

# Οδηγός Καλών Πρακτικών



## Διαχείριση της ΚΠ EQUAL :

Το Γραφείο Προγραμματισμού είναι η Διαχειριστική Αρχή της ΚΠ EQUAL στην Κύπρο. Η Μονάδα Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων είναι η Εθνική Δομή Στήριξης:

## Γραφείο Προγραμματισμού

Βύρωνος 29  
1096 Λευκωσία  
Κύπρος  
τηλ.: +357 22 602900  
φάξ: +357 22 666810  
E-mail: [planningbureau@planning.gov.cy](mailto:planningbureau@planning.gov.cy)  
ιστοσελίδα: [www.planning.gov.cy](http://www.planning.gov.cy)

## Μονάδα Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου

Κλήμεντος 9  
1494 Λευκωσία  
Κύπρος  
τηλ: +357 22 400957  
φάξ: +357 22 400961  
E-mail: [esf@mlsi.gov.cy](mailto:esf@mlsi.gov.cy)  
ιστοσελίδα: [www.equal.mlsi.gov.cy](http://www.equal.mlsi.gov.cy)



Το Δίκτυο Απασχολησιμότητας Κύπρου συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (50%) και την Κυπριακή Δημοκρατία (50%).



Το Δίκτυο Απασχολησιμότητας Κύπρου συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (50%) και την Κυπριακή Δημοκρατία (50%).



Οι πρακτικές που παρουσιάζονται στον Οδηγό αυτό δεν αποτελούν επίσημη πολιτική/ θέση της Μονάδας ΕΚΤ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων



## Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

« Το **Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο** συμβάλλει στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, στη βελτίωση της λειτουργίας της αγοράς εργασίας, στην προώθηση της απασχολησιμότητας, του επιχειρηματικού πνεύματος, της ικανότητας προσαρμογής και της ισότητας των ευκαιριών, καθώς και την κοινωνική ενσωμάτωση».

**Το Δίκτυο Απασχολησιμότητας Κύπρου συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (50%) και την Κυπριακή Δημοκρατία (50%)**

## Πίνακας Περιεχομένων

<b>Χαιρετισμός Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων κας Σωτηρούλα Χαραλάμπους</b> .....	Σελ. 4
<b>Χαιρετισμός Μονάδας Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ)</b> .....	Σελ. 5
<b>Χαιρετισμοί από τους Προέδρους των Αναπτυξιακών Συμπράξεων (Α.Σ)</b> .....	Σελ. 6
<b>Αντί Εισαγωγής</b> .....	Σελ. 9
<b>Καλές Πρακτικές Έργων ανά Κατηγορία</b> .....	Σελ. 10
<b>Κατηγορία Α: Παρεμβάσεις σε Εταιρίες</b> .....	Σελ. 10
Καλή Πρακτική: Νέα Πρότυπα, Νέα Κουλτούρα και Εργασιακά Περιβάλλοντα.....	Σελ. 10
Καλή Πρακτική: Πιστοποίηση Εταιριών ως Φιλικές προς Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης (ως εκ τούτου ως φιλικές προς τις γυναίκες).....	Σελ. 12
<b>Κατηγορία Β: Παρεμβάσεις σε Ομάδα Στόχο</b> .....	Σελ. 15
Καλή Πρακτική: Διαδικτυακή Πύλη της Νεολαίας για την Απασχόληση.....	Σελ. 15
Καλή Πρακτική: Συμβουλευτική της Απασχόλησης (σταθερή και κινητή).....	Σελ. 17
Καλή Πρακτική: Σχεδιασμός και εφαρμογή Εκπαιδευτικών Μεθοδολογικών Εργαλείων για την Υποστήριξη της Ένταξης Γυναικών στην Αγορά Εργασίας.....	Σελ. 19
Καλή Πρακτική: Πιλοτική Δημιουργία Γραφείου Εξυπηρέτησης Γυναικών.....	Σελ. 21
<b>Κατηγορία Γ: Ενεργούς Συμμετοχής και Ενδυνάμωσης της Ομάδας Στόχου</b> .....	Σελ. 23
Καλή Πρακτική: Ενσωμάτωση της Αρχής της Ενεργούς Συμμετοχής/Ενδυνάμωσης της Ομάδας Στόχου κατά τη Διαδικασία του Σχεδιασμού και της Υλοποίησης που απευθύνονται σε Ευπαθείς Ομάδες.....	Σελ. 23
<b>Κατηγορία Δ: Παρεμβάσεις σε Κοινωνικούς Εταίρους</b> .....	Σελ. 26
Καλή Πρακτική: Προσομοίωση Συνθηκών Κοινωνικού Διαλόγου με Αντικείμενο τη Συμφιλίωση Οικογένειας και Εργασίας.....	Σελ. 26
Καλή Πρακτική: Ανάπτυξη και Εφαρμογή θεσμού κοινωνικής αριστείας για την επιβράβευση επιχειρήσεων, οργανισμών, κοινωνικών εταίρων και δημοσίων λειτουργιών που προωθούν την ισότητα στις ευκαιρίες, με ιδιαίτερη έμφαση στη συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας.....	Σελ. 28
Καλή Πρακτική: Εταιρικότητες Νέου Τύπου για τη Διευκόλυνση της Απασχόλησης των Γυναικών: Δικτύωση Κοινωνικών, Εργοδοτικών, Συνδικαλιστικών, Γυναικείων Φορέων.....	Σελ. 30
Καλή Πρακτική: Ανάπτυξη και πιλοτική λειτουργία ενός μικτού δικτύου decision makers, για την προώθηση των ζητημάτων ισότητας στην απασχόληση και καλύτερου συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.....	Σελ. 32
<b>Κατηγορία Ε: Ολιστικά Μοντέλα Παρέμβασης</b> .....	Σελ. 34
Καλή Πρακτική: Ολοκληρωμένη Προσέγγιση για την Κοινωνική και Εργασιακή Ένταξη των Αιτούντων Άσυλο.....	Σελ. 34
Καλή Πρακτική: Συστηματική Προσέγγιση ως αναβαθμισμένη αντιμετώπιση της ενταξιακής πορείας των γυναικών στην Αγορά Εργασίας.....	Σελ. 36
Καλή Πρακτική: Πιλοτική Εφαρμογή με την Πιστοποίηση Επαγγελματικών Προσόντων.....	Σελ. 39
<b>Συμπερασματικά σχόλια στον Οδηγό Καλών Πρακτικών</b> .....	Σελ. 43
<b>Συντονιστές Έργων</b> .....	Σελ. 47
<b>Εταίροι Έργων</b> .....	Σελ. 48

## Χαιρετισμός Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων κας Σωτηρούλλας Χαραλάμπους

Η καταπολέμηση των διακρίσεων και η προώθηση της ένταξης των ευάλωτων ομάδων του πληθυσμού στην απασχόληση αποτέλεσαν το κυριότερο αντικείμενο εξέτασης των προγραμμάτων που διεξήχθησαν στο πλαίσιο της Κ.Π. EQUAL. Η έμφαση που δόθηκε στο φλέγον θέμα της προώθησης της αρχής της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία, με σημαντικό αριθμό των συμπράξεων να επικεντρώνονται σε δράσεις και εισηγήσεις για την καταπολέμηση των διακρίσεων, δεν προκαλεί έκπληξη, αφού κινείται στα πλαίσια των γενικότερων απαιτήσεων και στοχεύσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στη βάση αυτών, η ισότητα ανδρών και γυναικών αποτελεί θεμελιώδη αρχή του ευρωπαϊκού δικαίου και ανακηρύσσεται ως «στόχος» και «καθήκον» της Κοινότητας και των κρατών μελών της, στα οποία επιβάλλεται θετική υποχρέωση προαγωγής της.

Η συμβολή των κοινωνικών εταίρων στον κοινό αγώνα για πλήρη οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη, μακριά από διακρίσεις, και η σημαντική προσφορά τους στην υλοποίηση του στόχου αυτού είναι, ασφαλώς, αδιαμφισβήτητη. Ζωντανή απόδειξη ως προς τούτο αποτελεί ο Οδηγός Καλών Πρακτικών που κρατάτε στα χέρια σας και ο οποίος, έχοντας συνταχθεί στη βάση των ποικίλων εμπειριών που έχουν αποκομιστεί μέσα από το πρόγραμμα EQUAL, αποτελεί καινοτομία για τα κυπριακά δεδομένα. Ο εν λόγω Οδηγός εντάσσεται στα πλαίσια μιας ευρύτερης εκστρατείας ενημέρωσης τόσο των άμεσα ενδιαφερόμενων όσο και του κοινού σε σχέση με την καταπολέμηση των διακρίσεων, την προώθηση των υγιών εργασιακών σχέσεων, την ποιοτική και ποσοτική βελτίωση των θέσεων εργασίας και την εξισορρόπηση της επαγγελματικής με την οικογενειακή και προσωπική ζωή.

Εύχομαι ο Οδηγός αυτός να αποτελέσει, για τους εργοδότες, κίνητρο για καλύτερη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού τους και, για τους εργαζόμενους, αφετηρία για αποφασιστική διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους.



## Χαιρετισμός από τη Μονάδα Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ)

Η Κοινοτική Πρωτοβουλία (Κ.Π.) EQUAL αποτελεί εργαλείο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής Απασχόλησης για την εφαρμογή καινοτόμων μέτρων στην καταπολέμηση της ανεργίας και την προώθηση ίσων ευκαιριών πρόσβασης στην αγορά εργασίας για όλους, και ιδιαίτερα για όσους πλήττονται από διάφορες μορφές διακρίσεων και ανισότητας. Χρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και στοχεύει στην πειραματική εφαρμογή και διάδοση νέων τρόπων καταπολέμησης των διακρίσεων και της ανισότητας στον τομέα της απασχόλησης.

Όλες οι καινοτόμες προσεγγίσεις και πρακτικές που αναπτύσσονται στο πλαίσιο της Κ.Π. EQUAL, αποτελούν σημαντικά εργαλεία για τη βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας των πολιτικών απασχόλησης κάθε κράτους – μέλους.

Λόγω των περιορισμένων πόρων που έχουν διατεθεί για την Κύπρο, η Κ.Π. EQUAL έχει επικεντρώσει τις προσπάθειές της στις ακόλουθες τρεις θεματικές Προτεραιότητες:

### 1. Απασχολησιμότητα:

Διευκόλυνση της πρόσβασης και επιστροφής στην αγορά εργασίας για εκείνους που αντιμετωπίζουν δυσκολίες ένταξης ή επανένταξης στην αγορά εργασίας

### 2. Ίσες ευκαιρίες για γυναίκες και άνδρες:

Συνδυασμός της οικογενειακής & επαγγελματικής ζωής.

### 3. Αιτητές Ασύλου

Διευκόλυνση της ένταξης των ατόμων που ζητούν άσυλο.

Η Κ.Π. EQUAL υλοποιείται μέσω εταιρικών σχημάτων που λειτουργούν μέσα σε συγκεκριμένη Θεματική Προτεραιότητα και ονομάζονται Αναπτυξιακές Συμπράξεις (Α.Σ.).

Ο παρών οδηγός συντάχθηκε και παράχθηκε στα πλαίσια του Εθνικού Θεματικού Δικτύου για την Απασχολησιμότητα και του Κοινού Πλαισίου Δράσης της Ενέργειας III της Κ.Π. EQUAL στην Κύπρο. Η υλοποίηση της Ενέργειας III αφορά την εξαγωγή χρήσιμων και αναγνωρίσιμων αποτελεσμάτων μέσα από τα κοινά σχέδια δράσης των Α.Σ και τη διάχυσή τους, ώστε να υπάρξει θετική συνεισφορά τόσο σε Εθνικό όσο και σε Ευρωπαϊκό επίπεδο.

Στις κατευθύνσεις που θέτει η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση και την Κοινωνική Συνοχή, τα Ευρωπαϊκά και Εθνικά Θεματικά Δίκτυα αποτελούν το μηχανισμό εντοπισμού, επικύρωσης και διάδοσης καλών πρακτικών EQUAL και κυρίως το μηχανισμό επίτευξης ενσωμάτωσης στον κύριο κορμό πολιτικών (mainstreaming) σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

Στόχος του παρόντος οδηγού είναι η συγκέντρωση όλων των καινοτομικών στοιχείων, εργαλείων, αποτελεσμάτων και καλών πρακτικών που προέκυψαν κατά την υλοποίηση των έργων που συγχρηματοδοτήθηκαν στο πλαίσιο της Κ.Π. EQUAL την Προγραμματική Περίοδο 2004-2006.

## Χαιρετισμοί από τους/τις Προέδρους των Αναπτυξιακών Συμπράξεων (Α.Σ.)

### Έργο: Νέοι Δρόμοι Γυναικών

Αγαπητοί φίλοι και φίλες,

Με ιδιαίτερη χαρά απευθύνω αυτό το σύντομο χαιρετισμό σε όλους σας, με το πέρας της υλοποίησης των έργων της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας "EQUAL". Στοιχεία για καλές πρακτικές που προέκυψαν μέσα από την υλοποίηση των έργων αναλύονται στη συνέχεια του παρόντος οδηγού. Τέτοια παραδείγματα καλών πρακτικών οφείλουν να βρουν την αναγκαία απήχηση από τους αρμόδιους φορείς και να καταστούν πειστικά κριτήρια για τη θεσμοθέτηση καινοτόμων πρακτικών όσον αφορά την ανάπτυξη της κοινωνίας της Κύπρου και των υπηρεσιών που παρέχει το κράτος μας προς τους πολίτες του. Θα ήθελα να επισημάνω το σημαντικότερο ρόλο που η Τοπική Αυτοδιοίκηση της Κύπρου μπορεί να αναλάβει στην εφαρμογή τέτοιων καλών πρακτικών, σε συνεργασία με τις αρμόδιες αρχές του κράτους.

Σας ευχαριστώ,

Σπύρος Ελενοδώρου  
Πρόεδρος Δ.Σ. Αναπτυξιακής Εταιρείας Λάρνακας  
Πρόεδρος Α.Σ. «Νέοι Δρόμοι Γυναικών»

### Έργο: Δίκτυο για την προώθηση της Νεανικής Απασχολησιμότητας

Αγαπητοί φίλοι,

Με ιδιαίτερη χαρά χαιρετίζω τον παρόντα Οδηγό Καλών Πρακτικών που εκδόθηκε στα πλαίσια της Ενέργειας III από όλες τις Συμπράξεις που μετείχαν στην Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL Κύπρου. Είμαι σίγουρος ότι όλες οι πρακτικές που περιγράφονται στον Οδηγό είχαν ήδη πολύ θετικές επιπτώσεις στα άτομα που τις επωφεληθήκαν και κοινή επιθυμία όλων είναι όπως οι πρακτικές αυτές βρουν ευρύτερη απήχηση τόσο σε εθνικό, όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, προς όφελος των νέων της Κύπρου. Εύχομαι κάθε επιτυχία σε όλους όσους συνέβαλαν στην έκδοσή του.

Φιλικά,

Κυριάκος Θεοδότου  
Πρόεδρος Δ.Σ. Οργανισμού Νεολαίας  
Πρόεδρος Α.Σ. «ΤΟΜΗ»

### Έργο: Κανάλια Πρόσβασης

Αγαπητοί φίλοι και φίλες,

Ο οδηγός Καλών Πρακτικών σηματοδοτεί το τέλος μιας σημαντικής προσπάθειας για προώθηση της ισότητας στην απασχόληση. Με τη λήξη της Κ.Π. EQUAL ξεκινά μια Νέα Εποχή όπου οι πιλοτικές εφαρμογές καλών πρακτικών θα γίνουν πράξη με σκοπό τη βελτίωση της απασχόλησης σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Για τη δική μας Αναπτυξιακή Σύμπραξη το έργο Κανάλια Πρόσβασης ήταν μια Εμπειρία Ζωής. Εργαστήκαμε μεθοδικά εστιασμένοι στην ποιότητα του αποτελέσματος. Οι εμπειρίες είναι αμέτρητες και πολύτιμες και το αποτέλεσμα μας ικανοποιεί πλήρως.

Επιθυμία μας οι Καλές Πρακτικές που παράχθηκαν από την Κ.Π. EQUAL να βρουν απήχηση ούτως ώστε να μπορέσουμε να μιλήσουμε για μακροπρόθεσμα αποδεδειγμένα πλέον θετικά αποτελέσματα. Συγχαίρω όλους τους εταίρους όλων των έργων και όλους όσους έχουν συνεισφέρει στην παραγωγή αυτού του οδηγού.

Σας ευχαριστώ

Χριστιάνα Κναή  
Γενική Διευθύντρια, MMC Management Centre Ltd  
Πρόεδρος Α.Σ. «Αύξηση στην Πρόσβαση Γυναικών στην Αγορά Εργασίας μέσω Προτύπου Εταιριών Φιλικών προς Εναλλακτικές Μεθόδους Εργοδότησης»

### Έργο: Κοινωνικά Δικαιώματα για τους Αιτούντες Άσυλο, Κοινωνικά Δικαιώματα για Όλους

Αγαπητοί φίλοι και φίλες,

Η Κ.Π. EQUAL αποτέλεσε μια πρωτοποριακή ευκαιρία συνεργασίας μεταξύ σημαντικών κοινωνικών εταίρων έτσι ώστε να υπάρξει μια πιο ολοκληρωμένη αντιμετώπιση των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι αιτούντες άσυλο στην Κύπρο. Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά όλους τους εταίρους που συμμετείχαν στην Αναπτυξιακή Σύμπραξη αλλά και τη Μονάδα Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (Εθνική Δομή Στήριξης της ΚΠ EQUAL) για την αποτελεσματική συνεργασία η οποία επιτεύχθηκε αυτά τα τρία χρόνια. Προσδοκούμε ότι οι εμπειρίες, τα αποτελέσματα αλλά και τα διδάγματα που αποκομίστηκαν από την υλοποίηση αυτής της πρωτοβουλίας, θα ενταχθούν λειτουργικά στις δράσεις και προτεραιότητες των προγραμμάτων τα οποία θα υλοποιηθούν στην Κύπρο με τη νέα προγραμματική περίοδο.

Φιλικά,

Δρ. Στυλιανός Μαυρομούστακος  
Διευθυντής Μονάδας Κατάρτισης και Ανάπτυξης, Πανεπιστήμιο Λευκωσίας/ Intercollege  
Πρόεδρος Α.Σ. «Ισότητα και Αλληλεγγύη για τους Αιτούντες Άσυλο, Εγγύηση Απασχόλησης και Ελευθερίας»

### Έργο: Μετατρέποντας τη Συμφιλίωση Οικογένειας και Εργασίας από Κόστος σε Ανταγωνιστικό πλεονέκτημα των Επιχειρήσεων- Ενίσχυση Κίνητρων για Όλους τους Αποφασίζοντες (Σε Επιχειρήσεις, Συντεχνίες, Οργανισμούς)

Ως αποτέλεσμα της συμμετοχής μας στην Κ.Π. Equal, ως συντονιστές της Α.Σ. ΠΑΝΔΩΡΑ, είχαμε την ευκαιρία να επωφεληθούμε μέσα από την ανάπτυξη περισσότερης ευαισθητοποίησης στα θέματα που άπτονται της συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας και τα οποία αποτελούν βασική προϋπόθεση για τη δημιουργία μιας πιο ολοκληρωμένης κοινωνίας.

Ταυτόχρονα, μέσα από την εμπλοκή μας, έχουμε συμβάλει στη δημιουργία των ικανών και δυνατών συνθηκών οι οποίες μπορούν να υποβοηθήσουν στην κατάρρευση των μύθων και στην εφαρμογή των αυτονόητων, περνώντας από τη θεωρία στην πράξη.

Χαιρετίζουμε τη δημιουργία αυτού του Οδηγού Καλού Πρακτικών, καθώς αποτυπώνει τη συλλογική προσπάθεια η οποία αποτελεί προϋπόθεση επιτυχίας στην προώθηση της ισότητας.

Νίκος Μωυσέως  
Γενικός Γραμματέας ΣΕΚ  
Πρόεδρος Α.Σ. «ΠΑΝΔΩΡΑ»

### Έργο Ανοιχτές Πόρτες

Υλοποιώντας το Έργο «ΑΝΟΙΚΤΕΣ ΠΟΡΤΕΣ» της Α.Σ. ΕΛΑΝΗ δόθηκε η ευκαιρία τόσο στο Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου-ΠΙΚ ως συντονιστή εταίρου, αλλά και στους εταίρους υλοποίησης του Έργου αυτού να αποκτήσουν πολλές εμπειρίες, όπως δικτύωση μεταξύ των εταίρων αλλά και με άλλους φορείς της κυπριακής κοινωνίας, στενή επαφή με γυναίκες της ομάδας στόχου, ευαισθητοποίηση οργανώσεων και επιχειρήσεων, συγγραφή και έκδοση οδηγών που στοχεύουν να αποτελέσουν εργαλεία ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης, ευκαιρία ανταλλαγής καλών πρακτικών μέσω της διακρατικής συνεργασίας, εισαγωγή καινοτόμων πρακτικών.

Φιλικά

Άννα Πηλαβάκη  
Πρόεδρος Παρατηρητηρίου Ισότητας Κύπρου-ΠΙΚ  
Πρόεδρος Α.Σ. «ΕΛΑΝΗ»

## Έργο: Προώθηση Ανέργων στην Απασχόληση μέσω της Εξειδικευμένης Κατάρτισης και της Πιστοποίησης Δεξιοτήτων (Σύντομος Τίτλος: ΠΡΑΞΗ)

Η πιλοτική εφαρμογή των στόχων του έργου της Αναπτυξιακής Σύμπραξης ΔΙΠΑ, σε μια ομάδα ατόμων που αντιμετωπίζουν διακρίσεις και ανισότητες στην αγορά εργασίας, σε δυο δυναμικούς τομείς της οικονομίας, με την προοπτική ενός Ενιαίου Συστήματος υποστήριξης ανέργων, μέσω Πιστοποίησης των Επαγγελματικών τους Προσόντων, εκτιμούμε ότι θα συμβάλει στην κοινωνική επιταγή για ποιοτικές θέσεις εργασίας.

Τα αποτελέσματα του έργου της Α.Σ. ΔΙΠΑ θα συνδράμουν στην εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων, τα οποία ευελπιστούμε ότι θα ενσωματωθούν άμεσα στον κεντρικό κορμό των εθνικών μηχανισμών για την κατάρτιση και απασχόληση.

