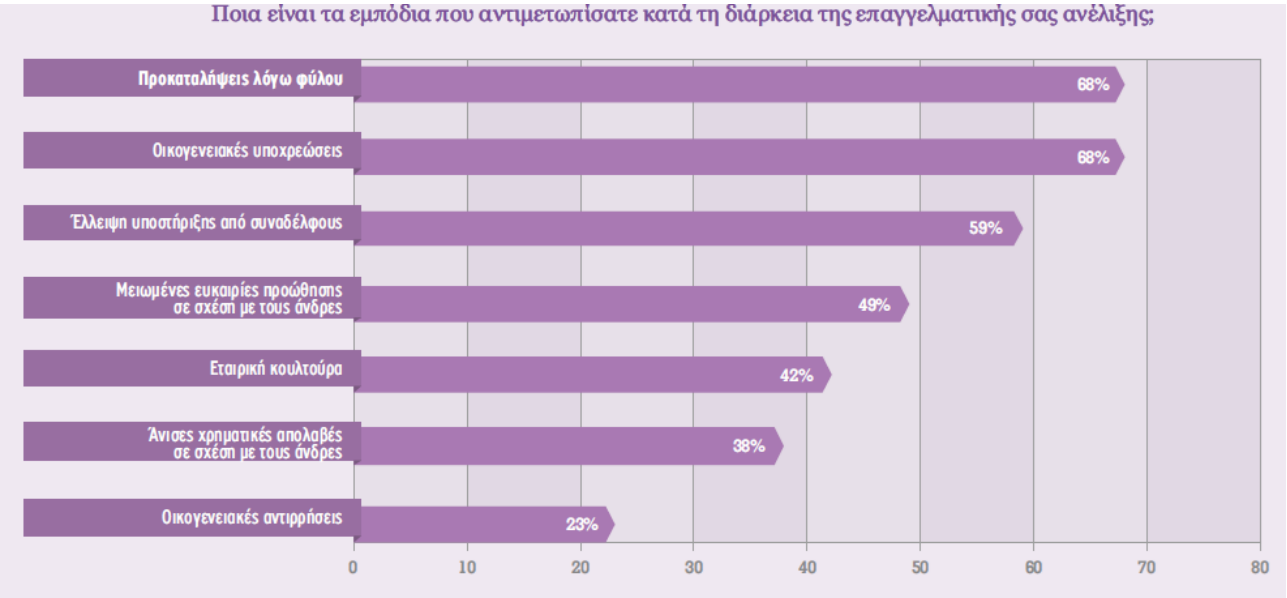
	Number of complaints	Individual disputes
2019	82	82
2018	66	66
2017	74	74
2016	91	91
2015	97	97

Στην τελευταία ποσοτική-ποιοτική έρευνα της ICAP μεταξύ 131 ελληνικών επιχειρήσεων διευθυνόμενων από γυναίκες, οι άνδρες διευθυντές/στελέχη καταγράφονται να υπερτερούν στα πεδία της ανάληψης ρίσκου και της αυτοπεποίθησης, και να είναι γενικά εφάμιλλοι στα πεδία της ανταγωνιστικότητας, της καινοτομίας, και της στοχοθεσίας. Όσον αφορά τα αδιαμφισβήτητα προτερήματα των γυναικών, αυτά εντοπίζονται στις λεγόμενες μαλακές δεξιότητες (soft skills), παράγοντας που θα μπορούσε να ερμηνεύσει γιατί οι εργαζόμενοι - ανεξαρτήτως φύλου- προτιμούν γυναίκες προϊσταμένους, όπως είδαμε στην ενότητα 2 (Γράφημα 17).

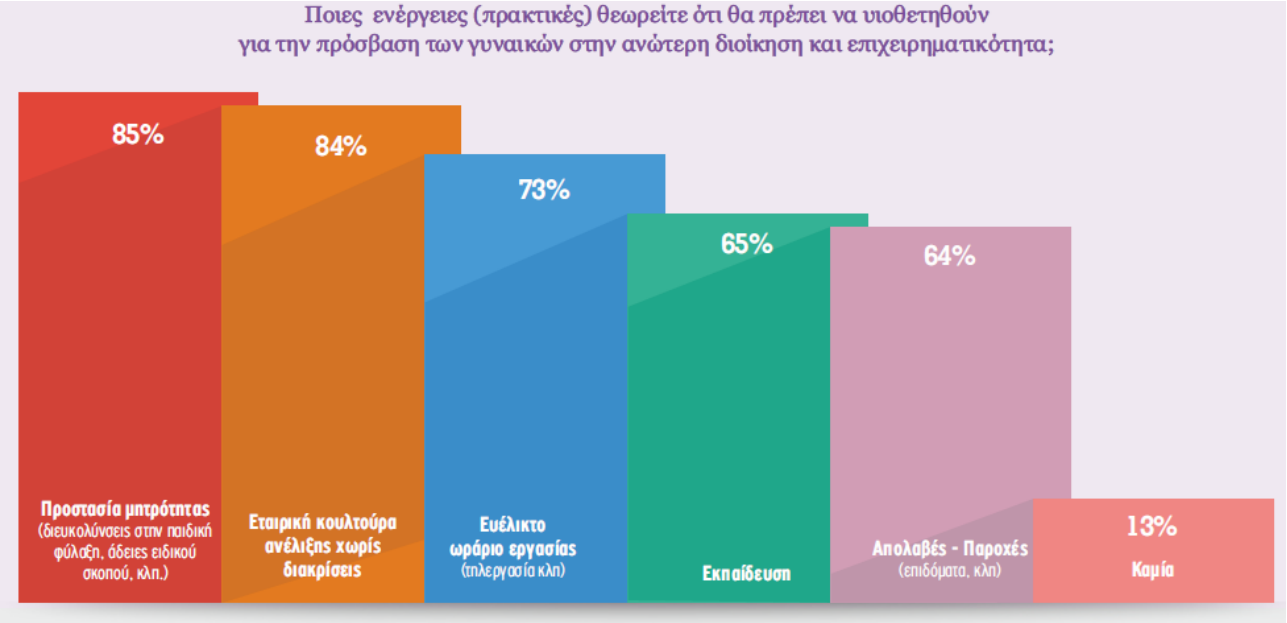


Γράφημα 17 - Πηγή: icap 2020

Παρακάτω καταγράφονται η ερμηνεία των ίδιων γυναικών για την ασθενέστερη παρουσία τους σε θέσεις ευθύνης (Γράφημα 18), και κάποιες πιθανές πρωτοβουλίες που θα μπορούσαν να αναληφθούν προς την κατεύθυνση απάλειψης αυτού του έμφυλου χάσματος (Γράφημα 19). Όπως εύκολα διαπιστώνουμε, τα εμπόδια είναι και πρακτικά και πολιτισμικά (κάτι που ισχύει και σε όλη την ΕΕ, όπως είδαμε παραπάνω), και φυσικά συναφείς είναι οι προτεινόμενες λύσεις.



Γράφημα 18 - Πηγή: icap 2020

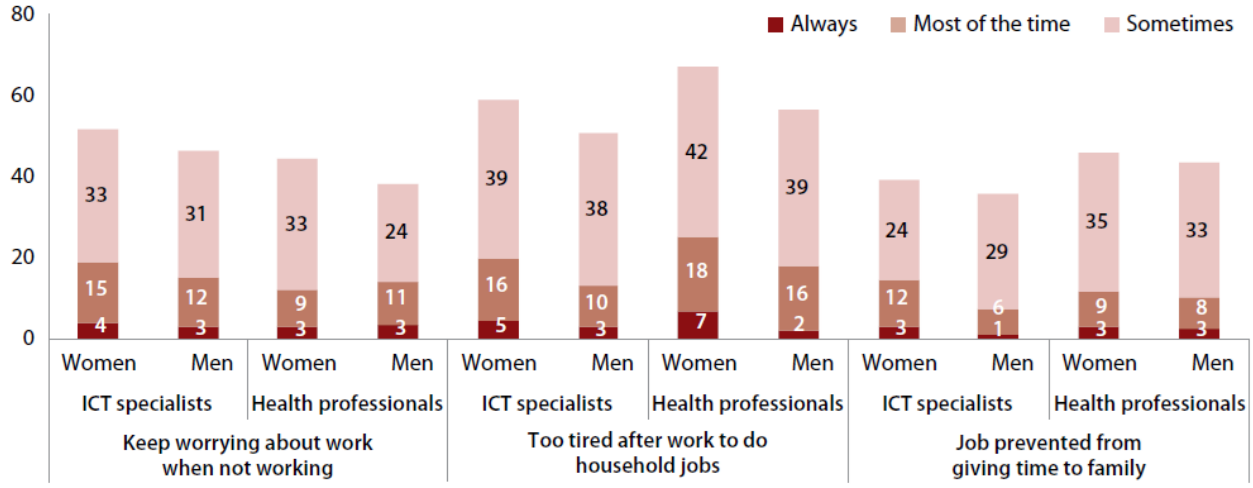


Γράφημα 19 - Πηγή: icap 2020

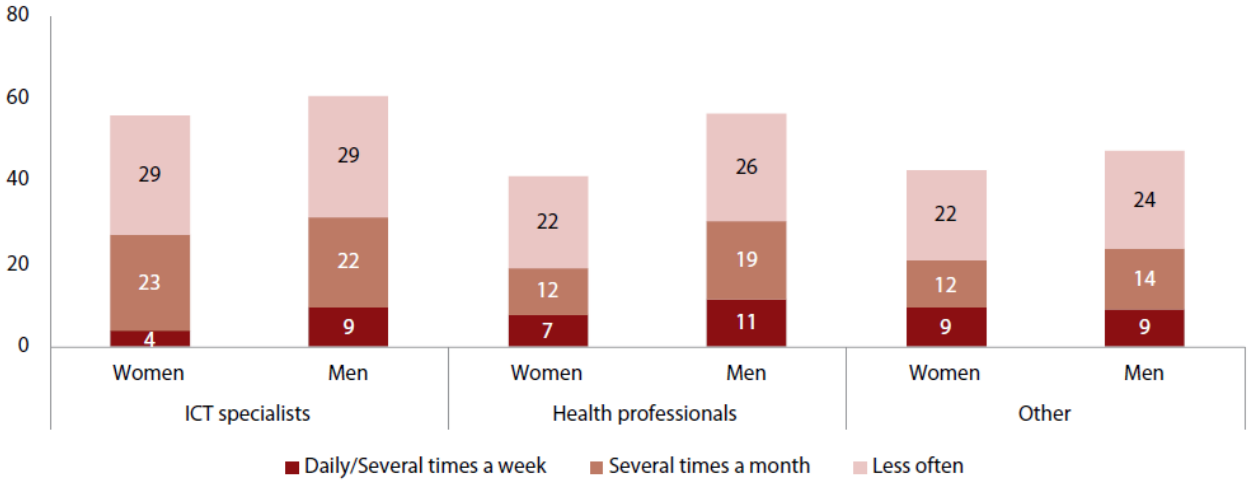
1.4. Οι προκλήσεις για ποιοτική απασχόληση και για ισορροπία μεταξύ εργασίας και ζωής

Ένας τρόπος να αποτιμηθεί η επιτυχία της διαρκούς προσπάθειας για συμφιλίωση εργασίας-ζωής είναι να εξεταστεί η επίδραση της απασχόλησης στην ιδιωτική ζωή. Η εν λόγω επίδραση μπορεί να λειτουργεί ποικιλοτρόπως: οι οικογενειακές ευθύνες μπορούν να επηρεάζουν την εργασία (και το αντίστροφο), το δε εργασιακό άγχος μπορεί να έχει αρνητικό αντίκτυπο στην οικογενειακή ζωή. Για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι βιώνουν συνεχείς ανησυχίες για τη δουλειά τους, την κούραση ή την αδυναμία να περάσουν χρόνο με την οικογένεια τους λόγω εργασιακών υποχρεώσεων, ή αντίστροφα αισθάνονται αδυναμία να κάνουν τη δουλειά τους σωστά λόγω πιεστικών οικογενειακών ευθυνών· όλα αυτά μπορούν να οδηγήσουν σε σύγκρουση εργασίας -ζωής, με σοβαρές επιπτώσεις τόσο στους εργαζομένους όσο και στους χώρους δουλειάς (Eurofound, 2016). Η εργασία έχει σημαντικό αντίκτυπο στην προσωπική ζωή των ειδικών στις ΤΠΕ, αλλά οι γυναίκες τείνουν να επηρεάζονται περισσότερο και αντιμετωπίζουν, για παράδειγμα, δυσκολίες στην «αποσύνδεση» από την εργασία (Γράφημα 20). Ειδικά στους τομείς ΤΠΕ (Τεχνολογίας-Πληροφορικής-Επικοινωνιών, περίπου το 19% των γυναικών ειδικών διατηρούν μόνιμη ή συχνή ανησυχία για την εργασία ακόμη και όταν δεν εργάζονται, σε ποσοστό 4% υψηλότερο από όσο στους άνδρες ειδικούς ΤΠΕ, και ακόμη και 7% υψηλότερο από όσο στις γυναίκες επαγγελματίες υγείας. Εξετάζοντας τις επιπτώσεις με πιο σωματικά κριτήρια, περισσότερες γυναίκες παρά άντρες ειδικοί στις ΤΠΕ νιώθουν πολύ κουρασμένοι μετά τη δουλειά για να κάνουν οικιακές δουλειές, αν και -από αυτή την άποψη- οι δουλειές των γυναικών στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης φαίνεται να είναι ακόμη πιο εξαντλητικές.

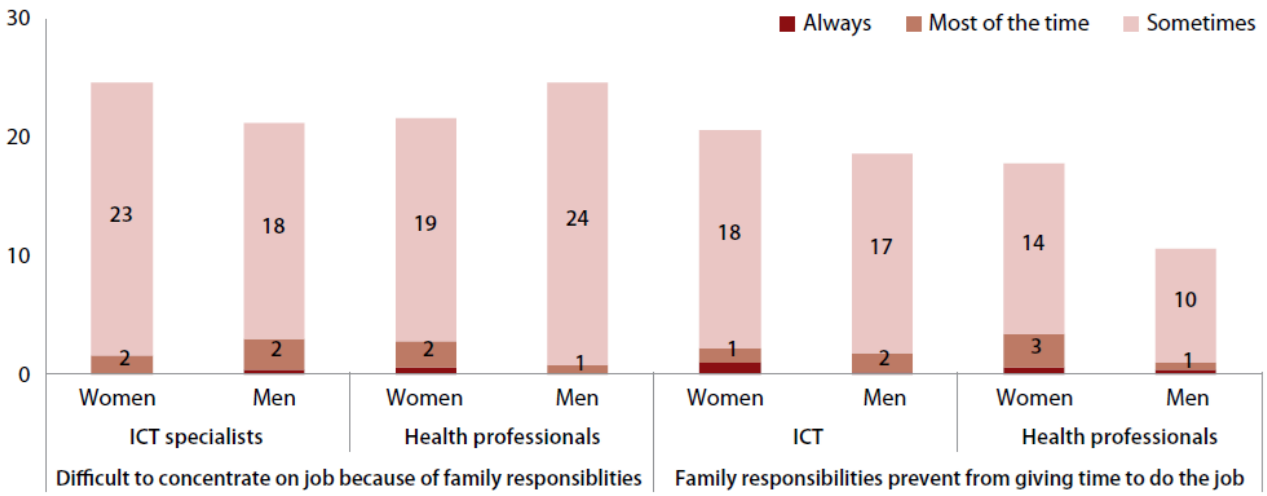
Συνολικά στην ΕΕ περισσότερες από διπλάσιες γυναίκες από άνδρες ασχολούνται καθημερινά με μαγείρεμα και δουλειές του σπιτιού για τουλάχιστον 1 ώρα (EIGE, 2017b). Η ύπαρξη σημαντικής επίδρασης της επαγγελματικής στην οικιακή ζωή αποδεικνύεται επίσης από το γεγονός ότι σχεδόν το ένα τρίτο των εργαζομένων στις ΤΠΕ (27 % των γυναικών και 31 % των ανδρών) εργάζονται στον ελεύθερο χρόνο τους αρκετές φορές το μήνα ή και πιο συχνά. Αυτό συμβαίνει συχνότερα από τη διαρροή που παρατηρείται για τους εργαζόμενους σε επαγγέλματα υγείας ή σε άλλους τομείς (Γράφημα 21). Η μετάβαση από την ιδιωτική ζωή στην εργασία βιώνεται λιγότερο από γυναίκες και άνδρες από τη μετάβαση από την εργασία στην ιδιωτική ζωή. Ωστόσο, αυτό το εύρημα πρέπει να ερμηνευτεί με προσοχή, επειδή ισχύει μόνο για τον εργαζόμενο πληθυσμό και δεν αποτυπώνει τις δυσκολίες εκείνων που δεν είναι σε θέση να εργαστούν ή δεν μπορούν να βρουν δουλειά λόγω ευθυνών φροντίδας. Μόνο έως το 3 % των γυναικών και των ανδρών σε εργασίες ΤΠΕ ή υγειονομικής περίθαλψης είθισται να θεωρούν ότι οι οικογενειακές ευθύνες επηρεάζουν τα καθήκοντά τους στην εργασία, σε κάποιο βαθμό (Γράφημα 22). Περισσότερες γυναίκες σε ειδικότητες ΤΠΕ παρά σε εργασίες υγειονομικής περίθαλψης αντιμετωπίζουν περιστασιακές δυσκολίες στο να κάνουν τη δουλειά τους εξαιτίας οικογενειακών ευθυνών.



Γράφημα 20 - Ποσοστό εργαζομένων που αισθάνονται επιπτώσεις από την επαγγελματική στην οικιακή και οικογενειακή ζωή στην ΕΕ-28, κατά συναίσθημα, επαγγελματική ομάδα και φύλο (ηλικίες 20-64, %, στοιχεία 2015) Πηγή: EIGE με βάση τα μικροδεδομένα EWCS 2015



Γράφημα 21 - Χρήση ελεύθερου χρόνου από εργαζομένους για την επίτευξη επαγγελματικών στόχων στην ΕΕ-28, κατά επαγγελματική ομάδα και φύλο (20-64, %, 2015) Πηγή: EIGE με βάση τα μικροδεδομένα EWCS 2015



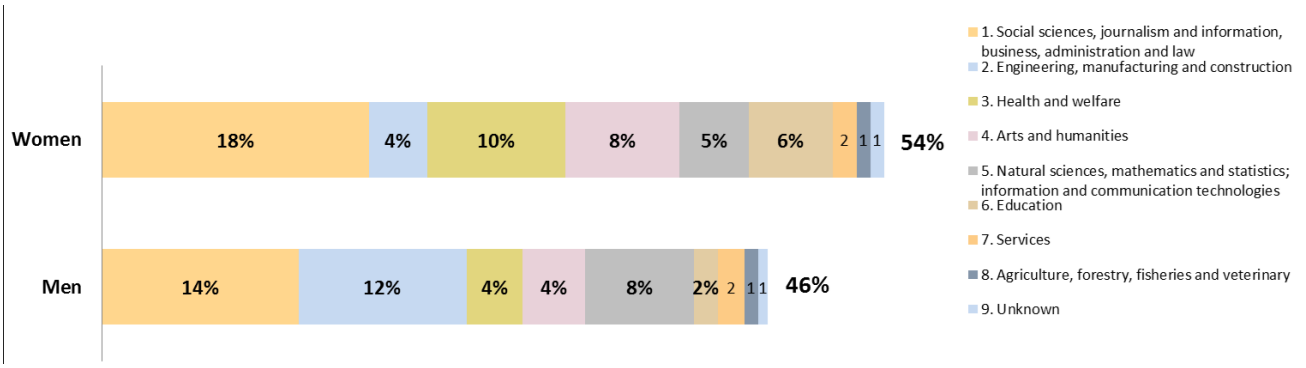
Γράφημα 22 - Ποσοστό εργαζομένων που αισθάνονται επιπτώσεις από την επαγγελματική στην οικιακή και οικογενειακή ζωή στην ΕΕ-28 με κριτήριο τον δαπανώμενο χρόνο, κατά επαγγελματική ομάδα και φύλο (ηλικίες 20-64, %, στοιχεία 2015) Πηγή: EIGE με βάση τα μικροδεδομένα EWCS 2015

2. Θέσεις εργασίας για τις γυναίκες σε ένα εξελισσόμενο ψηφιακό περιβάλλον εργασίας

2.1. Η τεχνολογική πρόοδος μπορεί να μετριάσει και να επιδεινώσει τις προοπτικές απασχόλησης για τις γυναίκες

Το εργατικό δυναμικό σε τομείς ΤΠΕ είναι θεμελιώδες για την ικανότητα της ΕΕ να είναι καινοτόμος και ανταγωνιστική. Οι γυναίκες θα μπορούσαν δυνητικά να αποτελούν το μισό σχετικό εργατικό δυναμικό της ΕΕ, καθώς η πλειοψηφία των φοιτητών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σήμερα είναι γυναίκες· ωστόσο υποεκπροσωπούνται σε θέσεις εργασίας ΤΕΠ και σε ανάλογους πτυχιούχους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Εάν περισσότερες γυναίκες επιλέξουν σπουδές σχετικές με τη σταδιοδρομία στις θετικές επιστήμες, η παραγωγική ικανότητα και η ανταγωνιστικότητα της ΕΕ θα αυξηθούν σαφώς.

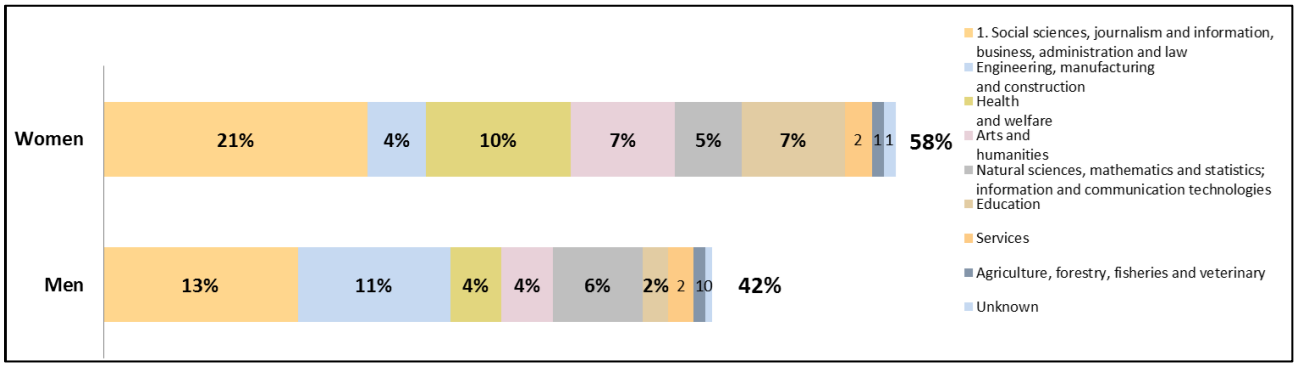
Μια μελέτη από το European Institute for Gender Equality (EIGE) δείχνει ότι το κλείσιμο του χάσματος μεταξύ των φύλων στην εκπαίδευση ΤΠΕ θα είχε θετικό αντίκτυπο στην απασχόληση, καθώς η συνολική σχετική απασχόληση στην ΕΕ αναμένεται να αυξηθεί από 850.000 σε 1.200.000 θέσεις εργασίας έως το 2050. Κατά συνέπεια, το φαινόμενο αυτό θα προκαλέσει αύξηση του κατά κεφαλήν ΑΕΠ της ΕΕ μεταξύ 0,7 % και 0,9 % έως το 2030 και μεταξύ 2,2 % και 3 % έως το 2050. Στην ΕΕ, η πλειοψηφία (54%) των φοιτητών ήταν γυναίκες το 2016 (Γράφημα 23). Σχεδόν το 60% των φοιτητών στη Σουηδία, τη Σλοβακία, τη Λετονία, την Πολωνία και την Εσθονία ήταν γυναίκες. Μόνο σε δύο κράτη μέλη, την Ελλάδα και τη Γερμανία, η πλειοψηφία των φοιτητών ήταν άνδρες. Σχεδόν το 75% των φοιτητών/σπουδαστών στο δεύτερο πιο κοινό πεδίο της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, στις σπουδές μηχανικής, κατασκευής και κατασκευής, ήταν άνδρες. Οι άνδρες κυριαρχούσαν επίσης στον τομέα των φυσικών επιστημών, των μαθηματικών, των στατιστικών και των τεχνολογιών πληροφοριών και επικοινωνιών, όπου το μερίδιο τους ήταν 61%. Από την άλλη πλευρά, οι φοιτήτριες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης κυριαρχούσαν στους τομείς της υγείας και της πρόνοιας (71%), των τεχνών και των ανθρωπιστικών επιστημών (64%) και της εκπαίδευσης (78%).



Γράφημα 23 - Κατανομή φοιτητών της ΕΕ στο πεδίο σπουδών το 2016 (%). Πηγή: Eurostat

Σχεδόν 60% (Γράφημα 24) όλων των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην ΕΕ το 2016 ήταν γυναίκες. Οι άνδρες απόφοιτοι κυριαρχούσαν σαφώς στους τομείς που σχετίζονται με τις επιστήμες ΤΠΕ (72% στις μελέτες μηχανικής, κατασκευής και κατασκευής και 58% στις φυσικές επιστήμες, μαθηματικά, στατιστικές και τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνιών).

Οι γυναίκες απόφοιτοι προέρχονταν στην πλειοψηφία τους από τους τομείς των κοινωνικών επιστημών, της δημοσιογραφίας, της ενημέρωσης, των επιχειρήσεων, της διοίκησης και του δικαίου (61%), της υγείας και πρόνοιας (74%), των τεχνών και των ανθρωπιστικών επιστημών (67%) και της εκπαίδευσης (80%).



Γράφημα 24 - Κατανομή πτυχιούχων της ΕΕ ανά τομέα σπουδών το 2016 (%) Πηγή: Eurostat

Στον Πίνακα 10 καταγράφεται η ξεκάθαρη προτίμηση και των Ελληνίδων σε ακαδημαϊκά αντικείμενα μακριά από τις σπουδές φυσικών επιστημών, τεχνολογίας, επιστήμης των μηχανικών και μαθηματικών (ομάδα STEM, Science-Technology-Engineering-Mathematics), οι οποίες θεωρούνται ως οι πλέον απαραίτητες για μια καριέρα στον κλάδο ΤΠΕ.

Επιστημονικά Πεδία	%
Ανθρωπιστικές Επιστήμες & Τέχνες	58,9
Κοινωνικές Επιστήμες	52,2
Γεωργικές Επιστήμες & Κτηνιατρική	57,9
Ιατρική & Επιστήμες Υγείας	52,4
Επιστήμες Μηχανικού & Τεχνολογία	33,9
Φυσικές Επιστήμες	48,6

Πίνακας 9 - Ποσοστό (%) γυναικών νέων διδακτόρων σε έξι κύρια επιστημονικά πεδία, 2015-2018. Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ

2.2. Άνιση κατανομή των θέσεων εργασίας: έμφυλα χαρακτηριστικά

Παρά τα καλύτερα εκπαιδευτικά αποτελέσματα, οι γυναίκες στην ΕΕ υπερεκπροσωπούνται σε τομείς με χαμηλό επίπεδο αμοιβών και υποεκπροσωπούνται σε τομείς με υψηλά επίπεδα αμοιβών. Σε ολόκληρη την ΕΕ, οι άνδρες κυριαρχούν σε τομείς όπως η μηχανική και η τεχνολογία, ενώ εκπροσωπούνται λιγότερο σε τομείς όπως η διδασκαλία και η εργασία φροντίδας. Μια άλλη μελέτη από το EIGE δείχνει ότι το ποσοστό απασχόλησης γυναικών αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σε τομείς ΤΠΕ ήταν 76 % το 2014 στην ΕΕ, το οποίο ήταν δέκα ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερο από το ποσοστό απασχόλησης ανδρών με τα ίδια προσόντα, και τρεις ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερο από το μέσο ποσοστό απασχόλησης γυναικών με τριτοβάθμια εκπαίδευση. Επιπλέον, μόνο το ένα τρίτο των γυναικών αποφοίτων σε πεδία ΤΠΕ εργάζονται σε επαγγέλματα της εν λόγω ομάδας, σε σύγκριση με έναν στους δύο άνδρες.

Ωστόσο, υπάρχουν πολλοί πιθανοί λόγοι για τους οποίους τα κορίτσια δεν κατευθύνονται στις θετικές επιστήμες. Ορισμένοι μπορεί να είναι η απουσία αντίστοιχων γυναικείων προτύπων, οικογενειακού υπόβαθρου, κοινωνικών κανόνων και πολιτιστικών πρακτικών.

Επίσης τα κορίτσια μπορεί να φοβούνται τα πεδία ΤΠΕ που κυριαρχούνται από τους άνδρες και να πιστεύουν ότι είναι δύσκολο να συνδυαστεί η σχετική σταδιοδρομία με τις οικογενειακές ευθύνες. Η Εικόνα 30 απεικονίζει τη σχέση μεταξύ δείκτη FemAI και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, με έμφαση στην επιστήμη και την τεχνολογία. Περιφέρειες όπου το ποσοστό των γυναικών πτυχιούχων είναι υψηλό, έχουν επίσης καλή βαθμολογία στον FemAI και ο συσχετισμός είναι ισχυρός, 74%.

Αξίζει να σημειωθεί η χαμηλή βαθμολογία των ελληνικών περιφερειών (EL) στο σχετικό διάγραμμα. Οι πρωτεύουσες των χωρών έχουν συνήθως υψηλότερα ποσοστά αποφοίτων γυναικών που εργάζονται σε αυτούς τους τομείς. Σύμφωνα με σχετικά πρόσφατη μελέτη (EIGE 2016), τείνουν να υπάρχουν λιγότερες γυναίκες απόφοιτοι ΤΠΕ σε χώρες με υψηλότερη ισότητα των φύλων. Οι συγγραφείς αποκαλούν αυτό το φαινόμενο. **Παράδοξο ισότητας των φύλων σε επαγγέλματα που σχετίζονται με τομείς ΤΠΕ** (ICT Gender Equality Paradox) σε χώρες με υψηλά επίπεδα ισότητας των φύλων (πχ η Φινλανδία και η Σουηδία έχουν σχετικά λίγες γυναίκες μεταξύ των αποφοίτων τους στην ομάδα ΤΠΕ).

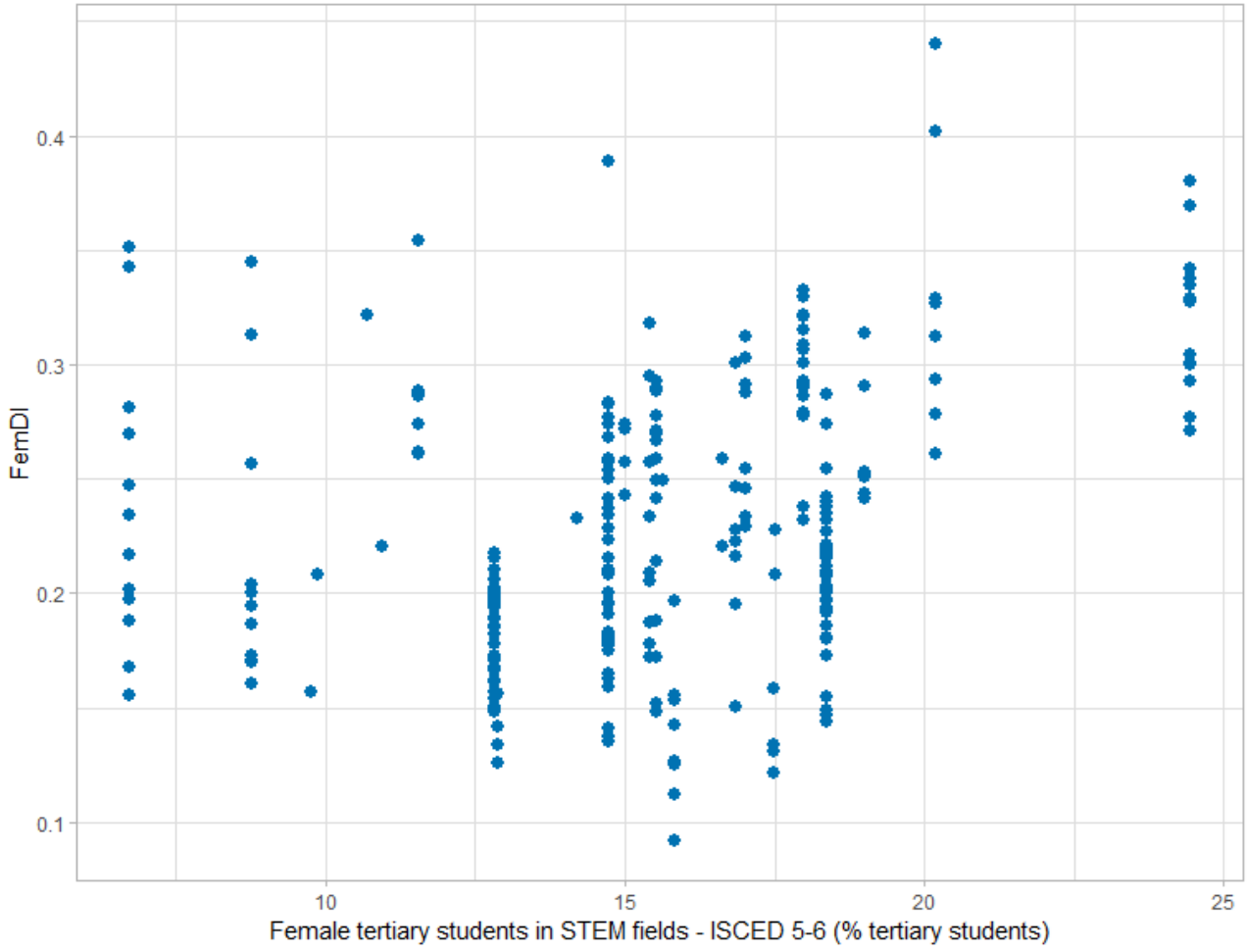


Εικόνα 30 - Γυναίκες με τριτοβάθμια εκπαίδευση, που απασχολούνται στην επιστήμη και την τεχνολογία (%) από τις περιφέρειες NUTS 2 έναντι του δείκτη FemAI το 2017. Πηγή: Eurostat

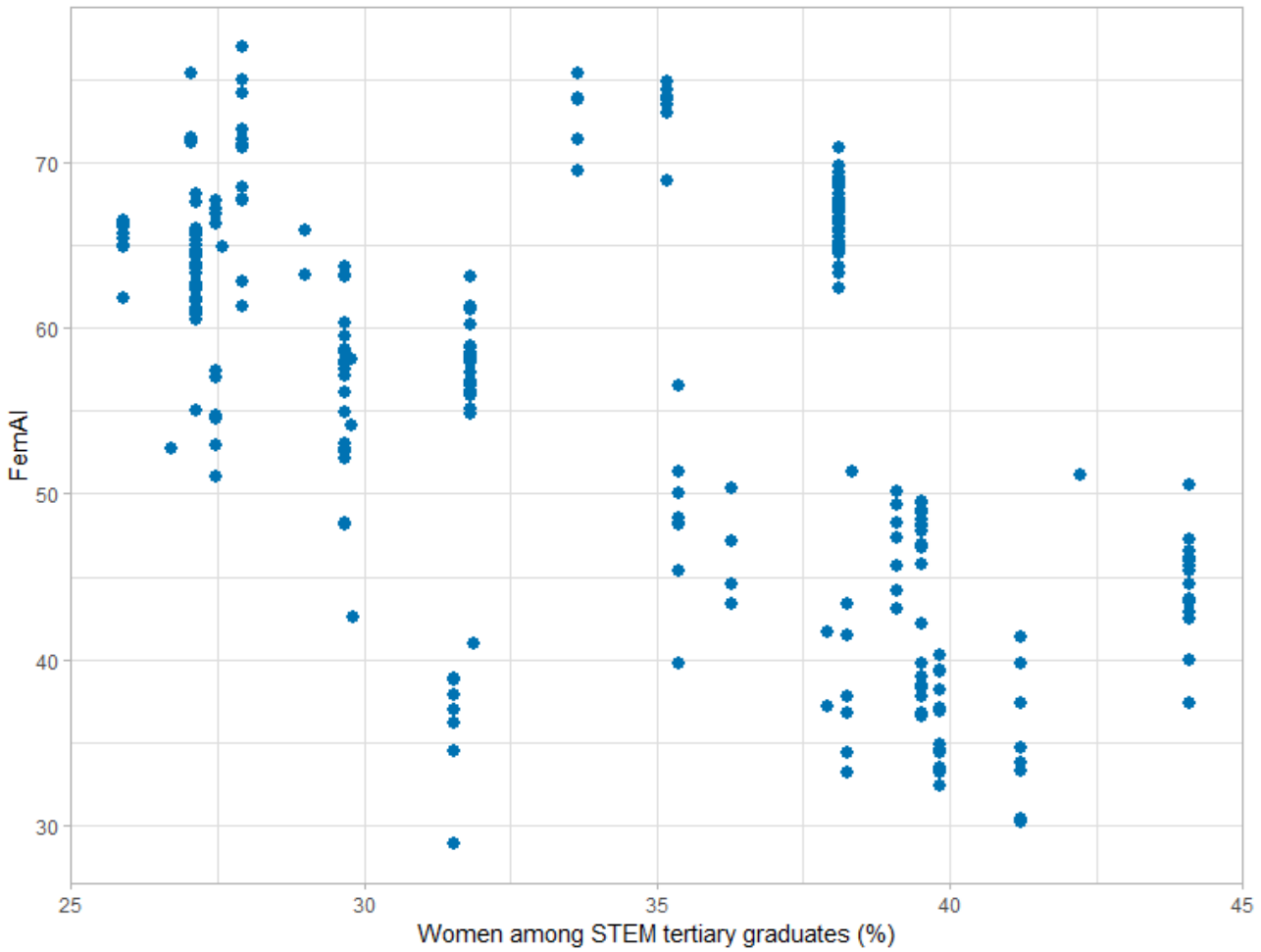
Αντίθετα, πιο συντηρητικές χώρες παρουσιάζουν μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών μεταξύ των σχετικών πτυχιούχων. Το παραπάνω παράδοξο οφείλεται στο γεγονός ότι σε πλουσιότερες

χώρες με μεγαλύτερη ισότητα των φύλων, οι γυναίκες ενθαρρύνονται να συμμετέχουν στην εκπαίδευση ΤΠΕ, αλλά οι προσωπικές προτιμήσεις τους επίσης εκφράζονται πιο έντονα, με αποτέλεσμα να ακολουθούν επιλογές συχνά βάσει μη οικονομικών κριτηρίων. Οι διαφορές φύλου στις ακαδημαϊκές δυνατότητες και ενδιαφέροντα είναι επομένως εντονότερες στις πλουσιότερες χώρες. **Σε χώρες με λιγότερες ευκαιρίες, μια καλά αμειβόμενη και σχετικά ασφαλής καριέρα ΤΠΕ μπορεί να φαίνεται ως μια ιδανική επιλογή για μια γυναίκα.**

Το Παράδοξο ισότητας των φύλων σε επαγγέλματα που σχετίζονται με τομείς ΤΠΕ μπορεί επίσης να εμφανιστεί εντός των ευρωπαϊκών περιφερειών και μεταξύ των κρατών μελών, παρόλο που αποτελούν ένα πιο ομοιογενές δείγμα σε σχέση με την παγκόσμια κλίμακα. Τα εθνικά δεδομένα για γυναίκες φοιτήτριες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και πτυχιούχους σε σχετικούς τομείς αντιπαραβάλλονται με τους δείκτες FemDI (Εικόνα 31) και FemAI (Εικόνα 32).

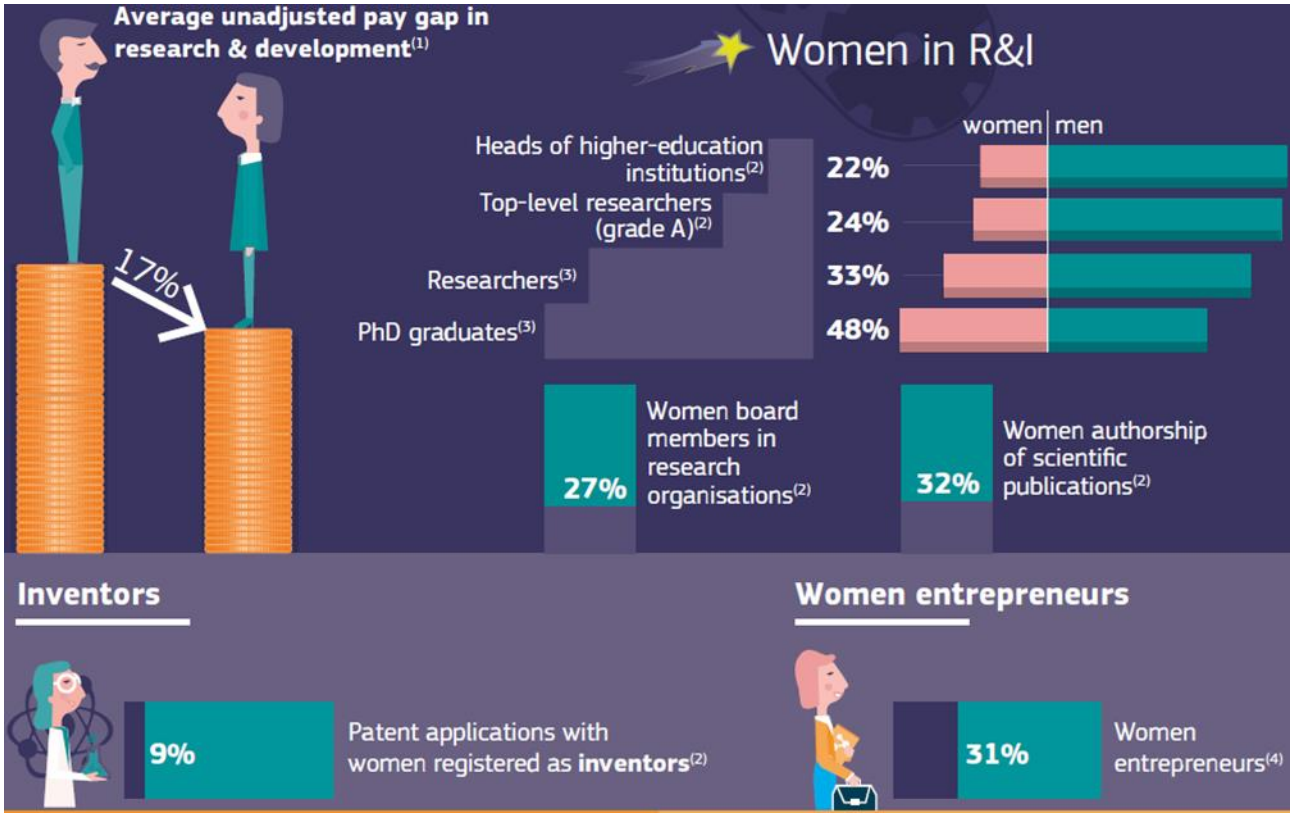


Εικόνα 31 - Γυναίκες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σε τομείς ΤΠΕ (%) ανά χώρα έναντι FemDI το 2012 Πηγή: Eurostat



Εικόνα 32 - Γυναίκες πτυχιούχοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ΤΠΕ (%) ανά χώρα έναντι FemAI το 2017 Πηγή: Eurostat

Ειδικά όσον αφορά τη συμμετοχή γυναικών στον χώρο της Έρευνας και Ανάπτυξης (R&D), στο παρακάτω info-graphic (Εικόνα 33) παρατηρούμε ότι καταγράφεται σοβαρή υστέρηση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης, παρά το γεγονός ότι κατέχουν σχεδόν το 48% των διδακτορικών τίτλων, έχοντας επιτύχει σχεδόν απόλυτη ισοτιμία με τους άνδρες.



Εικόνα 33 – Η θέση των γυναικών στον Τομέα Καινοτομίας & Ανάπτυξής- Πηγή EIGE

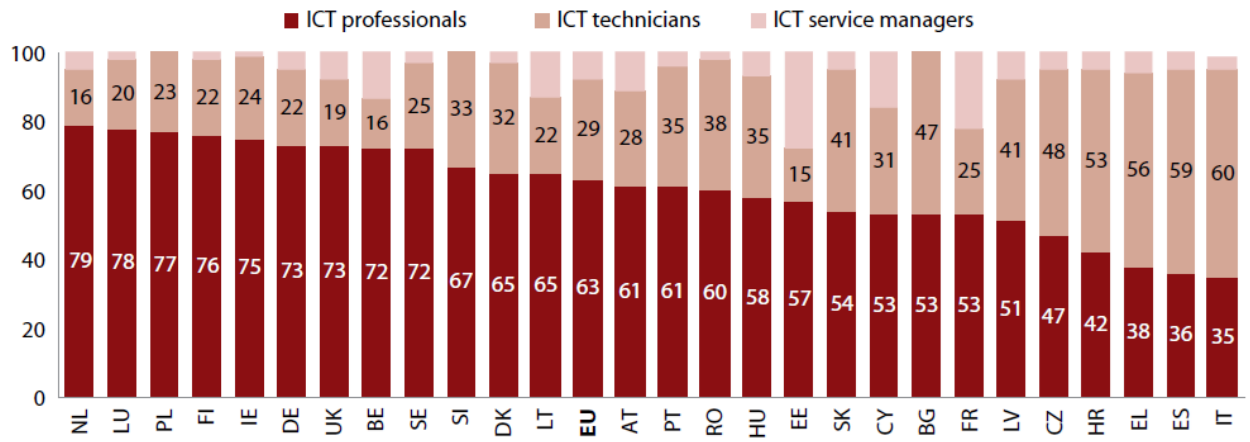
2.3. Έμφυλες μισθολογικές ανισότητες στο ψηφιοποιημένο περιβάλλον εργασίας

2.3.1. Οι θέσεις εργασίας στις Τεχνολογίες Πληροφοικής και Επικοινωνιών (ΤΠΕ/ICT) αντιπροσωπεύουν ένα σημαντικό μερίδιο της απασχόλησης στην ΕΕ

Ο ψηφιακός κόσμος της εργασίας είναι πολύ διαφορετικός και δυναμικός σε σχέση με τους πιο παραδοσιακούς επαγγελματικούς κλάδους. Το 2014, τα κορυφαία 20 επαγγέλματα με εντατική εξειδίκευση στις ΤΠΕ προσέφεραν απασχόληση σε περίπου 29 εκατομμύρια εργαζόμενους στην ΕΕ (ΕΙΕΑΔ, Παϊδούση). Μεταξύ αυτών, περίπου τα τρία τέταρτα εργάστηκαν σε εργασίες εκτός ΤΠΕ που απαιτούσαν δεξιότητες ΤΠΕ και τα άλλα ήταν ειδικοί ΤΠΕ. Το 2016 υπήρχαν περίπου 8,2 εκατομμύρια ειδικοί ΤΠΕ στην ΕΕ, αντιπροσωπεύοντας περίπου το 3,7 % της συνολικής απασχόλησης. Αυτό σηματοδοτεί μια αύξηση άνω του 1 εκατομμυρίου ειδικών ΤΠΕ τα τελευταία 5 χρόνια, και αντικατοπτρίζει μια συνεχή κίνηση προς την ψηφιοποίηση των οικονομιών της ΕΕ. Σε ορισμένες χώρες, όπως η Φινλανδία ή η Σουηδία, οι ειδικοί στις ΤΠΕ αποτελούν περισσότερο από το 6 % της συνολικής απασχόλησης. Εκτός από την ταχεία ανάπτυξη, η απασχόληση στις ΤΠΕ υφίσταται μεγάλες αλλαγές όσον αφορά τα προφίλ θέσεων εργασίας και αντιμετωπίζει τεράστιες ελλείψεις σε μια σειρά από βασικές και υψηλής εξειδίκευσης θέσεις εργασίας, όπως προγραμματιστές λογισμικού και εφαρμογών, σχεδιαστές και διαχειριστές βάσεων δεδομένων και επαγγελματίες δικτύων και επιχειρήσεων.

Η ζήτηση για εργαζόμενους της ομάδας δεξιοτήτων STEM (Science-Technology-Engineering-Mathematics) αναμένετο να αυξηθεί κατά 8 % μεταξύ 2013 και 2025, ενώ η μέση πρόβλεψη ανάπτυξης για όλα τα επαγγέλματα του κλάδου είναι 3%. Περίπου 7 εκατομμύρια θέσεις εργασίας προβλέπονται έως το 2025 (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2015). Υπό το φως αυτών των αλλαγών, μαζί με την ανεπαρκή γενική προσφορά εργασίας, οι ειδικοί ΤΠΕ βρίσκονται στην κορυφή της λίστας ελλείψεων δεξιοτήτων της ΕΕ. Η κατάσταση μπορεί να αποδοθεί σε μεγάλο βαθμό σε ανεπαρκή αριθμό πτυχιούχων σε τομείς σπουδών ΤΠΕ, ανεπαρκή προγράμματα κατάρτισης και στην μέχρι τώρα ανεπιτυχή προσέλκυση γυναικών σε επαγγέλματα και σπουδές ΤΠΕ (Cedefop, 2016; EIGE, 2017c).

Σε ορισμένα κράτη μέλη, όπως η Ιταλία, η Ισπανία ή η Ελλάδα, οι τεχνικοί ΤΠΕ αποτελούν το επικρατέστερο μερίδιο ειδικών ΤΠΕ (Γράφημα 25). Παρά τον υπάρχοντα στατιστικό ορισμό, η διάκριση πληροφοριών σχετικά με τους ειδικούς στις ΤΠΕ εξακολουθεί να είναι πολύ δύσκολη. Οι δευτερεύουσες πηγές δεδομένων προσφέρουν συνήθως περιορισμένες πληροφορίες σχετικά με το φύλο (σχετικές), και κατά συνέπεια συνδυάζονται πληροφορίες από μερικές συμπληρωματικές πηγές πληροφοριών, συμπεριλαμβανομένων δευτερογενών δεδομένων (πχ Eurostat).

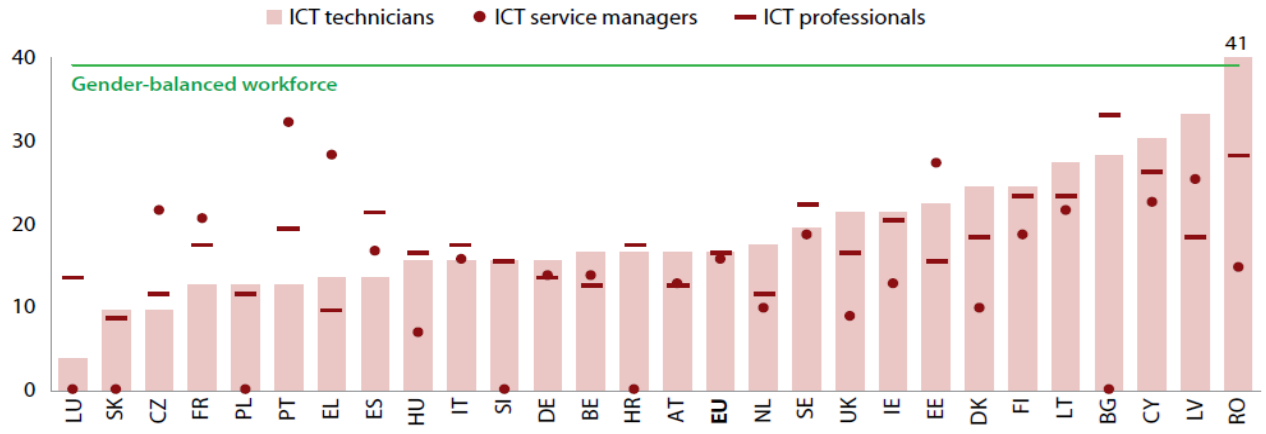


Γράφημα 25 - Ποσοστό διευθυντών, επαγγελματιών και τεχνικών ΤΠΕ, ανά χώρα (20-64, %, 2016) Πηγή: Υπολογισμός EIGE βάσει μικροδεδομένων EU-LFS 2016.

Σε όλη τη σχετική ανάλυση του EIGE, γίνονται συγκρίσεις με κάποια άλλη επαγγελματική ομάδα, όπως τους επαγγελματίες υγείας (κωδικοί ISCO08 22 και ISCO08 32). Παρόμοια με τους ειδικούς στις ΤΠΕ, τα επαγγέλματα υγείας απαιτούν συνήθως ανώτατα εκπαιδευτικά προσόντα (το 67 % των ΤΠΕ και το 60 % των επαγγελματιών υγείας έχουν προσόντα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης), αλλά σε αντίθεση με τις ΤΠΕ, τα επαγγέλματα υγείας είναι από τα πιο συνηθισμένα για εργαζόμενες γυναίκες. Το 75 % των επαγγελματιών υγείας στην ΕΕ είναι γυναίκες, σε αντίθεση με μόλις 17 % μεταξύ ειδικών ΤΠΕ το 2016.

