



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ

Τμήμα Κοινωνικής και εκπαιδευτικής Πολιτικής
Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών: Ευρωπαϊκή Κοινωνική
Πολιτική

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ:

**Η διάσταση του φύλου στην (ψηφιακή) ένταξη του ανθρώπινου δυναμικού :
προκλήσεις και προοπτικές στην Ελληνική αγορά εργασίας**

ΤΡΙΜΕΛΗΣ ΕΞΕΤΑΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ: ΑΓΓΕΛΑΚΗ ΜΑΡΙΝΑ

ΒΕΝΙΕΡΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ

ΛΑΛΙΩΤΗ ΒΑΡΒΑΡΑ

ΚΛΟΥΤΣΙΝΙΩΤΗ ΕΛΕΝΗ

ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΗΤΡΩΟΥ: 3032202001205

ΚΟΡΙΝΘΟΣ 2020-2023

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θέλω να ευχαριστήσω πρωτίστως για την βοήθεια και την κατανόηση την καθηγήτρια μου Κα Αγγελάκη Μαρίνα και εν συνεχεία όλους τους καθηγητές του μεταπτυχιακού προγράμματος , καθώς με βοήθησαν να ανέβω άλλο ένα σκαλοπάτι για την πνευματική μου εξέλιξη. Επίσης, ευχαριστώ εκείνους που με βοήθησαν αυτά τα δυο δύσκολα χρόνια να αντιμετωπίσω τα προσωπικά μου ζητήματα.

Αφιερωμένο , στην οικογένεια μου και σε όσους έφυγαν ...

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η διερεύνηση της επίδρασης του ψηφιακού μετασχηματισμού στην αγορά εργασίας των γυναικών και του βαθμού που η διάσταση του φύλου επιδρά στη σύγχρονη ψηφιακή αγορά. Για την εξυπηρέτηση του σκοπού της παρούσας εργασίας πραγματοποιήθηκε ποσοτική έρευνα, σε μέγεθος δείγματος $n = 80$ εργαζόμενες γυναίκες όλων των επιπέδων ψηφιακών δεξιοτήτων. Τα κυριότερα στατιστικά ευρήματα είναι ότι όσο υψηλότερο είναι το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών, τόσο υψηλότερη είναι η διαφωνία τους με τις απόψεις ότι πρέπει να αποδείξουν περισσότερο τις ικανότητες και την δουλειά τους, σε σύγκριση με τους άνδρες, στο χώρο εργασίας τους και με την άποψη ότι ο ψηφιακός μετασχηματισμός θα βοηθήσει στην ενδυνάμωση της θέσης εργασίας. Επιπρόσθετα, όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης των γυναικών τόσο μεγαλύτερος είναι ο βαθμός συμφωνίας τους με την άποψη ότι ως γυναίκα έχω ισορροπήσει τις εργασιακές – ψηφιακές δεξιότητες μου με τις ανάγκες σας στο χώρο εργασίας. Τέλος, το υψηλό επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων σχετίζεται αρνητικά με την άποψη ότι ο ψηφιακός μετασχηματισμός απειλεί τη θέση εργασίας των γυναικών, με γυναίκες προχωρημένου επιπέδου ψηφιακών δεξιοτήτων να αισθάνονται μικρότερη απειλή για τη θέση εργασίας τους από τον ψηφιακό μετασχηματισμό και γυναίκες μετρίου και χαμηλού επιπέδου ψηφιακών δεξιοτήτων να αισθάνονται μεγαλύτερη απειλή.

Λέξεις κλειδιά: ψηφιακές δεξιότητες, ψηφιακός μετασχηματισμός, γυναίκες, διάσταση φύλου, ψηφιακό χάσμα

ABSTRACT

The purpose of this paper is to investigate the effect of the digital transformation on the women's labor market and the degree to which the gender dimension affects the modern digital market. The main statistical findings are that the higher the educational level of women, the higher their disagreement with the views that they have to prove their abilities and work more, compared to men, in their workplace and with the view that digital transformation will help empower the workplace. In addition, the higher the level of education of women, the greater their degree of agreement with the view that as a woman I have balanced my work-digital skills with your needs in the workplace. Finally, a high level of digital skills is negatively related to the view that digital transformation threatens women's jobs, with women with advanced levels of digital skills feeling less threatened by digital transformation for their jobs and women with moderate and low levels of digital skills feel more threatened.

Keywords: digital skills, digital transformation, women, gender dimension, digital divide

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

| | |
|---|----|
| ΠΕΡΙΛΗΨΗ..... | 3 |
| ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ..... | 6 |
| ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΙΚΟΝΩΝ..... | 8 |
| ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ..... | 9 |
| ΕΙΣΑΓΩΓΗ..... | 11 |
| Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα..... | 12 |
| Ερευνητική μεθοδολογία..... | 13 |
| Δομή εργασίας..... | 13 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ – ΙΣΟΤΗΤΑ - ΨΗΦΙΑΚΟΣ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΣ..... | 14 |
| 1.2 Πολιτικές για την ισότητα των δύο φύλων – EIGE – Ανοιχτή μέθοδος συντονισμού..... | 16 |
| 1.3 Μισθολογικό χάσμα..... | 31 |
| 1.4 Γυναικεία απασχόληση – γυναικεία επιχειρηματικότητα..... | 33 |
| 1.5 Ψηφιακός μετασχηματισμός..... | 36 |
| 1.5.1 Ορισμός και περιεχόμενο..... | 36 |
| 1.5.2 Μορφές και οφέλη ψηφιακού μετασχηματισμού..... | 38 |
| 1.5.3 Ψηφιακός αλφαριθμητισμός – ψηφιακές δεξιότητες..... | 39 |
| 1.5.4 Δείκτης ψηφιακής ωριμότητας SEV..... | 40 |
| 1.5.5 Ψηφιακή ωριμότητα Ελλάδος..... | 42 |
| 1.6 Ψηφιακό χάσμα και ψηφιακός αποκλεισμός από τη σκοπιά του φύλου..... | 44 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ..... | 46 |
| 2.1 Διαχρονική εξέλιξη γυναικών στην αγορά εργασίας..... | 47 |
| 2.2 Διαχωρισμός με βάση το φύλο στην αγορά εργασίας και ψηφιοποίηση..... | 49 |
| 2.3 Η διάσταση της εκπαίδευσης..... | 53 |
| 2.4 Απασχόληση των γυναικών στην Ελλάδα και ψηφιοποίηση..... | 55 |
| 2.4.1 Καταμερισμός εργασίας βάση φύλου και μορφωτικού επιπέδου εργαζομένων..... | 56 |
| 2.4.2 Χονδρικό και λιανικό εμπόριο..... | 59 |
| 2.4.3 Κλάδος ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας..... | 63 |
| 2.4.4 Υπηρεσίες εστίασης και παροχής καταλύματος..... | 66 |
| 2.4.5 Εκπαιδευτικός κλάδος..... | 69 |
| 2.4.6 Αγροτικός τομέας..... | 71 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 : ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ..... | 73 |
| 3.2 Ερευνητική μεθοδολογία..... | 74 |
| 3.3 Δειγματοληψία και συμμετέχοντες..... | 74 |
| 3.3 Εργαλείο - ερωτηματολόγιο..... | 75 |
| 3.4 Ηθικά ζητήματα – αξιοπιστία και στατιστική ανάλυση..... | 76 |
| 3.5 Προγραμματισμός..... | 76 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ..... | 77 |
| 4.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά..... | 77 |
| 4.2 Ψηφιακές δεξιότητες και εργασία..... | 85 |

| | |
|---|-----|
| 4.3 Ψηφιακός μετασχηματισμός και διάσταση φύλου | 87 |
| 4.4 Επαγωγική στατιστική | 89 |
| 4.4.1 Συντελεστής συσχέτισης | 89 |
| 4.4.2 Ψηφιακές δεξιότητες – τομέας εκπαίδευσης – επαγγελματικός κλάδος..... | 91 |
| ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ | 95 |
| ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ..... | 98 |
| ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ | 105 |

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

| | |
|---|-----------|
| <i>Διάγραμμα 1: Αριθμός απασχολούμενων γυναικών ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας (2019) (Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2021).....</i> | <i>57</i> |
| <i>Διάγραμμα 2: Αριθμός απασχολούμενων ανδρών ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας (2019) (Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2021).....</i> | <i>58</i> |
| <i>Διάγραμμα 3: Αριθμός απασχολούμενων, ανά φύλο, στον κλάδο χονδρικό και λιανικό εμπόριο (Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2021)</i> | <i>60</i> |
| <i>Διάγραμμα 4: απασχολούμενοι κατά φύλο και θέση στον κλάδο του εμπορίου (χονδρικό – λιανικό) (2019) (Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2021)</i> | <i>60</i> |
| <i>Διάγραμμα 5: απασχολούμενοι κατά εκπαιδευτικό επίπεδο και φύλο στον κλάδο του εμπορίου (χονδρικό – λιανικό) (2019) (Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2021).....</i> | <i>61</i> |

| | |
|--|----|
| Διάγραμμα 6: αριθμός απασχολούμενων πωλητών και πωλητριών στον κλάδο του χονδρικού – λιανικού εμπορίου (2015 – 2019) (Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2021)..... | 62 |
| Διάγραμμα 7: αριθμός απασχολούμενων κατά φύλο στον κλάδο ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας (2015 – 2019) (Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2021) | 63 |
| Διάγραμμα 8: απασχολούμενοι κατά φύλο και θέση στο επάγγελμα στον κλάδο ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας (2019) (Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2021)..... | 64 |
| Διάγραμμα 9: ποσοστό απασχολούμενων κατά επάγγελμα και φύλο στον κλάδο ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας (2019) (Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2021) | 64 |
| Διάγραμμα 10: αριθμός απασχολούμενων κατά φύλο στον κλάδο υπηρεσιών παροχής καταλύματος και εστίασης (2015 – 2019) (Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2021) | 66 |
| Διάγραμμα 11: απασχολούμενοι ανά κατηγορία φύλου και θέσης απασχολούμενων στον κλάδο υπηρεσιών εστίασης και καταλύματος (2019) (Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2021) | 67 |
| Διάγραμμα 12: απασχολούμενοι κατά μορφωτικό επίπεδο και φύλο στον κλάδο υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης (2019) (Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2021) | 67 |
| Διάγραμμα 13: ποσοστό απασχολούμενων κατά επαγγελματική κατηγορία και φύλο στον κλάδο υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης (2019) (Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2021) | 68 |
| Διάγραμμα 14: αριθμός απασχολούμενων κατά φύλο στον κλάδο της εκπαίδευσης (2015 – 2019) (Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2021) | 69 |
| Διάγραμμα 15: απασχολούμενοι κατά μορφωτικό επίπεδο και φύλο στην εκπαίδευση (Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2021)..... | 70 |
| Διάγραμμα 16: ποσοστό απασχολούμενων κατά επάγγελμα και φύλο στον κλάδο της εκπαίδευσης (2019) (Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2021)..... | 70 |
| Διάγραμμα 17: Ποσοστό γυναικών που απασχολούνται σε κυρίως αγροτικές περιοχές της Ε.Ε. (ηλικίας 20 - 64) (Πηγή: EUROSTAT, 2019) | 73 |
| Διάγραμμα 18: ποσοστιαία κατανομή μεταβλητής φύλο | 78 |
| Διάγραμμα 19: ποσοστιαία κατανομή μεταβλητής μορφωτικό επίπεδο | 79 |
| Διάγραμμα 20: ποσοστιαία κατανομή μεταβλητής τομέας εκπαίδευσης | 80 |
| Διάγραμμα 21: ποσοστιαία κατανομή μεταβλητής οικογενειακή κατάσταση..... | 80 |
| Διάγραμμα 22: ποσοστιαία κατανομή μεταβλητής επαγγελματικός κλάδος | 81 |
| Διάγραμμα 23: ποσοστιαία κατανομή μεταβλητής έτη προ - υπηρεσίας | 82 |
| Διάγραμμα 24: ποσοστιαία κατανομή μεταβλητής ετήσιο εισόδημα | 83 |
| Διάγραμμα 25: ποσοστιαία κατανομή μεταβλητής περιοχή μόνιμης κατοικίας..... | 84 |
| Διάγραμμα 26: ποσοστιαία κατανομή μεταβλητής ψηφιακές δεξιότητες | 84 |

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΙΚΟΝΩΝ

| | |
|--|-----------|
| <i>Εικόνα 1: βασικές διαστάσεις δείκτη ψηφιακής ωριμότητας SEV (Πηγή: Deloitte, 2020)</i> | <i>41</i> |
| <i>Εικόνα 2: Κατάταξη χωρών E.E – 28 (SEV Digital Maturity Index) (Πηγή: Deloitte, 2020)</i> | <i>42</i> |
| <i>Εικόνα 3: Καταλύτες (enablers) - διαστάσεις δείκτη SEV στην Ελλάδα (Πηγή: Deloitte, 2020)</i> | <i>43</i> |
| <i>Εικόνα 4: Αποτελέσματα (outcomes) - διαστάσεις δείκτη SEV στην Ελλάδα (Πηγή: Deloitte, 2020)</i> | <i>43</i> |
| <i>Εικόνα 5: υπό – διαστάσεις καταλυτών (enablers) δείκτη SEV στην Ελλάδα (Πηγή: Deloitte, 2020)</i> | <i>44</i> |
| <i>Εικόνα 6: υπό – διαστάσεις αποτελεσμάτων (outcomes) δείκτη SEV στην Ελλάδα (Πηγή: Deloitte, 2020)</i> | <i>44</i> |

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

| | |
|--|-----------|
| <i>Πίνακας 1: βασικά γνωρίσματα ΑΜΣ και κοινοτικών μεθόδων</i> | <i>27</i> |
| <i>Πίνακας 2: Μέσοι ετήσιοι ρυθμοί μεταβολής της απασχόλησης, ανεργίας, και εργατικού δυναμικού (1961 – 2017) (Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2021)</i> | <i>49</i> |
| <i>Πίνακας 3: ποσοστά απασχολούμενων γυναικών και ανδρών, ανά κλάδο δραστηριότητας, επί του συνόλου (2019) (Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2021)</i> | <i>56</i> |
| <i>Πίνακας 4: ποσοστό (%) γυναικών νέων διδακτόρων σε έξι κύρια επιστημονικά πεδία (2015 – 2018) (Πηγή: Ε.Κ.Τ., 2020)</i> | <i>58</i> |
| <i>Πίνακας 5: πίνακας συχνότητων και σχετικών συχνότητων μεταβλητής ηλικία</i> | <i>77</i> |
| <i>Πίνακας 6: πίνακας συχνότητων και σχετικών συχνότητων μεταβλητής μορφωτικό επίπεδο</i> | <i>78</i> |
| <i>Πίνακας 7: πίνακας συχνότητων και σχετικών συχνότητων μεταβλητής τομέας εκπαίδευσης</i> | <i>79</i> |
| <i>Πίνακας 8: πίνακας συχνότητων και σχετικών συχνότητων μεταβλητής οικογενειακή κατάσταση</i> | <i>80</i> |

| | |
|--|----|
| Πίνακας 9: πίνακας συχνοτήτων και σχετικών συχνοτήτων μεταβλητής ύπαρξη τέκνων | 80 |
| Πίνακας 10: πίνακας συχνοτήτων και σχετικών συχνοτήτων μεταβλητής επαγγελματικός κλάδος | 81 |
| Πίνακας 11: πίνακας συχνοτήτων και σχετικών συχνοτήτων μεταβλητής έτη προ – υπηρεσίας | 81 |
| Πίνακας 12: πίνακας συχνοτήτων και σχετικών συχνοτήτων μεταβλητής ετήσιο εισόδημα . | 82 |
| Πίνακας 13: πίνακας συχνοτήτων και σχετικών συχνοτήτων μεταβλητής περιοχή μόνιμης κατοικίας | 83 |
| Πίνακας 14: πίνακας συχνοτήτων και σχετικών συχνοτήτων μεταβλητής ψηφιακές δεξιότητες..... | 84 |
| Πίνακας 15: περιγραφικά μέτρα θέσης και διασποράς μεταβλητής ψηφιακές δεξιότητες και περιβάλλον εργασίας (i)..... | 85 |
| Πίνακας 16: περιγραφικά μέτρα θέσης και διασποράς μεταβλητής ψηφιακές δεξιότητες και περιβάλλον εργασίας (ii)..... | 86 |
| Πίνακας 17: περιγραφικά μέτρα θέσης και διασποράς μεταβλητής ψηφιακός μετασχηματισμός και διάσταση φύλου στην αγορά εργασίας (i)..... | 87 |
| Πίνακας 18: περιγραφικά μέτρα θέσης και διασποράς μεταβλητής ψηφιακός μετασχηματισμός και διάσταση φύλου στην αγορά εργασίας (ii)..... | 88 |
| Πίνακας 19: συντελεστής συσχέτισης..... | 90 |
| Πίνακας 20: επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων ανά επαγγελματικό κλάδο | 92 |
| Πίνακας 21: επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων ανά τομέα εκπαίδευσης | 92 |

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ιστορικά με την δεύτερη βιομηχανική επανάσταση , δημιουργήθηκαν νέες καταστάσεις που έδωσαν την σκυτάλη να αναδυθούν επαναστατικές αλλαγές σε όλους του τομείς της ζωής των ατόμων . Μια σειρά γεγονότων, η ανάδυση αξίων ως προς το άτομο και τα δικαιώματα του, οδήγησαν στην καθιέρωση Δημοκρατικών πολιτικών συστημάτων στις περισσότερες χώρες της Δύσης. Οι σύγχρονες τεχνολογίες , η ραγδαία ανάπτυξη της πληροφορικής και του καπιταλισμού, δημιούργησαν την αξία της εξέλιξης και της ανάπτυξης , με στόχο να υπάρχουν καλύτερες και πιο βιώσιμες συνθήκες σε όλους τους τομείς ζωής του ατόμου. Αυτή η συγκεκριμένη κατάσταση οδηγεί στην ισότητα ευκαιριών και γενικότερα στην εγκατάσταση της σε μεγάλο βαθμό και κυρίως όσων αφορά την εργασία και την απασχόληση μεταξύ των δυο φύλων. Με το πέρασμα των ετών διαφαίνεται ότι η αξία του ατόμου είναι ένα θεμελιώδες δικαίωμα που συνέχεια αποτελεί ένα από τους βασικότερους σκοπούς της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ειδικότερα των εθνών κρατών. Πιο συγκεκριμένα όλα αυτά τα δικαιώματα της ισότητας , της ελευθερίας και της δημοκρατίας περικλείονται σε αυτό που ονομάζεται κοινωνική πολιτική. Όταν υπάρχουν αυτά υπάρχει και η δικαιοσύνη. Στις μέρες μας οι κανόνες που την διέπουν μπορεί να είναι πιο αυστηροί, εξαιτίας της συρρίκνωσης τους από την παγκοσμιοποίηση και άλλων συστηματικών γεγονότων. (Βενιέρης, 2015). Το σημαντικό είναι ότι παρόλο τις συστηματικές αλλαγές και τις δυσχέρειες η ευρωπαϊκή ένωση ακλουθεί ένα πρότυπο υπέρ του πολίτη με σκοπό την αλληλεγγύη και το σεβασμό του προς όλα τα δικαιώματα του που ανάγονται εν τέλη στην ευημερία όλης της κοινωνίας. Σαφώς η παγκόσμια οικονομική, πανδημική (covid19) και ενεργειακή κρίση , οδήγησαν σε αποσταθεροποίηση ορισμένων καταστάσεων, ζητήματα που θα αναφερθούν στα επόμενα κεφάλαια.

Φτάνοντας, λοιπόν , στην σύγχρονη εποχή ο ψηφιακός μετασχηματισμός που θα αναλυθεί στα επόμενα κεφάλαια αποτελεί μία διαδικασία χρήσης νέων ψηφιακών τεχνολογιών για την ανάδυση καινούργιων ή και την αναδιαμόρφωση των υφιστάμενων επιχειρησιακών διαδικασιών, με απώτερο στόχο την αποτελεσματική ανταπόκριση φορέων, οργανισμών και επιχειρηματικών ομίλων στις νέες απαιτήσεις των καταναλωτών. Το αποτέλεσμα των προαναφερόμενων αλλαγών αποτελούν τον ψηφιακό μετασχηματισμό, με την έννοιά του να ορίζεται ως τη διαδικασία αλλαγών στο εσωτερικό και εξωτερικό περιβάλλον ενός φορέα (οργανισμός ή επιχείρηση), τον εκ νέου προσδιορισμό των επιχειρησιακών μοντέλων και την συνειδητοποίηση των ψηφιακών μηχανισμών, για την επίτευξη του επιθυμητού

αποτελέσματος. Επιπρόσθετα, οι εκτιμήσεις χαρακτηρίζονται από μεγάλο βαθμό αβεβαιότητας, εξαιτίας διαφόρων άλλων παραμέτρων που αλληλεπιδρούν με το γυναικείο εργατικό δυναμικό κατά τις διαδικασίες ανάπτυξης και εισαγωγής των νέων τεχνολογιών στην κοινωνία και την εθνική οικονομία.

Στην Ελλάδα αυτό που διαφαίνεται είναι ο διαχωρισμός του φύλου και η γυναικεία απασχόληση να καταγράφει υψηλούς βαθμούς συγκέντρωσης σε κλάδους, όπως το χονδρικό και λιανικό εμπόριο, η εκπαίδευση, ο κλάδος υγείας και πρόνοιας και οι κλάδοι παροχής υπηρεσιών καταλυμάτων, φιλοξενίας και εστίασης. Οι προαναφερόμενοι κλάδοι σχετίζονται με εργασιακές δεξιότητες και καθήκοντα που δεν μπορούν να αυτοματοποιηθούν πλήρως, με την αδυναμία της καθολική ψηφιοποίησης στους συγκεκριμένους κλάδους εργασίας να προστατεύει, σε πρώτη φάση, τις γυναίκες από το να χάσουν τις θέσεις της εργασιακής τους απασχόλησης, εξαιτίας της εισαγωγής νέων τεχνολογιών. Στην αντίπερα όχθη, οι προαναφερόμενοι κλάδοι υπόκεινται σε ριζικές αλλαγές και βαθιές τομές αναδιάρθρωσης, λόγω της εισαγωγής νέων ψηφιακών τεχνολογιών, γεγονός που απαιτεί από το γυναικείο εργατικό δυναμικό νέες τεχνικές δεξιότητες ψηφιακού περιεχομένου, ούτως ώστε να υπάρξει προσαρμογή του υφιστάμενου περιεχομένου εργασίας με τα νέα ψηφιακά μέσα. (CEDEFOP ,2019). Αξίζει να σημειωθεί η συστηματική εξέλιξη του γνωστικού επιπέδου του γυναικείου φύλου, πράγμα που καλλιεργεί καλύτερες συνθήκες για τη κατοχή περισσότερων και ευέλικτων αμειβόμενων θέσεων εργασίας. Πάρα ταύτα, οι αυξητικές τάσεις της ανεργίας και το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα κατά τη διάρκεια της πανδημίας, οι ευέλικτες μορφές εργασιακής απασχόλησης και οι χαμηλές μισθολογικές αποδοχές των γυναικών εγείρουν σοβαρά ζητήματα, αναφορικά με τις δυσμενείς επιπτώσεις της ψηφιοποίησης στους δείκτες εργασιακής απασχόλησης των γυναικών.

Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η διερεύνηση της επίδρασης του ψηφιακού μετασχηματισμού στην αγορά εργασίας των γυναικών και του βαθμού που η διάσταση του φύλου επιδρά στη σύγχρονη ψηφιακή αγορά. Τα ουσιαστικότερα ερευνητικά ερωτήματα της έρευνας που διεξάγεται είναι τα εξής :

- ✓ Ποιο το επίπεδο των ψηφιακών δεξιοτήτων των γυναικών ?
- ✓ Ποια η επίδραση των δημογραφικών χαρακτηριστικών στο επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων των γυναικών ?
- ✓ Πόσο έντονη είναι η διάσταση του φύλου στον ψηφιακό κόσμο εργασίας ?

- ✓ Πόσο δύσκολο εγχείρημα είναι η ψηφιακή ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας ?
- ✓ Ποιος ο βαθμός απειλής του ψηφιακού μετασχηματισμού στις θέσεις εργασιακής απασχόλησης των γυναικών ?
- ✓ Ποιος ο βαθμός ενδυνάμωσης του ψηφιακού μετασχηματισμού στις θέσεις εργασιακής απασχόλησης των γυναικών ?
- ✓ Πόσο βοηθητικά κρίνονται τα ψηφιακά και τεχνολογικά εργαλεία κατά τη διατήρηση και εξέλιξη της θέσης εργασίας των γυναικών ?

Ερευνητική μεθοδολογία

Η ερευνητική εργασία που διεξάγεται γίνεται μέσω της χρήσης ερωτηματολογίου και εφαρμογής μεθόδων ποσοτικής ανάλυσης. Παρουσιάζεται, η αναλυτική μεθοδολογία των μεταβλητών, με τις ποσοτικές και ποιοτικές μεταβλητές, οι οποίες κωδικοποιήθηκαν σε ποσοτικές. Εν συνεχεία , αποδίδεται παρακολούθηση σύγκλισης των εξεταζόμενων μεταβλητών καθώς γίνεται έλεγχος των υποθέσεων για τις συγκεκριμένες μεταβλητές του υπό - διερεύνηση των στοιχείων που εξετάστηκαν .Για την αξιοπιστία, την ασφάλεια και την εγκυρότητα του ερωτηματολογίου διεξήχθη , αρχικά πιλοτική έρευνα που κατατάσσεται σε πέντε άτομα που συμμετείχαν και είναι ενεργοί στο χώρο της αγορά εργασίας, προκειμένου να πραγματοποιηθεί έλεγχος σαφήνειας και κατανόησης των ερωτήσεων ή περαιτέρω διευκρινίσεων. Στην παρούσα έρευνα συμμετείχαν 80 γυναίκες, διαφόρων επιπέδων ψηφιακών δεξιοτήτων που δραστηριοποιούνται επαγγελματικά στην εγχώρια αγοράς εργασίας στον ελληνικό χώρο. Η μέθοδος συλλογής δεδομένων που έχει βασική ρίζα ανθρώπους από τον τομέα του εργασιακού , οικογενειακού και φιλικού περιβάλλον της ερευνήτριας, δόθηκε να μεταφέρουν το ερευνητικό υλικό σε άτομα που κατέχουν τα εκάστοτε στοιχεία που αναλύθηκαν παραπάνω.

Δομή εργασίας

Η παρούσα εργασία διαρθρώνεται στο παρόν εισαγωγικό κεφάλαιο και σε ακόμη πέντε κεφάλαια. Πιο συγκεκριμένα στο εισαγωγικό κεφάλαιο παρουσιάζεται η προβληματική της παρούσας εργασίας, ο σκοπός, τα ερευνητικά ερωτήματα και η δομή της εργασίας, ενώ στο πρώτο (1) κεφάλαιο παρατίθενται οι πολιτικές ισότητας των δύο φύλων, οι εννοιολογικές προσεγγίσεις του μισθολογικού χάσματος, του ψηφιακού μετασχηματισμού, της γυναικείας απασχόλησης, της γυναικείας επιχειρηματικότητας, του ψηφιακού χάσματος και παρατίθενται αναλυτικά η ψηφιακή ωριμότητα της Ελλάδος και το επίπεδο του ψηφιακού αποκλεισμού, από τη σκοπιά του φύλου. Στο δεύτερο (2) κεφάλαιο παρουσιάζεται η διαχρονική εξέλιξη της γυναικείας, η θέση της γυναίκας στην απασχόληση και παρατίθεται αναλυτικά ο καταμερισμός εργασίας, βάση φύλου και μορφωτικού επιπέδου, στους κλάδους του χονδρικού – λιανικού εμπορίου, της εκπαίδευσης, του αγροτικού τομέα, της εκπαίδευσης, του κλάδου εστίασης και παροχής καταλύματος και στον κλάδο ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας. Στο τρίτο (3) κεφάλαιο αποδίδεται η μέθοδος της έρευνας που διενεργήθηκε στην παρούσα εργασία, ενώ στο τέταρτο (4) κεφάλαιο παρουσιάζεται η ανάλυση των αποτελεσμάτων. Στο πέμπτο (5) και τελευταίο κεφάλαιο παρατίθενται συνοπτικά τα βασικότερα συμπεράσματα της παρούσας εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ – ΙΣΟΤΗΤΑ - ΨΗΦΙΑΚΟΣ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΣ

Εισαγωγή

Πιο συγκεκριμένα η οικονομική ενδυνάμωση ανδρών και γυναικών εξασφαλίζει την ικανότητά τους να συμμετέχουν, να συνεισφέρουν και να επωφελούνται από διαδικασίες ανάπτυξης, με τρόπους που τους βοηθούν να αναγνωρίζουν την αξία της συνεισφοράς τους, να σέβονται την αξιοπρέπεία τους και να καθιστούν δυνατή τη διαπραγμάτευση μιας δικαιότερης κατανομής των οφελών της ανάπτυξης. Μέσω της οικονομικής ενδυνάμωσης, αυξάνεται η πρόσβαση των γυναικών σε οικονομικούς πόρους και ευκαιρίες,

συμπεριλαμβανομένων των θέσεων εργασίας, των χρηματοοικονομικών υπηρεσιών, ιδιοκτησιών και άλλων παραγωγικών περιουσιακών στοιχείων, με αποτέλεσμα την σημαντική ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους (Eyben et al., 2008). Η πρόσβαση του γυναικείου φύλου στην αγορά εργασίας και στην οικονομία είναι θεμελιώδης για την ενδυνάμωση των δικαιωμάτων τους, δίνοντάς τους τη δυνατότητα να έχουν τον έλεγχο της ζωής τους και να ασκούν επιρροή στην κοινωνία. Παρόλα αυτά, πολλές γυναίκες αντιμετωπίζουν συχνά διακρίσεις και ανισότητες, με ορισμένες να υφίστανται πολλαπλούς αποκλεισμούς, λόγω εθνικότητας, κοινωνικής τάξης και φύλου. Τα αποτελέσματα της ανθρώπινης ανάπτυξης επηρεάζονται αρνητικά από τις αυτές τις ανισότητες.

Η σημαντικότητα της οικονομικής ενδυνάμωσης των γυναικών και της εξάλειψης των κοινωνικών ανισοτήτων και του διαχωρισμού βάση φύλου στην αγορά εργασίας για το σύνολο της κοινωνίας και της οικονομίας τονίζεται και σε έρευνα του Department For International Development (DFID). Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με το DFID (2010):

- ✓ Όσο υψηλότερα είναι τα γυναικεία κέρδη και η διαπραγματευτική ισχύ των γυναικών, τόσο μεγαλύτερες είναι οι επενδύσεις στην εκπαίδευση, την υγεία και τη διατροφή των παιδιών, γεγονός που αποσκοπεί σε μακροχρόνια οικονομική ανάπτυξη.
- ✓ Οι επιχειρήσεις που ανήκουν σε γυναίκες αποτελούν έως και το 38% όλων των εγγεγραμμένων μικρών επιχειρήσεων, σε διεθνές επίπεδο. Ο αριθμός των επιχειρήσεων που ανήκουν σε γυναίκες αναπτύσσονται ραγδαία και, μαζί με αυτό, έρχονται άμεσες θετικές επιπτώσεις στη δημιουργία θέσεων εργασίας και στη μείωση της φτώχειας

Τα κοινωνικά πρότυπα εδραιώνουν τις ταυτότητες και τις προσδοκίες των δυο φύλων. Σε πολλές περιπτώσεις η ύπαρξη τους αποτελεί εμπόδιο στην εξέλιξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Η ύπαρξη διαφορετικών κοινωνικών μηχανισμών καθορίζει τον ρόλο μιας γυναίκας στην αγορά εργασίας και την κοινωνία γενικότερα. Αν και υπάρχουν αρκετά προγράμματα στην Ελλάδα (είτε εθνικά είτε χρηματοδοτούμενα από την Ευρωπαϊκή Ένωση) που παρέχουν κίνητρα στις γυναίκες να συμμετάσχουν ενεργά στην αγορά εργασίας, οι απόψεις δίστανται όσον αφορά την πραγματική συμβολή αυτών για την ουσιαστική ενδυνάμωση των γυναικών. Παρόλα αυτά, υπάρχουν αρκετοί παράγοντες που συμβάλλουν στην χαμηλή πρόσβαση των γυναικών στην αγορά εργασίας. Διαχρονικά φαίνεται ότι οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση και νιώθουν μεγαλύτερη ανεξαρτησία για να αναλάβουν ευθύνες, ακόμα παρατηρούνται φαινόμενα διαχωρισμού βάση φύλου στην αγορά εργασίας και προτίμησης ανδρών για τη στελέχωση διευθυντικών και διοικητικών θέσεων

εργασίας, γεγονός που δημιουργεί πολλά εμπόδια στην συμμετοχή των γυναικών στο χώρο εργασίας και την ισότιμη αντιμετώπισή τους.

1.2 Πολιτικές για την ισότητα των δύο φύλων – EIGE – Ανοιχτή μέθοδος συντονισμού

Σύμφωνα με τον φιλόσοφο Αριστοτέλη η ισότητα δεν καθορίζεται από την προσωπική αξία του καθενός, γιατί αποτελεί από μόνη της την ύψιστη αξία όλων. Η ισότητα αυτή πρέπει να την έχουν όλοι οι άνθρωποι που αποτελούν μέρος ενός συνόλου από μιας ομάδας μέχρι ολόκληρης της κοινωνίας, διότι η ψήφος δεν κάνει διακρίσεις σε κατώτερους και ανώτερους, γιατί το κοινό συμφέρον αφορά όλα τα μέλη μιας κοινωνίας και ανεξαιρέτως των διαφορετικών χαρακτηριστικών όλοι έχουν το δικαίωμα αυτό. Είναι η ισότητα που ο Αριστοτέλης ονομάζει «σωστό», «Το σωστό όμως πρέπει να εκλαμβάνεται με την έννοια του ίσου. Πιο συγκεκριμένα πρέπει να αποβλέπει στο συμφέρον όλης της πόλης και στο κοινό συμφέρον των πολιτών» 10(Αριστοτέλης, 2007). Για να γίνει πλήρη κατανοητό η ισότητα είναι μια γενικευμένη έννοια καθώς μπορεί να αναφερθεί στην ισότητα ως προς τους νόμους, δηλαδή στην αρχή ότι κάθε άτομο υπόκειται στους ίδιους νόμους και κανένα άτομο ή ομάδα δεν έχει ιδιαίτερα νομικά προνόμια και στην ισότητα των ευκαιριών, την ισότητα ανάμεσα στα κοινωνικά φύλα, τη φυλετική ισότητα και την κοινωνική ισότητα. Όσον αφορά την κοινωνική ισότητα, ο Andrew Heywood θεωρεί ότι είναι ύψιστης σημασίας για συγκεκριμένους λόγους καθώς συνδέετε με την ισχύ, την σύγκρουση και την ευημερία. Έτσι η κατάληξη είναι ότι η κοινωνική ισότητα εφόσον συνδέετε με την ισχύ, αντίστοιχα η ανισότητα επηρεάζει τις σχέσεις ισχύος (Heywood, 2013). Η συνολική εξέλιξη λοιπόν και η προσπάθεια επέφεραν ορισμένα προβλήματα, όσον αφορά την ανισότητα. Η ανισότητα, σαφώς ήταν εν γέννη ζωντανή και στις παλαιότερες κοινωνίες, αισθητή όμως κάνει την παρουσία της και στα σύγχρονα ευρωπαϊκά κράτη. Για αυτό τον λόγο από την στιγμή που το άτομο αρχίζει να κατανοεί πιο έντονα την προσπάθεια της εξέλιξης της ισότητας και του δικαιώματος για την ευημερία, δημιουργεί τέτοιες συνθήκες και καταστάσεις για να αναβαθμίσει την καλύτερη όσων δυνατών γίνεται ζωή του.

Η ισότητα μεταξύ των ανδρών και γυναικών αναγνωρίζεται από την Συνθήκη της Ρώμης το 1957. Τα θεσμικά όργανα της Ευρώπης έχουν θέσει σταθερούς και συγκεκριμένους στόχους σχετικά με την ισότητα των φύλων και έχει εγκριθεί εκτενής νομοθεσία για τη διασφάλιση ενός πλαισίου που διασφαλίζει ίσες ευκαιρίες μεταξύ ανδρών και γυναικών. Ο κύριος στόχος είναι να αποτραπούν όλες οι πρακτικές διακρίσεων βάση φύλου και να ενσωματωθεί η αρχή της ισότητας των φύλων σε όλες τις οικονομικές και πολιτικές δραστηριότητες (Malgesini & Cesarini – Sforza, 2015). Παρόλα αυτά, πρόσφατες έρευνες και

μελέτες αποδεικνύουν πως η πρόοδος που έχει επιτευχθεί για την ισότητα των φύλων δεν είναι ακόμα επαρκής και οι ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών εξακολουθούν να υφίστανται. Το 2015 το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο επιβεβαίωσε την ανεπάρκεια των τρεχόντων πολιτικών, μέσω του ψηφίσματος του 2013 για την πρόοδο σχετικά με την ισότητα των ανδρών και γυναικών στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Στο εν λόγω ψήφισμα, τονίζεται η ανάγκη μείωσης διαφορών τόσο στις αμοιβές των φύλων, όσο και στις συντάξεις τους, με την αντιμετώπιση της έντονης παρουσίας γυναικών σε αδήλωτη ή μερικής απασχόλησης εργασία, και με την εξασφάλιση εγκαταστάσεων περίθαλψης παιδιών και άλλων εξαρτώμενων ατόμων. Επιπρόσθετα, γίνεται αναφορά στη σχέση των γυναικών με την οικονομική κρίση, καθώς και σε πολιτικές που προωθούνται για την αντιμετώπισή της, ενώ το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο δηλώνει ξεκάθαρα την αδυναμία επίτευξης του στόχου της μείωσης της φτώχειας χωρίς την ισότητα των φύλων. Ως εκ τούτου, το κοινοβούλιο καλεί την επιτροπή και τα κράτη μέλη να εφαρμόσουν προληπτικές πολιτικές για την προώθηση καλών θέσεων εργασίας για τις γυναίκες, με την ενθάρρυνση της μετάβασης από τη μερική στην πλήρη απασχόληση (European Commission, 2020).

Τα κράτη – μέλη της Ευρώπης καλούνται να θέσουν συγκεκριμένους στόχους απασχόλησης στο πλαίσιο των προγραμμάτων εθνικής μεταρρύθμισης. Για παράδειγμα, οι πολιτικές που εφαρμόζονται να ενθαρρύνουν τις γυναίκες να απασχολούνται στον τομέα τις επιστήμης και να προωθούν εκστρατείες ευαισθητοποίησης, ειδικά όσον αφορά θέσεις εργασίας που παραδοσιακά θεωρούνται ανδρικές. Η οικονομική ανεξαρτησία των γυναικών θεωρείται βασικό μέσο για τη διασφάλιση της ισότητας και θα μπορούσε να επιτευχθεί με μέτρα προώθησης και υποστήριξης της επιχειρηματικότητας μεταξύ των γυναικών, διευκολύνοντας την πρόσβασή τους σε οικονομικούς πόρους, την προώθηση της παρουσίας τους σε πολιτικές, οικονομικές και κοινωνικές δραστηριότητες και τη συμμετοχή τους σε λήψεις αποφάσεων. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο αναγνώρισε την πρόοδο ορισμένων κρατών μελών (Σουηδία, Βέλγιο, Γαλλία, Σλοβενία, Δανία, Ηνωμένο Βασίλειο), όσον αφορά την εξισορρόπηση της προσωπικής με την επαγγελματική ζωή μέσω της ανάπτυξης των στόχων της Βαρκελώνης και κάλεσε την Επιτροπή να παρέχει συνεχή οικονομική στήριξη στα κράτη μέλη ώστε να μπορούν να προσφέρουν επαρκή συστήματα παιδικής μέριμνας. Συστάσεις αφορούν επίσης τον καθορισμό αδειών πατρότητας και την προώθηση μέτρων, νομοθετικών και μη, με σκοπό την επίτευξη ίσων ευθυνών των γονέων στην επαγγελματική και ιδιωτική ζωή (European Commission, 2019). Τα προβλήματα της ανισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών είναι ακόμη πιο έντονα όταν πρόκειται για γυναίκες σε αγροτικές περιοχές. Οι προκλήσεις για τις γυναίκες της υπαίθρου εντοπίζονται σε ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου το 2017, όσον αφορά το ρόλο των γυναικών στις αγροτικές περιοχές, με τις

πολιτικές που προτείνονται στα κράτη-μέλη να εστιάζουν στα εξής (European Commission, 2017):

- ✓ Προώθηση μέτρων ενημέρωσης και τεχνικής βοήθειας για την θέσπιση επαγγελματικού καθεστώτος στις γυναίκες που βοηθούν τους συζύγους τους στην γεωργία
- ✓ Υποστήριξη της συμμετοχής των γυναικών στην λήψη αποφάσεων σε αγροτικές περιοχές, μέσω δραστηριοτήτων εκπαίδευσης και εκστρατειών ευαισθητοποίησης
- ✓ Ανάγκη για αποτελεσματικά μέτρα σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο για την μείωση της υφιστάμενης μισθολογικής και συνταξιοδοτικής διαφοράς μεταξύ των φύλων
- ✓ Επανεξέταση και βελτίωση των στατιστικών σχεδίων, ώστε να συμπεριληφθούν μηχανισμοί μέτρησης της συνολικής συμβολής των γυναικών στην οικονομία
- ✓ Σημασία παροχής νέων ευκαιριών για αμειβόμενη απασχόληση, ιδίως για γυναίκες, δημιουργώντας παράλληλα τις προϋποθέσεις για ισορροπία σε επαγγελματική με προσωπική ζωή
- ✓ Σημασία παροχής καθοδήγησης και υποστήριξης γυναικών για την ενεργή δραστηριοποίησή τους σε αγροτικές περιοχές και την πραγματοποίηση άλλων καινοτόμων δράσεων

Σημαντικές οδηγίες εγκρίθηκαν στην ΕΕ, λαμβάνοντας τα εξής (European Parliament, 2019) :

- ✓ Οδηγία 79/7/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Δεκεμβρίου 1978, για την προοδευτική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισεως
- ✓ Οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992, αφορά την καλύτερη λήψη μέτρων και εφαρμογή που στοχεύουν στην βελτίωση της υγείας και ασφάλειας των εργαζόμενων γυναικών σε οποδήποτε φάση της ζωής τους.
- ✓ Οδηγία του Συμβουλίου 97/81/ΕΚ της 15ης Δεκεμβρίου 1997, σχετικά με τη συμφωνία - πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που εκπονήθηκε από την UNICEF, το CEEP και τη CES
- ✓ Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, αναφέρεται στην εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ανεξαρτήτως φυλετικής καταγωγής. Η οδηγία για τη φυλετική ισότητα απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω φυλετικής καταγωγής σε ένα ευρύ φάσμα τομέων, συμπεριλαμβανομένης της απασχόλησης, της κοινωνικής προστασίας και των κοινωνικών πλεονεκτημάτων, της

εκπαίδευσης και των αγαθών και υπηρεσιών που διατίθενται στο κοινό, όπως η στέγαση

- ✓ Οδηγία 2000/78/EK του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τον σχεδιασμό της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας.
- ✓ Οδηγία 2004/113/EK του Συμβουλίου, της 13ης Δεκεμβρίου 2004, για την έμπρακτη εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων στην παροχή σε αγαθά και υπηρεσίες

Το 2006 μια σειρά από προηγούμενες νομοθετικές πράξεις καταργήθηκαν και αντικαταστάθηκαν από τις εξής οδηγίες (European Parliament, 2019) :

- ✓ οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών ανδρών και γυναικών στον τομέα της απασχόληση και εργασίας
- ✓ Οδηγία 2010/18/EE του Συμβουλίου, της 8ης Μαρτίου 2010, σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας - πλαισίου για τη γονική άδεια και για την κατάργηση της οδηγίας 96/34/EK
- ✓ Οδηγία 2010/41/EE του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 7ης Ιουλίου 2010, για να εφαρμοστεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα και για την κατάργηση της οδηγίας 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου

Το ινστιτούτο για την ισότητα φύλων, αποτελεί ένα οργανισμό, στόχος του οποίου είναι να κάνει πράξη την ισότητα των φύλων εντός και εκτός Ευρώπης. Για τον σκοπό αυτό, διεξάγει έρευνα, αποδίδει στοιχεία και ορθές πρακτικές για τα εξής (EIGE, 2020) :

- ✓ εκπονεί μελέτες και συγκεντρώνει στατιστικά στοιχεία σχετικά με την ισότητα των φύλων στην Ευρώπη·
- ✓ παρακολουθεί τον τρόπο με τον οποίο η Ευρώπη ανταποκρίνεται στις διεθνείς δεσμεύσεις της, αναφορικά με την ισότητα των φύλων, συντάσσοντας ετήσιες έκθεση προόδου
- ✓ εργάζεται για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και συντονίζει την Ευρωπαϊκή Εκστρατεία της Λευκής Κορδέλας που στοχεύει στη μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση των ανδρών σχετικά με αυτό το πρόβλημα·
- ✓ μοιράζεται τις γνώσεις της και τους διαδικτυακούς πόρους και στηρίζει τα όργανα, τα κράτη μέλη της Ευρώπης και τους ενδιαφερόμενους φορείς

Όπως προαναφέρθηκε και παραπάνω ο ευρωπαϊκός δείκτης ισότητας φύλων εκθέτει ετήσια έκθεση για τα κενά της γυναίκας και του άνδρα σε 6 βασικά επίπεδα : κατά κύριο λόγο στην οικονομία, στην εργασία στην υγεία , στον χρόνο και στην δύναμη . Ο δείκτης έχει ως στόχο την καλύτερη και λεπτομερή ανάλυση σε επίπεδο Ευρώπης με απώτερο σκοπό να συμβάλει στην χάραξη εκείνης της πολιτικής που θα βοηθήσει στην καλύτερη ισορροπία των σχέσεων του των δύο φύλων . Παρουσιάζει τις τελευταίες τάσεις των κρατών μελών έως και το 2010. Πιο συγκεκριμένα τα στοιχεία που αναλύθηκαν, βοήθησαν να κατανοηθεί περισσότερο η σχέση τους και να βελτιωθούν οι συνθήκες , καθώς φαίνεται να μην απέδωσαν σε τέτοιο σημείο ώστε να εξαλειφθούν οι ανισότητες μεταξύ τους. Για αυτό το λόγο δημιουργήθηκαν αναθεωρήσεις και νέα μέτρα προς την επίλυση των στόχων με το εθνικό σχέδιο δράσης για την ισότητα των φύλων 2016-2020.