Μιχάλης Πήλικος  
Γενικός Διευθυντής, ΟΕΒ  
Πρόεδρος Α.Σ. «ΔΙΠΑ»

## Αντί Εισαγωγής

*Η δημιουργία του Εθνικού Θεματικού Δικτύου και η αξιοποίηση των καλών πρακτικών*

Με την ολοκλήρωση του έργου των Αναπτυξιακών Συμπράξεων στο πλαίσιο της Κ.Π Equal τέθηκαν παράλληλα και οι προϋποθέσεις για τη δημιουργία κοινού πλαισίου συνεργασιών ανάμεσα στους εμπλεκόμενους φορείς για την αντιμετώπιση σύνθετων και πολυεπίπεδων προβλημάτων ευπαθών ομάδων και ατόμων. Με μια νέα πλέον στόχευση που συσπειρώνει όλες τις δυνάμεις και την εμπειρία που έχει αποκομισθεί από την υλοποίηση των έργων και την ευρύτερη εφαρμογή των επιτυχημένων πρακτικών, οι οποίες παρουσιάζονται στον παρόντα οδηγό, δημιουργήθηκαν νέοι άξονες παρέμβασης. Επιδίωξη είναι μια αναβαθμισμένη διαδικασία κοινωνικοοικονομικής ενσωμάτωσης και εργασιακής ένταξης ευπαθών κοινωνικών ομάδων κυρίως μέσα από τον περιορισμό της αποσπασματικότητας των πρωτοβουλιών και την έλλειψη συντονισμού των εφαρμοζόμενων πολιτικών.

Η αναγκαιότητα για μια πολύπλευρη αντιμετώπιση των προβλημάτων μέσα από την οργανωμένη και συντονισμένη παρέμβαση φορέων με κοινούς στόχους δημιούργησε μια νέα κουλτούρα ως προς τη μορφή των παρεμβάσεων και την αναζήτηση πιο αποτελεσματικών τρόπων επίλυσης προβλημάτων ατόμων ευπαθών ομάδων προς την κατεύθυνση της ίσης μεταχείρισης πολιτών, της πλήρους απασχόλησης, της προαγωγής της ποιότητας και της παραγωγικότητας και της ενίσχυσης της συνοχής στην αγορά εργασίας. Συγκεκριμένα, η στόχευση αυτή προβλέπει συντονισμένες δράσεις, διαρθρωμένες γύρω από συνεκτικά θεματικά αντικείμενα, οι οποίες αναλαμβάνονται μέσα από μια συνεκτική δικτυακή συναντίληψη των φορέων, στη λογική των συμπληρωματικών παρεμβάσεων.

Κατά συνέπεια, οι καλές πρακτικές που αναδείχθηκαν από την υλοποίηση των έργων Equal αξιοποιούνται με μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα σε κοινό περιβάλλον σχεδιασμού και στοχευμένων εφαρμογών. Παρεμβάσεις τέτοιου τύπου, με ολοκληρωμένο, συμπληρωματικό και δικτυακό χαρακτήρα, είναι αυτές που προωθούνται μέσα από το Εθνικό Θεματικό Δίκτυο για την Απασχολησιμότητα στην Κύπρο, το οποίο συγκροτήθηκε με την ολοκλήρωση των έργων Equal και αξιοποιεί τις καλές πρακτικές που εξήχθησαν από αυτά και παρουσιάζονται παρακάτω.

## Κατηγορία Α: Παρεμβάσεις σε Εταιρίες

### Στοιχεία Επικοινωνίας:

Άννα Πηλαβάκη

Πρόεδρος Α.Σ. ΕΛΑΝΗ

Τηλέφωνο: 77772070

Φαξ: 22441896

E-mail: pik@cytanet.com.cy

Ιστοσελίδα: www.pik.org.cy ,

www.elani.com.cy

## Καλή Πρακτική:

### Νέα Πρότυπα, Νέα Κουλτούρα και Εργασιακά Περιβάλλοντα

Στο πλαίσιο της καλής αυτής πρακτικής διαμορφώνεται **μεθοδολογία δημιουργίας «Πλάνων Συμφιλίωσης»** για τις επιχειρήσεις, που βασίζεται:

- α. Στον προσδιορισμό της θέσης των γυναικών στην επιχείρηση/ οργανισμό, σε σχέση με την αντίστοιχη των ανδρών. Στον εντοπισμό ανισοτήτων – Στην επίδραση του βάρους στην οικογένεια των ευθυνών και λοιπών παραγόντων που αναπαράγουν τις έμφυλες ανισότητες.
- β. Στον προσδιορισμό των προϋποθέσεων για την ανάπτυξη-προώθηση και την αξιοποίηση του γυναικείου δυναμικού μιας επιχείρησης.
- γ. Στην ανάπτυξη ολοκληρωμένου «Πλάνου Συμφιλίωσης», σε άμεση σύνδεση με τους στρατηγικούς στόχους ανάπτυξης μιας επιχείρησης.

### Γενικά Στοιχεία

1. **Τίτλος Έργου:** ΑΝΟΙΚΤΕΣ ΠΟΡΤΕΣ
2. **Περιοχή Έφαρμολής:** Παγκύπρια
3. **Τίτλος υποέργου:** «Νέα Πρότυπα, Νέα κουλτούρα και Εργασιακά περιβάλλοντα»

### Προσέγγιση

#### Ομάδες Στόχου:

- α. Επιχειρήσεις και εργοδοτικοί φορείς του Δημόσιου και Ιδιωτικού Τομέα που εκτός από εξειδικευμένα στελέχη, απέκτησαν μεθοδολογίες και εργαλεία χρήσιμα στις στρατηγικές τους, για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού στο πλαίσιο τους.
- β. Οι εργαζόμενες/οι των οποίων το εργασιακό περιβάλλον θα συντελεί στη συμφιλίωση της οικογενειακής – επαγγελματικής ζωής.
- γ. Οι κυπριακές οικογένειες και η κυπριακή κοινωνία ευρύτερα

### Περιγραφή Καλής Πρακτικής

#### Προβλήματα/ Ανάγκες:

Διαμόρφωση, ανάπτυξη και πιλοτική εφαρμογή «μοντέλων» εργασιακών χώρων φιλικών προς τις γυναίκες. Σε

αυτούς προωθούνται η ισότιμη συμμετοχή των ανδρών και των γυναικών όχι μόνο στην επιχείρηση, αλλά και στις οικογενειακές φροντίδες, μέσω της υιοθέτησης «Πλάνων Συμφιλίωσης» επαγγελματικής – οικογενειακής ζωής. Οι παρεμβάσεις αυτές εξισορρόπησης και εναρμόνισης δύο βασικών επιδιώξεων των γυναικών συνεργούν με τον κοινωνικό ρόλο, που αναλαμβάνουν πλέον στις μέρες μας και εκτελούν με επιτυχία Οργανισμοί και Επιχειρήσεις του Ιδιωτικού και Δημόσιου Τομέα.

#### Στόχοι:

Η εξειδίκευση στελεχών, που θα μπορούν να διαδραματίσουν ρόλο Μεντόρων, για την παροχή Συμβουλευτικών υπηρεσιών που αφορούν στην ένταξη της ισότητας στο χώρο εργασίας, με έμφαση στη συμφιλίωση οικογενειακής – επαγγελματικής ζωής.

#### Καινοτομία:

Δημιουργία ενός αποτελεσματικού και καινοτόμου επιστημονικού εργαλείου, το οποίο συντελεί στην άρση των προκαταλήψεων που βασίζονται σε παραδοσιακές αντιλήψεις, για τους ρόλους των φύλων και επιτρέπει στις επιχειρήσεις που το υιοθετούν να επαναξιολογήσουν το ανθρώπινο δυναμικό τους και να αξιοποιήσουν τα ταλέντα, τις δεξιότητες και τις κρυμμένες κάτω από το βάρος των πολλαπλών υποχρεώσεων, δυνάμεις των γυναικών προς όφελός τους.

#### Διαδικασία και Ενδυνάμωση:

Οι τρεις φορείς που παρουσιάζονται παρακάτω μπόρεσαν να αξιοποιήσουν την πλούσια εμπειρία τους στην κατάρτιση – επιμόρφωση ενηλίκων, σε θέματα κοινωνικού φύλου και στην παραγωγή ανάλογων μεθοδολογιών και επιστημονικών εργαλείων και να χρησιμοποιήσουν ως εκπαιδευτριες/ές απολύτως εξειδικευμένα στελέχη τους (κατά κανόνα με ακαδημαϊκή ιδιότητα).

Συγκεκριμένα :

1. Η ΟΕΒ, η οποία λόγω του προφίλ και των σχέσεών της με τον κόσμο της εργοδοσίας προτάθηκε και ως συντονιστής – φορέας της δράσης.
2. Το Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου- ΠΙΚ
3. Το Mediterranean Institute of Gender Studies

Επιπλέον, οι δύο παρακάτω εργασιακοί φορείς αποτέλεσαν τους χώρους πιλοτικής εφαρμογής των «πλάνων συμφιλίωσης», καθώς στο πλαίσιο τους ασχολείται σημαντικός αριθμός εργαζομένων, ανδρών και γυναικών.

Οι φορείς αυτοί είναι :

4. Το Holiday Inn Limassol (με προοπτική εφαρμογής σε δεύτερη φάση και στις υπόλοιπες εταιρίες του Ομίλου) και
5. Ο Δήμος Αγίου Αθανασίου

### Επιπτώσεις Καλής Πρακτικής, Επιτυχία και Πιθανότητες για Μελλοντική Αξιοποίηση Βασικές Επιπτώσεις Καλής Πρακτικής:

Μέσω της ανταλλαγής τεχνογνωσίας και της σύγκλισης στόχων και επιδιώξεων μεταξύ αφενός των στελεχών των επιχειρήσεων και αφετέρου των λοιπών φορέων, αλλά και της διακρατικής συνεργασίας, κατέστη δυνατό να δημιουργηθεί ένας αριθμός Στελεχών που ανέλαβαν με τη μορφή mentoring την ανάπτυξη και υποστήριξη «πλάνων συμφιλίωσης» στους χώρους εργασίας. Οι επιμορφούμενες/οι αξιοποιήθηκαν κατάλληλα, ώστε πέρα από τη διαμόρφωση της προαναφερθείσας μεθοδολογίας, χρησιμοποιώντας το συμμετοχικό μοντέλο, να συνδράμουν στην πιλοτική εφαρμογή «Πλάνων Συμφιλίωσης» σε επιχειρήσεις.

#### Ισότητα:

Όλες οι δράσεις του συγκεκριμένου έργου σχεδιαστήκαν και υλοποιήθηκαν στη λογική και επιδίωξη της υπηρεσίας της αρχής της ισότητας των δύο φύλων και της ισότητας των ευκαιριών

#### Mainstreaming:

Η στρατηγική για τη διάδοση και επέκταση των αποτελεσμάτων, πέραν των Δικτύων αφορά εφαρμογή πλάνων συμφιλίωσης σε ευρύτατη ομάδα φορέων που ενδιαφέρονται για την ανάπτυξη στρατηγικών και πολιτικών Ισότητας και ειδικότερα για την επίτευξη της συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας

#### Βιωσιμότητα:

Η καλή πρακτική μπορεί να επιβιώσει με την εφαρμογή της εντός των επιχειρήσεων



**Στοιχεία Επικοινωνίας:**  
**Χριστιάνα Κναή Κολοκοτρώνη**  
Πρόεδρος Α.Σ : Αύξηση στην  
Πρόσβαση Γυναικών στην Αγορά  
Εργασίας μέσω Προτύπου Εταιριών  
Φιλικών προς Εναλλακτικές  
Μεθόδους Εργοδότησης  
Τηλέφωνο: 7777252  
Φαξ: 22466635  
E-mail: christiana@editc.com  
Ιστοσελίδα: www.editc.com  
www.channelsofaccess.org

## Καλή Πρακτική:

**Πιστοποίηση Εταιριών ως Φιλικές προς  
Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης  
(και ως εκ τούτου ως φιλικές προς τις γυναίκες)**

Η καλή αυτή πρακτική μπορεί να χρησιμοποιηθεί σαν κίνητρο προς τις εταιρίες, ώστε οι επιχειρηματικές τους δραστηριότητες να γίνουν φιλικές προς τις γυναίκες. Το πρότυπο φιλικότητας εταιριών προς εναλλακτικές μεθόδους εργοδότησης αξιολογεί κατά πόσο μια εταιρία ή ένας οργανισμός είναι σε θέση να χρησιμοποιήσει εκείνες τις ευέλικτες μορφές εργοδότησης που προτιμούν οι γυναίκες, αλλά και κατά πόσο πραγματικά τις χρησιμοποιεί προς όφελος των γυναικών. Το πρότυπο λαμβάνει υπόψη του διαστάσεις όπως

- Στρατολόγηση και επιλογή προσωπικού
- Διαθεσιμότητα πολιτικής Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης
- Εφαρμογή Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης
- Παροχές που προσφέρονται στα άτομα που εργοδοτούνται με Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης
- Άλλες δράσεις που υλοποιούνται

Σημειώνεται ότι βασικός σκοπός της καλής πρακτικής αυτής είναι να προσθέτει αξία στην εταιρική εικόνα μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού, κάτι που θα δρα σαν κίνητρο για να είναι οι εταιρίες πιο φιλικές προς τις γυναίκες

### Γενικά Στοιχεία

**Τίτλος Έργου:** ΚΑΝΑΛΙΑ ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ

**Περιοχή Εφαρμογής:** Παγκύπρια

**Τίτλος Υπόεργου:** Σχεδιασμός Προτύπου και Δημιουργία Οδηγού

### Προσέγγιση

#### Ομάδες Στόχου:

Οι ομάδες στόχου αυτής της καλής πρακτικής είναι οι ακόλουθες:

1. Εργοδότες εταιρίες και οργανισμοί, οι οποίες θα μπορούν να ενδυναμώσουν την εταιρική τους εικόνα όσον αφορά το θέμα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης

2. Άνεργες και αδρανείς γυναίκες, οι οποίες θα μπορούν ευκολότερα να εργοδοτηθούν σε εταιρίες που θα κατανοούν τις ιδιαιτερότητες και δυσκολίες που έχει να αντιμετωπίσει μια γυναίκα στην εργασιακή της ζωή και θα έχουν συνειδητά αποφασίσει να είναι φιλικές προς τις γυναίκες

### Περιγραφή Καλής Πρακτικής

#### Προβλήματα/ Ανάγκες:

Η αύξηση της γυναικείας απασχολησιμότητας αποτελεί στρατηγικό στόχο τόσο της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσο και της Κυπριακής Δημοκρατίας, δεδομένου ότι η απόσταση που χωρίζει τα ποσοστά συμμετοχής ανδρών και γυναικών στην απασχόληση εξακολουθεί να παραμένει σε υψηλά επίπεδα. Οι βασικοί λόγοι για το πιο πάνω είναι οι ακόλουθοι:

1. Οι αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις δεν επιτρέπουν στις γυναίκες να εργαστούν με τα συμβατικά ωράρια
2. Οι προκαταλήψεις έναντι στη γυναικεία απασχόληση, οι οποίες προέρχονται τόσο από την οικογένεια όσο και από τις εταιρίες
3. Οι ανισότητες στους μισθούς μεταξύ ανδρών και γυναικών. Πολλές φορές ο μισθός που προσφέρεται σε μια γυναίκα δεν αποτελεί κίνητρο για να παύσει να είναι αδρανής. Πολλές φορές μάλιστα το κόστος που θα επωμιστεί η οικογένεια για να μπορέσει να εργαστεί η σύζυγος (νηπιαγωγεία, οικιακές βοηθοί και άλλα) είναι πολύ υψηλότερο από τον προτεινόμενο μισθό της συζύγου
4. Ειδικά για τις γυναίκες από την ύπαιθρο, οι αποστάσεις που διανύουν συχνά για να εργασθούν δυσκολεύουν την ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, αναφορικά με την ίδια ομάδα, διαπιστώνεται ένα έλλειμμα πληροφόρησης σχετικά με τις προσφερόμενες δυνατότητες και τους υποστηρικτικούς μηχανισμούς, με αποτέλεσμα να μην αξιοποιούνται σε υψηλό βαθμό ευκαιρίες προς όφελος των γυναικών αυτών.
5. Η ύπαρξη επαγγελματικών διακρίσεων που ενισχύουν τον επαγγελματικό διαχωρισμό στην Κύπρο σε σύγκριση με τις άλλες χώρες κράτη μέλη της Ε.Ε. Ένα γεγονός που παραδοσιακά συντηρεί τον αποκλεισμό των γυναικών από συγκεκριμένα επαγγέλματα που θα μπορούσαν να ασκήσουν, ώστε να μην περιορίζεται η απασχόληση των γυναικών ιδιαίτερα στην υπερσυγκέντρωση επαγγελματιών συναφών με υπηρεσίες (πολλές από αυτές μερικής, ή προσωρινής απασχόλησης) ή σε αδήλωτες θέσεις εργασίας. Για τους πιο πάνω λόγους δημιουργείται η ανάγκη για πρόσβαση της γυναίκας στην αγορά εργασίας, αλλά με εφαρμογή μη συμβατικών όρων εργοδότησης, δηλαδή με Ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Η εν λόγω καλή πρακτική δίνει κίνητρο στις εταιρίες για να εργοδοτήσουν γυναίκες με ευέλικτες μορφές απασχόλησης

#### Στόχοι:

Η δημιουργία εταιριών που είναι πιστοποιημένες με το πρότυπο φιλικότητας προς τις γυναίκες.

#### Καινοτομία:

Η βασική καινοτομία της εν λόγω καλής πρακτικής αφορά την προσέγγιση του θέματος. Ενώ οι βασικές επωφελούμενες είναι οι γυναίκες, η καλή πρακτική αφορά παρέμβαση στις εταιρίες και μάλιστα με ένα καινοτόμο τρόπο, που αφορά κυρίως προώθηση της εταιρικής τους κοινωνικής ευθύνης, παρέχοντας τους κίνητρο για να ενεργοποιηθούν, ώστε να υποστηριχθούν με νέους τρόπους οι ίδιες και να υποστηρίξουν από τη μεριά τους τις γυναίκες.

#### Διαδικασία και Ενδυνάμωση:

Η δημιουργία της καλής αυτής πρακτικής στηρίχθηκε στο γεγονός ότι για να αυξηθεί η πρόσβαση των γυναικών στην αγορά εργασίας πρέπει ο ιδανικός χώρος γυναικών και εταιριών να τέμνεται ή να συμπίπτει.

Ακολουθήθηκαν τα ακόλουθα βήματα:

- 1) Εντοπισμός των προβλημάτων/επιθυμιών των γυναικών
- 2) Εντοπισμός της στάσης των εταιριών προς τις Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης
- 3) Παρεμβάσεις στις διαδικασίες των εταιριών και χρήση αυτών των παρεμβάσεων για τον σχεδιασμό του προτύπου

Για το πρώτο βήμα ιδιαίτερο ρόλο είχαν οι γυναικείες οργανώσεις (Όμιλος Γυναικών Περιφέρειας Κυθρέας, Όμιλος Γυναικών Μόρφου και Ζοντα Club of the Nicosia Region), οι οποίες έφεραν το έργο σε επαφή με την Ομάδα Στόχο. Για το δεύτερο βήμα ιδιαίτερο ρόλο είχε το Κυπριακό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο-ΚΕΒΕ το οποίο συνέβαλε στις επαφές και συνεργασίες με τις εργοδότες εταιρίες. Για τον επιστημονικό σχεδιασμό του προτύπου συνεργάστηκαν ο Συντονιστής Εταίρος του έργου MMC Ltd και το

Πανεπιστήμιο Κύπρου, ενώ το εκπαιδευτικό κέντρο EDITC προετοίμασε τις γυναίκες για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας μέσω εκπαίδευσης και η εφημερίδα «Φιλελεύθερος» ανέλαβε την προώθηση του προτύπου. Τέλος η εταιρία DAP Noesis Business Solutions ανέλαβε την ιστοσελίδα του έργου.

### **Επιπτώσεις Καλής Πρακτικής, Επιτυχία και πιθανότητες για Μελλοντική αξιοποίηση Βασικές Επιπτώσεις Καλής Πρακτικής:**

Παρόλο που το πρότυπο φιλικότητας εταιριών έχει σχεδιαστεί κατά την διάρκεια της Ενέργειας II του έργου και η διαδικασία πιστοποίησης εταιριών έχει πρόσφατα ξεκινήσει σημειώνονται τα ακόλουθα:

α. Κατά την διάρκεια του σχεδιασμού του προτύπου ανασχεδιάστηκαν οι διαδικασίες για δώδεκα εταιρίες β. Ήδη βρίσκονται σε διαδικασία πιστοποίησης αρκετές εταιρίες, οι οποίες πέραν της δικής τους πιστοποίησης θα δρουν ως προωθητές του προτύπου και πρεσβευτές της ισότητας των γυναικών στην αγορά εργασίας.

### **Ισότητα:**

Η εφαρμογή του προτύπου στην αγορά εργασίας προωθεί την ισότητα των γυναικών σε ευκαιρίες απασχόλησης και στην αγορά εργασίας γενικότερα. Σημαντικό δε είναι το γεγονός ότι η ισότητα αυτή προωθείται από τις ίδιες της εταιρίες.

### **Mainstreaming:**

Η στρατηγική για τη διάδοση και επέκταση των αποτελεσμάτων, πέραν των Δικτύων, αφορά τη δημιουργία ενός μόνιμου πλέον φορέα πιστοποίησης εταιριών μετά από δυναμική προώθηση του προτύπου.

### **Βιωσιμότητα:**

Η καλή πρακτική μπορεί να επιβιώσει μέσα από τη δημιουργία μόνιμου φορέα πιστοποίησης και την προώθησή του μέσω κοινωνικών εταίρων και άλλων κυβερνητικών και πολιτικών φορέων.



### **Κατηγορία Β: Παρεμβάσεις σε Ομάδα Στόχο**

### **Στοιχεία Επικοινωνίας: Βίκτωρας Κουντούρης**

Υπεύθυνος έργου,  
Τηλέφωνο: 22402600/-618  
Φαξ: 22402700

E-mail: kvictoras@youthboard.org.cy

Ιστοσελίδα: www.youthboard.org.cy

www.youthemployment.org.cy

### **Καλή Πρακτική:**

### **Διαδικτυακή Πύλη της Νεολαίας για την Απασχόληση**

### **Αυτή η καλή πρακτική εξυπηρετεί πολλαπλούς σκοπούς όπως:**

- Την προώθηση της πληροφόρησης και άμεσης ενημέρωσης των νέων σε ότι αφορά θέματα εργασίας.
- Την παροχή δυνατότητας ηλεκτρονικής εξεύρεσης εργασίας σε διάφορους τομείς οικονομικής δραστηριότητας.
- Την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών οι οποίες σχετίζονται με την προοπτική απασχόλησης και επαγγελματικής αποκατάστασης.