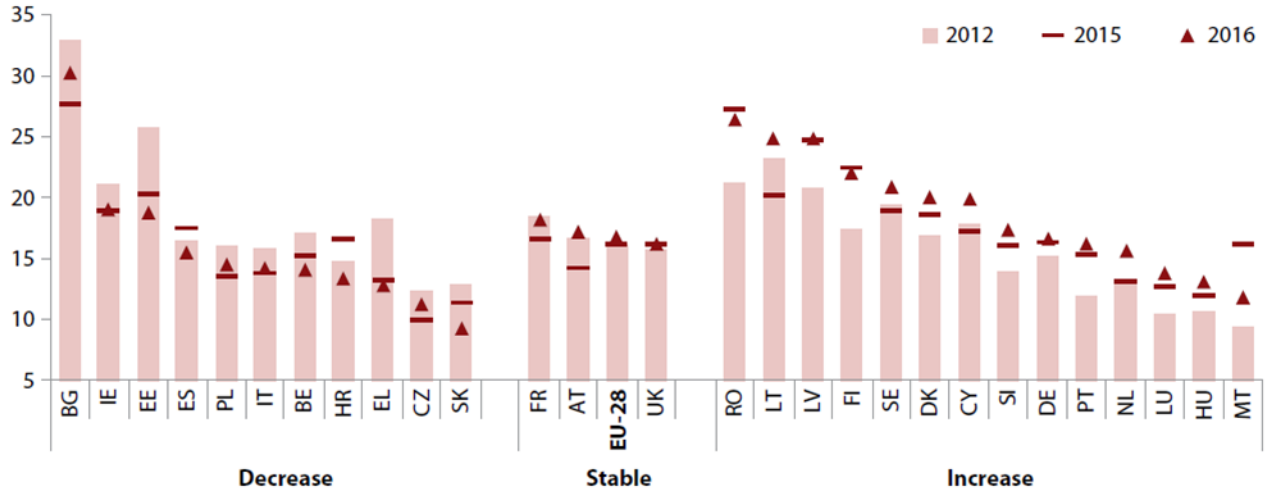
2.3.2. Περισσότερες από οκτώ στις 10 θέσεις εργασίας ΤΠΕ απευθύνονται σε άνδρες.

Οι θέσεις εργασίας στις ΤΠΕ αναλαμβάνονται κυρίως από άνδρες και όχι από γυναίκες, διατηρώντας έντονα διαχωρισμούς στην αγορά εργασίας με βάση το φύλο. Σε διαφορετικές κατηγορίες ειδικών ΤΠΕ (Γράφημα 26), το 2016, ισορροπία φύλου υπήρχε μόνο μεταξύ τεχνικών ΤΠΕ στη Ρουμανία (41 %), με τη δεύτερη καλύτερη επίδοση να σημειώνεται στη Λετονία (35 %). Το υψηλότερο ποσοστό γυναικών μεταξύ των επαγγελματιών ΤΠΕ ήταν στη Βουλγαρία (34 %), ακολουθούμενη από τη Ρουμανία (29 %).

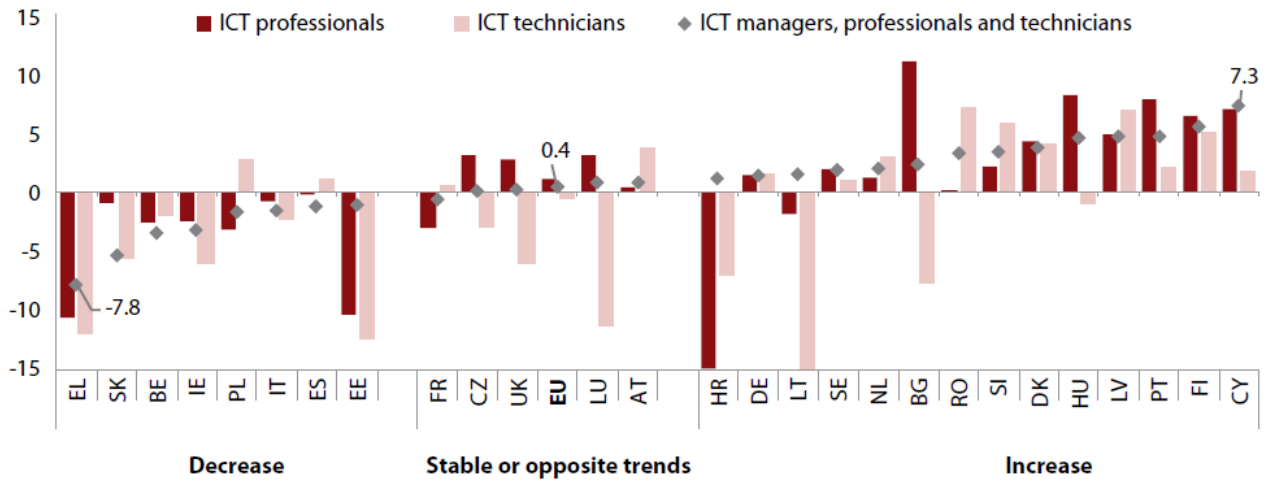


Γράφημα 26 - Ποσοστό γυναικών μεταξύ διευθυντών, επαγγελματιών και τεχνικώνΤΠΕ, ανά χώρα (20-64, %, 2016) Πηγή: υπολογισμός EIGE βάσει μικροδεδομένων EU-LFS 2016.

Από το 2012 έχουν σημειωθεί διάφορες αντίθετες τάσεις σε επίπεδο χώρας σε διαφορετικές κατηγορίες ειδικών ΤΠΕ. Για παράδειγμα, σε πολλές χώρες το μερίδιο των γυναικών αυξήθηκε μεταξύ των επαγγελματιών ΤΠΕ αλλά μειώθηκε μεταξύ των τεχνικών ΤΠΕ (Βουλγαρία, Τσεχία, Ουγγαρία, Λουξεμβούργο) (Γραφήματα 27-28). **Στην Ελλάδα παρατηρήθηκε μεγάλη μείωση του μεριδίου των γυναικών και στα δύο επαγγέλματα (μείωση 11% μεταξύ των επαγγελματιών ΤΠΕ και κατά 12% μεταξύ των τεχνικών ΤΠΕ).** Στη Φινλανδία και την Κύπρο το μερίδιο των γυναικών έχει αυξηθεί τόσο μεταξύ των επαγγελματιών ΤΠΕ όσο και των τεχνικών. Συνολικά, ο μεγάλος διαχωρισμός φύλου στις θέσεις εργασίας ΤΠΕ ξεπερνά την ανισορροπία φύλου σε πολλές άλλες θέσεις εργασίας STEM (Science-Technology-Engineering-Mathematics), και ιδιαίτερα εκείνων που απαιτούν υψηλότερα προσόντα (EIGE, 2017c). Για παράδειγμα, οι γυναίκες αποτελούν περίπου το 25 % των επαγγελματιών επιστήμης και μηχανικής στην ΕΕ.



Γράφημα 27 - Μεταβολή ποσοστού εργαζόμενων γυναικών ΤΠΕ, ανά χώρα (20-64, %, 2016) Πηγή: υπολογισμός EIGE βάσει μικροδεδομένων EU-LFS 2016

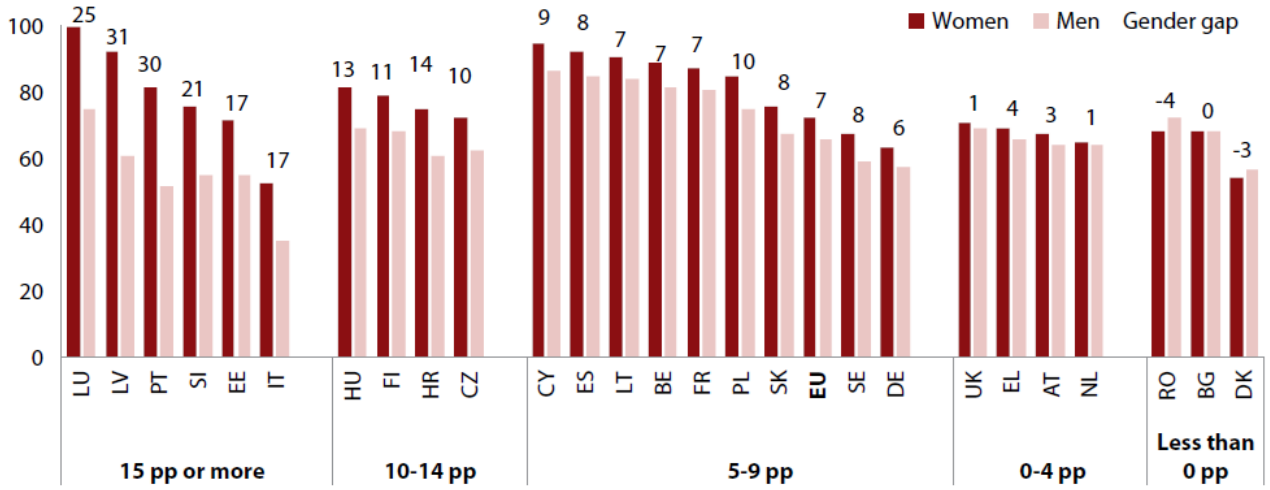


Γράφημα 28 - Μεταβολή (2012-2016) στο μερίδιο των γυναικών σε διευθυντές, επαγγελματίες και τεχνικούς υπηρεσιών ΤΠΕ, ανά χώρα. Πηγή: υπολογισμός EIGE με βάση τα μικροδεδομένα EU-LFS 2016.

2.4. Ο αντίκτυπος στις αποδοχές σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης

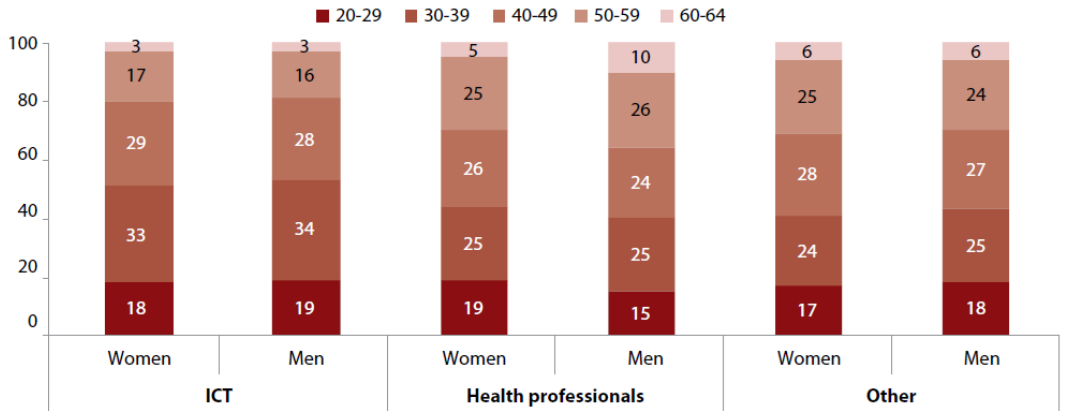
2.4.1. Η γενική εικόνα στην ΕΕ

Περίπου το 67 % των ατόμων με θέσεις εργασίας ΤΠΕ στην ΕΕ έχουν υψηλά εκπαιδευτικά προσόντα και περίπου 30 % έχουν μεσαία προσόντα **(παρόμοια κατάσταση διαπιστώθηκε μέσα από προσωπικές συνεντεύξεις στελεχών του ΜΔΑΑΕ-ΠΚΜ, με στελέχη επιχειρήσεων πληροφορικής της Κεντρικής Μακεδονίας, στα πλαίσια ποιοτικών ερευνών)**. Το ποσοστό αυτό είναι διπλάσιο σε σχέση με το αντίστοιχο στο υπόλοιπο εργατικό δυναμικό. Στα περισσότερα κράτη μέλη, οι γυναίκες σε επαγγέλματα ΤΠΕ τείνουν να βρίσκονται σε υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο από τους άνδρες. Εντός της ΕΕ, το 73 % των γυναικών και το 66 % των ανδρών στις ΤΠΕ έχουν ανώτερη/ανώτατη εκπαίδευση (Γράφημα 29). Το ποσοστό των γυναικών με προσόντα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στις ΤΠΕ κυμαίνεται από περισσότερο από 90 % στην Ισπανία, την Κύπρο, τη Λετονία, τη Λιθουανία ή το Λουξεμβούργο έως το 52 % στην Ιταλία. Σε ορισμένα κράτη μέλη, το χάσμα μεταξύ των φύλων στο μερίδιο των ατόμων με υψηλή μόρφωση είναι 30% (Πορτογαλία, Λετονία). Σε τρία κράτη μέλη (Βουλγαρία, Δανία, Ρουμανία) το μερίδιο των ανδρών με προσόντα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης υπερβαίνει ελαφρώς εκείνο των γυναικών. Σε επίπεδο ΕΕ, δεν προκύπτουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των φύλων όσον αφορά το ηλικιακό προφίλ των γυναικών και των ανδρών που εργάζονται σε θέσεις εργασίας ΤΠΕ, με ελαφρά περισσότερους από το 50% να είναι κάτω από 40 ετών (Γράφημα 30). Αυτό καθιστά έναν μέσο εργαζόμενο στις ΤΠΕ κάπως νεότερο από το υπόλοιπο εργατικό δυναμικό, στο οποίο περίπου το 40 % των εργαζομένων είναι κάτω των 40 ετών.



Γράφημα 29[1] - Ποσοστό διευθυντών, επαγγελματιών και τεχνικών υπηρεσιών ΤΠΕ με προσόντα υψηλής εκπαίδευσης και χάσμα φύλου, κατά φύλο (20-64, %, 2016) - Πηγή: υπολογισμός EIGE βάσει μικρο-δεδομένων EU-LFS 2016.

[1] Οι χώρες ομαδοποιούνται με βάση το χάσμα μεταξύ των δύο φύλων (ένας θετικός αριθμός δείχνει υψηλότερο ποσοστό γυναικών με υψηλά εκπαιδευτικά προσόντα). Εντός της κάθε ομάδας, οι χώρες ταξινομούνται κατά φθίνουσα σειρά αναφορικά στις γυναίκες.



Γράφημα 30 - Ηλικιακή δομή διαφορετικών επαγγελματικών ομάδων στην ΕΕ, ανά φύλο (20-64, %, 2016)[2] - Πηγή: υπολογισμός EIGE βάσει μικρο-δεδομένων EU-LFS 2016

Έτερο χάσμα μεταξύ φύλων παρατηρείται στην ηλικιακή σύνθεση μεταξύ των εργαζομένων σε θέσεις εργασίας ΤΠΕ σε επίπεδο κρατών-μελών, και ενδέχεται να υποδηλώνει ότι σε μέρος τουλάχιστον της ΕΕ οι θέσεις εργασίας ΤΠΕ είναι περισσότερο ελκυστικές μεταξύ των νεότερων γενεών γυναικών (Γράφημα 31). Για παράδειγμα, το ποσοστό των νεότερων γυναικών στις ΤΠΕ είναι μεγαλύτερο από εκείνο των νεότερων ανδρών στη Λετονία, τη Σλοβακία, τη Λιθουανία, την Τσεχική Δημοκρατία και την Ουγγαρία. Επιπλέον, το εργατικό δυναμικό των ΤΠΕ είναι σχετικά νέο σε αυτές τις χώρες. Παρ 'όλα αυτά, στα άλλα μισά κράτη μέλη της ΕΕ επικρατεί η αντίστροφη σύνθεση ηλικίας σε γυναίκες και άνδρες. Για παράδειγμα, το ποσοστό των νεότερων γυναικών (ηλικίας 20-39 ετών) μεταξύ εκείνων σε θέσεις εργασίας ΤΠΕ είναι χαμηλότερο από το ποσοστό νεότερων ανδρών στην απασχόληση ΤΠΕ στην Πολωνία, τη Ρουμανία, την Εσθονία, την Κύπρο, τη Βουλγαρία και την Ελλάδα. Ιδιαίτερα μεγάλο ποσοστό γυναικών που γεννήθηκαν στο εξωτερικό σε θέσεις εργασίας ΤΠΕ παρατηρείται στη Δανία (17 %), τις Κάτω Χώρες (18%), τη Σουηδία (20 %), τη Γερμανία (21 %), τη Γαλλία (23 %), και την Ιρλανδία (38 %). Το μερίδιο των αλλοδαπών εργαζομένων σε άλλα επαγγέλματα είναι χαμηλότερο και με ελαφρώς υψηλότερα τα ποσοστά ανδρών γεννημένων στο εξωτερικό (13 %) από εκείνα των γυναικών (12 %).



Γράφημα 31 - Μερίδιο διευθυντών, επαγγελματιών και τεχνικών υπηρεσιών ΤΠΕ (ICT), ανά χώρα και φύλο (20-39, %, 2016) Πηγή: EIGE βάσει μικροδεδομένων EU-LFS 2016.

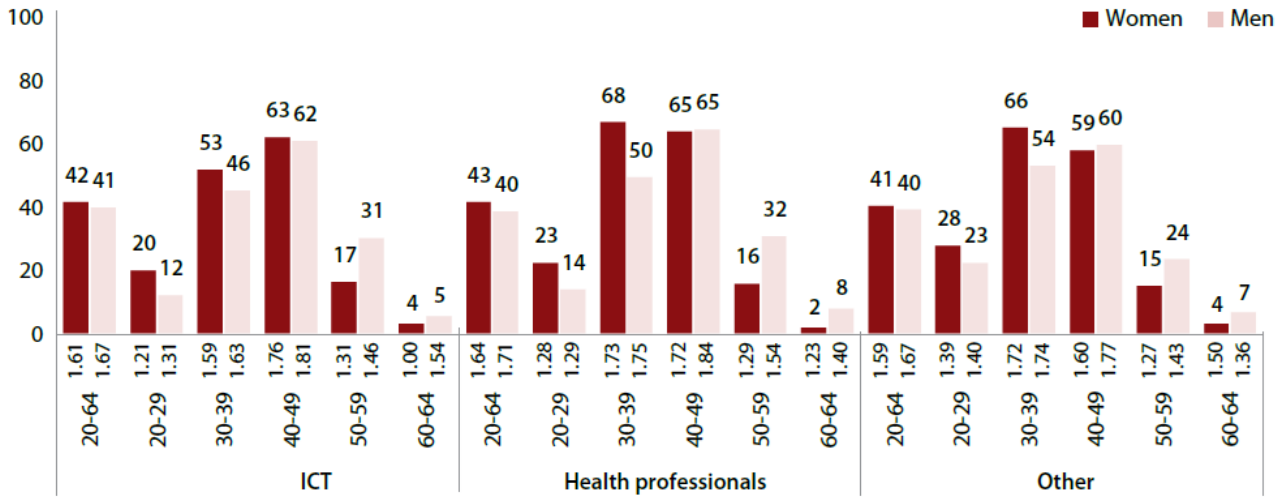
[2] ICT = ΤΠΕ

2.4.2. Η περίπτωση της Ελλάδας

Όσον αφορά το εκπαιδευτικό επίπεδο το 2019, στον συνολικό πληθυσμό ηλικίας 20-24 ετών το 93,4% των ανδρών και το 95,7% των γυναικών είχαν ολοκληρώσει ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED3). Από την άλλη, τα ποσοστά ανδρών και γυναικών ηλικίας 25 ετών και άνω με επίπεδο τουλάχιστον κάποιων τάξεων της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (έχουν φοιτήσει χωρίς να έχουν ολοκληρώσει κάποια βαθμίδα της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης) έχει σημαντική απόκλιση 11,7 ποσοστιαίων μονάδων (61,5% γυναίκες 73,2% άνδρες). Το ποσοστό των γυναικών 30-34 ετών με τριτοβάθμια εκπαίδευση το 2019 ανήλθε στο 49,3% και των ανδρών στο 36,7%22. Ποσοστό που σημειώνει εντυπωσιακή άνοδο, από το 2002 (24,9%) και μετά, αγγίζοντας το 2018 το 51,3%, ενώ των ανδρών η αυξητική τάση είναι λιγότερο εντυπωσιακή, από 22,2% το 2002 σε 37,5% το 2018. Επίσης, το 2019 ήταν η πρώτη χρονιά που το ποσοστό των νέων αποφοίτων γυναικών με τουλάχιστον δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED3) που εργάζονται είναι μεγαλύτερο από αυτό των ανδρών, 59,8% έναντι 58,9% στους άνδρες23. Υψηλά είναι και τα ποσοστά των γυναικών στους νέους διδάκτορες. Το 2018, σύμφωνα με τα στοιχεία του ΕΚΤ (ΕΚΤ 2020) παραπάνω από το 50% των νέων διδακτόρων σε τέσσερα από τα έξι επιστημονικά πεδία είναι γυναίκες, ενώ το μικρότερο ποσοστό νέων διδακτόρων καταγράφεται στις «Επιστήμες Μηχανικού και Τεχνολογία» (Πίνακας 6, Ενότητα 2.1)

2.4.3. Κάποια ποιοτικά χαρακτηριστικά της απασχόλησης στις νέες τεχνολογίες

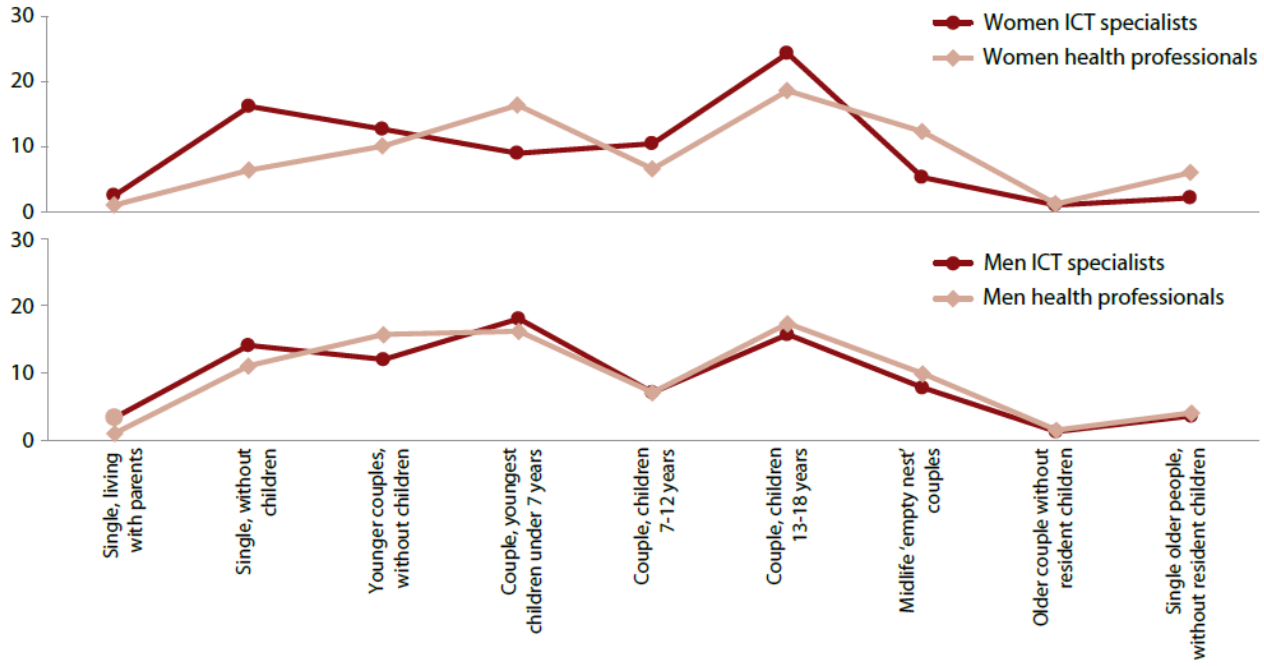
Ανάλυση του EIGE (2016) δείχνει ότι το 42 % των γυναικών και το 41 % των ανδρών στις ΤΠΕ ζουν ως ζευγάρια και έχουν παιδιά κάτω των 18 ετών, κάτι που δεν διαφέρει πολύ από τον τομέα της υγείας ή τον υπόλοιπο εργαζόμενο πληθυσμό. Παρ' όλα αυτά, παρατηρούνται μεγάλες διαγενεακές διαφορές. **Μόνο το 53 % των γυναικών ειδικών ΤΠΕ ηλικίας 30-39 ετών έχουν παιδιά, σε σύγκριση με το 68 % των γυναικών επαγγελματιών υγείας και το 66 % των γυναικών άλλων επαγγελμάτων** (Γράφημα 32). Αφενός, το τελευταίο εύρημα υποδεικνύει πιθανή αναβολή παιδιών μεταξύ γυναικών ειδικών ΤΠΕ. Αφετέρου, αυτό μπορεί να υποδηλώνει ένα πιο σοβαρό δημογραφικό φαινόμενο εάν οι νεότερες γενιές γυναικών που απασχολούνται σε θέσεις ΤΠΕ παραιτούνται τελείως από την απόκτηση παιδιών. Οι επαγγελματικές διαφορές στον μέσο αριθμό παιδιών είναι λιγότερο έντονες μεταξύ των ανδρών, αν και λιγότεροι άνδρες (46 %) που εργάζονται στις ΤΠΕ έχουν παιδιά μέχρι την ηλικία των 30-39 ετών. Έρευνες έχουν δείξει ότι η αναβολή της μητρότητας είναι σχετικά μικρή μεταξύ των γυναικών που ακολουθούν καριέρα σε τομείς στους οποίους κυριαρχούν οι γυναίκες, καθώς εκεί επικρατούν στερεότυπες αντιλήψεις για τους οικογενειακούς ρόλους (Van Bavel, 2010). Αντίθετα, η αναβολή της γονικής μέριμνας σημειώνεται ότι είναι πολύ μεγαλύτερη μεταξύ των γυναικών που ακολουθούν σταδιοδρομία σε τομείς με πιο υψηλές δυνατότητες απολαβών (πχ εργασιακοί τομείς όπου κυριαρχούν άνδρες).



Γράφημα 32 - Ποσοστό απασχολούμενων ατόμων με παιδιά (0-17 ετών) και ο μέσος αριθμός παιδιών στην ΕΕ, κατά φύλο, επαγγελματική και ηλικιακή ομάδα (20-64 ετών, %, 2016)[3] - Πηγή: EIGE βάσει EU-LFS 2016 μικροδεδομένα

Παρόλο που δεν είναι δυνατό να εξαχθούν άμεσα συμπεράσματα σχετικά με τη γονεϊκότητα και το είδος της απασχόλησης ή των συνθηκών εργασίας, υπάρχουν επίσης ορισμένες ενδείξεις ότι οι γυναίκες σε μη σταθερές θέσεις εργασίας (πχ με προσωρινές συμβάσεις απασχόλησης), μπορεί να αναβάλουν την απόκτηση παιδιών (Sutela, 2012). Οι γυναίκες, και ιδιαίτερα οι μητέρες, σε επαγγέλματα ή εργασιακούς χώρους όπου πολύ συχνά τηρούνται μακρά ή απρόβλεπτα ωράρια, μπορεί να βρουν αυτές τις ρυθμίσεις απασχόλησης ασυμβίβαστες με τις οικογενειακές δεσμεύσεις, παραιτούμενες τελικά από τις δουλειές τους και ενισχύοντας έτσι το χάσμα απασχόλησης μεταξύ των φύλων (Cha, 2013; Nielson et al., 2004 in Burchell et al., 2014). Η ύπαρξη παιδιών, ιδιαίτερα των μικρών, εντείνει τη σύγκρουση εργασίας-ζωής (McGinnity and Russell, 2013), και ως εκ τούτου αυξάνει την ανάγκη για συνθήκες εργασίας που θα υποστηρίζουν καλύτερα την ισορροπία εργασίας -ζωής. Εκτός από την διάδοση της ευελιξίας των ρυθμίσεων εργασίας, οι υπηρεσίες υποστήριξης οικογενειών και εργαζομένων πρέπει επίσης να προσαρμοστούν σε μη τυποποιημένες ρυθμίσεις εργασίας (πχ ευέλικτες μορφές απασχόλησης). Σύμφωνα με τις προαναφερθείσες δημογραφικές τάσεις, παρατηρούνται διαφορές όσον αφορά τη δημιουργία οικογένειας και τα στάδια ζωής μεταξύ γυναικών σε θέσεις εργασίας ΤΠΕ και, για παράδειγμα, γυναικών σε επαγγέλματα υγείας (Γράφημα 33). Στην ηλικιακή ομάδα 18-35 ετών, το 17 % των γυναικών ειδικών ΤΠΕ ήταν άγαμες χωρίς παιδιά, αλλά αυτό ισχύει μόνο για το 7 % των γυναικών επαγγελματιών υγείας. Το 45 % των γυναικών σε θέσεις εργασίας ΤΠΕ και το 43 % των γυναικών σε επαγγέλματα υγείας ζουν σε ζευγάρια με παιδιά (κάτω των 18 ετών). Ωστόσο, οι γυναίκες στον τομέα των ΤΠΕ έχουν μεγαλύτερα παιδιά από όσο εκείνες σε επαγγέλματα υγείας. Μόνο το 9 % των γυναικών ειδικών ΤΠΕ ζούσαν σε ζευγάρια με παιδιά κάτω των 7 ετών, σε αντίθεση με το 17 % των γυναικών επαγγελματιών υγείας.

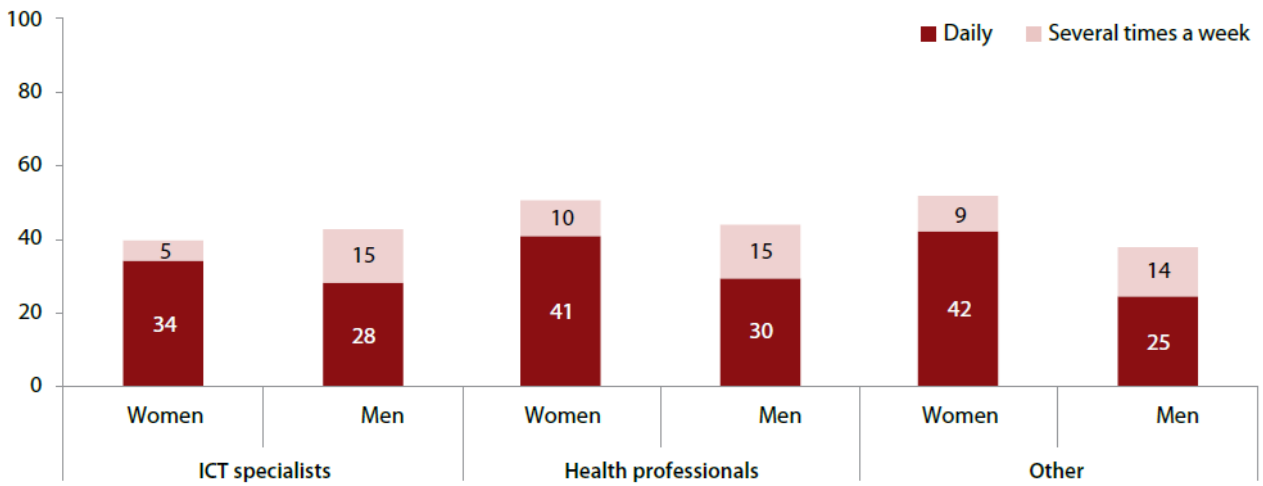
[3] Στην κατηγορία ICT υπολογίζεται το σύνολο των διαχειριστών, επαγγελματιών και τεχνικών υπηρεσιών ΤΠΕ. Τα ποσοστά αναφέρονται σε μερίδιο εργαζομένων που έχουν παιδιά ηλικίας 0-17 ετών. Ο μέσος αριθμός παιδιών εμφανίζεται κάτω από τον οριζόντιο άξονα και υπολογίζεται μεταξύ όσων έχουν παιδιά.



Γράφημα 33 - Στάδια ζωής[4] μεταξύ ειδικών ΤΠΕ και επαγγελματιών υγείας στην ΕΕ-28, κατά φύλο (%, 2015) Πηγή: EIGE με βάση μικροδεδομένα EWCS 2015.

Αξίζει να σημειωθεί ότι οι επαγγελματικές διαφορές σχετικά με τη δημιουργία οικογένειας καταγράφονται μόνο όσον αφορά τις γυναίκες και όχι τους άνδρες: τα προφίλ των ανδρών στα επαγγέλματα ΤΠΕ και στα επαγγέλματα υγείας είναι πολύ παρόμοια όσον αφορά το στάδιο της ζωής τους (πχ πατρότητα), και παρατηρούνται ίσα ποσοστά πατέρων και στους δύο κλάδους (41 %). Περισσότερες γυναίκες παρά άντρες ασχολούνται με τη φροντίδα των παιδιών σε καθημερινή βάση σε διάφορα επαγγέλματα (Γράφημα 34), αν και αυτό το χάσμα φύλου είναι ομολογουμένως μικρότερο μεταξύ των ειδικών ΤΠΕ (6 %) από όσο μεταξύ των επαγγελματιών υγείας (11%) ή του υπόλοιπου εργατικού δυναμικού (17 %). Επιπλέον, λιγότερες γυναίκες σε θέσεις ΤΠΕ ασχολούνται με καθημερινές δραστηριότητες φροντίδας σε σύγκριση με τις γυναίκες σε άλλα επαγγέλματα. Αυτό συνδέεται με τις προαναφερθείσες παρατηρήσεις σχετικά με τις διαφορές στη σύνθεση ηλικίας και τον αριθμό των παιδιών μεταξύ γυναικών σε διαφορετικά επαγγέλματα. Από την άλλη, η ενασχόληση των ανδρών με την γονεϊκή φροντίδα καταγράφεται σταθερή σε διαφορετικά επαγγέλματα. Όσον αφορά άλλους τύπους μέριμνας, το 15 % των γυναικών και το 14% των ανδρών σε θέσεις εργασίας ΤΠΕ παρέχουν φροντίδα σε ηλικιωμένα άτομα ή άτομα με αναπηρία αρκετές φορές το μήνα, και το 1 % των γυναικών και των ανδρών ασχολείται με αυτό το είδος φροντίδας σε καθημερινή βάση. Η συμμετοχή στην παροχή φροντίδας είναι ελαφρώς υψηλότερη μεταξύ γυναικών και ανδρών σε επαγγέλματα υγείας.

[4] Τα στάδια της ζωής ορίζονται ως εξής: Άγαμοι (18-35 ετών), που ζουν με τους γονείς ή τους συγγενείς τους. Άγαμοι (κάτω των 46 ετών) χωρίς παιδιά. Νεότερα ζευγάρια που συμβιώνουν (γυναίκες κάτω των 46 ετών) χωρίς παιδιά. Ζευγάρια που συμβιώνουν με παιδιά κάτω των 7 ετών. Ζευγάρια που συμβιώνουν με παιδιά μεταξύ 7 και 12 ετών. Ζευγάρια που συμβιώνουν με παιδιά μεταξύ 13 και 18 ετών. Ζευγάρια μεσαίας ηλικίας χωρίς παιδιά-συγκατοίκους. Μεγαλύτερα ζευγάρια που συγκατοικούν χωρίς παιδιά-συγκατοίκους. Άγαμοι (ηλικίας 50 ετών και άνω) χωρίς παιδιά-συγκατοίκους.



Γράφημα 34 - Παροχή φροντίδας και/ή εκπαίδευσης σε παιδιά ή εγγονια, ανά επάγγελμα και φύλο, στην ΕΕ-28 (20-64, %, 2015)
Πηγή: EIGE βάσει μικροδεδομένων EWCS 2015.

3. Πολιτικές για την ενίσχυση της Γυναικείας Απασχόλησης

3.1. Πολιτικές και μέτρα που εφαρμόζονται στην Ευρώπη

Η ισότητα των φύλων δεν είναι ζήτημα μόνο για τις γυναίκες, αλλά και για τους άνδρες. Βρίσκεται στην καρδιά του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων, ο οποίος στοχεύει στην ισότητα μεταχείρισης και ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών σε όλους τους τομείς. Αυτό περιλαμβάνει τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας, τις συνθήκες απασχόλησης και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας. Όμως η ζωή δεν είναι μόνο δουλειά και χρήμα. Η επίτευξη ισορροπίας μεταξύ της εργασίας, της εξασφάλισης του εισοδήματός σας και του χρόνου για τον εαυτό και την οικογένειά των εργαζομένων είναι ένα σημαντικό ζήτημα τόσο για τις γυναίκες, όσο και για τους άνδρες.

Οι πρωτοβουλίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής βασίζονται στην αρχή της ίσης μεταχείρισης του πυλώνα και εισάγουν νέα δικαιώματα - ή ενισχύουν τα υπάρχοντα - σε επίπεδο ΕΕ, ώστε να συμβάλουν στην εξισορρόπηση της κατανομής των ευθυνών περίθαλψης μεταξύ γυναικών και ανδρών και στηρίζοντας έτσι την απασχόληση των γυναικών. Αυτά καλύπτουν την άδεια πατρότητας, γονικής μέριμνας και φροντίδας, καθώς και ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για γονείς και φροντιστές.

Οι σχετικές πρωτοβουλίες περιλαμβάνουν επίσης μια σειρά μέτρων για την υποστήριξη των κρατών μελών όσον αφορά την προστασία των εγκύων εργαζομένων καθώς και των ατόμων που παίρνουν οικογενειακή άδεια από την απόλυση, τη βελτίωση της παροχής υπηρεσιών φροντίδας, και την εξάλειψη οικονομικών αντικινήτρων για τους νέους γονείς. Η ΕΕ λαμβάνει υπόψη τις συγκεκριμένες ανάγκες των γυναικών στα διάφορα προγράμματα και στις πολιτικές δαπανών της, και κάθε χρόνο το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο βοηθά εκατομμύρια ανθρώπους που αντιμετωπίζουν ποικίλες προκλήσεις να βελτιώσουν την πρόσβασή τους σε θέσεις εργασίας.

Οι ειδικές δράσεις που θα βοηθήσουν τις γυναίκες να εργαστούν περιλαμβάνουν προγράμματα για την επανεκπαίδευση και τη βελτίωση των δεξιοτήτων. Το Ταμείο δίνει επίσης τη δυνατότητα στις γυναίκες να επιστρέψουν στην εργασία μετά από ένα διάλειμμα σταδιοδρομίας, για παράδειγμα παρέχοντας ποιοτική φροντίδα για παιδιά μαζί με ατομική καθοδήγηση, βελτιώνοντας παράλληλα την ευαισθητοποίηση των εργοδοτών για τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες.Τα έργα που χρηματοδοτούνται στις περιφέρειες της ΕΕ παρέχουν στις γυναίκες νέες ευκαιρίες μέσω πρόσβασης σε χρηματοδότηση, εξατομικευμένη υποστήριξη ή καθοδήγηση για να βοηθήσουν στην έναρξη μιας επιχείρησης.

Η πλατφόρμα ***WE gate*** είναι ένα ενιαίο ενημερωτικό μέσο για γυναίκες που θέλουν να ξεκινήσουν ή να αναπτύξουν μια επιχείρηση, με πληροφορίες για εκπαίδευση, καθοδήγηση, συμβουλές και δικτύωση. Μπορούν επίσης να πληροφορηθούν πώς τα δάνεια και τα επιχειρηματικά κεφάλαια της ΕΕ μπορούν να στηρίξουν την έναρξη νέων γυναικείων επιχειρήσεων.

Η ΕΕ αναλαμβάνει επίσης δράσεις για να ενισχύσει τη συμμετοχή των γυναικών στον ψηφιακό τομέα αμφισβητώντας στερεότυπα, προωθώντας την εκπαίδευση και την κατάρτιση στις ψηφιακές δεξιότητες, και ενθαρρύνοντας περισσότερες γυναίκες επιχειρηματίες στον τομέα. Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για τις Ψηφιακές Γυναίκες ξεκίνησε το 2018, έτσι ώστε τα κορίτσια και οι γυναίκες στον ψηφιακό τομέα να μπορούν να δικτυωθούν και να συνεργαστούν για σχετικές ιδέες και εμπειρίες. Περίπου 20 εταιρείες τεχνολογίας έχουν επίσης δεσμευτεί να παρέχουν εργασιακή κουλτούρα και περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς, και ισορροπημένο για το φύλο.

Η ΕΕ έχει επίσης δεσμευτεί να καλύψει τα κενά μεταξύ των φύλων στην έρευνα και την καινοτομία. Για παράδειγμα, το πρόγραμμα Horizon 2020 βοηθά ερευνητικούς οργανισμούς και πανεπιστήμια να εφαρμόσουν σχέδια ισότητας των φύλων. Κάθε χρόνο, το Βραβείο ΕΕ για τις γυναίκες καινοτόμες αναγνωρίζει γυναίκες που δεν είναι μόνο εξαιρετικές ερευνητές και καινοτόμες αλλά και επιτυχημένες επιχειρηματίες. Η ΕΕ λαμβάνει επίσης μέτρα για τη βελτίωση της απασχόλησης των γυναικών σε άλλους τομείς όπως οι μεταφορές.

Παράλληλα, το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) στηρίζει τα κράτη μέλη και την ΕΕ στις προσπάθειές τους να προωθήσουν και να εξασφαλίσουν ίσες ευκαιρίες για γυναίκες και άνδρες σε όλη την Ευρώπη, μα και πέρα από αυτήν. Ο Δείκτης Ισότητας των Φύλων του Ινστιτούτου καταγράφει την ανάλογη πρόοδο, όπως προαναφέρθηκε (Ενότητα 1.2). Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υποστηρίζει ευρωπαϊκά δίκτυα οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών, όπως το European Women's Lobby, το Women Against Violence Europe, το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Εργασία με Δράστες της Οικογενειακής Βίας (WWP EN), και το Ευρωπαϊκό Δίκτυο End FGM. Οι παραπάνω φορείς συνεργάζονται στενά με τα θεσμικά όργανα της ΕΕ σε θέματα δικαιωμάτων των γυναικών και ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Αξίζει να σημειωθεί εδώ το υψηλό (κατά περίπτωση πλειοψηφικό) ποσοστό γυναικών σε υποστηρικτικές μα και επιτελικές θέσεις (Πίνακας 10) του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου.

Πίνακας 10- Γυναίκες σε διοικητικές, βοηθητικές, γραμματειακές και διευθυντικές θέσεις στη Γενική Γραμματεία του Συμβουλίου της ΕΕ το 2021 - Πηγή: EU Council

Share of women staff in total (%)	Women in administrator level positions (AD) (%)	Women in assistant level positions (AST) (%)	Women in secretarial/clerk level positions (AST/SC) (%)	The total share of women in management positions (%)	Women in middle management positions (%)	Women in senior management positions (%)
57.6%	55%	62%	69%	39.1%	42.4%	33.3%

3.2. Επαγγελματικές αλλαγές και ο ρόλος των δημόσιων υπηρεσιών προώθησης της απασχόλησης

3.2.1. Δημόσιες υπηρεσίες που ανταποκρίνονται στο φύλο

Οι ανταποκρινόμενες στο φύλο δημόσιες υπηρεσίες (Gender-responsive Public Services, δηλαδή όσες δημόσιες υπηρεσίες εστιάζουν στις μοναδικές ανάγκες των γυναικών, στην εκτίμηση των προοπτικών τους, στον σεβασμό των εμπειριών τους, στην κατανόηση των ειδικών αναγκών τους κοκ) είναι εξειδικευμένοι φορείς που καλύπτουν τις ανάγκες των γυναικών και είναι μείζονος σημασίας για την επίτευξη της ισότητας των φύλων και τον τερματισμό της βίας και της παρενόχλησης κατά των γυναικών στον κόσμο της εργασίας. Είθισται να χρηματοδοτούνται από τον δημόσιο προϋπολογισμό, ώστε να διασφαλίζονται διαθέσιμοι πόροι για την κάλυψη των αναγκών των γυναικών για πρόσβαση σε ποιοτική απασχόληση και υπηρεσίες που σχετίζονται με τη βία κατά των γυναικών (UN Women, 2015a).

Οι καθολικές, ποιοτικές δημόσιες υπηρεσίες ωφελούν τις γυναίκες και συμβάλλουν στη δημιουργία ασφαλών πόλεων. Οι υπεύθυνοι λήψης αποφάσεων και οι πάροχοι δημόσιων υπηρεσιών οφείλουν να διαδραματίζουν βασικό ρόλο για να διασφαλίζουν ότι οι πολιτικές, τα προγράμματα, οι πόροι, οι επενδύσεις και οι πρακτικές είναι απαλλαγμένες από μεροληψία φύλου.

Οι ανταποκρινόμενες στο φύλο δημόσιες υπηρεσίες μπορούν να διαδραματίσουν βασικό ρόλο για τον τερματισμό της βίας και της παρενόχλησης κατά των γυναικών στο εργασιακό έργο, με τους παρακάτω τρόπους:

- Αντιμετώπιση του κοινωνικού και οικονομικού αποκλεισμού των γυναικών.
- Αμφισβήτηση των κοινωνικών στερεοτύπων που διαιωνίζουν την ανισότητα.
- Παροχή ασφαλούς πρόσβασης σε ποιοτικές δημόσιες υπηρεσίες, όπως ασφάλεια, υγειονομική περίθαλψη, εκπαίδευση και κατάρτιση και καλή ποιότητα εργασίας,.
- Στόχευση πόρων σε υποστηρικτικές υπηρεσίες για γυναίκες που έχουν υποστεί βία με βάση το φύλο.

Η μέριμνα για ποιοτικές δημόσιες υπηρεσίες όπως οι παραπάνω δεν απαλύνει μόνο τις συνέπειες των διακρίσεων, της βίας και της παρενόχλησης για τα θύματα, αλλά προάγει επίσης την κοινωνική ειρήνη, μειώνοντας τις ανισότητες (Oxfam, 2018). Ωστόσο, οι επαρκείς πόροι και η πολιτική βούληση είναι σημαντικές προϋποθέσεις για να διασφαλιστεί ότι οι ανταποκρινόμενες στο φύλο δημόσιες υπηρεσίες συμβάλλουν στη βελτίωση της ασφάλειας όλων των γυναικών, ιδιαίτερα των γυναικών που ζουν σε συνθήκες φτώχειας και εργάζονται υπό καθεστώς σημαντικής ανασφάλειας.

3.2.2. Βασικές υπηρεσίες για γυναίκες και κορίτσια

Το **Κοινό Παγκόσμιο Πρόγραμμα των Ηνωμένων Εθνών για βασικές υπηρεσίες για γυναίκες και κορίτσια που υπόκεινται στη βία** (United Nations Joint Global Programme on Essential Services for Women and Girls Subject to Violence) παρέχει ένα συντονισμένο σύνολο βασικών και ποιοτικών πολυτομεακών υπηρεσιών για όλες τις γυναίκες και τα κορίτσια που έχουν υποστεί βία με βάση το φύλο (UNFPA, UN Women, UNODC και ΠΟΥ, 2015). Στενά συνδεδεμένος με την πρόσβαση σε υπηρεσίες και πολιτικές, ο προϋπολογισμός που ανταποκρίνεται στις έμφυλες ιδιαιτερότητες είναι ένας περαιτέρω τρόπος με τον οποίο μπορεί να αξιολογηθεί η κατανομή δημόσιων πόρων και προϋπολογισμών για την ισότητα των φύλων, συμπεριλαμβανομένης της πρόληψης και της απάντησης στη βία κατά των γυναικών. Αυτό, με τη σειρά του, μπορεί να μειώσει το κόστος που προκύπτει από την απουσία από την εργασία και τις επιπτώσεις της σωματικής και ψυχικής υγείας.

3.3. Πολιτικές και μέτρα που εφαρμόζονται σήμερα στην Ελλάδα

Σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία, άνδρες και γυναίκες δικαιούνται ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία, ενώ ταυτόχρονα ρητά προβλέπεται ότι δικαιούχος των οικογενειακών επιδομάτων είναι η οικογένεια και τα επιδόματα τέκνων χορηγούνται στο ακέραιο σε κάθε εργαζόμενο σύζυγο ή γονέα, ανεξαρτήτως φύλου. Κάθε εργοδότης (σε επιχείρηση ιδιωτικού ή δημόσιου τομέα) οφείλει να προσφέρει σε άνδρες και γυναίκες ίση αμοιβή για ίδια εργασία, ή εργασία ίσης αξίας, ανεξάρτητα από το φύλο τους εργαζομένου και χωρίς να ασκεί άμεση ή έμμεση διάκριση σε ό,τι αφορά την αμοιβή ή τυχόν άλλα ωφελήματα είτε σε χρήμα είτε σε είδος. Ο χώρος και το περιβάλλον εργασίας θα πρέπει να διέπονται από έμπρακτο σεβασμό της προσωπικότητας και της αξιοπρέπειας, αποτρέποντας προσβλητικές για την εργαζόμενη συμπεριφορές παρενόχλησης (και ειδικά σεξουαλικής παρενόχλησης) που συνιστούν απαγορευμένη διάκριση λόγω φύλου.

Με βάση το σχετικό κείμενο κανονιστικό πλαίσιο (πχ τους ν.1483/84, ν.3144/2003, ν.3220/2004, ν.3304/2005, ν.3463/2006, ν.3528/2007, ν.3769/2009, ν.3896/2010, ν.4093/2012, ν.4097/2012, ν.4210/2013, ν.3454/2016, ν.3369/2016, ν.4430/2016, ν.4461/2017, ν.4483/2017, ν.4512/2018 και Εθνικές Συμβάσεις Εργασίας) ορίζονται τα παρακάτω:

Ισότητα στην αμοιβή

- Κάθε διάκριση που γίνεται κατά τη διαδικασία κατάρτισης της σύμβασης εργασίας με ή χωρίς διαγωνισμό και η υποψήφια είναι γυναίκα, από το γεγονός και μόνο ότι η διάκριση είναι απαγορευμένη από το νόμο, η σύμβαση είναι άκυρη και ανίσχυρη, με συνέπεια να θεωρείται ότι δεν έγινε.
- Απαγορεύεται στις δημοσιεύσεις, αγγελίες, διαφημίσεις, προκηρύξεις, εγκυκλίους και στους κανονισμούς που αφορούν την επιλογή προσώπων για την κάλυψη θέσεων εργασίας, την παροχή εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης ή τη χορήγηση επαγγελματικών αδειών να γίνεται αναφορά στο φύλο ή στην οικογενειακή κατάσταση των υποψηφίων ή να χρησιμοποιούνται κριτήρια και στοιχεία που έστω και έμμεσα καταλήγουν σε διάκριση των φύλων.

- Ο εργοδότης στην επιλογή εργαζομένου για τη θέση εργασίας θα πρέπει να λειτουργεί με γνώμονα τις ικανότητες και τα προσόντα που απαιτεί η συγκεκριμένη θέση εργασίας και να μη βασίζεται σε προκαταλήψεις λόγω φύλου.
- Αν συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι για τους οποίους μια συγκεκριμένη εργασία μπορεί να εκτελεστεί από άτομα αποκλειστικά του ενός φύλου, αυτοί οι λόγοι θα πρέπει να δικαιολογούνται απόλυτα από το αντικείμενο της εργασίας.
- Η μητρότητα είναι προστιθέμενη αξία και όχι βάρος για την επιχείρηση και ποινή για την εργαζόμενη γυναίκα. Στο πλαίσιο αυτό, δεν επιτρέπεται στους εργοδότες να αποκλείουν από την πρόσληψη εργαζόμενες με την αιτιολογία ότι προτίθενται να αποκτήσουν ή έχουν ήδη οικογενειακές υποχρεώσεις.
- Ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης.
- Κατά τη διαδικασία αξιολόγησης των υποψηφιοτήτων, οι εργοδότες θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι διευθυντές προσωπικού, οι διευθυντές παραγωγής κι όλοι οι υπόλοιποι υπάλληλοι που μπορεί να έρθουν σε επαφή με τους αιτούντες για τη θέση εργασίας δεν προβαίνουν σε παράνομες διακρίσεις.
- Πρέπει να ακολουθείται η ίδια διαδικασία σχετικά με τις αιτήσεις ανδρών και γυναικών. Για παράδειγμα, δεν θα πρέπει να υπάρχουν ξεχωριστές λίστες για τους άνδρες και τις γυναίκες. Όσοι ασχολούνται με τις αιτήσεις των υποψηφίων για μια θέση ή παίρνουν μέρος στη διεξαγωγή των συνεντεύξεων πρέπει να έχουν λάβει ειδική εκπαίδευση για την αποφυγή διακρίσεων.
- Οι όποιες ερωτήσεις κατά τη διάρκεια της συνέντευξης θα πρέπει να σχετίζονται με τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας. Ερωτήσεις όπως αν υπάρχουν σχέδια γάμου ή απόκτησης οικογένειας δεν θα πρέπει να τίθενται, αφού θα μπορούσαν να ερμηνευτούν ως προκατάληψη κατά των γυναικών.
- Απαγορεύεται κάθε μορφή άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης τόσο ως προς τους όρους πρόσβασης στην απασχόληση όσο και ως προς τις συνθήκες εργασίας, την επαγγελματική εξέλιξη και γενικά την εξέλιξη της εργασιακής σχέσης. Στην έννοια των όρων εργασίας εμπίπτουν ενδεικτικά η αμοιβή της εργασίας, η πρόσθετη εργασία (υπερεργασία, υπερωρία), η μερική απασχόληση, η εκ περιτροπής εργασία, η διαθεσιμότητα αλλά και οι παράνομες σχέσεις εργασίας.
- Στο οργανόγραμμα μιας επιχείρησης στην οποία εφαρμόζεται συγκεκριμένο σύστημα αξιολόγησης τα κριτήρια αξιολόγησης θα πρέπει να ελέγχονται ώστε να διασφαλίζεται ότι είναι αξιοκρατικά.
- Οι πολιτικές και οι πρακτικές σχετικά με την επιλογή για την εκπαίδευση και την προσωπική ανάπτυξη θα πρέπει να εξετάζονται για άμεσες και έμμεσες διακρίσεις. Όπου τυχόν υπάρχει ανισορροπία στην επαγγελματική εκπαίδευση μεταξύ των δύο φύλων, η αιτία θα πρέπει να προσδιορίζεται για να διασφαλιστεί ότι δεν εισάγονται διακρίσεις.
- Οι γυναίκες εργαζόμενες σε μια επιχείρηση, δημόσιου ή ιδιωτικού τομέα, θα πρέπει να ενθαρρύνονται να υποβάλλουν υποψηφιότητα για υψηλές διοικητικές θέσεις.