Στο πλαίσιο εθνικού προγράμματος 2010-2013 επεξεργάστηκε για άλλη μια φορά η σχέση μεταξύ των δύο φύλων, προκειμένου να γίνει πιο ουσιαστική βελτίωση. Πιο συγκεκριμένα το 2016 επικαρπώνεται στην Ελλάδα με σκοπό να εξασφαλίσει την αρχή της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών και την πιο βιώσιμη λειτουργία. Μέσω του συγκεκριμένου σχεδίου δράσης ελληνική επικράτεια ανταποκρίνεται στις διεθνείς και ενωσιακές υποχρεώσεις , θεσπίζοντας ένα πλέγμα διατάξεων για την πιο αποτελεσματική εφαρμογή της .

Τα σημαντικότερα αποτελέσματα της λειτουργίας του ινστιτούτου των δυο φύλων της Ευρώπης (EIGE) είναι τα εξής (EIGE, 2020) :

- ✓ Ο Δείκτης Ισότητας φύλων , ο οποίος δείχνει τις τάσεις αναφορικά με την ισότητα των φύλων σε διετή βάση
- ✓ Η πλατφόρμα για την ενσωμάτωση της διάσταση μεταξύ των δύο φύλων , η οποία συνδέει την ισότητα των φύλων με διάφορους κοινωνικούς τομείς
- ✓ Η στατιστική βάση για την διάσταση των φύλων
- ✓ Το γλωσσάριο, στο οποίο παρατίθενται έννοιες σχετικές με την ισότητα των φύλων
- ✓ Η διαδικτυακή βιβλιοθήκη με 500.000 δημοσιεύσεις

Βασικοί λοιπόν στόχοι είναι οι προαναφερόμενοι καθώς μέχρι το 2020 ενταθήκαν (EIGE, 2020):

- ✓ Αγορά εργασίας και εναρμόνιση με την οικογενειακή και επαγγελματική ζωή
- ✓ Κοινωνική ένταξη και ισότιμη μεταχείριση σε πολλαπλές διακρίσεις

- ✓ Έμφυλη βία
- ✓ Ισόρροπη συμμετοχή στα κέντρα λήψης αποφάσεων και δομών εξουσίας
- ✓ Εθνικοί Μηχανισμοί παρακολούθησης και προώθησης της ισότητας των φύλων
- ✓ Εκπαίδευση κατάρτιση και πολιτισμός-αθλητισμός

Σαφώς όλα αυτά τα προγράμματα είναι εν συνεχεία η βελτιώσει των προηγούμενων , το ζητούμενο όμως είναι ότι η ετήσια έκθεση δεν ήταν τόσο αισιόδοξη . Αυτό εξηγείται λόγω των καταστάσεων που βίωσε η ελληνική χώρα. Βγαίνοντας από την οικονομική κρίση , είχαμε σταθερά βήματα για την καλύτερη απόδοση των στόχων ωστόσο πρόεκυψε η παγκόσμια πανδημία covid 19 που ανέτρεψε όλα τα δεδομένα , με αποτέλεσμα οι στόχοι να μην αποτυπωθούν σωστά στην πράξη και να χαθεί η ουσία της εξέλιξης. Επεκράτησε ξαφνικά πάγωμα των καταστάσεων που δημιούργησε και επιβάρυνε ήδη υπάρχουσα προβλήματα , με πρωτοκαθεδρία τα άτομα να εισέρχονται σε ένα νέο μοντέλο τηλεργασίας, ή να χάνουν τις εργασίες τους.

Πιο αναλυτικά, το συμπέρασμα των παραπάνω είναι ότι η Ελλάδα βρίσκεται στην τελευταία θέση ως προς τον δείκτη ισότητας των φύλων για το 2020 (EIGE, 2018) , εντύπωση κάνει ότι είναι στην ίδια θέση οπου ήταν και το 2010, παρόλο την μικρή βελτίωση που είχε συγκριτικά μέχρι το 2017, χαμηλές γενικά είναι οι επιδόσεις σε όλα τα προγράμματα σύμφωνα με τις παραπάνω έρευνες και χρήζουν και βελτιώσει στους τομείς της εργασίας όσων αφορά την γυναίκα. Οι καλύτερες σχετικές επιδόσεις γίνονται στους τομείς της υγείας και οικονομίας αν υποθέσουμε ότι όλες οι στρατηγικές έδωσαν βάση στην οικονομία λόγω της πανδημίας . Παράλληλα σύμφωνα με το report (EIGE, 2020) τα αποτελέσματα για την έκταση της βίας είναι σημαντική , καθώς υπάρχει ένα κενό λόγω covid19 . Ο εγκλεισμός πυροδότησε την έντονη βία , καθώς στοιχεία της Eurostat υποδηλώνουν ότι περίπου στις 7 γυναίκες δολοφονήθηκαν από τον σύντροφο τους μέσα στο 2020 . Σημαντικό είναι ότι περίπου το 42% των μεταναστριών απειλούνται με κίνδυνο ακρωτηριασμού καθώς υπάρχει και η διαδικτυακή παρενόχληση.

Όσων αφορά την συμμετοχή των γυναικών στην κοινωνική και πολιτική ζωή , το 2020, στο υπουργικό Συμβούλιο το ποσοστό των γυναικών φτάνει μόνο στο 10% ενώ το 2013 βλέπουμε να είναι 16.1% καθώς της ευρωπαϊκής ένωσης είναι στα 32%. Ειδικότερα όσων αφορά το κοινοβούλιο καταγράφεται μια αύξηση του ποσοστού με 21% από ότι ήταν το 2013 με 16.1%. Παράλληλα αυξητικές είναι οι εκτιμήσεις στα δημοτικά –περιφερειακά συμβούλια με 21% το 2019 και 12% το 2013. Ίδιες εκτιμήσεις είναι όσων αφορά τον τομέα του αθλητισμού και των ραδιοτηλεοπτικών εκπομπών , γενικότερα από το 2013 διαφαίνεται ένα

μικρό αυξητικό ποσοστό του 5.7%. βασικό όμως είναι να δοθούν παραπάνω κίνητρα για την γυναικεία συμμετοχή σε αυτούς του τομείς καθώς η Ελλάδα έχει μεγάλο χάσμα με τις υπόλοιπες χώρες της Ευρώπης. Ως προς την συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας το 2018 το ποσοστό απασχόλησης ανήλθε στο 31.4% ενώ των ανδρών κοντά στο 50% , αυξητικές τάσεις συγκριτικά με τα στοιχεία του 2015 με τις γυναίκες 29.8% και αντίστοιχα τους άνδρες 47.2% ωστόσο το χάσμα μεταξύ τους αυξάνεται. Είναι αναγκαίο να τονιστεί το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών και των ανδρών που έχουν σύντροφο και παιδιά , το χάσμα είναι μεγάλο καθώς το 50% ανήκει στις γυναίκες και 79% στους άνδρες ανάλογες είναι και οι μετρήσεις όσων αφορά τα ζευγάρια που δεν έχουν παιδιά όσων αφορά την χρονολογία του 2018. Βασικό να τονιστεί είναι ότι σύμφωνα με την έκθεση η ισότητα φύλων η ελληνική οικονομία υστερεί κατά πολύ προς την παραγωγικότητα της γυναικείας θέσης στην αγορά καθώς η μεγαλύτερη μερίδα είναι μορφωμένων γυναικών. Η χαμηλή συμμετοχή οφείλεται είτε στην πρόωρη συνταξιοδότηση τους είτε στις διακρίσεις των εργοδοτών , κυρίως στις γυναίκες σε αναπαραγωγική ηλικία. Τέλος σύμφωνα με την eurostat οι γυναίκες δηλώνουν ότι η φροντίδα των παιδιών επηρεάζει την εργασία τους κατα 32.0% έναντι των ανδρών με 14.6%, το χάσμα και σε αυτήν την περίπτωση διαφαίνεται μεγάλο. (ΕΛΣΤΑΤ, 2018) . Η διακοπή της εργασίας της γυναικός λόγω παιδιού εκτοξεύεται στο 49.7% έναντι των ανδρών σε μόλις 4.0%, καθώς ένα μεγάλο ποσοστό του 10,9% δεν εργάστηκε καθόλου για την περίθαλψη του παιδιού.

Τέλος όσων αφορά το μισθολογικό χάσμα για το 2018 διαφαίνεται ότι κατα 20.6% ποσοστιαίες μονάδες είναι πιο χαμηλά από τους άνδρες , τόσο μεγάλο χάσμα που πρέπει να γίνουν πιο εντατικές αλλαγές. Ολοκληρώνοντας, όσων αφορά τις ψηφιακές δεξιότητες , το χάσμα μεταξύ των φύλων φαίνεται να είναι μικρό με τις γυναίκες να βρίσκονται στο 63% έναντι των ανδρών στο 66% (Eurostat, 2021), Πιο αναλυτικά το 22% των γυναικών κατέχουν σε πολύ καλό επίπεδο της ψηφιακές δεξιότητες που ξεπερνούν τον απλό χειρισμό σε σχέση με τους άνδρες με ποσοστό 25%. Στον αντίποδα το χάσμα είναι μεγάλο όσων αφορά αποφοίτους ΤΠΕ με 61% οι άνδρες έναντι των γυναικών με 39%, αντίστοιχα στους κλάδους υψηλής τεχνολογίας οι γυναίκες είναι με 21% σε αντίθεση με ‘άνδρες που ακουμπάει το 79%. Στην έκθεση του 2018 της ευρωπαϊκής επιτροπής τονίστηκε ότι η παρουσία περισσότερων γυναικών στον τομέα της τεχνολογίας και της ψηφιακής εποχής θα μπορούσε να αποβεί αποτελεσματική καθώς θα αύξησητο ΑΕΠ κοντά στο ύψος 16 δισεκατομμυρίων ευρώ ενώ ταυτόχρονα η συμμετοχή τους στον τομέα stem και ΠΤΕ θα οδηγήσει ανάπτυξη και περισσότερες θέσεις εργασίας έως το2050. Καταλαβαίνει κανείς λοιπόν ότι οι σχέσεις ισότητας της γυναικας και του άνδρα απορρυθμίστηκαν πριν και μετά την πανδημία και οι στόχοι παραμερίστηκαν .Ωστόσο μπαίνοντας στην νέα δεκαετία η ευρωπαϊκή ένωση δημιούργησε ένα νέο Στρατηγικό πλαίσιο για την ασφάλεια υγεία και εργασία .

Μπαίνοντας στην νέα χιλιετία η νέα γενική αναπτυξιακή στρατηγική της ΕΕ είχε ως στόχο μια πιο δίκαιη και ευημερούσα κοινωνία με σύγχρονη οικονομικά αποδοτική και ανταγωνιστική οικονομία όπου η επιτροπή θεωρεί την επίτευξη μια κοινωνίας δίκαιης και οικολογικής μετάβασης , δηλαδή το κόστος να μην επιβαρύνει τις μειονότητες. Πιο συγκεκριμένα το νέο στρατηγικό σχέδιο δράσης για την ισότητα φύλων 2021-2025 δημιουργείται σε μια περίοδο αναταραχών που επέφερε ο covid 19 , παρά τις αντιξοότητες σχεδιάστηκε μια πολιτική να εξασφαλιστεί η σταθερότητα και η ανάπτυξη σε όλους.

Σχεδιάστηκε μια οριζόντια πολιτική για μια πιο ουσιαστική ισότητα φύλων , αυτές είναι οι εξής(EIGE, 2020):

- ✓ Οδηγία 4604/2019 (Α΄ 50) την ώθηση μιας ουσιαστικής ισότητας μεταξύ του άνδρα και της γυναίκας και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας καθώς και διατάξεις όσων αφορά τις εκλογές.
- ✓ Οδηγία 4431/2018 (Α΄ 62) την αποφυγή και την βοήθεια των γυναικών που τους ασκείται βία και κατά κύριο λόγο ενδοοικογενειακή βία
- ✓ Οδηγία .4604/2019, την ενσωμάτωση του χάσματος της ισότητας των φύλων στις δημόσιες πολιτικές
- ✓ Οδηγία 4531/2018 και ν.4604/2019 την ενσωμάτωση του φύλου στις τομεακές πολιτικές και στο τοπικό επίπεδο

Βασικές προτάσεις σύμφωνα με το σχέδιο δράσεις 2021-2025 (EIGE, 2021) είναι οι εξής:

- ✓ Ενίσχυση θεσμών και αναβάθμιση σε όλους τους εκπαιδευτικούς τομείς
- ✓ Ενίσχυση δεξιοτήτων και νέων τεχνολογιών για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας της θέσης των γυναικών
- ✓ Ψηφιακός μετασχηματισμός σε όλες τις βαθμίδες από μέτριες έως εξειδικευμένες
- ✓ Έμφαση στην εκπαίδευση
- ✓ Συντονισμένη παρακολούθηση σε όλα τα επίπεδα
- ✓ Αναβάθμιση γυναικείων οργανώσεων για καλύτερη συνεργασία
- ✓ Ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας των φύλων στα σχολεία
- ✓ Παροχή κατάρτισης για την εκπαίδευση γυναικών σχετικά με την τεχνολογία και τις ψηφιακές δεξιότητες για την επανένταξη της γυναίκας στο χώρο εργασίας είτε λόγω ανεργίας είτε άδειας μητρότητας
- ✓ Αναδείχθηκαν θεραπευτικά προγράμματα λόγω covid19 για την αποφυγή βίας και προστασία όλων των μελών

- ✓ Η αναγκαιότητα δράσεων για την ενίσχυση των γυναικών σε θέματα υγείας , εργασίας , της δικτύωσης τους σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο και γενικότερα στην προώθηση της ισότητας των φύλων

Κατανοούμε ότι οι συγκεκριμένοι στόχοι και δράσεις δεν γίνεται να αποσαφηνιστούν πλήρως καθώς διανύουμε την δεύτερη περίοδο και περπατάμε στην Τρίτη. Είναι πλέον φανερό με την κρίση και με την πανδημία που κράτησε δυο χρόνια να έχουν γίνει πολλές ανακατατάξεις καθώς έχουν προκληθεί πολλά δυσάρεστα γεγονότα λόγω του covid . Τα στοιχεία του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου Ισότητας Φύλων της Ελλάδας για το έτος 2021 δεν είναι καθόλου ικανοποιητικά . Πιο συγκεκριμένα η Ελλάδα τοποθετήθηκε στην τελευταία θέση κατάταξης με 52.5% σε σύγκριση με άλλες χώρες , όπως την Δανία με 83.9%, την Σουηδία με 83.9% και όλες τις άλλες σκανδιναβικές χώρες να ακολουθούν παρόμοια ποσοστά , Ολλανδία 75.9%, Γαλλία 75.5%, Φιλανδία 75,3%, Λουξεμβούργο 72,4%καθως εντύπωση κάνει ότι η Σλοβενία μείωσε το ποσοστό της σε 67,6%.

Ταυτόχρονα οι κάτω χώρες σημείωσαν μεγαλύτερη άνοδο σε σύγκριση με το προηγούμενο έτος. Η Ελλάδα με ποσοστό 68% καλύπτει τις τελευταίες θέσεις , ωστόσο έχει βελτιώσει κατά 0.6 μονάδες από το 2020 και 4.9%απο το 2010. Αυτή η πρόοδος απειλείται λόγω των επιπτώσεων του covid19. Μια συνολική σύγκριση είναι ότι από το 2010 αύξησε κατά 0,3% τις μονάδες τις και το 2018 κατά 0,3%. Οι ανισότητα αυτή των φύλων στην Ελλάδα εστιάζει στους τομείς που ήδη έχουμε απαριθμήσει , στο εργασιακό τομέα με 65%, στο εκπαιδευτικό κομμάτι με 54.9% στην υγεία που έχει τα καλύτερα επίπεδα σε σύγκριση με τα άλλα 84.3%. Όσον αφορά την έμφυλη βία όμως δεν έχουν βγει σχετικά στοιχεία εξαιτίας ότι δεν έχουν εναρμονίσει την μεθοδολογία για το πώς θα υπολογίζεται ο συγκεκριμένος δείκτης. Ωστόσο αναμένουμε στοιχεία όταν θα ολοκληρωθεί το έτος του 2023. Αντίστοιχα , και η έκθεση που δημοσιεύτηκε του 2022, παρουσίασε αρνητικά αποτελέσματα σε συγκεκριμένους τομείς , καθώς η Ελλάδα βρίσκεται στις τελευταίες θέσεις όσον αφορά την ισότητα των φύλων , και έχει πολύ χαμηλά επίπεδα στους τομείς του χρήματος , της εξουσίας και του ελεύθερου χρόνου.



Source: Authors' calculation.

(*) The 2022 Index for the most part uses data from 2020 and traces progress over the shorter term (2019-2020) and the longer term (2010-2020).

Σύμφωνα με την έκθεση η Ε.Ε βαθμολογείται με 68,6% σχετικά με την ισότητα των φύλων ενώ το 2021 ήταν 68%. Η Ελλάδα διακατέχει το 53,4% καθώς βρίσκεται στην τελευταία θέση του χάρτη . Πιο συγκεκριμένα όλες οι σκανδιναβικές χώρες έχουν διατήρηση σε υψηλά ποσοστά τον δείκτη τους καθώς σημαντικό είναι ότι η Σουηδία και οι κάτω χώρες έχουν τις καλύτερες επιδόσεις , καθώς η Φιλανδία ακούμπησε την τέταρτη θέση αφού ξεπέρασε την Γαλλία.

Στον αντίποδα η Ουγγαρία έπεσε μια θέση (25^η) ενώ η Ρουμανία βελτίωσε τον δείκτη της κατά μια θέση (26^η). Σύμφωνα με την έκθεση (EIGE,2022) οι γυναίκες στην αγορά εργασίας υπομένουν πολλά μειονεκτήματα σε σύγκριση με τους άνδρες, η Ελλάδα βρίσκεται στην προτελευταία θέση 65,6% ενώ την τελευταία την κατέχει η Ιταλία με 63,2%, πρώτη βρίσκεται η Σουηδία με 83% σε σχέση με το δείκτη της Ευρώπης 71,1% . Παρόμοιο είναι και ο τομέας της εξουσίας , καθώς η Ελλάδα καταλαμβάνει τη 26^η θέση στην Ευρώπη με 28,8% , ενώ τελευταία βρίσκεται η Ουγγαρία. Από το 2019 και μετά την μεγαλύτερη πρόοδο την είχε το Λουξεμβούργο με 6,3 μονάδες αύξηση και το Βέλγιο με 6 μονάδες, αντίθετα η Ρουμανία έπεσε κατά 2,1 μονάδες και η Εσθονία κατά 2.6 μονάδες.

Αξιοσημείωτο και πρέπει να αναφερθεί είναι ότι κατά την διάρκεια της δεκαετίας η Ιταλία ανέβηκες 31,7 μονάδες , η Γαλλία κατά 29,3 μονάδες , η Ισπανία κατά 28 μονάδες και τέλος η Γερμανία κατά 26.5 μονάδες. Σημαντικό είναι να τονιστεί ότι η έμφυλη βία αυξήθηκε σημαντικά καθώς τα στοιχεία του EIGE2022 , αποδεικνύουν την σοβαρότητα της κατάστασης. Το 44% των γυναικών στην Ε.Ε έχουν υποστεί ψυχολογική βία καθώς στην Δανία και Λετονία υπάρχει αναφορά ότι 6 στις 10 γυναίκες έχουν υποστεί κάποια μορφή

βίας. Η Ελλάδα κατατάσσεται στην προτελευταία θέση με την Ιρλανδία και την Ισπανία να ακολουθούν. Κλείνοντας κατανοούμε ότι ο Δείκτης Ισότητας των Φύλων στην Ευρώπη και ιδίως στην Ελλάδα έχει αργούς ρυθμούς από το 2010. Παρόλο που διαφαίνεται ανάπτυξη σε ορισμένες χώρες κάποιες άλλες έχουν μεγάλο χάσμα, πράγμα που δημιουργεί ανησυχίες για το αν μπορεί να συγκλίνουν οι στόχοι.

Όσον αφορά την Ανοιχτή Μέθοδο Συντονισμού, χωρίς αυτήν δεν θα μπορούσαμε να έχουμε όλα αυτά τα στοιχεία καθώς λειτούργησε σαν εργαλείο για την καλύτερη απόδοση αποτελεσμάτων. Η ΑΜΣ είναι δημιούργημα της ευρωπαϊκής πολιτικής που βοηθάει στην ενθάρρυνση της εθελοντικής συνεργασίας των εθνικών πολιτικών μέσα από μια σειρά δράσεων και κατευθυντήριων γραμμών για να υπάρχει μια συντονισμένη σύγκλιση στόχων. Η διαδικασία αυτή υπόκειται σε έλεγχο μέσα από ομότιμους και όποτε κρίνεται απαραίτητο γίνεται επαναπροσδιορισμός των γραμμών και δράσεων ανάλογα με την πορεία κάθε κράτους, αυτό το βλέπουμε και στις εκθέσεις του προηγούμενου κεφαλαίου.

Πιο συγκεκριμένα το 2000, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο επισημοποίησε την Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης, ως μια σημαντική διακυβερνητική καινοτομία, παραδίδοντάς ότι στο μέλλον όμοιες μέθοδοι θα εμπεριέχονται και σε άλλους τομείς κοινωνικής πολιτικής. Η ανοιχτή μέθοδος συντονισμού, λειτούργησε με τέτοιο τρόπο και με την εμπειρία και το θεσμικό πλαίσιο που είχε διακατέχει για την Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης, αποτελώντας ένα νέο πειραματικό και καινοτόμο εργαλείο πολιτικής. Πρωταρχικός στόχος της μεθόδου ήταν η απόδοση καλύτερων πρακτικών και η επίτευξη όσων γινόταν περισσότερης σύγκλισης, με τη δημιουργία μιας πανευρωπαϊκής προσέγγισης στην κοινωνική πολιτική. Εφαρμόστηκε στο πεδίο της κοινωνικής ένταξης (2000), στο πεδίο των συντάξεων (2001) και στο πεδίο της υγείας (2004). Αργότερα, έδωσε τα πατήματα της στο τον τομέα της έρευνας, στη δημιουργία μιας κοινωνίας που θα διακατέχεται από την πληροφορία, στην επιχειρηματικότητα, στην εκπαίδευση, στη μετανάστευση και στη τέλος βιώσιμη ανάπτυξη (Vandenbroucke et al., 2013).

Το 2004 πραγματοποιήθηκε συνολική αξιολόγηση της στρατηγικής, βάση της οποίας η ανοιχτή μέθοδος συντονισμού δεν ανταποκρίθηκε στις αρχικές προσδοκίες και αναθεωρήθηκε, προκειμένου να βελτιωθεί η διαδικασία, η οποία επικεντρώθηκε στην ανάπτυξη και την απασχόληση. Οι γενικές κατευθύνσεις οικονομικής πολιτικής και οι κατευθύνσεις για την απασχόληση συγχωνεύτηκαν και στη συνέχεια δημιουργήθηκαν οι ολοκληρωμένες κατευθυντήριες γραμμές, εκθέσεις και αναφορές, μέσω των εθνικών προγραμμάτων μεταρρύθμισης. Οι εκθέσεις της ανοιχτής μεθόδου συντονισμού παρουσιάζουν αναφορές για τον τρόπο εφαρμογής των κατευθυντήριων γραμμών και τον

λόγο που επιλέχθηκαν συγκεκριμένες στρατηγικές στα εθνικά προγράμματα δράσης, υπερασπίζοντας τις αποφάσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ούτως ώστε να λαμβάνει χώρα η πίεση από τους εταίρους και να υπάρχει η δυνατότητα εναρμονισμού των πολιτικών (Faulkner, 2009). Στον πίνακα που ακολουθεί παρατίθενται τα βασικά χαρακτηριστικά γνωρίσματα της ανοιχτής μεθόδου συντονισμού και των κοινοτικών μεθόδων, βάση των κριτηρίων που καταδεικνύουν τις μεταξύ τους διαφορές. Τα κριτήρια συνοψίζονται στο σκοπό, τα μέσα, τη δεσμευτικότητα, τους δρώντες και τη συμβατότητα του συνδυασμού υπέρ εθνικότητα – διακυβέρνηση.