### **Γενικά Στοιχεία**

**Τίτλος Έργου:** ΔΙΚΤΥΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΝΕΑΝΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑΣ

**Περιοχή Εφαρμογής:** Παγκύπρια

**Τίτλος Υποέργου:** Διαδικτυακή πύλη της Νεολαίας για την Απασχόληση

### **Προσέγγιση**

#### **Ομάδες Στόχου:**

- Νέοι και νέες που βρίσκονται στο στάδιο της απεξάρτησης από εξαρτησιογόνες ουσίες.
- Νέες που έχουν υποστεί κάποιας μορφής βία.

### **Περιγραφή Καλής Πρακτικής**

#### **Προβλήματα/ Ανάγκες:**

Η αναχαίτιση των προβλημάτων που δημιουργούνται κυρίως από τις τάσεις διάκρισης εις βάρος των ομάδων στόχου από την πλευρά των εργοδοτών, αλλά και ευρύτερα, με τελικό στόχο τη μείωση της ανεργίας των νέων (επιστημόνων και μη) και την προώθηση συνθηκών και προϋποθέσεων απασχολησιμότητας.

#### **Στόχοι:**

Η παροχή άμεσης ενημέρωσης προς τους επισκέπτες της Πύλης για θέματα απασχόλησης, δίνοντας ταυτόχρονα τη δυνατότητα για ηλεκτρονική εξεύρεση εργασίας και πρόσβαση σε ηλεκτρονική συμβουλευτική.

Ως ειδικότερος στόχος τίθεται η δυνατότητα των επισκεπτών της Πύλης να επιτυγχάνουν τελικά τον απώτερό

τους στόχο, δηλαδή την εξεύρεση εργασίας, μέσω της καταχώρησης του βιογραφικού τους σημειώματος και της αντίστοιχης δήλωσης εργοδότησης εκ μέρους των εργοδοτών μέσω της δικής τους καταχώρησης θέσεων εργασίας.

### **Καινοτομία:**

Η δημιουργία του δικτυακού κόμβου, μέσω του οποίου γίνεται δυνατή η αναζήτηση εργοδοτών και εργοδοτούμενων, αποτελεί μία νεωτεριστική πρακτική για την Κύπρο και ταυτόχρονα την πρώτη μηχανή αναζήτησης εργασίας για νέους. Μέσα από αυτό το δίκτυο, η ομάδα στόχος αποκτά για πρώτη φορά την ευκαιρία να αναζητήσει θέση απασχόλησης σε ένα χώρο ανοικτό και καταδεκτικό. Επιπρόσθετα, ο εργοδότης συνεισφέρει στην κοινωνία και αγκαλιάζει τους νέους εντάσσοντάς τους στο εργατικό δυναμικό αναπτύσσοντας έτσι, πρακτικές επιχειρηματικής κοινωνικής ευαισθησίας και ευσυνειδησίας.

### **Διαδικασία και Ενδυνάμωση:**

Η δράση σχεδιάστηκε με τρόπο που να είναι προσβάσιμη από όλους τους νέους και νέες της Κύπρου και να μπορεί να αξιοποιηθεί από τον καθένα. Η υλοποίηση της δράσης ξεκίνησε από τους εταίρους της Α.Σ ΤΟΜΗ μέσω του εταίρου Κυπριακή Εταιρεία Πληροφορικής, ενώ συνεισφορά είχαν όλοι οι εταίροι του Έργου, τα άτομα της ομάδας στόχου και οι διάφοροι εργοδότες που ήδη εντάχθηκαν στη δράση εντάσσοντας τα στοιχεία τους στην Πύλη.

Η δημιουργία της διαδικτυακής πύλης περιλαμβάνει ολοκληρωμένη ανάλυση του συστήματος από πλευράς τεχνολογίας και παρουσίαση, χρήση και υλοποίηση του συστήματος. Η υλοποίηση του συστήματος περιλαμβάνει γραφικό σχεδιασμό της πύλης, δημιουργία της πύλης, δημιουργία της βάσης δεδομένων και σύνδεση αυτής με το σύστημα, διαχείριση δεδομένων της πύλης, παροχή εξειδικευμένου συστήματος διαχείρισης ιστοσελίδων (Web Content Management System), εγκατάσταση και διαμόρφωση του συστήματος διαχείρισης της ιστοσελίδας και είσοδο δεδομένων. Η ιστοσελίδα αυτή περιλαμβάνει την επεξεργασία εικόνων και την κατάλληλη μορφοποίηση των κειμένων, φιλοξενία της ιστοσελίδας και του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου σε web servers, ολοκληρωμένη εκπαίδευση προσωπικού για την αποτελεσματική διαχείριση της πύλης και συνεχή υποστήριξη και συντήρηση του περιεχομένου.

### **Επιπτώσεις Καλής Πρακτικής, Επιτυχία και πιθανότητες για Μελλοντική αξιοποίηση Βασικές Επιπτώσεις Καλής Πρακτικής:**

Σε γενικές γραμμές η επιτυχία της καλής πρακτικής συνίσταται επιπλέον στο γεγονός ότι η μεγάλη πλειοψηφία της ομάδας στόχου έχει καταφέρει να εξεύρει εργασία, όπως επίσης και ένας αριθμός νέων που αξιοποίησαν τα εργαλεία της Πύλης. Οι επωφελούμενοι είναι στην πλειοψηφία τους Κύπριοι νέοι και νέες, κάτοχοι κάποιου διπλώματος, οι οποίοι κατάφεραν μέσω του συστήματος να εξεύρουν έστω και προσωρινά κάποιες μορφές εργασίας.

### **Ισότητα:**

Η αρχή της ισότητας αποτελεί βασική προϋπόθεση για τη λειτουργία και αξιοποίηση της καλής πρακτικής καθώς όχι μόνο δεν γίνεται καμία διάκριση με βάση του φύλο ή οποιοδήποτε άλλο στοιχείο, αλλά τουναντίον η αρχή της μη διάκρισης αποτελεί την κύρια φιλοσοφία και δομή υλοποίησης της συγκεκριμένης δράσης.

### **Mainstreaming:**

Η προτεινόμενη καλή πρακτική ενίσχυσε και συμπλήρωσε το αντίστοιχο διαδικτυακό εργαλείο του Τμήματος Εργασίας, καθώς καλύπτει όλο σχεδόν το φάσμα της Κυπριακής αγοράς εργασίας. Η στρατηγική για τη διάδοση και επέκταση των αποτελεσμάτων αφορά τη διαδικασία διάδοσης της Πύλης για όσο το δυνατό μεγαλύτερη χρήση από την ομάδα στόχου και την Κυπριακή νεολαία ευρύτερα.

### **Βιωσιμότητα:**

Η καλή πρακτική δύσκολα μπορεί να επιβιώσει χωρίς τη χρηματοδότηση της Equal, ή άλλων συμπληρωματικών Προγραμμάτων καθώς απαιτείται συνεχής παρακολούθηση, ανατροφοδότηση, συντήρηση και διαχείριση. Παρόλα αυτά, η όλη προσπάθεια αποτελεί μια αξιόλογη πρωτοβουλία, η οποία μπορεί να συνεχιστεί υπό την προϋπόθεση ότι κάποιος από τους εμπλεκόμενους φορείς θα αποφασίσει σε πολιτικό επίπεδο να διατηρήσει την ιστοσελίδα σε λειτουργία.



### **Στοιχεία Επικοινωνίας:**

**Άννα Πηλαβάκη**

Πρόεδρος Α.Σ. ΕΛΑΝΗ

Τηλέφωνο: 77772070

Φαξ: 22441896

E-mail: pik@cytanet.com.cy

Ιστοσελίδα: www.pik.org.cy

www.elani.com.cy

## **Καλή Πρακτική:**

### **Συμβουλευτική της Απασχόλησης (σταθερή και κινητή)**

### **Αυτή η καλή πρακτική στοχεύει στη δημιουργία δεξιοτήτων ανάμεσα στα μέλη των ομάδων στόχου, όπως:**

- Την αναγνώριση των επαγγελματικών δεξιοτήτων και ικανοτήτων τους.
- Την αναγνώριση του περιβάλλοντος και των συνθηκών της αγοράς εργασίας στον κλάδο που τους ενδιαφέρει.
- Την αξιοποίηση πηγών ευκαιριών απασχόλησης.
- Την κατανόηση της εργατικής νομοθεσίας, των συλλογικών συμβάσεων και των θεμάτων που αφορούν δικαιώματα, προστασία, ίση μεταχείριση κλπ.
- Την αξιοποίηση κοινωνικών φορέων στήριξης και την αξιολόγηση και επιλογή προγραμμάτων κατάρτισης που ανταποκρίνονται στο προφίλ και στις ανάγκες τους.

### **Γενικά Στοιχεία**

**Τίτλος Έργου:** ΑΝΟΙΚΤΕΣ ΠΟΡΤΕΣ

**Περιοχή Έφαρμογής:** Παγκύπρια

**Τίτλος Υποέργου:** Συμβουλευτική της Απασχόλησης (σταθερή και κινητή)

### **Προσέγγιση**

**Ομάδες Στόχου:**

Γυναίκες οι οποίες χρειάζονται προσέγγιση, ενημέρωση και καθοδήγηση για προώθηση και επίτευξη της ένταξής τους στην αγορά εργασίας.

### **Περιγραφή Καλής Πρακτικής**

**Προβλήματα/ Ανάγκες:**

Για πολλές γυναίκες, η απόφαση να επιστρέψουν στην εργασία συνιστά σημαντική μετάβαση ζωής, η οποία συχνά χαρακτηρίζεται από ένα αριθμό περιβαλλοντικών και ψυχολογικών εμποδίων, όπως είναι η χαμηλή αυτοεκτίμηση, ο επαγγελματικός δισταγμός και το άγχος. Επιπρόσθετα βέβαια, υπάρχουν και οι παράγοντες που σχετίζονται με παραμέτρους όπως η έλλειψη πληροφοριών για την αγορά εργασίας και η υποτίμηση των δεξιοτήτων που αποκτούν οι γυναίκες κατά την άσκηση των καθηκόντων τους ως οικοκυρές ή ως μητέρες. Στο

πλαίσιο της δράσης αυτής, παρέχεται ολοκληρωμένη προσέγγιση των προβλημάτων και των αναγκών των γυναικών.

#### **Στόχοι:**

Η δράση στοχεύει στην αποτελεσματική διασύνδεση και κατανομή των παρεχομένων υπηρεσιών, έτσι ώστε να επιτευχθεί η ολοκληρωμένη κάλυψη των αναγκών των γυναικών των ομάδων στόχου, με απώτερο στόχο την ένταξή τους στην αγορά εργασίας.

#### **Καινοτομία:**

Παρουσιάζονται σημαντικά στοιχεία καινοτομίας και «τολμηρής» πρωτοτυπίας, καθώς για πρώτη φορά στην Κύπρο, στο πλαίσιο δομής συμβουλευτικής στην απασχόληση, λειτουργεί και κινητή μονάδα συμβουλευτικής, η οποία επισκέπτεται την Κυπριακή ύπαιθρο και σε συνεργασία με την Τοπική Αυτοδιοίκηση προσφέρει τις υπηρεσίες της και στις γυναίκες εκείνες, που για αντικειμενικούς λόγους δεν είναι σε θέση να επισκεφτούν τις δομές που υπάρχουν στα αστικά κέντρα.

#### **Διαδικασία και Ενδυνάμωση:**

Η δράση υλοποιήθηκε από το Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου- ΠΙΚ, το οποίο διαθέτει ανάλογη εμπειρία από την έως τώρα λειτουργία του και εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό, ενώ σημαντική υποστήριξη έτυχε από το σύνολο των κοινωνικών και συνδικαλιστικών φορέων. Βασικά στοιχεία στην όλη προσπάθεια υπήρξαν ο σχεδιασμός, η υλοποίηση και η αναβάθμιση της παρεχόμενης υπηρεσίας, μέσα και από την εμπλοκή σημαντικού αριθμού εθελοντών/ ριών και φοιτητών/ ριών που επιθυμούν να κάνουν πρακτική άσκηση στην παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών. Μέσα από αυτή τη διαδικασία δημιουργούνται ταυτόχρονα και προϋποθέσεις καλύτερης και ευρύτερης διάχυσης των αποτελεσμάτων της υπηρεσίας αυτής.

#### **Επιπτώσεις Καλής Πρακτικής, Επιτυχία και πιθανότητες για Μελλοντική αξιοποίηση**

##### **Βασικές Επιπτώσεις Καλής Πρακτικής:**

Το βασικό κριτήριο επιτυχίας καταγράφεται πολλές φορές εκ του αποτελέσματος. Εάν αυτή η προσέγγιση αγγίζει την πραγματικότητα, τότε η δράση θα πρέπει να θεωρηθεί ως επιτυχής καθώς έχει καταφέρει να εμπλέξει ένα μεγάλο αριθμό συμβουλευόμενων. Αυτό το στοιχείο δημιουργεί καλύτερες συνθήκες και προϋποθέσεις ένταξης και επανένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας.

#### **Ισότητα:**

Όλες οι δράσεις του συγκεκριμένου έργου έχουν σχεδιαστεί και υλοποιηθεί στη λογική και επιδίωξη της προώθησης της αρχής της ισότητας των δύο φύλων και της ισότητας των ευκαιριών. Θα πρέπει να διευκρινιστεί πως ο σεβασμός της ισότητας αποτελεί βασική προϋπόθεση επιτυχίας ανάλογων πρακτικών και προσεγγίσεων.

#### **Mainstreaming:**

Μέσα από την πρακτική αυτή, έχει επιτευχθεί η ενημέρωση και ευαισθητοποίηση φορέων, οργανισμών και οργανωμένων συνόλων προς την κατεύθυνση της ισότητας των ευκαιριών ως βασική προϋπόθεση ανάπτυξης και κοινωνικής συνοχής.

#### **Βιωσιμότητα:**

Η καλή πρακτική αυτή μπορεί να συνεχίσει να υφίσταται χωρίς ιδιαίτερα προβλήματα, καθώς η βιωσιμότητά της απαιτεί συνειδητή εμπλοκή, ως αποτέλεσμα ολοκληρωμένης διαδικασίας ευαισθητοποίησης, με εθελοντική ή μη εργασία και μέσα από σωστή κατάρτιση και εκπαίδευση.



#### **Στοιχεία Επικοινωνίας:**

##### **Χριστιάνα Κναή Κολοκοτρώνη**

Πρόεδρος Σ.ΑΣ Αύξηση στην Πρόσβαση των Γυναικών στην Αγορά Εργασία μέσω Προτύπου Εταιριών Φιλικών προς Εναλλακτικές Μεθόδους Εργοδότησης  
Τηλέφωνο: 77777252  
Φαξ: 22466635

E-mail: christiana@editc.com

Ιστοσελίδα: www.editc.com

www.channelsofaccess.org

## **Καλή Πρακτική:**

### **Σχεδιασμός και Εφαρμογή Εκπαιδευτικών Μεθοδολογικών Εργαλείων για την Υποστήριξη της Ένταξης Γυναικών στην Αγορά Εργασίας**

Η ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας δεν προϋποθέτει μόνο την αποδοχή τους από τις εργοδότης εταιρίες. Πολλές φορές το μεγάλο χρονικό διάστημα αποχής της γυναίκας από την αγορά εργασίας δημιουργεί ανάγκη για αναβάθμιση τόσο των γνώσεών της, όσο και άλλων δεξιοτήτων όπως επικοινωνία, ομαδικότητα και άλλα. Λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι αυτή η αναβάθμιση των γνώσεων και δεξιοτήτων πρέπει να πραγματοποιηθεί σε σύντομο χρονικό διάστημα προκύπτει η ανάγκη για δημιουργία εκπαιδευτικών μεθοδολογικών εργαλείων που εξυπηρετούν πολλούς σκοπούς ταυτόχρονα όπως:

1. Εμπέδωση βασικών γνώσεων
2. Ανάπτυξη της αυτοπεποίθησης
3. Ανάπτυξη της ομαδικότητας
4. Ανάπτυξη της επιχειρηματολογίας και της πειθούς

Η εν λόγω καλή πρακτική αφορά την εφαρμογή των παιγνιδιών ρητορικής (debate games) στην εκπαίδευση και ανάπτυξη ανέργων ή αδρανών γυναικών. Στην ουσία η ομάδα χωρίζεται σε δύο υποομάδες. Στην κάθε μια από τις υποομάδες δίνεται το ίδιο θέμα αλλά από αντίθετη όψη. Έτσι για παράδειγμα η ομάδα 1 μπορεί να έχει το θέμα «Ο πελάτης έχει πάντα δίκαιο» και η ομάδα 2 το θέμα «ο πελάτης δεν έχει πάντα δίκαιο». Κατά τη διάρκεια του παιγνιδιού η ομάδα μέσω του εκπροσώπου της και με στενά χρονικά περιθώρια πρέπει να υποστηρίξει το θέμα της με τις γνώσεις που απέκτησε από το πρόγραμμα και να πείσει την κριτική επιτροπή καθώς επίσης και να αντιμετωπίσει τις ερωτήσεις/παγίδες της αντίπαλης ομάδας. Με την εφαρμογή αυτού του παιγνιδιού οι συμμετέχουσες:

- Κατανοούν πλήρως και σε βάθος τις γνώσεις που απέκτησαν επειδή μόνο έτσι μπορούν να τις υποστηρίξουν
- Μαθαίνουν να εργάζονται σε ομάδες
- Αποκτούν αυτοπεποίθηση επειδή λόγω της φύσης του παιγνιδιού υποχρεώνονται να παρουσιάσουν σε κοινό
- Αποκτούν δεξιότητες διαχείρισης χρόνου

## Γενικά Στοιχεία

**Τίτλος Έργου:** ΚΑΝΑΛΙΑ ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ

**Περιοχή Εφαρμογής:** Παγκύπρια

**Τίτλος Υποέργου:** Εντοπισμός Προβλήματος της ΟΣ , Επιλογή Δείγματος 100 Υποψηφίων και Επίλυση Προβλήματος Μέσω Εκπαίδευσης και Καθοδήγησης

## Προσέγγιση

### Ομάδες Στόχου:

Η Ομάδα Στόχος είναι οι αδρανείς ή άνεργες γυναίκες, οι οποίες πρέπει να αναπτύξουν ή να αναβαθμίσουν τις γνώσεις και δεξιότητές τους για να μπορέσουν ευκολότερα να ενταχθούν στην αγορά εργασίας

## Περιγραφή Καλής Πρακτικής

### Προβλήματα/ Ανάγκες:

Ένα βασικό εμπόδιο κατά την πρόσβαση γυναικών στην αγορά εργασίας είναι ότι μακρά διαστήματα αποχής από την αγορά εργασίας σημαίνουν πολλές φορές απώλεια γνώσεων όσον αφορά το σύγχρονο επιχειρηματικό περιβάλλον. Οι γυναίκες οι οποίες απέχουν για μεγάλα χρονικά διαστήματα από την αγορά εργασίας συνήθως μένουν εκτός των εξελίξεων, δεν είναι σε θέση να χρησιμοποιούν την τεχνολογία και ξεχνούν σημαντικό μέρος των γνώσεων που έχουν ήδη αποκτήσει.

### Στόχοι:

Βασικός στόχος είναι η ανάπτυξη τέτοιων μεθοδολογικών εργαλείων τα οποία θα βοηθήσουν τις γυναίκες να επανακτήσουν ή να αποκτήσουν τις γνώσεις που χρειάζονται με τρόπο γρήγορο και αποδοτικό.

### Καινοτομία:

Παρόλο που παιγνίδια ρητορικής έχουν χρησιμοποιηθεί κατά καιρούς για ανάπτυξη διαφόρων επαγγελματικών κατηγοριών (διευθυντές κλπ) δεν εφαρμόστηκαν ή δεν εφαρμόστηκαν σε σημαντικό βαθμό σε μειονεκτούσες ομάδες. Άρα το καινοτόμο στοιχείο στην εν λόγω καλή πρακτική είναι η εφαρμογή ενός υφιστάμενου εργαλείου σε μια άλλη ομάδα στόχο

### Διαδικασία και Ενδυνάμωση:

Για την συγκεκριμένη καλή πρακτική ασχολήθηκαν κατά κύριο λόγο τα εκπαιδευτικά ιδρύματα της Σύμπραξης EDITC Ltd και MMC Ltd.

### Επιπτώσεις Καλής Πρακτικής, Επιτυχία και Πιθανότητες για Μελλοντική Αξιοποίηση

#### Βασικές Επιπτώσεις Καλής Πρακτικής:

Από τις γυναίκες που έλαβαν μέρος στο πρόγραμμα ζητήθηκε να διενεργήσουν παρουσιάσεις και να αναπτύξουν ένα θέμα που διδάχθηκαν πριν και μετά την εφαρμογή των παιγνιδιών της ρητορικής. Το αποτέλεσμα ήταν ιδιαίτερα εμφανές τόσο στην εμπέδωση των γνώσεων τους (λόγω του ότι τέτοιας φύσης παιγνίδια αναγκάζουν τους συμμετέχοντες να κατανοήσουν σε βάθος τις γνώσεις τους για να μπορέσουν να τις υποστηρίξουν) όσο και στην αύξηση της αυτοπεποίθησης, στην ορθότερη χρήση της επικοινωνίας και στην άνεση χειρισμού ακροατηρίου.

#### Ισότητα:

Το μεθοδολογικό εργαλείο έμμεσα προωθεί την ισότητα αφού χρησιμοποιείται για να ενδυναμώσει τις γυναίκες και να αυξήσει την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας.

#### Mainstreaming:

Η στρατηγική μπορεί να διαδοθεί μέσω εκπαίδευσης εκπαιδευτών που ασχολούνται με μειονεκτούσες ομάδες γενικά και ανέργων/αδρανών γυναικών ειδικά.

#### Βιωσιμότητα:

Πέραν της διάδοσης της καλής πρακτικής, λόγω του ότι δεν υπάρχει ιδιαίτερο κόστος στην εφαρμογή της, μπορεί εύκολα να εφαρμόζεται από φορείς που ασχολούνται με την διευκόλυνση της πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας.



## Στοιχεία Επικοινωνίας:

**Σπύρος Ελενοδώρου**

Πρόεδρος Α.Σ.

Τηλέφωνο: 24815280

Φαξ: 24636817

E-mail: info@anetel.com.cy

Ιστοσελίδα: www.anetel.com

www.cyprusequalwomen.com

## Καλή Πρακτική:

### Πιλοτική Δημιουργία Γραφείου Εξυπηρέτησης Γυναικών

Βασικό στοιχείο προσέγγισης της συγκεκριμένης καλής πρακτικής αποτελεί η δομημένη παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών σε γυναίκες, μέσω εξατομικευμένης προσέγγισης από συμβούλους απασχόλησης, με σκοπό την ένταξη, επανένταξη ή παραμονή τους στην αγορά εργασίας.