- Σε περιπτώσεις όπου ο εργοδότης σκοπεύει να εφαρμόσει στην επιχείρησή του συστήματα ευελιξίας (μερική απασχόληση, εκ περιτροπής απασχόληση, διαθεσιμότητα), θα πρέπει να αποφασίζει με αντικειμενικά κριτήρια ποιοι εργαζόμενοι πλήττονται από αυτά και όχι με γνώμονα το φύλο.

Ηθική και σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας

Η παρενόχληση σε χώρους εργασίας και ειδικότερα η σεξουαλική παρενόχληση είναι ζητήματα που αφορούν κυρίως, αλλά όχι αποκλειστικά, τις γυναίκες. Στην Ελλάδα, σύμφωνα με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο, παρενόχληση είναι κάθε ανεπιθύμητη συμπεριφορά που συνδέεται με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εξευτελιστικού, εκφοβιστικού, εχθρικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

Από την άλλη, σεξουαλική παρενόχληση υφίσταται όταν εκδηλώνεται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδίως με τη δημιουργία εξευτελιστικού, εκφοβιστικού, εχθρικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Η σεξουαλική παρενόχληση αλλά και η παρενόχληση γενικότερα, καθώς και οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που οφείλεται στην ανοχή ή στην απόρριψη αυτής της συμπεριφοράς, συνιστούν διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύονται. Στο πλαίσιο αυτό, έχει κριθεί ότι η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί προσβολή της προσωπικότητας της εργαζομένης.

Επισημαίνεται ότι ο εργοδότης οφείλει να προάγει την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στο χώρο εργασίας με τρόπο προγραμματισμένο και συστηματικό, να λαμβάνει μέτρα για την πρόληψη της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης και να εγγυάται ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον. Έτσι, ο εργοδότης (όσο και οι εκπρόσωποί του) έχει πρωτίστως υποχρέωση να απέχει ο ίδιος από ενέργειες ή συμπεριφορές που συνιστούν παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση της εργαζομένης και έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειάς της.

Ο εργοδότης όμως έχει υποχρέωση προστασίας της εργαζομένης από παρενοχλήσεις ή σεξουαλικές παρενοχλήσεις και στην περίπτωση που αυτές προέρχονται από συναδέλφους της τελευταίας.

Έννομες συνέπειες – Δικαστική προστασία

- Σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, παρέχεται το δικαίωμα δικαστικής προστασίας σε κάθε εργαζόμενη που θεωρεί ότι ζημιώθηκε από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, καθώς και δικαίωμα προσφυγής ενώπιον των αρμόδιων αρχών.
- Δικαίωμα αποζημίωσης: Η εργαζόμενη η οποία υφίσταται απαγορευμένη διάκριση δύναται να ασκήσει αγωγή αποζημίωσης εναντίον του εργοδότη για προσβολή προσωπικότητας κατά τις γενικές νομοθετικές διατάξεις.
- Ποινικές κυρώσεις: Η παραβίαση της απαγόρευσης διακρίσεων αποτελεί αυτεπαγγέλτως διωκόμενο αδίκημα.

- Διοικητικές κυρώσεις: Η παραβίαση της απαγόρευσης διακρίσεων από το πρόσωπο που ενεργεί ως εργοδότης συνιστά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας για την οποία επιβάλλονται από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας διοικητικές κυρώσεις.

Όταν η εργαζόμενη ισχυρίζεται ενώπιον δικαστηρίου ή διοικητικής αρχής ότι υφίσταται μεταχείριση που ενέχει διάκριση λόγω φύλου και επικαλείται ενώπιον αρχής ή δικαστηρίου γεγονότα ή στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου,

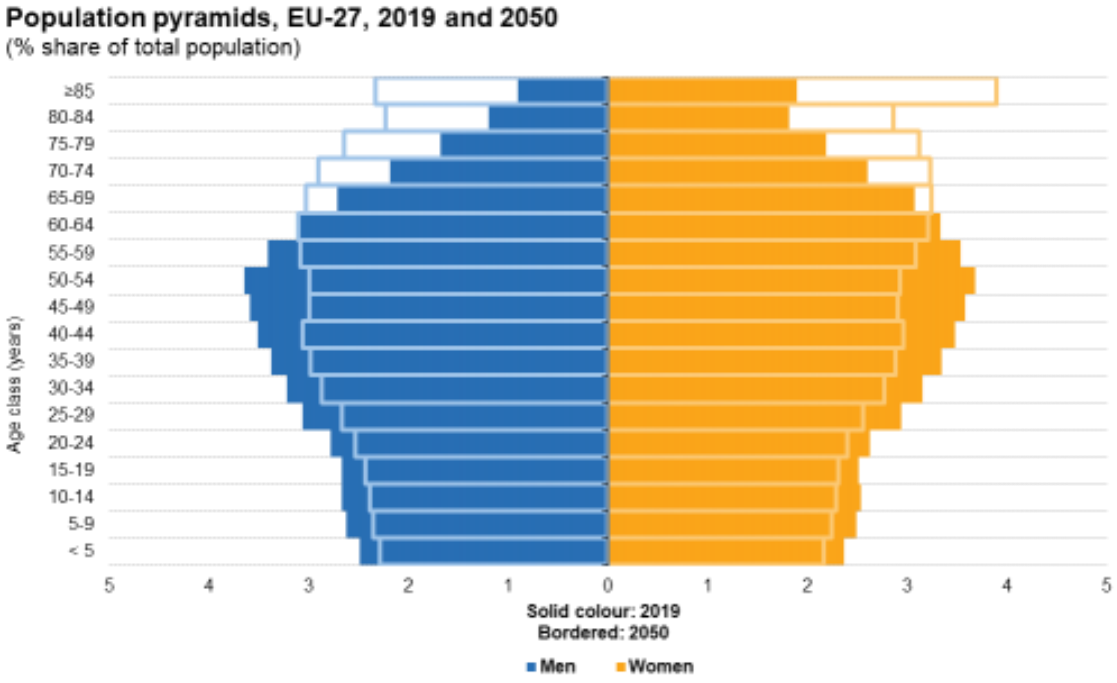
το αντίδικο μέρος, δηλαδή ο εργοδότης, βαρύνεται να αποδείξει ο ίδιος ότι δεν συνέτρεξαν οι περιστάσεις που συνιστούν παραβίαση της εν λόγω αρχής. Με τον τρόπο αυτό διευκολύνεται ο εργαζόμενος να εγείρει αξιώσεις για παροχή δικαστικής προστασίας, καθώς ο εργοδότης βαρύνεται να αποδείξει ότι δεν υφίσταται παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ενώ ο εργαζόμενος αποδεικνύει μόνο τα πραγματικά γεγονότα από τα οποία μπορεί να συναχθεί η διάκριση.

Τέλος, σύμφωνα με τη νομοθεσία, αρμόδιος φορέας για την παρακολούθηση και την προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών ορίζεται ο Συνήγορος του Πολίτη (όπως προαναφέρθηκε, 3.1). Κάθε δημόσια αρχή, συνεπώς και το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, που έχει την αρμοδιότητα ελέγχου της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας, υποχρεούται να διαβιβάζει στο Συνήγορο του Πολίτη οποιαδήποτε καταγγελία δέχεται και η οποία σχετίζεται με τη διάκριση λόγω φύλου κατά την παροχή εργασίας, τόσο στο δημόσιο, όσο και τον ιδιωτικό τομέα.

3.4. Το Δημογραφικό – Όρια και προκλήσεις

3.4.1. Μια σύντομη περιγραφή του προβλήματος

Ένα από τα μεγαλύτερα προβλήματα που τα τελευταία χρόνια αφορούν ολόκληρο τον πλανήτη, με την ΕΕ να αντιμετωπίζει ιδιαίτερα μεγάλη πρόκληση (Γράφημα 35), αλλά και ειδικά τη χώρα μας, είναι το δημογραφικό. Ο πληθυσμός της Ελλάδας γερνάει και τα νούμερα που το επιβεβαιώνουν είναι ανησυχητικά για το μέλλον. Αξίζει να σημειωθεί ότι το 1961, μόλις το 8,3% του πληθυσμού της Ελλάδας ήταν γηραιότερο των 65 ετών, ενώ το 26,2% νεότερο των 14 ετών. Το 2020, η καταγεγραμμένη διαφορά στη σύνθεση του πληθυσμού χαρακτηρίζεται αξιοσημείωτη, καθώς το 22,3% ήταν άνω των 65 ετών και μόλις το 14,2% κάτω των 14 ετών. Ο δείκτης γήρανσης στη χώρα (εξάγεται από τον λόγο του πληθυσμού άνω των 65 ετών προς τον πληθυσμό έως 14 ετών) είναι 156,2 (ΕΛΣΤΑΤ, Δεκέμβριος 2020), ένα μέγεθος που σίγουρα δεν θεωρείται ενθαρρυντικό, ενώ οι ενδείξεις για το μέλλον θέλουν τη μείωση του πληθυσμού να εντείνεται. Ενδεικτικά, αρκεί να αναφέρουμε ότι ο ίδιος δείκτης το 1961 ήταν στο 30,6.



Γράφημα 35- Πληθυσμιακή Πυραμίδα της ΕΕ, με πρόβλεψη εξέλιξης από το 2019 έως το 2050. Πηγή: Eurostat 2019

Σύμφωνα με προβλέψεις της διαΝΕΟσις, ο πληθυσμός της χώρας μας, από τα 10,7 εκατομμύρια που είναι σήμερα, θα μειωθεί το 2050 στα 10 εκατομμύρια -σύμφωνα με το αισιόδοξο σενάριο- ή ακόμη και στα 8,3 εκατομμύρια σύμφωνα με το απαισιόδοξο. Η ελάττωση του πληθυσμού θα κυμανθεί από περίπου 800 χιλιάδες μέχρι 2,5 εκατομμύρια άτομα, ενώ η διάμεση ηλικία, που ήταν 26 έτη το 1951 -και 44 έτη στη διάρκεια της έρευνας- αναμένεται να αυξηθεί κατά 5 έως 8 έτη.

Στη χώρα μας, το μεγαλύτερο πρόβλημα υπογεννητικότητας παρουσιάζεται κατά κανόνα σε ακριτικά μέρη, όπως νησιά ή ορεινές ημιαστικές περιοχές, όπου -εκτός του χαμηλότερου κατά κεφαλήν ΑΕΠ- η πρόσβαση σε δομές υγείας και εκπαίδευσης είναι περισσότερο δυσχερής. Η

έλλειψη ανάλογων προνοιακών υπηρεσιών είναι ένας από τους πλέον σημαντικούς λόγους για τους οποίους τα νέα ζευγάρια δεν παίρνουν την απόφαση να αποκτήσουν παιδιά. Και στο σύνολο της χώρας ωστόσο, ακόμη και στις πιο προνομιούχες, -όσον αφορά υπηρεσίες κοινωνικής μέριμνας- αστικές περιοχές, προβλήματα που σχετίζονται με το οικογενειακό εισόδημα ή την αβεβαιότητα στον εργασιακό χώρο (τα οποία εντάθηκαν σημαντικά κατά την περίοδο της Πανδημίας) έχουν κάνει πολλά ζευγάρια διστακτικά απέναντι στην απόφαση για γονεϊκότητα. Δεν πρέπει βέβαια να υποτιμάται η δυσκολία του διπλού ρόλου της μητέρας-εργαζόμενης, ο οποίος απαιτεί συνεχή αρωγή και υποστήριξη προς τις γυναίκες τόσο στο εργασιακό τους περιβάλλον όσο και στο σπίτι.

3.4.2. Πρωτοβουλίες και δράσεις για το δημογραφικό πρόβλημα

Σύμφωνα με το Σύνταγμα, «η οικογένεια, ως θεμέλιο της συντήρησης και προαγωγής του Έθνους, καθώς και ο γάμος, η μητρότητα και η παιδική ηλικία τελούν υπό την προστασία του Κράτους […]». Η θεμελιώδης αυτή υποχρέωση της Πολιτείας εκφράζεται μέσω προστατευτικών για τη μητρότητα διατάξεων που αφορούν την προστασία της εργαζόμενης μητέρας στο στάδιο της πρόσληψης, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης, αλλά και την προστασία της κατά της απόλυσης. Οι ρυθμίσεις που σκοπό έχουν την προστασία της μητρότητας περιέχονται σε σχετικό κανονιστικό πλαίσιο. Προκειμένου να καταστεί εφικτός ο συνδυασμός της μητρότητας και της εργασίας, προβλέπονται ειδικές άδειες, παροχές κοινωνικής ασφάλισης, αυστηροί περιορισμοί στην απόλυσή της και, γενικότερα, η λήψη μέτρων για τη διευκόλυνση της εργαζόμενης μητέρας.

Ενίσχυση της Γονιμότητας

- Οι άμεσα ασφαλισμένες εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται άδεια μητρότητας κατά τη διάρκεια της οποίας λαμβάνουν το επίδομα μητρότητας. Η ειδική άδεια μητρότητας έπεται της άδειας μητρότητας και έχει διάρκεια έως 6 μήνες. Μετά τη λήξη άδειας λοχείας και της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας, η μητέρα μπορεί να λάβει ειδική άδεια μητρότητας 6 μηνών και ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας μητρότητας. Κατ' αυτόν τον τρόπο, το σύνολο του χρονικού διαστήματος που μπορεί να παραμείνει η εργαζόμενη μητέρα στην Ελλάδα μαζί με το παιδί της, αθροιστικά με τη χρήση των αδειών λοχείας και μητρότητας είναι 8 μήνες και 1 εβδομάδα. Χωρίς αποδοχές, προσφέρεται επιπλέον δυνατότητα χορήγησης άδειας (εφάπαξ ή τμηματικά) τουλάχιστον 4 μηνών, προκειμένου να ενθαρρυνθούν και οι δύο γονείς να ασχοληθούν με την ανατροφή του παιδιού, μέχρι εκείνο να φτάσει στην ηλικία των 6 ετών.

- Ένας από τους δύο γονείς δικαιούται μειωμένο ωράριο εργασίας για τους 30 ή 18 μήνες που ακολουθούν τη γέννηση ή την υιοθεσία. Οι εργαζόμενες μητέρες (ή άνδρες) δικαιούνται, για 30 μήνες μετά τον τοκετό να προσέρχονται αργότερα στην εργασία τους ή να αποχωρούν νωρίτερα κατά 1 ώρα, ημερησίως, ή κατά 2 ώρες ημερησίως για 12 μήνες και κατά 1 ώρα για επιπλέον 6) μήνες.

- Ειδικά για τον δημόσιο τομέα προβλέπεται άδεια μητρότητας 3 μηνών με πλήρεις αποδοχές, μετά τον τοκετό. Η τρίτεκνη ή πολύτεκνη μητέρα λαμβάνει 2 μήνες επιπλέον κάθε φορά. Ισόχρονη άδεια προβλέπεται και μετά την περαίωση της διαδικασίας υιοθεσίας, υπό την προϋπόθεση ότι το υιοθετημένο τέκνο είναι μικρότερο των 6 ετών.

Μετά το πέρας της ανωτέρω περιγραφόμενης άδειας, προβλέπεται άδεια, της οποίας μπορεί να κάνει χρήση κατόπιν δήλωσης στην υπηρεσία όποιος από τους δύο γονείς επιθυμεί, πάντοτε διαδοχικώς και μέσα στα χρονικά όρια του 9μηνου. Η άδεια αυτή δίδεται είτε με την μορφή μειωμένου ωραρίου εργασίας, είτε με τη μορφή συνεχόμενης άδειας 9 μηνών. Στην περίπτωση γέννησης διδύμων, τρίδυμων κλπ χορηγείται επιπλέον άδεια ανατροφής χρονικής διάρκειας 6 μηνών με αποδοχές για κάθε τέκνο πέραν του ενός. Επιπλέον, προβλέπονται διευκολύνσεις υπαλλήλων με οικογενειακές υποχρεώσεις όπως, άδεια άνευ αποδοχών έως δύο έτη για την ανατροφή τέκνου έως 6 ετών. Από τα παραπάνω συνάγεται ότι στη νομοθεσία διαφαίνεται ένα μικρό θετικό προβάδισμα στην άδεια των τρίτεκνων και πολύτεκνων μητέρων, μεταξύ δημοσίων υπαλλήλων, αλλά και ένα γενικότερο προβάδισμα έναντι των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα.

- Μετά τη συγχώνευση στον Εθνικού Οργανισμού Παροχών Υπηρεσιών Υγείας (ΕΟΠΥΥ) των ασφαλιστικών ταμείων, κάθε ασφαλισμένη γυναίκα που γεννά σε δημόσιο νοσοκομείο ή ιδιωτική κλινική συμβεβλημένη με τον ΕΟΠΥΥ, δεν δικαιούται το επίδομα τοκετού. Σε περίπτωση τοκετού εκτός νοσηλευτικού ιδρύματος, καταβάλλεται από τον ΕΟΠΥΥ αντί μαιευτικής περίθαλψης εφάπαξ χρηματικό βοήθημα ύψους 900 €, 1.200 € για δίδυμη κύηση και 1.600 € για τρίδυμη κύηση.

- Ο μητέρες που είναι ασφαλισμένες στο πρώην ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και απασχολούνται σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις του ιδιωτικού τομέα δικαιούνται επίδομα μητρότητας για 119 ημέρες. Μετά το πέρας της άδειας λοχείας, καταβάλλεται και από τον ΟΑΕΔ ένα συμπληρωματικό ποσό, ούτως ώστε, για το διάστημα των 119 ημερών, η εργαζόμενη μητέρα να συμπληρώσει το σύνολο των αποδοχών της.

Προστασία της Μητρότητας

- Ως οικονομική στήριξη, αλλά και μέτρο προστασίας της οικογένειας μπορεί και να θεωρηθεί η απαγόρευση απόλυσης της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, αλλά και για 1 έτος μετά τον τοκετό, υπό την έννοια ότι η γυναίκα απαλλάσσεται από τον φόβο αλλά και την πραγματική απώλεια εισοδήματος, μετά την απόκτηση του παιδιού για το αναφερόμενο διάστημα, έτσι ώστε να μην ενυπάρχει ως ένα ακόμη εμπόδιο στην αρχική επιθυμία και απόφαση του ζευγαριού να τεκνοποιήσει.

- Προς την κατεύθυνση της στήριξης των οικογενειών κινείται η αντιμετώπιση των έκτακτων και σοβαρών αναγκών των οικονομικά αδύνατων κατοίκων και των πολύτεκνων οικογενειών με τη χορήγηση ειδών διαβιώσεως και περιθάλψεως (πχ ιατροφαρμακευτικής και νοσηλευτικής). Στο πλαίσιο αυτό περιλαμβάνεται και η χορήγηση χρηματικών βοηθημάτων, με απόφαση του οικείου δημοτικού συμβουλίου, τα οποία είναι αφορολόγητα, δεν υπόκεινται σε οποιαδήποτε κράτηση, δεν κατάσχονται ούτε συμψηφίζονται με ήδη βεβαιωμένα χρέη και δεν συνυπολογίζονται στα εισοδηματικά όρια για την καταβολή οποιασδήποτε άλλης παροχής κοινωνικού ή προνοιακού χαρακτήρα. Ακόμα, είναι δυνατή η μείωση δημοτικών φόρων ή τελών μέχρι και 50, ή ακόμα και η απαλλαγή από αυτά για γονείς απόρους, ΑΜΕΑ και πολύτεκνους.

Κοινωνική και Οικονομική Προστασία των Οικογενειών-Επιδόματα Παιδιών

Από τον Ιανουάριο του 2018, έχει θεσπιστεί το ισχύον ενιαίο επίδομα στήριξης τέκνων το οποίο καταβάλλεται λαμβάνοντας υπόψη τον αριθμό των εξαρτώμενων τέκνων, την κλίμακα ισοδυναμίας, το ισοδύναμο εισόδημα και την εισοδηματική κατηγορία. Το ενιαίο επίδομα στήριξης τέκνων καταβάλλεται για άγαμα τέκνα και μέχρι την ηλικία των 18 ετών ή 19 ετών (εφόσον φοιτούν στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση). Το εν λόγω επίδομα στηρίζει τους γονείς και τη χρονική περίοδο που τα παιδιά φοιτούν στην ανώτερη ή ανώτατη εκπαίδευση, αλλά σε καμία περίπτωση πέρα από τη συμπλήρωση του 24ου έτους της ηλικίας τους. Το ως άνω περιγραφόμενο επίδομα δεν προσμετράται στο καθαρό, ετήσιο, οικογενειακό εισόδημα και απαλλάσσεται από κάθε φόρο, τέλος, εισφορά ή κράτηση υπέρ του Δημοσίου ή τρίτου.

Μέσα Μαζικής Μεταφοράς

- Προς την κατεύθυνση της στήριξης των πολυτέκνων προβλέπεται η πλήρης απαλλαγή των πολυτέκνων γονέων από το τέλος ταξινόμησης επιβατικών αυτοκινήτων προσωπικής και οικογενειακής χρήσης και με κινητήρα μέχρι και 2.000 κυβικά εκατοστά, ενώ για όσους κατέχουν αυτοκίνητα άνω των 2.000 κυβικών εκατοστών η απαλλαγή περιορίζεται στο 50% του τέλους ταξινόμησης.
- Επιπλέον μέτρα στήριξης της οικογένειας είναι η απαλλαγή από την καταβολή κομίστρων, σε όλα τα Μέσα Μαζικής Μεταφοράς (ΜΜΜ) αρμοδιότητας Οργανισμού Αστικών Συγκοινωνιών Αθηνών (ΟΑΣΑ), για τα παιδιά έως έξι ετών και για τα άτομα με ειδικές ανάγκες (ΑΜΕΑ) και η χορήγηση μειωμένου εισιτηρίου για παιδιά 7-18 ετών και για φοιτητές της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.
- Οι πολύτεκνοι και τα μέλη των οικογενειών τους είναι δικαιούχοι μειωμένου κομίστρου.

Κοινωνικό Οικιακό Τιμολόγιο ΔΕΗ

Στη λογική υποστήριξης των αναγκών της οικογένειας στις ευπαθείς ομάδες καταναλωτών δημιουργήθηκε και το Κοινωνικό Οικιακό Τιμολόγιο (ΦΕΚ 242/01.02.2018).

Διορισμοί στο Δημόσιο

Ως υποστηρικτικό μέτρο των τρίτεκνων και πολύτεκνων οικογενειών και ενίσχυσης της πολυτεκνίας μπορεί να θεωρηθεί το σχετικό προβάδισμα που δίδεται προκειμένου για διορισμούς στον δημόσιο τομέα. Το εν λόγω προβάδισμα στον διορισμό, αν και μειώθηκε από 20% σε 15%, ωστόσο εξακολουθεί να υφίσταται ως ποσοστό κάλυψης των προκηρυσσόμενων θέσεων τακτικού προσωπικού και προσωπικού με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, όπου εδώ ορίζεται και επιπλέον ποσοστό (10%) από γονείς με τρία τέκνα και τέκνα αυτών. Για την κάλυψη παροδικών θέσεων με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου δίδεται προβάδισμα με μοριοδότηση σε όλες τις οικογένειες με τέκνα. Συνήθως, ο νόμος μεριμνά για το σχετικό προβάδισμα τρίτεκνων και πολύτεκνων στην εργασία όπως στην περίπτωση των εκπαιδευτών με τρία τέκνα και άνω.

Επιμέρους Ειδικές Οικονομικές Ενισχύσεις

Άλλες στοχευμένες οικονομικές ενισχύσεις, βρίσκονται διάσπαρτες σε διάφορους νόμους, όπως το ετήσιο σχολικό επίδομα ύψους τριακοσίων (300) ευρώ, για παιδιά μέχρι το 16 ετών που φοιτούν σε δημόσια σχολεία (Ν.3016/2002, ΦΕΚ 110Α), με όριο ετήσιου οικογενειακού εισοδήματος στα τρεις χιλιάδες (3.000). Επίσης, στον Ν.3220/2004 (ΦΕΚ 15Α) προβλέπονται ενισχύσεις, όπως το ετήσιο στεγαστικό επίδομα χιλίων (1.000) ευρώ των φοιτητών της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Στον νόμο προβλέπεται και ετήσιο επίδομα, 150 ευρώ ανά μαθητή, ανέργων γονέων με παιδιά στη στοιχειώδη και μέση εκπαίδευση και μέχρι το 18ο έτος της ηλικίας τους, με δικαιούχο τον άνεργο γονέα. Σε αυτή την περίπτωση βέβαια το προαπαιτούμενο όριο στο ετήσιο οικογενειακό εισόδημα είναι ιδιαίτερα χαμηλό, όπου δεν πρέπει υπερβαίνει τις 5.000 ευρώ.

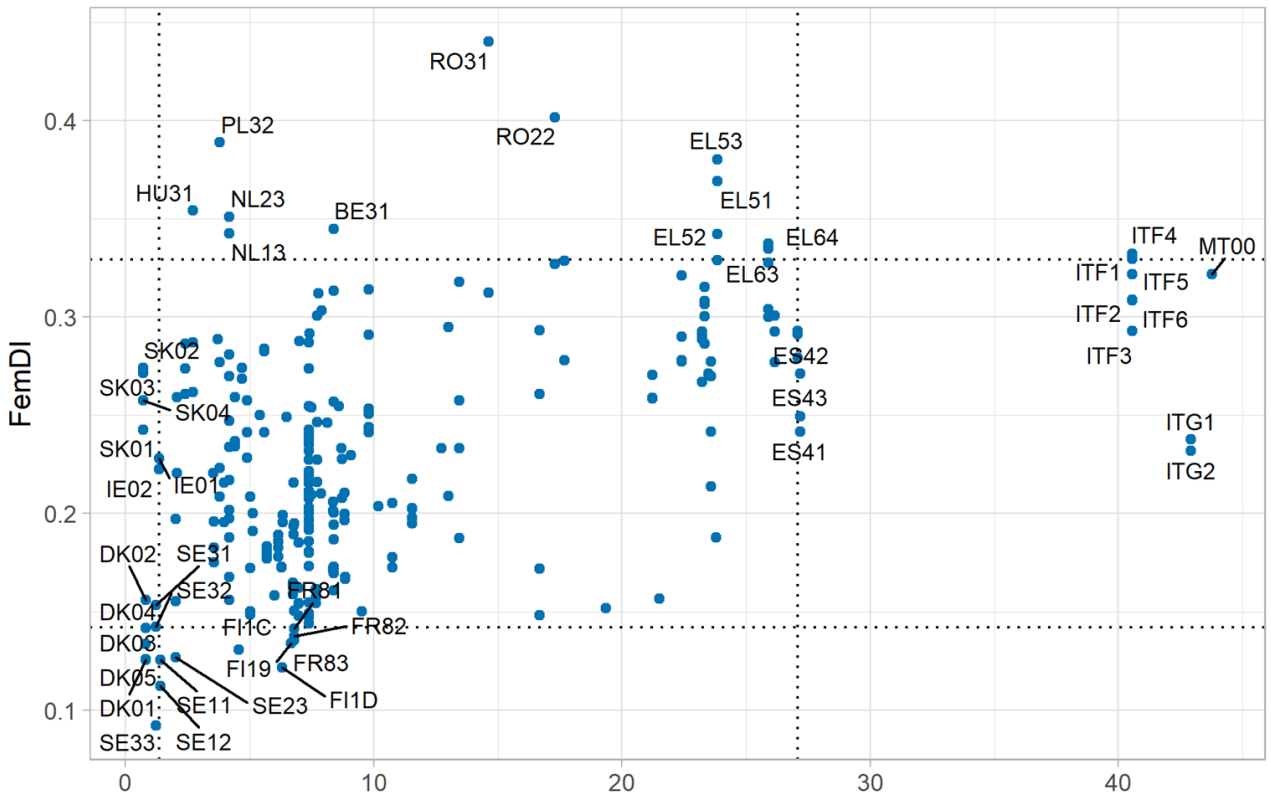
Κοινωνικό Εισόδημα Αλληλεγγύης

Μέτρα οικονομικής ενίσχυσης της οικογένειας, στο πλαίσιο της δημοσιονομικής προσαρμογής της Ελλάδας (ν.4389/2016) περιλαμβάνονται στην εφαρμογή του προνοιακού Προγράμματος «Κοινωνικό Εισόδημα Αλληλεγγύης». Το μηνιαίο εγγυημένο ποσό (υπολογίζεται ότι δικαιούχοι είναι περίπου 273.000 ευάλωτα νοικοκυριά) ορίζεται στα 200 ευρώ για μονοπρόσωπο νοικοκυριό, ποσό που προσαυξάνεται ανάλογα με τη σύνθεση του νοικοκυριού.

3.5. Υποστήριξη σε εργαζόμενες νέες μητέρες

3.5.1. Ενωσιακές πολιτικές-Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης και οι στόχοι του

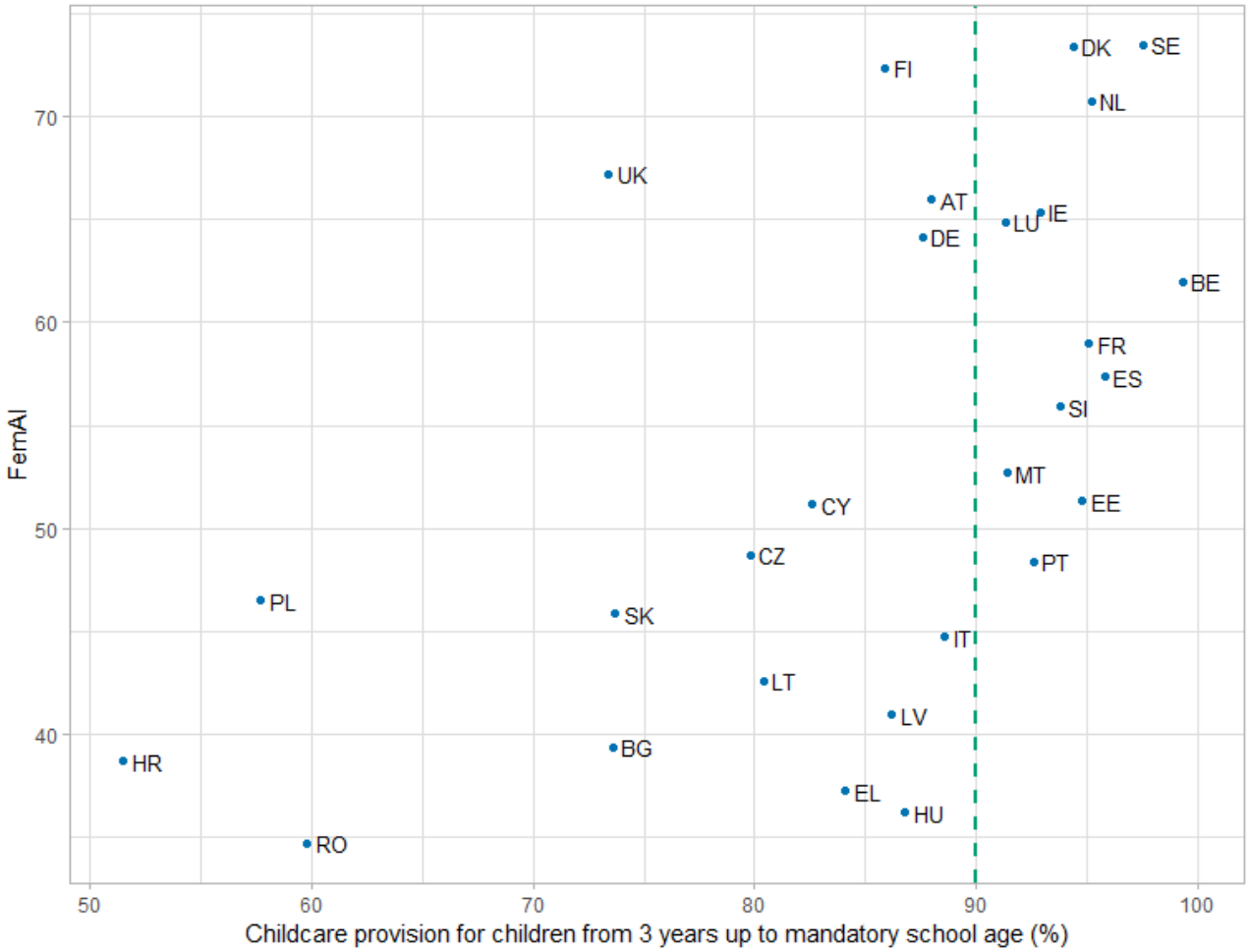
Σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ, η υποεκπροσώπηση των γυναικών στην αγορά εργασίας αποτελεί μείζον πρόβλημα. Το συνολικό ποσοστό γυναικείας απασχόλησης για τις γυναίκες στην Ευρωπαϊκή Ένωση είναι 66,5%, ενώ για τους άνδρες είναι 78% (Eurostat 2020), οπότε το χάσμα απασχόλησης μεταξύ των φύλων είναι 11,5 ποσοστιαίες μονάδες και η προκύπτουσα οικονομική ζημία ανέρχεται σε 370 δισεκατομμύρια € ετησίως. Ο κύριος λόγος για τη χαμηλή συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι ότι οι ευθύνες φροντίδας γίνονται κυρίως από γυναίκες σε σύγκριση με τους άνδρες. Σε ορισμένα κράτη μέλη, έως το ένα τέταρτο των ανενεργών γυναικών βρίσκονται σε αυτή τη θέση λόγω ευθυνών γονεϊκής φροντίδας. Η Εικόνα 34 δείχνει τη θετική σχέση μεταξύ της διαφοράς ανενεργού πληθυσμού λόγω ευθυνών φροντίδας και των επιδόσεων στο δείκτη FemDI (Female Disadvantage Index). Ανενεργά άτομα λόγω δραστηριοτήτων φροντίδας βρίσκονται σε περιοχές όπου το γυναικείο μειονέκτημα είναι υψηλό.



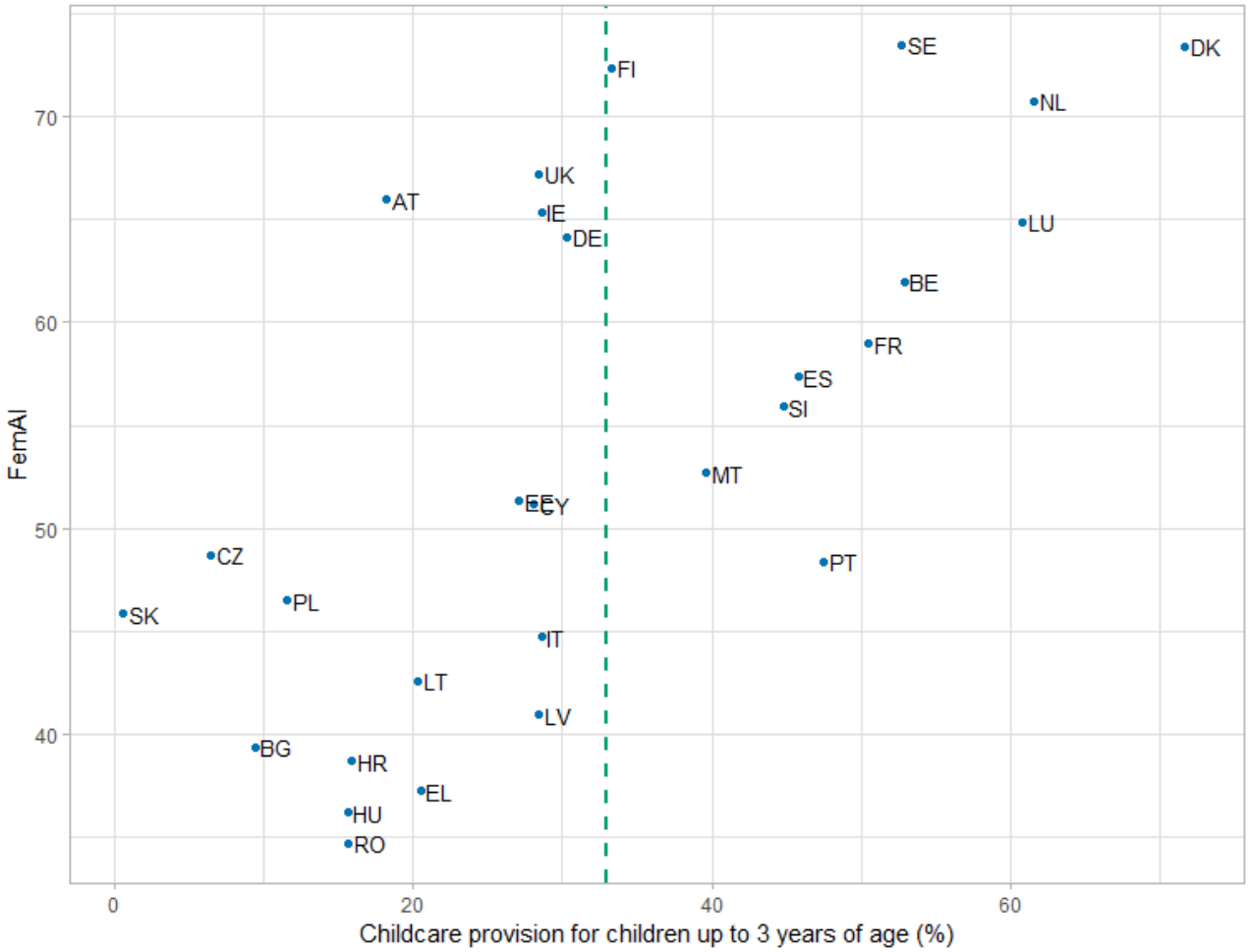
Εικόνα 34 - Διαφορά στις ευθύνες φροντίδας και στις βαθμολογίες FemDI[5] - Πηγή: Μικροδεδομένα έρευνας EU-SILC για τα έτη 2014-2016.

Η διαθεσιμότητα και η προσιτή τιμή υποδομών παιδικής φροντίδας υψηλής ποιότητας είναι ζωτικής σημασίας ώστε να μπορέσουν γυναίκες και άνδρες (με ευθύνες φροντίδας) να συμμετάσχουν στην αγορά εργασίας. **Το 2002, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης έθεσε δύο στόχους όσον αφορά τη διαθεσιμότητα υψηλής ποιότητας και προσιτών εγκαταστάσεων φροντίδας παιδιών για παιδιά προσχολικής ηλικίας**: τα κράτη μέλη να παρέχουν φροντίδα παιδιών έως το 2010 στο 90 % των παιδιών από την ηλικία των 3 ετών έως την υποχρεωτική σχολική ηλικία (Στόχος 1) · και στο 33 % των παιδιών κάτω των 3 ετών (Στόχος 2). Οι χώρες όπου η κρατική παροχή παιδικής μέριμνας για παιδιά κάτω των τριών ετών είναι υψηλή, τείνουν επίσης να καταγράφουν καλή βαθμολογία στο δείκτη FemAI (Female Achievement Index), όπου ο συσχετισμός είναι 0,67 (Εικόνα 35). Όσον αφορά τον δεύτερο στόχο, ο συσχετισμός είναι ελαφρώς ασθενέστερος (Εικόνα 36, συσχετισμός 0,55).

[5] Διαφορά στον ανενεργό πληθυσμό λόγω ευθυνών φροντίδας (% του πληθυσμού)

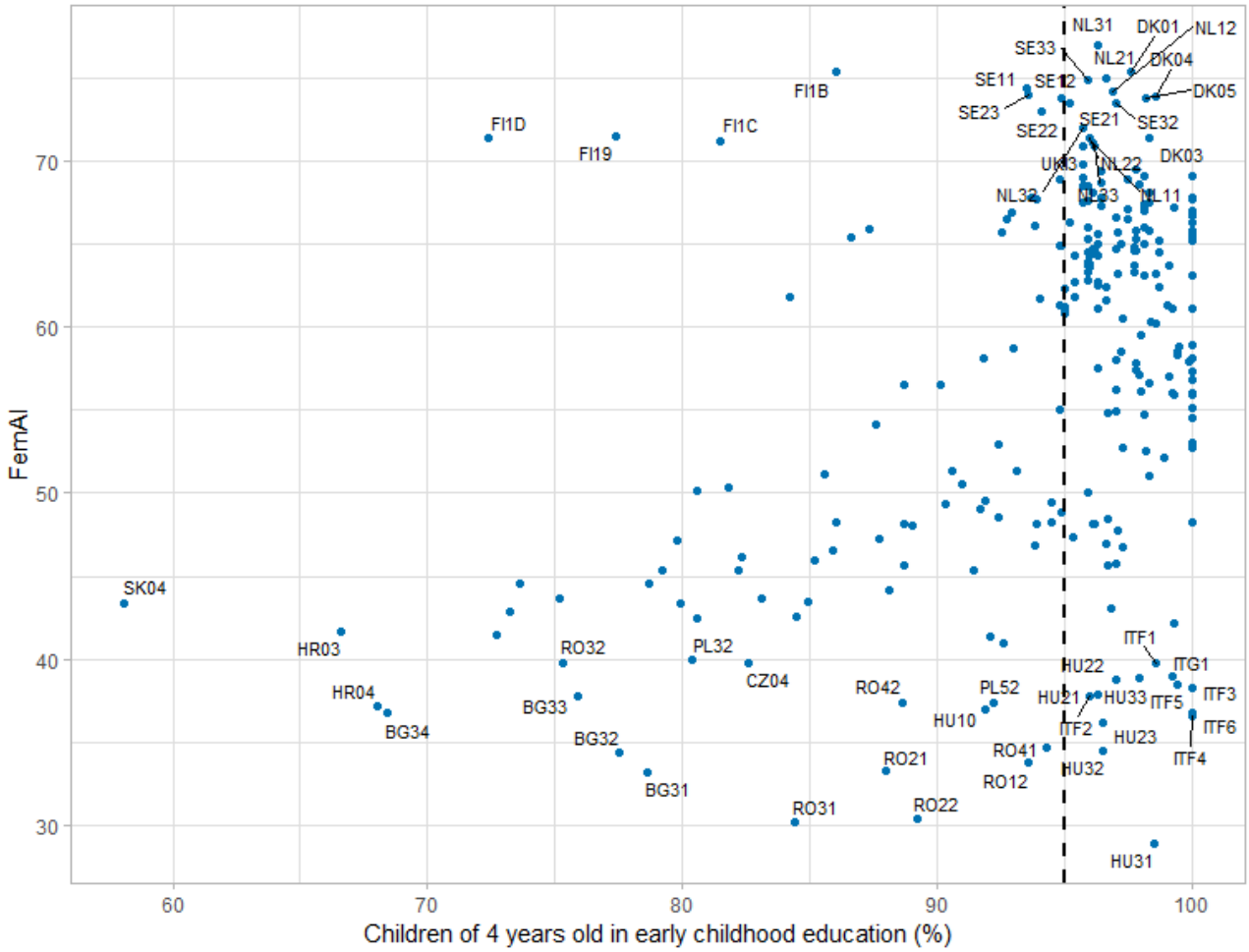


Εικόνα 35 - Παροχή παιδικής μέριμνας για παιδιά από 3 ετών έως την υποχρεωτική σχολική ηλικία (% πάνω από τον πληθυσμό κάθε ηλικιακής ομάδας) και βαθμολογίες δείκτη FemAI ανά κράτος-μέλος (EL=Ελλάδα), 2017. Πηγή: ΕΕ- Έρευνα SILC



Εικόνα 36 - Παροχή παιδικής μέριμνας για παιδιά ηλικίας κάτω των 3 ετών (% άνω του πληθυσμού κάθε ηλικιακής ομάδας) και βαθμολογίες δείκτη FemAI ανά κράτος-μέλος (EL=Ελλάδα), 2017. Πηγή: Έρευνα EU-SILC

Ο πρώτος στόχος της Βαρκελώνης αφορά παιδιά από τριών ετών έως την υποχρεωτική σχολική ηλικία, ενώ ο στόχος ΕΤ 2020 τίθεται για ένα χρόνο αργότερα, από τεσσάρων ετών έως την έναρξη της υποχρεωτικής πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Τα ποσοστά συμμετοχής παιδιών τεσσάρων ετών στην παροχή φροντίδας παιδιών είναι διαθέσιμα σε περιφερειακό επίπεδο, και μπορούν να θεωρηθούν ως ένας λογικός δείκτης για την αξιολόγηση του στόχου ΕΤ 2020. Η επίτευξη αυτού του στόχου σχετίζεται αρκετά με τις βαθμολογίες του δείκτη FemAI (Εικόνα 37). Οι περιφέρειες που έχουν υψηλές βαθμολογίες FemAI έχουν συνήθως και υψηλά ποσοστά συμμετοχής παιδιών 4 ετών στην προσχολική εκπαίδευση. Οι φινλανδικές περιφέρειες έχουν χαμηλότερα ποσοστά συμμετοχής σε σύγκριση με περιφέρειες με παρόμοιες βαθμολογίες FemAI. Παρά τις χαμηλές βαθμολογίες FemAI, ορισμένες περιοχές της Ουγγαρίας και της Ιταλίας έχουν πολύ υψηλά ποσοστά παρουσίας παιδιών σε ανάλογες δομές. Η επένδυση σε υποδομές φροντίδας παιδιών έχει θετικά βραχυπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα αποτελέσματα, καθώς περισσότερες γυναίκες μπορούν να εισέρχονται και να παραμένουν στην αγορά εργασίας.



Εικόνα 37 - Ποσοστά συμμετοχής παιδιών 4 ετών στην προσχολική εκπαίδευση (% επί του πληθυσμού κάθε ηλικιακής ομάδας) και βαθμολογίες FemAI, 2017 - Πηγή: Eurostat

3.5.2. Η ελληνική απάντηση: Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025

Στα πλαίσια της οριστικής εξάλειψης των έμφυλων διακρίσεων, η ελληνική κυβέρνηση προχώρησε στη σύνταξη του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025, ενός οδικού χάρτη με σαφείς ποιοτικούς και χρονικούς στόχους, με φιλόδοξο στόχο την προσέγγιση μας με τις πιο ανεπτυγμένες χώρες της ΕΕ (όσον αφορά τον δείκτη FemAI) μέσα στην επόμενη πενταετία. Πρόκειται για μια ισορροπημένη πρόταση μεταρρυθμίσεων, που αντιμετωπίζει κάθε πρόκληση της γυναικείας συμμετοχής στη σύγχρονη κοινωνία, με ιδιαίτερη έμφαση στην καταπολέμηση της έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας, και στην αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στις δομές εξουσίας.

Ειδικά η χαμηλή συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας αναγνωρίζεται ως ένα από τα βασικά προβλήματα της ελληνικής οικονομίας, με σημαντικό αντίκτυπο στην παραγωγικότητα, καθώς το μέσο μορφωτικό επίπεδο όσων βρίσκονται εκτός αγοράς εργασίας είναι υψηλό. Η χαμηλή συμμετοχή οφείλεται αφενός στη διαχρονικά χαμηλή συμμετοχή και πρόωρη συνταξιοδότηση των γυναικών, αφετέρου στις διακρίσεις που αυτές υφίστανται -ιδίως σε αναπαραγωγική ηλικία- από τους εργοδότες. Ως κύριο εμπόδιο για τη

συμμετοχή στην αγορά εργασίας θεωρείται η απουσία υπηρεσιών ποιοτικής φροντίδας για παιδιά και ηλικιωμένους.

Ένα διαρκές ζήτημα είναι η ισορροπία των φύλων στις σπουδές φυσικών επιστημών, τεχνολογίας, επιστήμης των μηχανικών και μαθηματικών (STEM) και τη σχετική σταδιοδρομία σε επαγγελματικές ειδικότητες ΤΠΕ. Στην ΕΕ28, το 14% των γυναικών αποφοιτούν από ένα εκπαιδευτικό τομέα STEM έναντι του 40% των ανδρών φοιτητών. Συνεπώς, και εδώ η προσπάθεια εστιάζεται στην αύξηση του αριθμού των γυναικών που επιλέγουν σπουδές STEM.

Συμπερασματικά, επιδιώκονται δράσεις που διευκολύνουν και ενθαρρύνουν τον συνδυασμό οικογενειακής και προσωπικής ζωής και εργασίας, ιδιαίτερα δε σε σχέση με τη φροντίδα βρεφών και νηπίων ηλικίας από 3 μηνών έως 2,5 ετών, που προάγουν την ισότητα στις αμοιβές και στην ιεραρχική ανέλιξη, που αντιμετωπίζουν τα επαγγελματικά στερεότυπα λόγω φύλου, που προωθούν τη γυναικεία επιχειρηματικότητα και που ενισχύουν την εκπαίδευση και κατάρτιση γυναικών και κοριτσιών στην έρευνα και την τεχνολογία σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης.

Η δημόσια διαβούλευση για τον εν λόγω σχέδιο ολοκληρώθηκε τον Αύγουστο του 2021, και παρακάτω αναπτύσσεται επιγραμματικά η δομή του:

1. Πρόληψη και καταπολέμηση έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας
1.1. Εφαρμογή προβλέψεων σύμβασης της Κωνσταντινούπολης (Ν.4531/2018)
1.2. Καταπολέμηση της βίας στην εργασία
1.3. Ενίσχυση και αναβάθμιση του Δικτύου δομών για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών
1.4. Καταπολέμηση άλλων μορφών βίας

2. Ισότιμη συμμετοχή γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων/ ηγετικούς ρόλους
2.1: Αύξηση του αριθμού των γυναικών στην πολιτική
2.2. Αύξηση του αριθμού των γυναικών σε θέσεις ευθύνης στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα
2.3. Ενίσχυση εκπαίδευσης και κατάρτισης κοριτσιών και γυναικών για ανάληψη ηγετικών ρόλων

3. Ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας
3.1. Ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης
3.2. Συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής
3.3. Μείωση του έμφυλου μισθολογικού και συνταξιοδοτικού χάσματος
3.4. Προώθηση γυναικείας επιχειρηματικότητας
3.5. Ενίσχυση της εκπαίδευσης και κατάρτισης γυναικών και κοριτσιών στην έρευνα και την τεχνολογία

4. Ενσωμάτωση διάστασης φύλου σε τομεακές πολιτικές
4.1. Ενσωμάτωση της διάσταση του φύλου σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming)
4.2: Ενίσχυση της διατομεακής αντιμετώπισης των θεμάτων ισότητας των φύλων
4.3: Βελτίωση θέσης γυναικών που υφίστανται πολλαπλές διακρίσεις και άρση του κοινωνικού αποκλεισμού τους
4.4. Προώθηση της ισότητας των φύλων στην εκπαίδευση – επιστήμη – έρευνα
4.5. Προώθηση της ισότητας των φύλων στην υγεία
4.6. Προώθηση της ισότητας των φύλων στον αθλητισμό
4.7. Προώθηση της ισότητας των φύλων στον πολιτισμό - ΜΜΕ 4.8: Ενίσχυση στατιστικών στοιχείων, ερευνών και πρόσβασης στην γνώση υπό την οπτική του φύλου

4. Επιπτώσεις της Πανδημίας

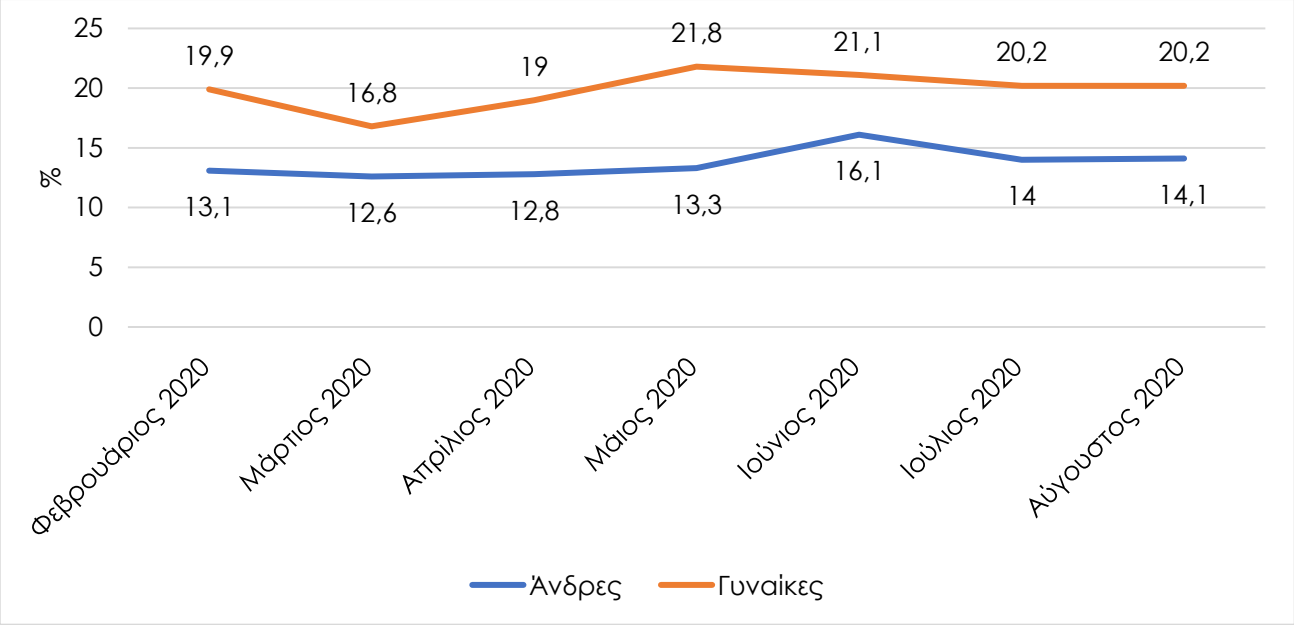
Βάσει των μέχρι στιγμής διαθέσιμων δημοσιευμένων στοιχείων της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της ΕΛΣΤΑΤ, παρατηρούμε ότι ως προς την εξέλιξη της ανεργίας με βάση το φύλο, στην Ελλάδα, το ποσοστό ανεργίας των γυναικών εμφανίζεται μειωμένο τον μήνα Μάρτιο που εφαρμόστηκαν τα πρώτα μέτρα, αλλά υψηλότερο από αυτό των ανδρών (16,8% έναντι 12,6%). Είναι χαρακτηριστικό ότι η μείωση της ανεργίας για τις γυναίκες είναι 3,1% ενώ για τους άντρες μόλις 0,5%.