Πίνακας 1: βασικά γνωρίσματα ΑΜΣ και κοινοτικών μεθόδων

| | ΑΜΣ | Κοινοτική Μέθοδος |
|---------------|---|---|
| Σκοπός | Σταδιακή σύγκλιση των εθνικών πολιτικών με κοινούς στόχους σε επίπεδο ΕΕ | Εναρμόνιση των εθνικών πολιτικών |
| Μέσα | Μηχανισμοί ήπιου δικαίου (soft law): κατευθυντήριες γραμμές και δείκτες, benchmarking, διάχυση των καλύτερων πρακτικών και πολυμερής εποπτεία | Νομικά δεσμευτική νομοθεσία: κανονισμοί, οδηγίες, αποφάσεις |

| | | |
|---|---|---|
| Δεσμευτικότητα | Εθελοντική συμμόρφωση, απουσία κυρώσεων. Η αποτελεσματικότητα εφαρμογής προκύπτει από την εποπτεία, την επιτυχία των ομολόγων και τη δημοσιοποίηση/ σχολιασμό των χαμηλών επιδόσεων (naming and shaming) | Η τήρηση του κοινοτικού δικαίου παρακολουθείται από την Επιτροπή, η οποία και δύναται να κινήσει διαδικασίες προσφυγής ενώπιον του ΔΕΚ σε περίπτωση παραβίασης της νομοθεσίας |
| Δρώντες | Τα κράτη μέλη διαδραματίζουν κεντρικό ρόλο (Ευρωπαϊκό Συμβούλιο και Συμβούλιο ΕΕ). Περιορισμένος ή ανύπαρκτος ο ρόλος των λοιπών κοινοτικών οργάνων (Επιτροπή, ΕΚ και ΔΕΚ αντίστοιχα) | Κομβικής σημασίας η λειτουργία του θεσμικού τριγώνου (Επιτροπή, Συμβούλιο, ΕΚ). Η Επιτροπή διαθέτει το δικαίωμα νομοθετικής πρωτοβουλίας καθώς και την κατ' ανάθεση εκτελεστική αρμοδιότητα (μέσω της επιτροπολογίας) |
| Διακυβερνητισμός/ Υπερεθνικότητα | Έντονο το στοιχείο του διακυβερνητισμού, συναινετική λήψη αποφάσεων | Κεντρικός ο ρόλος της υπερεθνικής Επιτροπής, η ειδική πλειοψηφία είναι η συνήθης μέθοδος ψηφοφορίας στο Συμβούλιο |

Γενικότερα , η επίδραση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής Απασχόλησης στην ελληνική πολιτική απασχόλησης είχε κάποια θετικά αποτελέσματα , καθώς βασικό στόχος ήταν η απασχολησιμότητα, προσαρμοστικότητα , η επιχειρηματικότητα και οι ίσες ευκαιρίες προς όλους , όπως έχουμε αναφερθεί και παραπάνω. Ειδικότερα , η ΕΣΑ θεωρούνταν πρότυπο για την εφαρμογή της Ανοιχτή Μεθόδου Συντονισμού. Η αφητηρία ήταν με την δημοσίευση της λευκής Βίβλου (1993) και μετέπειτα με το Συμβούλιου Έσσην 1994 και κατέληξε με την συνθήκη του Άμστερνταμ. Με το Συμβούλιο του Λουξεμβούργου το 1997 τέθηκε σε η ΕΣΑ σε εφαρμογή. Ακολούθως, στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας το 2000 η κοινωνική διάσταση της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης έφτασε σε μια νέα φάση με μια σειρά κατευθυντήριων γραμμών με πρωταρχική την κοινοτική μέθοδο, η οποία ήταν μια αργή διαδικασία συμφωνιών με προσήλωση κατά κύριο λόγο στην οικονομική ολοκλήρωση και όχι στην κοινωνική. Προκείμενου να διευκολυνθεί το γενικότερο πλαίσιο του εξευρωπαϊσμού άρχισε η αναζήτηση για νέες εναλλακτικές μορφές διακυβέρνησης με στόχο την κοινή πορεία σε σκοπούς μη δεσμευτικού χαρακτήρα σε συνδυασμό με μια διαδικασία

παρακολούθησης. Έτσι αναδεδύθη η ΑΜΣ , τηρώντας την αρχή της επικουρικότητας με σκοπό τον προσανατολισμό της υποστήριξης των κρατών- μελών να αναδύσουν τις δικές τους πολιτικές.

Ωστόσο, ήταν μια διαδικασία, η οποία είχε πολλές διακυμάνσεις και με επιτυχίες αλλά και με αποτυχίες σε κάθε χώρα ξεχωριστά. Όσον αφορά την Ελλάδα , οι πολιτικές που εφαρμόστηκαν για την συμφιλίωση στον εργασιακό πλαίσιο και η καταπολέμηση των διακρίσεων στην εργασία προωθήθηκαν σε μεγάλο βαθμό. Δημιουργήθηκε Διυπουργική Επιτροπή για την προώθηση της ισότητας με την εισαγωγή θέσεων εργασίας μερικής απασχόλησης στον δημόσιο τομέα και την καθιέρωση κινήτρων για την αύξηση απασχόλησης γυναικών , νέων και ηλικιωμένων. Γενικότερα θεσμοθετήθηκαν μια σειρά κατευθυντήριων γραμμών για την ίση μεταχείριση και ίσων ευκαιριών του άνδρα και της γυναίκας στο πλαίσιο της εργασίας , όμως οι επιδόσεις της Ελλάδας επηρεάστηκαν κατά πολύ από τον τρόπο με τον οποίο μεταφράστηκαν. Καθοριστικό ρόλο διαδραμάτισαν οι ισχύουσες τότε πολιτικές, συγκεκριμένα η δομή και η οργάνωση των κρατικών μηχανισμών .Ειδικά τα στοιχεία των ευρωπαϊκών επιρροών ήρθαν σε σύγκρουση με την γραφειοκρατία και τις πελατειακές σκοπιμότητες της εκάστοτε πολιτικής ηγεσίας ενώ παράλληλα σημαντικό ρόλο έπαιξαν και τα οικονομικά συμφέροντα

Παρόλο την μη επίτευξη των στόχων της είχε θετική επίδραση με αποτέλεσμα η ΑΜΣ ως μη δεσμευτική διαδικασία, αποδείχτηκε αρκετά σημαντική στον τομέα της απασχόλησης καθώς νέα πεδία προβληματισμού αναδύθηκαν ως προς την χάραξη της πολιτικής της απασχόλησης των εργασιακών σχέσεων. (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, 2004). Αλλάζοντας δεκαετία η Ε.Ε είναι αντιμέτωπη με νέες προκλήσεις και καταστάσεις που έπρεπε να αντιμετωπίσει με λύση την λήψη πολιτικών και δράσεων για την αναβάθμιση της εκπαίδευσης και της αγοράς μέσω της γνώσης.

Η περίοδος 2000 με 2010 είναι μια δεκαετία πολλών μετασχηματισμών σε όλους τους τομείς καθώς εισάγεται στο προσκήνιο η Συνθήκη της Λισαβόνας με πολλές τροποποιήσεις , μεταρρυθμίσεις προς μια βιώσιμη ανάπτυξη και ανταγωνιστικότητα με στόχο την αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα του συστήματος, όπως γίνεται και αναφορά παραπάνω. Έγιναν δύο σημαντικές αναθεωρήσεις το 2003 και το 2005, αυτό που ενδιέφερε την Ε.Ε ήταν η απασχόληση, η οικονομική ανάπτυξη και η κοινωνική συνοχή μέσω της εκπαίδευσης. Το σημαντικότερο ,όμως, ήταν η εκπαίδευση και η κατάρτιση καθώς προσπερνούσε τα τρία επίπεδα , με πολιτικές την δημιουργία τοπικών κέντρων μάθησης για όλους και για άτομα με μαθησιακές δυσκολίες, την ανάπτυξη νέων βασικών δεξιοτήτων (νέες τεχνολογίες) και τέλος την διαφάνεια των προσόντων. Σε αυτό το στάδιο η Ανοιχτή Μέθοδος

Συντονισμού διαδραμάτισε σημαντικό ρόλο καθώς αποτελούσε το σημαντικότερο εργαλείο για την επίτευξη των στόχων. Βασικό στην Σ.Λ ήταν η καινοτομία και η αποτελεσματικότητα για όλα τα άτομα , καταπολεμώντας τις ανισότητες σε όλους τους τομείς.

Κλείνοντας από αυτήν την δεκαετία φαίνεται να μην ολοκληρώνονται οι στόχοι εξαιτίας της εισαγωγής της παγκόσμιας οικονομική κρίσης και των χωρών που δεν εκπλήρωσαν τους στόχους τους. Πιο συγκεκριμένα , η συμμετοχή των ενηλίκων στο πρόγραμμα Δια Βίου Μάθησης έφτασε στο 9.3% ποσοστιαίες μονάδες ενώ ο στόχος του 2010 ήταν 12,5%, παρόλο τις διαφοροποιήσεις που είχαν τα κράτη-μέλη (European Commission ,2011). Όσον αφορά την νεανική ανεργία τα ποσοστά ήταν αρνητικά. Πιο συγκεκριμένα, το 2011 το 21% συγκριτικά με το 2007 αυξήθηκε (Eurofound, 2012). Διαφαίνεται ότι το 32,4% της νεολαίας ήταν άνεργοι, πράγμα που επιβάρυνε τόσο την ζωή τους (European Commission 2013). Κατανοεί κάποιος η στρατηγική της Λισαβόνας έθετε σε κίνδυνο σημαντικές όψεις του Ευρωπαϊκού μοντέλου κυρίως στον τομέα των εργασιακών σχέσεων ενώ παράλληλα η κρίση διαδραμάτισε σημαντικό ρόλο για την όλη διαδικασία της εκπαίδευσης και κατάρτισης. Ωστόσο ,δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι η Συνθήκη της Λισαβόνας πέτυχε πλήρως ή απέτυχε καθώς έφερε θετικά αλλά και αρνητικά αποτελέσματα. Το ζητούμενο είναι ότι η ΣΤΛ είναι η βάση για την ανάδειξη μιας καινούργιας στρατηγικής , την Ευρώπη 2020.

Ως προς την τελευταία δεκαετία 2010-2020 με τη Συνθήκη E2020 τίθενται νέοι στόχοι , μεταρρυθμίσεις για την ανάδυση μια ισχυρής οικονομίας ανταγωνιστικής και βιώσιμης χωρίς φτώχεια και αποκλεισμούς στην εργασία και στην εκπαίδευση. Με το νέο πρόγραμμα «EK2020» δίνεται έμφαση στην κοινωνική και οικονομική διάσταση των ατόμων και γενικότερα σε αυτούς που αντιμετωπίζουν κάθε είδους κοινωνική και οικονομική ανισότητα . Σκοπός του προγράμματος είναι να μπορέσει να εξασφαλίσει στα άτομα γνώσεις και αξίες που θα τους βοηθήσουν να ανακαλύψουν και να αναπτύξουν εκείνες τις δεξιότητες και ικανότητες που θα τους προσφέρουν μια ομαλή ένταξη σε όλους τους τομείς της ζωής τους , κυρίως στον τομέα της αγοράς εργασίας αλλά και στην κοινωνική ενσωμάτωσή τους. Με την διαδικασία αυτή παρέχεται στα περισσότερα άτομα η δυνατότητα να αποφεύγουν ακραίες καταστάσεις που θα τους οδηγήσουν στην φτώχεια και στον κοινωνικό αποκλεισμό(Παπαδάκης Ν. , 2016). Ωστόσο, όλες διαδικασίες ήταν δύσκολες καθώς η παγκόσμια οικονομική κρίση επέδρασε καταλυτικά στην Ελλάδα και σε άλλες χώρες της Ε.Ε ως προς να μην επιτευχτεί η συνοχή. Παράλληλα, και θετικά να έβγαινα ορισμένα θέματα στον τομέα της απασχόλησης και της εκπαίδευσης δεν μπορούμε να τα διακρίνουμε ,εξαιτίας την παγκόσμιας υγειονομικής κρίσης που ξεκίνησε το 2019. Σύμφωνα με Education and training monitor του 2017 και 2018 οι δείκτες που είχαν δημιουργηθεί κατά την διάρκεια της Στρατηγικής 2020 φαίνεται να αποδίδουν οι στόχοι σε ορισμένα κράτη όσο αναφορά για τις

δεξιότητες των ατόμων και της ΔΒΜ μέσω των εργαλείων που προαναφέρθηκαν παραπάνω. Αυτό που αποδεικνύεται είναι ότι η Δανία , η Γερμανία και οι Σκανδιναβικές χώρες οδηγούνται σε πολύ θετικά αποτελέσματα σε σύγκριση με τις άλλες χώρες καθώς σε πολλές περιπτώσεις αυτό που φανερώνεται είναι ότι μπορούν να έχουν πετύχει ορισμένους δείκτες προς της ΔΒΜ αλλά υστερούν και σε μεγάλο βαθμό. Ειδικά όσον αφορά της χαμηλής ειδίκευσης σε ευρωπαϊκό επίπεδο τα αποτελέσματα δεν είναι θετικά κυρίως σε χώρες όπως Ελλάδα , Ρουμανία , Μάλτα , Σλοβενία, Βουλγαρία και Κύπρος. Ωστόσο , δημιουργείτε και το αίσθημα αισιοδοξίας από τις υπόλοιπες χώρες, πράγμα που μπορεί να βοηθήσει τι άλλες χώρες ως πρότυπο προς μίμηση (European Commission, 2018).

Παράλληλα η συμμετοχή των ενήλικων στην ΔΒΜ με τιμή στόχο 15% ήταν ανεπιτυχείς καθώς η τιμή σε όλη την Ευρώπη φτάνει μέχρι το 10,8%. Στις περισσότερες χώρες τα ποσοστά είναι ανησυχητικά , βλέποντας την Ρουμανία με ποσοστό 1.1% και την Βουλγαρία με 2.,3% , ωστόσο υπάρχουν και θετικά αποτελέσματα από τις Σκανδιναβικές χώρες με την Σουηδία να ξεπερνά τον στόχο με 26,8%, την Φιλανδία με 27,4% και την Δανία με 30,4% (European Commission, 2018).

Τέλος , σύμφωνα με την cedefop ,αυτό που διακρίνεται είναι εν έτη 2020 οι νέοι έχουν περισσότερες επαγγελματικές δεξιότητες σε σχέση με την ηλικιακά κλίμακα των 50 ετών που έχει ενισχυμένα τα χαμηλά προσόντα και των 40 ετών με υψηλό ποσοστό τα μεσαία . Πράγμα που δημιουργεί ανησυχία ως προ την απασχόληση της μεγαλύτερης ηλικιακής κλίμακας για βελτίωση των δεξιοτήτων τους καθώς η ανεργία είναι έντονη . Ευκαιρίες , σαφώς δίνονται μέσω διάφορων μέτρων καθώς δίνετε μεγάλη εστίαση στα επαγγέλματα με πράσινες δεξιότητες. Συμπερασματικά ο τομέα της απασχόλησης συμπεριλαμβάνει πολλά στοιχεία της ΑΜΣ, επομένως θεωρούνται απαραίτητα στοιχεία για την απασχόληση με σκοπό την καλύτερη και αποδοτικότερη εφαρμογή των δράσεων και ειδικότερα στην πιο δυνατή απόδοση της ΑΜΣ. Φτάνοντας , λοιπόν στην δεκαετία 2020-2030 δημιουργούνται νέες στρατηγικές και στόχοι για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων και ικανοτήτων κατά κύριο λόγο στον ψηφιακό τομέα της εργασίας καθώς έχουν ειπωθεί παραπάνω κάποια στοιχεία και γίνεται και σχετική ανάλυση στα επόμενα κεφάλαια.

1.3 Μισθολογικό χάσμα

Σε διεθνές επίπεδο, οι γυναίκες εξακολουθούν να εκπροσωπούν μικρό ποσοστό επί του συνόλου του ενεργού εργατικού δυναμικού, διατηρώντας μεγαλύτερες πιθανότητες να είναι άνεργες, συγκριτικά με τους άνδρες, ή να απασχολούνται σε άτυπες μορφές εργασιακής απασχόλησης. Επιπρόσθετα, οι γυναίκες φέρουν αναλογικά μεγαλύτερη ευθύνη όσον αφορά τις οικιακές εργασίες και την επιμέλεια του νοικοκυριού, ενώ παρατηρείται πως έχουν μικρότερη συμμετοχή στα κοινωνικά δρώμενα από τους άνδρες, με μικρή συμμετοχή στις λήψεις αποφάσεων. Ως συνέπεια των προαναφερόμενων καταστάσεων, η διαφορά στις αμοιβές των δυο φύλων εκτιμάται ότι αγγίζει το 23% (European Commission, 2022). Σύμφωνα με έρευνα της αρμόδιας *Ευρωπαϊκής Επιτροπής* αναφέρονται τα εξής : « *εάν το μισθολογικό χάσμα εξαλειφθεί μέχρι το 2030, θα μπορούσε να αποφέρει οικονομικό κέρδος έως και 12% σε όλες τις χώρες του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (OECD), ενώ σε περιπτώσεις που οι γυναίκες έχουν πρόσβαση στους ίδιους παραγωγικούς, οικονομικούς και εργασιακούς πόρους με τους άνδρες θα μπορούσαν να αυξήσουν κατά 20% με 30% τις εργασιακές τους αποδόσεις, πετυχαίνοντας βελτίωση στο σύνολο της βιομηχανικής παραγωγής και επιχειρηματικής δραστηριότητας* ». (European Commission, 2022).

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δυο φύλων δίνει μια συνολική εικόνα των διαφορών των ανδρών και γυναικών, αναφορικά με τις μισθολογικές τους αποδοχές, και συνυπολογίζει μια ευρύτερη έννοια από αυτή της ίσης αμοιβής για ίση εργασία. Η διαφορά αυτή στις απολαβές μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων, αποδίδεται στα διαφορούμενα στοιχεία που μπορεί να έχουν . Όσον αφορά τους μισθούς τους, υπάρχουν διαφορές ανάμεσα στις χώρες της Ευρώπης, οι οποίες μεταβάλλονται συνεχώς, εξαιτίας χρόνια, λόγω κοινωνικών, εθμικών, θρησκευτικών και οικονομικών παραγόντων. Σε έρευνα της EUROSTAT που πραγματοποιήθηκε το 2020, βρέθηκε πως το μεγαλύτερο μισθολογικό χάσμα καταγράφεται στην Λετονία (22.3%) και στην Εσθονία (21.1%), ενώ οι μικρότερες μισθολογικές διαφορές καταγράφονται σε χώρες, όπως το Λουξεμβούργο (0.7%) και η Ρουμανία (2.4%). Στις χώρες της Ευρώπης ο μέσος όρος του μισθολογικού χάσματος κυμαίνεται στο 13% (EUROSTAT, 2020). Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι αρκετά μικρότερο στους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας και διευρύνεται στις μεγαλύτερες ηλικίες. Ωστόσο, αυτές οι διαφορές ανάλογα τις ηλικιακές ομάδες διαφέρουν από χώρα σε χώρα, με το μισθολογικό χάσμα να αυξάνεται ανάλογα με την ηλικία, ως αποτέλεσμα της διακοπής εργασίας πολλών γυναικών λόγω των πατροπαράδοτων υποχρεώσεών τους (ανατροφή παιδιών, ανάληψη καθηκόντων νοικοκυριού) και της έλλειψης επαρκών πολιτικών και μέτρων ισότητας στην αγορά εργασίας. Στις χώρες της βορειοδυτικής Ευρώπης, η θέση των γυναικών στον τομέα απασχόλησης είναι καλύτερη από τις κεντροανατολικές χώρες, γεγονός που εξηγείται από τις περιορισμένες πολιτικές στήριξης της γυναίκας αγρότισσας σε χώρες της Μεσογείου και τις Ανατολικές χώρες της Ευρώπης, στις οποίες συνδυάζεται και να

λαμβάνονται υπόψη οι επαγγελματικές και οικογενειακές υπηρεσίες των γυναικών (EUROSTAT, 2020).

Σε έρευνα του Fanelli (2022) επιχειρήθηκε η απάντηση ερωτημάτων και η πρόταση λύσεων, αναφορικά με παράγοντες που επηρεάζουν την απασχόληση των γυναικών και κατά συνέπεια τις μειωμένες απολαβές τους. Σύμφωνα με τον Fanelli (2022): *« οι κοινωνικές και οικονομικές ορίζουσες, καθώς και οι μεταβλητές στην αγορά εργασίας που επηρεάζουν περισσότερο το ποσοστό εργασιακής απασχόλησης των γυναικών είναι η παρουσία γυναικών και ανδρών σε όρους απασχόλησης, το ποσοστό της προστιθέμενης αξίας που προέρχεται από την εργασία και το επίπεδο της εκπαίδευσης. Η παραγωγική αξία της εκπαίδευσης και οι επαγγελματικές δραστηριότητες που έχουν συγκεντρώσει οι γυναίκες, δουλεύοντας στον βιομηχανικό τομέα, έχουν δυο κύριες επιπτώσεις στην προστιθέμενη αξία της εργασίας, οι οποίες χαρακτηρίζονται ως το φαινόμενο του εργαζομένου και το φαινόμενο μετακίνησης »*. Πιο συγκεκριμένα, το φαινόμενο του εργαζομένου περιγράφεται ως η κατάσταση κατά την οποία ένας μορφωμένος εργαζόμενος με τις ίδιες εισροές μπορεί να είναι παραγωγικός, χρησιμοποιώντας καλύτερα τους ίδιους πόρους, ενώ με τον όρο φαινόμενο μετακίνησης περιγράφεται η τάση μορφωμένων γυναικών να μετακομίσουν σε ανώτερες, μισθολογικά, θέσεις εργασίας για να ασκήσουν τις επαγγελματικές τους δραστηριότητες. Τα προαναφερόμενα φαινόμενα υποδηλώνουν ότι η εκπαίδευση αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για τη γεφύρωση του χάσματος των φύλων στην εργασία, με την ισότητα των φύλων στην εκπαίδευση να αποτελεί ζωτικής σημασίας συνθήκη για την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη μιας χώρας (Fanelli, 2022).

1.4 Γυναικεία απασχόληση – γυναικεία επιχειρηματικότητα

Η γυναικεία απασχόληση διαφοροποιείται από περιοχή σε περιοχή και από χώρα σε χώρα, με το γυναικείο φύλο να είναι αλληλένδετο με το θεσμό της οικογένειας, ενώ οι έννοιες οικογένεια και αγορά εργασίας, είναι έννοιες, οι οποίες αλληλοεπηρεάζονται (Συμεωνίδου, 1990). Σύμφωνα με την Ντατάμη (2005): *« μέσα από την εργασία βιοπορίζεται μια οικογένεια, με την οικογένεια να προσφέρει το διαθέσιμο εργατικό δυναμικό στην αγορά εργασίας και τις σταθερές μιας οικογένειας να επηρεάζονται σημαντικά από την είσοδο της μητέρας στην αγορά εργασίας. Επομένως, η σχέση κράτος - οικογένεια - αγορά εργασίας αποτελεί μια σχέση ανταγωνισμού και αλληλεξάρτησης »*. Η οικογένεια και η μητρότητα αποτελούν σημαντικά εγχειρήματα στη ζωή μιας γυναίκας, τα οποία σε αρκετές περιπτώσεις δημιουργούν εμπόδιο στην κοινωνική και επαγγελματική εξέλιξη μιας γυναίκας. Ο ρόλος της γυναίκας στη σύγχρονη κοινωνία έχει ενισχυθεί σημαντικά, με τις γυναίκες να συνδυάζουν

αποτελεσματικά την οικογένεια και την επαγγελματική τους, βοηθώντας με αυτόν τον τρόπο την ενδυνάμωση της οικονομίας.