## Γενικά Στοιχεία

**Τίτλος Έργου:** ΝΕΟΙ ΔΡΟΜΟΙ ΓΙΑ ΤΗ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ

**Περιοχή Εφαρμογής:** Παγκύπρια

**Τίτλος Υποέργου:** Πιλοτική Δημιουργία Γραφείου Εξυπηρέτησης Γυναικών

## Προσέγγιση

### Ομάδες Στόχου:

- Εργαζόμενες γυναίκες (υπό επισφάλεια- εργασιακά απειλούμενες)
- Άνεργες γυναίκες
- Νέες γυναίκες
- Γυναίκες επιχειρηματίες
- Γυναίκες με ειδικές ανάγκες

## Περιγραφή Καλής Πρακτικής

### Προβλήματα/ Ανάγκες:

Η γυναικεία απασχόληση και γενικά η πρόσβαση της γυναίκας στην αγορά εργασίας αποτελεί ένα διαχρονικό πρόβλημα, το οποίο χρήζει ειδικού χειρισμού και προσέγγισης. Μέσα από την καλή πρακτική, προάγεται η διευκόλυνση της πρόσβασης και εξυπηρέτησης των γυναικών εντός και εκτός ωραρίου σε δημόσιες, δημοτικές ή κοινοτικές υπηρεσίες και η παροχή βοήθειας για τη «βέλτιστη διαδρομή» που θα πρέπει να ακολουθήσει η εκάστοτε ενδιαφερόμενη για την επίλυση του προβλήματός της ή εν γένει την ικανοποίηση του ενδιαφέροντός της σε σχέση με την απασχόληση.

### Στόχοι:

Οι στόχοι που τίθενται, χωρίζονται σε δύο άξονες:

### A. Συνολικοί

- Ισότητα των φύλων στην εργασία
- Ένταξη, επανένταξη ή παραμονή των γυναικών στην αγορά εργασίας

### B. Ειδικόί στόχοι

- Συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής
- Μείωση του επαγγελματικού διαχωρισμού βάσει του φύλου
- Προώθηση μηχανισμών ενσωμάτωσης της αρχής της ισότητας στην εργασία
- Ενθάρρυνση της γυναικείας απασχόλησης

### Καινοτομία:

Η καινοτομία της δράσης έγκειται στο γεγονός ότι οι δομές που έχουν δημιουργηθεί προσεγγίζουν περιοχές οι οποίες παρουσιάζουν έλλειψη στις συγκεκριμένες υπηρεσίες, ενώ παράλληλα, καινοτόμο είναι και το γεγονός ότι οι δομές αυτές υιοθέτησαν και το χαρακτήρα της κινητής μονάδας.

### Διαδικασία και Ενδυνάμωση:

Το εμφανές πρόβλημα που επικρατεί στην Κύπρο σε ότι αφορά τη γυναικεία απασχόληση και τις διακρίσεις στον εργασιακό χώρο ανάμεσα στις γυναίκες και στους άντρες, έδωσε την ώθηση για το σχεδιασμό της συγκεκριμένης δράσης από την Αναπτυξιακή Εταιρεία Λάρνακας- Ένωση Κοινοτήτων Λάρνακας και η οποία έτυχε της στήριξης του συνόλου των Δήμων και των Κοινοτήτων της Επαρχίας Λάρνακας.

Αρχικά δημιουργήθηκαν οι απαιτούμενες δομές και η πρόσληψη του κατάλληλου προσωπικού για τη στελέχυσή τους και στη συνέχεια προωθήθηκε η πληροφόρηση του κοινού σχετικά με τις προσφερόμενες υπηρεσίες από τους συμβούλους. Η παροχή της υπηρεσίας προσφέρθηκε και στη λογική της διακινούμενης μονάδας προς καλύτερη εξυπηρέτηση των επωφελομένων.

Παρά την αρχική επιφύλαξη της ομάδας στόχου, η προσωπική επαφή και τα πρώτα θετικά αποτελέσματα δημιούργησαν ένα κλίμα εμπιστοσύνης και θετικής προδιάθεσης, το οποίο είναι σημαντικό για την ενδυνάμωση του θεσμού.

### Επιπτώσεις Καλής Πρακτικής, Επιτυχία και Πιθανότητες για Μελλοντική Αξιοποίηση

#### Βασικές Επιπτώσεις Καλής Πρακτικής:

Τα γραφεία εξυπηρέτησης γυναικών λειτούργησαν για 9 μήνες και στο διάστημα αυτό εξυπηρετήθηκαν συνολικά 461 γυναίκες με εξατομικευμένη προσέγγιση και γύρω στις 400 ακόμα οι οποίες επικοινωνούσαν τηλεφωνικά με τους συμβούλους για να επιλύσουν κάποιες απορίες και να διευθετήσουν ζητήματα σχετικά με την αγορά εργασίας. Τα αποτελέσματα και η εμπειρία από την υλοποίηση της δράσης, καταδεικνύουν την ανάγκη συντονισμένης και συγκροτημένης προσέγγισης του όλου θέματος. Συνολικά, μέσα από τη δράση, προωθήθηκε και ενδυναμώθηκε η γυναικεία απασχόληση σε όλα τα επίπεδα, καθώς και η ισότητα ευκαιριών στην αγορά εργασίας, ανάμεσα στους άνδρες και στις γυναίκες.

### Ισότητα:

Η ισότητα αποτέλεσε τον κεντρικό στόχο της δράσης και αυτή εξυπηρετήθηκε μέσω της ενδυνάμωσης της γυναικείας απασχόλησης. Το γεγονός ότι οι γυναίκες έτυχαν ενημέρωσης σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους στην εργασία, έχει δημιουργήσει τις κατάλληλες συνθήκες διεκδίκησης ίσης μεταχείρισης από τους εργοδότες τους.

### Mainstreaming:

Το γεγονός ότι αρκετές γυναίκες έχουν ενημερωθεί για τις συνθήκες που επικρατούν στον τομέα της απασχόλησης και στη νομοθεσία για την απασχόληση σε σχέση με την προώθηση της ισότητας στις ευκαιρίες, λειτουργεί υποβοηθητικά στη χάραξη στρατηγικής διάδοσης και επέκτασης των αποτελεσμάτων. Η στρατηγική αυτή μπορεί να στηριχθεί στα αποτελέσματα και στην εμπειρία που έχει αποκτηθεί, έτσι ώστε να επεκταθούν και ενισχυθούν οι δράσεις μέσω της εφαρμογής νέου προγράμματος και της υιοθέτησής του από την πολιτεία και την τοπική αυτοδιοίκηση.

### Βιωσιμότητα:

Η υιοθέτηση του θεσμού των γραφείων εξυπηρέτησης γυναικών και η στήριξή του, μέσα από συγκεκριμένη πολιτική, από τους φορείς της τοπικής αυτοδιοίκησης, θα υποβοηθήσει στη δημιουργία συνθηκών βιώσιμης ανάπτυξης και περιφερειακής κοινωνικής παρέμβασης.



**Ενσωμάτωση της Αρχής της Ενεργούς Συμμετοχής/ Ενδυνάμωσης της Ομάδας Στόχου κατά τη Διαδικασία του Σχεδιασμού και της Υλοποίησης που Απευθύνονται σε Ευπαθείς Ομάδες. Η Περίπτωση των Αιτούντων Άσυλο.**

### Κατηγορία Γ: Ενεργός Συμμετοχή και Ενδυνάμωση της Ομάδας Στόχου

#### Στοιχεία Επικοινωνίας:

**Λουίζα Παπαλοΐζου**

Υπεύθυνη Έργου

Τηλέφωνο: 22 841 579

Φαξ: 22 352 057

E-mail: Papaloizou.l@unic.ac.cy

Ιστοσελίδα: <http://www.equal.unic.ac.cy>

### Καλή Πρακτική:

Καλή Πρακτική: Ενσωμάτωση της Αρχής της Ενεργούς Συμμετοχής/ Ενδυνάμωσης της Ομάδας Στόχου κατά τη Διαδικασία του Σχεδιασμού και της Υλοποίησης Έργων που απευθύνονται σε Ευπαθείς Ομάδες. Η περίπτωση των αιτούντων άσυλο

Η ενδυνάμωση της ομάδας στόχου, ως μια νέα μορφή αντίληψης της κοινωνικής (επ)ένταξης και ενσωμάτωσης, αποτέλεσε μια από τις θεμελιώδεις αρχές και στόχους κατά τη διάρκεια του σχεδιασμού και της υλοποίησης του συγκεκριμένου έργου.

### Γενικά Στοιχεία

**Τίτλος έργου:** Κοινωνικά Δικαιώματα για τους Αιτούντες Άσυλο – Κοινωνικά Δικαιώματα για Όλους

**Περιοχή εφαρμογής:** Παγκύπρια

**Τίτλος Υποέργου:** Όλα τα Υποέργα

### Προσέγγιση

**Ομάδες Στόχου:**

Αιτούντες Άσυλο – Άτομα τα οποία διαμένουν στην Κύπρο μέχρι να εξεταστεί η αίτησή τους από τις αρμόδιες αρχές.

### Περιγραφή Καλής Πρακτικής

**Προβλήματα/ Ανάγκες:**

Η αξία της ενσωμάτωσης της αρχής της ενεργούς συμμετοχής και ενδυνάμωσης της ομάδας στόχου, αποτελεί σήμερα κοινό τόπο στα πεδία της κοινωνικής οικονομίας και πολιτικής. Στο πλαίσιο της θεώρησης αυτής, ο κοινωνικός αποκλεισμός εκλαμβάνεται ως πολυδιάστατο πολυπαραγοντικό κοινωνικό φαινόμενο, για την αντιμετώπιση του οποίου κρίνεται αναγκαία η προσέγγιση και ανάλυση κοινωνικών, οικονομικών, πολιτιστικών και ψυχολογικών παραγόντων που δρουν σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο. Ως εκ τούτου, το προτεινόμενο έργο απέδωσε ιδιαίτερη μνεία στην πολυδιάστατη προσέγγιση του φαινομένου της κοινωνικής ένταξης των αιτούντων άσυλο στην κυπριακή κοινωνία, οικονομία και κουλτούρα.

### **Στόχοι:**

Λαμβάνοντας υπ' όψιν την αρχή της ενεργούς συμμετοχής και ενδυνάμωσης, η οποία διακρίνεται τόσο σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο, όσο και στο επίπεδο των διαδικασιών και των αποτελεσμάτων, αλλά και στο επίπεδο των προϋποθέσεων αντιμετώπισης του κοινωνικοοικονομικού αποκλεισμού, το συγκεκριμένο έργο απέδωσε ιδιαίτερη έμφαση στην αντίληψη της ενδυνάμωσης, παρουσιάζοντας στοιχεία επίμονης προσήλωσης και μεθοδικής της ενσωμάτωσης.

Ειδικότερα, η ενεργός συμμετοχή/ ενδυνάμωση της ομάδας στόχου, διαφάνηκε στις εξής δράσεις και ενέργειες :

- Δημιουργία Μηχανισμού Διαμεσολάβησης και Στήριξης της Απασχόλησης

Με τη δημιουργία του Μηχανισμού Διαμεσολάβησης επιχειρήθηκε όχι μόνο η διασφάλιση και υποστήριξη της απασχόλησης των αιτούντων άσυλο, αλλά επίσης και η συνεχής συμβουλευτική υποστήριξη και ενδυνάμωσή τους, μέσω εφαρμογής συγκεκριμένων προγραμμάτων επιμόρφωσης και ανάπτυξης των δεξιοτήτων τους. Επίσης, η ομάδα στόχος συμμετείχε ενεργά στην εν λόγω δράση δεδομένου ότι τέσσερα άτομα από την ομάδα στόχου έλαβαν εκτεταμένη εκπαίδευση και κατάρτιση συνολικής διάρκειας 150 ωρών σε θέματα διαμεσολάβησης και στήριξης και ενσωματώθηκαν στο προσωπικό του Μηχανισμού.

- Εκπαίδευση αιτούντων άσυλο σε θέματα ελληνικής γλώσσας και κουλτούρας της κυπριακής κοινωνίας, συμβουλευτικής – διαμεσολάβησης και επαγγελματικών δεξιοτήτων

Η εφαρμογή των εκπαιδευτικών προγραμμάτων που αφορούν την κατάρτιση των αιτούντων άσυλο στην ελληνική γλώσσα και κουλτούρα της κυπριακής κοινωνίας, στην τεχνογνωσία και στις τεχνικές της διαμεσολάβησης και της συμβουλευτικής υποστήριξης, και σε επαγγέλματα που παρουσιάζουν ζήτηση στην αγορά εργασίας αντανακλά με τον καλύτερο τρόπο την εφαρμογή της αρχής της ενεργούς συμμετοχής και ενδυνάμωσης στο πλαίσιο του συγκεκριμένου έργου. Προς τούτο, η πραγματοποίηση των εκπαιδευτικών αυτών προγραμμάτων δεν αποσκοπούσε μόνο στην ενδυνάμωση των δεξιοτήτων των καταρτιζόμενων, αλλά και στην ενδυνάμωση των ικανοτήτων τους, ούτως ώστε να αποτελέσουν το στελεχιακό δυναμικό του Μηχανισμού Διαμεσολάβησης αλλά και των άλλων συναφών δράσεων που αφορούσαν ζητήματα επικοινωνίας και ευαισθητοποίησης της κοινής γνώμης.

- Εκπόνηση έρευνας για τα χαρακτηριστικά του κοινωνικού αποκλεισμού των αιτούντων άσυλο

Η ενεργός συμμετοχή των ιδίων των αιτούντων άσυλο σε όλα τα στάδια υλοποίησης του έργου διαφάνηκε επίσης κατά τη διαδικασία εκπόνησής της έρευνας για τα χαρακτηριστικά του κοινωνικού αποκλεισμού των αιτούντων άσυλο. Η συμμετοχή των ιδίων των ενδιαφερομένων της ομάδας στόχου δεν περιορίστηκε μόνο στην κλασική αντίληψη περί αντικειμένων της έρευνας αλλά αντιθέτως διευρύνθηκε στη σύγχρονη αντίληψη περί υποκειμένων της έρευνας. Ειδικότερα, με τη συμμετοχή των ατόμων – μελών της ομάδας στόχου επιδιώχθηκε η διαμόρφωση του ερωτηματολογίου, ώστε αυτό να ανταποκρίνεται στις πραγματικές συνθήκες και να εκφράζει με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τους ίδιους τους ενδιαφερόμενους. Επίσης, άτομα από την συγκεκριμένη πληθυσμιακή ομάδα λειτούργησαν και ως μεταφραστές- συνοδοί των συνεντευκτών κατά τη διάρκεια συμπλήρωσης των ερωτηματολογίων.

### **Καινοτομία:**

Η καινοτομία της συγκεκριμένης καλής πρακτικής εντοπίζεται στη συμμετοχή της ίδιας της ομάδας στόχου στον σχεδιασμό και υλοποίηση συγκεκριμένων δράσεων, όπως η συμμετοχή μελών της ομάδας στόχου ως στελεχών στο Μηχανισμό Διαμεσολάβησης και Στήριξης της Απασχόλησης και η συμμετοχή των μελών της ομάδας στόχου ως μεταφραστές – συνοδοί των συνεντευκτών στην Έρευνα των χαρακτηριστικών του Κοινωνικού Αποκλεισμού των Αιτούντων Άσυλο.

### **Επιπτώσεις Καλής Πρακτικής, Επιτυχία και Πιθανότητες για Μελλοντική Αξιοποίηση**

#### **Βασικές Επιπτώσεις Καλής Πρακτικής:**

Όπως διαφαίνεται από τις παραπάνω δράσεις και ενέργειες, η αρχή της ενδυνάμωσης εξασφαλίστηκε τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο. Σε ατομικό επίπεδο, οι συμμετέχοντες είχαν την ευκαιρία να δημιουργήσουν νέες δεξιότητες, να βελτιώσουν προϋπάρχουσες, να καλλιεργήσουν και να αναπτύξουν ικανότητες κοινωνικής ένταξης, οι οποίες με τη σειρά τους διευκολύνουν την κοινωνική ενσωμάτωση και συμμετοχή τους στα κοινωνικά δρώμενα του μικρο – περιβάλλοντος τους, αλλά και της κοινωνίας ευρύτερα. Είναι σαφές ότι η δημιουργία ατομικών κινήτρων όπως η επιθυμία για μια καλύτερη ποιότητα ζωής, η ολιστική προσέγγιση των ψυχοκοινωνικών και κοινωνικοπολιτιστικών ατομικών προσδιοριστών και παραμέτρων καθώς και η παρεχόμενη ατομική υποστήριξη, αποτελούν τις προϋποθέσεις εκείνες που διασφαλίζουν την παροχή ευκαιριών στους ενδιαφερόμενους για την ανάπτυξη ατομικών πρωτοβουλιών

ενδυνάμωσης και ενεργούς συμμετοχής. Σε συλλογικό επίπεδο, η ομάδα στόχου είχε την ευκαιρία να εκπροσωπηθεί κατά τη διάρκεια λήψης αποφάσεων που αφορούσαν τον σχεδιασμό και λειτουργία του Μηχανισμού Διαμεσολάβησης και Στήριξης αλλά και την εκπόνηση της έρευνας για τα χαρακτηριστικά του κοινωνικού αποκλεισμού, αλλά και σε δράσεις ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης των εργοδοτών και εργαζομένων για τα κοινωνικά δικαιώματα των Αιτούντων Άσυλο.

### **Ισότητα:**

Η εκδήλωση της εφαρμογής της αρχής ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες στην προτεινόμενη καλή πρακτική ήταν η δέσμευση όλων των φορέων υλοποίησης για την ισόρροπη συμμετοχή αιτούντων άσυλο και των δύο φύλων σε όλες τις δράσεις και ειδικότερα σε όσες σχετίζονται με την ενεργό συμμετοχή και ενδυνάμωση της ομάδας στόχου. Έτσι στις δράσεις εκπαίδευσης και στελέχωσης δομών και δραστηριοτήτων (Εκμάθηση της ελληνικής γλώσσας και κουλτούρας της κυπριακής κοινωνίας, Εκπαίδευση σε δεξιότητες επαγγελματιών, στον Μηχανισμό Διαμεσολάβησης, καθώς και σύντομη τοποθέτηση σε θέσεις εργασίας σε κυπριακές επιχειρήσεις) έγινε προσπάθεια ο αριθμός των γυναικών να είναι ανάλογος των ανδρών.

### **Mainstreaming:**

Η διάδοση και επέκταση των αποτελεσμάτων του προτεινόμενου έργου ακολούθησε σχετική μεθοδολογία που διασφαλίζει την ενεργό συμμετοχή των ενδιαφερομένων ατόμων – μελών των ομάδων στόχου. Για παράδειγμα, ο Μηχανισμός Διαμεσολάβησης, πλην των άλλων δραστηριοτήτων του, προέβλεπε την ανάπτυξη μηχανισμών και δράσεις ευαισθητοποίησης της κοινωνίας, στόχος ο οποίος προσεγγίστηκε παράλληλα, με τη δικτύωση των ίδιων των αιτητών ασύλου με τοπικούς, τυπικούς ή άτυπους, φορείς και θεσμούς.

### **Βιωσιμότητα:**

Η βιωσιμότητα της προτεινόμενης καλής πρακτικής είναι άμεσα συνυφασμένη με τη δέσμευση των εμπλεκόμενων φορέων για τη συνέχιση των προσπάθειών τους για στήριξη της συγκεκριμένης ομάδας στόχου και την ευρύτερη προσπάθεια τους για την εξάλειψη φαινόμενων κοινωνικού αποκλεισμού των διάφορων ευπαθών ομάδων.



## Κατηγορία Δ: Παρεμβάσεις σε Κοινωνικούς Εταίρους

### Στοιχεία Επικοινωνίας: Αντρέας Φ. Μάτσας

Υπεύθυνος Έργου  
Τηλέφωνο: 22849849  
Φαξ: 22849850  
E-mail: andreas.matsas@sek.org.cy  
Ιστοσελίδα: www.sek.org.cy  
www.equalpandora.com

## Καλή Πρακτική:

### Προσομοίωση Συνθηκών Κοινωνικού Διαλόγου με Αντικείμενο τη Συμφιλίωση Οικογένειας και Εργασίας

#### Αυτή η καλή πρακτική εξυπηρετεί πολλαπλούς σκοπούς όπως:

- Την επεξεργασία και διαπραγμάτευση θεμάτων που αφορούν τη συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας, σε συνθήκες κοινωνικού διαλόγου.
- Την ευαισθητοποίηση των κοινωνικών εταίρων σε θέματα που αφορούν τη συμφιλίωση.
- Τη δημιουργία κλίματος συναντίληψης, αμοιβαίας εμπιστοσύνης και συνεργασίας.
- Την καταρχή και μη δεσμευτική συμφωνία και προώθηση των συμφωνηθέντων σημείων στα πλαίσια του πραγματικού κοινωνικού διαλόγου για καθορισμό συγκεκριμένης πολιτικής σε σχέση με τη συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας.

#### Γενικά Στοιχεία

**Τίτλος Έργου:** Μετατρέποντας τη Συμφιλίωση Οικογένειας και Εργασίας από Κόστος σε Ανταγωνιστικό Πλεονέκτημα των Επιχειρήσεων- Ενίσχυση Κινήτρων για Όλους τους Αποφασίζοντες (Σε Επιχειρήσεις, Συντεχνίες, Οργανισμούς)

**Περιοχή εφαρμογής:** Παγκύπρια

**Τίτλος Υποέργου:** Προσομοίωση Συνθηκών Κοινωνικού Διαλόγου με Αντικείμενο τη Συμφιλίωση Οικογένειας και Εργασίας

#### Προσέγγιση

##### Ομάδες Στόχου:

Η δράση απευθύνεται σε κοινωνικούς εταίρους (εργοδοτικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις), οι οποίες διαπραγματεύονται συλλογικές συμβάσεις σε επιχειρησιακό, κλαδικό και εθνικό επίπεδο.

#### Περιγραφή Καλής Πρακτικής

##### Προβλήματα/ Ανάγκες:

Η δράση προκύπτει μέσα από την ανάγκη για καλύτερη και πιο εμπειριστατωμένη προσέγγιση των θεμάτων της συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας, στα πλαίσια ενός δομημένου και καλά προετοιμασμένου κοινωνικού διαλόγου και σε συνθήκες που διασφαλίζουν την προϋπόθεση για επιτυχή κατάληξη των παρεμβάσεων. Μια τέτοια διαδικασία θέτει τις βάσεις για περιορισμό των προβλημάτων που αφορούν την εφαρμογή της

συμφιλίωσης και εξυπηρετούνται καλύτερα οι υπάρχουσες ανάγκες.