Ως προς την διαμόρφωση της ανεργίας κατά τους επόμενους μήνες, παρατηρούμε για τις γυναίκες αρχικά μεν αύξηση μέχρι τον Μάιο, αλλά ήπια μείωση μετέπειτα (Γράφημα 36). Για τους άντρες σημειώνεται σταδιακή αύξηση από τον Μάρτιο μέχρι τον Ιούνιο και μετά μείωση. Σε αυτό συνετέλεσε προφανώς η σταδιακή άρση των μέτρων κατά την περίοδο Μαΐου-Ιουνίου.

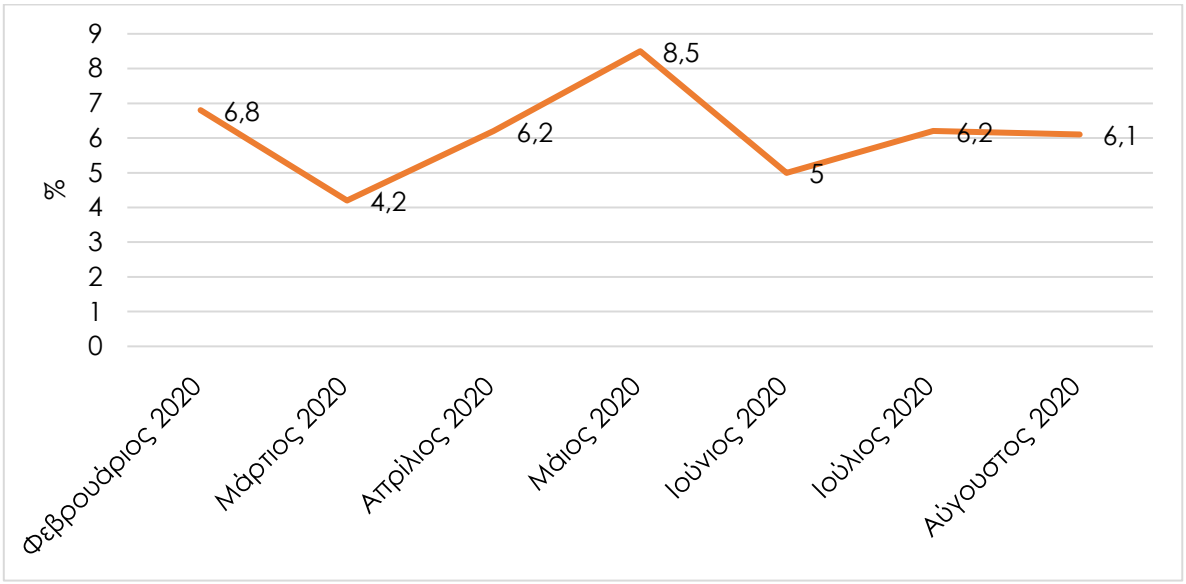
Πρέπει να σημειωθεί ότι οι παρεμβάσεις πολιτικής για την υποστήριξη των θέσεων εργασίας από τις επιπτώσεις του COVID-19 περιόρισαν σημαντικά τις απολύσεις μισθωτών, συγκρατώντας έτσι τα επίπεδα ανεργίας.

Αναφορικά με τη σύγκριση της ανεργίας των δύο φύλων, παρατηρούμε ότι μετά την εφαρμογή των μέτρων τον Μάρτιο του 2020 , μήνας κατά τον οποίο η διαφορά ανεργίας γυναικών - αντρών ήταν η μικρότερη του έτους, η μεγαλύτερη διαφορά σημειώθηκε τον Μάιο - 8,5%, ακολούθησε σημαντική μείωση τον Ιούνιο στο 5% και τελικά σταθεροποίηση λίγο ψηλότερα τους καλοκαιρινούς μήνες Ιούλιο και Αύγουστο (6,2% και 6,1% αντίστοιχα), ωστόσο η διαφορά αυξήθηκε σε σχέση με το επίπεδο του Μαρτίου (4,2%) (Γράφημα 37).

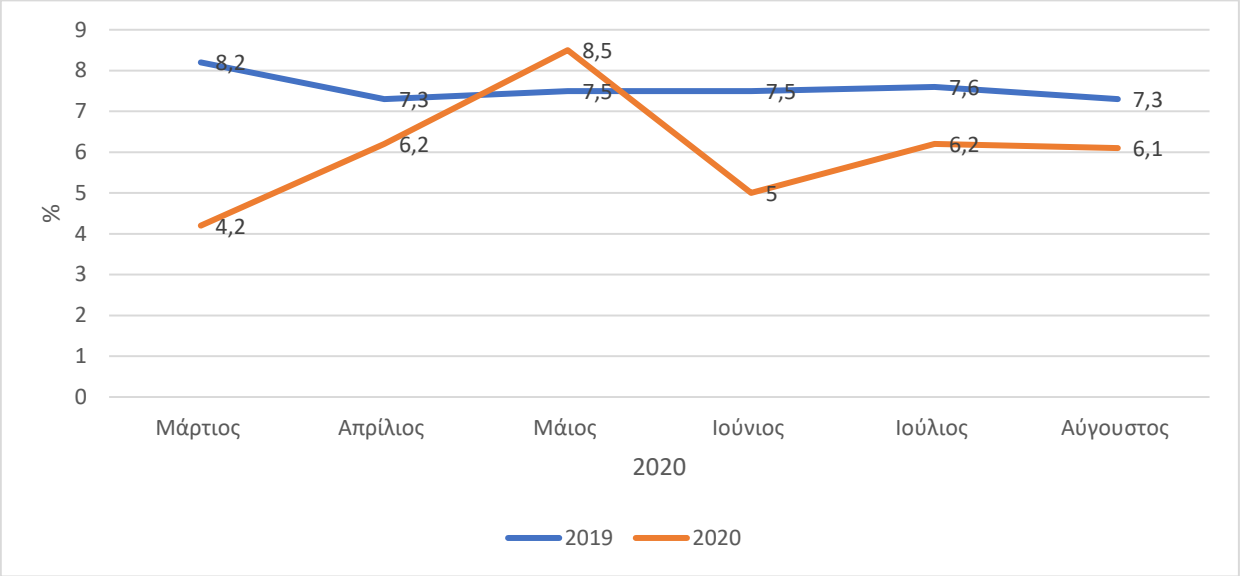
Συνολικά, έχοντας σαν σημείο αναφοράς τον μήνα Μάρτιο, κατά τη διάρκεια του οποίου εφαρμόστηκαν τα πρώτα μέτρα, διαφαίνεται ότι η γυναικεία ανεργία επηρεάστηκε αρνητικά (αύξηση). Αξίζει να σημειωθεί βέβαια, ότι παρά τα μέτρα αναστολής λειτουργίας των επιχειρήσεων, με εξαίρεση τον Μήνα Μάιο, συγκριτικά με την ίδια περίοδο πέρυσι (2019), παρουσιάζεται μείωση του ποσοστού ανεργίας των γυναικών, ενώ μειωμένη είναι και η διαφορά ανεργίας γυναικών-αντρών, πάντα συγκριτικά με το 2019 (Εικόνα 64). Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, συνέβαλαν σε αυτό και οι παρεμβάσεις πολιτικής για την υποστήριξη των θέσεων εργασίας αλλά και σε τεχνικό επίπεδο υπολογισμού της ανεργίας, η επιλογή μη άμεσης διάθεσης προς εργασία αρκετών γυναικών.



Γράφημα 36 - Ποσοστά ανεργίας ανά φύλο (Φεβρουάριος – Αύγουστος 2020) Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ

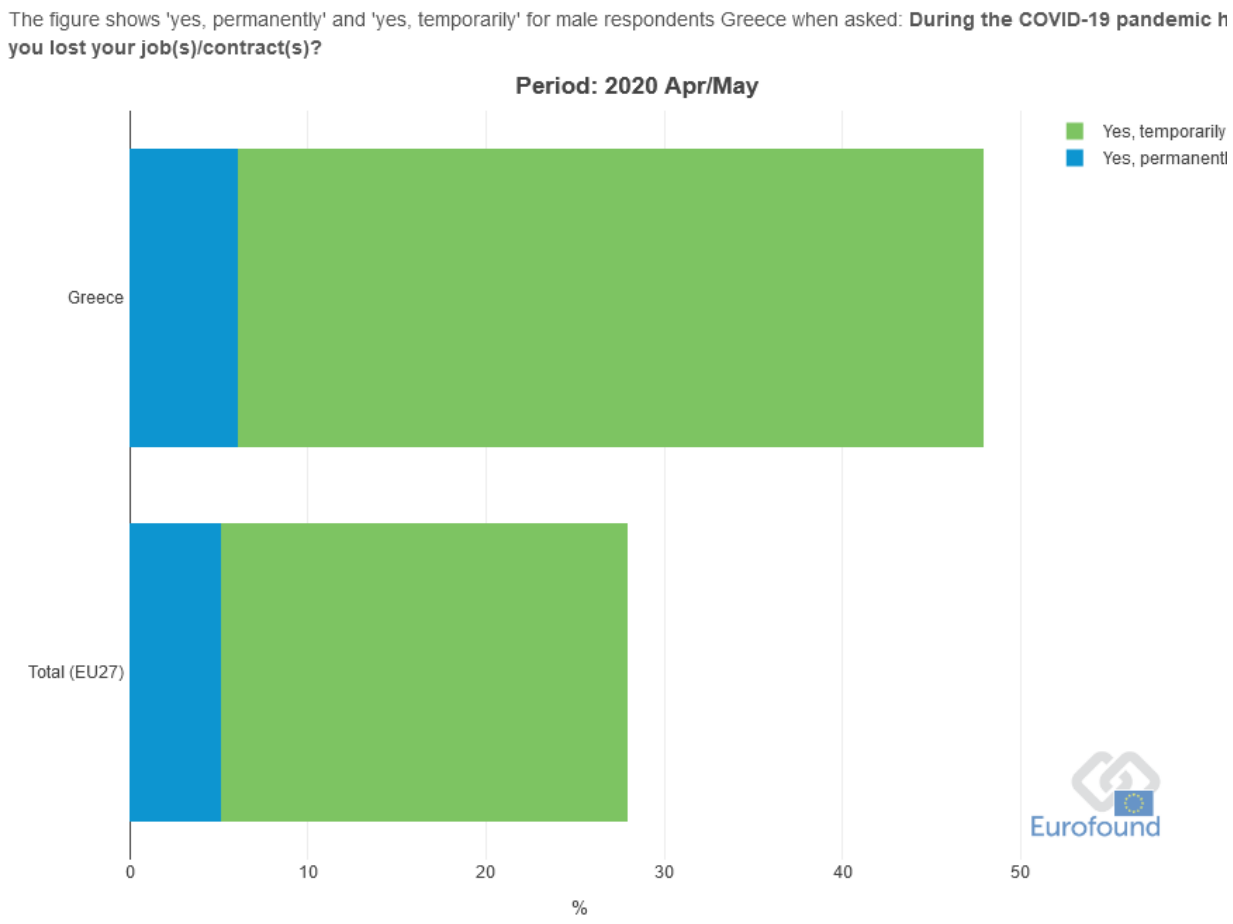


Γράφημα 37 - Ποσοστιαία διαφορά ανεργίας μεταξύ γυναικών και ανδρών (Φεβρουάριος-Αύγουστος 2020) Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ

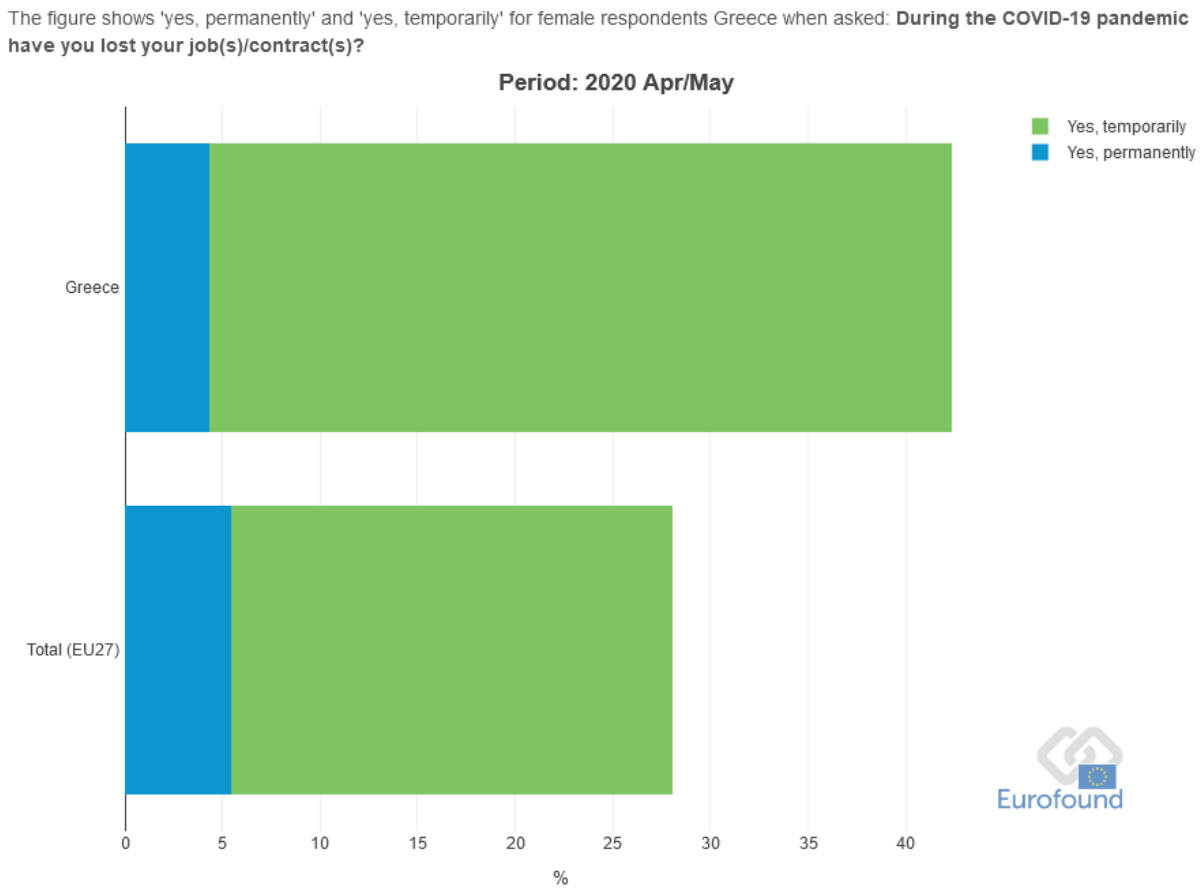


Γράφημα 38 - Ποσοστιαία διαφορά ανεργίας μεταξύ γυναικών και ανδρών για τους μήνες Μάρτιο-Αύγουστο των ετών 2019, 2020. Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ

Αξίζει να σημειωθεί ότι και τα ευρωπαϊκά όργανα κατέγραψαν την αυξημένη ανασφάλεια των εργαζομένων της Ελλάδας (ειδικά των γυναικών), όσον αφορά τη διατήρηση των θέσεων εργασίας τους εξαιτίας της Πανδημίας, σε συνάφεια πάντως με τον ενωσιακό ΜΟ. Το ποσοστό των εργαζομένων που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα άγγιξε το 50% (Γραφήματα 39 και 40).



Γράφημα 39 - Ποσοστιαία διαφορά Ελλήνων και Ευρωπαίων εργαζομένων όσον αφορά την μόνιμη και παροδική απώλεια θέσεων εργασίας, κατά την περίοδο της Πανδημίας (γυναίκες, %, όλες οι ηλικιακές ομάδες, Απρίλιος-Μάιος 2021) - Πηγή: Eurofound



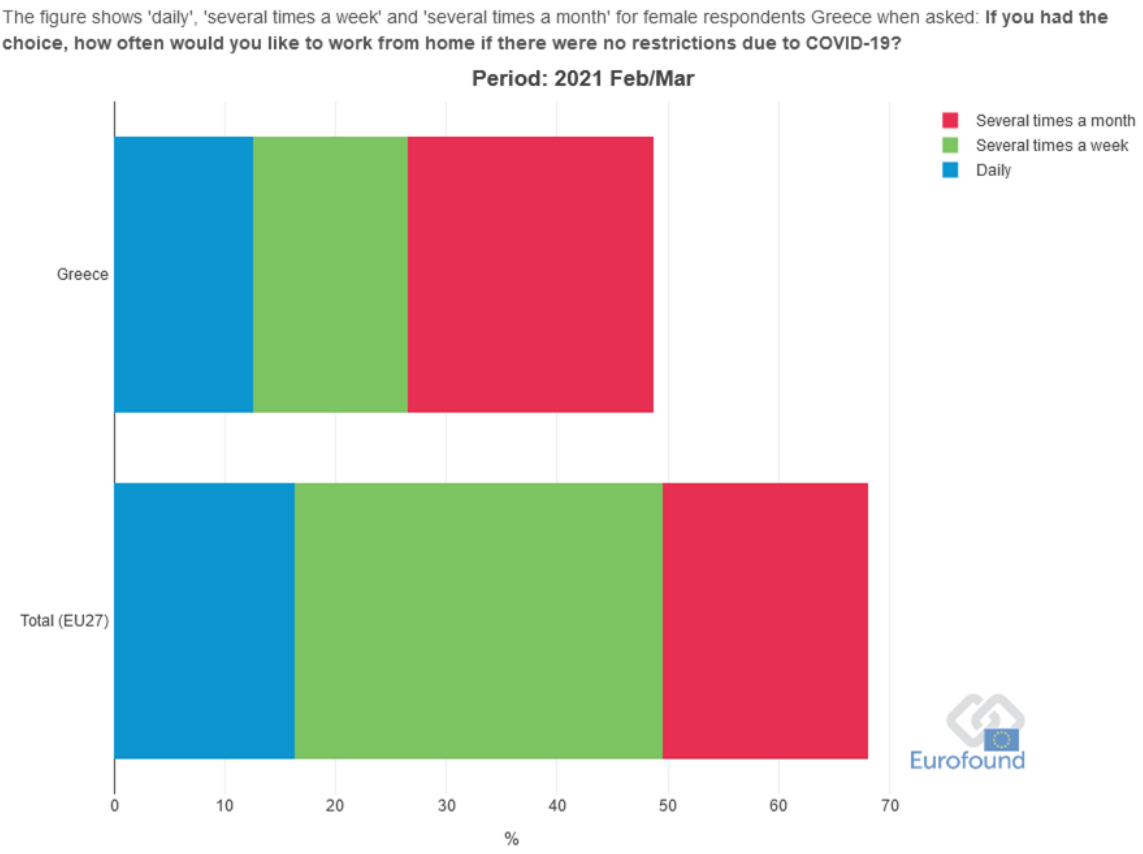
Γράφημα 40 - Ποσοστιαία διαφορά Ελλήνων και Ευρωπαίων εργαζομένων όσον αφορά την μόνιμη και παροδική απώλεια θέσεων εργασίας, κατά την περίοδο της Πανδημίας (ανδρες, %, όλες οι ηλικιακές ομάδες, Απρίλιος-Μάιος 2021) - Πηγή: Eurofound

4.1. Το νέο εξ αποστάσεως περιβάλλον εργασίας (λόγω και της πανδημίας)

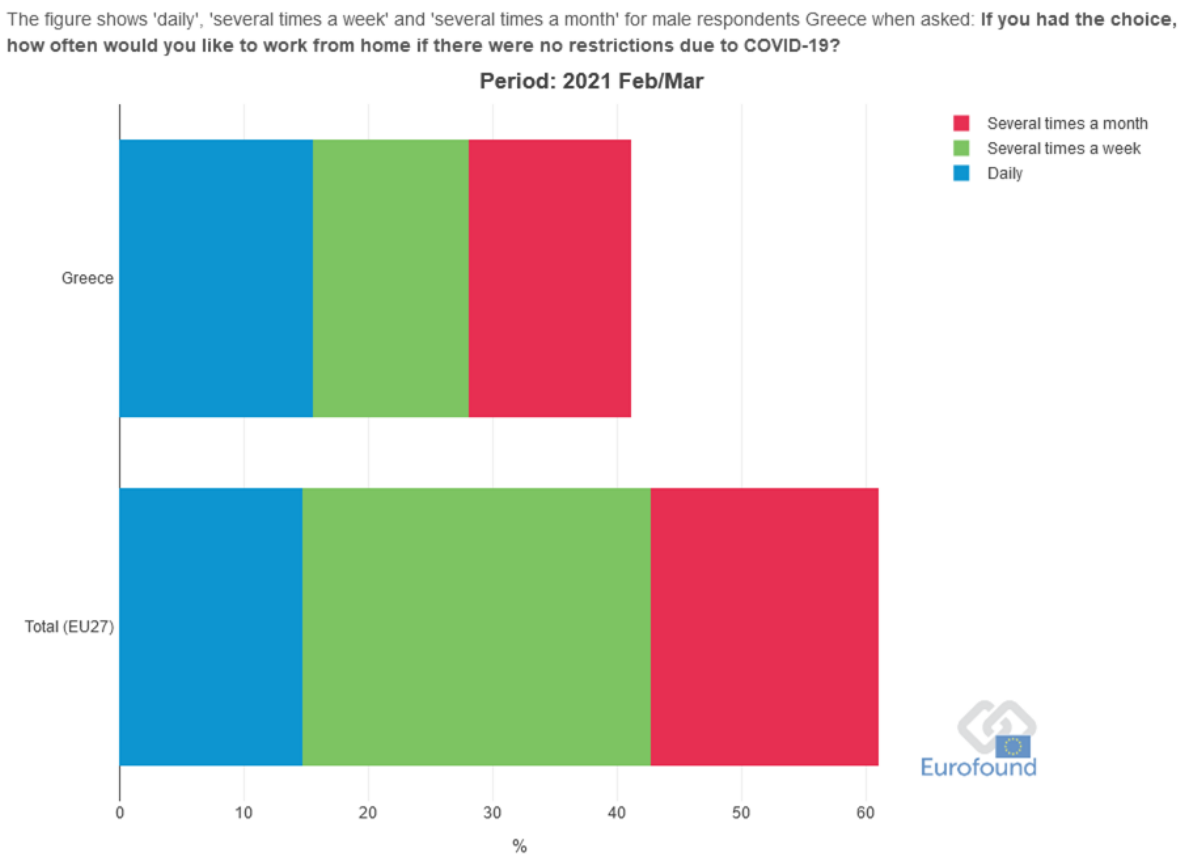
4.1.1. Πώς διαμορφώθηκε η κατάσταση στην Ελλάδα

Όσον αφορά την περίοδο της υγειονομικής κρίσης στην Ελλάδα, στις αρχές Μαρτίου ανεστάλη η λειτουργία των εκπαιδευτικών μονάδων όλων των βαθμίδων και ακολούθησαν τα τουριστικά καταλύματα και το μεγαλύτερο μέρος των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στο λιανικό εμπόριο, εκτός εκείνων που καλύπτουν βασικές ανάγκες όπως supermarkets, αρτοποιεία, πρατήρια ανεφοδιασμού καυσίμων κοκ. Στις υπόλοιπες επιχειρήσεις, δόθηκε η δυνατότητα της εξ αποστάσεως απασχόλησης των εργαζομένων τους, καθώς και η δυνατότητα για την εκ περιτροπής απασχόλησή τους.

Πέρα από τις κυβερνητικές ρυθμίσεις υπέρ της προστασίας της δημόσιας υγείας, η εξ αποστάσεως απασχόληση φαίνεται να κέρδισε ένα σημαντικό ποσοστό εργαζομένων στη χώρα μας, με τις Ελληνίδες να καταγράφονται ως οι πλέον ενδιαφερόμενες, όπως φαίνεται στις Γραφήματα 41 και 42. Αξίζει πάντως να σημειωθεί ότι -ασχέτως φύλου- οι εργαζόμενοι της χώρας μας καταγράφονται ως λιγότερο δεκτικοί στην εξ αποστάσεως απασχόληση σε σχέση με τον μο της ΕΕ27.



Γράφημα 41 - Ποσοστιαία διαφορά Ελλήνων και Ευρωπαίων εργαζομένων όσον αφορά τη διάθεσή τους για εξ αποστάσεως απασχόληση (γυναίκες, %, όλες οι ηλικιακές ομάδες, Φεβρουάριος-Μάρτιος 2021) - Πηγή: Eurofound



Γράφημα 42 - Ποσοστιαία διαφορά Ελλήνων και Ευρωπαίων εργαζομένων όσον αφορά τη διάθεσή τους για εξ αποστάσεως απασχόληση (άνδρες, %, όλες οι ηλικιακές ομάδες, Φεβρουάριος-Μάρτιος 2021) - Πηγή: Eurofound

Παρακάτω παρατίθενται περιγραφικά ορισμένες επιπτώσεις της Πανδημίας όσον αφορά την ψηφιοποίηση και την εξ αποστάσεως εργασία, για 4 σημαντικούς κλάδους της εθνικής οικονομίας, όπως τους προσδιορίζει η ΕΛΣΤΑΤ.

Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσυκλετών

Η υγειονομική κρίση και τα μέτρα κοινωνικής αποστασιοποίησης που λήφθηκαν λόγω της πανδημίας επέφεραν μεγάλο πλήγμα στο επάγγελμα της/του πωλήτριας/ή. Η αναγκαστική αναστολή λειτουργίας του μεγαλύτερου μέρους των φυσικών καταστημάτων (και φυσικών πωλητών/τριών κατά συνέπεια) μετέφερε την οποιαδήποτε δραστηριότητα πωλήσεων στο «ψηφιακό κανάλι». Αυτός ο απότομος και αναγκαστικός «ψηφιακός μετασχηματισμός» δημιούργησε νέο περιβάλλον και νέες ανάγκες στον τομέα του εμπορίου (πχ ηλεκτρονικό εμπόριο), επηρεάζοντας άμεσα και τις θέσεις και το αντικείμενο εργασίας των γυναικών, όπως αυτό της «πωλήτριας» στο οποίο απασχολείται όπως αναφέρθηκε μεγάλο μέρος των γυναικών εργαζόμενων στον κλάδο. **Ωστόσο, οι οποιεσδήποτε απώλειες θέσεων εργασίας για τις γυναίκες στον κλάδο, μετά την πανδημία, θα προέλθουν περισσότερο από τον αντίκτυπο της υγειονομικής κρίσης και των περιοριστικών μέτρων που λήφθηκαν στην αγορά εργασίας, παρά από τις επιπτώσεις της ψηφιοποίησης. Η προώθηση της ψηφιοποίησης αντίθετα, ίσως συμβάλλει στην ταχύτερη ανάκαμψη του κλάδου διασφαλίζοντας τη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων και την ανθεκτικότητα της απασχόλησης.**

Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης

Κατά την περίοδο της Πανδημίας, αναδείχθηκε και η ανελαστική σχέση που έχει ο σχετιζόμενος επαγγελματικός κλάδος με τον φυσικό χώρο και το προσφερόμενο προϊόν για τη λειτουργία του, καθώς και ο μοναδικός ρόλος του ανθρώπινου παράγοντα και της επικοινωνίας. Είναι ίσως από τις ελάχιστες οικονομικές δραστηριότητες για τις οποίες η υποκατάσταση της ανθρώπινης εργασίας λόγω αυτοματοποίησης είναι μια δύσκολη εξίσωση. Βέβαια στον κλάδο αξιοποιούνται ήδη τεχνολογίες αιχμής, για τη διαχείριση και τη μεγιστοποίηση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών. Η εν λόγω αξιοποίηση επεκτάθηκε κατά την περίοδο της πανδημίας προκειμένου οι επιχειρήσεις να ανταποκριθούν στον ανταγωνισμό στη μετά COVID εποχή. Τέτοιες τεχνολογίες μπορεί να αφορούν την προώθηση προϊόντων καταλύματος και εστίασης μέσω των ήδη επιτυχημένων μηχανών σύγκρισης τιμών και υπηρεσιών (πχ trivago, booking.com, tripadvisor, Airbnb), καθώς και την ανάπτυξη τεχνολογιών και νέων εφαρμογών για «εξατομικευμένες εμπειρίες των πελατών», μέχρι και την πραγματοποίηση check-in/check-out, e-table κλπ μέσω κινητής συσκευής.

Όσον αφορά την εστίαση, μια υπηρεσία η οποία αναπτύχθηκε ιδιαίτερα κατά την περίοδο των lockdown είναι οι λειτουργίες του take away και delivery, μέσω διαδικτυακών πλατφορμών (πχ e-food, Wolt). Λαμβάνοντας υπόψη ότι το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού στον κλάδο αυτό απασχολείται σε μικρές επιχειρήσεις σε ποσοστό 81,2% το 2017, ενώ για τις μεσαίες το ποσοστό είναι 14% και για τις μεγάλες 5%, και ο στόχος της εισαγωγής ψηφιακών τεχνολογιών, τουλάχιστον μέχρι σήμερα, είναι η αύξηση των πελατών, η προοπτική υποκατάστασης θέσεων εργασίας είναι επίσης περιορισμένη. Όπως αναφέρεται και στην πρόσφατη Έκθεση του Ινστιτούτου Μικρών Επιχειρήσεων (ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ, 2020), «σε κλάδους της οικονομίας που σχετίζονται με την εστίαση, τα καταλύματα, τις κατασκευές και τις επισκευές και σε κάποιο βαθμό και το εμπόριο, η φυσική ανθρώπινη παρουσία είναι εξ ορισμού απαραίτητη για την παροχή της υπηρεσίας (πχ μάγειρες, σερβιτόροι, υπηρεσίες καθαρισμού, υδραυλικοί, ηλεκτρολόγοι, οικοδόμοι, μηχανικοί, διανομείς κλπ). Η ψηφιοποίηση των κλάδων αυτών αφορά περισσότερο την αύξηση της προστιθέμενης αξίας της εργασίας και τη σύζευξη προσφοράς και ζήτησης και δεν δύναται (τουλάχιστον στο άμεσο μέλλον) να αντικαταστήσει τη φυσική παρουσία»

Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας

Αν και η ανθρώπινη επαφή και το ανάλογο επίπεδο εμπιστοσύνης είναι ύψιστης σημασίας στον χώρο της παροχής υγείας και φροντίδας, η ψηφιοποίηση επεκτείνεται ραγδαία και εκεί, αυξάνοντας την παραγωγικότητα του ανθρώπινου δυναμικού, και γεννώντας ανάγκες για νέες ψηφιακές δεξιότητες. Ήδη στην περίοδο της πανδημίας είδαμε ορισμένα δείγματα στο πεδίο της προστασίας της δημόσιας υγείας (πχ 112, εξάπλωση της ηλεκτρονικής συνταγογράφησης, σύστημα προγραμματισμού εμβολιασμού), όμως αυτά ωχριούν μπροστά στις από καιρό εκπεφρασμένες ανάγκες για επενδύσεις σε νέες εφαρμογές, όπως η ψηφιακή κάρτα ασθενούς, η ψηφιακή παρακολούθηση των αποθεμάτων ιατρικών υλικών, η τηλεματική διαγνωστική και χειρουργική σε απομονωμένα Κέντρα Υγείας κοκ.

Στα πλαίσια αυτά, στη νέα «Βίβλο Ψηφιακού Μετασχηματισμού 2020-2025», του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης τα αποσαφηνισμένα έργα που προβλέπεται να πραγματοποιηθούν στο πλαίσιο της ψηφιακής στρατηγικής για την υγεία επικεντρώνονται σε πρώτο στάδιο (βραχυπρόθεσμα και μεσοπρόθεσμα) στην οργάνωση και διαχείριση του

συστήματος και των υπηρεσιών υγείας, όπως «το σύστημα Ηλεκτρονικής Συνταγογράφησης», ο «Ατομικός Ηλεκτρονικός Φάκελος Υγείας», οι «Ψηφιακές υποδομές των νοσοκομείων», η «Επέκταση του εθνικού δικτύου τηλεϊατρικής, το «Ολοκληρωμένο Σύστημα Φροντίδας Ογκολογικών-Αιματολογικών Ασθενών» κα. Σε αυτή την κατεύθυνση, ο ψηφιακός μετασχηματισμός στην υγεία φαίνεται ότι στη δεκαετία που διανύουμε θα λειτουργήσει συμπληρωματικά με το ανθρώπινο δυναμικό του κλάδου προκειμένου να προσφέρονται εξατομικευμένες και ποιοτικές υπηρεσίες υγείας και περίθαλψης.

Χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι στη Βίβλο Ψηφιακού Μετασχηματισμού 2020-2025» μεταξύ των έργων που προβλέπονται για τον ψηφιακό μετασχηματισμό της υγείας περιλαμβάνεται και το έργο «Ανάπτυξη στελεχών και ενίσχυση των ψηφιακών δεξιοτήτων των επαγγελματιών υγείας για την παροχή και λήψη προσωποκεντρικής περίθαλψης».

Εκπαίδευση

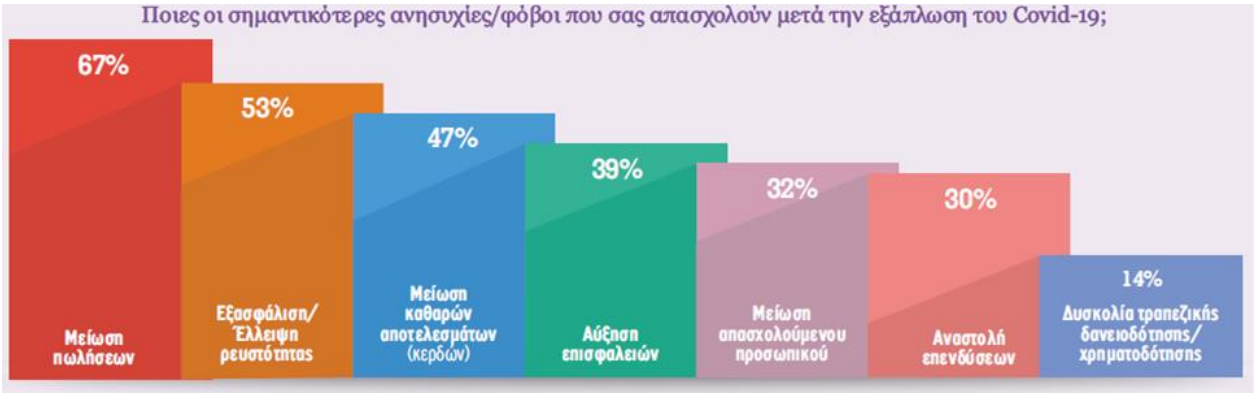
Γενικά, οι υπηρεσίες εκπαίδευσης δεν περιλαμβάνουν μεγάλο αριθμό εργασιών προς αυτοματοποίηση (McKinsey, 2017), ενώ οι πιθανότητες αυτοματοποίησης τα προσεχή χρόνια για την Ελλάδα είναι μόλις 3% (PwC, 2019). **Ως εκ τούτου, η γυναικεία απασχόληση σε αυτόν τον κλάδο φαίνεται να μην υφίστανται απώλειες. Ωστόσο αυτό δεν σημαίνει ότι πολλές από τις εργασίες που εκτελούνται σήμερα από τις/τους εκπαιδευτικούς δεν θα αλλάξει ή μερικώς δεν θα ψηφιοποιηθεί.** Ήδη στην περίοδο του COVID και της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης άλλαξαν ραγδαία πολλές από τις μέχρι σήμερα λειτουργίες της/του εκπαιδευτικού, κυρίως σε επίπεδο χώρου, εργαλείων και πηγών εκπαίδευσης. Από την άλλη, σε πολλές χώρες αναδείχθηκε και συζητήθηκε ζωηρά η κρισιμότητα της λειτουργίας των φυσικών σχολείων και της σημασίας που έχουν στην εκπαιδευτική διαδικασία και μάθηση η ανθρώπινη επαφή και η διά ζώσης επικοινωνία εκπαιδευτικού με μαθητή/φοιτητή και ειδικότερα για ευάλωτες ομάδες.

Τα διαδικτυακά μαθήματα και η εξ αποστάσεως μάθηση πιθανά θα ενταθούν. Επίσης θα ενταθεί και η ανάγκη παραγωγής ψηφιακού εκπαιδευτικού περιεχόμενου και εργαλείων μάθησης, ενώ πιθανό φαίνεται να αυξηθεί η ζήτηση για εκπαιδευτικούς καθώς αρχίζουν να χρησιμοποιούνται αυτοματισμοί και νέες τεχνολογίες στην τάξη. Συνοπτικά, θα μπορούσε να ειπωθεί ότι, αν και θα διευρυνθεί η χρήση τεχνολογιών στην εκπαίδευση, μεσοπρόθεσμα οι θέσεις εργασίας δεν φαίνεται να απειλούνται με υποκατάσταση σε αυτό τον τόσο σημαντικό για τις γυναίκες κλάδο, ίσως μάλιστα η ζήτηση να αυξηθεί. Οι ανάγκες που δημιουργούνται για εκπαίδευση, κατάρτιση και διά βίου μάθηση, λόγω των συνεχόμενων (και τεχνολογικών) αλλαγών, εκτιμάται ότι θα αυξήσει τη ζήτηση για ένα πιο εξειδικευμένο εκπαιδευτικό προσωπικό. Η ψηφιοποίηση θα επηρεάσει βέβαια σημαντικά τον τρόπο εργασίας των εκπαιδευτικών και θα επιβάλλει περισσότερο από ποτέ τη συνεχή επιμόρφωσή τους σε νέες εκπαιδευτικές μεθόδους και εργαλεία, καθώς και την περαιτέρω ανάπτυξη κοινωνικών και συναισθηματικών δεξιοτήτων, προκειμένου να διαμορφωθεί μια πιο αποτελεσματική συνεργασία μεταξύ της τεχνολογίας και της μαθησιακής διαδικασίας.

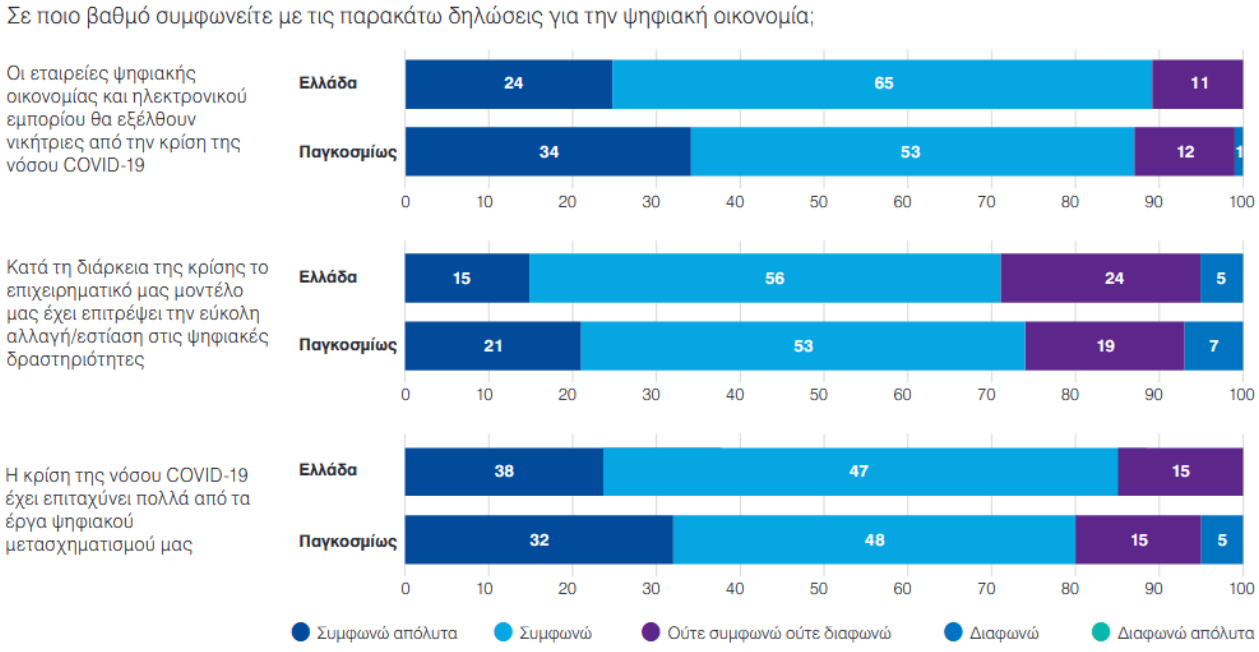
Στις παρακάτω εικόνες αναφέρονται κάποιες γυναικείες παρατηρήσεις για τη συνολική έξοδο της πραγματικής οικονομίας από τις συνέπειες της Πανδημίας (Εικόνα 38) και τα σοβαρότερα προβλήματα που αυτή αντιμετωπίζει (Εικόνα 39), ενώ στην Γράφημα 43 παρατίθενται εκτιμήσεις εστιασμένες κυρίως στα επαγγέλματα ΤΠΕ. Είναι χαρακτηριστικό ότι η ψηφιακή επιτάχυνση που διαπιστώνεται είναι η πρώτη κίνηση των επιχειρήσεων για ένα άλμα εμπρός.



Εικόνα 38 - Πηγή : icap 2020



Εικόνα 39 - Πηγή : icap 2020



Γράφημα 43 - Πηγή: KPMG 2020

4.2. Ανατροπή της κάλυψης του χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών

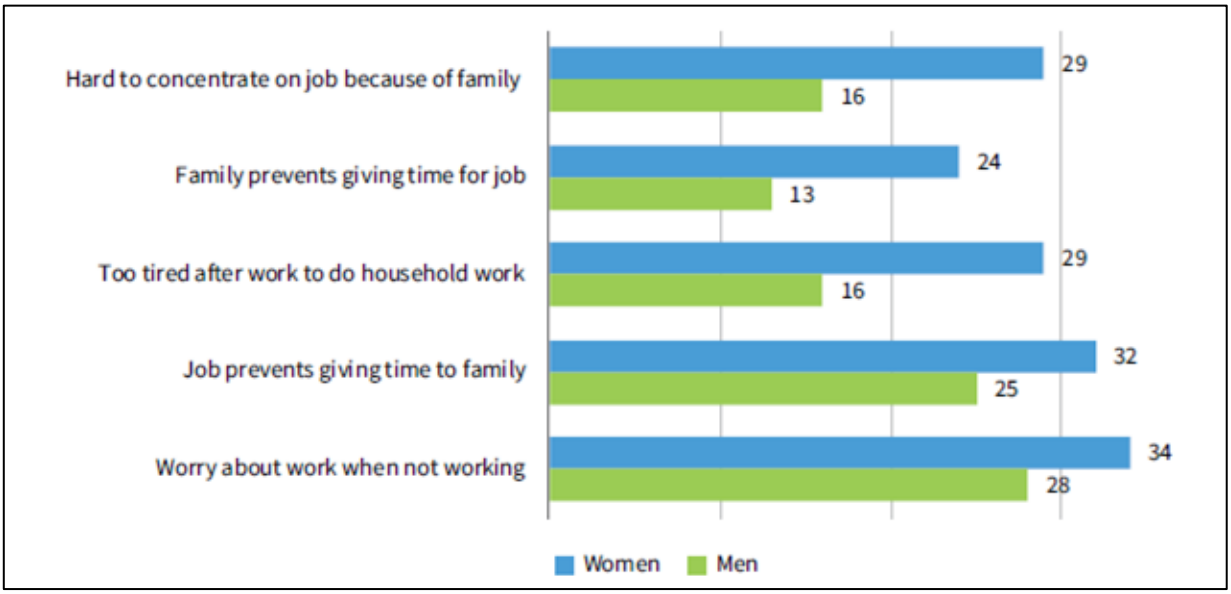
Τα διαθέσιμα δεδομένα για την έκδοση της έκθεσης του 2021 του WEF αντικατοπτρίζουν τον αντίκτυπο της Πανδημίας. Προβολές για έναν επιλεγμένο αριθμό χωρών φανερώνουν πως τα κενά μεταξύ των φύλων στη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό διευρύνθηκαν μετά το ξέσπασμα της Πανδημίας. Σε παγκόσμιο επίπεδο, το οικονομικό χάσμα μεταξύ των φύλων ενδέχεται να είναι μεταξύ 1% και 4% ευρύτερο από το δημοσίως αναφερόμενο. Δεδομένα υψηλής συχνότητας για επιλεγμένες οικονομίες από το ILO, το LinkedIn και το Ipsos προσφέρουν έγκυρη ανάλυση των επιπτώσεων του COVID-19 όσον αφορά διαφορές μεταξύ των φύλων στην οικονομική συμμετοχή. Οι πρώτες προβλέψεις του ILO υποδηλώνουν πως το 5% του συνόλου των απασχολούμενων γυναικών έχασαν τη δουλειά τους, σε σύγκριση με το 3,9% των απασχολούμενων ανδρών.

Τα δεδομένα του LinkedIn δείχνουν περαιτέρω σημαντική μείωση των προσλήψεων γυναικών σε ηγετικούς ρόλους, δημιουργώντας μια ανατροπή προόδου 1 έως 2 ετών, σε πολλούς κλάδους. Ενώ δραστηριότητες όπως το Λογισμικό και οι Υπηρεσίες Πληροφορικής, οι Χρηματοοικονομικές Υπηρεσίες, η Υγεία και η Μεταποίηση αντιμετωπίζουν γενικά αυτή την τάση, παρατηρείται πιο συχνή εξαφάνιση σχετικών θέσεων εργασίας σε δραστηριότητες με μεγαλύτερη συμμετοχή γυναικών (πχ εκείνες των μη κερδοσκοπικών οργανισμών και των ΜΜΕ). Επιπλέον, στοιχεία του Ipsos από τον Ιανουάριο του 2021 δείχνουν ότι περισσότερες διπλές βάρδιες αμειβόμενης (αλλά και απλήρωτης) εργασίας, μέσα σε ένα πλαίσιο αναστολής λειτουργίας σχολικών μονάδων και περιορισμένης διαθεσιμότητας των υπηρεσιών φροντίδας, συνέβαλαν σε μεσοσταθμική αύξηση του άγχους μεταξύ γυναικών με παιδιά, άγχους γύρω από την εργασιακή ανασφάλεια και τη δυσκολία διατήρησης της ισορροπίας εργασίας-ζωής. Αντίστοιχη εικόνα επηρεασμού των γυναικών ως προς την καριέρα τους καταγράφηκε και στην τελευταία σχετική έρευνα της KPMG.

Ένα αποτέλεσμα του διαχωρισμού των φύλων στην αγορά εργασίας είναι ο υψηλότερος κόστος που έχει επιφέρει η πανδημία COVID-19 στις γυναίκες παρά στους άνδρες. Οι τομείς που επηρεάστηκαν περισσότερο από την κοινωνική αποστασιοποίηση και τα περιοριστικά μέτρα είναι εκείνοι που περιλαμβάνουν «διαδραστική εργασία υπηρεσιών», δηλαδή εργασία με φυσική αλληλεπίδραση μεταξύ εργαζομένων και πελατών (τουρισμός, εστίαση, λιανική πώληση, προσωπική φροντίδα και αερομεταφορές), όταν οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν πανευρωπαϊκά το 61% των εργαζομένων που κάνουν αυτόν τον τύπο της δουλειάς (Eurofound 2020). Σύμφωνα με τα ίδια στοιχεία, οι νέες γυναίκες ήταν πιθανότερο να χάσουν τη δουλειά τους μετά την πανδημία (11%, έναντι 9% των νέων ανδρών). Οι γυναίκες μπορεί επίσης να κινδυνεύουν περισσότερο να εγκαταλείψουν την αγορά εργασίας: από εκείνες που εργάστηκαν πριν το ξέσπασμα και έπειτα έχασαν τη δουλειά τους, το 4% των γυναικών έγινε ανενεργό (έναντι 1% των ανδρών). Η συγκέντρωση της δραστηριότητας στο σπίτι κατά τη διάρκεια των αποκλεισμών σε όλη την Ευρώπη οδήγησε σε γενική επιδείνωση της ισορροπίας εργασίας-ζωής, αλλά κυρίως για τις γυναίκες. Για παράδειγμα, οι οικογενειακές ευθύνες εμπόδισαν περισσότερες γυναίκες (24%) από άνδρες (13%) να δώσουν το χρόνο που ήθελαν στη δουλειά τους(Γράφημα 44).

Στο σύνολο των χωρών της Ευρωζώνης, το ποσοστό ανεργίας των ανδρών το Β' τρίμηνο του 2020 ήταν 0,3 ποσοστιαίες μονάδες υψηλότερο σε σύγκριση με εκείνο των γυναικών. Αναλυτικά, διαμορφώθηκε στο ίδιο επίπεδο με το Β' τρίμηνο του 2019, δηλαδή στο 7,1%, ενώ στις γυναίκες κατήλθε στο 7,4% από 7,7% το Β' τρίμηνο του 2019 (ΓΓΟΠΙΦ 2020). Εν κατακλείδι, οι αρνητικές συνέπειες από την εφαρμογή του μέτρου της αναστολής λειτουργίας επιχειρήσεων στην απασχόληση των περισσότερων κλάδων την περίοδο Μαρτίου-Απριλίου ήταν έντονες, παρά την εφαρμογή παρεμβάσεων πολιτικής με σκοπό την υποστήριξη επιχειρήσεων, ελευθέρων επαγγελματιών και εργαζομένων, οι οποίες συγκράτησαν τις αρνητικές επιπτώσεις.

Σχετικά με τη γυναικεία απασχόληση, η ανεργία αυξήθηκε τόσο σε απόλυτους αριθμούς, όσο και σε σχέση με τους άνδρες. Για τη στατιστική συγκράτηση των ποσοστών γυναικείας ανεργίας συνέβαλε η αύξηση του ποσοστού των γυναικών στην ομάδα του μη ενεργού εργασιακά πληθυσμού εξαιτίας του ότι πολλές γυναίκες ασχολήθηκαν αναγκαστικά με την οικογενειακή μέριμνα (λόγω του κλεισίματος παιδικών σταθμών, σχολείων, ΚΑΠΗ κοκ). Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με την ΕΛΣΤΑΤ (Ιούλιος 2021), τον Απρίλιο έφτασε το 21,4% (αυξημένη κατά 3,6% από το 2020, όταν το 2019 ήταν περίπου στο τρέχον ύψος), ενώ αντίθετα η ανδρική ανεργία συνέχισε την πτωτική της τάση από το 2019, έστω και σε πολύ χαμηλότερο ρυθμό (στο 13,6%, μειωμένη κατά 0,1%).



Γράφημα 44 - Ποσοστά ανδρών και γυναικών με μικρά παιδιά που βιώνουν σύγκρουση εργασίας-ζωής στην ΕΕ 27 - Πηγή: Eurofoundation

5. Οι περιπτώσεις δυναμικών κλάδων οικονομικής δραστηριότητας

Όπως αναφέρθηκε και πιο πάνω (Ενότητα 1.3), το 2019 το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών 15-64 ετών ήταν 47,3% και των ανδρών 65,9%, καταγράφοντας ένα χάσμα απασχόλησης 18,6 ποσοστιαίων μονάδων. Η ανεργία την ίδια χρονιά ανήλθε στο 21,7% για τις γυναίκες και στο 14,1% για τους άνδρες. Ειδικότερα με βάση τα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ, για το 2019 το υψηλότερο ποσοστό εργαζόμενων γυναικών αλλά και ανδρών συγκεντρώνεται στον κλάδο «Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσυκλετών», όπου το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών στο σύνολο της γυναικείας απασχόλησης είναι 18% και των ανδρών 17,5%.

Στη συνέχεια όμως οι κλάδοι με τη μεγαλύτερη συγκέντρωση ανδρών και γυναικών αλλάζουν. Το 12,56% των εργαζόμενων γυναικών απασχολείται πλέον στην «Εκπαίδευση», ενώ για τους άνδρες ο κλάδος που συγκεντρώνει το δεύτερο μεγαλύτερο ποσοστό απασχόλησής τους είναι η «Γεωργία, δασοκομία και αλιεία» (12,31%). Οι «Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και εστίασης» συγκεντρώνουν κατόπιν το τρίτο υψηλότερο ποσοστό εργαζόμενων γυναικών (10,76%), ενώ για τους άνδρες είναι ο κλάδος της «Μεταποίησης» με 12,04%, ακολουθεί για τις γυναίκες η «Γεωργία, δασοκομία και αλιεία» (10,61%) και για τους άνδρες η «Δημόσια διοίκηση και άμυνα. Υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση» (9,54%), τέλος, ο πέμπτος κλάδος με σημαντικό ποσοστό γυναικών εργαζόμενων είναι οι «Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας» (10,13%) και για τους άνδρες οι «Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και εστίασης» (9,03%) (ΕΛΣΤΑΤ).