Επιπρόσθετα, στο σύγχρονο κόσμο η γυναίκα έχει αποκτήσει και μια παραπάνω ιδιότητα, την ιδιότητα του επιχειρηματία να δημιουργεί πλέον επιχειρήσεις, με εκείνες τις συνθήκες και ευθύνες που κατέχει κάθε επιχειρηματικό σχέδιο, αναλαμβάνοντας εξ ολοκλήρου την κάθε οικονομική συνέπεια (Ιωαννίδης, 2007). Ως γυναίκα επιχειρηματίας νοείται η γυναίκα που αναλαμβάνει τη πρωτοβουλία δημιουργίας μιας επιχείρησης, αναλαμβάνοντας ταυτόχρονα το ρίσκο, τη διοίκηση και τα οικονομικά της επιχείρησης, ενώ ως γυναικεία επιχείρηση νοείται η επιχείρηση που ορίζει τουλάχιστον το 51% ανήκει σε γυναίκα, η οποία έχει διευθυντικά και διοικητικά καθήκοντα στην επιχείρηση. Οι προαναφερόμενοι παράγοντες είναι απαραίτητοι για τον προσδιορισμό μιας επιχείρησης σε γυναικεία (Lavoie, 1985). Σύμφωνα με την Sheikh (2003): « ως γυναίκα επιχειρηματίας νοείται εκείνη που ιδρύει μια επιχείρηση και κατέχει πλειοψηφικό μετοχικό κεφάλαιο, έχοντας ενεργό ρόλο στη διοίκηση και την λήψη αποφάσεων της επιχείρησης ».

Τις τελευταίες δεκαετίες έχει παρατηρηθεί σημαντική αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, γεγονός που οφείλεται σε σειρά μέτρων και πολιτικών που έχουν υιοθετηθεί κατά καιρούς, με αποτέλεσμα την συμμετοχή και την ενίσχυση της γυναίκας στη μόρφωση, στην απασχόληση και στην επαγγελματική κατάρτιση, παρέχοντας έτσι ίση αντιμετώπιση στην αγορά εργασίας, συγκριτικά με τις ανισότητες και τους διαχωρισμούς που προϋπήρχαν ανάμεσα στα δύο φύλα (Axtell et al., 2006). Παρόλα αυτά, παρά τη σταδιακή και αυξανόμενη συμμετοχής της γυναικείας απασχόλησης και επιχειρηματικότητας, η ανεργία στο γυναικείο φύλλο εμφανίζει μεγαλύτερους ρυθμούς αύξησης από τους αντίστοιχους ρυθμούς των ανδρών (Axtell et al., 2006). Η γυναικεία επιχειρηματικότητα επιδρά θετικά στην οικονομική ανάπτυξη και μεγέθυνση, συμβάλλοντας θετικά στην κοινωνική συνοχή. Για την ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας έχουν δημιουργηθεί αρκετοί φορείς υποστήριξης, σε διεθνές και εγχώριο επίπεδο, με τους κυριότερους εκ των οποίων να είναι οι εξής (Ιωαννίδης, 2007) :

- ✓ Σύνδεσμος Επιχειρηματιών Γυναικών Ελλάδος (ΣΕΓΕ)
- ✓ Σύνδεσμος Επιχειρηματιών Γυναικών Μεσογείου (ΑΦΑΕΜΜΕ)
- ✓ Εθνικό Επιμελητηριακό Δίκτυο Ελληνίδων Γυναικών Επιχειρηματιών (Ε.Ε.Δ.Ε.Γ.Ε.)
- ✓ Ερευνητικό κέντρο επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα για θέματα ισότητας και προώθησης γυναικείας επιχειρηματικότητας
- ✓ Γενική Γραμματεία Ισότητας (Γ.Γ.Ι.) - ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α
- ✓ Πύλη ενημέρωσης για τη γυναίκα επιχειρηματία
- ✓ Πύλη ενημέρωσης για τη γυναίκα επιχειρηματία από την Ευρωπαϊκή Ένωση

- ✓ Ευρωπαϊκό δίκτυο για την προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας (WES)

Όπως προαναφέρθηκε, εξαιτίας των προβλημάτων που προέκυψαν στις προσπάθειες συμμετοχής της γυναίκας στην επιχειρηματικότητα, δημιουργήθηκαν πολλά προγράμματα και φορείς για την καλύτερη και βέλτιστη εξέλιξη και στήριξη της γυναικείας απασχόλησης και επιχειρηματικότητας. Τα πρώτα βήματα έγιναν φανερά το 1975 με τη Συνταγματική αναθεώρηση, μέσω της οποίας καθιερώθηκε η νομική ισότητα των δύο φύλων και η αρχή της ισότητας των αμοιβών, με την νομική ισότητα να επικυρώνεται το 1981, όταν η Ελλάδα εντάχθηκε στην Ευρωπαϊκή Ένωση και προώθησε την ισότητα των δύο φύλων, ενισχύοντας παράλληλα και τη γυναικεία απασχόληση (Παραράς, 1999). Συνεπώς, η συνταγματική αναθεώρηση και οι οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποτέλεσαν το έναυσμα για την επέκταση της ισότητας στην αγορά εργασίας. Με το Νόμο 1414/1984 κατοχυρώθηκε το δικαίωμα στην ελεύθερη πρόσβαση εργασίας, στην επαγγελματική κατάρτιση και προσανατολισμό, ανεξαρτήτως φύλου, ενώ με το Νόμο 1483/1984 κατοχυρώθηκε η προστασία του δικαιώματος της γυναίκας στη μητρότητα, απαγορεύοντας την απόλυσή της κατά τη διάρκεια της κύησης και επιπλέον ένα χρόνο μετά αυτής, καθώς και γονική άδεια και η άδεια μητρότητας (Αντωνίου, 1998). Έως και σήμερα έχουν υιοθετηθεί διάφορες πολιτικές και πρωτοβουλίες στήριξης της γυναικείας επιχειρηματικότητας, μέσω Ευρωπαϊκών προγραμμάτων υποστήριξης της γυναικείας επιχειρηματικότητας, τα ουσιαστικότερα οποίων είναι τα εξής (ΕΣΠΑ, 2014 – 2020) :

- ✓ Πρόγραμμα Ενίσχυση Γυναικείας Επιχειρηματικότητας
- ✓ Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL
- ✓ Κοινοτική Πρωτοβουλία LEADER
- ✓ Κοινοτική Πρωτοβουλία NOW

Η ισότητα των δύο φύλων με τις υπάρχουσες οικονομικές-κοινωνικές και πλέον τεχνολογικές εξελίξεις προσάπτουν σημαντικές αλλαγές στη διάρθρωση του ανθρώπινου δυναμικού της Ελλάδος. Η στροφή από τον πρωτογενή στο τριτογενή τομέα, σε συνδυασμό με την ισότητα των δικαιωμάτων, δημιουργούν στις γυναίκες ως βασικό σκοπό την καλύτερη οικονομική ευημερία του νοικοκυριού. Με αυτήν την διαδικασία τα τελευταία χρόνια διαφαίνεται μεγάλη συμμετοχή του γυναικείου φύλου στην απασχόληση. Πιο συγκεκριμένα η συμμετοχή στους στην απασχόληση προσάπτει θετικά σχόλια ως προς την οικονομική τους εξέλιξη, καθώς η απασχόληση τους συνέβαλε στην αύξηση του Α.Ε.Π. Γίνεται φανερό, λοιπόν, πως η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας βοήθησε να μεταβάλει όλα εκείνα τα πρότυπα που μέχρι πρότινος την τοποθετούσαν στην θέση των οικιακών. Στις μέρες μας, σε διεθνές επίπεδο η γυναικεία απασχόληση, ιδιαίτερος στον τριτογενή τομέα

των υπηρεσιών, κατέχει πρωτεύουσας σημασίας θέση, με γνώμονα τα τελευταία χρόνια να καταγράφεται συστηματική κίνηση των γυναικών στον κλάδο της επιχειρηματικότητας.

Παρά τη σημαντική αύξηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας, η θέση των γυναικών ως επιχειρηματίες δεν είναι ίση με τη θέση των ανδρών. Δυστυχώς, πρόκειται για ένα μακροχρόνιο χαρακτηριστικό της ελληνικής οικονομίας, βάση των διακρίσεων λόγω φύλου. Ακόμη και στους τομείς που κυριαρχούν οι άνδρες, υπάρχει μικρότερη πρόκληση για τους επιχειρηματίες. Ωστόσο, ορισμένα επαγγέλματα συνεχίζουν να σχετίζονται στερεότυπα με τις έννοιες των ανδρών και των γυναικών και ως εκ τούτου αποτελούν τη συνηθέστερη γυναικεία επιχειρηματική δραστηριότητα στον τομέα των υπηρεσιών και του εμπορίου. Μπορούμε να συμπεράνουμε ότι οι γυναίκες στην Ελλάδα φέρουν διπλά βάρη επειδή είναι κυρίως υπεύθυνες για τη φροντίδα της οικογένειας και είναι πολύ δύσκολο για τους επιχειρηματίες να αφιερωθούν εξίσου στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή.

1.5 Ψηφιακός μετασχηματισμός

1.5.1 Ορισμός και περιεχόμενο

Ο ψηφιακός μετασχηματισμός αποτελεί μία διαδικασία κατά την οποία χρησιμοποιούνται νέες ψηφιακές τεχνολογίες, ούτως ώστε να δημιουργηθούν νέες ή να αναβαθμιστούν υφιστάμενες επιχειρηματικές διαδικασίες για την αποτελεσματική ανταπόκριση των επιχειρήσεων σε νέες καταναλωτικές απαιτήσεις. Το αποτέλεσμα των προαναφερόμενων αλλαγών είναι ο ψηφιακός μετασχηματισμός. Η έννοια του ψηφιακού μετασχηματισμού αναφέρεται σε πολυάριθμες έρευνες, μελέτες και επιστημονικά άρθρα, στα περισσότερα εκ των οποίων ο ψηφιακός μετασχηματισμός αποτελεί μια διαδικασία αλλαγών στο εσωτερικό και εξωτερικό περιβάλλον ενός φορέα (οργανισμός ή επιχείρηση), επαναπροσδιορισμού των επιχειρηματικών μοντέλων και κατανόησης των ψηφιακών μηχανισμών, ούτως ώστε να επιτευχθεί το επιθυμητό αποτέλεσμα (Verdino, 2015). Σύμφωνα με τους Nwankpa et al., (2016): « ο ψηφιακός μετασχηματισμός αναφέρεται σε μία οργανωτική στροφή των επιχειρήσεων προς την υιοθέτηση νέων ψηφιακών τεχνολογιών (*big data, drones, τεχνολογία IoT, augment reality*), με απώτερο σκοπό τη δημιουργία μίας ανταγωνιστικής στρατηγικής και τη μετατροπή του φορέα σε μια ψηφιακή επιχείρηση ». Αξίζει εδώ να τονιστεί ότι ο ψηφιακός μετασχηματισμός αποτελεί έννοια, για την οποία κάθε φορέας (επιχείρηση ή οργανισμός) προσφέρει τον δικό του εννοιολογικό προσδιορισμό σε διαφορετικά επίπεδα εφαρμογής.

Ο ψηφιακός μετασχηματισμός των επιχειρηματικών ομίλων επικεντρώνει το ενδιαφέρον του στη δημιουργία ευέλικτων και αποτελεσματικών διαδικασιών υψηλής ποιότητας και χαμηλού κόστους, με απώτερο σκοπό την αύξηση της παραγωγικότητας. Η υιοθέτηση των νέων ψηφιακών τεχνολογιών και ο ψηφιακός μετασχηματισμός των επιχειρήσεων κρίνονται αναγκαίες διαδικασίες για την ανάπτυξη των επιχειρηματικών ομίλων και την επίτευξη ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος. Ο ψηφιακός μετασχηματισμός αποτελεί μία από τις σημαντικότερες τεχνολογικές εξελίξεις της εποχής, επηρεάζοντας σημαντικά τον τρόπο λειτουργίας των επιχειρήσεων (Turchi, 2018). Η τέταρτη βιομηχανική επανάσταση, κατάσταση που απορρέει από την έννοια του ψηφιακού μετασχηματισμού, περιγράφει την οργάνωση των διαδικασιών ενός φορέα (οργανισμός ή επιχείρηση), βασισμένη στην τεχνολογία και τις συσκευές που επικοινωνούν αυτόνομα σε όλο το εύρος της αλυσίδας εφοδιασμού του φορέα, συμβάλλοντας στην αύξηση της απόδοσης, την απόκτηση ψηφιακών δεξιοτήτων και την απόκτηση μεγαλύτερου μεριδίου στη διεθνή αγορά δραστηριοποίησης ενός φορέα. Οι ψηφιακές τεχνολογίες αλλάζουν τον τρόπο λειτουργίας οργανισμών και επιχειρήσεων, καλύπτοντας τις ανάγκες ενός φορέα για μείωση του κόστους λειτουργίας, αύξηση της απόδοσης και επίτευξη ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος (Wang et al., 2020).

Ο ψηφιακός μετασχηματισμός των δραστηριοτήτων μιας επιχείρησης επηρεάζει το σύνολο των τμημάτων μιας επιχείρησης, και πιο συγκεκριμένα τα τμήματα μιας επιχείρησης που δέχονται έντονες επιρροές από τις νέες ψηφιακές τεχνολογίες, όπως το τμήμα πωλήσεων, το οικονομικό τμήμα, το τμήμα της αλυσίδας εφοδιασμού, το τμήμα παραγωγής και τα τμήματα marketing, ανθρώπινου δυναμικού και υπηρεσιών πληροφορικής. Οι δραστηριότητες των προαναφερόμενων βελτιώνονται με τη διαδικασία της ψηφιοποίησης, γεγονός που οδηγεί σε υψηλότερες αποδόσεις (Sahu et al., 2020). Ο ψηφιακός μετασχηματισμός εντοπίζεται περισσότερο στα τμήματα παραγωγής και εφοδιαστικής αλυσίδας, καθώς αλλάζουν τον τρόπο εκτέλεσης των επιμέρους δραστηριότητες των προαναφερόμενων τμημάτων, ενώ τεχνολογίες όπως τα drones, οι ρομποτικοί βραχίονες, η τρισδιάστατη εκτύπωση, η επαυξημένη πραγματικότητα και οι αισθητήρες RFID, βελτιώνουν την απόδοση των δραστηριοτήτων, αποτελώντας ψηφιακές τεχνολογίες που έρχονται σε άμεση επαφή με το προϊόν. Στα υπόλοιπα τμήματα μιας επιχείρησης παρατηρούνται νέες τεχνολογίες, όπως τα big data, με τα επιμέρους τμήματα να μαζεύουν, να περιγράφουν και να οργανώνουν δεδομένα μεγάλης κλίμακας, εξάγοντας πληροφορίες, εκτιμήσεις και συμπεράσματα, τα οποία μέσω της τεχνολογίας του διαδικτύου των πραγμάτων μπορούν να αντληθούν ανά πάσα στιγμή από όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη – τμήματα μιας επιχείρησης (Matarazzo et al., 2020).

1.5.2 Μορφές και οφέλη ψηφιακού μετασχηματισμού

Οι μορφές του ψηφιακού μετασχηματισμού κατηγοριοποιούνται στον μετασχηματισμό της εμπειρίας των πελατών, στον μετασχηματισμό των επιχειρησιακών διαδικασιών και στον μετασχηματισμό των επιχειρησιακών μοντέλων. Αναφορικά με τον μετασχηματισμό της εμπειρίας των πελατών – καταναλωτών, περιλαμβάνονται οι εξής ψηφιακές διαδικασίες (Verdino, 2015) :

- ✓ Εξερεύνηση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης για την κατανόηση της ικανοποίησης των καταναλωτικών αναγκών και επιθυμιών
- ✓ Προώθηση εμπορικής επωνυμίας (brand name), μέσω χρήσης και προώθησης σε ψηφιακά κανάλια διανομής
- ✓ Δημιουργία διαδικτυακών κοινοτήτων για την οικοδόμηση πιστότητας επιχειρήσεων με πελάτες - καταναλωτές
- ✓ Χρήση τεχνολογίας για τη βελτίωση της προσωπικής επικοινωνίας κατά τη διαδικασία πωλήσεων
- ✓ Ενσωμάτωση δεδομένων αγορών πελατών για την προσφορά εξατομικευμένων πωλήσεων και υπηρεσιών σε πελάτες – καταναλωτές
- ✓ Χρήση εφαρμογών για κινητά

Αναφορικά με τον ψηφιακό μετασχηματισμό των επιχειρησιακών διαδικασιών, εδώ περιλαμβάνονται ενέργειες ψηφιοποίησης διεργασιών, ενεργοποίηση εργατικού δυναμικού για την απόκτηση ψηφιακών δεξιοτήτων και διαδικασίες διαχείρισης επιδόσεων των εργαζομένων (Verdino, 2015). Τα οφέλη του ψηφιακού μετασχηματισμού των διαδικασιών και λειτουργιών μιας επιχείρησης παρατηρούνται σε όλο το εύρος της εφοδιαστικής τους αλυσίδας, με τον ψηφιακό μετασχηματισμό να αποτελεί κομβικό παράγοντα καινοτομίας και επίτευξης ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος. Επιπρόσθετα, η υιοθέτηση των νέων ψηφιακών τεχνολογιών από οργανισμούς και επιχειρήσεις συμβάλλει στην αύξηση της αποδοτικότητάς τους και της καινοτομίας τους, με αποτέλεσμα να αυξάνεται το μερίδιό τους στην αγορά, καθώς εξυπηρετεί ψηφιακά πελάτες πιο γρήγορη και πιο αποτελεσματικά ικανοποίηση τους αυξάνεται (Matt et al., 2015). Σύμφωνα με τους Nwankpa et al., (2016): « η ενδυνάμωση των ικανοτήτων, των δεξιοτήτων και της ηγετικής ικανότητας του ανθρώπινου δυναμικού μιας επιχείρησης αποτελούν σημαντικά οφέλη από την ψηφιοποίηση των διαδικασιών σε ένα επιχειρηματικό όμιλο ». Συνοπτικά, τα κυριότερα πλεονεκτήματα της ψηφιοποίησης των διαδικασιών είναι η απόκτηση ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος, η αυξημένη αποτελεσματικότητα στην καθημερινή λειτουργία μιας επιχείρησης και η αυξημένη ικανοποίηση πελατών και καταναλωτών, ενώ κυριότερα πλεονεκτήματα του ψηφιακού

μετασχηματισμού σε ένα επιχειρηματικό όμιλο είναι η συλλογή δεδομένων, η καλύτερη διαχείριση των οικονομικών και ανθρώπινων πόρων, η διαχείριση πληροφοριών για πελάτες – καταναλωτές, μέσω βάσεων δεδομένων, η ενθάρρυνση της ψηφιακής κουλτούρας, η αύξηση των κερδών και η αύξηση της παραγωγικότητας (Verdino, 2015).

1.5.3 Ψηφιακός αλφαριθμητισμός – ψηφιακές δεξιότητες

Ο ψηφιακός αλφαριθμητισμός αποτελεί μια έννοια που περιλαμβάνει πολλά περισσότερα από την ικανότητα ενός ατόμου να χρησιμοποιεί ψηφιακές εφαρμογές και ψηφιακές συσκευές, όπως πολυσύνθετες γνωστικές, κινητικές και κοινωνικές ικανότητες που πρέπει να κατέχουν οι πολίτες, ώστε να λειτουργούν αποτελεσματικά σε ένα ψηφιακό περιβάλλον (Eshet - Alkalai, 2004). Σύμφωνα με τους Martin & Madigan (2006): *« ως ψηφιακός αλφαριθμητισμός νοείται η γνώση, η στάση και η ικανότητα των ανθρώπων να χρησιμοποιούν τα κατάλληλα ψηφιακά εργαλεία και τις ψηφιακές υπηρεσίες για την αναγνώριση, την πρόσβαση, τη διαχείριση, την ολοκλήρωση, την αξιολόγηση, τη σύνθεση και την ανάλυση διαφόρων ψηφιακών πηγών, με απώτερο σκοπό την κατασκευή νέων γνώσεων και τη δημιουργία εκφραστικών μέσων επικοινωνίας με άλλους ανθρώπους, διευκολύνοντας με αυτό τον τρόπο τις κοινωνικές τους δραστηριότητες »*. Ο ψηφιακός αλφαριθμητισμός περιλαμβάνει ένα σύνολο βασικών ψηφιακών δεξιοτήτων που απαιτούνται στο σύγχρονο περιβάλλον εργασίας, το οποίο βελτιώνει τις ευκαιρίες ανεύρεσης εργασίας, καθώς θεωρείται σημαντικό εφόδιο που απαιτείται από τους εργοδότες (Iordache et al., 2017).

Οι ψηφιακές ικανότητες περιλαμβάνουν ένα σύνολο γνώσεων, δεξιοτήτων, αξιών, επίγνωσης και στρατηγικών, το οποίο απαιτείται κατά τη χρήση τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας και ψηφιακών μέσων για την εκτέλεση εργασιών, την επίλυση προβλημάτων, και τη διαχείριση πληροφοριών, με την έννοια της ψηφιακής ικανότητας να είναι ευρύτερη από τις απλές γνώσεις χειρισμού της ψηφιακής τεχνολογίας (Ferrari, 2012). Σύμφωνα με τους Janssen et al., (2013) : *« οι ψηφιακές ικανότητες εμπεριέχουν πολλά περισσότερα από τη γνώση χειρισμού ψηφιακών συσκευών και εφαρμογών, γνώση που σχετίζεται άμεσα με δεξιότητες που σχετίζονται με την χρήση τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας και με δεξιότητες διαχείρισης πληροφοριών και ψηφιακού περιεχομένου »*. Στην αντίπερα όχθη, οι ως ψηφιακές δεξιότητες (digital skills) νοούνται διάφορες δεξιότητες που σχετίζονται με τη χρήση ψηφιακών συσκευών, εφαρμογών και δικτύων, με σκοπό την ψηφιακή πρόσβαση και τη διαχείριση πληροφοριών. Η έννοια της ψηφιακής δεξιότητας εξειδικεύεται για άτομα και επαγγελματίες των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας και ορίζεται ως ένα σύνολο από προχωρημένες και με υψηλό βαθμό εξειδίκευσης δεξιότητες

(Brolpito, 2018). Οι έννοιες της ψηφιακής ικανότητας και της ψηφιακής δεξιότητας έχουν αρκετά κοινά σημεία και συχνά χρησιμοποιούνται ως ταυτόσημοι όροι. Οι προαναφερόμενοι όροι επιδέχονται διαφορετικής απόδοσης στα ελληνικά, με τον όρο ικανότητα (competency) να είναι πολυσύνθετος και να περιλαμβάνει ένα σύνολο δεξιοτήτων που αντιστοιχούν σε μια ικανότητα, ενώ ο όρος δεξιότητα (skill) αφορά συγκεκριμένες δεξιότητες που βεβαιώνουν την ικανότητα. Επομένως η έννοια της δεξιότητας (skill) θεωρείται υποσύνολο της έννοιας ικανότητα (competency (Χατζηχρήστος, 2019).