#### Στόχοι:

Η διεξαγωγή προσομοίωσης κοινωνικού διαλόγου σε συνθήκες πραγματικής διαπραγμάτευσης και η εξαγωγή εισηγήσεων προς προώθησή τους στα πλαίσια της χάραξης πολιτικής για τη συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας. Μέσα από μια τέτοια διαδικασία και μακριά από το άγχος και την πίεση της πραγματικής διαπραγμάτευσης, μπορούν να στοχευθούν και επιτευχθούν πολύ καλύτερα αποτελέσματα. Ως τελικός στόχος τίθεται η αξιοποίηση της διαδικασίας και των τελικών αποτελεσμάτων σε συνθήκες πραγματικής διαπραγμάτευσης.

#### Καινοτομία:

Παρά το γεγονός ότι ο κοινωνικός διάλογος και η τριμερής συνεργασία αποτελούν σημεία ουσιαστικής αναφοράς στη λειτουργία των εργασιακών σχέσεων στην Κύπρο, η συγκεκριμένη δράση αποτελεί καινοτόμο προσέγγιση ως προς το περιεχόμενό της, καθώς υπάρχει ακόμα αρκετή καχυποψία και διστακτικότητα σε σχέση με τη συζήτηση και διαπραγμάτευση θεμάτων που αφορούν τη συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας. Η κοινή στοχοθέτηση (εργοδοτών και συνδικαλιστών) στον τομέα αυτό, στα πλαίσια της προσομοίωσης κοινωνικού διαλόγου, αποτελεί σημαντική καινοτόμο προσέγγιση, η οποία θα πρέπει να αξιολογηθεί και αξιοποιηθεί ανάλογα.

#### Διαδικασία και Ενδυνάμωση:

Η δράση σχεδιάστηκε από τη ΣΕΚ, την ΟΕΒ και την ΕΚΠΡΟΣ, με τρόπο που να προωθείται με επάρκεια και αποτελεσματικότητα η προσομοίωση του κοινωνικού διαλόγου. Αφού επιλέγησαν οι επαγγελματικοί κλάδοι και συστάθηκαν οι διαπραγματευτικές ομάδες από κάθε πλευρά, πραγματοποιήθηκε προετοιμασία των ομάδων με παροχή επιστημονικής υποστήριξης για καθορισμό των θέσεων της κάθε μίας για τη διαπραγμάτευση. Η διαδικασία διαπραγμάτευσης ολοκληρώθηκε σε πραγματικές συνθήκες διαλόγου και τα αποτελέσματα της κάθε διαπραγμάτευσης καταγράφηκαν έτσι ώστε να αξιοποιηθούν μέσα από τις πραγματικές και επίσημες διαδικασίες.

#### Επιπτώσεις Καλής Πρακτικής, Επιτυχία και Πιθανότητες για Μελλοντική Αξιοποίηση Βασικές Επιπτώσεις Καλής Πρακτικής:

Μέσα από αυτή την προσέγγιση, δημιουργήθηκαν συνθήκες ευαισθητοποίησης και επετεύχθη ένα κλίμα συνεργασίας, συναντίληψης και αμοιβαίας εμπιστοσύνης. Αυτά τα στοιχεία έδωσαν τη δυνατότητα στους συμμετέχοντες φορείς να εμπλακούν σε μια διαδικασία, η οποία οδήγησε στην εξαγωγή χρήσιμων στοιχείων τα οποία μπορούν να αξιοποιηθούν στη χάραξη εθνικής πολιτικής σχετικά με τη συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας. Επιπρόσθετα, το αρχικό πνεύμα προκατάληψης και «φοβίας» που επικρατούσε στις δύο πλευρές σχετικά με το θέμα της συμφιλίωσης, κατέληξε να αποτελεί αντικείμενο ελεύθερης συζήτησης και κοινής στοχοθέτησης.

#### Ισότητα:

Η αρχή της ισότητας αποτέλεσε βασικό άξονα της δράσης, καθώς η όλη προσπάθεια στηρίχτηκε στη διαδικασία προώθησης της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, των ίσων ευκαιριών και δυνατοτήτων, όπως επίσης και της ισότιμης κατανομής των οικογενειακών υποχρεώσεων. Επιπρόσθετα, η ισότητα επιτεύχθηκε σε μεγάλο βαθμό και μέσα στις διαπραγματευτικές ομάδες, καθώς τα δύο φύλα εκπροσωπήθηκαν επαρκώς.

#### Mainstreaming:

Η προτεινόμενη καλή πρακτική λειτουργεί υποστηρικτικά στις υφιστάμενες διαδικασίες κοινωνικού διαλόγου και διαπραγμάτευσης, προετοιμάζοντας το έδαφος και το κλίμα για πιο επιτυχή αποτελέσματα.

#### Βιωσιμότητα:

Αξιοποιώντας τις υφιστάμενες δομές κοινωνικού διαλόγου και την ισχύουσα διαδικασία συλλογικής διαπραγμάτευσης, πιστεύεται πως η βιωσιμότητα μιας τέτοιας καλής πρακτικής, η οποία θα μπορεί να λειτουργεί ως προπομπός της όποιας διαδικασίας διαπραγμάτευσης, θα πρέπει να θεωρείται ως εφικτή. Εναπόκειται στους κοινωνικούς εταίρους και στους εμπλεκόμενους φορείς, να αξιολογήσουν τα αποτελέσματα και τη χρησιμότητα μιας τέτοιας διαδικασίας.



#### Στοιχεία Επικοινωνίας:

**Αντρέας Φ. Μάτσας**

Υπεύθυνος Έργου

Τηλέφωνο: 22849849

Φαξ: 22849850

E-mail: andreas.matsas@sek.org.cy

Ιστοσελίδα: www.sek.org.cy

www.equalpandora.com

## Καλή Πρακτική:

**Ανάπτυξη και Εφαρμογή θεσμού Κοινωνικής Αριστείας για την Επιβράβευση Επιχειρήσεων, Οργανισμών, Κοινωνικών Εταίρων και Δημοσίων Λειτουργιών που Προωθούν την Ισότητα στις Ευκαιρίες, με Ιδιαίτερη Έμφαση στη Συμφιλίωση Οικογένειας και Εργασίας.**

Μέσα από αυτή την καλή πρακτική, γίνεται προσπάθεια προώθησης της αντίληψης, της ευαισθητοποίησης, αλλά και των παραδειγματικών δράσεων σχετικά με τις παρεμβάσεις και πολιτικές που αφορούν και προάγουν τη συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας, όχι μόνο σε κοινωνικό επίπεδο αλλά πολύ περισσότερο σε επίπεδο επιχειρήσεων και decision makers, δίνοντας κίνητρα μέσα από τη δημιουργία του θεσμού της κοινωνικής αριστείας.

#### Γενικά Στοιχεία

**Τίτλος Έργου:** Μετατρέποντας τη Συμφιλίωση Οικογένειας και Εργασίας από Κόστος σε Ανταγωνιστικό Πλεονέκτημα των Επιχειρήσεων- Ενίσχυση Κινήτρων για Όλους τους Αποφασίζοντες (Σε Επιχειρήσεις, Συντεχνίες, Οργανισμούς)

**Περιοχή Εφαρμογής:** Παγκύπρια

**Τίτλος Υποέργου:** Ανάπτυξη και εφαρμογή θεσμού κοινωνικής αριστείας για την επιβράβευση επιχειρήσεων, οργανισμών, κοινωνικών εταίρων και δημοσίων λειτουργιών που προωθούν την ισότητα στις ευκαιρίες με ιδιαίτερη έμφαση στη συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας

#### Προσέγγιση

##### Ομάδες Στόχου:

Η δράση απευθύνεται σε επίπεδο επιχειρήσεων και decision makers, οι οποίοι μπορούν να σχεδιάσουν, να υιοθετήσουν και να υλοποιήσουν πολιτικές και πρακτικές μέσα από τις οποίες θα προάγεται η συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας.

#### Περιγραφή Καλής Πρακτικής

##### Προβλήματα/ Ανάγκες:

Η δράση προκύπτει και αποτυπώνει την ανάγκη για μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση και επάρκεια σε ότι αφορά στην προσέγγιση των θεμάτων της συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας. Η περιορισμένη πρακτική εφαρμογή πολιτικών και στοιχείων που προάγουν τη συμφιλίωση, οδήγησε στη θεσμοθέτηση κινήτρων προς τις επιχειρήσεις και τους αποφασίζοντες, έτσι ώστε να μπορούν πιο εύκολα να υιοθετούν ή να εφευρίσκουν καινοτόμες ιδέες και αποτελεσματικές πρακτικές.

#### Στόχοι:

Η στοχοθέτηση της δράσης του θεσμού της κοινωνικής αριστείας, προσεγγίζει αφενός μεν την ενθάρρυνση των επιχειρήσεων και των αρμοδίων για λήψη θετικών πρωτοβουλιών στο θέμα της συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας και αφετέρου στον επηρεασμό των αποφάσεων μέσα από τα κίνητρα που προσφέρει ο θεσμός. Επιπρόσθετα, η δράση στοχεύει στο θετικό και έμμεσο επηρεασμό και άλλων επιχειρήσεων, μέσα από τις καλές πρακτικές που θα αναδείξει η διαδικασία της βράβευσης. Τέλος, ο βασικός στόχος είναι η μόνιμη θεσμοθέτηση του θεσμού της κοινωνικής αριστείας ως επιστέγασμα της διαδικασίας ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των επιχειρήσεων και όσων λαμβάνουν αποφάσεις και διαμορφώνουν την κοινή γνώμη.

#### Καινοτομία:

Ένας τέτοιος θεσμός αποτελεί καινοτόμο προσέγγιση στο θέμα της συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας, καθώς δημιουργεί προϋποθέσεις έμπρακτης αναγνώρισης των καλών πρακτικών που εφαρμόζονται στην πράξη, ενώ είναι η πρώτη φορά που δημιουργείται και εφαρμόζεται στην πράξη ένας τέτοιος θεσμός.

#### Διαδικασία και Ενδυνάμωση:

Την ευθύνη του σχεδιασμού και της υλοποίησης της δράσης είχαν από κοινού η ΟΕΒ και η ΕΚΠΡΟΣ, οι οποίες αφού ετοίμασαν το έντυπο υλικό ενημέρωσης προχώρησαν στην προώθηση της ευαισθητοποίησης και πληροφόρησης προς τις επιχειρήσεις, όπως επίσης και στη δημοσιοποίηση της δημιουργίας του θεσμού της κοινωνικής αριστείας. Οι υπόλοιποι εταίροι της Α.Σ λειτούργησαν υποστηρικτικά προς αυτή την κατεύθυνση προωθώντας τη διάχυση της πληροφόρησης. Με την ολοκλήρωση του Έργου, οι επιλεγμένες εταιρείες βραβεύτηκαν από την Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, παρουσιάζοντας τις καλές πρακτικές που εφαρμόζουν ως σημείο αναφοράς προς μίμηση.

#### Επιπτώσεις Καλής Πρακτικής, Επιτυχία και Πιθανότητες για Μελλοντική Αξιοποίηση Βασικές Επιπτώσεις Καλής Πρακτικής:

Ο θεσμός της κοινωνικής αριστείας δημιούργησε τη δυνατότητα για επίτευξη πιο συγκεκριμένης προσέγγισης των επιχειρήσεων και των αποφασίζοντων και ως εκ τούτου, περισσότερης ευαισθητοποίησης και ταύτισης των καλών πρακτικών που ενδεχομένως εφαρμόζουν, με τη διαδικασία συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας. Επιπρόσθετα, καταγράφηκαν θετικές δράσεις και καλές πρακτικές οι οποίες μπορούν να αξιοποιηθούν ως παραδείγματα για επεξεργασία και υιοθέτηση, ενώ ταυτόχρονα αναδείχθηκε σε αρκετές περιπτώσεις, ένα κοινωνικό προφίλ από πλευράς επιχειρήσεων, στοιχείο το οποίο χρήζει αξιοποίησης στα πλαίσια της λειτουργίας των εργασιακών σχέσεων στον τομέα της συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας.

#### Ισότητα:

Εξ ορισμού και εξ αντικειμένου, ο θεσμός της κοινωνικής αριστείας υιοθέτησε και προώθησε πλήρως την αρχή της ισότητας, καθώς αποτέλεσε βασική προϋπόθεση στην αξιολόγηση των καλών πρακτικών και πολιτικών που εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις και προωθούν οι έχοντες την αρμοδιότητα για τη λήψη αποφάσεων.

#### Mainstreaming:

Ο θεσμός της κοινωνικής αριστείας προωθεί βασικές αρχές της ισότητας και της πολιτικής για συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας, δημιουργώντας προϋποθέσεις ουσιαστικής αξιοποίησής του στη διαδικασία διάχυσης της πληροφόρησης και ευαισθητοποίησης των επιχειρήσεων, των εργαζομένων, της κοινής γνώμης και της κοινωνίας ευρύτερα.

#### Βιωσιμότητα:

Η βιωσιμότητα του θεσμού της κοινωνικής αριστείας εξαρτάται σχεδόν αποκλειστικά από το όραμα και την καλή διάθεση των κοινωνικών εταίρων για διατήρηση και επέκταση του θεσμού, ως απόδειξη της ευαισθητοποίησης και της πρόθεσης για πολιτική και κοινωνική παρέμβαση στον τομέα της συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας.



#### Στοιχεία Επικοινωνίας:

**Άννα Πηλαβάκη**

Πρόεδρος Α.Σ. ΕΛΑΝΗ

Τηλέφωνο: 77772070

Φαξ: 22441896

E-mail: pik@cytanet.com.cy

Ιστοσελίδα: www.pik.org.cy

www.elani.com.cy

## Καλή Πρακτική:

**Εταιρικόττες Νέου Τύπου για τη Διευκόλυνση της Απασχόλησης των Γυναικών: Δικτύωση Κοινωνικών, Εργοδοτικών, Συνδικαλιστικών, Γυναικείων Φορέων**

**Αυτή η καλή πρακτική έχει ως στόχο την προώθηση της συλλογικότητας στη διαδικασία προσέγγισης του θέματος της απασχόλησης των γυναικών, για επίτευξη:**

- Της στήριξης των κοινωνικά αποκλεισμένων γυναικών.
- Της ευαισθητοποίησης τοπικών και ευρύτερων κοινωνιών.
- Της ανάπτυξης συνεργασιών και εταιρικών σχέσεων με φορείς δημοσίου και ιδιωτικού χαρακτήρα.

#### Γενικά Στοιχεία

**Τίτλος Έργου:** ΑΝΟΙΚΤΕΣ ΠΟΡΤΕΣ

**Περιοχή Έφαρμογής:** Παγκύπρια

**Τίτλος Υποέργου:** Εταιρικόττες νέου τύπου για τη διευκόλυνση της απασχόλησης των γυναικών: Δικτύωση κοινωνικών, εργοδοτικών, συνδικαλιστικών, γυναικείων φορέων

#### Προσέγγιση

##### Ομάδες Στόχου:

- Κοινωνικοί και οικονομικοί, φορείς και οργανώσεις που προωθούν την ισότητα και την ίση μεταχείριση ως προς το φύλο και έχουν τη δυνατότητα να ενημερωθούν σχετικά με τα θέματα που άπτονται της απασχόλησης των γυναικών, έτσι ώστε να προκύψει επαρκής προβληματισμός, ανταλλαγή απόψεων και κοινή στοχοθέτηση.
- Φορείς λήψης πολιτικών αποφάσεων, όσον αφορά τον τομέα της αγοράς εργασίας, οι οποίοι είναι δυνατό να μετουσιώσουν την εξαγωγή συμπερασμάτων από τις επιτυχημένες παρεμβάσεις σε πολιτικές.

#### Περιγραφή Καλής Πρακτικής

##### Προβλήματα/ Ανάγκες:

Ένας βασικός άξονας που αφορά τη γυναικεία απασχόληση, είναι αυτός της ανάγκης για αλλαγή των συλλογικών αντιλήψεων και νοοτροπιών, καθώς και της εξάλειψης στερεοτύπων που έχουν να κάνουν με τους κοινωνικούς ρόλους των φύλων και οι οποίοι συνδέονται άμεσα με το θέμα της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

Ως εκ τούτου, είναι ορατή η αναγκαιότητα δημιουργίας νέων μορφών συνοχής μεταξύ των ποικίλων δραστηριοτήτων και των νέων συστημάτων οργάνωσης αλλά και των εκφάνσεων αλληλεγγύης που υπερβαίνουν συχνά τα τοπικά και περιφερειακά πλαίσια, λαμβάνοντας εθνικές και υπερεθνικές διαστάσεις.

#### Στόχοι:

Η δράση στοχεύει στη διάχυση επαρκούς ενημέρωσης για το θέμα της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής προς όλους τους εμπλεκόμενους στη διαδικασία ένταξης της ισότητας, όπως για παράδειγμα τους εργοδότες, τους εργαζόμενους και τους συλλογικούς φορείς χάραξης και εφαρμογής πολιτικής.

#### Καινοτομία:

Η καινοτόμος προσέγγιση γίνεται εφικτή κάθε φορά που η συλλογικότητα αποτελεί βασικό στοιχείο προσέγγισης θεμάτων που αφορούν την ισότητα και την προώθηση της απασχόλησης των γυναικών. Το τρίπτυχο, η κοινωνία πληροφορείται-υιοθετεί-δραστηριοποιείται ανάλογα, αποτελεί τη βασική στρατηγική επιλογή για την πραγματοποίηση της οποίας συγκλίνουν οι στόχοι και τα μέσα της δράσης.

**Διαδικασία και ενδυνάμωση:**

Οι εταίροι φορείς της Α.Σ. ΕΛΑΝΗ, αφού ανέπτυξαν παραπέρα την ενδοεπικοινωνιακή τους δυνατότητα, δημιούργησαν νέου τύπου εταιρικότητα, με την εμπλοκή:

- Κοινωνικών, οικονομικών, έμφυλων φορέων και οργανώσεων, που έχουν τη δυνατότητα να ενημερωθούν σχετικά με τα θέματα που άπτονται της απασχόλησης των γυναικών, έτσι ώστε να προκύψει επαρκής προβληματισμός, ανταλλαγή απόψεων και κοινή στοχοθέτηση.
- Φορέων λήψης πολιτικών αποφάσεων όσον αφορά τον τομέα της αγοράς εργασίας, έτσι ώστε να δημιουργηθούν οι προϋποθέσεις μετουσίωσης του προβληματισμού σε έμπρακτες πολιτικές.

#### Επιπτώσεις Καλής Πρακτικής, Επιτυχία και Πιθανότητες για Μελλοντική Αξιοποίηση Βασικές Επιπτώσεις Καλής Πρακτικής:

Μέσα από την υλοποίηση της συγκεκριμένης δράσης, έχουν προκύψει νέες δυνατότητες ευρύτερης συνεργασίας ανάμεσα στους εμπλεκόμενους φορείς, ενώ ταυτόχρονα έχει εκπονηθεί μελέτη με θέμα: «Εταιρικότητες νέου τύπου: Η έννοια των δικτύων και της εταιρικότητας από τη σκοπιά του φύλου». Η μελέτη δημιουργεί τις δυνατές και ικανές συνθήκες για τεκμηριωμένη και εξειδικευμένη κατεύθυνση σε ότι αφορά τη δομή και τη μορφή νέων συνεργασιών.

#### Ισότητα:

Όλες οι δράσεις του συγκεκριμένου έργου έχουν σχεδιαστεί και υλοποιηθεί στη λογική και επιδίωξη της προώθησης της αρχής της ισότητας των δύο φύλων και της ισότητας των ευκαιριών. Θα πρέπει να διευκρινιστεί πως ο σεβασμός της ισότητας αποτελεί βασική προϋπόθεση επιτυχίας ανάλογων πρακτικών και προσεγγίσεων. Ιδιαίτερα στη συγκεκριμένη περίπτωση όπου η συλλογική προσέγγιση μέσα από ολοκληρωμένα δίκτυα συνεργασίας, μπορεί να λειτουργήσει καταλυτικά προς την κατεύθυνση της ουσιαστικής παρέμβασης με γνώμονα το στοιχείο της ισότητας.

#### Mainstreaming:

Μέσα από την πρακτική αυτή, έχει επιτευχθεί η ενημέρωση και ευαισθητοποίηση φορέων, οργανισμών και οργανωμένων συνόλων προς την κατεύθυνση της ισότητας των ευκαιριών και της συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας, ως βασικές προϋποθέσεις ανάπτυξης και κοινωνικής συνοχής.

#### Βιωσιμότητα:

Η καλή πρακτική αυτή μπορεί να συνεχίσει να υφίσταται χωρίς ιδιαίτερα προβλήματα, υπό την προϋπόθεση ότι θα συνεχιστεί η ροή της πληροφόρησης και της ανταλλαγής εμπειριών, όπως επίσης και η θετική και συνειδητή προδιάθεση των κοινωνικών εταίρων και των οργανωμένων συνόλων.



#### Στοιχεία Επικοινωνίας:

**Αντρέας Φ. Μάτσας**

Υπεύθυνος Έργου

Τηλέφωνο: 22849849

Φαξ: 22849850

E-mail: andreas.matsas@sek.org.cy

Ιστοσελίδα: www.sek.org.cy

www.equalpandora.com

## Καλή Πρακτική:

**Ανάπτυξη και Πιλοτική Λειτουργία Ενός Μικτού Δικτύου Decision Makers, για την Προώθηση των Ζητημάτων Ισότητας στην Απασχόληση και Καλύτερου Συνδυασμού Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής**

Μέσα από αυτή την καλή πρακτική, καταβάλλεται προσπάθεια όπως αναπτυχθούν δομές στήριξης και καινοτόμες μορφές δικτύωσης, με στόχο να μπορούν να λειτουργούν υποστηρικτικά στον καθορισμό πολιτικών και θετικών δράσεων προς τη συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας.

#### Γενικά Στοιχεία

**Τίτλος Έργου:** Μετατρέποντας τη Συμφιλίωση Οικογένειας και Εργασίας από Κόστος σε Ανταγωνιστικό Πλεονέκτημα των Επιχειρήσεων- Ενίσχυση Κινήτρων για Όλους τους Αποφασίζοντες (Σε Επιχειρήσεις, Συντεχνίες, Οργανισμούς)

**Περιοχή Έφαρμογής:** Παγκύπρια

**Τίτλος υποέργου:** Ανάπτυξη και πιλοτική λειτουργία ενός μικτού δικτύου decision makers, για την προώθηση των ζητημάτων ισότητας στην απασχόληση και καλύτερου συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής»

#### Προσέγγιση

##### Ομάδες Στόχου:

Η δράση απευθύνεται σε στελέχη συντεχνιών εργοδοτούμενων και στελέχη διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού επιχειρήσεων.