5.1. Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσυκλετών

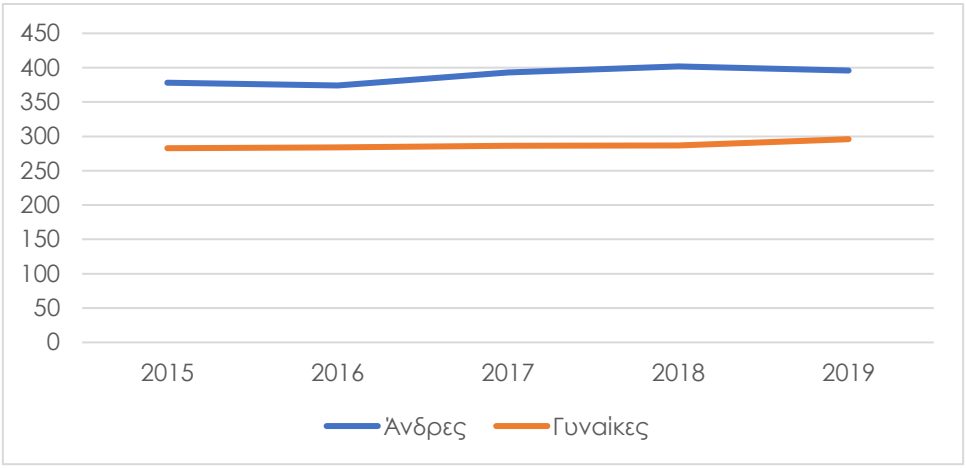
Από τους τέσσερις κλάδους που εξετάζονται παρακάτω σε αυτή την υποενότητα[6], ο κλάδος του «Χονδρικού και λιανικού εμπορίου» έχει το υψηλότερο ποσοστό θέσεων εργασίας που προβλέπεται να υποκατασταθούν λόγω ψηφιοποίησης. Έρευνα του Ινστιτούτου McKinsey (2019) για το μέλλον της απασχόλησης στον κλάδο δείχνει ότι με την τρέχουσα τεχνολογία οι περίπου μισές δραστηριότητες μπορούν ήδη να αυτοματοποιηθούν. Ωστόσο, σύμφωνα με το Ινστιτούτο, μόνο το 5% των θέσεων αυτών μπορεί να αυτοματοποιηθεί πλήρως, ενώ οι αλλαγές που θα επέλθουν από τις τεχνολογίες αυτοματοποίησης δύνανται να δημιουργήσουν νέες θέσεις και νέα αντικείμενα εργασίας. Επίσης, πρόσφατη έρευνα για λογαριασμό της ΕΕ (Lordan, 2019) αναφέρει ότι μεταξύ των οικονομικών δραστηριοτήτων που μπορούν να αυτοματοποιηθούν έως και 50% είναι και ο εν λόγω κλάδος.

Η PwC (2019) εκτιμά, από την άλλη, ότι έως το 2030 μπορεί να αυτοματοποιηθεί ακόμη και μεγαλύτερο ποσοστό του 30% των εργασιών στον κλάδο του «Χονδρικού και λιανικού εμπορίου», ενώ για την Ελλάδα ειδικότερα αναφέρει ότι οι πιθανότητες είναι 23%. Όπως προαναφέρθηκε σε αυτή την οικονομική δραστηριότητα συγκεντρώνεται το υψηλότερο ποσοστό απασχολούμενων στην Ελλάδα. Το 2019, το ποσοστό τους άγγιζε το 17,69% των συνολικά απασχολούμενων εκ των οποίων το 42,76% είναι γυναίκες. Μάλιστα, η απασχόληση των γυναικών στον κλάδο φαίνεται να καταγράφει μικρή άνοδο. Εξετάζοντας τη θέση που

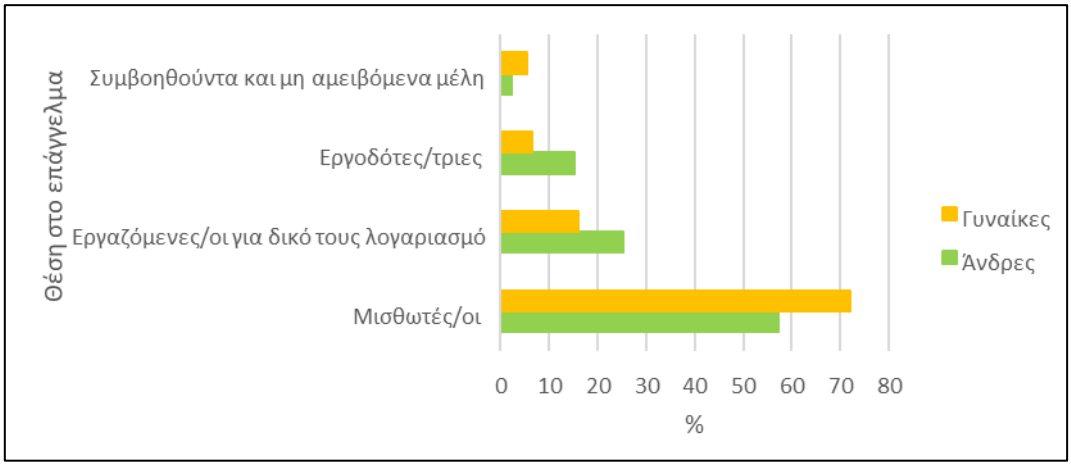
[6] Έμφυλος καταμερισμός στην απασχόληση και ψηφιοποίηση, Χρύσα Παϊδούση, ΕΙΕΑΔ, Απρίλιος 2021

έχουν οι εργαζόμενες γυναίκες σε αυτή την οικονομική δραστηριότητα, διαπιστώνεται ότι το β' τρίμηνο του 2019 παραπάνω από το 71% των γυναικών είναι «μισθωτές», ποσοστό κατά 15 ποσοστιαίες μονάδες υψηλότερο από αυτό των ανδρών. Ακολουθούν οι «εργαζόμενες για δικό τους λογαριασμό» με 16%, ποσοστό που υπολείπεται των ανδρών κατά 8 ποσοστιαίες μονάδες, και οι «εργοδότριες» σε ποσοστό 6,6% έναντι 15% των ανδρών. Επίσης, ένα μικρό ποσοστό καταγράφουν τα «Συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη» με 5,4%, ποσοστό πάντως υπερδιπλάσιο από αυτό των ανδρών (ΕΛΣΤΑΤ)

Στις Γραφήματα 45-46 καταγράφεται η τρέχουσα κατάσταση στον κλάδο όπως την εκτιμά η ΕΛΣΤΑΤ, με τους άνδρες να υπερτερούν σε θέσεις εργασίας, φαινόμενο που καταγράφηκε και σε άλλες έρευνες που συμπεριλήφθηκαν στην εν λόγω έκθεση.



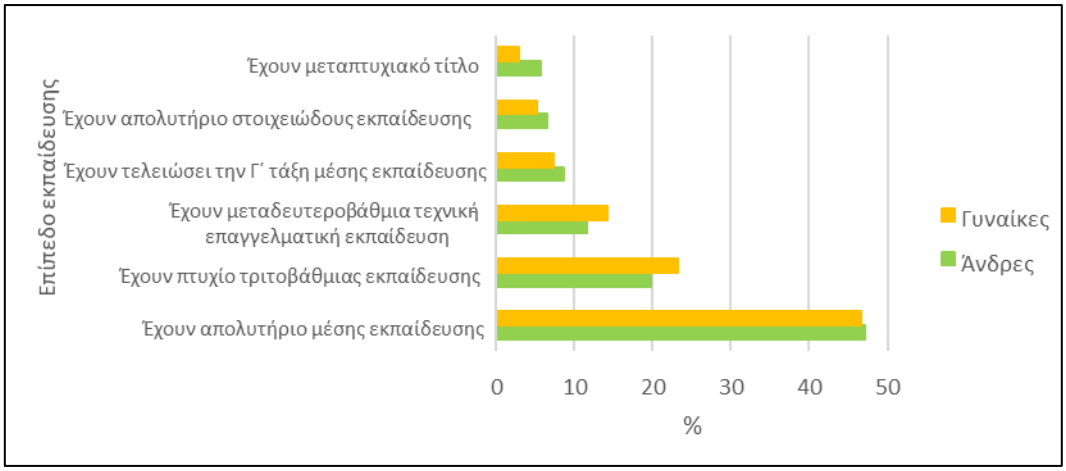
Γράφημα 45 - Αριθμός απασχολούμενων κατά φύλο (σε χιλιάδες) στον κλάδο «Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσυκλετών». Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ



Γράφημα 46 - Απασχολούμενοι κατά φύλο και θέση στο επάγγελμα στον κλάδο «Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσικλετών», β΄ τρίμηνο 2019. Πηγή: Έρευνα Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, (Τριμηνιαία), β' τρίμηνο 2019, ΕΛΣΤΑΤ, 2021

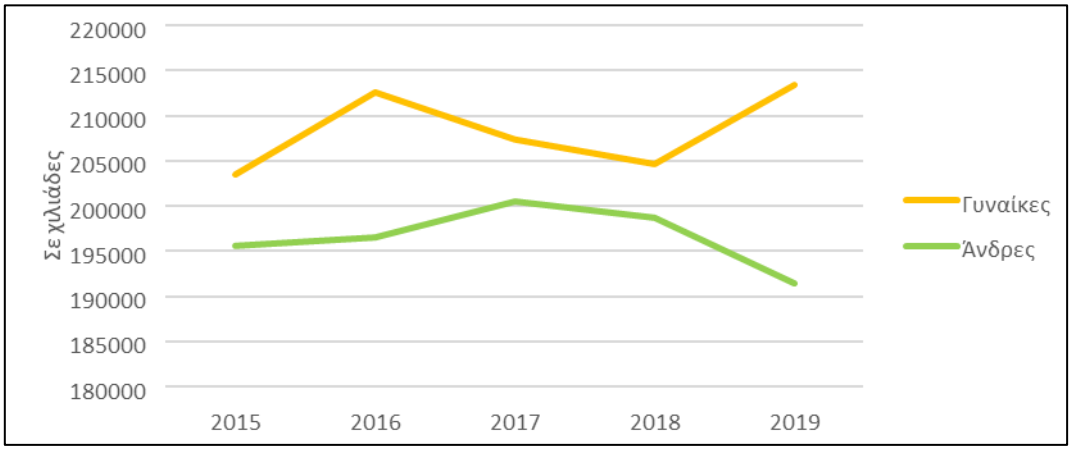
Όσον αφορά το εκπαιδευτικό επίπεδο των γυναικών που εργάζονται στον κλάδο, οι μισές περίπου είναι κάτοχοι απολυτηρίου μέσης εκπαίδευσης 46,69%, (47,12% των 29 ανδρών), ενώ υψηλότερα των ανδρών (19,74%) είναι τα ποσοστά των γυναικών που έχουν πτυχίο

τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (23,24%) και μετα-δευτεροβάθμιας τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης, 14,28% για τις γυναίκες και 11,61% για τους άνδρες (Γράφημα 47).



Γράφημα 47- Απασχολούμενοι κατά επίπεδο εκπαίδευσης και φύλο στον κλάδο «Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσικλετών», β΄ τρίμηνο 2019.Πηγή: Έρευνα Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, (Τριμηνιαία), β' τρίμηνο 2019, ΕΛΣΤΑΤ, 2021

Ένας μεγάλος αριθμός των εργαζόμενων γυναικών στον κλάδο είναι πωλήτριες, όπου το 2019 το ποσοστό απασχόλησής τους ήταν 52,7% έναντι 47,3% για τους άνδρες και μάλιστα ο αριθμός τους ήταν, προ COVID πανδημίας, αυξανόμενος σε αντίθεση με αυτόν των ανδρών (Γράφημα 48).



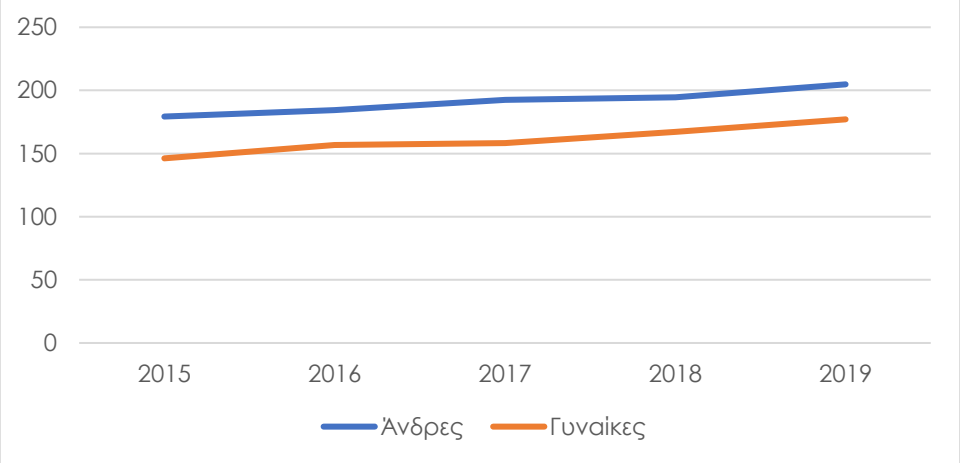
Γράφημα 48 - Αριθμός «πωλητών σε καταστήματα» κατά φύλο, 2015-2019 Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Ετήσιες Χρονοσειρές (1981-2019), ΕΛΣΤΑΤ, 2021

Οι διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών κυρίως ως προς τη θέση στο επάγγελμα (μισθωτές) και το επάγγελμα (πωλήτριες) μπορεί να σημαίνει, σύμφωνα και με τις προηγούμενες αναλύσεις ότι μελλοντικά ένα ποσοστό των γυναικών εργαζόμενων στον κλάδο θα είναι περισσότερο εκτεθειμένο σε πλήρη ή μερική αντικατάσταση από την εισαγωγή των νέων τεχνολογιών, κυρίως όσες ασκούν καθήκοντα γραφείου ή απασχολούνται στις πωλήσεις. Μάλιστα, σύμφωνα με την ετήσια έκθεση της ΕΣΕΕ (ΕΣΕΕ, 2019) αν και οι πωλητές καταγράφουν το υψηλότερο ποσοστό απασχόλησης με ανοδική τάση τα τελευταία χρόνια, τη μεγαλύτερη θετική αύξηση στον κλάδο αυτό είχαν οι θέσεις εργασίας στις επαγγελματικές κατηγορίες των διευθυντικών στελεχών, των τεχνικών και των ειδικευμένων τεχνιτών. Άλλες έρευνες σχετικά με την απασχόληση στον κλάδο, που πραγματοποιήθηκαν προ COVID εποχής, έδειξαν ότι οι «Πωλητές» εντάσσονται στην κατηγορία των επαγγελμάτων που δεν προβλέπεται να επηρεαστούν άμεσα από το κύμα αυτοματοποίησης, επειδή πρόκειται για

επάγγελμα που έχει να κάνει με την ανθρώπινη αλληλεπίδραση (WEF 2020)26. Οι προβλέψεις του CEDEFOP Skills Forecast για την Ελλάδα, επίσης προ COVID, έδειχναν ότι για την περίοδο 2018-2030 οι πωλητές (sales workers) είναι στην κορυφή των αναγκών λόγω αναπλήρωσης και λόγω νέων θέσεων, ενώ ο εθνικός Μηχανισμός Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας προέβλεπε ότι για το 2018-2022 οι «Πωλητές» είναι ανάμεσα στα επαγγέλματα με τις περισσότερες ευκαιρίες απασχόλησης (ΕΙΕΑΔ, 2018).

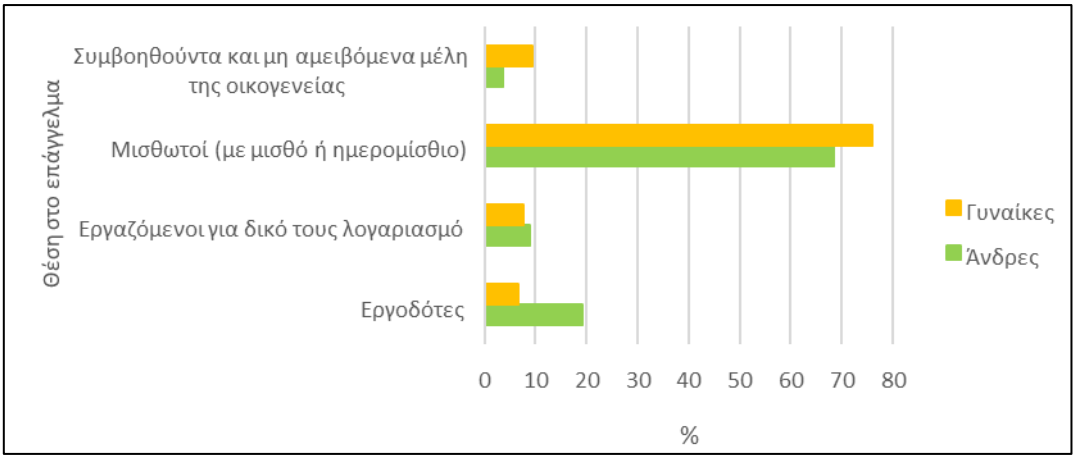
5.2. Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης

Το 2019 οι απασχολούμενες/οι στον κλάδο «Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και εστίασης» αντιπροσώπευαν το 9,76% στο σύνολο των απασχολουμένων (Γράφημα 49), με ανοδικές τάσεις, αν και δυστυχώς η ελληνική τουριστική περίοδος είναι μάλλον σύντομη, προσδίδοντας ιδιαίτερα εποχικό χαρακτήρα στις σχετικές ειδικότητες. . Ειδικότερα, το 46,37% των απασχολουμένων στον κλάδο ήταν γυναίκες, οι οποίες αποτελούσαν το 10,76% του συνόλου των εργαζόμενων γυναικών. Οι περισσότερες εργαζόμενες στον κλάδο είναι μισθωτές (76%), ενώ το αμέσως μεγαλύτερο ποσοστό (9,5%) είναι στην κατηγορία «Συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη της οικογένειας» (Γράφημα 50) έναντι 4% των ανδρών, καταγράφοντας το υψηλότερο ποσοστό στη θέση αυτή μεταξύ των τεσσάρων κλάδων που εξετάζονται.



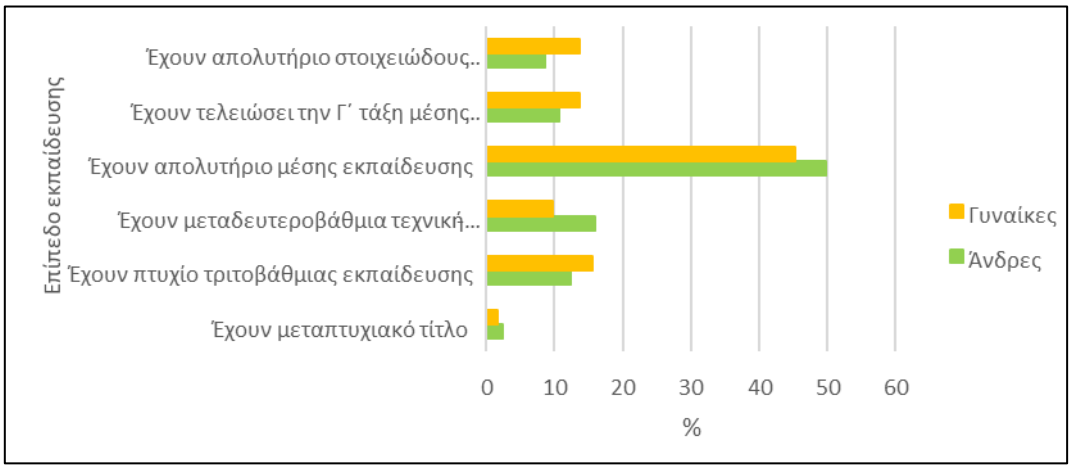
Γράφημα 49 - Αριθμός απασχολούμενων (σε χιλιάδες) κατά φύλο , στον κλάδο "δραστηριότητες υπηρεσιών στον κλάδο διαμονής και εστίασης" πηγή-έρευνα εργατικού δυναμικού ΕΛΣΤΑΤ 2021

Μικρότερο είναι το ποσοστό των αυτοαπασχολούμενων γυναικών (8%), ενώ ένα ακόμη μικρότερο ποσοστό (7%) είναι εργοδότριες, όταν το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών είναι σχεδόν τριπλάσιο. Το 45% των γυναικών και το 50% των ανδρών εργαζόμενων στον κλάδο είναι κάτοχοι απολυτηρίου μέσης εκπαίδευσης, περισσότεροι άνδρες (16%) από γυναίκες (10%) έχουν μεταδευτεροβάθμια τεχνική εκπαίδευση, αλλά περισσότερες γυναίκες (16%) από άνδρες (12%) έχουν πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης(Γράφημα 50).



Γράφημα 50 - Απασχολούμενοι κατά φύλο και θέση στο επάγγελμα στον κλάδο «Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης», β΄ τρίμηνο 2019. Πηγή: Έρευνα Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, (Τριμηνιαία), β' Τρίμηνο 2019, ΕΛΣΤΑΤ, 2021

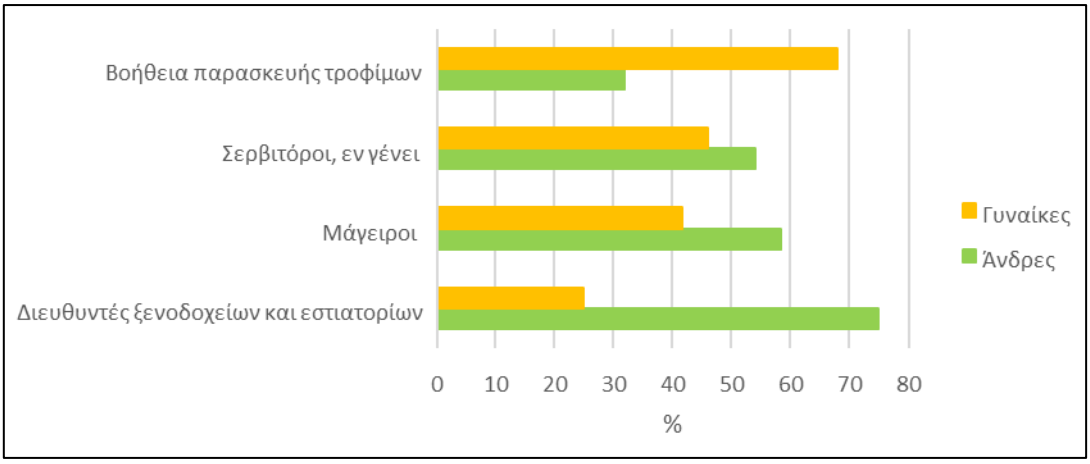
Τέλος, σημειώνεται ότι υψηλότερα των ανδρών είναι τα ποσοστά των γυναικών που εργάζονται στον κλάδο αυτό με χαμηλά εκπαιδευτικά προσόντα, με απολυτήριο γ΄τάξης γυμνασίου και στοιχειώδη εκπαίδευση (Γράφημα 51).



Γράφημα 51 - Απασχολούμενοι κατά επίπεδο εκπαίδευσης και φύλο στον κλάδο «Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης», β΄ τρίμηνο 2019.Πηγή: Έρευνα Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, (Τριμηνιαία), 2ο Τρίμηνο 2019, ΕΛΣΤΑΤ, 2021

Κατά την περίοδο της πανδημίας οι επιχειρήσεις του κλάδου επλήγησαν ιδιαίτερα από τα μέτρα κοινωνικής αποστασιοποίησης, με αποτέλεσμα η απασχόληση και κυρίως αυτή που συνδέεται με τον τουρισμό να υποστεί μεγάλες απώλειες. Σημειώνεται ότι το Β' τρίμηνο του 2020 και με την πανδημία του κορωνοϊού σε πλήρη εξέλιξη το ποσοστό απασχόλησης στις «Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης», μειώθηκε περίπου 2,7% (ΕΙΕΑΔ). Ωστόσο και αυτή η μείωση είναι πολύ μικρή σε σχέση με την ολική σχεδόν καθίζηση των υπηρεσιών αυτών.

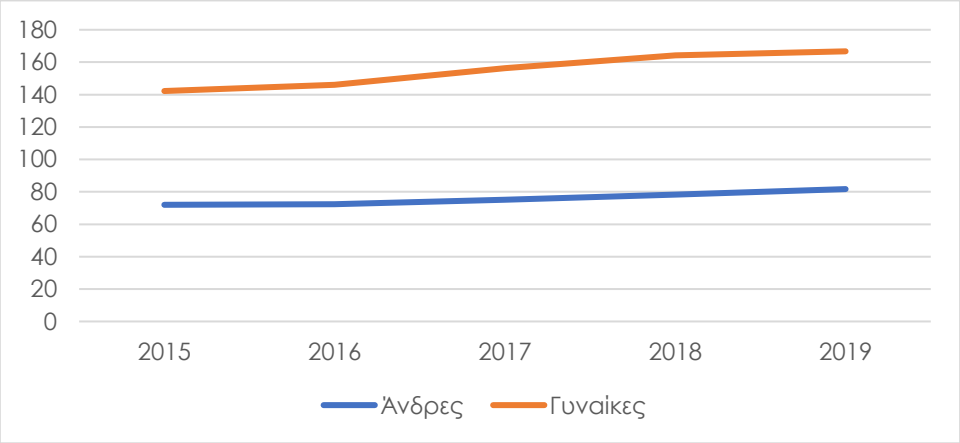
Ο μικρός αντίκτυπος των μέτρων κατά της πανδημίας στα ποσοστά απασχόλησης εξηγείται από το ότι την περίοδο αυτή εξαγγέλθηκαν και εφαρμόστηκαν από την ελληνική κυβέρνηση μέτρα στήριξης επιχειρήσεων και εργαζόμενων που είχαν ως αποτέλεσμα την «αναστολή» συμβάσεων εργασίας και όχι τις απολύσεις από την εργασία.



Γράφημα 52 - Ποσοστό απασχολουμένων κατά επάγγελμα και φύλο στον κλάδο «Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης», 2019

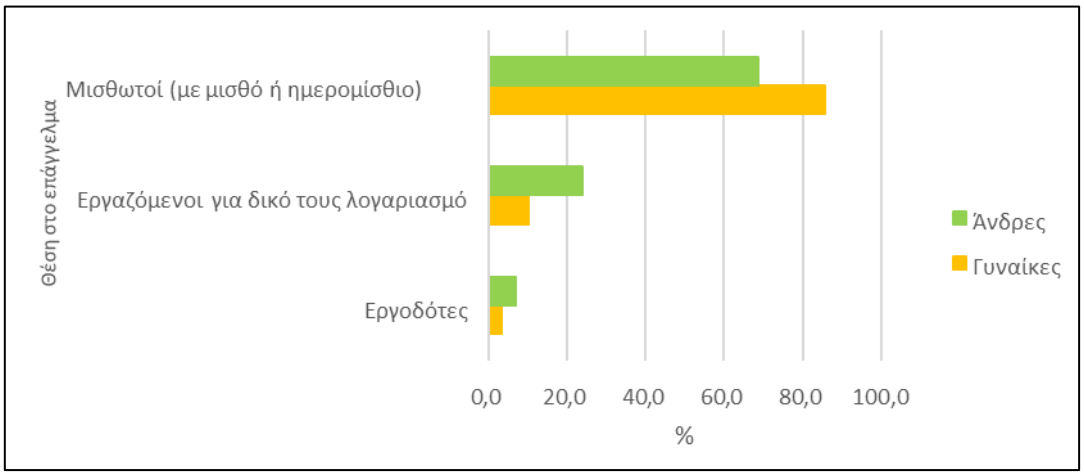
5.3. Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας

Το 2019, το 6,35% του συνόλου των απασχολουμένων ήταν στον κλάδο «Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας». Εξ αυτών το 67,10% ήταν γυναίκες, οι οποίες αποτελούσαν το 10,13% του γυναικείου εργατικού δυναμικού. Η απασχόληση των γυναικών στον κλάδο σημειώνει σταθερή αύξηση τα τελευταία χρόνια, ενώ μικρότερους ρυθμούς έχει η αύξηση της απασχόλησης των ανδρών (Γράφημα 53).



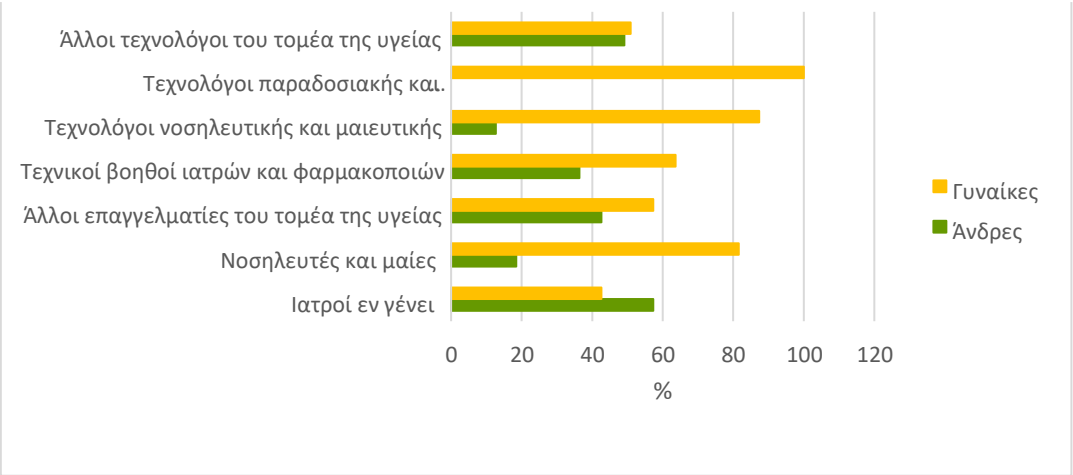
Γράφημα 53 - Αριθμός απασχολούμενων (σε χιλιάδες) κατά φύλο στον κλάδο «Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας». Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Ετήσιες Χρονοσειρές (1981-2019), ΕΛΣΤΑΤ, 2021

Οι περισσότερες εργαζόμενες στον κλάδο της Υγείας είναι μισθωτές 85,8%, ενώ ένα 10% εργάζεται για δικό του λογαριασμό. Και εδώ οι άνδρες εργοδότες και οι εργαζόμενοι για δικό τους λογαριασμό είναι διπλάσιοι των γυναικών εργαζόμενων (Γράφημα 54).



Γράφημα 54 - - Απασχολούμενοι κατά φύλο και θέση στο επάγγελμα στον κλάδο «Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας», β΄ τρίμηνο 2019. Πηγή: Έρευνα Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, (Τριμηνιαία), 2ο Τρίμηνο 2019, ΕΛΣΤΑΤ, 2021

Οι άνδρες γιατροί εν γένει είναι περισσότεροι από τις γυναίκες, παραπάνω από 15 ποσοστιαίες μονάδες, ενώ σε όλα τα άλλα επαγγέλματα υγείας οι γυναίκες υπερτερούν με μεγάλη διαφορά από τους άνδρες (Γράφημα 55).



Γράφημα 55 - Ποσοστό απασχολουμένων κατά επάγγελμα και φύλο στον κλάδο «Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας», 2019

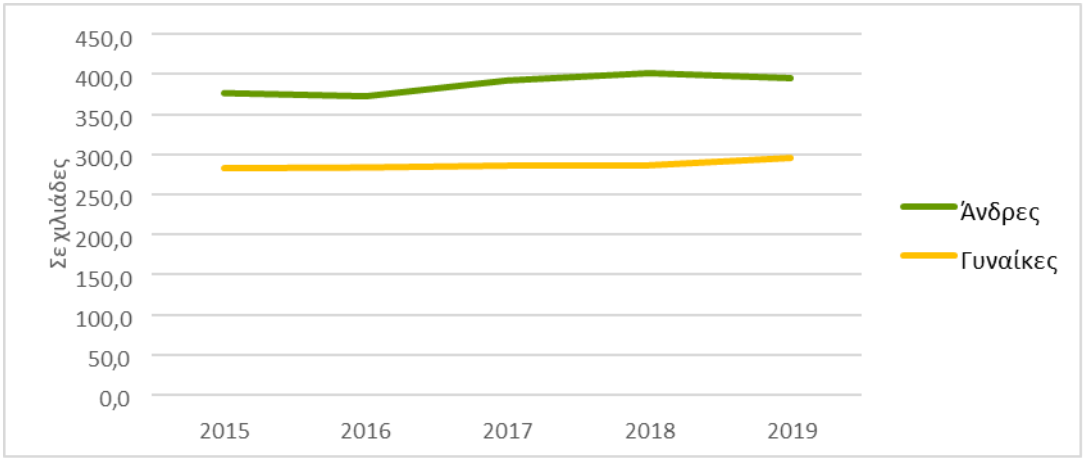
Οι ανάγκες για υπηρεσίες υγείας και φροντίδας είναι συνεχώς αυξανόμενες στην Ελλάδα (και όχι μόνο), λόγω της γήρανσης του πληθυσμού, καθώς και των νέων συνθηκών που διαμορφώνονται εξαιτίας της υγειονομικής κρίσης COVID. Επιπλέον, η οικονομική κρίση από το 2008 και μετά είχε πολλές αρνητικές συνέπειες στο σύστημα υγείας στην Ελλάδα και, μεταξύ άλλων, επέφερε δραματική μείωση του ανθρώπινου δυναμικού. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι το 2018, σύμφωνα με στοιχεία του ΟΟΣΑ31, η αναλογία νοσηλευτικού προσωπικού ανά 1.000 κατοίκους ήταν 3,4, όταν ο μέσος όρος των χωρών του ΟΟΣΑ ήταν 8,832.

Εξάλλου, οι υπηρεσίες υγείας είναι αυτές οι υπηρεσίες οι οποίες στηρίζονται κατεξοχήν στην προσωπική επικοινωνία και φροντίδα που παρέχει η/ο εργαζόμενη/ος, ενώ υψηλές είναι οι απαιτήσεις σε κοινωνικές και συναισθηματικές δεξιότητες και της αλληλεπίδρασης (μη τυποποιημένης) με ασθενείς, οικογένειες, συναδέλφους33. Στο πλαίσιο αυτό οι διάφορες προβλέψεις ως προς το μέλλον της εργασίας των γυναικών στον κλάδο είναι αρκετά αισιόδοξες αναφέροντας αύξηση απασχόλησης έως και 25% με 30% έως το 2030 (McKinsey 2019), ενώ το CEDEFOP Skills Forecast προέβλεπε το 2018 ότι οι δραστηριότητες υγείας θα έχουν την υψηλότερη αύξηση σε απόλυτους αριθμούς εργαζόμενων μαζί με τον βιομηχανικό τομέα34. Σε σημαντική αύξηση της ζήτησης για επαγγέλματα που είναι έντασης ειδικευμένης εργασίας όπως οι επαγγελματίες του τομέα υγείας κατέληγαν το 2018, και οι προβλέψεις του Μηχανισμού Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας (ΕΙΕΑΔ, 2018).

Εδώ θα πρέπει να επισημανθούν τρία ακόμα ζητήματα: το πρώτο αφορά το ότι ο κλάδος της Υγείας υφίστανται τεράστιες αλλαγές λόγω της ψηφιοποίησης σε μια σειρά από ολόκληρα επαγγέλματα αλλά και καθήκοντα, γεγονός που απαιτεί την ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων για τους εργαζόμενους προκειμένου να προσαρμόζονται στα νέα δεδομένα. Ένα δεύτερο ζήτημα είναι ότι η διατήρηση ή και αύξηση της απασχόλησης δεν συνεπάγεται ότι αυτή θα είναι αυτόματα και πλήρους απασχόλησης. Σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες έχει παρατηρηθεί η αύξηση της ακούσιας μερικής απασχόλησης, είτε της προσωρινής απασχόλησης, είτε ακόμη και της εργασίας με Συμβάσεις μηδενικών ωρών απασχόλησης (zero-hours contracts) (ΣΕΒ, 2017). Το τρίτο ζήτημα το οποίο αναδείχθηκε ως μείζον σε όλη την περίοδο των συνεχόμενων καραντινών λόγω COVID όχι μόνο στην Ελλάδα, αλλά και στον υπόλοιπο κόσμο είναι η μεγάλη ζήτηση και ανάγκη για «υπηρεσίες φροντίδας», γεγονός που πιθανώς θα ευνοήσει την απασχόληση των γυναικών στον τομέα αυτό (Καραμεσίνη, 2021, Στρατηγάκη, 2020).

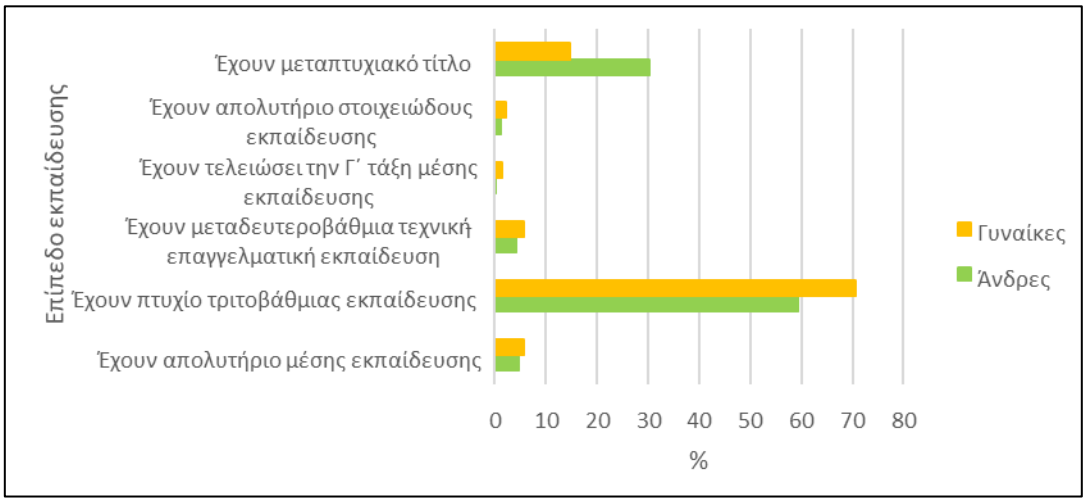
5.4. Εκπαίδευση

Το 2019 το 8,2% του συνόλου των απασχολουμένων στην Ελλάδα ήταν στον κλάδο της «Εκπαίδευσης», στον οποίο το 64,41% είναι γυναίκες, ενώ οι γυναίκες εργαζόμενες στην εκπαίδευση αντιπροσώπευαν το 12,56% του γυναικείου εργατικού δυναμικού (Γράφημα 56).



Γράφημα 56 - Αριθμός απασχολουμένων (σε χιλιάδες) κατά φύλο στον κλάδο «Εκπαίδευση» - Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Ετήσιες Χρονοσειρές (1981-2019), ΕΛΣΤΑΤ, 2021

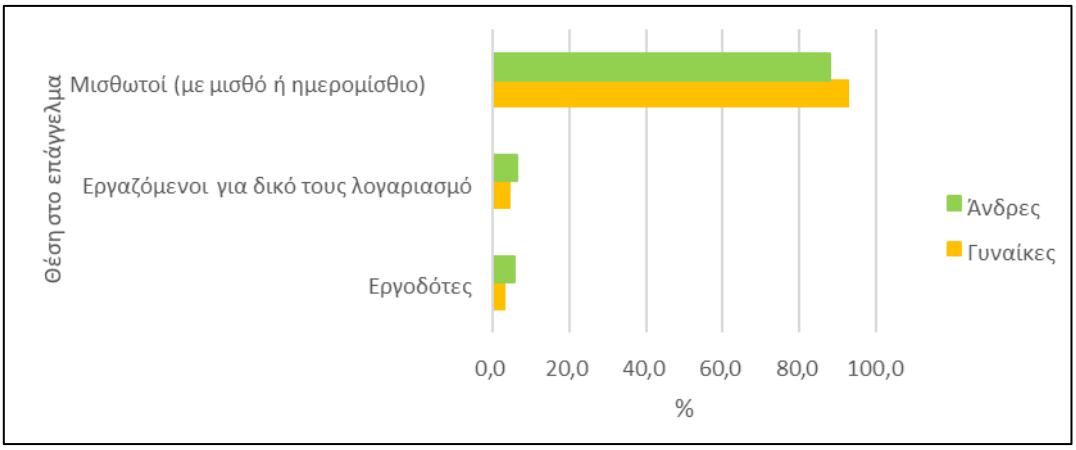
Ο αριθμός των απασχολούμενων ανδρών και γυναικών στην «Εκπαίδευση» αυξάνεται αργά αλλά σταθερά τα τελευταία πέντε χρόνια, αν και οι γυναίκες παραμένουν σημαντικά περισσότερες από τους άνδρες.



Γράφημα 57 - Απασχολούμενοι κατά επίπεδο εκπαίδευσης και φύλο στον κλάδο «Εκπαίδευση», β΄ τρίμηνο 2019. Πηγή: Έρευνα Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, (Τριμηνιαία), β' Τρίμηνο 2019, ΕΛΣΤΑΤ, 2021

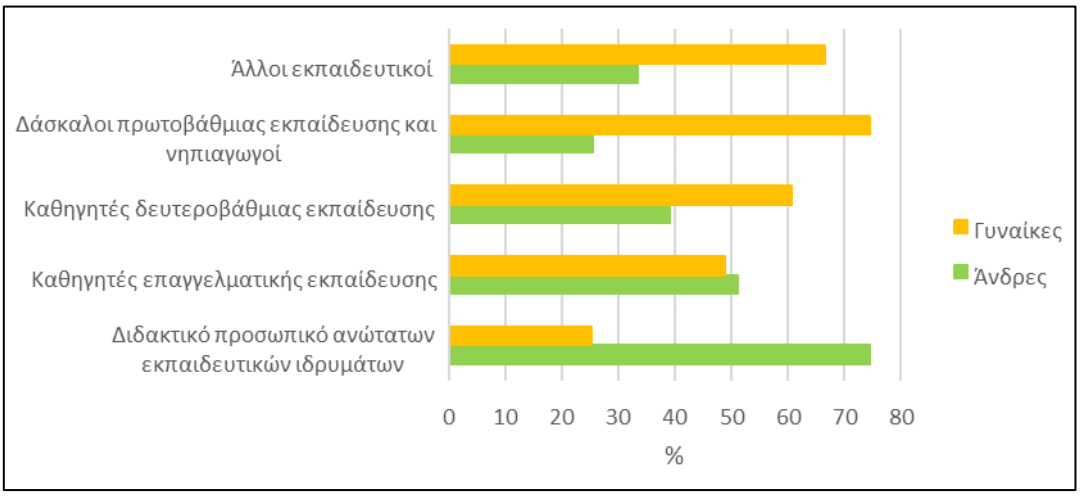
Όπως είναι αναμενόμενο, το εκπαιδευτικό επίπεδο των γυναικών εργαζόμενων στην «Εκπαίδευση» είναι υψηλό(Γράφημα 57). Το 71% είναι πτυχιούχοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και το 15% έχει μεταπτυχιακό δίπλωμα. Αντίστοιχα υψηλά είναι και τα εκπαιδευτικά προσόντα των ανδρών, με το 59% να είναι κάτοχοι πανεπιστημιακού διπλώματος, ενώ στο διπλάσιο από των γυναικών ποσοστό είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου (30%). Ως προς τη θέση που κατέχουν οι γυναίκες εργαζόμενες στον κλάδο αυτό στην συντριπτική τους πλειοψηφία (92%) είναι μισθωτές, έναντι 88% για τους άνδρες, ενώ και για τα δύο φύλα τα ποσοστά των εργαζομένων

ως εργοδότριες/ες και ως εργαζόμενες/οι για δικό τους λογαριασμό είναι πολύ μικρότερα, αν και εδώ κυριαρχεί το ίδιο μοτίβο υψηλότερων ποσοστών για τους άνδρες απ' ό,τι για τις γυναίκες (Γράφημα 58).



Γράφημα 58 - Απασχολούμενοι κατά φύλο και θέση στο επάγγελμα στον κλάδο «Εκπαίδευση», β΄ τρίμηνο 2019

Τέλος, εάν εξεταστεί το ποσοστό των εκπαιδευτικών ανδρών και γυναικών ανά βαθμίδα εκπαίδευσης, διαπιστώνεται ότι οι γυναίκες απασχολούνται, σε πολύ υψηλότερα ποσοστά, απ' ό,τι οι άνδρες σε όλες τις βαθμίδες, με εμφανή εξαίρεση το διδακτικό προσωπικό των ανωτάτων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων (Γράφημα 59).



Γράφημα 59 - Ποσοστό απασχολουμένων κατά επάγγελμα και φύλο στον κλάδο «Εκπαίδευση», 2019

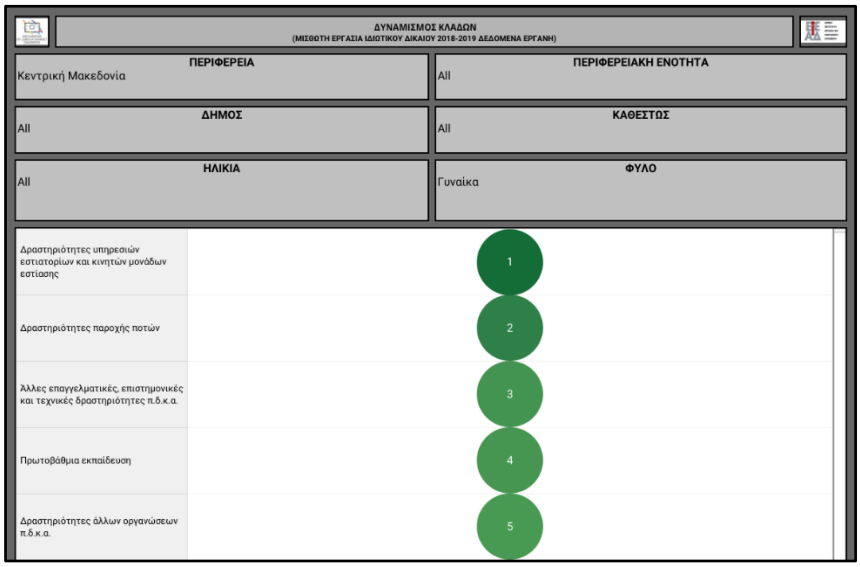
5.5. Κορυφαία επαγγέλματα δυναμικών κλάδων στην ΠΚΜ για τα δύο φύλα

Από την πλατφόρμα του εθνικού ΜΔΑΑΕ {Δυναμισμός επαγγελμάτων (μισθωτή εργασία ιδιωτικού δικαίου 20182019-δεδομένα ΕΡΓΑΝΗ)} αντλήσαμε ορισμένα δευτερογενή στοιχεία σχετικά με τον δυναμισμό κλάδων οικονομικής δραστηριότητας και επαγγελμάτων, που αφορούν την Κεντρική Μακεδονία αλλά και τις περιφερειακές ενότητές της. Εστιάσαμε αρχικά σε 8 ευρύτερους κλάδους σύμφωνους με τους ΚΑΔ του ΥΠΟΙΚ, κάποιοι από τους οποίους αποτελούν μέρος εκείνων για τους οποίους παρέχει πανελλαδικά στοιχεία η ΕΛΣΤΑΤ - συγκεντρωμένα με τη δική της μεθοδολογία- και οι οποίοι αναπτύχθηκαν στις πιο πάνω υποενότητες.

Οι πιο σχετικοί κλάδοι είναι:

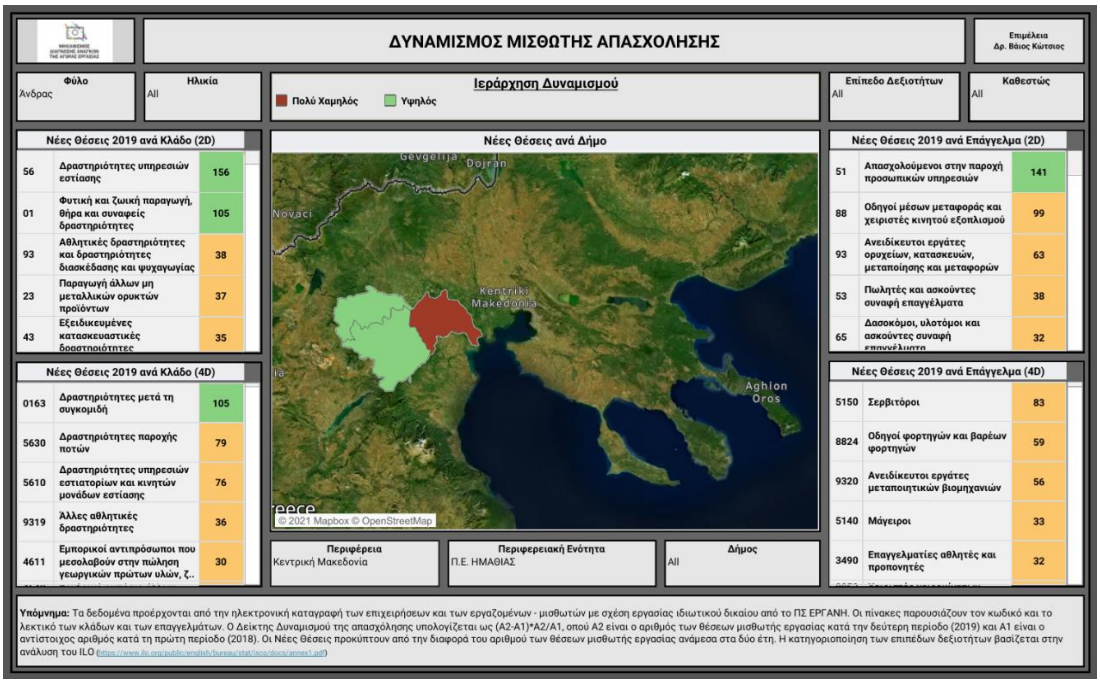
1. Χονδρικό Εμπόριο (χωρίς εμπόριο και επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσυκλετών)
2. Λιανικό εμπόριο (χωρίς εμπόριο και επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσυκλετών)
3. Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος
4. Δραστηριότητες υπηρεσιών εστίασης
5. Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας.
6. Εκπαίδευση
7. Αποθήκευση & υποστηρικτικές προς τη μεταφορά δραστηριότητες
8. Πληροφορική

Όπως διαπιστώσαμε, από τις 100 πιο δυναμικές οικονομικές δραστηριότητες στην ΠΚΜ όσον αφορά τη γυναικεία απασχόληση, οι 49 εντάσσονται στους 8 παραπάνω κλάδους, με πρώτο όλων τον "Δραστηριότητες υπηρεσιών εστιατορίων και κινητών μονάδων εστίασης", ο οποίος εμπεριέχεται στον κλάδο 4 (Εικόνα40). Ενδεικτικά, στον κλάδο 1 εντάσσονται 13 δραστηριότητες, στον κλάδο 2 εντάσσονται 6, στον κλάδο 3 εντάσσεται 1 (!), στον κλάδο 4 εντάσσονται 3 (παρά την πρωτιά), στον κλάδο 5 εντάσσονται 5, στον κλάδο 6 εντάσσονται 6, στον κλάδο 7 εντάσσονται 9 και στον κλάδο 8 εντάσσονται 2 δραστηριότητες.