1.5.4 Δείκτης ψηφιακής ωριμότητας SEV

Στα πλαίσια του παρατηρητηρίου ψηφιακού μετασχηματισμού του Συνδέσμου Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών, ο οποίος παρακολουθεί την ψηφιακή ωριμότητα και την πορεία του ψηφιακού μετασχηματισμού στις εθνικές οικονομίες των χωρών, αναπτύχθηκε ο σύνθετος δείκτης ψηφιακής ωριμότητας SEV. Ο προαναφερόμενος δείκτης αποτελείται από εκατό δείκτες (indicators), οι οποίοι κατηγοριοποιούνται σε 27 υπό - διαστάσεις και 7 κύριες διαστάσεις, στοχεύοντας στη χρονική εξέλιξη και παρακολούθηση της επίδοσης της Ελλάδος σε σχέση με τα υπόλοιπα έθνη κράτη της Ευρώπης και τον αντίστοιχο ευρωπαϊκό μέσο όρο. Οι δείκτες του βασικού δείκτη ψηφιακού μετασχηματισμού SEV δημοσιεύονται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (EUROSTAT), τον Οργανισμό Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (OECD), την Παγκόσμια Τράπεζα (World Bank) και τον Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ (World Economic Forum), ενώ οι βασικές διαστάσεις του δείκτη SEV χωρίζονται σε καταλύτες (enablers) και αποτελέσματα (outcomes), για την όσο δυνατή ακριβή παρακολούθηση της εξέλιξης των παραγόντων που αποτελούν επιταχυντές του ψηφιακού μετασχηματισμού και του βαθμού ψηφιακής ωριμότητας σε επιχειρήσεις, φορείς, οργανισμούς, νοικοκυριά και δημόσιων φορέων (Deloitte, 2020). Στην εικόνα που ακολουθεί παρατίθενται αναλυτικά οι βασικές διαστάσεις του δείκτη ψηφιακής ωριμότητας SEV και η κατηγοριοποίησή τους σε αποτελέσματα και καταλύτες.

1. Κλάδοι ΤΠΕ & Ύψηλης Τεχνολογίας

Μέγεθος κλάδων ΤΠΕ και Ύψηλης Τεχνολογίας και επιχειρηματική, επενδυτική και ερευνητική δραστηριότητα στους κλάδους ΤΠΕ/υψηλής τεχνολογίας.

2. Υποδομές συνδεσιμότητας

Κάλυψη ευρυζωνικών δικτύων και διείσδυση σε νοικοκυριά και επιχειρήσεις.

3. Πολιτικές & ρυθμιστικό πλαίσιο

Προτεραιοποίηση ψηφιακού μετασχηματισμού από την Πολιτεία και ρυθμιστικό πλαίσιο.

4. Ψηφιακές δεξιότητες

Ψηφιακές δεξιότητες και εκπαίδευση στο γενικό πληθυσμό και στις επιχειρήσεις.

5. Ψηφιακή ωριμότητα επιχειρήσεων

Βαθμός υιοθέτησης ψηφιακών τεχνολογιών, λύσεων, δομών, καναλιών, προϊόντων, κτλ. από τις επιχειρήσεις.

6. Ψηφιακή ωριμότητα κοινωνίας

Βαθμός αποδοχής και χρήσης ψηφιακών τεχνολογιών, προϊόντων και υπηρεσιών από τα νοικοκυριά και την κοινωνία γενικότερα.

7. Ψηφιακή ωριμότητα Δημοσίου

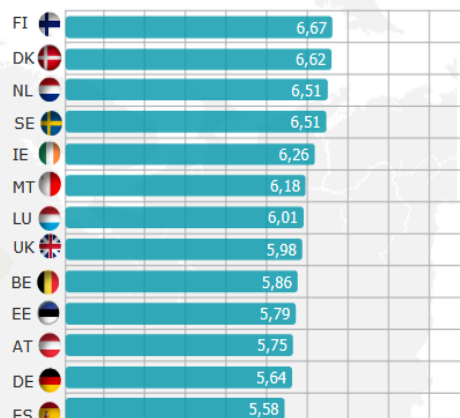
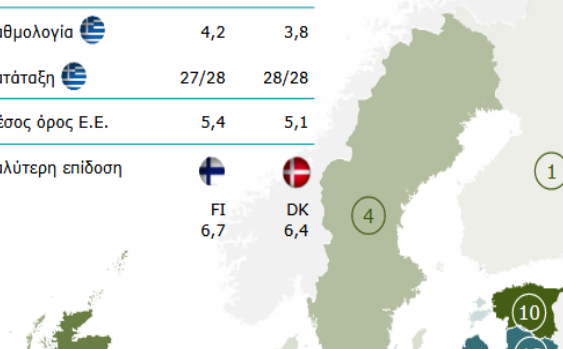
Βαθμός ανάπτυξης και χρήσης ψηφιακών υπηρεσιών και διεπαφών μεταξύ κράτους, πολιτών και επιχειρήσεων.

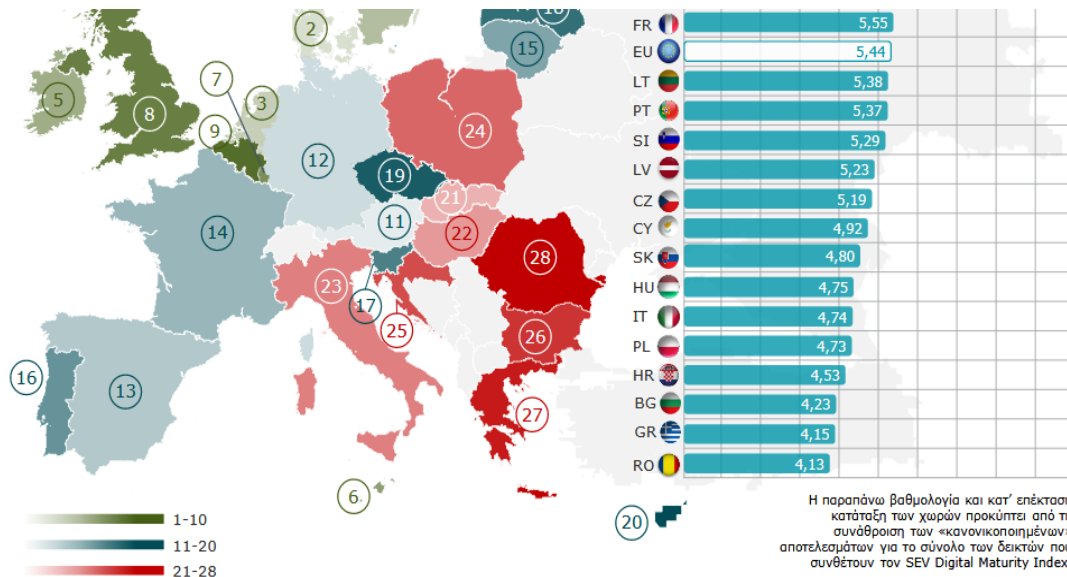
Εικόνα 1: Βασικές διαστάσεις δείκτη ψηφιακής ωριμότητας SEV (Πηγή: Deloitte, 2020)

Στον χάρτη που ακολουθεί παρουσιάζεται η κατάταξη των χωρών της Ευρώπης, με βάση τους βαθμούς στο σύνθετο δείκτη ψηφιακής ωριμότητας SEV. Η Ελλάδα κατέχει την προτελευταία θέση μεταξύ των κρατών της Ευρώπης στον τομέα της ψηφιακής ωριμότητας και του ψηφιακού μετασχηματισμού, ενώ την πρώτη θέση καταλαμβάνει η Φιλανδία. Ο δείκτης ψηφιακού μετασχηματισμού και ψηφιακής ωριμότητας SEV της Ελλάδος (4.15%) αποδίδει χαμηλά επίπεδα ψηφιακής ωριμότητας, σε σχέση με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο (5.44%), καθώς και την εξέλιξη της χώρας στην προσδοκώμενη ψηφιακή σύγκλιση. Σαφώς σημαντικό είναι να αποδοθεί ότι φανερώθηκε βελτίωση της χώρας κατά μια θέση, συγκριτικά με το προηγούμενο έτος.

SEV Digital Maturity Index

| | 2019 | 2018 |
|------------------|-----------|-----------|
| Βαθμολογία | 4,2 | 3,8 |
| Κατάταξη | 27/28 | 28/28 |
| Μέσος όρος Ε.Ε. | 5,4 | 5,1 |
| Καλύτερη επίδοση | FI 6,7 | DK 6,4 |





Εικόνα 2: Κατάταξη χωρών E.E – 28 (SEV Digital Maturity Index) (Πηγή: Deloitte, 2020)

1.5.5 Ψηφιακή ωριμότητα Ελλάδος

Ο βαθμός ψηφιακής ωριμότητας και ψηφιακού μετασχηματισμού της χώρας, με βάση τον δείκτη SEV και των βασικών του διαστάσεων, επιτρέπει την αναγνώριση των πεδίων που η ανταγωνιστική θέση της Ελλάδος βρίσκεται σε επίπεδα αντίστοιχα ή και καλύτερα του μέσου όρου της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι βασικές αυτές περιοχές, όπως παρουσιάζονται από τους δείκτες του SEV, αποδίδουν σημαντικά αποτελέσματα για την πορεία της κάθε χώρας στη νέα ψηφιακή εποχή. Η επίδοση της Ελλάδας παρουσιάζει χαμηλότερη από τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης στις περισσότερες επιμέρους διαστάσεις του δείκτη, με την επίδοση της χώρας που προσεγγίζει τον Ευρωπαϊκό μέσο όρο να παρατηρείται στους κλάδους της έρευνας και ανάπτυξης στις τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνίας, τις ψηφιακές δεξιότητες του γενικού πληθυσμού, τη διείσδυση του ηλεκτρονικού εμπορίου και τη χρήση διαδικτυακών υπηρεσιών από ιδιώτες (Deloitte, 2020).

1. Κλάδοι ΤΠΕ & υψηλής τεχνολογίας

| | 2019 | 2018 |
|-----------------|-------|-------|
| Βαθμολογία 🇪🇺 | 2,7 | 2,7 |
| Κατάταξη 🇪🇺 | 28/28 | 28/28 |
| Μέσος όρος Ε.Ε. | 3,7 | 3,7 |

2. Υποδομές συνδεσιμότητας

| | 2019 | 2018 |
|-----------------|-------|-------|
| Βαθμολογία 🇪🇺 | 4,1 | 3,8 |
| Κατάταξη 🇪🇺 | 28/28 | 28/28 |
| Μέσος όρος Ε.Ε. | 5,9 | 5,6 |

3. Πολιτικές & ρυθμιστικό πλαίσιο

| | 2019 | 2018 |
|-----------------|-------|-------|
| Βαθμολογία 🇪🇺 | 3,3 | 3,5 |
| Κατάταξη 🇪🇺 | 28/28 | 27/28 |
| Μέσος όρος Ε.Ε. | 5,8 | 5,7 |

**4. Ψηφιακές δεξιότητες**

| | 2019 | 2018 |
|-----------------|-------|-------|
| Βαθμολογία 🇪🇺 | 4,9 | 4,8 |
| Κατάταξη 🇪🇺 | 25/28 | 24/28 |
| Μέσος όρος Ε.Ε. | 5,6 | 5,5 |

Εικόνα 3: Καταλύτες (enablers) - διαστάσεις δείκτη SEV στην Ελλάδα (Πηγή: Deloitte, 2020)**5. Ψηφιακή ωριμότητα επιχειρήσεων**

| | 2019 | 2018 |
|-----------------|-------|-------|
| Βαθμολογία 🇪🇺 | 3,5 | 3,5 |
| Κατάταξη 🇪🇺 | 25/28 | 25/28 |
| Μέσος όρος Ε.Ε. | 4,7 | 4,6 |

6. Ψηφιακή ωριμότητα κοινωνίας

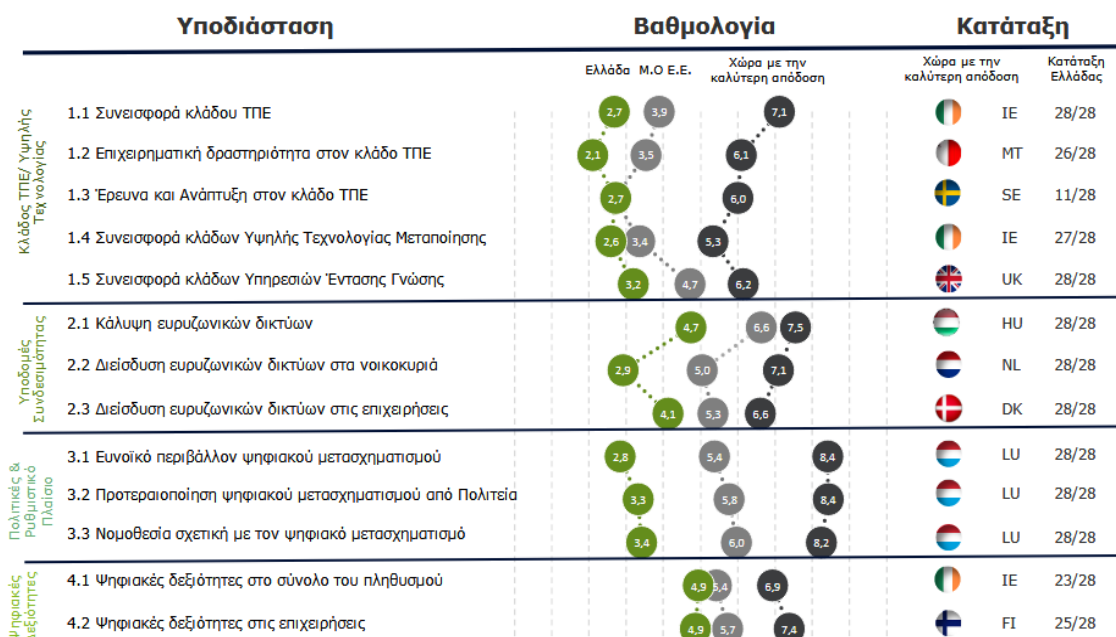
| | 2019 | 2018 |
|-----------------|-------|-------|
| Βαθμολογία 🇪🇺 | 5,0 | 4,6 |
| Κατάταξη 🇪🇺 | 25/28 | 25/28 |
| Μέσος όρος Ε.Ε. | 5,6 | 5,7 |

7. Ψηφιακή ωριμότητα Δημοσίου

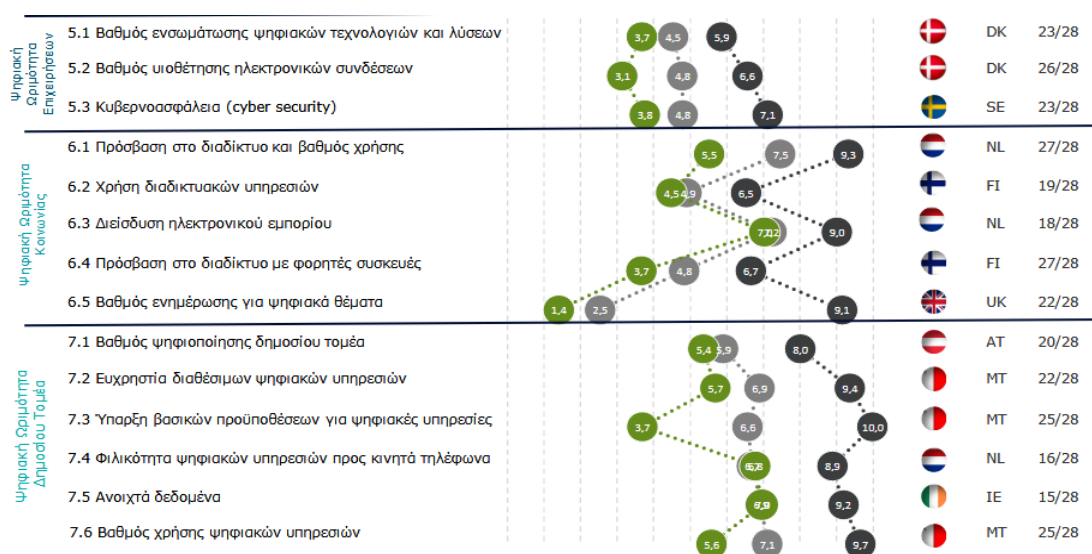
| | 2019 | 2018 |
|-----------------|-------|-------|
| Βαθμολογία 🇪🇺 | 5,7 | 3,6 |
| Κατάταξη 🇪🇺 | 24/28 | 28/28 |
| Μέσος όρος Ε.Ε. | 6,6 | 5,1 |

Εικόνα 4: Αποτελέσματα (outcomes) - διαστάσεις δείκτη SEV στην Ελλάδα (Πηγή: Deloitte, 2020)

Η Ελλάδα επιτυγχάνει την καλύτερή της επίδοση στη διάσταση της ψηφιακής ωριμότητας του δημοσίου (24) και στις διαστάσεις ψηφιακή ωριμότητα επιχειρήσεων, ψηφιακή ωριμότητα κοινωνίας και ψηφιακές δεξιότητες (25). Στις υπόλοιπες διαστάσεις, όπως κλάδος τεχνολογιών πληροφορικής και υψηλής τεχνολογίας, υποδομές συνδεσιμότητας και πολιτικές - ρυθμιστικό πλαίσιο καταλαμβάνει την τελευταία θέση (28), με τις προαναφερόμενες επιδόσεις να την κατατάσσουν στην 27 θέση μεταξύ των 28 κρατών – μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Deloitte, 2020).



Εικόνα 5: υπό – διαστάσεις καταλυτών (enablers) δείκτη SEV στην Ελλάδα (Πηγή: Deloitte, 2020)



Εικόνα 6: υπό – διαστάσεις αποτελεσμάτων (outcomes) δείκτη SEV στην Ελλάδα (Πηγή: Deloitte, 2020)

1.6 Ψηφιακό χάσμα και ψηφιακός αποκλεισμός από τη σκοπιά του φύλου

Ο όρος ψηφιακό χάσμα αναφέρεται στο χάσμα που παρατηρείται ανάμεσα σε άτομα διαφορετικών κοινωνικών και οικονομικών χαρακτηριστικών, επιχειρηματικούς ομίλους και γεωγραφικές περιοχές, αναφορικά με τις ευκαιρίες στην πρόσβασης στις ΤΠΕ και στη λειτουργία του ιντερνέτ (ΟΟΣΑ, 2021). Το κυριότερο εμπόδιο στην απόκτηση ψηφιακών δεξιοτήτων αποτελεί η κοινωνική διαστρωμάτωση, το οικονομικό και μορφωτικό επίπεδο

των ανθρώπων, ο βαθμός κοινωνικοποίησής του και διάφοροι άλλοι δημογραφικοί παράγοντες που σχετίζονται με τον τόπο μόνιμης κατοικίας των ανθρώπων και τα πλεονεκτήματα που απορρέουν από τον τόπο διαμονής, αναφορικά με την οικονομική ανάπτυξη μιας περιοχής (OECD / ILO 2017). Στην παρούσα ενότητα θα διερευνηθεί ο παράγοντας φύλο, ως βασικός παράγοντας που αναπαράγει υποκείμενα που διαχωρίζονται με βάση το φύλο και έχουν διαφοροποιημένη πρόσβαση και γνώση σε ψηφιακές τεχνολογίες.

Σε έρευνα της IME – ΓΣΕΒΕΕ, αναφορικά με τις γυναίκες στη νέα τεχνολογική εποχή, ως στοιχείο ανάδυσης της ανισότητας βάση φύλου, διαπιστώθηκε πως υπάρχουν τετραπλάσιοι άνδρες από τις γυναίκες στην Ευρώπη σε τομείς που σχετίζονται με τις τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνιών, ενώ μόνο το 24.9% των γυναικών στη τριτοβάθμια εκπαίδευση παίρνει πτυχία σε τομείς που σχετίζονται με την τεχνολογία πληροφοριών (Πορφύρη, 2018). Επιπρόσθετα, η διαμονή των γυναικών σε περιβάλλον εργασίας που σχετίζεται με τις τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνιών είναι αρκετά δύσκολη, με τις περισσότερες γυναίκες εγκαταλείπουν τον προαναφερόμενο τομέα μετά την ολοκλήρωση των σπουδών τους. Τέλος, αξίζει εδώ να τονιστεί ότι ενώ η ζήτηση στον κλάδο είναι ιδιαίτερος υψηλή στην Ευρώπη, το 40% των εργοδοτών δηλώνει ότι δεν μπορεί να βρει άτομα με κατάλληλες ψηφιακές δεξιότητες, ενώ στο σύνολο του εργατικού δυναμικού με ψηφιακές δεξιότητες οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν μόλις το 17% (Πορφύρη, 2018). Σε έρευνα της Καμπερίδου (2018) συγκεντρώνονται έρευνες από τις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής και το Ηνωμένο Βασίλειο, αναφορικά με τη συμμετοχή των γυναικών στον ψηφιακό χώρο εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής οι γυναίκες αποτελούν το 24% του εργατικού δυναμικού στο τομέα της πληροφορικής, ενώ στο Ηνωμένο Βασίλειο οι γυναίκες αποτελούν το 17% των εργαζομένων στους κλάδους της πληροφορικής, των τεχνολογιών και των επικοινωνιών (Καμπερίδου, 2018).

Στον Ελλαδικό χώρο, το 60% του γενικού πληθυσμού αυτό - προσδιορίζεται ως χρήστες του διαδικτύου, με το υπόλοιπο 40% να δηλώνει αποκλεισμένο από την πρόσβαση και χρήση του διαδικτύου, με την έλλειψη τεχνικών γνώσεων να αποτελεί το σημαντικότερο εμπόδιο μη χρήσης του διαδικτύου (World Internet Project – Greece, 2015). Με βάση τον δείκτη ψηφιακής οικονομίας DESI, η Ελλάδα κατέχει την 26 θέση μεταξύ των 28 κρατών - μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, υστερεί σημαντικά σε παραμέτρους, όπως η συνδεσιμότητα, το ανθρώπινο κεφάλαιο, η χρήση του διαδικτύου, η ενσωμάτωση της ψηφιακής τεχνολογίας και οι ψηφιακές δημόσιες υπηρεσίες, με το δημογραφικό προφίλ των μη χρηστών του διαδικτύου να είναι κυρίως γυναίκες, συνταξιούχοι και άτομα χαμηλού εισοδήματος και μορφωτικού επιπέδου (DESI, 2017). Αναφορικά με την διάκριση βάση φύλου στη χρήση του διαδικτύου, το 69.7% των αντρών χρησιμοποιεί το διαδίκτυο, έναντι 50.6% των γυναικών, με τη διαφορά

να αναπαράγεται μέσα από φυλετικά στερεότυπα που διατρέχουν το σύνολο της ελληνικής κοινωνίας (Τρευλάκη, 2017). Οι έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί στον Ελλαδικό χώρο, αναφορικά με τη σχέση φύλο – εκπαίδευση – νέες τεχνολογίες, δείχνουν ότι το διαδίκτυο και οι ηλεκτρονικοί υπολογιστές δεν έφεραν ισότητα ευκαιριών σε επιστημονικούς και επαγγελματικούς κλάδους σε διάφορους ανδρικούς και γυναικείους τομείς (Πορφύρη, 2018).