#### Περιγραφή Καλής Πρακτικής

##### Προβλήματα/ Ανάγκες:

Η μη ύπαρξη συγκροτημένων δικτύων που να εξειδικεύονται στην επεξεργασία θεμάτων, πολιτικών και καλών πρακτικών που αφορούν τη συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας, δημιουργεί την ανάγκη προώθησης ενός τέτοιου δικτύου decision makers.

#### Στόχοι:

##### Οι στόχοι της καλής πρακτικής οριοθετούνται ως εξής:

α. Ανάπτυξη και πιλοτική λειτουργία ενός μικτού δικτύου decision makers

β. Προαγωγή και προώθηση της δικτύωσης και συνεργασίας ανάμεσα στους κοινωνικούς εταίρους

γ. Εξειδίκευση πάνω σε συγκεκριμένα θέματα και εισηγήσεις προώθησης της συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας

δ. Ενεργοποίηση των κοινωνικών εταίρων

ε. Δημιουργία εξειδικευμένων και συγκεκριμένων προτάσεων καινοτόμου πολιτικής και καλών πρακτικών

#### Καινοτομία:

Η δημιουργία εξειδικευμένων ομάδων εργασίας, ιδιαίτερα σε επίπεδο decision makers, ανάμεσα στους κοινωνικούς εταίρους, αποτελεί καινοτόμο πρακτική και προσέγγιση και στοιχείο που μπορεί να προωθήσει την αποτελεσματική υιοθέτηση καινοτόμων πολιτικών συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας.

#### Διαδικασία και Ενδυνάμωση:

Την ευθύνη του σχεδιασμού και της υλοποίησης της δράσης είχαν από κοινού η ΣΕΚ, η ΟΕΒ και η ΕΚΠΡΟΣ. Αφού καταρτίστηκαν οι ομάδες, άρχισε η εξειδίκευση της συζήτησης πάνω στα αντικείμενα που συνδέονται με τη συμφιλίωση, έτσι ώστε να καταγραφούν συγκεκριμένες απόψεις και εισηγήσεις προς ευρύτερη επεξεργασία και χάραξη συγκεκριμένης πολιτικής κατεύθυνσης. Η διαδικασία αυτή λειτούργησε υποστηρικτικά προς την κατεύθυνση της τεκμηριωμένης διαπραγμάτευσης και καθορισμού εφικτών διεκδικήσεων.

#### Επιπτώσεις Καλής Πρακτικής, Επιτυχία και Πιθανότητες για Μελλοντική Αξιοποίηση Βασικές Επιπτώσεις Καλής Πρακτικής:

Η υλοποίηση αυτής της καλής πρακτικής λειτούργησε ως καλό εργαλείο στην τεκμηρίωση ολοκληρωμένης άποψης, προσέγγισης και πολιτικής στα θέματα της συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας. Επιπρόσθετα, έχει καταδείξει πως η σωστή προεργασία και η έγκαιρη επεξεργασία θεμάτων και εισηγήσεων λειτουργεί καταλυτικά στην εξεύρεση κοινά αποδεκτών προσεγγίσεων.

#### Ισότητα:

Βασικό στοιχείο επεξεργασίας των θεμάτων υπήρξε η ισότητα και η εξεύρεση τρόπων προώθησής της.

#### Mainstreaming:

Η σωστή συνεργασία μέσα από τη συζήτηση και τεκμηρίωση, προάγει τις βασικές αρχές της ισότητας και της πολιτικής για συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας. Επιπρόσθετα, λειτουργεί αποτρεπτικά από τη δημιουργία προστριβών και συγκρούσεων οι οποίες μπορεί να οδηγήσουν τελικά σε αντίθετα αποτελέσματα.

#### Βιωσιμότητα:

Η βιωσιμότητα της δράσης εξαρτάται σχεδόν αποκλειστικά από το όραμα και την καλή διάθεση των κοινωνικών εταίρων, σε μια προσπάθεια ουσιαστικής συμβολής τους στη συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας.



## Κατηγορία Ε: Ολιστικά Μοντέλα Παρέμβασης

### Στοιχεία Επικοινωνίας: Λουίζα Παπαλοΐζου

Υπεύθυνη Έργου

Τηλέφωνο: 22 841 579

Fax: 22 352 057

E-mail: Papaloizou.l@unic.ac.cy

Ιστοσελίδα: <http://www.equal.unic.ac.cy>

## Καλή Πρακτική:

### Ολοκληρωμένη Προσέγγιση για την Κοινωνική και Εργασιακή Ένταξη των Αιτούντων Άσυλο

Η προτεινόμενη καλή πρακτική αφορά τον σχεδιασμό και πιλοτική εφαρμογή ενός μοντέλου ολοκληρωμένης προσέγγισης για την κοινωνική και εργασιακή ένταξη των αιτούντων άσυλο κατά τη διαμονή τους στην Κύπρο μέχρι να εξεταστεί η αίτηση τους από τις αρμόδιες αρχές.

#### Γενικά στοιχεία

**Τίτλος Έργου:** Κοινωνικά Δικαιώματα για τους Αιτούντες Άσυλο – Κοινωνικά Δικαιώματα για Όλους

**Περιοχή Εφαρμογής:** Παγκύπρια

**Τίτλος Υποέργου:** Όλα τα υποέργα

#### Προσέγγιση

##### Ομάδες Στόχου:

Αιτούντες Άσυλο – Άτομα τα οποία διαμένουν στην Κύπρο μέχρι να εξεταστεί η αίτησή τους από τις αρμόδιες αρχές.

#### Περιγραφή Καλής Πρακτικής

##### Προβλήματα/ Ανάγκες:

Παρά το γεγονός ότι οι αιτούντες άσυλο παραμένουν στην Κύπρο για αρκετό χρονικό διάστημα, μέχρι να εξεταστεί η αίτησή τους από τις αρμόδιες αρχές, η κοινωνική και εργασιακή τους ένταξη παρεμποδίζεται από διάφορους λόγους, όπως περιορισμοί στην εργοδότηση, γλωσσικοί φραγμοί, η έλλειψη προσόντων, η δυσμενής ψυχολογική τους κατάσταση, η άγνοια των κοινωνικών τους δικαιωμάτων κ.ο.κ. Υπό αυτό το πρίσμα, θεωρήθηκε απαραίτητη η δημιουργία μιας συνολικής προσέγγισης που αποσκοπεί στην αρωγή της εν λόγω πληθυσμιακής ομάδας για κοινωνική και εργασιακή ενσωμάτωση μέχρι να διεκπεραιωθεί η αίτησή τους από τις αρμόδιες αρχές.

##### Στόχοι:

Σκοπός των προτεινόμενων δράσεων είναι η πιλοτική εφαρμογή ενός μοντέλου ολοκληρωμένης προσέγγισης για την κοινωνική και εργασιακή ένταξη ατόμων της συγκεκριμένης πληθυσμιακής ομάδας κατά την παραμονή τους στην Κύπρο μέχρι την εξέταση της αίτησής τους από τις αρμόδιες αρχές.

Οι συγκεκριμένοι στόχοι της Καλής Πρακτικής παρουσιάζονται πιο κάτω:

1. η παροχή συμβουλευτικής και στήριξης, μέσω εξατομικευμένης προσέγγισης
2. η πιλοτική εφαρμογή μέτρων ενίσχυσης των επαγγελματικών και κοινωνικών δεξιοτήτων, για έναν αριθμό

επιφελομένου της ομάδας στόχου, προκειμένου να μπορούν να εργάζονται με τρόπο ισότιμο στην Κύπρο, τόσο κατά την περίοδο αναμονής, όσο και αφού γίνει δεκτή η αίτησή τους, αλλά και στην περίπτωση επιστροφής στην πατρίδα τους να έχουν εφοδιαστεί κατάλληλα, ώστε να μπορέσουν να βρουν μια εργασία με ελπιδοφόρες προοπτικές για την προσωπική τους ζωή και ανέλιξη.

#### Καινοτομία:

Το συγκεκριμένο μοντέλο ολοκληρωμένης προσέγγισης σε σχέση με την κοινωνική και εργασιακή ένταξη των Αιτούντων Άσυλο θεωρείται καινοτομικό όχι μόνο γιατί εφαρμόζεται για πρώτη φορά στη Κύπρο, αλλά γιατί έφερε σε άμεση επαφή και συνεργασία σημαντικούς κοινωνικούς εταίρους της Κυπριακής κοινωνίας. Η σύμπραξη μεταξύ κυβερνητικών φορέων, ΜΚΟ, οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών, και ανώτερων εκπαιδευτικών και ερευνητικών ιδρυμάτων, δημιούργησε ένα σημαντικό μοχλό πίεσης για τη συλλογική αναζήτηση εναλλακτικών προτάσεων σε ότι αφορά το θέμα της εργασιακής και κοινωνικής ένταξης των Αιτούντων Άσυλο.

#### Διαδικασία και Ένδυνάμωση:

Η καλή πρακτική υλοποιήθηκε στα ακόλουθα στάδια

1. Σχεδιασμός και υλοποίηση του προγράμματος Εκπαίδευσης και Κατάρτισης
2. Παρεμβάσεις σύντομων τοποθετήσεων σε διάφορες Κυπριακές επιχειρήσεις
3. Δημιουργία και λειτουργία του Μηχανισμού Διαμεσολάβησης και στήριξης των Αιτούντων Άσυλο

Για την επιτυχημένη εφαρμογή της συγκεκριμένης προσέγγισης ήταν απαραίτητη η στενή συνεργασία σημαντικών τοπικών φορέων. Σημειώνεται ότι η σύσταση της Α.Σ. αποτελεί την οικοδόμηση μιας σημαντικής νέας συνεργασίας ανάμεσα σε σημαντικούς κοινωνικούς εταίρους του τόπου. Το βασικό πλεονέκτημα της συνεργασίας είναι ότι σημαντικοί κοινωνικοί εταίροι ένωσαν τις δυνάμεις και δεξιότητές τους για την αναζήτηση εναλλακτικών λύσεων σε ένα τόσο σημαντικό θέμα που αφορά την Κυπριακή Δημοκρατία αλλά και όλους τους πολίτες της χώρας.

#### Επιπτώσεις Καλής Πρακτικής, Επιτυχία και Πιθανότητες για Μελλοντική Αξιοποίηση

##### Βασικές Επιπτώσεις Καλής Πρακτικής:

Στα πλαίσια υλοποίησης του έργου 50 Αιτούντες Άσυλο συμμετείχαν στο πρόγραμμα εκμάθησης της ελληνικής γλώσσας και επαγγελματικής κατάρτισης και 32 από τους συμμετέχοντες τοποθετήθηκαν σε θέσεις εργασίας σε άμεση σχέση με τον τομέα της επαγγελματικής τους κατάρτισης. Επίσης πέραν των 500 Αιτούντων Άσυλο έλαβαν εξατομικευμένη βοήθεια από το Μηχανισμό Διαμεσολάβησης και Στήριξης, ο οποίος λειτούργησε για 15 μήνες. Στον Μηχανισμό εργοδοτήθηκαν και 4 άτομα από την ομάδα στόχου ως διαμεσολαβητές. Οι υπηρεσίες διαμεσολάβησης και στήριξης αφορούσαν (1) Διαμεσολάβηση προς αρμόδιες αρχές, (2) Διαμεσολάβηση προς εργοδότες (3) Στήριξη και συμβουλευτική βοήθεια σε θέματα εργασίας και απασχόλησης των αιτητών ασύλου κ.ο.κ

Το μοντέλο της ολοκληρωμένης προσέγγισης που αναπτύχθηκε πιλοτικά στο πλαίσιο του Έργου, είχε θετική απήχηση όχι μόνο σε εθνικό επίπεδο αλλά και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ως μια πρακτική που συμβάλει σημαντικά στην εφαρμογή της Οδηγίας του Συμβουλίου του 2003 σχετικά με τις Ελάχιστες Συνθήκες Υποδοχής των Αιτούντων Άσυλο στα αντίστοιχα κράτη μέλη.

##### Ισότητα:

Η εκδήλωση της εφαρμογής της αρχής ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες στην προτεινόμενη καλή πρακτική ήταν η δέσμευση όλων των φορέων υλοποίησης για την ισόρροπη συμμετοχή αιτούντων άσυλο και των δύο φύλων σε όλες τις δράσεις και ειδικότερα σε όσες σχετίζονται με την παροχή υπηρεσιών προς την ομάδα στόχο και τη συμμετοχή της στην υλοποίηση. Έτσι στις δράσεις εκπαίδευσης και στελέχωσης δομών και δραστηριοτήτων (Εκμάθηση της ελληνικής γλώσσας και κουλτούρας της κυπριακής κοινωνίας, Εκπαίδευση σε δεξιότητες επαγγελματιών, στον Μηχανισμό Διαμεσολάβησης, καθώς και σύντομη τοποθέτηση σε θέσεις εργασίας σε κυπριακές επιχειρήσεις) έγινε προσπάθεια ο αριθμός των γυναικών να είναι ανάλογος των ανδρών.

##### Mainstreaming:

Η στρατηγική για τη διάδοση και επέκταση των αποτελεσμάτων, αφορά τις επαφές με διάφορους κυβερνητικούς και μη κυβερνητικούς οργανισμούς για την ενημέρωσή τους ως προς τα αποτελέσματα του έργου αλλά και για την προώθηση ανάπτυξης στρατηγικών και πολιτικών ένταξης των αιτούντων άσυλο, οι οποίοι διαμένουν στην Κύπρο μέχρι την τελική εξέταση της αίτησής τους.

##### Βιωσιμότητα:

Είναι δύσκολο η προτεινόμενη καλή πρακτική να συνεχίσει να εφαρμόζεται χωρίς την απαραίτητη χρηματοδότηση αλλά και ενεργό στήριξη όλων των εμπλεκόμενων φορέων και ειδικότερα του κράτους. Οι εταίροι παραμένουν δεσμευμένοι στην προσπάθεια την οποία έχουν ξεκινήσει έτσι ώστε να εφαρμοστεί σε μια μόνιμη βάση το μοντέλο της ολοκληρωμένης προσέγγισης σε ότι αφορά την ένταξη των αιτούντων άσυλο στην τοπική κοινωνία, σύμφωνα και με τις σχετικές Οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.



#### Στοιχεία Επικοινωνίας:

#### Χριστιάνα Κναή Κολοκοτρώνη

Πρόεδρος Σ.ΑΣ Αύξηση στην πρόσβαση  
γυναικών στην αγορά εργασίας μέσω  
προτύπου εταιριών φιλικών προς  
εναλλακτικές μεθόδους εργοδότησης

Τηλέφωνο: 7777252

Φαξ: 22466635

E-mail: christiana@editc.com

Ιστοσελίδα: www.editc.com

www.channelsofaccess.org

## Καλή Πρακτική:

### Συστηματική Προσέγγιση ως Αναβαθμισμένη Αντιμετώπιση της Ενταξιακής Πορείας των Γυναικών στην Αγορά Εργασίας

Η καλή αυτή πρακτική αφορά μια ολιστική προσέγγιση στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Η συστηματική αυτή προσέγγιση βασίζεται στη φιλοσοφία ότι για να μπορέσει να υπάρξει συνεργασία μεταξύ γυναικών και εταιριών πρέπει οι ιδανικοί χώροι και των δύο πλευρών να τέμνονται σε κάποια σημεία. Έτσι η συστηματική αυτή προσέγγιση, μέσω παρεμβάσεων και στις δύο πλευρές, προσπαθεί να φέρει τους ιδανικούς τους χώρους κοντά ούτως ώστε να υπάρχει περιθώριο συνεργασίας και να προκύπτουν ορατά αποτελέσματα από αυτήν.

#### Αναφορικά με τις εταιρίες προτείνονται οι ακόλουθες παρεμβάσεις:

1. Ανασχεδιασμός των διαδικασιών τους ούτως ώστε να γίνουν πιο φιλικές προς τις γυναίκες
2. Σχεδιασμός και εφαρμογή συστήματος Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης
3. Εκπαίδευση του προσωπικού τους σε θέματα αλλαγής κουλτούρας

#### Αναφορικά με τις γυναίκες προτείνονται οι ακόλουθες παρεμβάσεις:

1. Εντοπισμός των προτιμήσεών τους αναφορικά με τον τρόπο εργοδότησής τους
2. Εκπαίδευση των γυναικών σε θέματα επαγγελματισμού καθώς επίσης και σε ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες
3. Προσωπική καθοδήγηση των γυναικών

#### Γενικά Στοιχεία

Τίτλος Έργου: Κανάλια Πρόσβασης

Περιοχή Εφαρμογής: Παγκύπρια

Τίτλος Υποέργου: Όλα τα υποέργα

#### Προσέγγιση

##### Ομάδες Στόχου:

Οι ομάδες στόχου αυτής της καλής πρακτικής είναι οι ακόλουθες:

1. Εργοδότες εταιρίες και οργανισμοί οι οποίοι/οποίες ενδιαφέρονται να αναπτύξουν στρατηγικές 'φιλικές' προς τις γυναίκες.

2. Άνεργες και αδρανείς γυναίκες, οι οποίες θα μπορούν ευκολότερα να εργοδοτηθούν σε εταιρίες που θα κατανοούν τις ιδιαιτερότητες και δυσκολίες που καλείται να αντιμετωπίσει μια γυναίκα στην εργασιακή της ζωή και γενικότερα θα έχουν συνειδητά αποφασίσει να είναι φιλικές προς τις γυναίκες

#### Περιγραφή Καλής Πρακτικής

##### Προβλήματα/ Ανάγκες:

Στην Κύπρο η γυναικεία απασχολησιμότητα βρίσκεται γενικά σε χαμηλά επίπεδα. Λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων και άλλων παραγόντων οι γυναίκες δυσκολεύονται να εργαστούν με τα συμβατικά ωράρια εργασίας και προτιμούν να εργάζονται με συγκεκριμένες Ευέλικτες Μορφές Εργοδότησης (EMA). Μακρά χρονικά διαστήματα δε εκτός αγοράς εργασίας σημαίνουν μειωμένες γνώσεις και δεξιότητες. Από την άλλη μεριά οι Κυπριακές όμως επιχειρήσεις φαίνεται ότι δεν εφαρμόζουν ιδιαίτερα τις EMA είτε λόγω αγνείας, είτε επειδή δεν τις θεωρούν συμβατές προς τις επιχειρηματικές τους δραστηριότητες ή επειδή δεν το επιτρέπει η υφιστάμενη κουλτούρα της επιχείρησης.

Εξ αιτίας των πιο πάνω δημιουργείται η ανάγκη για παρεμβάσεις και στις δύο πλευρές. Συγκεκριμένα οι γυναίκες εκπαιδεύονται για να μπορέσουν να αποκτήσουν τα εφόδια που χρειάζονται και να εισέλθουν στην αγορά εργασίας, ενώ οι εταιρίες ανασχεδιάζουν τις διαδικασίες τους και προσαρμόζουν την κουλτούρα τους για να μπορέσουν να γίνουν πιο φιλικές προς τις γυναίκες.

##### Στόχοι:

Η δημιουργία ενός νέου εργασιακού περιβάλλοντος στο οποίο δημιουργούνται Κανάλια Συνεργασίας μεταξύ Γυναικών και Εταιριών

##### Καινοτομία:

Η βασική καινοτομία της εν λόγω καλής πρακτικής αφορά την ολοκληρωμένη και αμφίδρομη προσέγγιση του θέματος. Συγκεκριμένα το μοντέλο ασχολείται και με τις δύο πλευρές (γυναίκες και εταιρίες) και επιτρέπει στην Α.Σ να αξιολογήσει τον τρόπο, σύμφωνα με τον οποίο παρεμβάσεις στη μία πλευρά επηρεάζουν την άλλη (Για παράδειγμα σε ποιο βαθμό μια εκπαίδευση του προσωπικού της εταιρίας σε θέματα αλλαγής κουλτούρας αναφορικά με τις EMA και τις γυναίκες θα επηρεάσει το κατά πόσο η εταιρία θα υιοθετεί πολιτικές πρόσληψης γυναικών αξιοποιώντας τις EMA, ή πως η αναβάθμιση των προσόντων των γυναικών αυτών θα τις μετατρέψει σε ανταγωνιστικές διεκδικήτριες μιας θέσης, ασχέτως με το αν θα εργοδοτηθούν με συμβατικές ή ευέλικτες μορφές εργοδότησης).

##### Διαδικασία και Ενδυνάμωση:

Η δημιουργία της καλής αυτής πρακτικής στηρίχθηκε στο γεγονός ότι για να αυξηθεί η πρόσβαση των γυναικών στην αγορά εργασίας πρέπει ο ιδανικός χώρος γυναικών και εταιριών να τέμνεται ή να συμπίπτει. Ακολουθήθηκαν τα ακόλουθα βήματα

1. Εντοπισμός των προβλημάτων/επιθυμιών των γυναικών
2. Εκπαίδευση και προσωπική καθοδήγηση των γυναικών
3. Εντοπισμός της στάσης των εταιριών προς τις Ευέλικτες Μορφές Εργοδότησης
- 4) Παρεμβάσεις στις διαδικασίες των εταιριών
- 5) Αλλαγή της κουλτούρας των εταιριών αναφορικά με τις γυναίκες και τις EMA

Για το πρώτο βήμα ιδιαίτερο ρόλο είχαν οι γυναικείες οργανώσεις (Όμιλος Γυναικών Περιοχής Κυθρέας, Όμιλος Γυναικών Μόρφου και Ζοντα Club of the Nicosia Region), οι οποίες έφεραν το έργο σε επαφή με την Ομάδα Στόχο. Για το δεύτερο βήμα ιδιαίτερο ρόλο είχαν τα δύο εκπαιδευτικά κέντρα EDITC Ltd και MMC Ltd. Για το τρίτο βήμα μεγαλύτερο ρόλο είχε το Κυπριακό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο- ΚΕΒΕ, το οποίο έφερε το έργο σε επαφή με τις εργοδότες εταιρίες. Τα βήματα τέσσερα και πέντε ανέλαβε εξ ολοκλήρου το MMC Ltd

#### Επιπτώσεις Καλής Πρακτικής, Επιτυχία και Πιθανότητες για Μελλοντική Αξιοποίηση

##### Βασικές Επιπτώσεις Καλής Πρακτικής:

Κατά τη διάρκεια της πιλοτικής εφαρμογής αυτής της συστηματικής προσέγγισης 100 γυναίκες εκπαιδεύτηκαν λαμβάνοντας 100 ώρες εκπαίδευσης η κάθε μία. Επιπλέον ανασχεδιάστηκαν οι διαδικασίες σε 12 εταιρίες, ενώ περισσότερες από 40 εταιρίες είχαν την ευκαιρία να εκπαιδεύσουν στελέχη σε θέματα εργασιακής κουλτούρας αναφορικά με τις γυναίκες και τις EMA. Η πιλοτική εφαρμογή έδειξε ότι η 'συμφιλίωση' γυναικών και εταιριών μπορεί να προωθηθεί ταχύτερα και να είναι πιο σταθερή και μόνιμη, μόνο εάν οι παρεμβάσεις πραγματοποιούνται με συστηματικό τρόπο τόσο στις γυναίκες όσο και στις

εταιρίες.