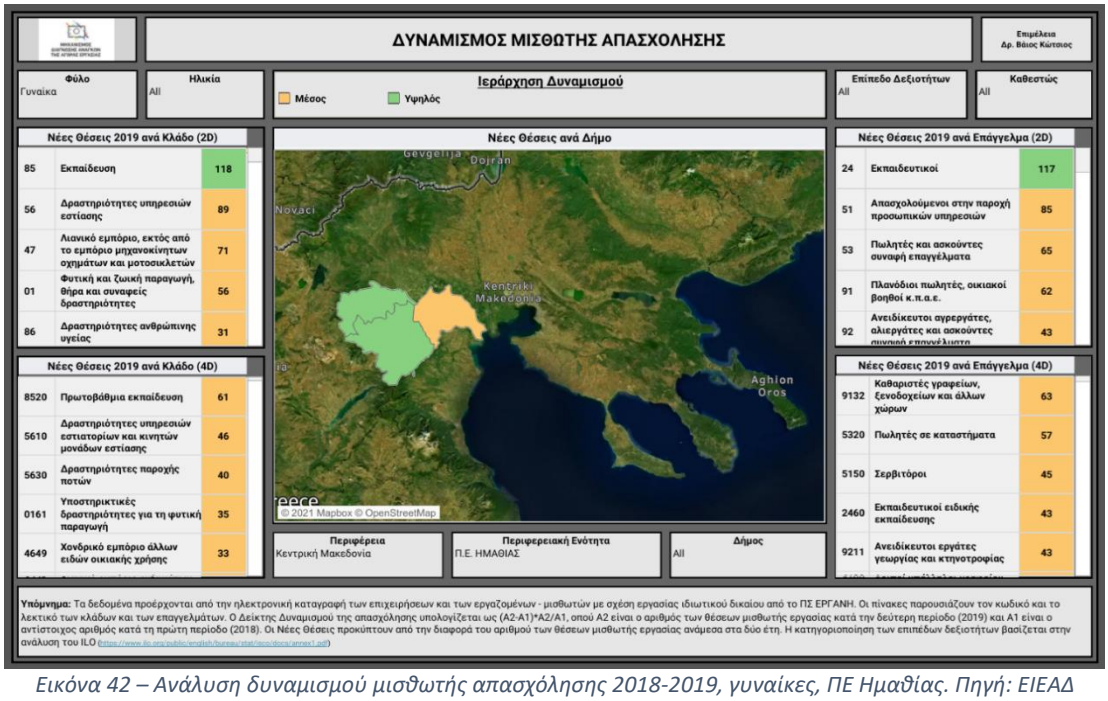


Εικόνα 40 - Οι 5 πιο δυναμικές οικονομικές δραστηριότητες στην ΠΚΜ, όσον αφορά τη γυναικεία απασχόληση. Πηγή: ΕΙΕΑΔ

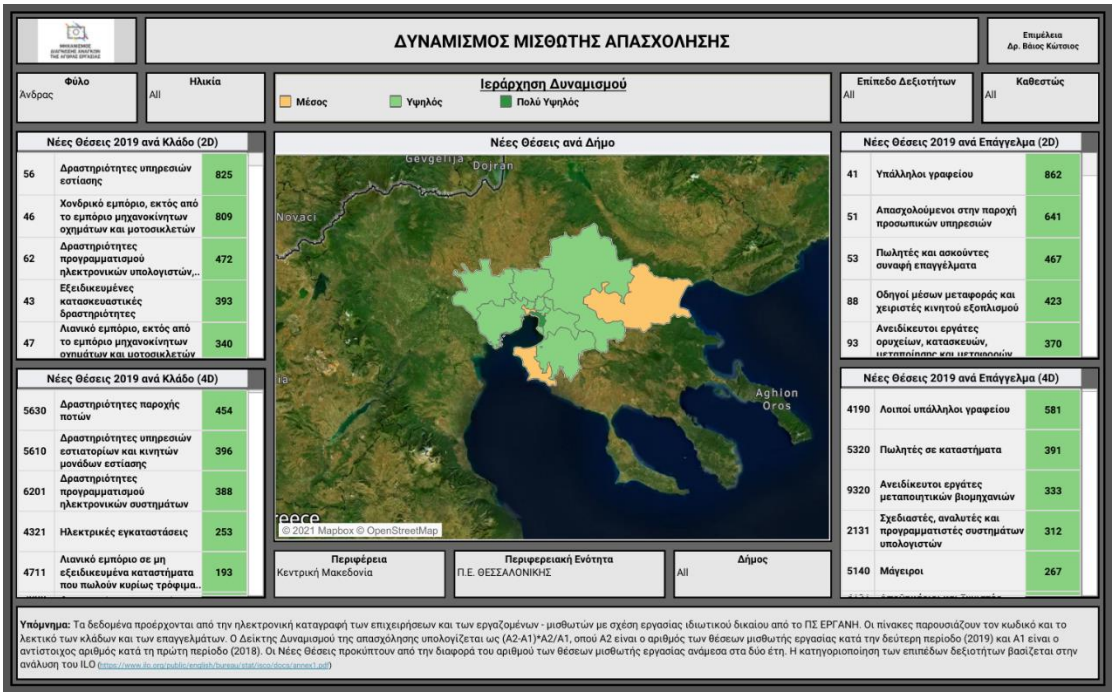
Στις παρακάτω Εικόνες αναδεικνύονται οι διαφορές των Περιφερειακών Ενοτήτων της ΠΚΜ όσον αφορά τις διαφορές που εμφανίζουν οι νέες προσλήψεις κατά το έτος 2019 - έτος κανονικής λειτουργίας της πραγματικής οικονομίας – ως προς το φύλο. Παράλληλα, στις ίδιες εικόνες απεικονίζονται και οι νέες θέσεις εργασίας ανά κλάδο (αριστερά), και ανά επάγγελμα (δεξιά), ενώ με χρωματική κωδικοποίηση (επεξήγηση στο επάνω μέρος κάθε εικόνας) αποτυπώνεται ο δυναμισμός των δήμων. Σε γενικές γραμμές αποτυπώνεται ομοιομορφία, ωστόσο, κατά μέσο όρο, καταγράφεται περισσότερος δυναμισμός στις προσλήψεις ανδρών.



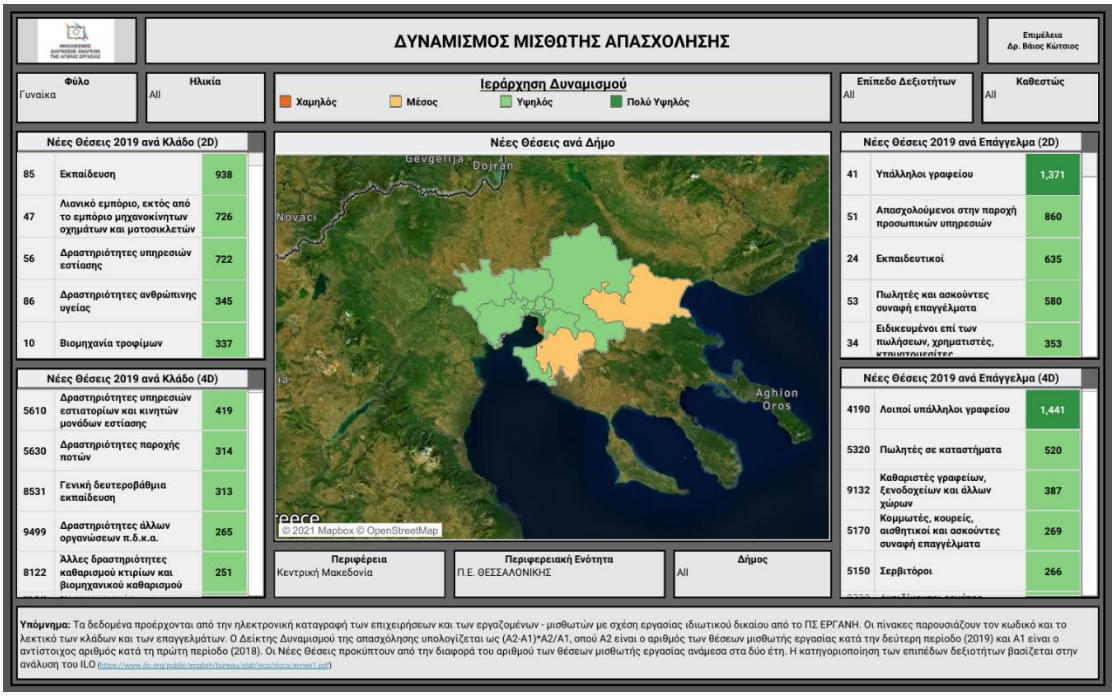
Εικόνα 41 – Ανάλυση δυναμισμού μισθωτής απασχόλησης 2018-2019, άνδρες, ΠΕ Ημαθίας. Πηγή: ΕΙΕΑΔ



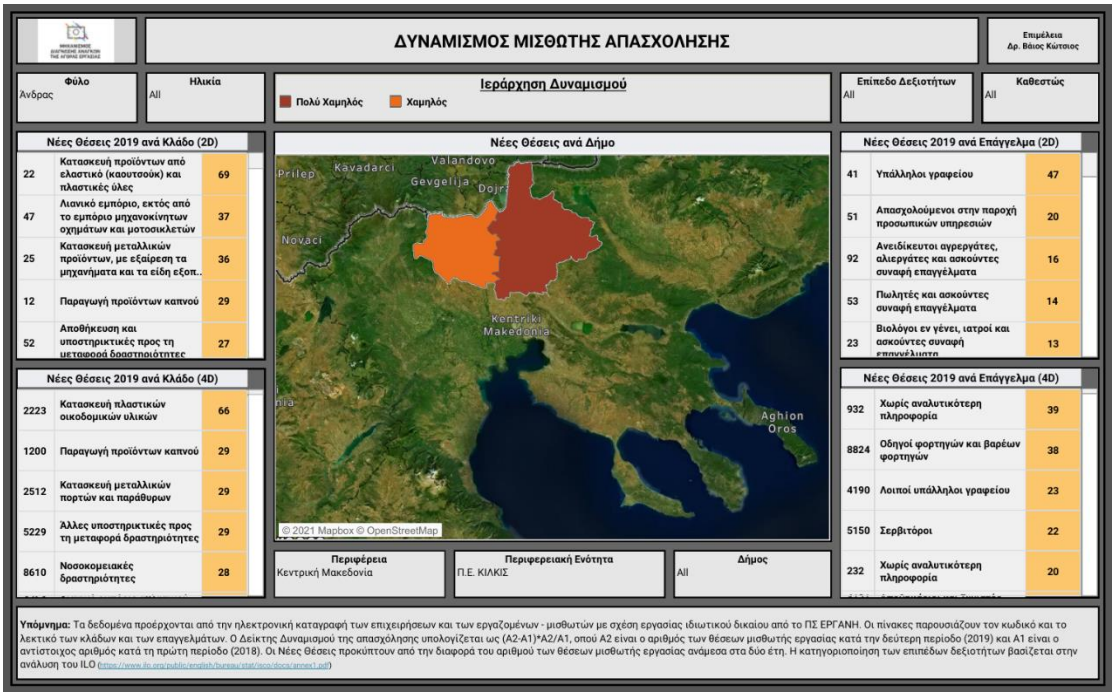
Εικόνα 42 – Ανάλυση δυναμισμού μισθωτής απασχόλησης 2018-2019, γυναίκες, ΠΕ Ημαθίας. Πηγή: ΕΙΕΑΔ



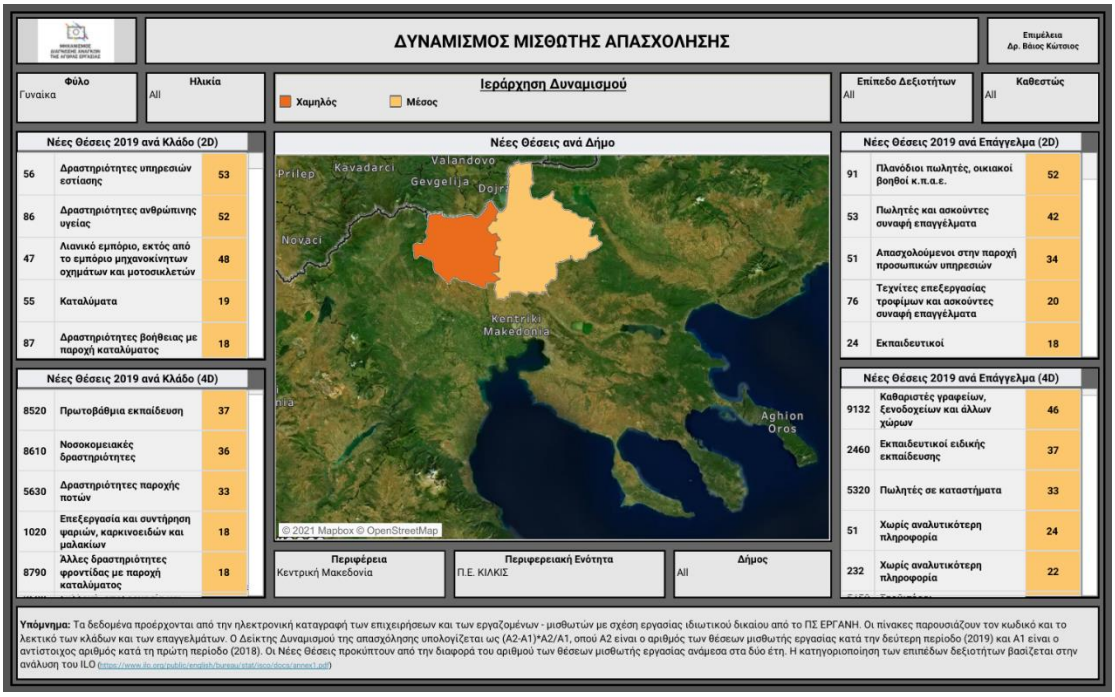
Εικόνα 43 – Ανάλυση δυναμισμού μισθωτής απασχόλησης 2018-2019, άνδρες, ΠΕ Θες/νίκης. Πηγή: ΕΙΕΑΔ



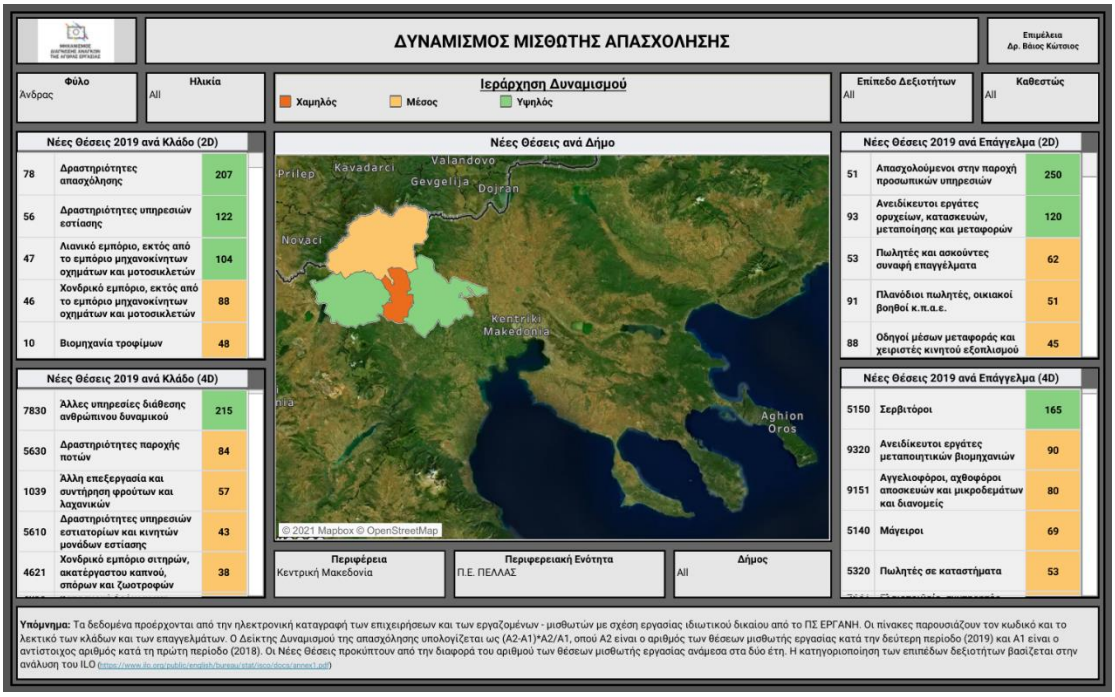
Εικόνα 44 – Ανάλυση δυναμισμού μισθωτής απασχόλησης 2018-2019, γυναίκες, ΠΕ Θες/νίκηςς. Πηγή: ΕΙΕΑΔ



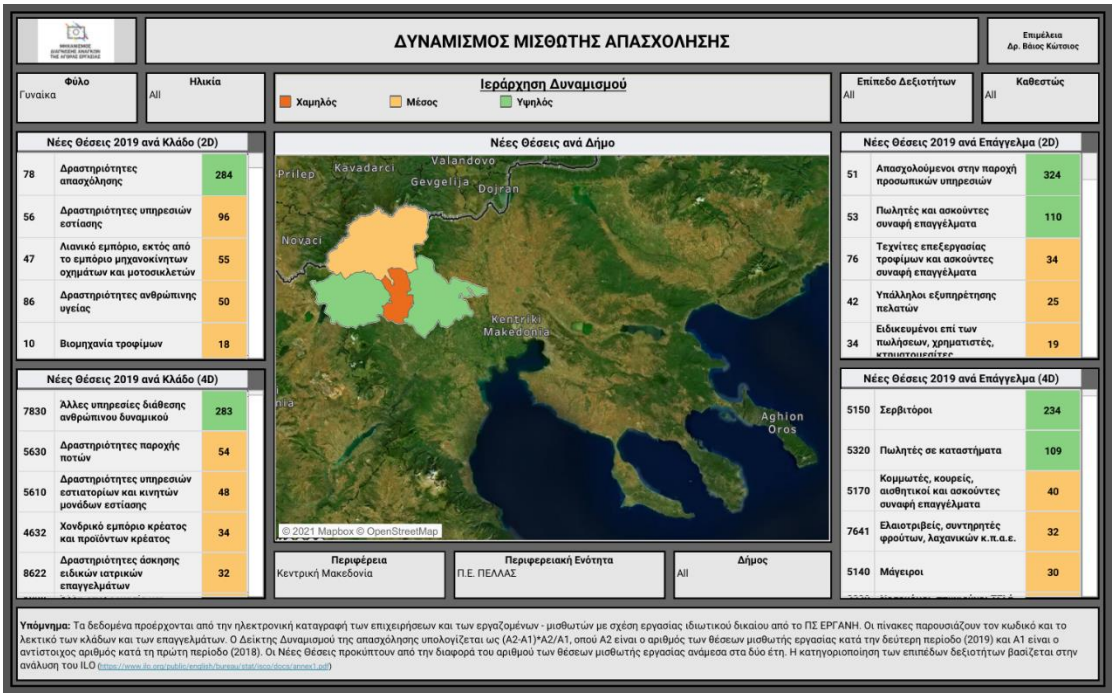
Εικόνα 45 – Ανάλυση δυναμισμού μισθωτής απασχόλησης 2018-2019, άνδρες, ΠΕ Κιλκίς. Πηγή: ΕΙΕΑΔ



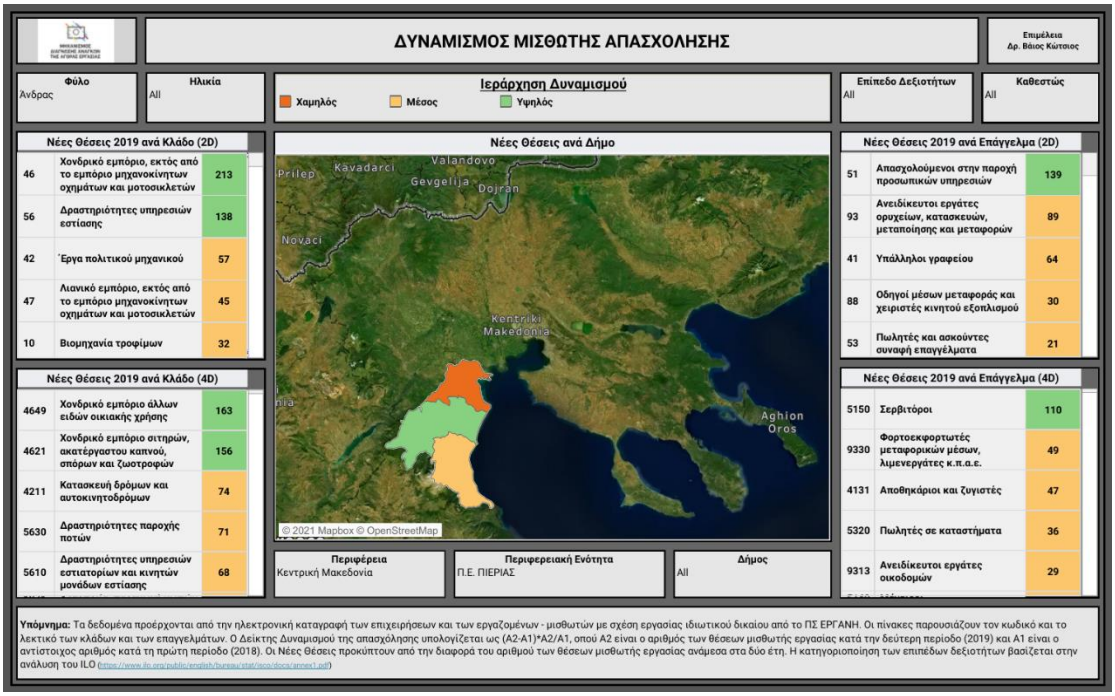
Εικόνα 46 – Ανάλυση δυναμισμού μισθωτής απασχόλησης 2018-2019, γυναίκες, ΠΕ Κιλκίς. Πηγή: ΕΙΕΑΔ



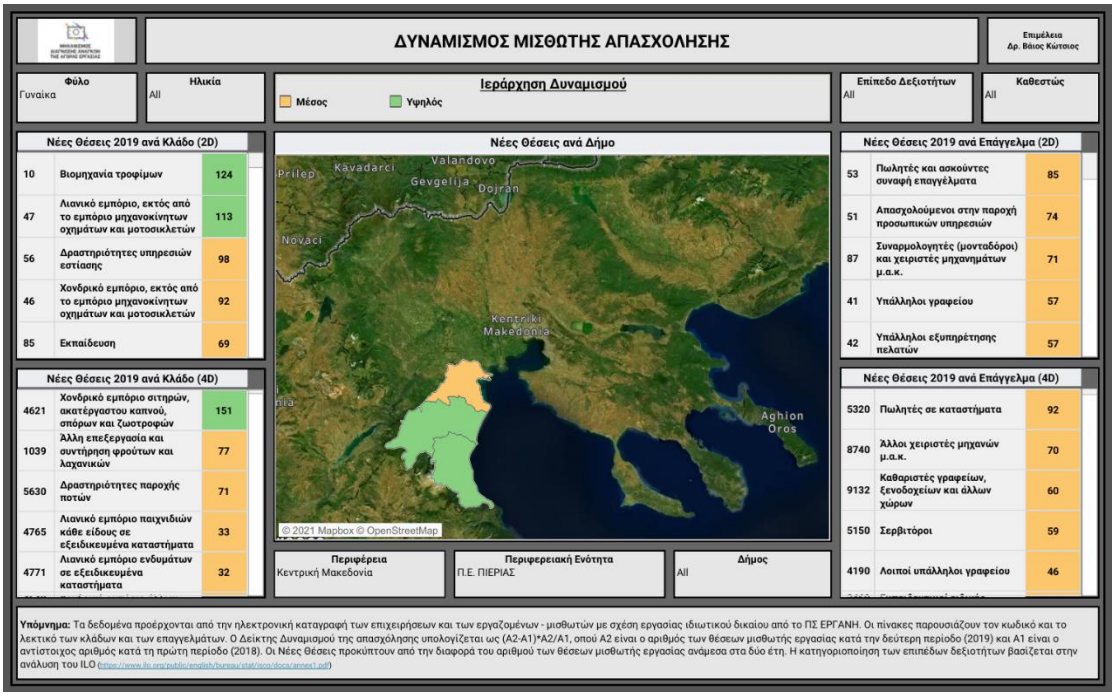
Εικόνα 47 – Ανάλυση δυναμισμού μισθωτής απασχόλησης 2018-2019, άνδρες, ΠΕ Πέλλας. Πηγή: ΕΙΕΑΔ



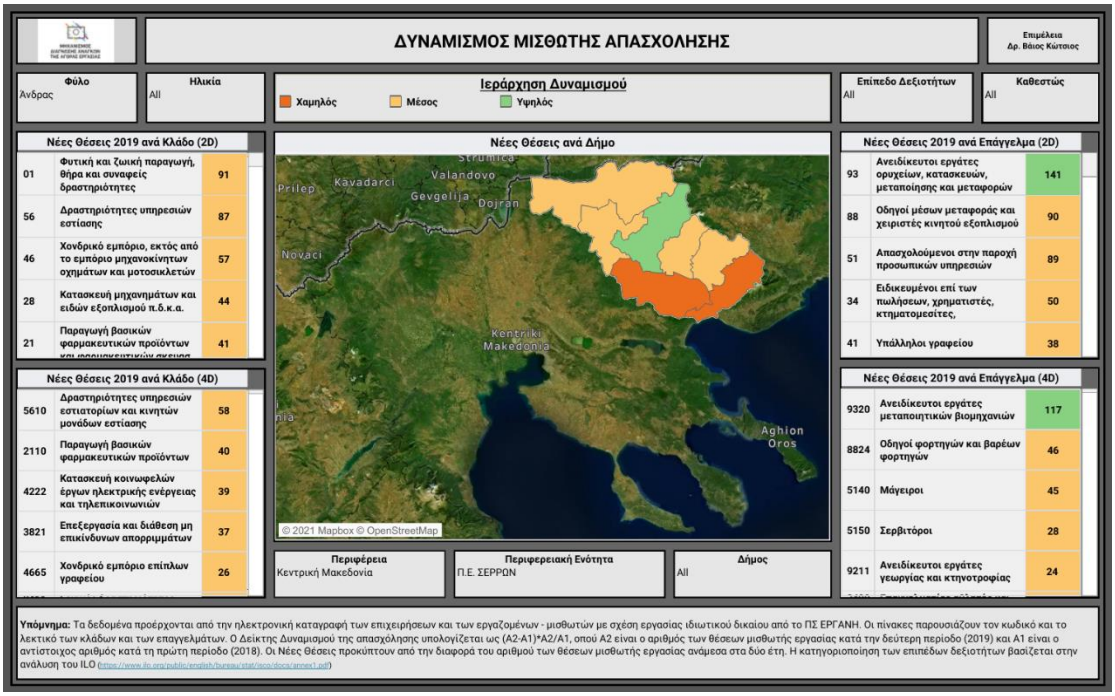
Εικόνα 48 – Ανάλυση δυναμισμού μισθωτής απασχόλησης 2018-2019, γυναίκες, ΠΕ Πέλλας. Πηγή: ΕΙΕΑΔ



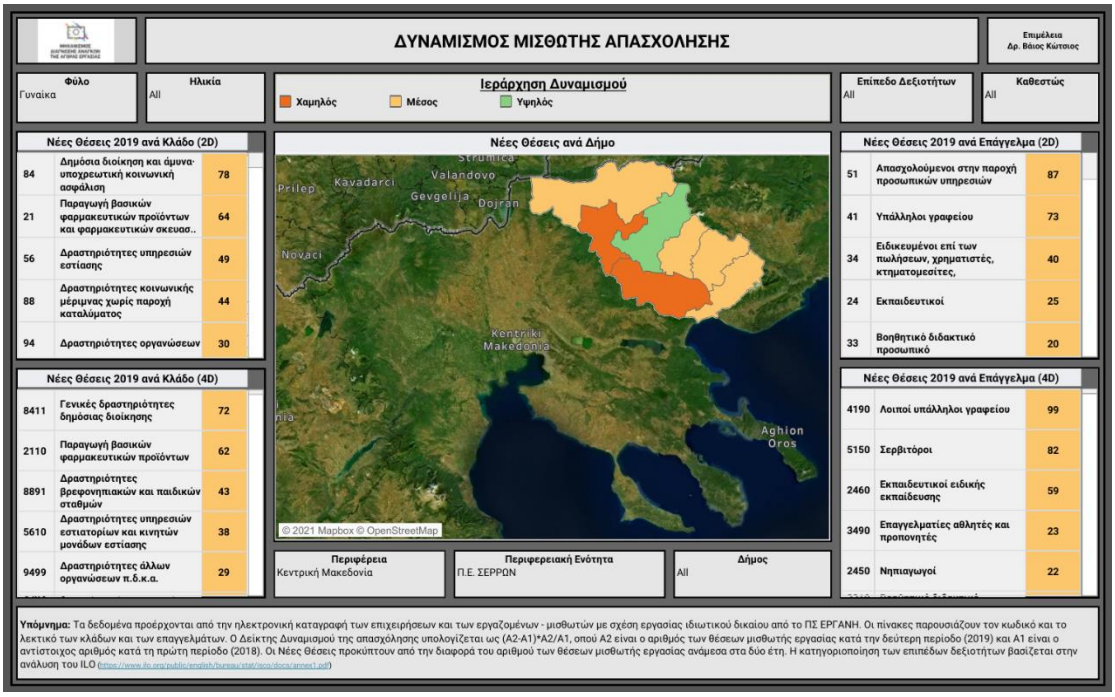
Εικόνα 49 – Ανάλυση δυναμισμού μισθωτής απασχόλησης 2018-2019, άνδρες, ΠΕ Πιερίας. Πηγή: ΕΙΕΑΔ



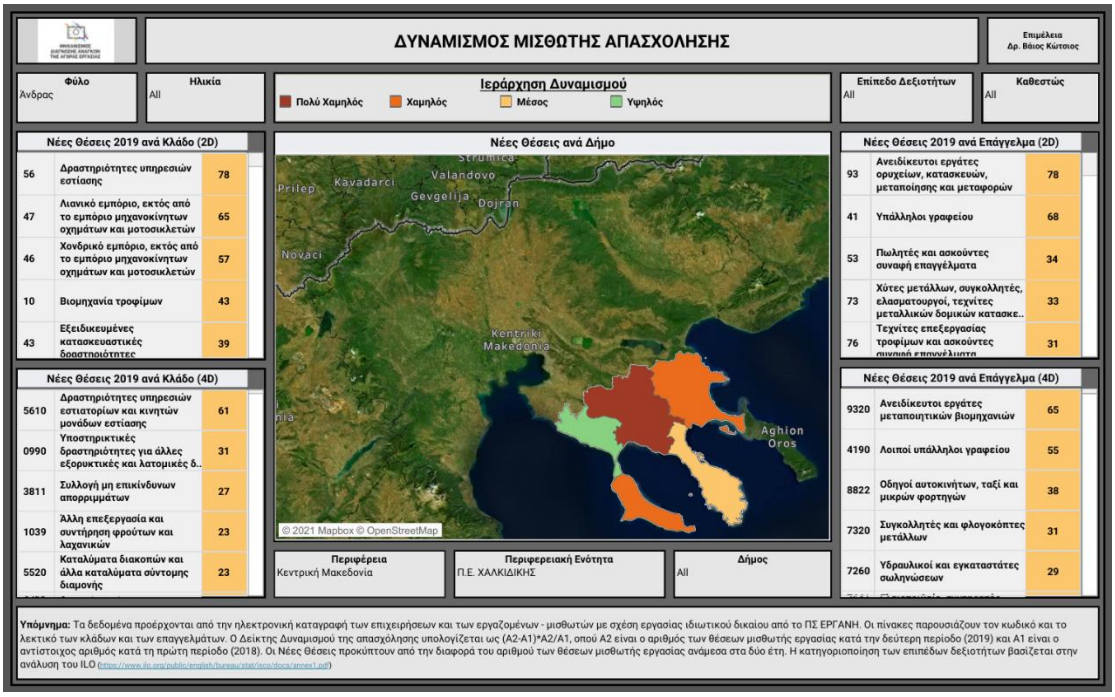
Εικόνα 50 – Ανάλυση δυναμισμού μισθωτής απασχόλησης 2018-2019, άνδρες, ΠΕ Πιερίας. Πηγή: ΕΙΕΑΔ



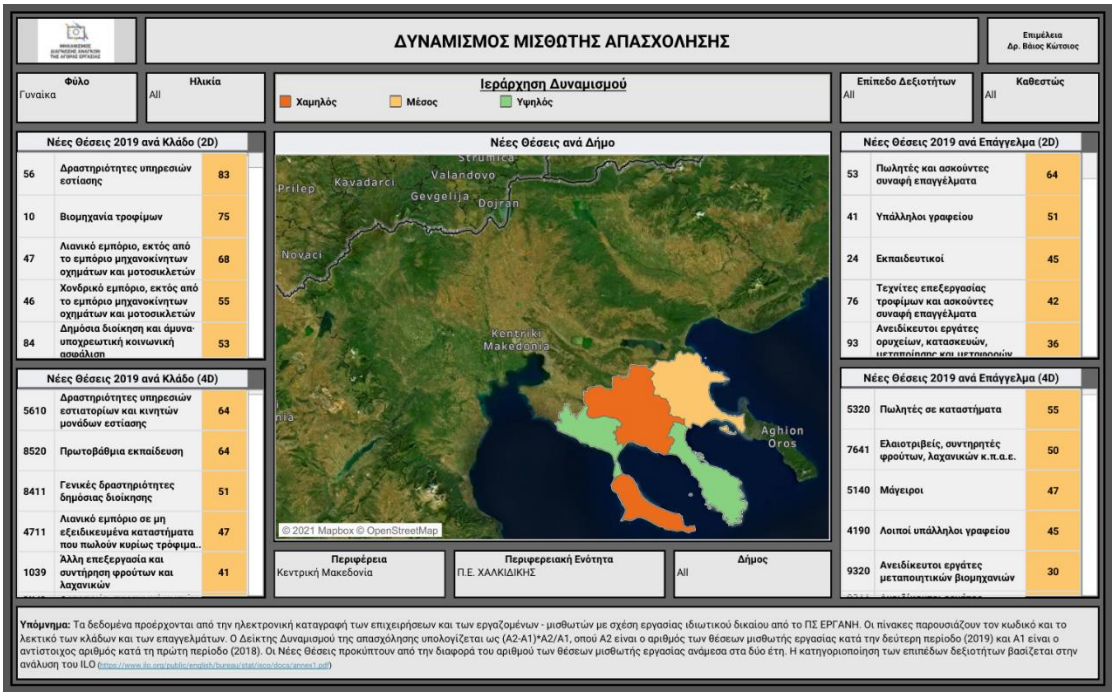
Εικόνα 51- Ανάλυση δυναμισμού μισθωτής απασχόλησης 2018-2019, άνδρες, ΠΕ Σερρών. Πηγή: ΕΙΕΑΔ



Εικόνα 52 – Ανάλυση δυναμισμού μισθωτής απασχόλησης 2018-2019, γυναίκες, ΠΕ Σερρών. Πηγή: ΕΙΕΑΔ



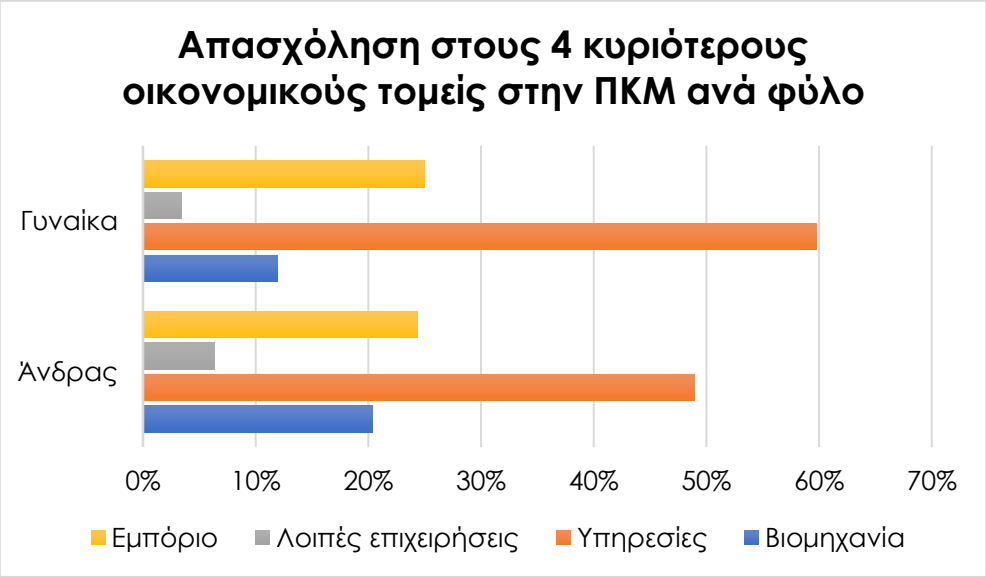
Εικόνα 53- Ανάλυση δυναμισμού μισθωτής απασχόλησης 2018-2019, άνδρες, ΠΕ Χαλκιδικής. Πηγή: ΕΙΕΑΔ



Εικόνα 54 – Ανάλυση δυναμισμού μισθωτής απασχόλησης 2018-2019, γυναίκες, ΠΕ Χαλκιδικής. Πηγή: ΕΙΕΑΔ

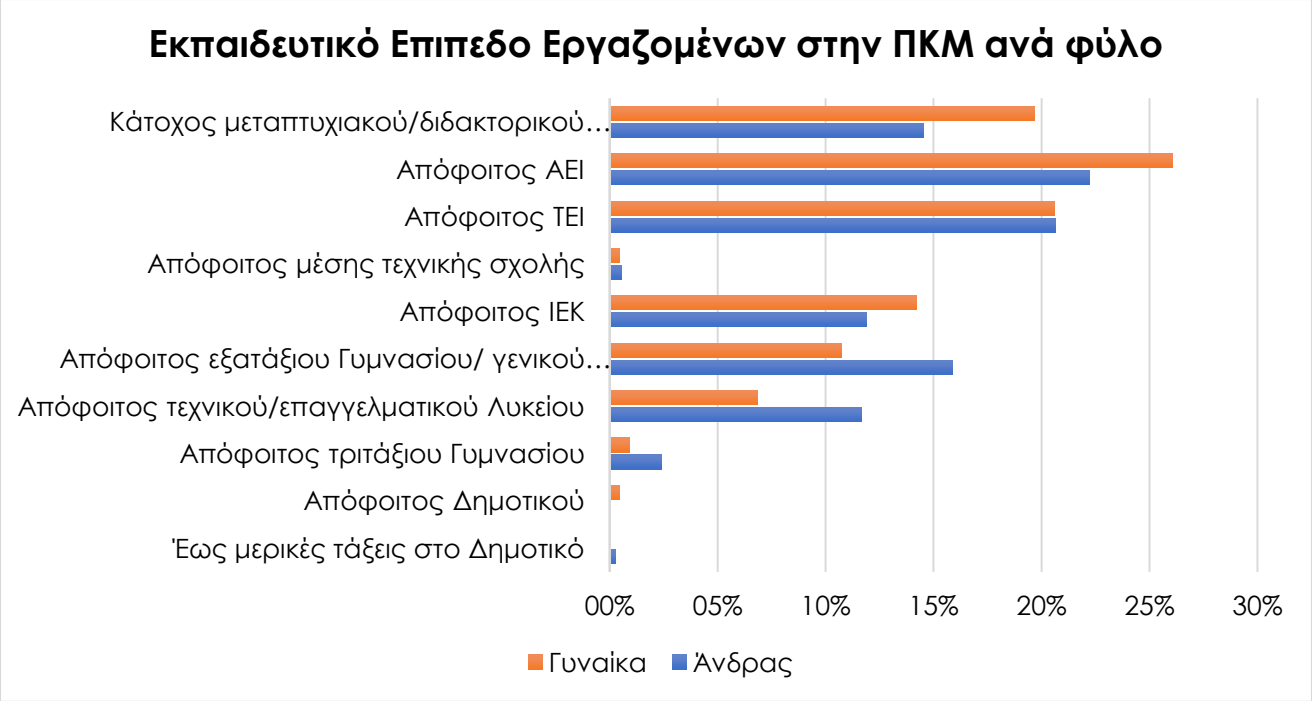
6. Τα στοιχεία για τη γυναικεία απασχόληση, όπως καταγράφηκαν στην πρωτογενή έρευνα εργαζομένων

Στην ενότητα αυτή παρατίθενται ορισμένα στοιχεία τα οποία συλλέχθηκαν από τον ΜΔΑΑΕ-ΠΚΜ, στα πλαίσια της πρόσφατης πρωτογενούς έρευνας εργαζομένων. Τα παρακάτω επιλεγμένα στοιχεία εστιάζουν στις εργαζόμενες της Κεντρικής Μακεδονίας, και συνθέτουν μια βασική απεικόνιση των έμφυλων διαφοροποιήσεων στην απασχόληση, επιβεβαιώνοντας σε γενικές γραμμές τις τάσεις που αποτυπώνουν τα δευτερογενή στοιχεία του ΜΔΑΑΕ-ΕΙΕΑΔ. Στο επόμενο Γράφημα 60 διαπιστώνουμε τη θεαματική συμμετοχή των γυναικών στον κλάδο των υπηρεσιών της ΠΚΜ, όπου φτάνουν το 60% (με τους άνδρες στο 49%).



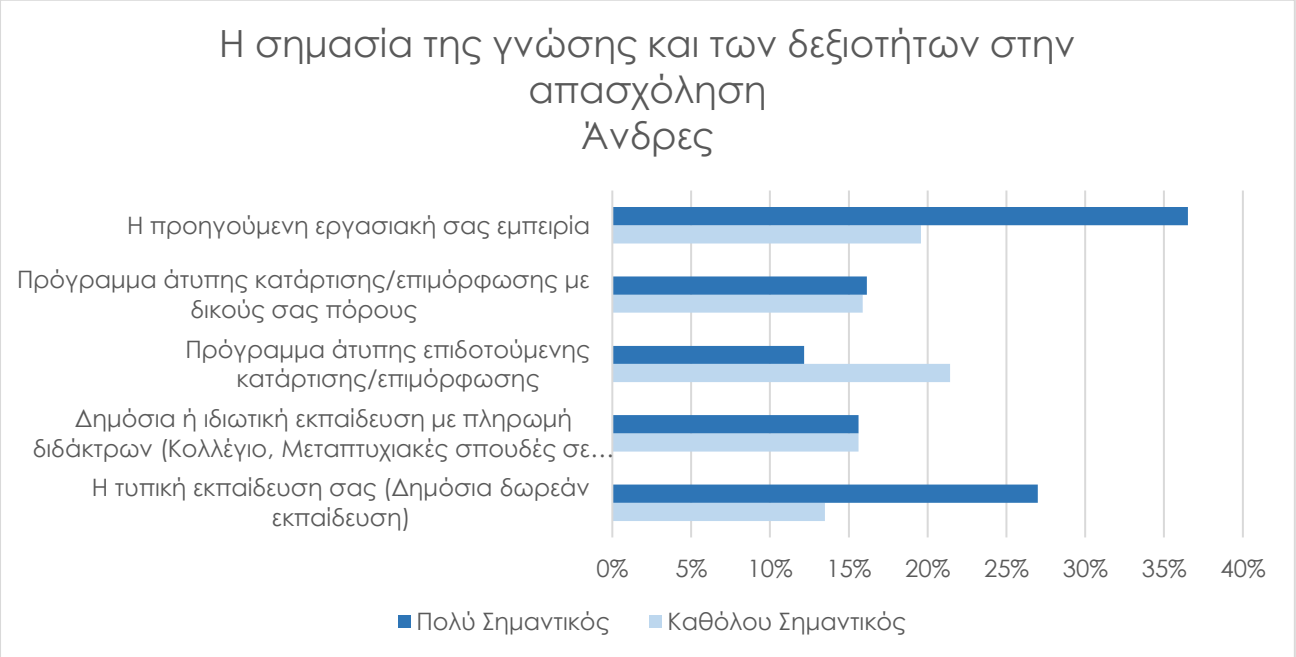
Γράφημα 60 - Απαντήσεις στην ερώτηση " Σε ποιόν Κλάδο Οικονομικής Δραστηριότητας απασχολείστε" κατανεμημένα ανά φύλο. Πηγή : ΜΔΑΑΕ-ΠΚΜ, 2021

Όπως είναι αναμενόμενο, οι άνδρες υπερτερούν στον κλάδο της μεταποίησης, του οποίου όμως η συμμετοχή στο ΑΕΠ έχει δυστυχώς συρρικνωθεί. Η πλειοψηφία των θέσεων εργασίας στον δευτερογενή (όπως και στον πρωτογενή) τομέα είναι σχετικά χαμηλής εξειδίκευσης, κάτι που αποτελεί αντικίνητρο καλύτερης εκπαίδευσης για τους άνδρες, όπως βλέπουμε στο παρακάτω Γράφημα 61. Η υπεροχή των γυναικών είναι ξεκάθαρη όσον αφορά πανεπιστημιακούς και μεταπτυχιακούς τίτλους, με την καταγραφόμενη ισότητα στα (πρώην) ΤΕΙ να οφείλεται ενδεχομένως στη θεματολογία των τίτλων που προσέφεραν. Τα δεδομένα βρίσκονται σε συνάρτηση με εκείνα του EIGE σε πανευρωπαϊκό επίπεδο, και αν συνδυαστούν με αντίστοιχα ευρήματα ιδιωτικών φορέων στον Ελλαδικό χώρο (πχ ICAP, KPMG - Ενότητα 4) επιβεβαιώνουν την παγιωμένη τάση για δυσανάλογα χαμηλή συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις ευθύνης, με τις αντίστοιχα υψηλές απολαβές.

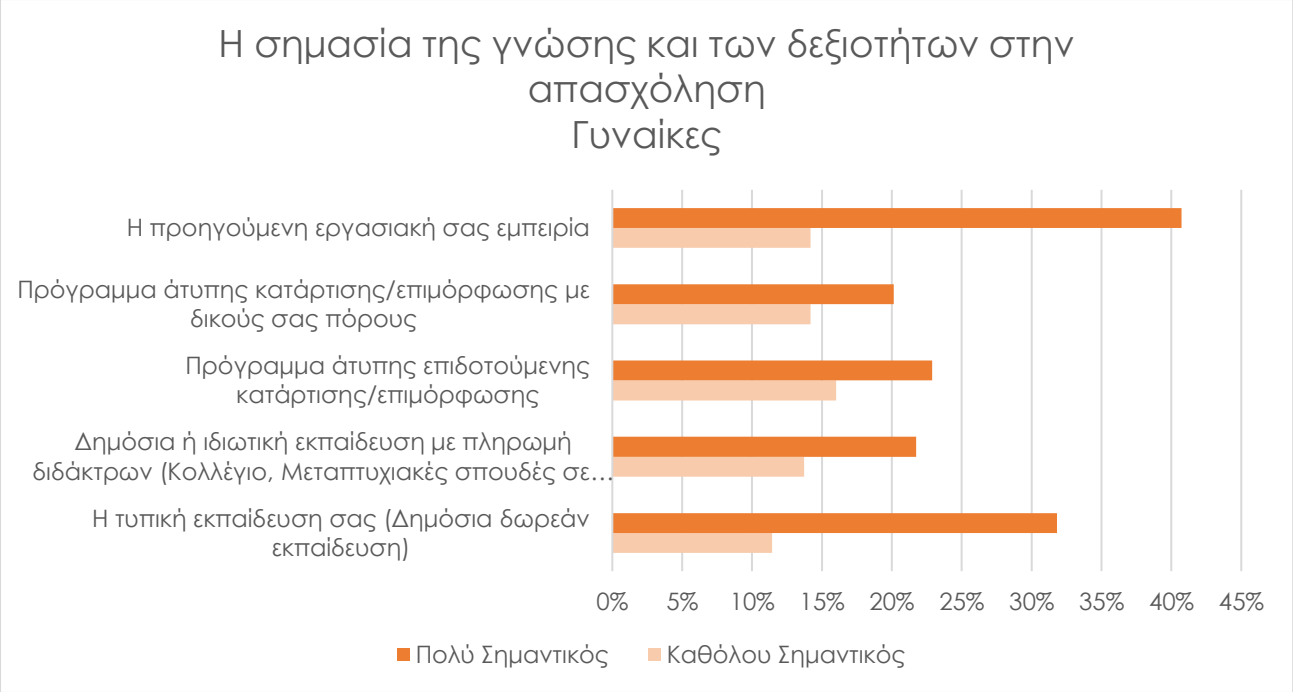


Γράφημα 61 - Απαντήσεις στην ερώτηση "Ποιο είναι το ανώτατο επίπεδο εκπαίδευσης που έχετε ολοκληρώσει;" κατανεμημένα ανα φύλο. Πηγή : ΜΔΑΑΕ-ΠΚΜ, 2021

Άνδρες και γυναίκες στην ΠΚΜ αξιολογούν περίπου ως εξίσου σημαντική την εργασιακή εμπειρία και την εκπαίδευση, όμως οι γυναίκες παρουσιάζονται πιο πρόθυμες για το κάτι παραπάνω, συμμετέχοντας πλειοψηφικά σε πρόσθετα προγράμματα ΕΕΚ, ακόμη και με πληρωμή διδάκτρων (Γραφήματα 62 και 63). Η λεπτομέρεια αυτή τις καθιστά καλύτερες υποψήφιες για μελλοντική απασχόληση σε επαγγελματικά αντικείμενα με περισσότερη εστίαση στη γνώση.

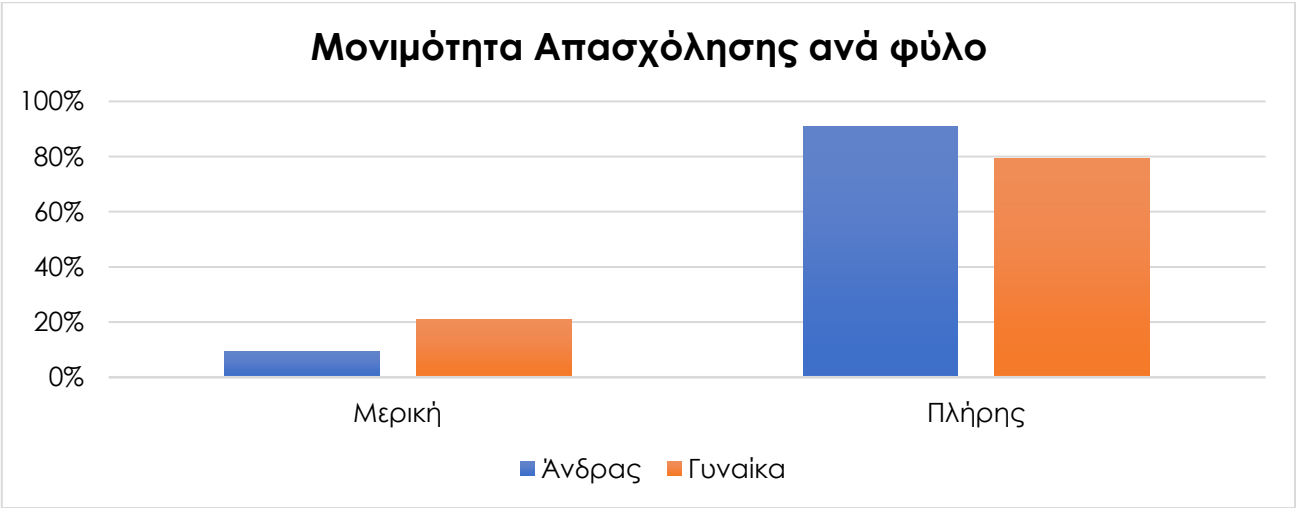


Γράφημα 62 - Απαντήσεις στην ερώτηση " Πόσο σημαντικοί είναι οι παράγοντες που θα σας διαβάσω ως προς τις γνώσεις και τις δεξιότητες που σας παρείχαν στην τωρινή σας εργασία;" Άνδρες. Πηγή : ΜΔΑΑΕ-ΠΚΜ, 2021

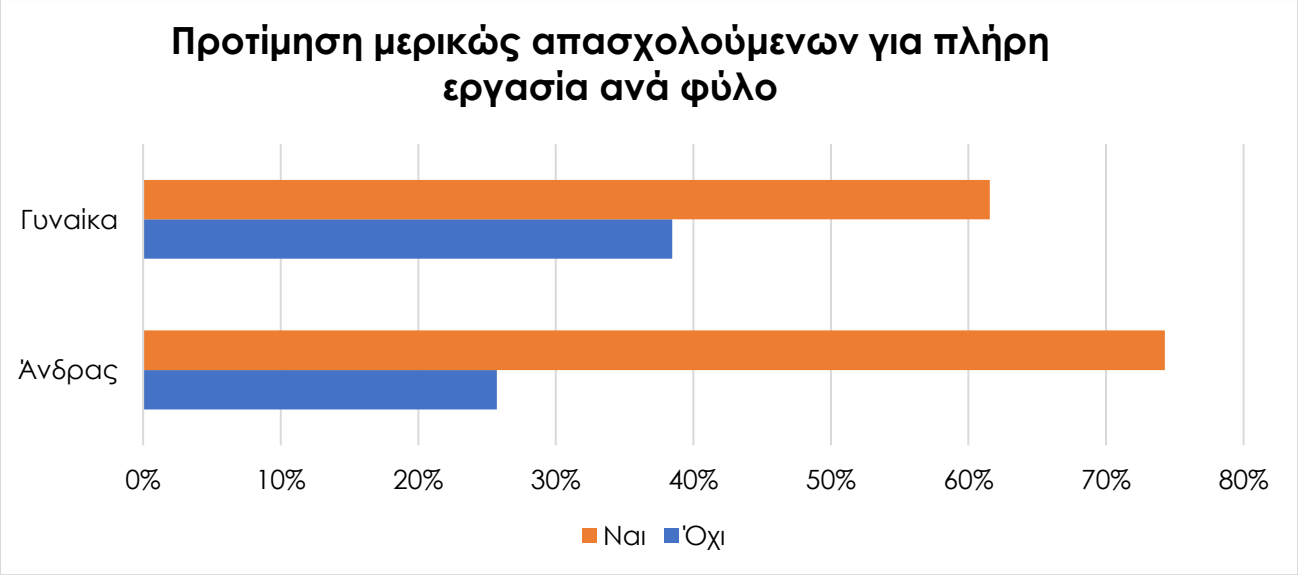


Γράφημα 63 - Απαντήσεις στην ερώτηση " Πόσο σημαντικοί είναι οι παράγοντες που θα σας διαβάσω ως προς τις γνώσεις και τις δεξιότητες που σας παρείχαν στην τωρινή σας εργασία;" Γυναίκες. Πηγή : ΜΔΑΑΕ-ΠΚΜ, 2021

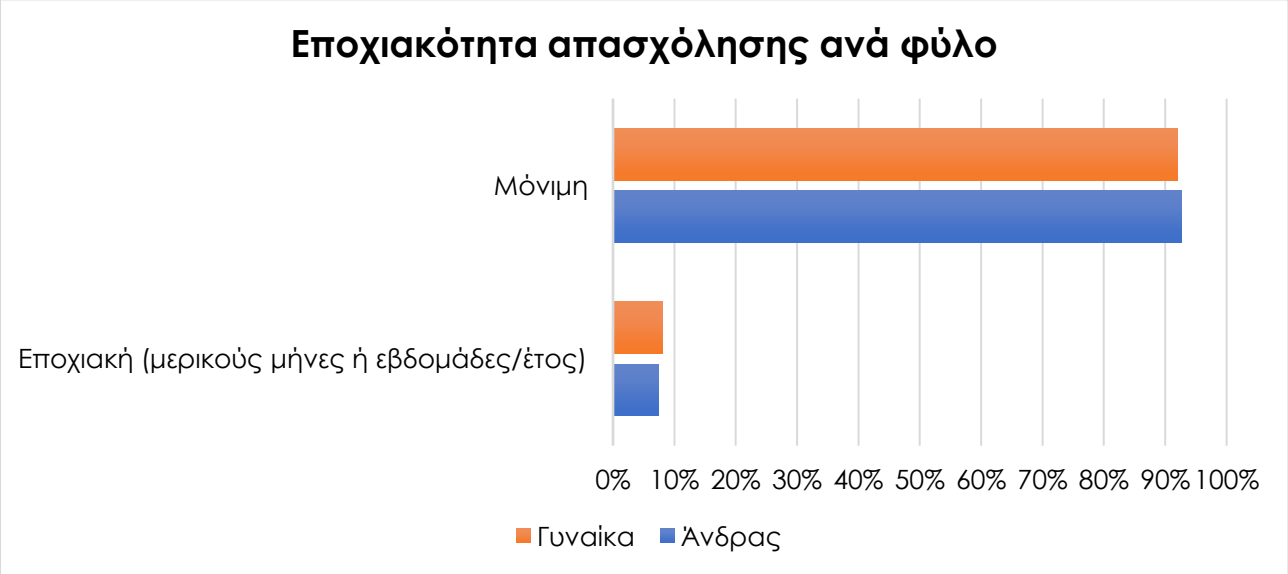
Η ελληνική νοοτροπία παραμένει υπέρ της μόνιμης απασχόλησης, με ισχυρά ποσοστά για άνδρες και γυναίκες. Όμως οι γυναίκες απασχολούνται υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης κατά 21%, ποσοστό υπερδιπλάσιο εκείνου των ανδρών, στο 9% (Γράφημα 64). Κρίνοντας από το Γράφημα 65, το 62% των γυναικών εργαζομένων με μερική απασχόληση στην ΠΚΜ προτιμούν καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Το Γράφημα 66 καταγράφει ότι η πληθώρα εργαζομένων – άνδρες και γυναίκες με τον ίδιο τρόπο – που απασχολούνται στην ΠΚΜ, έχουν μόνιμη και όχι εποχιακή απασχόληση. Διαφοροποίηση δεν αναμενόταν καθώς οι βασικές εποχικές οικονομικές δραστηριότητες της Κεντρικής Μακεδονίας (τουρισμός, αγροδιατροφικός τομέας) απασχολούν πλήθος ειδικοτήτων, κυρίως χαμηλής εξειδίκευσης, με απήχηση και στα δύο φύλα.