Ανησυχητικά είναι και τα στατιστικά ευρήματα της μελέτης των Κυρίτση & Παντούλη (2016), βάση της οποίας το 53% των ανδρών θεωρεί πολύ πιο εύκολο για έναν άνδρα να έχει μια επιτυχημένη επαγγελματική καριέρα, καθώς οι γυναίκες είναι κυρίως νοικοκυρές και αντιμετωπίζουν κοινωνικές διακρίσεις λόγω φύλου, με συνέπεια να μην μπορούν και, να εξελιχθούν επαγγελματικά, συγκριτικά με τους άνδρες. Επιπρόσθετα, το 40% των ανδρών και το 9% των γυναικών δηλώνουν ότι ευθύνη του άνδρα είναι να συντηρεί οικονομικά την οικογένειά του, ενώ κυρίαρχη είναι και η τάση των γυναικών να επιλέγουν επαγγέλματα που δεν προσφέρουν επαγγελματική ανέλιξη αλλά διευκολύνουν την ισορροπία μεταξύ οικογενειακής ζωής και επαγγελματικής σταδιοδρομίας. Σύμφωνα με τις προαναφερόμενες αντιλήψεις, η έμφυλη κοινωνικοποίηση στην εκπαίδευση και στην οικογένεια δημιουργεί και αναδύει θετικά στοιχεία για την πρόοδο της επαγγελματική εξέλιξης και της αύξησης ανισοτήτων, οι οποίες σμιλεύουν εκείνα τα χαρακτηριστικά που θα κάνουν τις γυναίκες πιο ανταγωνιστικές προς την χρήση των τεχνολογικών δεξιοτήτων (Κυρίτση & Παντούλη, 2016).

Το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο της χώρας σχετικά με την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων θεωρείται ένα από τα πιο προοδευτικά νομοθετικά πλαίσια, καθώς έως σήμερα έχουν πραγματοποιηθεί σημαντικές αλλαγές προς αυτή την κατεύθυνση, όπως η τροποποίηση και αναθεώρηση του οικογενειακού δικαίου και η εισαγωγή νέων νόμων σχετικά με την εξάλειψη των διακρίσεων στην πρόσβαση των γυναικών στην εκπαίδευση, την επαγγελματική κατάρτιση, την απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις. Στο κεφάλαιο που ακολουθεί παρατίθεται η διαχρονική εξέλιξη της γυναίκας στην αγορά εργασίας, οι κυριότεροι κλάδου που δραστηριοποιούνται επαγγελματικά οι γυναίκες στην αγορά εργασίας της Ελλάδος, οι δυνητικές επιπτώσεις του ψηφιακού μετασχηματισμού στην αγορά εργασίας γενικότερα, και στις γυναίκες ειδικότερα, και τέλος η σημαντικότητα απόκτησης ψηφιακών δεξιοτήτων από τους γυναίκες, ώστε να αντιμετωπιστεί το μισθολογικό χάσμα και ο διαχωρισμός της επαγγελματικής αποκατάστασης, βάση φυλετικού διαχωρισμού.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Οι έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί έως τώρα και διερευνούν την επίδραση της ψηφιοποίησης στις θέσεις εργασιακής απασχόλησης, από την οπτική του φύλου, αναδεικνύουν τις σημαντικές διαφοροποιήσεις των δύο φύλων, αναφορικά με την μελλοντική τους εξέλιξη στις εργασίες τους. Οι διαφοροποιήσεις σχετίζονται με τον υψηλό βαθμό συγκέντρωσης τους σε συγκεκριμένους τομείς απασχόλησης και επαγγέλματα, καθώς και σε συγκεκριμένες διοικητικές και διευθυντικές θέσεις ευθύνης (Λαπατσιώρας et al., 2020). Παρά το γεγονός ότι η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας έχει αυξηθεί σημαντικά τις τελευταίες δεκαετίες στα κράτη – μέλη της *Ευρωπαϊκής Ένωσης*, υστερεί σημαντικά από το αντίστοιχο ποσοστό συμμετοχής των ανδρών στην αγορά εργασίας. Το 2018, στις ηλικίες 20 – 64 ετών η καταγεγραμμένη διαφορά στο ποσοστό συμμετοχής άγγιξε το 12%, με τις γυναίκες να συμμετέχουν κατά 67% στην αγορά εργασίας και τους άνδρες κατά 79% (EIGE, 2020), με τον φυλετικό διαχωρισμό της εργασιακής απασχόλησης να εξακολουθεί να βρίσκεται σε υψηλά επίπεδα.

Σύμφωνα, με το Ευρωπαϊκό ινστιτούτο των δυο φύλων (EIGE) (2020) περίπου το 30% των γυναικών, εργάζονται στους τομείς της υγείας, της εκπαίδευσης και της πρόνοιας, σε αντίθεση με των ανδρών που φτάνει μόλις το 8% της εργασιακής τους απασχόλησης. Αναφορικά με τον κλάδο της υγείας, το 78% του ανθρώπινου δυναμικού στα κράτη – μέλη της *Ευρωπαϊκής Ένωσης* το 2019 αφορούσε γυναίκες, με το 13% να είναι ιατρικό προσωπικό, το 31% νοσηλευτικό προσωπικό, το 28% να απασχολείται στην προσωπική φροντίδα ασθενών και το υπόλοιπο 28% σε διάφορες άλλες βοηθητικές εργασίες παροχής υπηρεσιών υγείας και φροντίδας ασθενών (EUROSTAT, 2020). Ο επαγγελματικός κλάδος της τεχνολογίας πληροφοριών και επικοινωνίας (Τ.Π.Ε.) είναι ένας ανδροκρατούμενος κλάδος, με το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στον κλάδο να αγγίζει μόλις το 17%. Ταυτόχρονα, τα στοιχεία συμμετοχής του ανδρικού πληθυσμού που απασχολούνται στις επιστήμες, της μηχανικής και των μαθηματικών φτάνει στο 33%, πολύ υψηλότερο από το αντίστοιχο ποσοστό συμμετοχής των γυναικών που αγγίζει μόλις το 7% (EIGE, 2020).

2.1 Διαχρονική εξέλιξη γυναικών στην αγορά εργασίας

Στην ενότητα που ακολουθεί παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της στατιστικής διερεύνησης των μακροχρόνιων τάσεων που σχετίζονται με τη γυναικεία συμμετοχή στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα, το διάστημα 1961 – 2017. Πηγές των δεδομένων αποτέλεσαν η Εθνική Στατιστικής Υπηρεσίας της Ελλάδος και δεδομένα από έρευνες του εργατικού δυναμικού που έχουν υποκαταστήσει τα στοιχεία των απογραφών. Σύμφωνα με την ΕΛΣΤΑΤ, το 1961 το γυναικείο εργατικό δυναμικό της Ελλάδος ανέρχονταν σε 1.136.000 άτομα, με το 66% του πληθυσμού των γυναικών ηλικίας άνω των 14 ετών να μη

συμμετέχουν στο εργατικό δυναμικό. Ο γυναικείος οικονομικά μη ενεργός πληθυσμός αυξάνονταν μέχρι το 1991 και στη συνέχεια παρουσιάζει μια διαρκή διαχρονική μείωση. Τα στοιχεία των απογραφών δείχνουν ότι μετά το 1991, οι γυναίκες άνω των 14 ετών που βρίσκονται εκτός εργατικού δυναμικού μειώνονται συνεχώς και από 3.012.000 σε 2.626.000 χιλιάδες το 2017. Πιο συγκεκριμένα, την περίοδο 1961 – 2017, το γυναικείο εργατικό δυναμικό εξελίσσεται ως εξής (ΕΛΣΤΑΤ, 2021) :

- ✓ Το 1961 στο εργατικό δυναμικό αντιστοιχούσαν 50 γυναίκες ανά 100 άνδρες και το γυναικείο εργατικό δυναμικό μειώθηκε με ταχύτερο μάλιστα ετήσιο ρυθμό από το αντίστοιχο των ανδρών (μείωση 2.1% γυναικών έναντι μείωσης 0.3% των ανδρών)
- ✓ Μεταξύ 1961 και 1971, το ποσοστό ανεργίας του συνολικού εργατικού δυναμικού μειώθηκε σημαντικά από 5.5% σε 2.9%, με το ποσοστό ανεργίας των γυναικών να ξεπερνά το αντίστοιχο των ανδρών και να μειώνεται ταχύτερα από το αντίστοιχο των ανδρών
- ✓ Το διάστημα 1971 – 1981 το γυναικείο εργατικό δυναμικό αυξάνονταν με ετήσιο ρυθμό 0.6%, ποσοστό ίσο με το αντίστοιχο των ανδρών. Η ανεργία των γυναικών όμως αυξάνεται με πολύ ταχύτερο ρυθμό (5.8%) από το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών
- ✓ Τη δεκαετία του 1980 ο μέσος ετήσιος ρυθμός μεταβολής του γυναικείου εργατικού δυναμικού ήταν 2.7%, υψηλότερος από τον αντίστοιχο των ανδρών (0.3%), με τη γυναικεία απασχόληση να αυξάνεται με ετήσιο ρυθμό 2%. Η αύξηση της γυναικείας συμμετοχής στην αγορά εργασίας συνοδεύτηκε από αύξηση του αριθμού των γυναικών που αναζητούσαν και δεν έβρισκαν απασχόληση, με το ποσοστό ανεργίας των γυναικών να αυξάνεται σε 11.2%
- ✓ Την περίοδο 1991 - 2001 το γυναικείο εργατικό δυναμικό αυξήθηκε με ετήσιο ρυθμό 3.3%, ρυθμός υψηλότερος από τον αντίστοιχο των ανδρών 0.5%. Εξετάζοντας την πορεία της ανεργίας την περίοδο 1991 – 2001, το ποσοστό ανεργίας των γυναικών διαμορφώθηκε στο 13.3%
- ✓ Το ποσοστό της ανεργίας των γυναικών το 2011 άγγιξε το 21.5%, 6.4 ποσοστιαίες μονάδες υψηλότερο από το αντίστοιχο των ανδρών
- ✓ Την περίοδο 2011 – 2017, το γυναικείο και το ανδρικό εργατικό δυναμικό παρουσιάζουν μείωση, με το ανδρικό δυναμικό να μειώνεται με ταχύτερο ρυθμό έναντι του γυναικείου εργατικού δυναμικού

Από τη γενική εικόνα της παρουσίας των γυναικών στην απασχόληση και το εργατικό δυναμικό προκύπτει ότι σε όλη την περίοδο 1961 - 2017 το ποσοστό ανεργίας των γυναικών είναι συστηματικά υψηλότερο από εκείνο των ανδρών. Στον πίνακα που ακολουθεί

παρατίθεται η διαχρονική απασχόληση των γυναικών στον Ελλαδικό χώρο, την περίοδο 1961 – 2017, καθώς και οι ετήσιοι ρυθμοί μεταβολής της απασχόλησης, της ανεργίας και του εργατικού δυναμικού, ανά φύλο.

Πίνακας 2: Μέσοι ετήσιοι ρυθμοί μεταβολής της απασχόλησης, ανεργίας, και εργατικού δυναμικού (1961 – 2017) (Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2021)

| | 1961- 1971 | 1971- 1981 | 1981- 1991 | 1991- 2001 | 2001- 2011 | 2011- 2017 | 1961- 2017 |
|----------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Απασχόληση γυναίκες | -2,2% | 0,6% | 2,0% | 3,3% | 1,0% | -0,9% | 0,7% |
| Απασχόληση άνδρες | -0,1% | 1,0% | 0,1% | 0,5% | -0,8% | -1,5% | -0,1% |
| Απασχόληση σύνολο | -0,7% | 0,1% | 0,6% | 1,4% | -0,1% | -1,3% | 0,2% |
| Ανεργία γυναίκες | -9,7% | 6,0% | 10,4% | 4,6% | 7,0% | 3,3% | 3,4% |
| Ανεργία άνδρες | -5,5% | 4,6% | 5,5% | 5,4% | 4,4% | 1,8% | 2,7% |
| Ανεργία σύνολο | -7,2% | 5,1% | 7,5% | 5,0% | 5,7% | 2,6% | 3,0% |
| Εργατικό δυναμικό γυναίκες | -2,6% | 0,9% | 2,7% | 3,5% | 2,0% | 0,0% | 1,1% |
| Εργατικό δυναμικό άνδρες | -0,3% | 1,1% | 0,3% | 0,9% | -0,2% | -1,0% | 0,2% |
| Εργατικό δυναμικό σύνολο | -1,0% | 1,0% | 1,0% | 1,8% | 0,7% | -0,5% | 0,6% |

2.2 Διαχωρισμός του φύλο στην αγορά – ψηφιοποίηση

Οι απόψεις για την επίδραση του ψηφιακού μετασχηματισμού στον βαθμό εργασιακής απασχόλησης του γυναικείου φύλου και για τις θέσεις εργασίας που απειλούνται με αντικατάσταση, διαφοροποιούνται σημαντικά, καθώς σε αρκετές έρευνες αναδεικνύεται το συμπέρασμα πως οι γυναίκες διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο απώλειας των θέσεων εργασιακής απασχόλησης, συγκριτικά με τους άνδρες, ενώ σε άλλες μελέτες η πιθανότητα απώλειας ή ανάκτηση μιας θέσης εργασίας σε διάφορους επαγγελματικούς κλάδους είναι παρόμοια (Roberts et al., 2019). Ως εργασίες ρουτίνας (χειροκίνητη εργασία) νοούνται οι εργασίες που ακολουθούν συγκεκριμένους κανόνες και πραγματοποιούνται κυρίως από μηχανήματα, ενώ οι μη τυποποιημένες εργασίες (διανοητική – γνωστική εργασία) δεν έχουν σαφή περιεχόμενο εργασίας που μπορεί να προσδιοριστεί από υπολογιστικό κώδικα (Λαπατσιώρας et al., 2020). Σύμφωνα με έρευνα των Brussevich et al., (2018): « η ψηφιοποίηση αναμένεται να επιδράσει αρνητικά τις θέσεις εργασιακής απασχόλησης που κατέχουν οι γυναίκες, καθώς αυτές εκτελούν τυποποιημένες εργασίες ή εργασίες ρουτίνας, συγκριτικά με τους άνδρες, γεγονός που καθιστά τις προαναφερόμενες θέσεις εργασιακής απασχόλησης πιο ευάλωτες στην αυτοματοποίηση και τον ψηφιακό μετασχηματισμό ».

Οι τυποποιημένες θέσεις εργασίας σχετίζονται με συγκεκριμένους επαγγελματικούς κλάδους τυποποιημένων εργασιακών καθηκόντων και αφορούν εργασίες γραφείου, και χειρωνακτικές εργασίες και δραστηριότητες παραγωγικών διαδικασιών. Στις τυποποιημένες εργασίες απαιτούνται προσόντα μεσαίου και κατώτερου μορφωτικού επιπέδου, καθώς αυτές βασίζονται σωματική δραστηριότητα και περιέχουν εργασίες ρουτίνας. Χαρακτηριστικά είναι τα επαγγέλματα των οικιακών βοηθών, καθαριστριών και σερβιτόρων, στα οποία δραστηριοποιούνται επαγγελματικά πλήθος γυναικών (Roberts et al., 2019). Αρκετές από τις υποστηρικτικές εργασίες υποκαθίστανται σε μεγάλο βαθμό από την τεχνολογία, γεγονός που οδηγεί σε απώλειες θέσεων εργασιακής απασχόλησης για τις γυναίκες, ενώ διάφορες άλλες εργασίες μετασχηματίζονται ψηφιακά και απαιτούν από το εργατικό δυναμικό υψηλότερης εξειδίκευσης εργασίες. Η εισαγωγή νέων τεχνολογιών και η ραγδαία τεχνολογική ανάπτυξη συνδέθηκε με την σταδιακή μείωση υποστηρικτικών εργασιών γραφείου και τη μείωση εργασιών διοικητικής υποστήριξης, καθώς και με μειωμένη διαθεσιμότητα θέσεων εργασιακής απασχόλησης σε επαγγελματικούς κλάδους, όπως το λιανικό εμπόριο και οι χρηματοοικονομικές υπηρεσίες, στους οποίους απασχολούνταν τα τελευταία χρόνια αρκετές γυναίκες (EIGE, 2020).

Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην αγορά εργασίας των Ηνωμένων Πολιτειών Αμερικής αναδείχθηκε το συμπέρασμα πως η αυτοματοποίηση επιδρά αρνητικά περισσότερο σε άνδρες με χαμηλά επαγγελματικά προσόντα, ενώ η επίδραση της αυτοματοποίησης στην εργασιακή απασχόληση των γυναικών αναμένεται να είναι αρνητική τόσο στις χαμηλόμισθες όσο στις υψηλότερα αμειβόμενες θέσεις εργασιακής απασχόλησης. Ο υφιστάμενος καταμερισμός στην αγορά εργασίας των Ηνωμένων Πολιτειών Αμερικής τοποθετεί τις γυναίκες σε επαγγέλματα με τον υψηλότερο κίνδυνο τεχνολογικής υποκατάστασης (Institute for Women's Policy Research, 2019). Σύμφωνα με την Εθνική Στατιστική Υπηρεσία του Ηνωμένου Βασιλείου (ONS) (2019): « οι γυναίκες διατρέχουν υψηλότερο κίνδυνο απώλειας της θέσης εργασίας τους, εξαιτίας των τεχνολογικών αλλαγών, με τις εκτιμήσεις να κάνουν λόγο για απώλεια θέσεων εργασίας 1.5 εκατομμυρίου λόγω αυτοματοποίησης, εκ των οποίων πάνω από το 70% αφορά γυναίκες ». Επιπρόσθετα, οι γυναίκες συνεχίζουν να αποτελούν μειοψηφία σε επαγγέλματα με προοπτικές ανάπτυξης και δυσκολία αυτοματοποίησης (μηχανικοί, διευθυντικά στελέχη), για τα οποία εκτιμάται ότι η ανάπτυξη της τεχνολογίας θα οδηγήσει σε αύξηση της ζήτησής τους. Επομένως, το περιορισμένο ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στους προαναφερόμενους επαγγελματικούς κλάδους δημιουργεί ανησυχίες απώλειας των υφιστάμενων θέσεων εργασιακής απασχόλησης που κατέχουν και αδυναμίας διεκδίκησής τους μελλοντικά (Brussevich et al., 2018).

Σε έρευνα των Dengler & Tisch (2020) υποστηρίζεται ότι, σε μακροπρόθεσμο επίπεδο, οι άνδρες δύνανται να αντιμετωπίσουν υψηλότερο κίνδυνο, αναφορικά με την αντικατάσταση της εργασίας τους από τα αυτοματοποιημένα τεχνολογικά συστήματα, συγκριτικά με τις γυναίκες. Πιο συγκεκριμένα, επαγγελματικοί κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας (κατασκευές, βιομηχανία, αποθήκευση, μεταφορά) και επαναλαμβανόμενων εργασιακών καθηκόντων (συναρμολογητές, κατασκευαστές), στους οποίους δραστηριοποιούνται επαγγελματικά κυρίως άνδρες, είναι πιο ευάλωτοι κατά τις διαδικασίες αντικατάστασης των εργασιακών καθηκόντων από ψηφιακές τεχνολογίες (Mc Kinsey & Company, 2019). Ο βαθμός εργασιακής απασχόλησης των γυναικών στους προαναφερόμενους επαγγελματικούς κλάδους είναι περιορισμένη, με τις γυναίκες να εμφανίζουν υψηλούς βαθμούς συγκέντρωσης σε επαγγέλματα εκπαίδευσης και υγείας, στα οποία απαιτούνται εργασιακές δεξιότητες που δύσκολα μπορούν να αυτοματοποιηθούν (PwC, 2019). Σύμφωνα με την έρευνα των Dengler & Tisch (2020) : « παρατηρείται στατιστικά σημαντική και θετική συσχέτιση ανάμεσα στην αντικατάσταση, λόγω ψηφιακού μετασχηματισμού, των χειρονακτικών εργασιών και το ανδρικό φύλο. Επιπρόσθετα, η ψηφιοποίηση δεν επηρεάζει τα επαγγέλματα ψυχοκοινωνικής φύσεως που δραστηριοποιούνται επαγγελματικά κυρίως γυναίκες και στα οποία αναμένεται να αυξηθεί η ζήτηση, εξαιτίας διαφόρων δημογραφικών εξελίξεων, όπως η γήρανση του γενικού πληθυσμού ».

Η διαφοροποίηση στις επαγγελματικές αμοιβές ανάμεσα σε γυναίκες και άνδρες αποτελεί βασική παράμετρος υποστήριξης της εκτίμησης για υψηλότερο κίνδυνο απώλειας θέσης εργασιακής απασχόλησης των γυναικών, λόγω αυτοματοποίησης, με την χαμηλόμισθό των γυναικών να επιδρά αρνητικά στην ταχύτητα αυτοματοποίησης ενός επαγγέλματος (Howcroft & Rubery, 2018). Οι χαμηλές αμοιβές σε ορισμένους επαγγελματικούς κλάδους που δραστηριοποιούνται κυρίως γυναίκες (οικιακοί βοηθοί, υπηρεσίες φροντίδας) αποτελούν παράγοντα επιβράδυνσης του ρυθμού εισαγωγής του ψηφιακού μετασχηματισμού, καθώς σε περιπτώσεις που το κόστος εργασίας είναι χαμηλό, η ψηφιοποίηση χαρακτηρίζεται από υψηλές δαπάνες και χαμηλούς δείκτες απόδοσης (Rubery, 2018). Ο προαναφερόμενος παράγοντας του χάσματος αμοιβών δύναται να προστατεύσει τις γυναίκες, βραχυπρόθεσμα, από την απώλεια θέσεων εργασιακής απασχόλησης, με το μισθολογικό χάσμα ανδρών και γυναικών σε ίδιο επάγγελμα να οδηγεί στη δημιουργία νέων ευκαιριών απασχόλησης σε ανδροκρατούμενα επαγγέλματα που εισάγονται νέες ψηφιακές τεχνολογίες. Σε τέτοιες περιπτώσεις ευνοείται η πρόσληψη γυναικών σε νέες θέσεις εργασίας με χαμηλούς μισθούς και αντιμετωπίζεται αποτελεσματικά ο διαχωρισμός, με βάση το φύλο, στην αγορά εργασίας (Rubery, 2018). Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί ο κλάδος των προγραμματιστών ηλεκτρονικών υπολογιστών του τριτογενή τομέα παροχής υπηρεσιών, στον οποίο παρατηρείται αύξηση του ποσοστού πρόσληψης περισσότερων γυναικών, με μισθούς

χαμηλότερους από τους μισθούς των προκατόχων ανδρών προγραμματιστών (Howcroft & Rubery, 2018).