### Ισότητα:

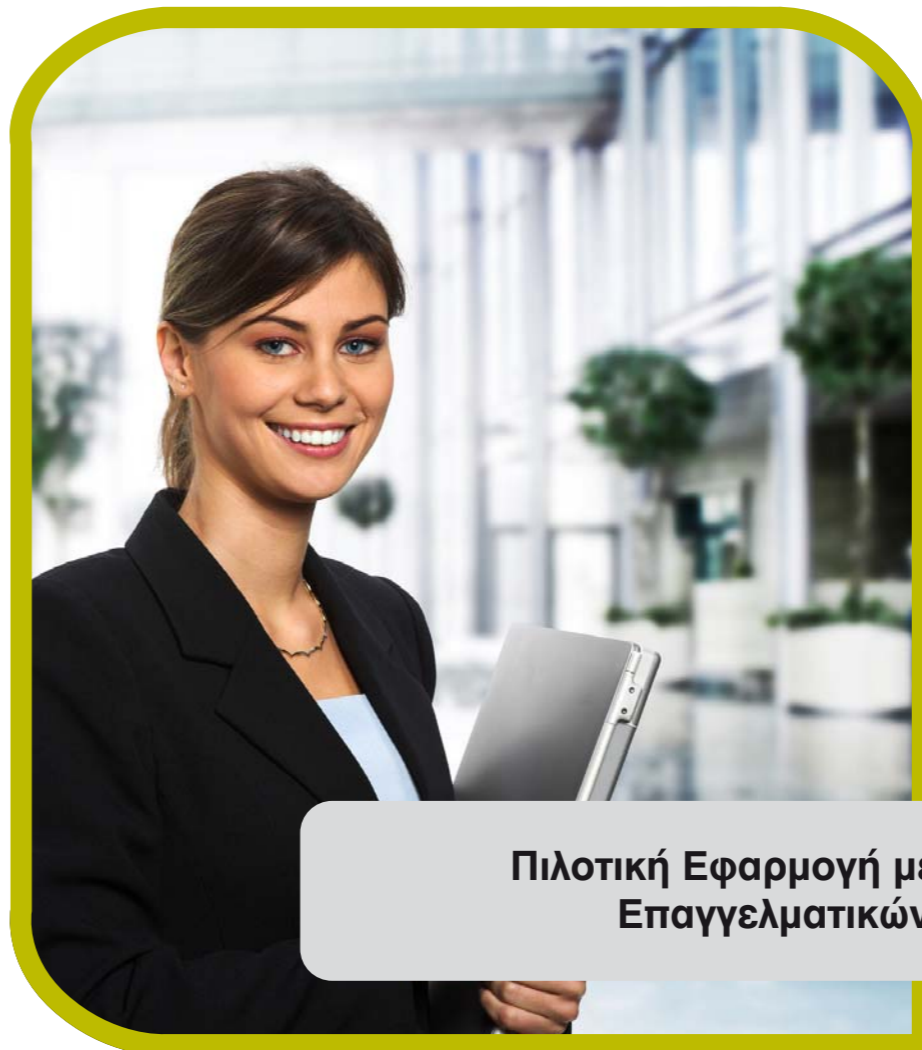
Η εφαρμογή του προτύπου στην αγορά εργασίας προωθεί την ισότητα των γυναικών στην αγορά εργασίας. Σημαντικό είναι δε το γεγονός ότι η ισότητα αυτή προωθείται από τις ίδιες της εταιρίες.

### Mainstreaming:

Η στρατηγική για τη διάδοση και επέκταση των αποτελεσμάτων, πέραν των Δικτύων αφορά την δημιουργία ενός μόνιμου πλέον φορέα πιστοποίησης εταιριών μετά από δυναμική προώθηση του προτύπου.

### Βιωσιμότητα:

Η καλή πρακτική μπορεί να εφαρμοστεί μόνο με τη δημιουργία φορέα ο οποίος θα ελέγχει τις εταιρίες και θα τις πιστοποιεί. Στο πλαίσιο πιστοποίησης (βλ. Κατηγορία- Παρεμβάσεις σε Εταιρίες: Καλή Πρακτική σελίδα xxx) εντάσσονται και οι δράσεις που αφορούν αναβάθμιση των προσόντων των γυναικών.



### Στοιχεία επικοινωνίας:

**Μαρία Χ. Στυλιανού**

Υπεύθυνη Έργου

Τηλέφωνο: 22665102

Fax: 22669459

E-mail: info@oeb.org.cy

Website: www.oeb.org.cy

www.equal-dipa.org.cy

## Καλή Πρακτική:

### Πιλοτική Εφαρμογή με την Πιστοποίηση Επαγγελματικών Προσόντων

Η προτεινόμενη καλή πρακτική συνίσταται στην αναγκαιότητα συγκρότησης και ύπαρξης ενός Συστήματος Πιστοποίησης Προσόντων και ικανοτήτων ως συστατικού τμήματος μιας γενικότερης εθνικής δημόσιας πολιτικής, η οποία θα αφορά τη δια βίου ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και την αναγνώριση των προσόντων του, και θα καθιστά εφικτή την ένταξη – επανένταξη του στην αγορά εργασίας, καθώς και την επαγγελματική ανέλιξή του.

### Γενικά Στοιχεία

**Τίτλος έργου:** ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΜΕΣΩ ΤΗΣ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ (ΣΥΝΤΟΜΟΣ ΤΙΤΛΟΣ: ΠΡΑΞΗ)

**Περιοχή Εφαρμογής:** Παγκύπρια

**Τίτλος Υποέργου:** Πιλοτική εφαρμογή με την πιστοποίηση επαγγελματικών προσόντων

### Προσέγγιση

#### Ομάδες Στόχου:

Η καλή πρακτική προσανατολίζεται σε τρεις συγκεκριμένες ομάδες στόχων:

- Οι νέοι άνεργοι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας
- Οι μακροχρόνια άνεργοι
- Οι εποχιακά απασχολούμενοι απειλούμενοι από ανεργία

### Περιγραφή Καλής Πρακτικής

#### Προβλήματα/ Ανάγκες:

Η εφαρμογή του Συστήματος Πιστοποίησης Προσόντων απαντά στην αναγκαιότητα της προσαρμογής των επαγγελματικών προσόντων του ανθρώπινου δυναμικού στην εξέλιξη των επαγγελμαμάτων σε νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας.

Ως προβλήματα και ανάγκες που έρχεται να καλύψει η προτεινόμενη καλή πρακτική μπορούν να αναφερθούν τα παρακάτω:

1. Η έλλειψη εργαλείων και συστημάτων αξιολόγησης και πιστοποίησης γνώσεων/ δεξιοτήτων ανέργων και εργαζομένων που τις απέκτησαν με άτυπους τρόπους (κατάρτιση, επαγγελματική εμπειρία), γεγονόσ που

οδηγεί στην επαγγελματική αποδυνάμωση, στην χαμηλή αυτοεκτίμηση και στην παραίτηση από ένα καλύτερο επαγγελματικό μέλλον.

2. Επιπρόσθετα, υπάρχει έλλειμμα εργαλείων και συστημάτων αξιολόγησης της «σιωπηρής γνώσης» των εργαζομένων από τις επιχειρήσεις, γεγονός που οδηγεί συχνά σε άσκοπες δραστηριότητες κατάρτισης, σε μη αξιοποίηση του ανθρώπινου κεφαλαίου, σε υποβάθμιση των ανταγωνιστικών χαρακτηριστικών της επιχείρησης

### **Οι ομάδες στόχου στις οποίες απευθύνεται η παραπάνω καλή πρακτική είναι:**

- Εργαζόμενοι (χωρίς πιστοποιημένα προσόντα)
- Άνεργοι (μακροχρόνιοι, νέοι, εποχιακοί)
- Νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας

Επίσης η παραπάνω καλή πρακτική θα μπορούσε να έχει εφαρμογή και σε άλλες ομάδες στόχους όπως Άτομα με Ειδικές ανάγκες, αυτοαπασχολούμενοι καθώς και άλλες ειδικές κοινωνικές ομάδες, όπως μετανάστες και πρόσφυγες

### **Στόχοι:**

Ο κεντρικός σκοπός και στόχος της καλής πρακτικής είναι η δημιουργία του κατάλληλου θεσμικού, οργανωτικού και διοικητικού πλαισίου για την αναγνώριση, αναβάθμιση και πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων ατόμων που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση στην αγορά εργασίας. Επιπλέον καθίσταται αναγκαία η συνεργασία των εθνικών συστημάτων αρχικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης με την προώθηση ενιαίου συστήματος πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων των ατόμων που αντιμετωπίζουν διακρίσεις και ανισότητες στην αγορά εργασίας.

### **Οι βασικοί στόχοι του ενιαίου συστήματος είναι**

- Η αύξηση της αποτελεσματικότητας της εκπαίδευσης/κατάρτισης του ανθρώπινου δυναμικού
- Η βελτίωση της πρόσβασης της απασχόλησης και της επαγγελματικής εξέλιξης του ανθρώπινου δυναμικού και ιδίως εκείνων που έχουν αποκτήσει γνώσεις και δεξιότητες εκτός τυπικής διαδικασίας
- Η εξειδίκευση και η αύξηση της παραγωγικότητας του ανθρώπινου δυναμικού
- Η κοινωνική προστασία και ισότητα για τους εργαζόμενους ή τους άνεργους που έχουν τις ίδιες ( αλλά μη αναγνωρισμένες ) ικανότητες με άλλους, των οποίων οι γνώσεις και δεξιότητες είναι αναγνωρισμένες

### **Ως ειδικότεροι στόχοι θα μπορούσαν να αναφερθούν**

- Η πιστοποίηση άτυπων δεξιοτήτων των ομάδων στόχου
- Η εύρεση εργασίας των ομάδων στόχου μέσω της πιστοποίησης των προσόντων τους και των ικανοτήτων τους

### **Καινοτομία:**

Η καινοτομία στην προτεινόμενη καλή πρακτική συνίσταται στην επαγγελματική συμβουλευτική και τα αντίστοιχα εργαλεία που πρέπει να είναι συστατικό στοιχείο ενός Συστήματος Πιστοποίησης Προσόντων. Συγκεκριμένα, η κάρτα κατάρτισης είναι ένα εργαλείο πληροφόρησης για την ειδικότητα που ενδιαφέρει τον υποστηριζόμενο. Στην κάρτα περιγράφονται πληροφορίες για το επίπεδο των γνώσεων και δεξιοτήτων που διαθέτει, καθώς και οι προτεινόμενες (από τις συμβουλευτικές υπηρεσίες απασχόλησης) εκπαιδευτικές ενότητες στις οποίες απαιτείται κατάρτιση, με παράλληλη καταγραφή της χρονικής της διάρκειας. Η κάρτα κατάρτισης προωθεί την ιδέα ενός συστήματος σπονδυλωτής κατάρτισης στο πλαίσιο του οποίου ο/η άνεργος/η καταρτίζεται με βάση τις ατομικές του/της ανάγκες κι όχι με βάση ένα πρόγραμμα σπουδών που αντιστοιχεί σε μια ειδικότητα, καθώς είναι πιθανό να γνωρίζει και να διαθέτει μέρος των απαιτούμενων από την αγορά εργασίας γνώσεων και δεξιοτήτων.

Επίσης αξίζει να υπογραμμισθεί ότι σύμφωνα και με την αρχική προσέγγιση, η καινοτομία του έργου ΠΡΑΞΗ εμφανίζεται κυρίως στο περιεχόμενο, τα αποτελέσματα και τη μεθοδολογία του και αφορά μεταξύ άλλων:

1. Εφαρμογή συστήματος κάρτας κατάρτισης, που επιτρέπει την προσαρμογή της κατάρτισης στις ατομικές ανάγκες και δυνατότητες κατάρτισης του άνεργου, χωρίς να χάνεται ο συλλογικός χαρακτήρας της κατάρτισης και η δυνατότητα τυποποίησης του τρόπου υλοποίησης.
2. Εξατομικευμένη συμβουλευτική υποστήριξη σε όλη την διάρκεια της μεταβατικής περιόδου ενός άνεργου, από την αναγνώριση προσόντων και τον προσανατολισμό σε συγκεκριμένο επάγγελμα – ειδικότητα, έως την πλήρη ένταξή του στην αγορά εργασίας.
3. Σύνδεση κατάρτισης με την απασχόληση μέσω πληροφόρησης και ευαισθητοποίησης προς τους εργοδότες.

4. Προσδιορισμός επαγγελματικών προσόντων κατά επάγγελμα/ ειδικότητα και των αναγκαίων προγραμμάτων αρχικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης για την απόκτησή τους, σύμφωνα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

5. Αναζήτηση των δυνατοτήτων ένταξης στην αγορά εργασίας μειονεκτουσών ομάδων σε δυναμικούς κλάδους και επαγγέλματα.

6. Προσέγγιση των προβλημάτων ένταξης των πληθυσμών στόχων, κατά επάγγελμα ειδικότητα, σε συνεργασία με τους επαγγελματικούς φορείς και τους αρμόδιους για την κλαδική πολιτική φορείς.

7. Προδιαγραφές συστήματος υποστήριξης άνεργων, με εξειδίκευση σε δύο επαγγέλματα/ ειδικότητες.

### **Διαδικασία και Ενδυνάμωση:**

Τα κύρια στάδια στην εκπόνηση/ εφαρμογή της προτεινόμενης καλής πρακτικής είναι:

1. Κωδικοποίηση και περιγραφή επαγγελμαμάτων που συνοδεύεται από ανάλυση σε γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες
2. Εκπόνηση και πιστοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης, για την απόκτηση των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων που απαιτούν τα ανωτέρω επαγγέλματα και επαγγελματικές ειδικότητες. Στα πλαίσια των προγραμμάτων κατάρτισης πραγματοποιήθηκε και η πρακτική εξάσκηση των επωφελουμένων σε επιχειρήσεις
3. Επαγγελματική Συμβουλευτική. Η επαγγελματική συμβουλευτική στα πλαίσια της εξατομικευμένης και ολοκληρωμένης υποστήριξης της ένταξης ή επανένταξης άνεργων στην αγορά εργασίας και τα αντίστοιχα εργαλεία αποτέλεσαν σημαντικά στοιχεία στην εφαρμογή της καλής πρακτικής διότι διαδραματίσανε ένα διαμεσολαβητικό ρόλο, συνδέοντας τις απαιτήσεις του προγράμματος με τις ανάγκες και τις δυνατότητες των εργαζομένων και των άνεργων.
4. Πιστοποίηση επαγγελματικών προσόντων που απαιτούν τα ανωτέρω επαγγέλματα και επαγγελματικές ειδικότητες
  - Εξετάστηκαν οι προσωπικοί φάκελοι των επωφελουμένων
  - Πραγματοποιήθηκε η πρακτική εξέταση των γνώσεων με γραπτές εξετάσεις
  - Αποδόθηκαν τα αποδεικτικά πιστοποίησης στους επωφελούμενους

### **Επιπτώσεις Καλής Πρακτικής, Επιτυχία και Πιθανότητες για Μελλοντική Αξιοποίηση**

#### **Βασικές Επιπτώσεις Καλής Πρακτικής:**

Η πιστοποίηση επαγγελματικών προσόντων, όπως εφαρμόστηκε πιλοτικά στα πλαίσια του έργου, απευθύνεται σε διαφορετικές ομάδες στόχους. Στην πλειοψηφία τους οι ωφελούμενοι είναι εργαζόμενοι με ελλιπή προσόντα, ή με επισφαλή θέση εργασίας, άνεργοι και εργαζόμενοι μερικής ή εποχιακής απασχόλησης.

Τα επαγγέλματα / ειδικότητες στα οποία επικεντρώθηκαν αφορούν στους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, όπως Τουρισμός -Ξενοδοχεία και στον τομέα των Υπηρεσιών. Τα προαναφερθέντα επαγγέλματα έχουν επιλεγεί βάσει επιχειρησιακών αναγκών και σχετικών μελετών που καταδεικνύουν την αυξημένη ζήτησή τους στην αγορά εργασίας, σε συγκεκριμένα επαγγέλματα.

Τόσο για το σχεδιασμό των προγραμμάτων κατάρτισης, όσο και για την πιστοποίηση σε συγκεκριμένα επαγγέλματα / ειδικότητες, αξιοποιήθηκαν τα αποτελέσματα μελετών που ήταν ενταγμένες στο έργο της Αναπτυξιακής Σύμπραξης.

#### **Ισότητα:**

Η προτεινόμενη καλή πρακτική υπηρετεί την Αρχή της Ισότητας των δυο φύλων διότι εξυπηρετεί στη πληρέστερη εφαρμογή της αρχής της ισότητας των πολιτών στο πλαίσιο του συστήματος απασχόλησης, στην ελευθερία εργασίας με διάφορες μορφές και την κινητικότητα.

Επιπρόσθετα στα πλαίσια του έργου, όλες οι δράσεις του σχεδιάστηκαν ούτως ώστε να συνδράμουν στη δημιουργία μιας γενικότερης συνδυασμένης πολιτικής αγοράς εργασίας και κοινωνικής πολιτικής για την ισότητα των δύο φύλων με σκοπό την ανάπτυξη επαγγελματικών ευκαιριών για τις γυναίκες, σε δυναμικούς κλάδους της οικονομίας. Η ισότητα ευκαιριών μεταξύ των δύο φύλων ήταν βασικός σκοπός του έργου και εμφανίζεται ως οριζόντια παρέμβαση σε όλες του τις δράσεις.

#### **Mainstreaming:**

Η μελέτη του χώρου της επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης στην Κύπρο, των φορέων που συμμετέχουν και της συμμετοχικότητας των κοινωνικών εταίρων αποδεικνύει ότι υπάρχει ήδη ανεπτυγμένο υπόβαθρο που λειτουργεί και εξυπηρετεί επιμέρους συνιστώσες της υλοποίησης της επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού.

Όπως αναφέρθηκε, η επιβίωση της προτεινομένης καλής πρακτικής στηρίζεται στην διαμόρφωση μιας ενιαίας κα ολοκληρωμένης εθνικής πολιτικής για τη σύνδεση της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση, η οποία θα επιτευχθεί μέσα από συμφωνία του κράτους και των κοινωνικών εταίρων έτσι ώστε να διασφαλίζεται η αξιόπιστη και αποτελεσματική λειτουργία των συστημάτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης η οποία θα είναι συμβατή με τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας.

Η ανάπτυξη του ολοκληρωμένου αυτού πλαισίου θα συμβάλει στην επίτευξη της διαφάνειας και της πληροφόρησης με την ενιαία οργάνωση και ενσωμάτωση όλων των παραγόντων που συμμετέχουν στην ανάπτυξη πολιτικών Εκπαίδευσης-Κατάρτισης και Απασχόλησης.

Η εμπειρία αποδεικνύει ότι είναι απαραίτητο να υπάρξουν συμφωνίες στους τέσσερις παρακάτω βασικούς άξονες και οι οποίες αποτελούν την στρατηγική για τη διάδοση και επέκταση των αποτελεσμάτων, πέραν των Δικτύων:

Α. Στη δημιουργία ενός διαρκούς Συστήματος Έρευνας της Αγοράς Εργασίας με στόχο τη διερεύνηση, καταγραφή και τεκμηρίωση των αναγκών σε ανθρώπινο δυναμικό της αγοράς εργασίας. Ο προσδιορισμός των αντίστοιχων με τις ανάγκες επαγγελμάτων (κατά ειδικότητα και επαγγελματικό επίπεδο) καθώς και του περιεχομένου τους. Για την επίτευξη του στόχου αυτού το σύστημα πρέπει να είναι ανοιχτό ώστε να έχει την δυνατότητα να ενσωματώνει και να αξιοποιεί εισροές και από νέες διαδικασίες προσδιορισμού αναγκών της αγοράς εργασίας που είναι προσανατολισμένες σε επαγγελματικούς κλάδους, γεωγραφικές περιοχές ή σε ιδιαίτερες ομάδες πληθυσμού.

Β. Στο συντονισμό των συστημάτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Αρχικής Κατάρτισης και συνεχιζόμενης Κατάρτισης ώστε να επιτυγχάνεται η απαιτούμενη συμπληρωματικότητα του ρόλου και της αποστολής τους και στη διαμόρφωση ενιαίου εθνικού συστήματος πιστοποίησης του συστήματος κατάρτισης.

Γ. Στη ανάπτυξη ενός ολοκληρωμένου συστήματος πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων και ικανοτήτων του Ανθρώπινου Δυναμικού.

Δ. Στην θεσμοθέτηση του ρόλου των κοινωνικών εταίρων και της μορφής που θα έχει η συμβολή τους στη διαμόρφωση και λειτουργία της Εθνικής Πολιτικής.

Εκτιμάται ότι για την επιτυχή διάδοση της καλής πρακτικής θα πρέπει να υπάρξει ένας συνδυασμός όλων των υπάρχοντων συνιστωσών για την ανάπτυξη ενός πλαισίου, όπως αυτό περιγράφηκε με τους τέσσερις (4) άξονες παραπάνω, που αφενός μεν θα βασίζεται στο ευρωπαϊκό κεκτημένο και την γνώση, αφετέρου όμως θα εξυπηρετεί και θα σέβεται τις ιδιαιτερότητες της χώρας και δεν θα αποτελεί ενσωμάτωση στην κυπριακή αγορά ήδη αναπτυγμένων μοντέλων σε διαφορετικές συνθήκες .

Τέλος, έχει εφαρμοσθεί, ή έχει προβλεφθεί να εφαρμοσθεί η προτεινόμενη καλή πρακτική από άλλους φορείς /οργανισμούς σε τοπικό, εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο;

### Βιωσιμότητα:

Η ενσωμάτωση της καλής πρακτικής στην Εθνική πολιτική για την απασχόληση θα είχε ως αποτέλεσμα την επιβίωση της χωρίς την περαιτέρω χρηματοδότησή της.