Γράφημα 64 - Απαντήσεις στην ερώτηση "Και η απασχόλησή σας στην επιχείρηση αυτή είναι σήμερα:..." κατανεμημένα ανά φύλο. Πηγή : ΜΔΑΑΕ-ΠΚΜ, 2021

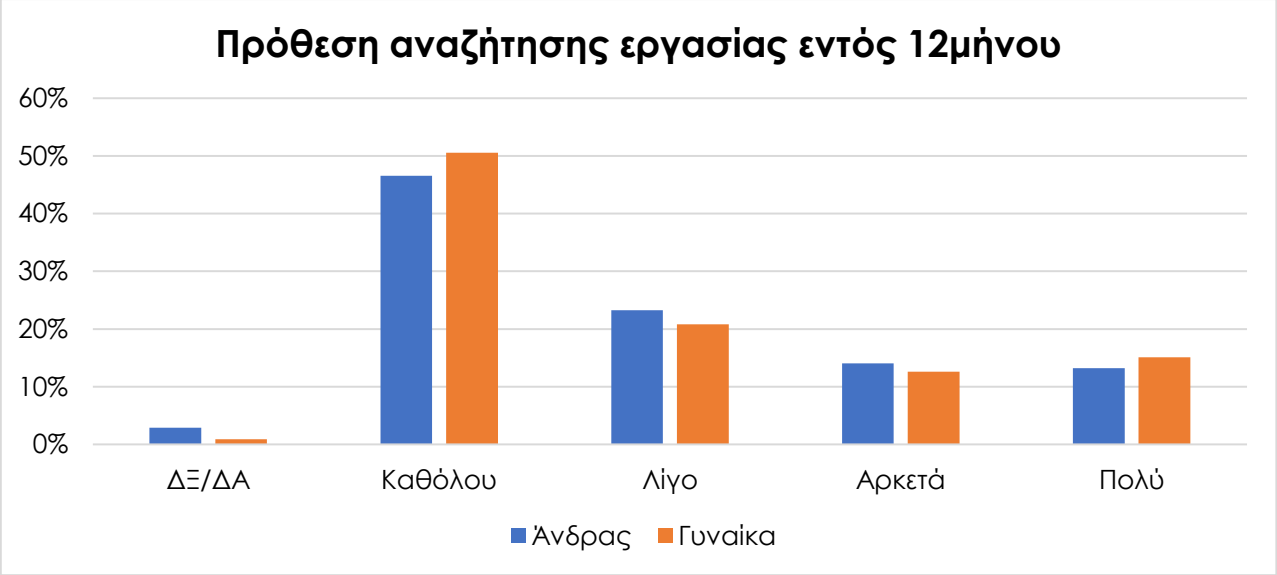


Γράφημα 65 - Απαντήσεις στην ερώτηση "Θα προτιμούσατε πλήρη απασχόληση στο 2021", σε όσους απάντησαν "μερική" στην προηγούμενη ερώτηση, κατανεμημένα ανά φύλο. Πηγή : ΜΔΑΑΕ-ΠΚΜ, 2021



Γράφημα 66 - Απαντήσεις στην ερώτηση "Η απασχόλησή σας στην επιχείρηση αυτή είναι σήμερα:..." κατανεμημένα ανά φύλο. Πηγή : ΜΔΑΑΕ-ΠΚΜ, 2021

Κλείνοντας, δεν είναι σαφές πόσο σημαντική θα πρέπει να χαρακτηριστεί και η διαφορά 4% (51%/47%) όσον αφορά την υπεροχή των γυναικών που προτίθενται να αναζητήσουν νέα εργασία. Το μικρό ποσοστό ίσως οφείλεται στον εύλογο δισταγμό που διακρίνει αυτή την περίοδο τους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα να αφήσουν μια υφιστάμενη θέση, επιλέγοντας την αβεβαιότητα. Ωστόσο, αυτό το εύρημα θα μπορούσε ίσως να αποδοθεί σε μερική επιδείνωση των εργασιακών συνθηκών για τις γυναίκες της ΠΚΜ, κατά τη διάρκεια της Πανδημίας (Γράφημα 67).



Γράφημα 67 - Απαντήσεις στην ερώτηση "Πόσο πιθανό είναι να αναζητήσετε άλλη εργασία εντός 12μήνου;" κατανεμημένα ανά φύλο. Πηγή : ΜΔΑΑΕ-ΠΚΜ, 2021

7. Τα χρηματοδοτικά εργαλεία, και πώς θα επηρεάσουν τη γυναικεία απασχόληση

7.1. Οι προβλέψεις του Σχεδίου Ανάκαμψης παρουσιάζουν κινδύνους μα και ευκαιρίες

Η ελληνική πραγματική οικονομία πάσχει εδώ και δεκαετίες, και παρά τη δημοσιονομική κρίση, ο κυριότερος παράγοντας που την κατέστησε τόσο ευάλωτη -η ελλιπής ανταγωνιστικότητα- εξακολουθεί να μην έχει αντιμετωπιστεί πλημμελώς, με βασικό εργαλείο την οριζόντια μείωση αποδοχών για τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα. Η βασική αιτία του ελλειμματικού εμπορικού ισοζυγίου, η μη προσφορά εκ μέρους της χώρας διεθνών εμπορεύσιμων αγαθών, εξακολουθεί να υφίσταται. Για να ξεφύγουμε από αυτή την κατάσταση θα πρέπει να παράγουμε και να εξάγουμε αγαθά και υπηρεσίες υψηλότερης προστιθέμενης αξίας, μια αλλαγή που απαιτεί αντίστοιχα υψηλότερο επίπεδο δεξιοτήτων από τους εργαζομένους μας.

Αυτή τη στιγμή, η εφαρμογή ενός νέους παραγωγικού προτύπου για την Ελλάδα επαφίεται στην ορθή αξιοποίηση των πόρων του Ευρωπαϊκού Ταμείου Ανάκαμψης, μέσω του σχεδίου Ελλάδα 2.0. Στα πλαίσια του ισχύοντος προγραμματισμού, θα διατεθεί ένα σύνολο πόρων συνολικού ύψους 57,47 δισ. €, εκ των οποίων 30,92 δισ. θα προέλθουν από την ΕΕ, ενώ τα υπόλοιπα από εθνικούς και διεθνείς επενδυτικούς πόρους.

Το «Ελλάδα 2.0» στηρίζεται σε τέσσερις πυλώνες: Τον πράσινο, τον ψηφιακό, τον κοινωνικό και αυτόν που αφορά στον οικονομικό και θεσμικό μετασχηματισμό της χώρας. Η υλοποίηση των πυλώνων θα εξαρτηθεί από την πρόοδο πιο εξειδικευμένων αξόνων πολιτικής, μέσα από τους οποίους θα δρομολογηθούν και θα εκτελεστούν τα αναπτυξιακά προγράμματα του σχεδίου. Παρακάτω παρατίθενται κάποιες στοχεύσεις του Κοινωνικού Πυλώνα, που θα μπορούσαν να επηρεάσουν θετικά την γυναικεία απασχόληση, και μια περιγραφή ορισμένων αξόνων του.

Κοινωνικός πυλώνας

Ο πυλώνας με κύριο στόχο τη δίκαιο διαμοιρασμό των ωφελημάτων του Ελλάδα 2.0 είναι ο Κοινωνικός. Οι στοχεύσεις του θα υλοποιηθούν μέσω θεματικών αξόνων, από τους οποίους οι πλέον σχετική με την καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων είναι οι 3.1, 3.2 και 3.4. Πιο αναλυτικά:

Άξονας 3.1: Αύξηση των θέσεων εργασίας και προώθηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας (760 εκ)

Αυτός ο άξονας εισάγει στην αγορά εργασίας μεταρρυθμίσεις και δράσεις που ενθαρρύνουν την υψηλότερη μακροχρόνια απασχόληση και την παραγωγικότητα της εργασίας, παρέχοντας υψηλότερα εισοδήματα, προωθώντας την ευημερία και τη μείωση των ανισοτήτων. Ο γενικός στόχος του άξονα είναι η εισαγωγή παρεμβάσεων πολιτικής για την αγορά εργασίας που ενισχύουν την ανάπτυξη και τη δημιουργία θέσεων εργασίας, τη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας, την ενίσχυση της οικονομικής και κοινωνικής ανθεκτικότητας, την προώθηση της ένταξης στην αγορά εργασίας και παράλληλα τη μείωση των ανισοτήτων, της φτώχειας και του κοινωνικού και οικονομικού αποκλεισμού. Όλα αυτά μέσω της περαιτέρω ενεργοποίησης της αγοράς εργασίας, μέσω συνεκτικών και

στοχευμένων παρεμβάσεων που περιλαμβάνουν τον εκσυγχρονισμό και την απλούστευση της εργατικής νομοθεσίας, μα και μέσω της δημιουργίας θέσεων εργασίας και διχτυών ασφαλείας κατά της ανεργίας και των ανισοτήτων.

Άξονας 3.2: Ενίσχυση των ψηφιακών δυνατοτήτων της εκπαίδευσης και εκσυγχρονισμός της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (2.412 εκ)

Αυτός ενδεικτικά προβλέπει ψηφιακό μετασχηματισμό της δημόσιας εκπαίδευσης, ψηφιακές υποδομές σε όλες τις τάξεις και αντίστοιχο αναβαθμισμένο εξοπλισμό στα εργαστήρια, Voucher για απόκτηση τεχνολογικών εργαλείων για τους μαθητές που ανήκουν σε ευάλωτα νοικοκυριά, και τέλος επενδύσεις που ενδυναμώνουν την κοινωνική δικαιοσύνη και το δίκτυο κοινωνικής προστασίας, μέσω προγραμμάτων ενίσχυσης της οικονομικής και κοινωνικής ένταξης ευάλωτων ομάδων, ενίσχυσης της παιδικής προστασίας. Παράλληλα, ο άξονας 3.1 προωθεί επίσης την ψηφιακή μετάβαση, οδηγώντας σε ένα πιο αποτελεσματικό και ανθεκτικό σύστημα σχεδιασμού πολιτικών, αξιολόγησης και βελτιστοποίησης στον ψηφιακό μετασχηματισμό των υπηρεσιών απασχόλησης και κοινωνικής ασφάλισης. Τέλος, για να μετριαστεί ο αντίκτυπος της πανδημίας και να αυξηθεί η ανθεκτικότητα της αγοράς εργασίας έναντι μελλοντικών σοκ, ο άξονας περιλαμβάνει το πρόγραμμα βραχυπρόθεσμης εργασίας Συν-εργασία και άλλες μεταρρυθμίσεις που προωθούν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, όπως η τηλεργασία.

Άξονας 3.4: Αύξηση της πρόσβασης σε αποτελεσματικές και χωρίς αποκλεισμούς κοινωνικές πολιτικές (601 εκ.)

Ο πρωταρχικός στόχος του Άξονα αυτού είναι η εξασφάλιση ίσων ευκαιριών για όλους, ανεξαρτήτως του φύλου, της εθνικότητας, του σεξουαλικού προσανατολισμού, της ηλικίας, της αναπηρίας και άλλων χαρακτηριστικών.

Για το σκοπό αυτό, περιλαμβάνει μεταρρυθμίσεις και επενδύσεις με στόχο:

1. Τη διασφάλιση της κοινωνικής ένταξης ευάλωτων πληθυσμιακών ομάδων μέσω (α) προώθησης της οικονομικής ενεργοποίησης, μέσω της παροχής ευκαιριών κατάρτισης, εκπαίδευσης και μαθητείας και (β) εξασφάλισης πρόσβασης σε αποτελεσματικές και υψηλής ποιότητας κοινωνικές υπηρεσίες.
2. Τη μείωση της φτώχειας, της ανισότητας και του κινδύνου κοινωνικού και οικονομικού αποκλεισμού μέσω της παροχής αποτελεσματικών διχτυών ασφαλείας, που περιλαμβάνουν νέες και επικαιροποιημένες ποιοτικές κοινωνικές υπηρεσίες.
3. Τη πραγματοποίηση παρεμβάσεων στην πρώιμη παιδική ηλικία για να εξασφαλιστούν οι οικονομικές και κοινωνικές προοπτικές των παιδιών και των νέων οικογενειών.

Οι παραπάνω στόχοι απηχούν τις ευρωπαϊκές εμβληματικές πρωτοβουλίες σχετικά με τον εκσυγχρονισμό και την βελτίωση δεξιοτήτων, όπως και τη στρατηγική «Ευρώπη 2020». Δυστυχώς, παρόλο που η χώρα έχει βελτιωθεί στους περισσότερους δείκτες του πίνακα κοινωνικών αποτελεσμάτων που υποστηρίζει τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα των Κοινωνικών Δικαιωμάτων, οι προκλήσεις στους τομείς που σχετίζονται με το χάσμα στην απασχόληση των φύλων, της ανισότητας των εισοδημάτων και των ψηφιακών δεξιοτήτων παραμένουν σημαντικές. Ο άξονας αυτός επιχειρεί να τις αντιμετωπίσει με αποτελεσματικό και καινοτόμο

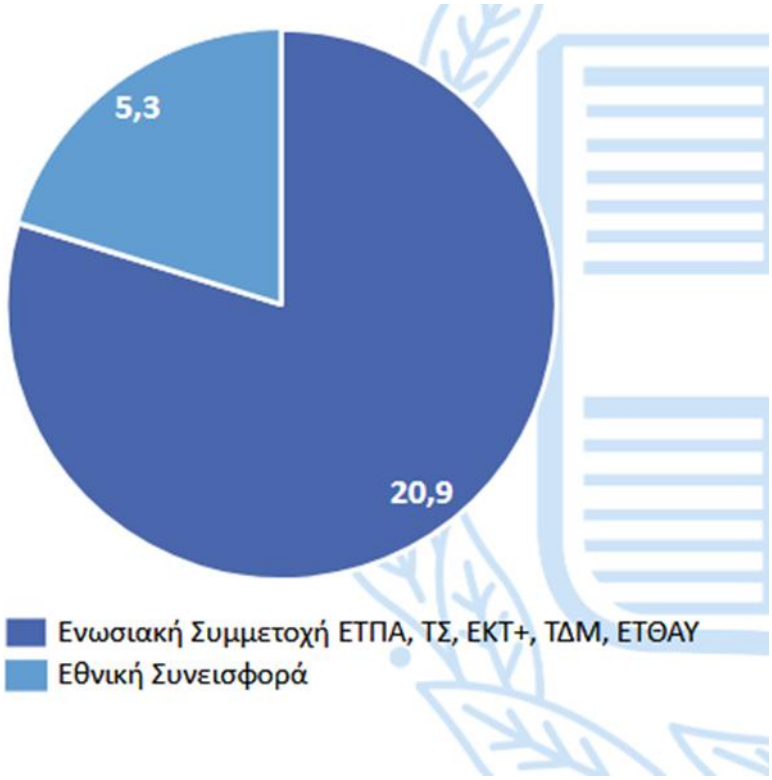
τρόπο. Επιπλέον, ο ίδιος άξονας μετριάζει τις άνευ προηγουμένου δυσμενείς επιπτώσεις της πανδημίας στις πιο ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού.

Οι στόχοι πρόκειται να επιτευχθούν μέσω: (α) του εξορθολογισμού των κοινωνικών παροχών (β) της μεταρρύθμισης για τη φροντίδα και αγωγή παιδιών νηπιακής ηλικίας, συμπεριλαμβανομένων ειδικών

παρεμβάσεων για παιδιά με αναπηρίες, γνωστικές και αναπτυξιακές διαταραχές γ) της ενίσχυσης των δομών που παρέχουν υπηρεσίες κοινωνικής πρόνοιας και της προώθησης δράσεων που στοχεύουν στην ένταξη στην αγορά εργασίας (επανένταξη) των πιο ευάλωτων πληθυσμιακών ομάδων (δ) του ψηφιακού μετασχηματισμού του συστήματος κοινωνικής προστασίας και (ε) στα μέτρα κατάρτισης σχετικά με τη διαφορετικότητα τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, ηλικίας, αναπηρίας, εθνικότητας και άλλων χαρακτηριστικών.

Αξίζει εδώ να σημειωθεί ότι το «Ελλάδα 2.0» είναι πλήρως εναρμονισμένο με τους στόχους της ΕΕ για ταχύτερη μετάβαση της ελληνικής οικονομίας προς ένα πράσινο και ψηφιακό μοντέλο ανάπτυξης, ξεπερνώντας τους ευρωπαϊκούς στόχους, επιτυγχάνοντας 38% και 22% μερίδιο στις αντίστοιχες δράσεις.

7.2. Το ΕΣΠΑ 2021-2027



Εικόνα 55- Η προέλευση των πόρων του ΕΣΠΑ 2021-2027. Πηγή: Γραμματεία ΕΣΠΑ, 2021

Σκεπτικό προγράμματος

Η προσέγγιση των πολιτικών ανάπτυξης της Ελλάδας για τη νέα Προγραμματική Περίοδο 2021-2027 στο πλαίσιο του ΕΣΠΑ (Εικόνα 55), βασίζεται στη διαπίστωση ότι η επιδίωξη της ανταγωνιστικότητας απαιτεί σύνθετη και ολοκληρωμένη δράση για βελτιώσεις σε ευρύ πεδίο της οικονομικής και κοινωνικής ζωής. Η προσπάθεια καθοδηγείται από το αναπτυξιακό δυναμικό σε τομείς πολιτικής στους οποίους η χώρα μας διαθέτει ισχυρά συγκριτικά/ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα πάνω στα οποία θα επενδύσουμε για την ανάκαμψη μετά το πέρας της πανδημίας.

Ο κεντρικός στόχος για την ελληνική οικονομία, κατά τα επόμενα χρόνια, είναι η συστηματική αύξηση της παραγωγικότητας και της εξωστρέφειας της σχετικής δηλ. συμμετοχής των διεθνώς εμπορεύσιμων αγαθών και υπηρεσιών στο εθνικό προϊόν, καθώς και η στενότερη διασύνδεση της παραγωγής με την τεχνολογία και την καινοτομία. Οι προτεραιότητες της χώρας είναι η αύξηση των επενδύσεων και των εξαγωγών ως ποσοστό του ΑΕΠ, η ενίσχυση της απασχόλησης, η επένδυση στην εκπαίδευση και τη γνώση, η αύξηση του μεγέθους των ελληνικών επιχειρήσεων, η προώθηση των τεχνολογιών αιχμής, της καινοτομίας και της ψηφιοποίησης, η επίτευξη εξαιρετικά υψηλών περιβαλλοντικών στόχων, η υποστήριξη των αδύναμων νοικοκυριών, η συνέχιση και εμβάθυνση της ψηφιακής μεταρρύθμισης στη δημόσια διοίκηση, ο εκσυγχρονισμός της εκπαίδευσης σε όλες τις βαθμίδες, η αναδιάρθρωση του συστήματος υγείας, η ενεργειακή αναβάθμιση κτιρίων και η στροφή σε ανανεώσιμες πηγές ενέργειας με άμβλυνση του κόστους μετάβασης και στήριξη των τοπικών κοινωνιών κατά την απολιγνιτοποίηση, **στόχοι που συμπεριλαμβάνονται και στο σχέδιο Ελλάδα 2.0**.

Η έμφαση στην προτεραιοποίηση της εξωστρεφούς, καινοτόμου και ανταγωνιστικής επιχειρηματικότητας στο πλαίσιο της αλλαγής του αναπτυξιακού υποδείγματος της χώρας αναδεικνύεται από την επιλογή κατανομής περισσότερο του 38% των πόρων του ΕΤΠΑ στον Στόχο Πολιτικής 1 (Ανταγωνιστικότητα). Ανάλογη υψηλή προτεραιοποίηση αποδίδεται στο «πράσινο» μέρος της αναπτυξιακής δραστηριότητας της χώρας με περισσότερο από 30% των πόρων του ΕΤΠΑ και το 55% του Ταμείου Συνοχής στο ΣΠ2. Η ίδια στροφή επιλέγεται και με τον περιορισμό των πόρων ΕΤΠΑ για τον ΣΠ4, **ενώ η επένδυση στο Ανθρώπινο Δυναμικό λαμβάνει εξαιρετικά αυξημένους πόρους στο πλαίσιο του ΕΚΤ+, τους υψηλότερους που διατέθηκαν ποτέ στη χώρα**.

Η ανωτέρω αναφερόμενη προτεραιοποίηση και οι επιλογές των χρηματοδοτικών κατανομών σε αυτές λαμβάνει υπόψη την Ευρωπαϊκή Πράσινη Συμφωνία η οποία έχει θέσει το φιλόδοξο στόχο του μετασχηματισμού της οικονομία της Ε.Ε. προς ένα βιώσιμο μέλλον, θέτοντας το πλαίσιο για την επίτευξη μιας κλιματικά ουδέτερης και κυκλικής οικονομίας το αργότερο έως το 2050. Οι Στόχοι Πολιτικής του ΕΣΠΑ 2021-2027 που έμμεσα αφορούν τη γυναικεία απασχόληση είναι οι ΣΠ1-Smarter Europe και ΣΠ2-Greener Europe, όμως σαφώς πιο άμεσα την αφορά ο ΣΠ4-Social Europe, ο οποίος θα αναλυθεί πιο εκτενώς στη συνέχεια.

Αξίζει εδώ να σημειωθεί ότι το χρηματοδοτικό πρόγραμμα για την Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας φτάνει το 1,44 δισ. €, όταν το αντίστοιχο για την Αττική φτάνει το 1,62 δις €.

Στόχος Πολιτικής 4 : «Μια πιο κοινωνική Ευρώπη»

Οι πόροι για τον εν λόγω ΣΠ, συνολικού ύψους σχεδόν 6,22 δισ. €, προέρχονται από το Ειδικό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο+, και κατανέμονται στα προγράμματα « Ανθρώπινο Δυναμικό και Κοινωνική Συνοχή», «Ανταγωνιστικότητα », «Ψηφιακός Μετασχηματισμός» και σε 13 Περιφερειακά Προγράμματα.

Επιγραμματικά, επιδιώκονται οι εξής σκοποί:

- Αύξηση της απασχόλησης του ανθρώπινου δυναμικού και βελτίωση της απασχολησιμότητας
    - Παρεμβάσεις για τη διευκόλυνση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας
    - Μείωση της αναντιστοιχίας μεταξύ προσφοράς και ζήτησης
- Κοινωνική Αλληλεγγύη
    - Αναβάθμιση και εκσυγχρονισμός των θεσμών και μηχανισμών κοινωνικής αλληλεγγύης, ανισότητας και διακρίσεων
    - **Περιορισμός της εισοδηματικής ανισότητας**

Κατά κανόνα οι πόροι για τον ΣΠ4 κατανέμονται:

Α. Στα Περιφερειακά Προγράμματα προκειμένου να χρηματοδοτηθούν:

- οι ανάγκες υποδομών για την αγορά εργασίας, την υγεία, την μακροχρόνια φροντίδα, την εκπαίδευση και δια βίου μάθηση, την κοινωνική πρόνοιακαι κοινωνική ένταξη, αλλά και για τον τουρισμό και τον πολιτισμό στο πλαίσιο της συμβολής στην κοινωνικοοικονομική ανάκαμψη.

- οι δράσεις καταπολέμησης της φτώχειας, της ενεργού και ισότιμης κοινωνικοοικονομικής ένταξης, της προώθησης της ισότητας και της ισότιμης πρόσβασης σε υπηρεσίες

Β. Σε Τομεακά Προγράμματα, για τη χρηματοδότηση δράσεων σχετικά με:

- τη βελτίωση στην πρόσβαση στην απασχόληση όλων των ατόμων,
- την προσαρμοστικότητα επιχειρήσεων και εργαζομένων,
- τον εκσυγχρονισμό των θεσμών της αγοράς εργασίας και της υγείας,
- τη βελτίωση και ανάπτυξη των συστημάτων εκπαίδευσης,
- την κατάρτιση και τη δια βίου μάθηση,
- την κοινωνική συνοχή
- δράσεις με πιλοτικό ή/και μεταρρυθμιστικό χαρακτήρα, συμπεριλαμβανομένου του ψηφιακού μετασχηματισμού, σε όλο το πεδίο εφαρμογής του ΣΠ4.

Για την κατάρτιση των ειδικών προγραμμάτων ελήφθη υπόψη ότι η χώρα εξακολουθεί να έχει ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης στην ΕΕ (ενώ το ποσοστό ανεργίας παραμένει από τα υψηλότερα), **ότι η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας υπολείπεται του ΜΟ της ΕΕ**, ότι η χαμηλή συμμετοχή του εργατικού δυναμικού σε προγράμματα κατάρτισης συμβάλλει στην αναντιστοιχία δεξιοτήτων, ότι χρειάζονται περαιτέρω παρεμβάσεις για τον εκσυγχρονισμό των θεσμών της αγοράς εργασίας και ότι η ανάσχεση των επιπτώσεων από απρόβλεπτους παράγοντες (πχ Πανδημία, συνέπειες κλιματικής αλλαγής) αποτελεί πλέον μέγιστη πρόκληση. Μέσα από το νέο ΕΣΠΑ προτάσσεται η ανακατεύθυνση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και ο εκσυγχρονισμός των θεσμών για την τόνωση της αγοράς εργασίας με την ενεργό συμμετοχή και ενδυνάμωση των κοινωνικών εταίρων και της κοινωνίας των πολιτών.

Οι δράσεις που προωθούν την παροχή ισότιμης πρόσβασης σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης και κατάρτισης εμπίπτουν στον ΣΠ4. Δράσεις που υποστηρίζουν την έρευνα και την ανάπτυξη των επιχειρήσεων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του ΣΠ1 ενώ παρεμβάσεις για την ενεργειακή αναβάθμιση των δομών της εκπαίδευσης, υγείας και κοινωνικών υπηρεσιών δύναται να υποστηριχθούν από το ΕΤΠΑ στο ΣΠ2 ή στο πλαίσιο χωρικών επενδύσεων. Οι επενδύσεις στον τομέα της υγείας και της μακροχρόνιας φροντίδας υπό τον ΣΠ4, επικεντρώνονται και στη βελτίωση της μακροχρόνιας φροντίδας. Ειδικά για την Παιδεία συνεκτιμήθηκε ότι στη χώρα μας η συμμετοχή στην προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα υπολείπεται σημαντικά του μο ΕΕ, ότι το ποσοστό χαμηλών επιδόσεων των μαθητών σε βασικές και ήπιες δεξιότητες παραμένει υψηλό, ότι υπάρχει έλλειμμα ψηφιακών δεξιοτήτων σε όλες τις ηλικίες (τόσο γενικά των πολιτών όσο και των δημοσίων υπαλλήλων), ότι διαπιστώνονται ανισότητες στην εκπαίδευση, το ποσοστό απασχόλησης αποφοίτων γ'/βάθμιας εκπαίδευσης είναι το χαμηλότερο στην ΕΕ και ότι η ελκυστικότητα και αποτελεσματικότητα της ΕΕΚ παραμένει σε χαμηλά επίπεδα. Κρίνεται συνεπώς απαραίτητη η βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας των συστημάτων εκπαίδευσης και διά βίου μάθησης, με έμφαση στη διασύνδεσή τους με την αγορά εργασίας.

Για τα προγράμματα παροχής φροντίδας συνυπολογίστηκε ότι τα ποσοστά φτώχειας και υλικής υστέρησης των Ελλήνων παραμένουν από τα υψηλότερα στην ΕΕ, ότι -παρά την ανάπτυξη δομών φροντίδας για παιδιά, ΑμεΑ και ηλικιωμένους- υπάρχει ακόμη ανάγκη

επέκτασης και αναβάθμισης των παρεχόμενων υπηρεσιών, και ότι λόγω της Πανδημίας δοκιμάστηκαν σημαντικά οι αντοχές όλων των κρίκων του τουριστικού και πολιτισμικού προϊόντος εις βάρος των τοπικών κοινωνιών. Για τους παραπάνω λόγους, κρίνεται αναγκαία η ανάπτυξη πρωτοβουλιών για την προώθηση της κοινωνικοοικονομικής στήριξης των ευάλωτων πολιτών και ισχυροποίησης των σχετικών υποδομών. Στον τομέα της υγείας, οι παρεμβάσεις που θα αναπτυχθούν στα προγράμματα ενισχύουν πρωτίστως την οικονομική προσιτότητα και προσβασιμότητα και της μακροχρόνιας φροντίδας για κοινωνικά ευάλωτα άτομα, χωρίς να αντικαθίστανται οι εθνικοί πόροι στον Τομέα. **Ταυτόχρονα, τουλάχιστον όσον αφορά τη μακροχρόνια περίθαλψη, τα προγράμματα θα ληφθεί μέριμνα να περιλαμβάνουν συνοδευτικά κοινωνικά μέτρα και όχι μόνο μέτρα για την υγεία.**

Ειδικά για το Πρόγραμμα «Ανθρώπινο Δυναμικό και Κοινωνική Συνοχή» έχουν προϋπολογιστεί περίπου 4,16 δισ. € συνολικά, τα οποία θα διατεθούν κυρίως σε δράσεις για την Απασχόληση και την Αγορά Εργασίας. Μέσω αυτών επιδιώκονται η ριζική αντιμετώπιση της ανεργίας, **η αύξηση της απασχόλησης στον συνολικό πληθυσμό και η ισότιμη πρόσβαση στην αγορά εργασίας με έμφαση στις πληθυσμιακές ομάδες με τα μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας (μακροχρόνια άνεργοι, γυναίκες). Προς αυτούς τους σκοπούς θα υλοποιηθούν παρεμβάσεις για την προώθηση της ισόρροπης συμμετοχής των δύο φύλων στην αγορά εργασίας**, μέσω σύγχρονων μορφών οργάνωσης της εργασίας και δράσεων για την εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, κλπ.

Συμπληρωματικά, όσον αφορά την έμμεση στήριξη της ποιοτικής γυναικείας απασχόλησης, θα χρηματοδοτηθούν από:

- Το ΕΤΘΑΥ δράσεις ανάπτυξης νέων δεξιοτήτων και βελτίωσης συνθηκών εργασίας σε τομείς ΚΑΛΠ και Βιώσιμης Γαλάζιας Οικονομίας.
- Το ΕΓΤΑΑ παρεμβάσεις για την υποστήριξη της κοινωνικής ένταξης, τη μείωσης της φτώχειας και της οικονομικής ανάπτυξης στις αγροτικές περιοχές.

Θα πρέπει επίσης να συμπληρώσουμε ότι χρηματοδότηση για νέες αναπτυξιακές πρωτοβουλίες θα παρασχεθούν και από το Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων. Από εκεί, υπό τον αναπτυξιακό στόχο «Έξυπνη Ανάπτυξη» θα χρηματοδοτηθούν ενίσχυση της έρευνας και τεχνολογίας, δημιουργία επιλεγμένων κεντρικών ερευνητικών κέντρων και προγραμμάτων σε τομείς αιχμής, δημιουργία ερευνητικής τεχνογνωσίας και λύσεων ΤΠΕ στον δημόσιο τομέα, προώθηση αποτελεσμάτων έρευνας, καινοτομίας και τεχνολογίας στις επιχειρήσεις, συστάδες ανάπτυξης, ενώ προγραμματίζεται και στήριξη του εμπορίου. Τέλος, η ΕΤΕπ σχεδιάζει να επικεντρωθεί στον εντοπισμό και στην ωρίμανση νέων επενδυτικών σχεδίων υψηλού αντίκτυπου σε ολόκληρη τη χώρα, με κεφάλαια ύψους 5 δισ. € περίπου, επίσης μέσα στο πλαίσιο του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας.

7.3. Οι εμβληματικές επενδύσεις

Όπως είναι αναμενόμενο, το βασικό επίκεντρο των μεγάλων νέων επενδύσεων στην ελληνική οικονομία -εγχώριων και ξένων- θα είναι η υποστήριξη δράσεων σχετικών το κλίμα, με τη μετάβαση στην πράσινη ενέργεια, με τον τουρισμό και με τον ψηφιακό μετασχηματισμό, οι δε επενδύσεις σε μεταφορικές υποδομές δεν αναμένεται να έχουν το μέγεθος εκείνος της εικοσαετίας 1990-2010. Η ευνοϊκή διεθνής συγκυρία έχουν προσφέρει στο ελληνικό κράτος τη δυνατότητα να δανείζεται με πρωτοφανή χαμηλά επιτόκια, και πλέον καθίσταται παρελθόν το εντυπωσιακό φαινόμενο οι εταιρείες της χώρας να δανείζονται με χαμηλότερο κόστος από ότι η ίδια η χώρα. Οι διεθνείς αγορές δείχνουν μεγαλύτερη εμπιστοσύνη προς τις ελληνικές εταιρείες αλλά και προς το Δημόσιο, δίνοντας και ένα ισχυρό μήνυμα για την αναδιάρθρωση της πραγματικής οικονομίας και των κρατικών λειτουργιών. Για να καλύψει την 5ετία 2007-2012, όταν οι δαπάνες για συσσώρευση πάγιου κεφαλαίου μειώθηκαν σε πραγματικούς όρους κατά -62,3% (ή -€34,7) δισ. € και να διατηρήσει αξιόλογους αναπτυξιακούς ρυθμούς η οικονομία χρειάζεται επενδύσεις τουλάχιστον στην περιοχή του 20% του ΑΕΠ ετησίως (2007: 23,2% του ΑΕΠ). Η εξάλειψη του παλαιότερου ελλείμματος εμπιστοσύνης με συγκροτημένη οικονομική στρατηγική και ουσιαστική αναδιάρθρωση του δημοσίου τομέα αποτελεί μονόδρομο για την προσέλκυση επενδύσεων.

Τα συγκριτικά πλεονεκτήματα που πρέπει να εκμεταλλευτεί η χώρα (αλλά και η ΠΚΜ) είναι η γεωγραφική της θέση (που ευνοεί την εμπορική και ενεργειακή διακίνηση), το φυσικό κάλος και ο πολιτισμός της, η ιδιαιτερότητα των αγροτικών της προϊόντων (που μπορεί να συνδυαστεί με την Πράσινη Ανάπτυξη και με τον τουρισμό, το υψηλότερης κατάρτισης ανθρώπινο δυναμικό, και η πολιτική σταθερότητα. Για να έχουν την μέγιστη επίπτωση στην οικονομία οι όποιες επενδύσεις αυτήν την περίοδο της ανάκαμψης θα πρέπει να εστιαστούν σε περιοχές με μέγεθος, άμεσο εξαγωγικό δυναμικό και μεγάλους οικονομικούς πολλαπλασιαστές. Τα ξένα κεφάλαια δεν θα ενδιαφερθούν στη φάση αυτή για μικρομεσαίες ή εσωστρεφείς εταιρείες. Αυτές οι επιχειρήσεις, όπως και οι υπόλοιποι κλάδοι της οικονομίας, θα επωφεληθούν από τον πολλαπλασιαστή που θα έχουν οι μεγάλες επενδύσεις σε επόμενη φάση. Η προσέλκυση ιδιωτικών κεφαλαίων στα λίγα μεγάλα έργα υποδομών θα ενισχυθεί αν συνοδεύονται από κεφάλαια του Ελλάδα 2.0 και του νέου ΕΣΠΑ (εφόσον οι τράπεζες τις κρίνουν επιλέξιμες, μία παράμετρος που δε μπορεί ακόμη να αποτιμηθεί). Η νεωτερική αυτή χρηματοδότηση της ανάπτυξης, με συνδυασμό κρατικών και ιδιωτικών πόρων, εθνικών και ξένων, καλείται να θέσει σε κίνηση έναν ενάρετο κύκλο επενδύσεων και κατανάλωσης, ο οποίος θα τροφοδοτήσει με σχετική ταχύτητα όλους τους κλάδους της οικονομίας. Οι επενδύσεις αυτές μπορούν -εκτός από να να συμβάλλουν σημαντικά στο ΑΕΠ- να δημιουργούν θέσεις εργασίας σε σταθερή βάση. βασική προϋπόθεση για την επιτυχή διάχυση του ανάπτυξης είναι η βελτίωση των ποιοτικών χαρακτηριστικών του διαθέσιμου εργατικού δυναμικού, καθώς οι θέσεις εργασίας που θα δημιουργούνται απαιτούν υψηλότερο επίπεδο επαγγελματικής κατάρτισης, περιορίζοντας την ανειδίκευτη ή χαμηλής εξειδίκευσης εργασία.

Αν εμβαθύνουμε λοιπόν στα παραπάνω, θα διαπιστώσουμε ότι το Πρώτο συγκριτικό πλεονέκτημα είναι η στρατηγική γεωγραφική θέση της χώρας, ένα εμπορικό-πολιτισμικό-οικονομικό σταυροδρόμι και φυσικό δίαυλο ανάμεσα στις χώρες της Εγγύς και Άπω Ανατολής και της Κεντρικής και Νότιας Ευρώπης από την αρχαιότητα . Η φυσική ροή του θαλάσσιου εμπορίου από την Ανατολή προς την Ευρώπη περνά από την Ελλάδα, όπως άλλωστε έδειξε

και η μεγάλη επένδυση της COSCO στο λιμάνι του Πειραιά, με την αλλαγή του ρόλου του στο διαμετακομιστικό εμπόριο της Μεσογείου και της ΕΕ. Η αναβάθμιση των υποδομών και η διευκόλυνση της πρόσβασης στην Ελλάδα είναι θεμελιώδους σημασίας, και προς αυτή την κατεύθυνση ετοιμάζεται η νέα σύνδεση του ΟΛΘ με το σιδηροδρομικό δίκτυο, μα και η προώθηση από τον ΟΣΕ της κατασκευής διαμετακομιστικού κέντρου στα Διαβατά Θεσσαλονίκης. Γενικά το λιμάνι της Θεσσαλονίκης καλείται να παίξει ακόμη μεγαλύτερο ρόλο για τα τα Βαλκάνια, ηγούμενο όλων των προς πώληση μικρότερων λιμένων στη Β. Ελλάδα. Παρόμοιο ρόλο παίζει ήδη η Εγνατία Οδός, συνδέοντας την Τουρκία και την Μέση Ανατολή με τις χώρες των Βαλκανίων και την Ευρώπη. Η αναβάθμιση των τοπικών αεροδρομίων, των λιμανιών, η δημιουργία μαρίνων ελλιμενισμού σκαφών αναψυχής, αποτελούν προϋποθέσεις για την ενίσχυση της πραγματικής οικονομίας. Ειδικά, το πλέγμα των αεροδρομίων (όπως έχουμε ήδη διαπιστώσει από την πρόοδο του αεροδρομίου "Μακεδονία") και των νέων υδατοδρομίων, σε συνδυασμό με λιμάνια κρουαζιέρας θα δημιουργήσει νέες πύλες εισόδου, αλλά και θα διαφοροποιήσει και αναβαθμίσει το ελληνικό τουριστικό προϊόν. Οι μεταφορές και οι υποδομές διαμετακόμισης προσλαμβάνουν δεσπόζουσα

θέση, καθώς καλούνται να προσφέρουν αξιόπιστες και ανταγωνιστικές υπηρεσίες, οι οποίες θα στηρίζουν τις εφοδιαστικές αλυσίδες της Δύσης, συμβάλλοντας αποφασιστικά στη συνολική ανταγωνιστικότητα στον εθνικό και διεθνή οικονομικό στίβο. Στο πλαίσιο των κομβικών επενδύσεων σε μεταφορικές υποδομές θα πρέπει να αναφέρουμε το Fly Over στην Περιφερειακή Θεσσαλονίκης, τις συνδέσεις περισσότερων πόλεων της ΠΚΜ με την Εγνατία Οδό, τις επεκτάσεις του μετρό Θεσσαλονίκης, και ο Δυτικός Προαστιακός Σιδηρόδρομος.

Τα θέρετρα ολοκληρωμένης τουριστικής ανάπτυξης αποτελούν μία από τις πιο ελκυστικές επιλογές της τουριστικής αγοράς. Καθώς η Ελλάδα εξελίσσεται σε προορισμό 5+ αστέρων, εμφανίζεται η ανάγκη για την ανάπτυξη τέτοιων θερέτρων που θα προσφέρουν πλήθος δραστηριοτήτων συνδυάζοντας: ιαματικό τουρισμό (ιαματικά κέντρα, spa), αθλητικό τουρισμό (θαλάσσια αθλήματα, γήπεδα γκολφ), ναυτικό τουρισμό (μαρίνες), συνεδριακό τουρισμό (συνεδριακά κέντρα) και πολλά άλλα. Σήμερα, αρκετά θέρετρα ολοκληρωμένης τουριστικής ανάπτυξης υλοποιούνται στην ΠΚΜ, ενώ και πρόσθετες εκτάσεις-φιλέτα της ΕΤΑΔ προγραμματίζονται για παραχώρηση. Η ανάπτυξη των θερέτρων αυτών θα συμβάλλει στην αξιοποίηση της ευρύτερης περιοχής όπου είναι εγκατεστημένα, εξαιτίας της υψηλής ποιότητας της κατασκευής τους και των υπηρεσιών που προσφέρουν.

Επιπρόσθετα, η δημιουργία διεθνούς αγοράς δεύτερης κατοικίας θα δώσει μία ακόμα ώθηση στην ελληνική οικονομία, καθώς θα προσθέσει εισόδημα προερχόμενο από διευρυμένη παραμονή στην χώρα, ενισχύοντας παράλληλα την κατασκευαστική βιομηχανία. **Αν κρίνουμε από το έργο του Ελληνικού, δημιουργούνται από το στάδιο της κατασκευής 10.000 θέσεις εργασίας, ενώ σύμφωνα με το σχεδιασμό της Lamda Development κατά τη διάρκεια κατασκευής του έργου στο πρώην αεροδρόμιο οι νέες θέσεις εργασίας θα ξεπεράσουν τις 30.000. Ωστόσο το σημαντικότερο είναι πως με την ολοκλήρωση των εργασιών θα δημιουργηθούν συνολικά περίπου νέες 70.000 θέσεις εργασίας, από ευρύ φάσμα εξωστρεφών δραστηριοτήτων που θα λειτουργούν στο Ελληνικό.**

Οι γοργά αναπτυσσόμενες ψηφιακές υπηρεσίες μπορούν να αποτελέσουν σημαντική αναπτυξιακή παράμετρο για την ελληνική οικονομία. Η συνεχής υιοθέτηση και χρήση των Τεχνολογιών Πληροφοριών και Επικοινωνίας (ΤΠΕ) από τις επιχειρήσεις, τους πολίτες και τον

δημόσιο τομέα συμβάλει στην εξοικονόμηση πόρων, στην αύξηση των δημόσιων εσόδων και τελικά στη δημιουργία νέων επιχειρήσεων και νέων θέσεων εργασίας, υψηλότερης εξειδίκευσης. Επίσης ιδιαίτερη προσοχή, λόγω και της ιδιομορφίας της Ελλάδος, θα πρέπει να δοθεί στη διείσδυση του διαδικτύου στις μη αστικές περιοχές, ώστε να αυξηθεί η παραγωγικότητα του αγροδιατροφικού τομέα, να υποστηριχθούν καλύτερα οι τουριστικές μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις, και να γίνει η χώρα ελκυστικότερη στους «ψηφιακούς νομάδες».

Θέλοντας να εστιάσουμε περισσότερο στην Κεντρική Μακεδονία, έχουμε καταγράψει κάποιες σημαίνουσες επενδύσεις. Η επένδυση της Pfizer στο δεύτερο χώρο στη Θεσσαλονίκη ξεπερνά τα 100 εκατ. € , με τους υπεύθυνους της εταιρίας να δηλώνουν ότι αν βρεθούν τα κατάλληλα κίνητρα θα προχωρήσει και σε άλλες επενδύσεις. Αρχικός σχεδιασμός της εταιρείας ήταν η δημιουργία 200 θέσεων εργασίας στην πόλη, όμως αποφάσισε να διπλασιάσει αυτόν τον αριθμό όταν διαπίστωσε το υψηλό επίπεδο του τοπικού ανθρώπινου δυναμικού, και στη συνέχεια να τον αυξήσει περαιτέρω, στα 700 άτομα. Το Διεθνές Κέντρο Επιτάχυνσης Ψηφιακού Μετασχηματισμού της CISCO στον χώρο των παλαιών Δημοτικών Σφαγείων θα φιλοξενεί start ups και εργαζομένους και συνεργάτες της, ενώ στον χώρο του θα γίνονται μαθήματα ρομποτικής για παιδιά και μαθήματα για απόκτηση νέων δεξιοτήτων για εργαζόμενους και ανέργους με τη δυνατότητα απόκτησης πιστοποιήσεων. Σε πρώτη φάση θα φιλοξενηθούν δυο start ups που θα εργαστούν στα κομμάτια της ενέργειας και του internet of things (IoT). Στην ίδια κατηγορία εργαζόμενων απευθύνεται και η De Loitte, η οποία, μεταφέροντας στη Θεσσαλονίκη το επιχειρησιακό κέντρο της για τα Βαλκάνια, "στρατολογεί" συνεχώς νέα στελέχη υψηλής εξειδίκευσης.

Όσον αφορά τον τουρισμό της ΠΚΜ, ξεχωρίζει η σχεδιαζόμενη επένδυση 205 εκ.€ στο Πόρτο Καρά. Το επενδυτικό πλάνο των νέων ιδιοκτητών περιλαμβάνει την αναδιαμόρφωση της συνολικής έκτασης 18.000 στρεμμάτων, με πρόβλεψη και διερεύνηση ανάπτυξης ξενοδοχειακών μονάδων 7 αστέρων, διαμόρφωσης περιοχής ιδιωτικών κατοικιών υψηλών προδιαγραφών, καζίνο, οινοποιείο, μαρίνα και υψηλού επιπέδου αθλητικές εγκαταστάσεις καθώς και άλλες δραστηριότητες. Παράλληλα, η ΕΤΑΔ ενδιαφέρεται να παραχωρήσει το κάμπινγκ Αγ. Τριάδας Θεσσαλονίκης, παραθαλάσσιο ακίνητο 49 στρεμμάτων στο Ποσείδι Χαλκιδικής, όπως και έκταση 915 στρεμμάτων στην περιοχή Σάνη της Χαλκιδικής, για την ανάπτυξη παραθεριστικών κατοικιών και υποδομών τουρισμού και αναψυχής. Υπενθυμίζεται πως το κάμπινγκ του ΕΟΤ στο Παλιούρι έχει μεταβιβαστεί, ενώ μετά την παραχώρηση της έκτασης, σχεδόν ολοκληρώθηκε η ξενοδοχειακή επένδυση resort στη Νικήτη Χαλκιδικής. Επιπρόσθετα, ισχυρή ώθηση στην τουριστική ανάπτυξη θα δώσει και η υλοποίηση του ενιαιού παραλιακού μετώπου, για την Περιφερειακή Ενότητα Θεσσαλονίκης.

Με την ολοκλήρωση του έργου της προβλήτας 6, το λιμάνι της Θεσσαλονίκης θα τριπλασιάσει την ικανότητα εξυπηρέτησης εμπορευματοκιβωτίων. Με την κίνηση αυτή, εξελίσσεται σε κύριο διεθνές λιμάνι των Βαλκανίων, με μεγαλύτερες ευρωπαϊκές φιλοδοξίες. Ο ΟΛΘ επεκτείνεται σε δημιουργία dry ports, δηλαδή κέντρα logistics σε χώρες των Βαλκανίων, ήδη έκανε το πρώτο βήμα στη Σόφια της Βουλγαρίας και έπεται συνέχεια στη Σερβία και στην ΠΓΔΜ. Σύμφωνα δε με τον αρχικό σχεδιασμό των επενδυτών, το λιμάνι της Θεσσαλονίκης εξελίσσεται σε homeport για τα κρουαζιερόπλοια. Στην από χρόνια ανενεργή ΕΛΒΟ αναμένονται 95-135 εκ ως επένδυση από τους νέους ιδιοκτήτες, που όμως μάλλον θα εξαρτηθεί από τη σύναψη αμυντικών

συμβολαίων με τις ΕΔ. Πάντως οι ισραηλινοί επενδυτές δηλώνουν ότι έχουν και εξαγωγικές βλέψεις.

Σχετικά με τον υποτιμημένο κλάδο των εξορύξεων, πρόσφατα η εταιρεία Ελληνικός Χρυσός υπέγραψε νέα επενδυτική συμφωνία με το Δημόσιο για την πλήρη ανάπτυξη των Μεταλλείων Κασσάνδρας, και είναι πλέον σε θέση να υλοποιήσει το νέο, αναβαθμισμένο επενδυτικό της σχέδιο, με επιπλέον επενδύσεις ύψους $1,9 δις. Με τη νέα συμφωνία προβλέπεται η δημιουργία και διατήρηση 3.000 καλά αμειβομένων θέσεων εργασίας, με προτεραιότητα στις προσλήψεις από το Δήμο Αριστοτέλη. Συνολικά, και με την επένδυση της Ελληνικός Χρυσός σε πλήρη ανάπτυξη, θα δημιουργηθούν 5.000 άμεσες και έμμεσες θέσεις εργασίας, ενώ 900 επιπλέον εργαζόμενοι θα απασχοληθούν κατά την διάρκεια των κατασκευαστικών εργασιών στο έργο των Σκουριών. Παράλληλα, θα κατευθυνθούν 3,5 δισ. € σε ελληνικές επιχειρήσεις μέσω προμηθειών αγαθών και υπηρεσιών, ενισχύοντας το τζίρο και την απασχόληση στους συνεργαζόμενους προμηθευτές της τοπικής αγοράς.

Ωστόσο, η δημιουργία του τεχνολογικού πάρκου Thess INTEC στην Περαία αποτελεί ίσως την πιο εμβληματική επένδυση μέσα στο πνεύμα του νέου αναπτυξιακού προτύπου, καθώς φιλοδοξεί να γεννήσει ένα εντελώς καινούργιο οικοσύστημα παραγωγής καινοτομίας. Παρότι όμως είναι ένα έργο υπερτοπικού ενδιαφέροντος, για την ίδια τη Θεσσαλονίκη θα αποτελέσει κομβικό γεγονός κορυφαίας σημασίας, καθώς θα κάνει την πόλη πιο ορατή στον παγκόσμιο χάρτη της υψηλής τεχνολογίας. Η Θεσσαλονίκη είναι ήδη σε αυτόν τον χάρτη, καθώς διαθέτει καλά πανεπιστήμια και ερευνητές, αλλά δεν διαθέτει ως τώρα τη μάζα, τον όγκο και τη συγκέντρωση resources που χρειάζονται, ώστε να ανταγωνιστεί άλλες πόλεις. Σύμφωνα με τους επικεφαλής του πρότζεκτ, ήδη υπάρχουν γραπτές συμφωνίες για το 93% του χώρου που θα χτιστεί, με εταιρείες, ιδρύματα και πανεπιστήμια, που θέλουν να εγκατασταθούν εκεί, το δε έργο φέρεται να διαθέτει εξασφαλισμένη χρηματοδότηση από τα διάφορα νέα χρηματοδοτικά εργαλεία και από μεγάλη ιδιωτική συμμετοχή.

Όλες οι παραπάνω δραστηριότητες δεν απευθύνονται φυσικά αποκλειστικά σε εργαζόμενες γυναίκες. Παρόλα αυτά, διαφέρουν ριζικά από εκείνες των προηγούμενων δεκαετιών, με εστίαση κυρίως στην κλωστοϋφαντουργία και στην επεξεργασία αγροτικών προϊόντων. Οι νέες επενδύσεις απαιτούν άτομα υψηλής κατάρτισης, ακόμη και στους λιγότερο απαιτητικούς κλάδους της εστίασης και του τουρισμού, διότι κατά κανόνα επιδιώκουν να προσφέρουν αγαθά και υπηρεσίες μεγαλύτερης αξίας σε αγορές όλου του πλανήτη. Η μεγαλύτερη επιμονή των γυναικών στην ακαδημαϊκή και επαγγελματική εκπαίδευση τους δίνει σοβαρά πλεονεκτήματα στην αγορά εργασίας, από κοινού με τις εγνωσμένες μαλακές δεξιότητες που διαθέτουν σε σαφώς μεγαλύτερο βαθμό από τους άνδρες εργαζομένους. Η Πολιτεία μπορεί να συνδράμει, αφενός με επενδύσεις σε τομείς παροχής φροντίδας, όπου "παγιδεύονται" δυσανάλογα πολλές γυναίκες, και με κινήσεις άρσης των πολιτιστικών αναστολών των γυναικών απέναντι στις θετικές επιστήμες και στα επαγγέλματα ΤΠΕ, για τα οποία η ήδη υψηλή ζήτηση θα ανεβεί κατακόρυφα, ακόμη και ως εφαρμογές αυτοματισμού σε βιομηχανίες και σε έργα ΑΠΕ.

8. Προτάσεις πολιτικής ειδικά για την ΠΚΜ

8.1. Οι νέες τεχνολογίες και η πράσινη οικονομία έχουν τη δυνατότητα να ενισχύσουν τις επαγγελματικές προοπτικές για γυναίκες

Πράσινη Μετάβαση

Δεν υπάρχει αμφιβολία πως η μετάβαση σε μια οικονομία μηδενικών εκπομπών αερίων θερμοκηπίου μέχρι το 2050 είναι μια τεράστια πρόκληση χωρίς ιστορικό προηγούμενο. Οι παλαιότερες ενεργειακές μεταβάσεις, όπως η εποχή του άνθρακα για τη βιομηχανική επανάσταση και η εποχή του πετρελαίου για την αυτοκίνηση, χρειάστηκαν 50 με 100 χρόνια για να ολοκληρωθούν. Η πράσινη μετάβαση που επιδιώκει τώρα η ΕΕ πρέπει να ολοκληρωθεί σε μόλις 30 χρόνια. Επίσης, σε αντίθεση με προηγούμενες ενεργειακές μεταβάσεις που καθοδηγούνταν από την ιδιωτική πρωτοβουλία με βοήθεια της πολιτείας, η πράσινη μετάβαση απαιτεί πρωταρχικό ρόλο της Πολιτείας, με συνεργασία της ιδιωτικής πρωτοβουλίας.

Η συμβολή του Ελλάδα 2.0 στην πράσινη μετάβαση ανέρχεται στο 38% των συνολικών πιστώσεών του. Περιλαμβάνονται επενδύσεις για τη στήριξη της περαιτέρω επέκτασης των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας στο ενεργειακό μείγμα της Ελλάδας, για την υπογειοποίηση μέρους των δικτύων υψηλής τάσης, και για την κατασκευή διασυνδέσεων ηλεκτρικής ενέργειας. Στο Σχέδιο θα διασφαλίζεται επίσης ότι τα μελλοντικά σχέδια αστικής ανάπτυξης θα περιλαμβάνουν ειδικό κεφάλαιο για μέτρα προσαρμογής, ώστε να ενισχύεται η συνολική ανθεκτικότητα στην κλιματική αλλαγή για όλους τους δήμους της χώρας. **Όπως γίνεται σαφές, ένα επενδεδυμένο ποσό ύψους 21,83 δισ. μέσα σε μία εξαετία € θα δημιουργήσει νομοτελειακά και έναν πολύ μεγάλο αριθμό ικανοποιητικά αμειβομένων θέσεων εργασίας, με πιο αποδοτικές τις ειδικότητες της ομάδας STEM, την οποία οι Ελληνίδες έχουν έναν ακόμη λόγο να αντιμετωπίσουν πιο θετικά.**

Η ΠΚΜ ήδη στηρίζει την Πράσινη Μετάβαση μέσω εργαλείων όπως το πρόγραμμα LIFE και του ΠΕΣΚΠΑ ΠΚΜ, όμως μπορεί να ενισχύσει περισσότερο την επιδραστικότητα των παραπάνω δράσεων και κεφαλαίων με χρηματοδοτήσεις για ενεργειακή αναβάθμιση των δημόσιων κτιρίων στη ζώνη ευθύνης της, με την παροχή ισχυρών κίνητρων για ανάλογες ιδιωτικές επενδύσεις, με την την κατεύθυνση κονδυλίων προς την αντιμετώπιση των συνεπειών της κλιματικής αλλαγής και των φυσικών καταστροφών, με την προώθηση διάθεσης περισσότερων σχετικών τεχνικών ειδικοτήτων από τις τοπικές δομές ΚΕΚ, με την υλοποίηση αστικών αναπλάσεων χαρακτηριζόμενων από μείωση του ενεργειακού αποτυπώματος, με τη στήριξη προσπαθειών για μετατροπή παλαιών αυτοκινήτων σε ηλεκτροκίνητα από μικρομεσαίες επιχειρήσεις, και με την άσκηση πίεσης προς την Πολιτεία για κατάργηση των υγρών καυσίμων στα ΜΜΜ, τουλάχιστον της πιο περιβαλλοντικά επιβαρυμένης Θεσσαλονίκης.

Ψηφιακή μετάβαση

Η συμβολή του Ελλάδα 2.0 στην πολυπόθητη ψηφιακή μετάβαση ανέρχεται στο 23,3% των συνολικών πιστώσεών. Περίπου 1,3 δισ. € διατίθενται ειδικά για διάφορα έργα με στόχο την ψηφιοποίηση της δημόσιας διοίκησης, και τη διευκόλυνση της ανάπτυξης έξυπνων πόλεων σε ολόκληρη την Ελλάδα. Κάποια ενδεικτικά έργα που έχουν προγραμματιστεί είναι:

- Ψηφιοποίηση καίριων αρχείων σε διαφόρους τομείς (υγεία, δικαιοσύνη, πολεοδομίες, κτηματολόγιο, μετανάστευση, ΕΦΚΑ κα) και ενσωμάτωσή τους σε αντίστοιχα πληροφοριακά συστήματα.
- Διασφάλιση της διασύνδεσης και διαλειτουργικότητας συστημάτων και επιμέρους μητρώων και μεμονωμένων εφαρμογών μεταξύ φορέων του Δημοσίου.
- Πληροφοριακό σύστημα για τη διαχείριση συναλλαγών της Δημόσιας Διοίκησης με τους πολίτες και τις επιχειρήσεις (CRM).
- Επενδύσεις για την καταπολέμηση της φοροδιαφυγής, που περιλαμβάνουν περαιτέρω ψηφιοποίηση των φορολογικών υπηρεσιών, κωδικοποίηση και εκσυγχρονισμό της φορολογικής νομοθεσίας, δράσεις κατά του λαθρεμπορίου και χρήση τεχνητής νοημοσύνης για τη διευκόλυνση των φορολογικών ελέγχων, ενίσχυση των ηλεκτρονικών συναλλαγών κα.
- Ψηφιακός μετασχηματισμός επιχειρήσεων, με απόκτηση εξοπλισμού, υπηρεσιών cloud και διαδικτυακών υπηρεσιών, όπως οι νέες τεχνολογίες ηλεκτρονικών πληρωμών, το ηλεκτρονικό τιμολόγιο, η εργασία από απόσταση, το ψηφιακό γραφείο κλπ.

Στο σημείο αυτό αξίζει να υπογραμμιστεί ότι η ευρυζωνική πρόσβαση των αγροτικών περιοχών στο διαδίκτυο είναι ένα όχημα που επιτρέπει την προσφορά μιας εντελώς νέας γενιάς υπηρεσιών πολυμέσων και λύσεων από απομακρυσμένες περιοχές. Η χρήση της εν λόγω τεχνολογίας έχει αλλάξει δραστικά την αποτελεσματικότητα των επιχειρηματικών στρατηγικών, στον πρωτογενή και δευτερογενή τομέα, αλλά και της καλύτερης προβολής μικρών τουριστικών μονάδων του τριτογενούς τομέα.

Ως προς τη στήριξη πρωτοβουλιών αυτής της μεταρρύθμισης, η ΠΚΜ έχει τη δυνατότητα να επεκτείνει τις πληροφορικές υποδομές της προς όφελος της αποδοτικότητας των υπηρεσιών της, να αξιοποιήσει ψηφιακά εργαλεία στρατηγικού προγραμματισμού για τον μελλοντικό προγραμματισμό της, να αξιοποιήσει την ψηφιοποίηση στα πλαίσια των αναγκών της πολιτικής προστασίας, να παρέχει ισχυρά κίνητρα για ιδιωτικές επενδύσεις (ηλεκτρονικό εμπόριο, καινοτομία, αυτοματοποίηση, 3D Printing κλπ), να χρηματοδοτήσει έργα smart city για τους δήμους, να επιδιώξει τη διάθεση περισσότερων ειδικοτήτων ΤΠΕ από τις τοπικές δομές ΚΕΚ, και να στηρίξει την αγροτική ευρυζωνικότητα.

Υποδομές - Θεσμική λειτουργία

Εκτός από τις ιδιαίτερα δυναμικές προαναφερθείσες δραστηριότητες, η Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας δύναται να στηρίξει τη δημιουργία καλύτερα αμειβόμενων θέσεων εργασίας και μέσω άλλων πρωτοβουλιών, πιο συμβατικών αλλά ιδιαίτερα αποδοτικών. Η ΠΚΜ θα μπορούσε να αναλάβει τοπικές χρηματοδοτικές πρωτοβουλίες για εξασφάλιση καλύτερων υποδομών για τον τουρισμό, ανάπλαση αστικών κέντρων ώστε να γίνουν ελκυστικότερος προορισμός city break, κατασκευή μαρίνων, αναβάθμιση μικρών λιμένων, χωροθέτηση υποδομών για τη μεταφορά ενέργειας και το διεθνές εμπόριο, ισχυρότερη συνεργασία των τοπικών ΑΕΙ με την επιχειρηματικότητα, αναβάθμιση όσων οδικών συνδέσεων με τις βαλκανικές χώρες εκκρεμούν, σύσταση κοινοπραξιών ΣΔΙΤ, διοικητικά μέτρα διευκόλυνσης και ενίσχυσης της ανάπτυξης της τοπικής τουριστικής βιομηχανίας, ανάδειξη σημαντικών αρχαιολογικών χώρων, αναβάθμιση των δυνατοτήτων του Film Office, περαιτέρω στήριξη των βρεφονηπιακών σταθμών και των δομών φιλοξενίας ηλικιωμένων, μεταβολή διοικητικής φιλοσοφίας για επιτάχυνση των διαδικασιών αδειοδότησης κλπ. **Αναφερόμαστε σε ήπιες και**

μη δράσεις διάχυσης της ανάπτυξης πληθυσμιακά, γεωγραφικά και επιχειρηματικά σε όλη την Κεντρική Μακεδονία, με βέβαια πολλαπλασιαστικά οφέλη για τη γυναικεία απασχόληση.

8.2. Πιθανές πρόσθετες πολιτικές στήριξης για ένα καλύτερο μέλλον εργασίας, για νεαρές γυναίκες και άνδρες

Όπως ήδη αναφέρθηκε στην ενότητα 7.2, από πόρους του ΕΣΠΑ τα Περιφερειακά Προγράμματα καλούνται να χρηματοδοτούν δράσεις κοινωνικού χαρακτήρα που αφορούν:

- ανάγκες υποδομών για την αγορά εργασίας, την υγεία, την μακροχρόνια φροντίδα, την εκπαίδευση και δια βίου μάθηση, την κοινωνική πρόνοια και κοινωνική ένταξη, αλλά και για τον τουρισμό και τον πολιτισμό στο πλαίσιο της συμβολής στην κοινωνικοοικονομική ανάκαμψη και
- δράσεις καταπολέμησης της φτώχειας, της ενεργού και ισότιμης κοινωνικοοικονομικής ένταξης, της προώθησης της ισότητας και της ισότιμης **πρόσβασης σε υπηρεσίες**.

Όπως γίνεται αντιληπτό, με δράσεις στο πνεύμα των παραπάνω μπορεί η Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας να προωθήσει τη μείωση των έμφυλων ανισοτήτων στο πεδίο της εργασιακής απασχόλησης. Άλλωστε αυτός είναι και ένας από τους στόχους του ΠΜΔΑΑΕ-ΠΚΜ. Ήδη, από το 2011 η στήριξη των ηλικιωμένων (επ' ωφέλεια όσων εργαζόμενων γυναικών αναλαμβάνουν καθήκοντα φροντίδας) του Δικτύου Πρόληψης και Προαγωγής Υγείας. Επίσης, η ΠΚΜ συμμετέχει στην ΕΕΤΑΑ ΑΕ, μη κερδοσκοπική εταιρία με μετόχους κρατικούς και κοινωνικούς φορείς. Στα αντικείμενα της Εταιρίας με γυναικείο ενδιαφέρον περιλαμβάνονται τα ΚΔΑΠ, η ίδρυση νέων τμημάτων προσχολικής φροντίδας, το πρόγραμμα οικονομικής στήριξης οικογενειών με παιδιά προσχολικής ηλικίας, το πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι»", τα κέντρα πρόληψης των εξαρτήσεων και η προαγωγής της ψυχοκοινωνικής υγείας, και οι δομές για την αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών.

Στο σημείο αυτό αξίζουν να αναφερθούν οι δράσεις του ΤΑΜΕ (Ταμείο Ασύλου, Μετανάστευσης και Ένταξης), δράσεις που επικεντρώνονται στην βραχυχρόνια πρώιμη ένταξη (υποδοχή) μεταναστών και προσφύγων. Ειδικά όσον αφορά στη συνέργεια του Στόχου Πολιτικής 4 με το ΤΑΜΕ, το Ταμείο θα χρηματοδοτήσει κυρίως παρεμβάσεις πρώιμης κοινωνικής ένταξης με έμφαση στα άτομα που διαβιούν στις δομές πρώτης υποδοχής, ενώ το ΕΣΠΑ θα χρηματοδοτεί κυρίως παρεμβάσεις μεσο-μακροπρόθεσμης κοινωνικής ένταξης των υπηκόων τρίτων χωρών, καθώς και των ατόμων με μεταναστευτικό υπόβαθρο. Θα επιδιωχθεί η μέγιστη δυνατή συνέργεια των Προγραμμάτων του ΕΣΠΑ με το ΤΑΜΕ, το Ταμείο Εσωτερικής Ασφάλειας και το Ταμείο για την Ολοκληρωμένη Διαχείριση Συνόρων. Σύμφωνα με την αποστολή του, το Ταμείο είναι σε θέση να προωθήσει την ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων (και τη συντήρηση παλαιών) για γυναίκες πρόσφυγες, ειδικά όσων βρίσκονται υπό καθεστώς ασύλου. **Οι γυναίκες αυτές θα μπορούσαν κάλλιστα να ενεργοποιηθούν σε επαγγελματικές ειδικότητες με πιο "παραδοσιακό" χαμηλής εξειδίκευσης χαρακτήρα, αλλά και στην παροχή πιο απαιτητικών υπηρεσιών, ειδικά στους τομείς υγείας και παροχής ανθρώπινης φροντίδας.**

Μία ξεχωριστή περίπτωση: το έργο INTERNISA

Το Έργο ξεκίνησε τον Οκτώβριο του 2020 υπό το συντονισμό της Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας, με 8 ακόμη εταίρους από χώρες της Μεσογείου, με χρονοδιάγραμμα υλοποίησης τους 30 μήνες, και με χρηματοδότηση από κονδύλια του ΕΤΠΑ. Στόχος του είναι να συμβάλει στη γεφύρωση του έμφυλου ψηφιακού χάσματος, μέσω παρεμβάσεων στην

αγορά εργασίας. Το INTERNISA σκοπεύει να συμβάλει στην ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και στη βελτίωση του βαθμού ψηφιοποίησης των οικονομιών των συνεργαζόμενων μεσογειακών χωρών αυτών, μειώνοντας έτσι την ανεργία των γυναικών και προσφέροντάς καινοτόμες υπηρεσίες που θα ενισχύσουν την απασχόληση τους. Παράλληλα, επιδιώκει να επηρεάσει την αγορά εργασίας σε τέσσερις βασικούς τομείς της Μεσογειακής οικονομίας (αγροδιατροφή, κλωστοϋφαντουργία, χρηματοοικονομικά, τουρισμός) μέσω της ανάπτυξης ενός συνεργατικού δικτύου και της πραγματοποίησης πολλών και σημαντικών παρεμβάσεων ενισχυτικών ως προς την αντιστοίχιση της ζήτησης και της προσφοράς εργασίας, ειδικά για γυναίκες και νέους που ανήκουν στην κατηγορία NEETS (Not in Employment, Education or Training) δηλαδή όσων δεν εργάζονται, ούτε βρίσκονται σε διαδικασία εκπαίδευσης ή κατάρτισης.

Οι κύριες παρεμβάσεις του Έργου είναι: α) παροχή υλικών για την εκπαίδευση των γυναικών στις απαραίτητες ψηφιακές δεξιότητες, και για εργασία στον τομέα της ψηφιοποίησης γεωργικών τροφίμων, κλωστοϋφαντουργίας, τουρισμού και χρηματοπιστωτικών τομέων, β) διάθεση υλικού κατάρτισης για επιχειρηματίες, με στόχο την εκμάθηση ψηφιοποιημένων επιχειρηματικών μοντέλων, η εφαρμογή των οποίων θα οδηγήσει σε αύξηση των προσλήψεων γυναικών με ψηφιακή εξειδίκευση, γ) υλοποίηση διαδικτυακής πύλης και εφαρμογών για κινητά που θα παρέχει πρόσβαση σε εκπαιδευτικά προγράμματα και το παραπάνω εκπαιδευτικό υλικό, δ) δημιουργία δομών που θα επιτρέπουν σε γυναίκες και εργοδότες να έρχονται σε επαφή για πρακτική εκμάθηση, με αποτέλεσμα νέες θέσεις εργασίας, συνέργειες, και προσλήψεις πλήρους απασχόλησης, πραγματοποίηση εκθέσεων (Job Fairs). Τέλος, το έργο θα προσδιορίσει καλές πολιτικές και πρακτικές για την προώθηση της απασχόλησης και της ψηφιοποίησης των γυναικών. **Με δυο λόγια, το INTERNISA συμπυκνώνει τις πλέον σημαντικές δράσεις για την αύξηση της γυναικείας απασχόλησης και τη μεγαλύτερη διείσδυση γυναικών σε επαγγέλματα ΤΠΕ.**

8.3. Η συμμετοχή όλων στον κοινωνικό διάλογο για την απασχόληση κρίνεται απαραίτητη

Είναι σαφές από όλη την έκθεση πως φορείς με διεθνές κύρος (πχ ILO και WEF), οι υπηρεσίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, πολυεθνικές συμβουλευτικές και μελετητικές εταιρίες, οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών, κοινωνικοί και επιστημονικοί φορείς, και φυσικά οι δομές του ελληνικού κράτους δείχνουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον για την εξάλειψη των έμφυλων διακρίσεων και ανισοτήτων και τη γεφύρωση του υφιστάμενου χάσματος σε επίπεδο εκπαίδευσης, απασχόλησης μα και δημόσιας διοίκησης. Είναι επίσης σαφές ότι οι διαφορές μεταξύ γυναικών και ανδρών είναι πλέον σχετικά μικρές στα ανεπτυγμένα κράτη (στα οποία συμπεριλαμβάνεται και η Ελλάδα), σε επίπεδο ποσοτικό. Ωστόσο, με πιο ποιοτικά κριτήρια διαπιστώνουμε ότι οι γυναίκες εξακολουθούν να υστερούν σημαντικά σε σοβαρά ζητήματα όπως είναι οι αποδοχές, η ισορροπία εργασίας-ζωής, και η επαγγελματική ανέλιξη, κυρίως σε μη αναπτυγμένες περιφέρειες, στο επίπεδο της ΠΚΜ.

Με την ενδελεχή εξέταση της συμμετοχής γυναικών σε σπουδές θετικών επιστημών (ομάδα STEM) και σε επαγγέλματα ΤΠΕ (Ενότητες 2.1, 2.3, 2.4) μα και με την έρευνα πάνω στη γυναικεία παρουσία στις ευρωπαϊκές δομές εξουσίας, (Ενότητα 1.2), αναδεικνύονται παράγοντες που συνεπιδρούν πιο διακριτικά στο ζήτημα των έμφυλων διακρίσεων και ανισοτήτων. Εδώ αντιλαμβανόμαστε ότι -παρά την ύπαρξη αντικειμενικών δυσκολιών- υφίστανται διαδεδομένοι

πολιτιστικοί παράγοντες που αποτρέπουν τις γυναίκες από το να σταδιοδρομήσουν στους παραπάνω τομείς, και γενικά να ανελιχθούν στην ιεραρχία των οργανισμών όπου εργάζονται, και ότι οι πολιτιστικοί αυτοί παράγοντες είναι διαδεδομένοι και στα πιο εύπορα κράτη. Ενα τέτοιο πολιτιστικό παράδειγμα είναι το εξής: τα περισσότερα αγόρια, όταν αντιμετωπίζουν πρόβλημα με ψηφιακές συσκευές, αρχίζουν να το λύνουν μόνα τους, ή αισθάνονται πιο άνετα από τα κορίτσια στη χρήση ψηφιακών συσκευών με τα οποία είναι λιγότερο εξοικειωμένοι . Ανάλογες διαπιστώσεις υπογραμμίζουν την ανάγκη μέριμνας για τη μείωση του άγχους και των παγιωμένων αντιλήψεων μεταξύ των κοριτσιών σχετικά με τις ικανότητες που βασίζονται στο φύλο, ειδικά σε όπως οι ΤΠΕ. Αν και η εξέταση του Gender Equality Paradox in ICT (2.2) ανέδειξε επίσης μια γυναικεία τάση αποστροφής για τις ιδιαιτερότητες των ειδικοτήτων πληροφορικής, και την αντίθετη τάση σε λιγότερο ανεπτυγμένες περιφέρειες να επιδιώκεται μια τέτοια καριέρα, η μεγάλη εικόνα φανερώνει πως οι νεαρές γυναίκες ειδικά σε περιφέρειες πρωτευουσών τείνουν να συμμετέχουν ενεργότερα στους πιο αναπτυσσόμενους τομείς οικονομικής και κοινωνικής δραστηριότητας.

Είναι πολύ πιθανό πως οι ενεργητικές κρατικές πολιτικές για την ενίσχυση της παρουσίας γυναικών σε ανώτερες θέσεις (πχ η πρόσφατη Ενωσιακή Οδηγία για το εταιρικά ΔΣ) έχουν εξαντλήσει τις δυνατότητες του συστήματος για εξάλειψη των έμφυλων ανισοτήτων στις προηγμένες χώρες. Η επισήμανση αυτή τονίζει την ανάγκη για πιο προσωποκεντρικές (individualized) προσεγγίσεις, που με τη σειρά τους απαιτούν νέα εργαλεία πολιτικής, τα οποία ενδεχομένως θα προσφερθούν από τον ιδιωτικό τομέα. Τα εργαλεία αυτά θα αναπτυχθούν δύσκολα από τις υφιστάμενες δομές στήριξης της απασχόλησης· θα κληθούν να συμμετάσχουν οι πολίτες -και κυρίως οι γυναίκες- πολύ πιο ενεργά στον απαραίτητο κοινωνικό διάλογο, μέσα από τον οποίο θα καθοριστούν οι όροι για ισότιμη συμμετοχή μέσα στο νέο παραγωγικό πρότυπο, σε όλες του τις εκφάνσεις.

Επίλογος

Δύο δεκαετίες ήδη μέσα στον 21ο αιώνα, οι ανισότητες μεταξύ των φύλων στις αγορές εργασίας και στην απασχόληση επιμένουν πεισματικά. Ειδικά το έμφυλο χάσμα στην πολιτική ενδυνάμωση παραμένει το μεγαλύτερο, έχοντας διευρυνθεί κατά 2,4 ποσοστιαίες μονάδες από την έκδοση του 2020 της έκθεσης του WEF (Ενότητα 1). Σε 156 χώρες, οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν μόνο το 26,1% περίπου 35.500 εδρών του κοινοβουλίου, και μόλις το 22,6% των 3.400 υπουργών. Σε 81 χώρες, δεν υπήρξε ποτέ γυναίκα επικεφαλής του κράτους, τουλάχιστον έως τις 15 Ιανουαρίου 2021. Με τον τρέχοντα βαθμό προόδου, το Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ εκτιμά ότι θα χρειαστούν 145,5 χρόνια για να επιτευχθεί ισότητα φύλου στην πολιτική. Πάντως, σε παγκόσμιο επίπεδο, υπάρχουν σήμερα περισσότερες γυναίκες στα κοινοβούλια, ενώ δύο χώρες εξέλεξαν την πρώτη γυναίκα πρωθυπουργό τους. Το χάσμα μεταξύ των φύλων στην οικονομική συμμετοχή και στην αναζήτηση ευκαιριών παραμένει το δεύτερο μεγαλύτερο. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας το 58% αυτού του χάσματος έχει κλείσει μέχρι τώρα, με οριακή βελτίωση από το 2020. Η αργή πρόοδος που σημειώθηκε στο κλείσιμο του εν λόγω χάσματος είναι αποτέλεσμα δύο αντίθετων τάσεων. Από τη μία πλευρά, το ποσοστό γυναικών μεταξύ ειδικευμένων επαγγελματιών συνεχίζει να αυξάνεται, όπως και η πρόοδος προς τη μισθολογική ισότητα, αν και με βραδύτερο ρυθμό. Από την άλλη πλευρά, οι συνολικές ανισότητες εισοδήματος εξακολουθούν να γεφυρώνονται μόνο εν μέρει, και παρατηρείται επίμονη έλλειψη γυναικών σε διευθυντικές θέσεις, με τις γυναίκες να αντιπροσωπεύουν μόλις το 27% του συνόλου.

Ειδικά όσον αφορά την Πανδημία, οι προβλέψεις του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας (ILO) υποδηλώνουν ότι παγκοσμίως το 5% του συνόλου των απασχολούμενων γυναικών έχασαν τη δουλειά τους, σε σύγκριση με το 3,9% των ανδρών. Ενώ δραστηριότητες όπως το λογισμικό και οι υπηρεσίες πληροφορικής, οι χρηματοοικονομικές υπηρεσίες, η παροχή υγείας και η μεταποίηση εξισορροπούν αυτήν την τάση, εκεί όπου καταγράφεται πιο σοβαρή καταστροφή θέσεων εργασίας είναι οικονομικές δραστηριότητες με μεγαλύτερη συμμετοχή γυναικών, όπως οι λιανικές πωλήσεις, οι μη κερδοσκοπικοί οργανισμοί και τα ΜΜΕ. Επιπλέον στοιχεία από τον Ιανουάριο του 2021 δείχνουν ότι η αύξηση της απασχόλησης -αμειβόμενης και απλήρωτης- σε διπλή βάρδια εργασίας, συνδυασμένη με την αναστολή λειτουργίας σχολείων και δομών παροχής φροντίδας, συνέβαλαν σε αύξηση του στρες γύρω από την εργασιακή ασφάλεια και σε δυσκολία στη διατήρηση της ισορροπίας εργασίας-ζωής για γυναίκες με παιδιά.

Είτε κλαδικός είτε επαγγελματικός, κάθετος ή οριζόντιος, ο διαχωρισμός φύλου στην ΕΕ παραμένει επίσης διάχυτος, παρά την έμφαση που έχει λάβει μέχρι τώρα και τις προσπάθειες που καταβάλλονται για την αντιμετώπιση της πρόκλησης. Οι διαφορές ξεπερνούν κατά πολύ την κατάτμηση της αγοράς εργασίας και τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων, και εντοπίζονται επίσης στις συνθήκες εργασίας και στην ποιότητα εργασίας για γυναίκες και άνδρες σε διαφορετικές χώρες, περιφέρειες, κλάδους και επαγγέλματα. Οι ελαστικές μορφές απασχόλησης σε συνδυασμό με την μερική απασχόληση και την κινητικότητα της εργασίας διαδραματίζουν ήδη καθοριστικό ρόλο στην αγορά εργασίας, με τη διάδοση τους στην Ελλάδα να είναι ιδιαίτερα έντονη, και την προτίμηση τους από τις γυναίκες απολύτως σαφή. Παράλληλα, τα διαθέσιμα στοιχεία φανερώνουν ότι παγκοσμίως οι έμφυλες μισθολογικές

διαφορές παρουσιάζουν αύξηση, τουλάχιστον ως συνέπεια της Πανδημίας, με τις προοπτικές να είναι αδιευκρίνιστες (Ενότητα 4).

Οι περισσότερες έρευνες, μέτρα πολιτικής και πρωτοβουλίες σχετικά με την ισότητα των φύλων έχουν επικεντρωθεί στο μειονεκτήματα και διακρίσεις που αντιμετωπίζουν γυναίκες. Σε αυτήν την έκθεση διαπιστώνεται ωστόσο πως γυναίκες και άνδρες αντιμετωπίζουν πολλά παρόμοια προβλήματα στο χώρο εργασίας, όπως και ότι πολλοί εξωεπαγγελματικοί παράγοντες επηρεάζουν διαφορετικά τους άνδρες και τις γυναίκες. Οι άνδρες είναι πιο πιθανό να εργαστούν σε περισσότερο απαιτητικά φυσικά περιβάλλοντα και έχουν σχετικά χαμηλότερη ποιότητα χρόνου εργασίας από τις γυναίκες, αν και ταυτόχρονα είναι πιο πιθανό να απολαμβάνουν καλύτερες αμοιβές. Όμως, όσον αφορά άλλα κριτήρια αποτίμησης της ποιότητας εργασίας - ένταση, κοινωνικό περιβάλλον, δεξιότητες και επαγγελματικές προοπτικές - οι διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι αρκετά μικρές. Αυτό θα μπορούσε να οδηγήσει στο συμπέρασμα ότι αυτά τα ζητήματα δεν απαιτούν ιδιαίτερη προσοχή και ότι οι μόνες έμφυλες διαφορές ή ανισότητες που αξίζει να ληφθούν υπόψη σχετίζονται με τον χρόνο εργασίας, την αμοιβή ή το γεγονός ότι περιλαμβάνουν ορισμένες θέσεις εργασίας με μεγαλύτερη έκθεση σε φυσικούς κινδύνους από άλλες.

Ωστόσο, περαιτέρω ανάλυση διαφόρων κριτηρίων αποτίμησης της ποιότητας εργασίας ανατρέπει αυτή την ψευδαίσθηση. Υπάρχουν πράγματι πολλές σημαντικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναίκες οι οποίες, εφόσον αγνοούνται, καθιστούν ατελή τη συζήτηση για την ισότητα των φύλων. Η πρόσβαση στην εκπαίδευση, η οποία παίζει καθοριστικό ρόλο όσον αφορά την κατάκτηση δεξιοτήτων και την επαγγελματική ανέλιξη, είναι χαμηλότερη για τα επαγγέλματα χαμηλής εξειδίκευσης, όπου απασχολούνται πολλές γυναίκες. Από την άλλη πλευρά, οι προοπτικές σταδιοδρομίας είναι γενικά καλύτερες για τους άνδρες, αν και διαπιστώνεται ότι γυναίκες στελέχη επιχειρήσεων και ερευνήτριες καταγράφουν κατά μο υψηλότερες επαγγελματικές επιδόσεις. Το να νιώθει κανείς ότι πληρώνεται άδικα είναι πολύ σπανιότερο ανάμεσα στους άνδρες με υψηλή εξειδίκευση, ενώ οι γυναίκες δε φαίνεται να απολαμβάνουν ένα παρόμοιο αίσθημα δικαιοσύνης, ακόμα κι όταν βρίσκονται στην κορυφή.

Σε περιοχές με χαμηλό ποσοστό απασχόλησης, το χάσμα μεταξύ ποσοστού απασχόλησης γυναικών και ανδρών είναι μεγαλύτερο. Αυτό συνεπάγεται ότι τα χαμηλά επιτεύγματα των γυναικών (δείκτης FemDI) δεν είναι αποτέλεσμα της ζωής σε περιφέρειες με χαμηλά συνολικά επιτεύγματα, αλλά συνέπεια ακόμη υψηλότερων μειονεκτημάτων για όσες γυναίκες ζουν και εργάζονται σε αντίστοιχες περιφέρειες. Σε πιο ανεπτυγμένες περιοχές, οι γυναίκες τείνουν να επιτυγχάνουν περισσότερα (με υψηλότερες επιδόσεις στο δείκτη FemAI), εξακολουθούν όμως να βρίσκονται σε μειονεκτική θέση. Σε λιγότερο ανεπτυγμένες περιοχές, οι γυναίκες είναι λιγότερο πιθανό να εργαστούν, έχουν λιγότερο ελεύθερο χρόνο και είναι επίσης σε μειονεκτική θέση όσον αφορά την εκπαίδευση και την κατάρτιση. Οι πολιτικές θέσεις σε λιγότερο ανεπτυγμένες περιοχές κατέχονται κυρίως από άνδρες. Αυτό σημαίνει ότι οι γυναικείες απόψεις είναι λιγότερο πιθανό να ληφθούν υπόψη κατά το σχεδιασμό κρατικών πολιτικών.

Συνολικά, τα επιτεύγματα των γυναικών είναι υψηλότερα σε περιφέρειες με υψηλό ΑΕΠ κατά κεφαλή. Σε κάποιο βαθμό αυτό είναι αναπόφευκτο, καθώς περισσότερες γυναίκες που εργάζονται και κερδίζουν υψηλότερους μισθούς αυξάνουν επίσης το ΑΕΠ. Ως αποτέλεσμα, οι γυναίκες που μετακινούνται από μια περιοχή με χαμηλό κατά κεφαλήν ΑΕΠ σε μια περιοχή με υψηλό κατά κεφαλήν ΑΕΠ δε μπορούν μόνο να βελτιώσουν τις προοπτικές τους, αλλά και να

μειώσουν το μειονέκτημά τους σε σχέση με τους άνδρες. Οι περιφέρειες με υψηλό επίπεδο ανθρώπινης ανάπτυξης τείνουν επίσης να έχουν πιο επιτυχημένες γυναίκες. Ο συσχετισμός με τη διάσταση της εξουσίας είναι επίσης ισχυρός, υπογραμμίζοντας την ανάγκη περαιτέρω αύξησης του αριθμού των γυναικών στην πολιτική, ειδικά σε περιοχές όπου δεν υπάρχουν (σχεδόν) γυναίκες σε πολιτικές θέσεις. Οι περιφέρειες πρωτευουσών είναι συνήθως οι πιο ανεπτυγμένη περιοχή ανά χώρα και έχουν τον μεγαλύτερο αριθμό πολιτικών θέσεων. Οι γυναίκες τείνουν να αποδίδουν καλύτερα σε αυτές τις περιοχές όσον αφορά την Εργασία και τα Χρήματα, τη Γνώση και τη Δύναμη, αλλά τείνουν να αισθάνονται λιγότερο ασφαλείς. Η μείωση των μειονεκτημάτων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες θα μπορούσε ωφελήσει όλο το κοινωνικό σύνολο. Θα μπορούσε να ενισχύσει την ανάπτυξη και το εισόδημα, να βελτιώσει την ποιότητα της κυβέρνησης και να αυξήσει την ικανοποίηση από τη ζωή

Η σύνθεση του νοικοκυριού ενός εργαζομένου μπορεί επίσης να παίξει ρόλο στον καθορισμό των συνθηκών εργασίας και της ποιότητάς της. Από την άποψη αυτή, η διαθεσιμότητα δημόσιας μέριμνας για τα παιδιά είναι απαραίτητη για να επιτρέψει στις γυναίκες να επιστρέψουν στην αγορά εργασίας. Δεν αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι το ποσοστό συμμετοχής παιδιών 4 ετών στην προσχολική εκπαίδευση συσχετίζεται θετικά με τον δείκτη γυναικείας επίτευξης. Η προσχολική εκπαίδευση βελτιώνει επίσης την μετέπειτα εκπαιδευτική επιτυχία, ειδικά στην περίπτωση παιδιών με μειονεκτική καταγωγή. Είναι θετική λοιπόν για τις μητέρες και για την ανάπτυξη των παιδιών τους. Εδώ ειδικά οι μοναχικοί γονείς - και οι μοναχικές μητέρες ιδιαίτερα - ξεχωρίζουν αρνητικά. Οι μοναχικές μητέρες καταγράφουν τις χαμηλότερες βαθμολογίες για το κοινωνικό περιβάλλον (μαζί με γυναίκες σε νοικοκυριά με ηλικιωμένους συγγενείς). Αυτό το στοιχείο μπορεί να αντικατοπτρίζει το πιθανώς υψηλό ψυχικό και σωματικό κόστος που υφίστανται άτομα με ευθύνες φροντίδας, οι οποίες μπορεί να μην λαμβάνουν επαρκή στήριξη από το περιβάλλον εργασίας τους. Μόνοι γονείς, ιδιαίτερα μοναχικές μητέρες, είναι επίσης πιο πιθανό να δυσκολεύονται να ανταπεξέλθουν στις επαγγελματικές απαιτήσεις: σε ευρωπαϊκό επίπεδο, 1 στις 10 ανύπαντρες εργαζόμενες μητέρες αναφέρουν «μεγάλη δυσκολία» στο να τα βγάλουν πέρα. Επιπλέον, ο στόχος της εξισορρόπησης της εργασίας με εξωεπαγγελματικές δραστηριότητες και ευθύνες, όπως η οικιακή εργασία και φροντίδα, παραμένει πρόκληση για τους εργαζόμενους γονείς, ιδιαίτερα σε μονογονεϊκές οικογένειες. Μέσα στις προκλήσεις της έντασης στην εργασία, εντάσσονται οι αυξημένες συναισθηματικές απαιτήσεις, ειδικά για τις γυναίκες. Οι καλές προοπτικές για εξέλιξη της σταδιοδρομίας αυξήθηκαν σε όλες τις ηλικιακές ομάδες, αλλά εξακολουθούν να είναι πολύ χαμηλές -ιδιαίτερα για γυναίκες, ηλικίας άνω των 50 ετών. Αυτό πρέπει να αποτελέσει επείγον ζήτημα για τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής, όσον αφορά τη βιωσιμότητα της εργασίας.

Το ποσοστό των εργαζομένων που έχουν γυναίκα διευθυντή έχει αυξηθεί πανευρωπαϊκά από το 2005. Ωστόσο, τα ποσοστά των φύλων σε διευθυντικές θέσεις απέχουν ακόμη πολύ από την ισοτιμία. Ο άμεσος προϊστάμενος ενός εργαζομένου συνεχίζει να είναι από το ίδιο φύλο για τη συντριπτική πλειοψηφία των ανδρών υπαλλήλων, αλλά μόνο για τις μισές εργαζόμενες γυναίκες. Φαίνεται πάντως ότι -ιδιαίτερα σε τομείς όπως η ψυχική υποστήριξη που λαμβάνεται από συναδέλφους και διευθυντές- και τα δύο φύλα είναι πιο πιθανό να αναφέρουν ότι λαμβάνουν περισσότερη στήριξη εάν η διευθύντρια τους είναι γυναίκα. Ένα άλλο σημαντικό πεδίο είναι η έκθεση σε δυσμενείς κοινωνικές συμπεριφορές. Σχετικά περισσότεροι εργαζόμενοι με γυναίκα διευθυντή αναφέρουν ότι έχουν εκτεθεί σε δυσμενείς κοινωνικές συμπεριφορές, κάτι

που ίσως υποδηλώνει ότι οι εργαζόμενοι με γυναίκες διευθυντές νιώθουν πιο άνετα να συζητήσουν ένα τέτοιο πρόβλημα με αυτές.

Με βάση τα διαθέσιμα στοιχεία, διαπιστώνεται ότι ο κύριος όγκος απασχόλησης των γυναικών συγκεντρώνεται σε κλάδους δραστηριότητας που διατρέχουν -σύμφωνα με τις έως σήμερα εκτιμήσεις- μικρό κίνδυνο οι θέσεις εργασίας να αντικατασταθούν πλήρως λόγω ψηφιοποίησης. Κατά δεύτερο, ο γυναικείος πληθυσμός στην Ελλάδα αποκτά ολοένα και υψηλότερα εκπαιδευτικά προσόντα, γεγονός που συμβάλλει και στη διεκδίκηση περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας. Ειδικότερα, όσον αφορά το μέλλον της εργασίας των γυναικών και τον κίνδυνο αυτοματοποίησης, το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) σημειώνει ότι σε κάποιες ευρωπαϊκές χώρες οι γυναίκες είναι πιο ευάλωτες από τους άνδρες στο να χάσουν τις θέσεις εργασίας τους, ενώ σε άλλες όπως η Ελλάδα, η Γαλλία, οι Κάτω Χώρες φαίνεται να παρουσιάζουν τις ίδιες πιθανότητες (EIGE, 2020).

Περισσότερες γυναίκες επιλέγουν τις σπουδές θετικών επιστημών (STEM) και στη συνέχεια απασχολούνται σε αυτούς τους τομείς σε περιοχές με μεγάλα γυναικεία μειονεκτήματα. Αυτό το παράδοξο έχει σημειωθεί στο παρελθόν σε εθνικό επίπεδο, αλλά επαναλαμβάνεται και σε περιφερειακό επίπεδο. Η εξήγηση είναι ότι στις περιοχές όπου είναι πιο δύσκολο για τις γυναίκες να βρουν δουλειά, αυτές τείνουν να επιλέγουν περισσότερο εκπαίδευση και θέσεις εργασίας STEM. Σε περιοχές όπου οι γυναίκες αντιμετωπίζουν μικρότερο μειονέκτημα, περισσότερες γυναίκες τείνουν να προτιμούν πτυχία και δουλειές εκτός του ανδροκρατούμενου ακαδημαϊκού τομέα STEM (σπουδές φυσικών επιστημών, τεχνολογίας, επιστήμης των μηχανικών και μαθηματικών).

Το γεγονός ότι οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται μεταξύ των ειδικών του κλάδου ΤΠΕ (Ενότητα 2) αποτελεί μέρος μιας γενικότερης τάσης διαχωρισμού των φύλων στην αγορά εργασίας- την υπερσυγκέντρωση ενός φύλου σε ορισμένους τομείς και επαγγέλματα. Από τα 20 μεγαλύτερα επαγγέλματα στην ΕΕ, μόνο πέντε διαθέτουν ισορροπημένο εργατικό δυναμικό, με τους άνδρες να κυριαρχούν σε τομείς όπως η μηχανική και η τεχνολογία, συμπεριλαμβανομένων των αντικειμένων ΤΠΕ, αλλά να υστερούν σε άλλα, όπως η διδασκαλία και η παροχή φροντίδας (EIGE, 2017c). Υπάρχουν πολλές εξηγήσεις γιατί ο διαχωρισμός των φύλων συνεχίζεται (δείτε περισσότερα στο EIGE, 2017c), με στερεότυπα φύλου, με διάσπαση φύλων σε ψηφιακές δεξιότητες και εκπαιδευτικό υπόβαθρο, με ανδρική οργανωτική κουλτούρα ή με έλλειψη επιλογών ισορροπίας εργασίας - ζωής για γονείς και πάροχους φροντίδας να είναι οι πιο συχνά αναφερόμενες.

Ωστόσο, οι όποιες επιλογές των γυναικών πρέπει να παρατηρηθούν μέσα σε ένα κοινωνικό πλαίσιο, όπου αυτές εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από στερεότυπα φύλου και από πραγματικές δυνατότητες διαγενεακής και παιδικής μέριμνας. Όπως φαίνεται από τον Δείκτη Ισότητας των Φύλων της EIGE (EIGE, 2017b), εξακολουθεί να υπάρχει μεγάλο χάσμα μεταξύ των φύλων στον καταμερισμό της φροντίδας και των οικογενειακών ευθυνών στην ΕΕ. Αυτό έχει άμεσες και έμμεσες συνέπειες στις επιδόσεις των γυναικών στην αγορά εργασίας. Ταυτόχρονα, η συμπεριφορά των εργοδοτών δημιουργεί και διατηρεί τον διαχωρισμό των φύλων μέσω εργασιακών πρακτικών και πρακτικών πρόσληψης που μπορεί να αποκλείσουν γυναίκες ή άνδρες από ορισμένες εργασίες ή καθήκοντα με μεγάλη σημασία για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας. Αυτή η διάκριση, ακόμη και αν είναι ασυνείδητη, μπορεί να ενταθεί για τις γυναίκες και τις μητέρες. **Οι παραπάνω παρατηρήσεις είναι ιδιαίτερα κρίσιμες, εάν**

συνυπολογιστεί πως η Πανδημία επιτάχυνε την ήδη ραγδαία αυτοματοποίηση και ψηφιοποίηση του εργασιακού περιβάλλοντος, με κίνδυνο να διευρυνθούν εκ νέου τα έμφυλα χάσματα σε επίπεδο αποδοχών και επαγγελματικής ανέλιξης (Ενότητα 4).

Θα πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι σταδιοδρομίες συχνά καθορίζονται από τις εκπαιδευτικές επιλογές που έγιναν αρκετά νωρίς στη ζωή. Μόνο το 17% των αποφοίτων ΤΠΕ (επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και τριτοβάθμιες σπουδές) στην ΕΕ ήταν γυναίκες κατά την περίοδο 2013-2015 (EIGE, 2017c). **Τέτοιες διαπιστώσεις πρέπει να συνεξετάζονται συστηματικά κατά την χάραξη πολιτικών που αντιμετωπίζουν τον επαγγελματικό διαχωρισμό των φύλων.** Εκτός από το χάσμα των φύλων στα εκπαιδευτικά προσόντα, οι φιλοδοξίες για εργασία σε έναν συγκεκριμένο τομέα αρχίζουν να διαμορφώνονται από πολύ νωρίς και είναι βαθιά ριζωμένες στο φύλο. **Αξίζει να αναφερθεί ότι τα ποσοτικά και ποιοτικά συμπεράσματα από την έρευνα εργαζόμενων που διενήργησε την άνοιξη του 2021 ο ΜΔΑΑΕ-ΠΚΜ (Ενότητα 6) βρίσκονται με εκείνα του EIGE σε ευρωπαϊκό περιφερειακό επίπεδο (Ενότητα 1), αλλά και με αυτά του ΕΙΕΑΔ (Ενότητα 5).**

Η Ελλάδα ωστόσο δεν έχει την πολυτέλεια να ολιγωρεί στην προσπάθεια για την γεφύρωση του έμφυλου χάσματος για έναν ακόμη λόγο, πρακτικό και όχι ηθικό: το εντεινόμενο δημογραφικό πρόβλημα. Τις τελευταίες ημέρες, εν όψει της προσεχούς εθνικής απογραφής, δόθηκαν ήδη στη δημοσιότητα (Καθημερινή 2/10/2021) εκτιμήσεις της ΕΛΣΤΑΤ, οι οποίες αναφέρονται σε μείωση πληθυσμού κατά την τελευταία δεκαετία, ύψους 3,7%, ή 405.000 ατόμων, δηλαδή μίας αρκετά μεγάλης ελληνικής πόλης. Σύμφωνα με τις ίδιες εκτιμήσεις, μείωση 223.000 ατόμων, προήλθε προήλθε από το αρνητικό ισοζύγιο γεννήσεων-θανάτων, με την υπόλοιπη διαφορά να οφείλεται προφανώς σε μετανάστευση, μέρος της οποίας αποτελεί και το διαβόητο brain drain. Παρά το θεωρητικά επαρκές νομικό οπλοστάσιο στήριξης της γυναικείας απασχόλησης και προστασίας των γυναικών από διακρίσεις, οι διαφορές παραμένουν, ειδικά στα πεδία του ύψους μισθών και των θέσεων ευθύνης (Ενότητα 1). Χρειάζεται να γίνουν πολλά ακόμη ως προς την εξάλειψη των στερεοτύπων και την ουσιαστική στήριξη όσων γυναικών παρέχουν φροντίδα, όμως όλα αυτά θα πρέπει οπωσδήποτε να συνδυαστούν και με διαφοροποίηση του εκπαιδευτικού μοντέλου, το οποίο καλείται ήδη να καλύψει τις θέσεις εργασίας που απαιτεί το νέο παραγωγικό πρότυπο. **Οι επενδύσεις βάσει των χρηματοδοτήσεων της Ενότητας 7 θα μείνουν ατελείς εάν δεν επηρεάσουν θετικά και τη γυναικεία απασχόληση, προς όφελος του ΑΕΠ και -φυσικά- της κοινωνίας.**

Κάποιες ενδεικτικές πολιτικές και πρακτικές αντιμετώπισης των έμφυλων διακρίσεων σε αντικειμενικό και πολιτιστικό επίπεδο, που θα μπορούσαν να ενισχύσουν το κανονιστικό πλαίσιο της Ενότητας 3 είναι οι παρακάτω:

- Συνέχιση της καταπολέμησης του διαχωρισμού των φύλων, με μέτρα που αποσκοπούν στην καταστολή του διαχωρισμού στις αγορές εργασίας.
- Λήψη μέτρων για τη διασφάλιση ίσης ποιότητας της εργασίας για όλους.
- Αντιμετώπιση στερεοτύπων φύλου, με αύξηση της ισοτιμίας στη συμμετοχή σε διαφορετικούς τομείς και επαγγέλματα.
- Αντιμετώπιση της βελτίωσης των συνθηκών εργασίας, με έμφαση στους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους.

- Συνεχή προσπάθεια για τη μείωση των μισθολογικών διαφόρων σε επίπεδο, μέσω συνδυασμού λήψης μέτρων σε όλα τα επίπεδα.
- Περαιτέρω επενδύσεις στον τομέα της φροντίδας, παιδικής και διαγενεακής.
- Στήριξη πρακτικών αλλαγής σταδιοδρομίας, όπως οι πολιτικές επανεκπαίδευσης, και γενικά της ΕΕΚ.
- Διαρκή αποτίμηση των επιπτώσεων των εργασιακών πολιτικών, με έμφαση στην απάλειψη έμφυλων διακρίσεων και ανισοτήτων.
- Τακτική ενημέρωση για τους υπεύθυνους χάραξης σχετικών πολιτικών (κοινωνικούς εταίρους και κρατικούς φορείς) και -κυρίως- για τη κοινή γνώμη.

Η ποιότητα της εργασίας είναι το κλειδί για την ψυχική και σωματική υγεία όλων των εργαζομένων και για την κοινωνική ειρήνη και ευημερία, όμως ποιότητα δε μπορεί να υπάρχει μέσα σε περιβάλλον άδικων ανισοτήτων, όπως σκιαγραφήθηκε και στην Ενότητα 8. Φορείς όπως ο εθνικός και οι περιφερειακοί ΜΔΑΑΕ πρέπει να συνεχίσουν να αναλύουν τις εξελίξεις στις εργασιακές συνθήκες, προσφέροντας συνεχή τεκμηριωμένη ενημέρωση σε όλους τους ενδιαφερομένους. Από τη μεριά τους, τα ενδιαφερόμενα μέρη, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών εταίρων και δημόσιες αρχές, πρέπει να συνεργάζονται αδιάκοπα για τη γεφύρωση του έμφυλου χάσματος στην εργασία, και την οριστική εξάλειψη των διακρίσεων εις βάρος των Ελληνίδων.

Βιβλιογραφία

Closing gender gaps in research an innovation, EU Commission, 2020

COVID 19 Survey, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Μάιος 2021

Gender Equality Index 2020-Key findings for the EU, EIGE, 2020

Global female leaders outlook-COVID 19 Special Edition, Αποτελέσματα στην Ελλάδα, KPMG, 2021

The Gender Gap in the EU's Public Employment and Leadership, EU Parliament, Μάρτιος 2021

The Regional Gender Equality Monitor, EU Commission, 2019

Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?, Eurofoundation, 2020

Women and men in ICT: a chance for better work–life balance, EIGE, 2018

Ανεργία Γυναικών κατά την περίοδο του κορονοϊού-Συγκριτικά στοιχεία ανά φύλο, Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (ΓΓΟΠΙΦ.), Νοέμβριος 2020

Αποτελέσματα Πρωτογενούς Έρευνας για τη Γυναικεία Επιχειρηματικότητα, ICAP, 2020

Βίβλος Ψηφιακού Μετασχηματισμού 2020-2025, Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης, https://digitalstrategy.gov.gr/vivlos_pdf, Τελευταία Ανάκτηση: 05/10/2021

Γυναίκα και εργασία-Οδηγός εργασιακών και κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων για την εργαζόμενη γυναίκα, ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2019

Γυναικείο Επιχειρείν 2021: Παράθυρο ευκαιρίας, Grant-Thorton, 2021

Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025. Πηγή: ΥΠΕΚΥΠ, 2021

Έμφυλος καταμερισμός στην απασχόληση και ψηφιοποίηση, Χρύσα Παϊδούση, ΕΙΕΑΔ, Απρίλιος 2021

Έρευνα διάρθρωσης και κατανομής των αμοιβών: Έτος 2018, ΕΛΣΤΑΤ, Νοέμβριος 2020

Έρευνα εργατικού δυναμικού: Απρίλιος 2021, ΕΛΣΤΑΤ, Ιούλιος 2021

Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση Ετήσια Έκθεση 2021, ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Ιούνιος 2021

Η χαμηλή γονιμότητα στην Ελλάδα-Δημογραφική κρίση και πολιτικές ενίσχυσης της οικογένειας, διαΝέοσις, Ιανουάριος 2019

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑ-Έρευνα Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης των Νοικοκυριών: Έτος 2020 (Περίοδος αναφοράς εισοδήματος: Έτος 2019)ΕΛΣΤΑΤ, Ιούνιος 2021

Όψεις της γυναικείας απασχόλησης & των διακρίσεων βάσει φύλου στην εγχώρια αγορά Εργασίας, ΕΙΕΑΔ, Δεκέμβριος 2020