Για να αποκτήσει το Σύστημα Πιστοποίησης Προσόντων πραγματικά ολοκληρωμένο χαρακτήρα, έτσι ώστε να μπορεί να ενσωματωθεί σε τοπικό επίπεδο, είναι απαραίτητο:

- Να οριστούν οι φορείς που θα αναλάβουν την πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων και οι προϋποθέσεις και όροι που θα πρέπει να πληρούνται για τη διαπίστευσή τους
- Να οριστεί ο κρατικός θεσμός που θα αξιολογεί τους ενδιαφερόμενους φορείς πιστοποίησης και θα εισηγείται την έκδοση των κανονιστικών πράξεων διαπίστευσής τους
- Να προσδιοριστούν και θεσμοθετηθούν οι ειδικοί κανόνες, τα όργανα και η πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων κατά ομάδα ομοειδών επαγγελμάτων ή ειδικοτήτων

## 👉 Συμπερασματικά σχόλια στον Οδηγό Καλών Πρακτικών

### • Κατηγορία Α: Παρεμβάσεις σε Εταιρίες

Η ευαισθητοποίηση των εταιριών αποτελεί την βασική προϋπόθεση για την εφαρμογή της ισότητας στην απασχόληση. Έμφαση έχει δοθεί στην εφαρμογή δράσεων για την ενσωμάτωση της αρχής των ίσων ευκαιριών στις επιχειρήσεις εστιασμένων κυρίως στα συστήματα διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού, αλλά και στην ενεργοποίηση συστήματος ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης, ικανό να συμβάλλει στην οργανική και λειτουργική σύνδεση των πολιτικών ισότητας με τους στρατηγικούς στόχους ανάπτυξης της επιχείρησης.

Οι δράσεις αυτές μπορούν να κατηγοροποιηθούν ως ακολούθως

1. Ανασχεδιασμοί των συστημάτων ούτως ώστε να ενσωματώνεται η αρχή των «ίσων ευκαιριών» σε επιχειρήσεις, ενώ παράλληλα να ενεργοποιείται σύστημα ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης, ικανό να συμβάλλει στην οργανική και λειτουργική σύνδεση των πολιτικών ισότητας με τους στρατηγικούς στόχους ανάπτυξης της επιχείρησης. Στους ανασχεδιασμούς των συστημάτων κάποια από τα έργα ασχολήθηκαν με την εφαρμογή γραπτών πολιτικών που να προωθούν την ισότητα των γυναικών στην αγορά εργασίας.
2. Παροχή κινήτρων στις επιχειρήσεις για να εφαρμόζουν ένα gender sensitive approach μέσω πιστοποιήσεων, προώθηση της εταιρικής εικόνας και επιχειρηματικών βραβείων.

### Πέραν των δράσεων οι οποίες υλοποιήθηκαν και ανιχνεύτηκαν ως καλές πρακτικές σημειώνονται και τα ακόλουθα:

1. Μέσω του Δικτύου Απασχολησιμότητας Κύπρου αναπτύχθηκε ένα Δίκτυο Επιχειρήσεων που αποτελείται από τους συντονιστές και τους εταίρους των Αναπτυξιακών Συμπράξεων ευαισθητοποιημένο σε θέματα ισότητας. Το Δίκτυο αυτό αναμένεται να έχει σταθερή συνεργασία στο πεδίο κυρίως της απορρόφησης γυναικών σε προσφερόμενες θέσεις εργασίας, αλλά και στην ευαισθητοποίηση των επιχειρήσεων αυτών για την ανάπτυξη της κουλτούρας της ισότητας κυρίως στο επίπεδο των προσλήψεων.
2. Το γεγονός ότι κατά την υλοποίηση αρκετών από τα έργα ενεπλάκησαν αρκετές Κυπριακές Επιχειρήσεις και Οργανισμοί συνέβαλε στο να αναπτυχθεί συνεργασία με υπεύθυνα στελέχη των επιχειρήσεων, ώστε να εντοπίζονται προβλήματα στην ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας και να αναλαμβάνονται έγκαιρα πρωτοβουλίες και παρεμβάσεις. Στο πλαίσιο αυτό απαραίτητη είναι η διαρκής ενημέρωση και ο εμπλουτισμός του δικτύου επιχειρήσεων και η αξιοποίηση δεδομένων αναφορικά με το ανθρώπινο δυναμικό που απασχολούν, τους τομείς επαγγελματικής δραστηριότητας, την ευαισθητοποίησή τους σε θέματα ενσωμάτωσης πολιτικών ισότητας και εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, την δεκτικότητα που επιδεικνύουν σε συνεργασίες για παρεμβατικές πολιτικές, τον ορισμό υπευθύνων επικοινωνίας για την προώθηση της ισότητας στον εργασιακό χώρο και κυρίως τα επιχειρηματικά οφέλη για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν τις πολιτικές αυτές.

Συμπερασματικά, ο βασικός στόχος που επιτεύχθηκε σε σημαντικό βαθμό ήταν η ευαισθητοποίηση των επιχειρήσεων σε θέματα ισότητας. Αποβλέποντας όμως στη δημιουργία μακροχρόνιων αποτελεσμάτων και με την λήξη της ΚΠ Equal, πέραν της ευαισθητοποίησης στόχος είναι οι επιχειρήσεις να θεωρήσουν τη συμμετοχή τους σε ενέργειες ενσωμάτωσης της αρχής της ισότητας ως επένδυση και να αναλάβουν ενεργό ρόλο για την προώθηση των ζητημάτων αυτών στο δικό τους εσωτερικό περιβάλλον. Η συμμετοχή αυτή μπορεί να διερευνείται εάν τελικά προέρχεται από πρωτοβουλίες του τμήματος διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού, της ανώτατης ιεραρχικά διοίκησης, από συνδικαλιστικές οργανώσεις και σωματεία εργαζομένων, ή από ειδικές επιτροπές και συμβούλους ισότητας.

Παράλληλα, πρέπει να αξιοποιούνται στοιχεία τόσο από ποσοτικές αναλύσεις, που απεικονίζουν την αντιπροσώπευση του φύλου σε διάφορες θέσεις ιεραρχίας στις επιχειρήσεις, όσο και ποιοτικά στοιχεία μέσα από έρευνες Ικανοποίησης Ανθρώπινου Δυναμικού, ή έρευνες γνώμης στις οποίες συμπεριλαμβάνονται και ενότιες σχετικές με θέματα δικαιοσύνης και ίσων ευκαιριών. Στην κατεύθυνση αυτή και προοδευτικά μπορεί να υιοθετηθεί θεσμοθετημένο σύστημα αξιολόγησης το οποίο να βασίζεται στην επίτευξη συγκεκριμένων στόχων απόδοσης στις επιχειρήσεις.

Γενικά οι καλές πρακτικές συμβάλλουν, ώστε οι επιχειρήσεις που προωθούν ουσιαστικές δράσεις για την ισότητα των φύλων στο εργασιακό περιβάλλον και εφαρμόζουν πλάνα συμφιλίωσης να αντιλαμβάνονται τις δράσεις για την προώθηση της ισότητας ως επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο και όχι ως κόστος, καθώς και να διακρίνουν τα επιχειρηματικά οφέλη (business case) μέσα από την πολιτική διαχείρισης της διαφορετικότητας στον εργασιακό χώρο (Diversity Policy) και την εφαρμογή Κώδικα Δεοντολογίας (Code of

Conduct).

Σε περίπτωση εταιρείας θυγατρικής μιας πολυεθνικής απαιτείται προσαρμογή στα δεδομένα, προκειμένου οι πολιτικές αυτές να ανταποκρίνονται στο περιβάλλον εφαρμογής τους και οι επιχειρήσεις να συνδέουν σταδιακά την προώθηση δράσεων ισότητας των φύλων με την κοινωνικά υπεύθυνη εταιρική τους συμπεριφορά (πολιτικές και πρακτικές Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης).

Η επιτυχία της καλής πρακτικής διασφαλίζεται τελικά με το εάν διαθέτει η επιχείρηση επίσημη πολιτική για την ισότητα των φύλων και έχουν αναληφθεί μέτρα για την ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών, εάν τα κίνητρα αυτά συνδέονται με τους στρατηγικούς και επιχειρηματικούς στόχους, εάν υπάρχει δεσμευτικότητα στις πρωτοβουλίες για αλλαγές στην πολιτική σχετικά με την Προσέλκυση & Επιλογή Προσωπικού, την Αξιολόγηση της απόδοσης, τις Προαγωγές, την Επαγγελματική Ανάπτυξη και την Εκπαίδευση.

### • Κατηγορία Β: Παρεμβάσεις σε Ομάδα Στόχο

Σκοπός των παρεμβάσεων στην κατηγορία αυτή είναι η ενίσχυση και αξιοποίηση των μηχανισμών διερεύνησης, εντοπισμού και καταγραφής των ιδιομορφιών και των αναγκών που χαρακτηρίζουν μια κοινωνική ομάδα κατά τη διαδικασία παροχής υπηρεσιών συμβουλευτικής υποστήριξης και απασχόλησης. Οι καταγραμμένες πρακτικές έχουν καταδείξει πως η συγκεκριμενοποίηση της ομάδας στόχου, δημιουργεί τις απαραίτητες συνθήκες για εξειδικευμένη προσέγγιση και χρήση των ανάλογων εργαλείων που αφορούν, είτε τον τρόπο προσέγγισης είτε τη διαδικασία δικτύωσης. Σε τέτοιες εξειδικευμένες παρεμβάσεις, η μεθοδολογική προσέγγιση αποτελεί κεντρικό άξονα στην όλη διαδικασία, έχοντας στηριχτεί στην καταγραφή των ειδικών και ιδιαίτερων χαρακτηριστικών της κάθε ομάδας στόχο.

Είναι έκδηλα κατανοητό πως η κοινωνική συνοχή παρουσιάζει σημαντικά ελλείμματα, καθώς συγκεκριμένες ομάδες του πληθυσμού υπόκεινται σε κάποια μορφή αρνητική διάκριση και αποκλεισμό. Ιδιαίτερα σημαντικό προς μεγαλύτερη επεξεργασία και προβληματισμό, αποτελεί το γεγονός της αδράνειας που παρατηρείται σε αρκετές ομάδες του πληθυσμού, ως αποτέλεσμα της απογοήτευσης και της έλλειψης εμπιστοσύνης προς το σύστημα και τις διαδικασίες.

Παράλληλα, παρατηρείται και μια δυσπιστία ως προς το δυνατό τελικό αποτέλεσμα και τα οφέλη που μπορεί να απολαύσει κάποιος ακολουθώντας συγκεκριμένες διαδικασίες και πρακτικές. Η άρση της προκατάληψης και η δημιουργία σχέσεων εμπιστοσύνης ανάμεσα στις ομάδες στόχο και στους ειδικούς που τις προσεγγίζουν αποτελεί μία εκ των θεμελιωδών προϋποθέσεων για επιτυχή κατάληξη στην όποια στοχευόμενη προσπάθεια.

Στο πλαίσιο αυτό, ο φορέας ή ο οργανισμός που έχει αναλάβει την υλοποίηση σύνθετης δέσμης ενεργειών υποστήριξης σχεδιάζει το προφίλ της ομάδας στόχος, τη θέση της στην τοπική κοινωνία, τις επαγγελματικές κλίσεις, ιδιαιτερότητες και δυνατότητες, τις ανάγκες και τις παραμέτρους που συμβάλλουν στη δημιουργία αναγκών και προβλημάτων.

Εν κατακλείδι, οι πρωτοβουλίες θα πρέπει να εστιαστούν σε μια συλλογική προσπάθεια δημιουργίας κλίματος εμπιστοσύνης σε σχέση με τους θεσμούς και την αποτελεσματικότητά τους, ενώ ταυτόχρονα είναι σημαντική η χαρτογράφηση των δεδομένων και προβλημάτων της κάθε ομάδας στόχο, έτσι ώστε να μπορεί να σχεδιαστεί η εξειδικευμένη παρέμβαση, χρησιμοποιώντας τα απαραίτητα εργαλεία και μεθοδολογία.

### • Κατηγορία Γ : Ενεργός συμμετοχή και ενδυνάμωση της ομάδας στόχος

Ως ενδυνάμωση ορίζονται, όλες εκείνες οι ενέργειες ή η δέσμη ενεργειών, που έχουν ως σκοπό τη διεύρυνση της αυτογνωσίας, την ανάπτυξη θετικής αυτοαντίληψης, την ενίσχυση της αυτο-αποτελεσματικότητας του ατόμου, καθώς και την ανακάλυψη και ανάπτυξη λοιπών ικανοτήτων και κοινωνικών δεξιοτήτων, όπως η δεξιότητα αξιολόγησης και διαχείρισης πληροφοριών, η ικανότητα προβολής προσόντων και χειρισμού της περίπτωσης αποτυχίας κατά την αναζήτηση εργασίας.

Η ενδυνάμωση αποτελεί αναπόσπαστο συστατικό των περισσότερων διαδικασιών που εφαρμόζονται υποστηρικτικά προς ευπαθείς ομάδες και στη συγκεκριμένη περίπτωση της καλής πρακτικής δοκιμάστηκε με επιτυχία στην ομάδα στόχος αιτούντες άσυλο. Στο πλαίσιο αυτό αποτέλεσε τη βασική αρχή και στρατηγική επιδίωξη συνεργαζόμενων φορέων η υποστήριξη της ομάδας στόχος σε ομαδικό, αλλά κυρίως

σε εξατομικευμένο επίπεδο, με τη δημιουργία κατάλληλου κλίματος, και την ανάπτυξη σχέσης συνεργασίας σε περιβάλλον ισότητας μεταξύ συμβούλου και δυνητικά επωφελομένου.

Κατά τη διερεύνηση των αναγκών και των δυνατοτήτων ατόμων της ομάδας στόχος η ενδυνάμωση συνιστά προϋπόθεση: της ελεύθερης έκφρασης των αναγκών, της ανάλυσης των τυπικών και των άτυπων προσόντων σε προσωπικές ικανότητες και κοινωνικές δεξιότητες, της διαπίστωσης μη ρητά διατυπωμένων αναγκών, του προσδιορισμού δυνατοτήτων σε συνάρτηση με τους στόχους, τις προσδοκίες και τις επιθυμίες του επωφελομένου, καθώς και της διαμόρφωσης εναλλακτικών κινήτρων συμμετοχής κατά τον προσδιορισμό του προφίλ του.

Τέλος, όπως διαφάνηκε μέσα από την καλή πρακτική, η ενδυνάμωση αποτέλεσε συστατικό μέρος του σχεδιασμού και της εφαρμογής ενεργειών στήριξης, για την ένταξη σε κατάρτιση, για τον προσδιορισμό συναφών διαθέσιμων θέσεων εργασίας και για τη σύζευξη προφίλ επωφελομένου – προφίλ θέσης εργασίας.

Για τους παραπάνω λόγους η συγκεκριμένη καλή πρακτική πληροί το κριτήριο της ευρύτερης διάδοσης και σε άλλες ομάδες στόχος, καθώς οι διάφορες μέθοδοι και τεχνικές οι οποίες εφαρμόστηκαν αποσκοπούν:

- στην ενίσχυση της αυτενέργειας, της αυτοεκτίμησης και της αυτοπεποίθησης,
- στην ικανότητα επικοινωνίας και λειτουργίας σε ομάδα,
- στην ενίσχυση ικανοτήτων κριτικής προσέγγισης, επίλυσης προβλημάτων και χειρισμού αντιρρήσεων,
- στη διευκόλυνση της επικοινωνιακής επαφής μεταξύ επωφελομένου – εργοδότη κατά την αναζήτηση εργασίας, κ.ά.

Όλα τα παραπάνω αφορούν όλες τις ευπαθείς κοινωνικές ομάδες

### • Κατηγορία Δ: Παρεμβάσεις σε Κοινωνικούς Εταίρους

Οι καλές πρακτικές που παρουσιάζονται στο παρόν εγχειρίδιο και αφορούν παρεμβάσεις προς τους κοινωνικούς εταίρους, αποτελούν σημαντικά στοιχεία αναφοράς καθώς η υιοθέτηση ανάλογων ρυθμίσεων δημιουργεί τις ικανές και δυνατές συνθήκες για χάραξη ολοκληρωμένης και συγκροτημένης πολιτικής προώθησης της ισότητας, των ίσων ευκαιριών και της συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας.

Οι κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει να αντιληφθούν και να διεκδικήσουν το ρόλο που τους αρμόζει, ιδιαίτερα λαμβανομένου υπόψη του τρόπου λειτουργίας των εργασιακών σχέσεων στην Κύπρο και τον τριμερή χαρακτήρα του κοινωνικού διαλόγου και της πρακτικής των συλλογικών διαπραγματεύσεων, οι οποίες οδηγούν στη συνομολόγηση συλλογικών συμβάσεων. Εξ άλλου, σε Ευρωπαϊκό επίπεδο γίνεται όλο και περισσότερο αντιληπτή η σπουδαιότητα των κοινωνικών εταίρων, της ουσιαστικής διαπραγματεύσεως και των εταιρικών σχέσεων στις προοπτικές ανάπτυξης των κοινωνιών

Η υιοθέτηση από τους κοινωνικούς εταίρους αφενός μεν, ολοκληρωμένης πολιτικής προσέγγισης και αφετέρου, η δημιουργία δομών και δικτύων μέσω των οποίων θα διευκολύνονται και θα καθοδηγούνται οι συζητήσεις, επίσημες και μη, που σχετίζονται με την ισότητα, δημιουργεί προϋποθέσεις καλύτερου και πιο τεκμηριωμένου διαλόγου, ενώ ταυτόχρονα υποβοηθά και αναβαθμίζει τη διαπραγματευτική ισχύ των εταίρων προς την πολιτεία για προώθηση ανάλογων σχεδιασμών και πολιτικών.

Η συνύπαρξη εργοδοτών και εργαζομένων, ή καλύτερα εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων, σε ένα κοινό πλαίσιο δράσης και παραγωγικής διαδικασίας, υποβοηθά στη δημιουργία καλύτερης και πιο ολοκληρωμένης αντίληψης σε σχέση με το αμοιβαίο όφελος που μπορεί να προκύψει μέσα από την προώθηση καινοτόμων πολιτικών που αφορούν την ισότητα και τη συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας.

Σε τελική ανάλυση, η επίτευξη συνθηκών συμφιλίωσης ανάμεσα στην οικογένεια και την εργασία αποτελεί επένδυση με άμεσα θετικούς αποδέκτες τόσο τις ίδιες τις επιχειρήσεις όσο και τους εργαζόμενους.

## • Κατηγορία Ε: Ολιστικά Μοντέλα Παρέμβασης

Τα ολιστικά μοντέλα παρέμβασης λαμβάνουν υπόψη τους ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο παραγόντων που επηρεάζουν τη λύση του συγκεκριμένου θέματος και υλοποιούν πιλοτικές παρεμβάσεις σε όλους αυτούς τους παράγοντες. Σημειώνεται ότι για να έχουν επιτυχία τα ολιστικά μοντέλα πρέπει να έχουν ως μέτρο επιτυχίας το κοινό συμφέρον μειονεκτουσών ομάδων και εταιριών. Αυτό σημαίνει ότι το ολιστικό μοντέλο λαμβάνει υπόψη του και τους στρατηγικούς στόχους της εταιρίας, γεγονός που σε ένα βαθμό καθορίζει και τις παρεμβάσεις που απευθύνονται στην Ομάδα Στόχο. Βασικό πλεονέκτημα τέτοιου είδους μοντέλων είναι το γεγονός ότι μπορούμε να παρακολουθούμε τις συνέπειες που επιφέρει η παρέμβαση σε ένα παράγοντα στους υπόλοιπους παράγοντες. Μια εξέλιξη, η οποία μπορεί να αποβεί χρήσιμη και να αξιοποιηθεί κατάλληλα για τη σωστή χάραξη πολιτικής.

Ολιστικά μοντέλα παρέμβασης εφαρμόστηκαν με επιτυχία σε δύο διαφορετικές κατηγορίες μειονεκτουσών ομάδων (αδρανείς/άνεργες γυναίκες και αιτητές ασύλου), γεγονός που αποδεικνύει ότι τέτοια μοντέλα μπορούν να εφαρμοστούν γενικά στη βελτίωση της απασχολησιμότητας τέτοιων ομάδων. Οι καλές πρακτικές έχουν δείξει ότι η εφαρμογή ενός συστηματικού μοντέλου αποτελείται από τις ακόλουθες κατηγορίες παρεμβάσεων :

1. Παρεμβάσεις στις μειονεκτούσες ομάδες, όπως εκπαίδευση, συμβουλευτική και κοινωνική ενδυνάμωση
2. Παρεμβάσεις σε εργοδότες
3. Ευαισθητοποιήσεις Κοινωνικών εταίρων

Τα ολιστικά μοντέλα παρέμβασης, πέρα από τον καθορισμό των παρεμβάσεων, πολλές φορές βοηθούν τον ερευνητή να καθορίσει τη σειρά με την οποία πρέπει να πραγματοποιούνται αυτές οι παρεμβάσεις. Επιπλέον τα ολιστικά μοντέλα παρέμβασης επιτρέπουν τον καθορισμό (σε κάποιο βαθμό) της βαρύτητας που έχει κάποιος παράγοντας, πόσο δηλαδή επηρεάζει στο συγκεκριμένο θέμα, επιτρέποντας έτσι την ορθολογική αξιοποίηση των πόρων που αφιερώνονται για τη λύση του θέματος. Να σημειωθεί εδώ ότι συχνά η εστίαση παρεμβάσεων σε ένα μόνο παράγοντα δεν έχει τα αναμενόμενα αποτελέσματα επειδή κάποιος άλλος παράγοντας αγνοείται.

Εν κατακλείδι, για να υπάρξουν μακροχρόνια αποτελέσματα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη όλες οι διαστάσεις εκδήλωσης των προβλημάτων και να συνεχίζονται οι παρεμβάσεις με τον απαιτούμενο συντονισμό σε όλα τα επίπεδα. Βέβαια, η εφαρμογή τέτοιων ολιστικών προσεγγίσεων προϋποθέτει χρηματοδοτήσεις (εκπαίδευση/συμβουλευτική/καθοδήγηση μειονεκτουσών ομάδων), οι οποίες τις περισσότερες φορές εξασφαλίζονται μέσω προγραμμάτων παρέμβασης. Κατά συνέπεια, σκεπτικισμός υπάρχει σχετικά με τη διατήρηση και συνέχιση των ολιστικών μοντέλων παρέμβασης χωρίς αυτά να ενισχύονται από άλλες πηγές χρηματοδότησης, πέραν των προγραμμάτων.

Τέλος, αναφορικά με τις εργοδότες εταιρίες και οργανισμούς, με το πέρας των προγραμμάτων, θα έχουν ευαισθητοποιηθεί σε θέματα ισότητας και κάποιες από αυτές θα έχουν ήδη αναπτύξει νέες διαδικασίες που αναγνωρίζουν και προωθούν την ισότητα στον εργασιακό χώρο.

## Συντονιστές Έργων



# Εταίροι Έργων



Πανεπιστήμιο Κύπρου



Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Λάρνακας



ΣΟΣΙΑΛΙΣΤΙΚΗ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΚΙΝΗΣΗ



## Ο φιλελεύθερος



ΠΑΓΚΥΠΡΙΟ ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΕΘΕΛΟΝΤΙΣΜΟΥ