Σε έρευνα του Rouliaka (2018) υποστηρίζεται πως το υψηλό επίπεδο τεχνικών και αριθμητικών δεξιοτήτων που διαθέτουν οι άνδρες σε ορισμένα επαγγέλματα δεν μειώνει τον κίνδυνο αντικατάστασής τους από τις μηχανές, καθώς οι προαναφερόμενες δεξιότητες σχετίζονται άμεσα με διαδικασίες αυτοματοποίησης και ψηφιακού μετασχηματισμού. Στην αντίπερα όχθη, σε επαγγέλματα που δραστηριοποιούνται κυρίως γυναίκες, με χαρακτηριστικά και δεξιότητες επικοινωνίας, οργάνωσης και προγραμματισμού αντιμετωπίζουν μικρότερο κίνδυνο αυτοματοποίησης της εργασίας τους (Rouliakas, 2018). Ορισμένα επαγγέλματα και καθήκοντα εργασίας είναι πιο εκτεθειμένα στην αυτοματοποίηση, με τις επαναλαμβανόμενες σωματικές εργασίες και τις συνηθισμένες γνωστικές εργασίες να αντιμετωπίζουν την απειλή της αυτοματοποίησης, ενώ οι εργασίες που απαιτούν πιο πολύπλοκες γνωστικές, κοινωνικές και συναισθηματικές δεξιότητες είναι λιγότερο πιθανό να αντικατασταθούν από τεχνολογικές εφαρμογές (World Economic Forum, 2016). Πιο συγκεκριμένα, οι άνδρες που εκπροσωπούνται σε χειρωνακτικές εργασίες (τεχνίτες, χειριστές μηχανών) αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο απώλειας της θέσης εργασίας τους κατά 40%, ενώ οι γυναίκες που εκπροσωπούνται σε επαγγέλματα με τυποποιημένες γνωστικές εργασίες (υπάλληλοι γραφείου, υπάλληλοι τραπεζών) έχουν υψηλότερο κίνδυνο απώλειας της θέσης εργασίας τους, εξαιτίας των τεχνολογικών αλλαγών και της αυτοματοποίησης. Ο διαχωρισμός με βάση το φύλο στην αγορά εργασίας οδηγεί τις γυναίκες στην αδυναμία διεκδίκησης καλύτερων θέσεων εργασίας και αύξησης του ποσοστού εργασιακής συμμετοχής τους σε κλάδους των επιστημών, τα τεχνολογίας, των μαθηματικών και της μηχανικής (World Economic Forum, 2020).

Σε έρευνα των Piasna & Drahokoupil (2017) διερευνήθηκε ο αντίκτυπος της ψηφιοποίησης στον διαχωρισμό με βάση το φύλο στην αγορά εργασίας και εντοπίστηκε η ισχυρή επίδραση της ψηφιοποίησης στη δομή και τις μορφές εργασίας, καταλήγοντας στο βασικό συμπέρασμα πως ο μετασχηματισμός της επαγγελματικής δομής της *Ευρωπαϊκής Ένωσης* δεν ωφέλησε τις *επαγγελματικές* κατηγορίες. Σύμφωνα με τους Piasna & Drahokoupil (2017) « η απώλεια θέσεων εργασιακής απασχόλησης σε ανδροκρατούμενους επαγγελματικούς κλάδους (οικοδόμοι, μεταλλουργοί, χειριστές μηχανημάτων, οδηγοί, ανθρακωρύχοι) οδήγησε στη δημιουργία θέσεων εργασιακής απασχόλησης σε άλλους ανδροκρατούμενους τομείς (εργαζόμενοι στα ηλεκτρολογικά και ηλεκτρονικά επαγγέλματα). Επιπρόσθετα, οι γυναίκες που εκτελούσαν χειρωνακτικές εργασίες επηρεάστηκαν λιγότερο από την εξαφάνιση θέσεων εργασιακής απασχόλησης, με τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας να αναμένεται να χειροτερέψει και τις υφιστάμενες ανισότητες να αναμένεται να ενταθούν, αν δεν υιοθετηθούν πολιτικές προς

όφελος των γυναικών για να αξιοποιηθούν οι δυνατότητες που προσφέρουν οι νέες τεχνολογίες
».

2.3 Η διάσταση της εκπαίδευσης

Η αυτοματοποίηση των θέσεων εργασιακής απασχόλησης και η ψηφιοποίηση των εργασιακών δραστηριοτήτων, εξαιτίας των νέων τεχνολογιών σχετίζεται άμεσα με το μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων, με τα χειρωνακτικά επαγγέλματα, στα οποία περιλαμβάνονται εργασιακές δραστηριότητες ρουτίνας, να απειλούνται περισσότερο από την ψηφιοποίηση. Στα προαναφερόμενα επαγγέλματα συγκεντρώνεται συνήθως εργατικό δυναμικό χαμηλού μορφωτικού επιπέδου και χαμηλών δεξιοτήτων. Σε έρευνα των Nedelkoska & Quintini (2018) αναφέρεται ότι : *« δεν έχουν βρεθεί στοιχεία και δεδομένα που να υποστηρίζουν την υπόθεση ότι η τεχνητή νοημοσύνη έχει ήδη μετρήσιμο αντίκτυπο στην ασφάλεια των θέσεων εργασίας επαγγελματιών που χαρακτηρίζονται από υψηλά επίπεδα εκπαίδευσης και δεξιοτήτων, ενώ στην αντίπερα όχθη η τεχνητή νοημοσύνη φαίνεται να επηρεάζει σημαντικά εργασίες χαμηλών δεξιοτήτων »*. Τα επαγγέλματα που διατρέχουν υψηλότερο κίνδυνο αυτοματοποίησης είναι εκείνα που απασχολούνται νέες (16-19 ετών) και λιγότερο μορφωμένες γυναίκες ή μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενες, άνω των 40 ετών (Brussevich et al.,2018). Σε έρευνα του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας (ILO, 2016), η οποία πραγματοποιήθηκε σε πέντε μεγάλες χώρες της Ασίας, αναφέρεται ότι το μορφωτικό επίπεδο συνδέεται με διαφορετικές πιθανότητες άσκησης εργασιών υψηλού κινδύνου αυτοματοποίησης από τις γυναίκες. Πιο συγκεκριμένα, οι εργαζόμενες γυναίκες πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης εμφανίζουν υψηλότερες πιθανότητες κινδύνου υποκατάστασης της εργασίας τους κατά 10% με 30%, συγκριτικά με τις πιθανότητες κινδύνου υποκατάστασης των εργαζομένων γυναικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Κατά συνέπεια, στις εργαζόμενες πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης οι πιθανότητες κινδύνου υποκατάστασης της εργασίας, λόγω αυτοματοποίησης ή ψηφιοποίησης, αυξάνονται σημαντικά, έναντι των πιθανοτήτων κινδύνου υποκατάστασης της εργασίας γυναικών μετά – δευτεροβάθμιας ή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ILO, 2016).

Το χαμηλό μορφωτικό επίπεδο θεωρείται και για τα δύο φύλα παράγοντας απώλειας μιας θέσης εργασιακής απασχόλησης, με την ψηφιοποίηση να δύναται να επηρεάσει εξίσου αρνητικά άνδρες και γυναίκες χαμηλού μορφωτικού επιπέδου, οι οποίοι δραστηριοποιούνται επαγγελματικά σε κλάδους που περιλαμβάνουν εργασιακές δραστηριότητες που υποκαθιστούνται πολύ εύκολα (PwC, 2019). Σύμφωνα με τη μελέτη PwC (2019): *« μέχρι το 2037 οι πιο ευάλωτοι σε αντικατάσταση εργαζόμενοι θα είναι άνδρες χαμηλού μορφωτικού*

επιπέδου, με τις προβλέψεις να κάνουν λόγο για ποσοστά άνω του 50% του συνολικού πληθυσμού που διατρέχει κίνδυνο υποκατάστασης της εργασίας, λόγω ψηφιοποίησης. Με μικρότερα ποσοστά κινδύνου υποκατάστασης της εργασίας ακολουθούν, άνδρες μεσαίου μορφωτικού επιπέδου, ενώ μικρότερα είναι τα ποσοστά θέσεων εργασίας που κατέχονται από γυναίκες χαμηλού και μεσαίου μορφωτικού που δύναται να αντικατασταθούν από αυτοματοποιημένα συστήματα ». Οι άνδρες χαμηλού μορφωτικού επιπέδου είναι πιο ευάλωτοι στις τεχνολογικές αλλαγές, καθώς απασχολούνται κυρίως σε κλάδους (μεταφορές, αποθήκευση, μεταποίηση) που έχει ήδη υιοθετηθεί αυτοματοποιημένες διαδικασίες. Σε μακροπρόθεσμο επίπεδο, οι εργαζόμενοι υψηλού μορφωτικού επιπέδου αντιμετωπίζουν μικρότερο κίνδυνο αντικατάστασης, λόγω αυτοματοποίησης, με ορισμένες εξαιρέσεις. Οι γυναίκες υψηλού μορφωτικού επιπέδου που εκτελούν καθήκοντα γραφείου, βραχυπρόθεσμα, πιο ευάλωτες από αντίστοιχου εκπαιδευτικού επιπέδου άνδρες που εκτελούν αναλυτικές εργασίες (PwC, 2019). Σε γενικές γραμμές, οι περισσότερες προσεγγίσεις υποστηρίζουν ότι η τριτοβάθμια εκπαίδευση και η διά βίου μάθηση συμβάλλουν στην ανάπτυξη εργασιακών ικανοτήτων και δεξιοτήτων, οι οποίες είναι αναγκαίες για θέσεις εργασιακής απασχόλησης που απαιτούν υψηλά επίπεδα αντίληψης, κοινωνικής νοημοσύνης και υψηλά επίπεδα ικανοτήτων που δεν μπορούν να αυτοματοποιηθούν (ILO, 2016).

Παρά την πρόοδο που καταγράφεται στην αγορά εργασίας τις τελευταίες δεκαετίες, εξακολουθεί να υφίσταται έντονος διαχωρισμός των φύλων στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση. Πιο συγκεκριμένα, το 2018 στο σύνολο του πληθυσμού αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης των κρατών – μελών της Ευρώπης, οι γυναίκες κατέγραφαν υψηλότερα ποσοστά (14%) στον τομέα επιχειρήσεις, διοίκηση και δίκαιο, έναντι των ανδρών (10.8%), στον τομέα υγεία και πρόνοια με 10.2%, έναντι 3.5% των ανδρών, στην εκπαίδευση με 8.2%, έναντι 2.1% των ανδρών, στις τέχνες και ανθρωπιστικές επιστήμες με 7%, έναντι 3% των ανδρών και στις κοινωνικές επιστήμες, δημοσιογραφία και πληροφόρηση με 6.3%, έναντι 2.8% των ανδρών. Στην αντίπερα όχθη, οι άνδρες πτυχιούχοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης υπερτερούσαν στον τομέα μηχανική, παραγωγή, κατασκευή με 10.9%, έναντι 4.3% των γυναικών και στις τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνιών με 3%, έναντι 0.8% των γυναικών. Στους τομείς των φυσικών επιστημών, της στατιστικής και των μαθηματικών ο αριθμός των αποφοίτων ανδρών ήταν οριακά μεγαλύτερος από τον αντίστοιχο των γυναικών, ενώ στους τομείς γεωργία, δασοκομία, αλιεία και κτηνιατρική, ο αριθμός πτυχιούχων είναι περίπου ο ίδιος σε γυναίκες και άνδρες (Παϊδούση, 2020). Ακόμα μεγαλύτερο είναι το φυλετικό χάσμα στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (Ε.Ε.Κ.) στις επιστήμες, τεχνολογία, μηχανική, μαθηματικά (S.T.E.M.) και στην εκπαίδευση, υγεία και πρόνοια. Την δεκαετία του 2010 παρατηρείται μια πτωτική τάση των αποφοίτων γυναικών Ε.Ε.Κ. στις S.T.E.M., με τις γυναίκες να αποτελούν μόλις το 14% των αποφοίτων επαγγελματικής

εκπαίδευσης στις S.T.E.M. και τους άνδρες μόλις το 15% των αποφοίτων στην εκπαίδευση, υγεία και πρόνοια, την περίοδο 2013 – 2015 (Παιδούση, 2020).

Ο διαχωρισμός των φύλων στην εκπαίδευση αποτελεί κομβικό παράγοντα αναπαραγωγής του διαχωρισμού στην αγορά εργασίας, καθώς και παράγοντας που επιδρά σημαντικά στη διατήρηση, την απώλεια και την κατάκτηση νέων θέσεων εργασιακής απασχόλησης, λόγω αυτοματοποίησης. Οι γυναίκες υπό - εκπροσωπούνται σε εκπαιδευτικούς τομείς, όπως η πληροφορική, η μηχανική και η τεχνολογία, και θεωρούνται για τη νέα ψηφιακή πραγματικότητα και την απασχόληση σε νέες θέσεις εργασίας, οι οποίες δημιουργούνται από την εισαγωγή των νέων τεχνολογιών. Καθώς η ζήτηση για νέες ψηφιακές ειδικότητες μεγαλώνει και η προσφορά είναι λιγότερη, η πορεία των γυναικών στις προαναφερόμενες ειδικότητες οδηγεί στην κάλυψη της ζήτησης και την αύξηση των δεικτών εργασιακής τους απασχόλησης, καθώς οι τεχνολογικές εξελίξεις δημιουργούν ζήτηση για εργατικό δυναμικό με μεγαλύτερη ικανότητα διαχείρισης νέων τεχνολογιών στην εργασιακή τους καθημερινότητα. Σύμφωνα με το ινστιτούτο για την ισότητα φύλων (EIGE, 2020) : « παρά το γεγονός ότι το 71% των εργαζομένων διαθέτουν σταθερούς και φορητούς υπολογιστές, smart – phones, tablets και διάφορες άλλες φορητές συσκευές στην εργασία τους, οι γυναίκες χρησιμοποιούν τις ψηφιακές τεχνολογίες λιγότερο, συγκριτικά με τους άνδρες ». Η προαναφερόμενη κατάσταση αποτελεί εμπόδιο στην απασχόληση των γυναικών σε επαγγέλματα που εξαρτώνται από τη χρήση ψηφιακών τεχνολογιών, με τις γυναίκες, στο άμεσο μέλλον, να διατρέχουν υψηλότερο κίνδυνο αντικατάστασης από αυτοματοποιημένα συστήματα, σε σχέση με τους άνδρες (EIGE, 2020).

2.4 Απασχόληση των γυναικών στην Ελλάδα και ψηφιοποίηση

Η Ελλάδα σύμφωνα με τον δείκτη DESI (2020) κατακτά την προτελευταία θέση ως προς την ψηφιακή ωριμότητα σε σχέση με τα άλλα ευρωπαϊκά κράτη και κατατάσσεται στις τελευταίες θέσεις, αναφορικά με την ψηφιακή της ωριμότητά και τον επίπεδο που ενσωματώνει τις ψηφιακές τεχνολογίες στον ιδιωτικό και τον δημόσιο κλάδο (European Commission, 2020). Η υιοθέτηση των ψηφιακών δεξιοτήτων κατά τη διάρκεια της πανδημίας άλλαξε ριζικά την αγορά εργασίας, με τον ψηφιακό μετασχηματισμό στον τομέα της απασχόλησης να αποκτά περισσότερη βαρύτητα για το ελλαδικό χώρο. Η διερεύνηση των συνεπειών της ψηφιοποίησης στους δείκτες εργασιακής απασχόλησης των γυναικών παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον, καθώς συνδέεται άμεσα με την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας. Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE, 2020): « όσο υψηλότερο είναι το ποσοστό των γυναικών με ψηφιακές δεξιότητες, τόσο

υψηλότερη είναι η ισότητα μεταξύ των φύλων σε διάφορους τομείς (εργασία, οικονομία) ». Τα χαμηλότερα ποσοστά γυναικών με ψηφιακές δεξιότητες στην Ευρώπη καταγράφονται σε χώρες, όπως η Ρουμανία, η Ιταλία, η Πολωνία, η Ελλάδα και η Βουλγαρία (EIGE, 2020)

2.4.1 Καταμερισμός εργασίας βάση φύλου και μορφωτικού επιπέδου εργαζομένων

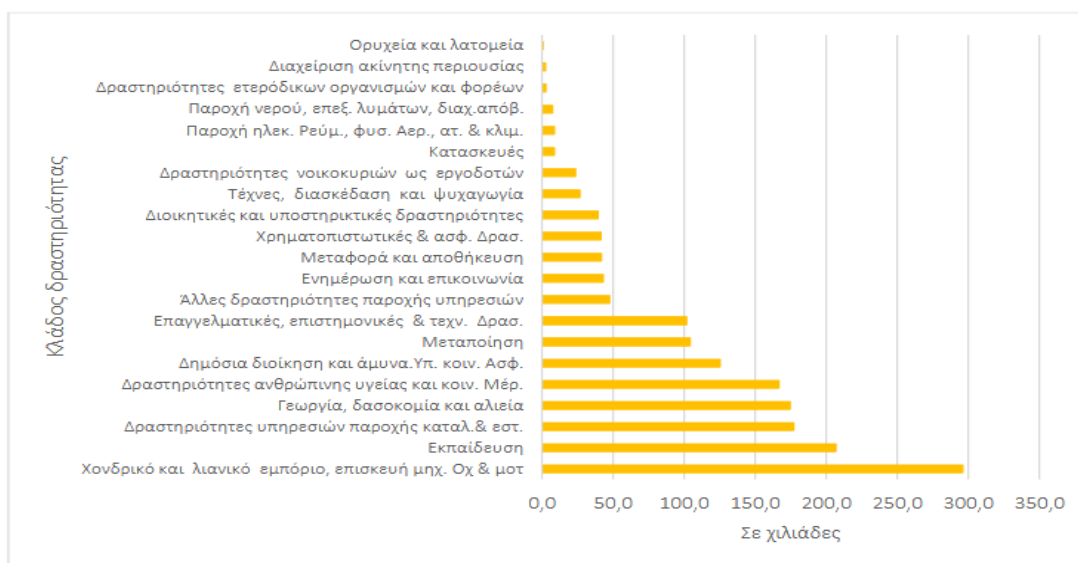
Θέτοντας ως έτος αναφοράς το 2019, καθώς το έτος 2020 , εξαιτίας της πανδημικής κρίσης ,φανέρωσε ορισμένες στρεβλώσεις στον τομέα της αγοράς εργασίας και λειτουργούσε κάτω από ιδιαίτερες συνθήκες, ο δείκτης (ποσοστό) εργασιακής απασχόλησης των γυναικών, ηλικίας 15 έως 64 ετών, άγγιξε το 47.3%, ποσοστό χαμηλότερο του αντίστοιχου 65.9% της εργασιακής απασχόλησης των ανδρών, με τη διαφορά να αγγίζει τις 18.6 ποσοστιαίες μονάδες. Την προαναφερόμενη περίοδο η ανεργία ανδρών και γυναικών άγγιξε το 14.1% και 21.7%, αντίστοιχα (Deloitte, 2020). Το υψηλότερο ποσοστό συγκέντρωσης εργαζομένων γυναικών και ανδρών, για το προαναφερόμενο έτος (2019), καταγράφηκε στον κλάδο του χονδρικού και λιανικού εμπορίου, με τα ποσοστά απασχόλησης γυναικών και ανδρών στο σύνολο της συνολικής απασχόλησης, ανά κατηγορία φύλου, να αγγίζουν το 18% και το 17.5%, αντίστοιχα (Ελληνική Στατιστική Αρχή, 2021).

Πίνακας 3: ποσοστά απασχολούμενων γυναικών και ανδρών, ανά κλάδο δραστηριότητας, επί του συνόλου (2019) (Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2021)

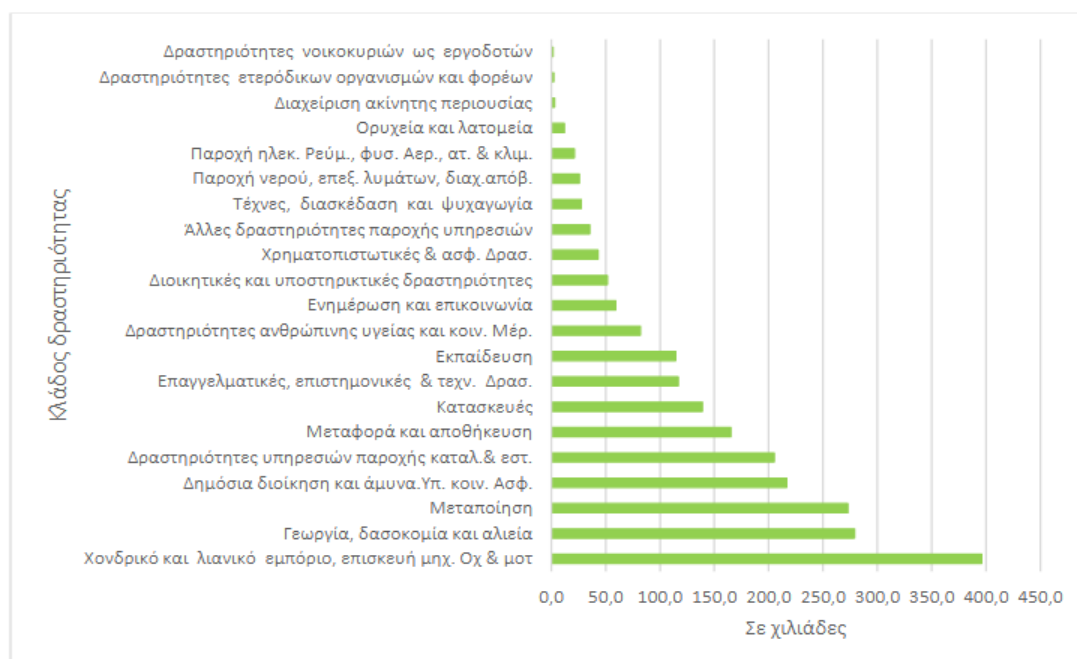
| Κλάδοι δραστηριότητας | Γυναίκες | Άνδρες |
|--|----------|--------|
| Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσυκλετών | 18,0 | 17,5 |
| Εκπαίδευση | 12,6 | 5,0 |
| Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και εστίασης | 10,8 | 9,0 |
| Γεωργία, δασοκομία και αλιεία | 10,6 | 12,3 |
| Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας και κοινωνική μέριμνα | 10,1 | 3,6 |
| Δημόσια διοίκηση και άμυνα. Υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση | 7,6 | 9,5 |
| Μεταποίηση | 6,3 | 12,0 |
| Επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες | 6,2 | 5,1 |
| Μεταφορά και αποθήκευση | 2,5 | 7,3 |
| Κατασκευές | 0,5 | 6,1 |

Επιπρόσθετα, το 12.56% των εργαζόμενων γυναικών δραστηριοποιείται επαγγελματικά στον τομέα της εκπαίδευσης, ενώ για τους άνδρες ο κλάδος με τη δεύτερη υψηλότερη συγκέντρωση απασχόλησης είναι ο κλάδος της δασοκομίας, της αλιείας και της γεωργίας, με

ποσοστό της τάξης του 12.31%. Το 10.76% των εργαζομένων γυναικών δραστηριοποιείται στον τομέα της εστίασης, το 12.04% των ανδρών απασχολείται στον κλάδο της μεταποίησης και ακολουθεί για τις γυναίκες εργαζόμενες ο ενιαίος κλάδος της δασοκομίας, της αλιείας και της γεωργίας (10.61%) και για τους άνδρες ο τομέας της δημόσιας διοίκησης και άμυνας (9.5%). Κλείνοντας, το υψηλότερο επίπεδο εργαζόμενων γυναικών είναι ο τομέας της υγείας και της κοινωνικής μέριμνας με (10.13%) και για τους άνδρες ο χώρος εστίασης με (9.03%) (Ελληνική Στατιστική Αρχή, 2021).



Διάγραμμα 1: Αριθμός απασχολούμενων γυναικών ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας (2019) (Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2021)



Διάγραμμα 2: Αριθμός απασχολούμενων ανδρών ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας (2019) (Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2021)

Αναφορικά με το επίπεδο εκπαίδευσης για το έτος αναφοράς 2019, το 93.4% των ανδρών και το 95.7% των γυναικών, ηλικίας 20 έως 24 ετών, είναι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Το ποσοστό των γυναικών, ηλικίας 30 έως 34, κατόχων πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αγγίζει το 49.3%, υψηλότερο από το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών 36.7%. Το προαναφερόμενο ποσοστό γυναικών – αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης καταγράφηκε σημαντική άνοδο από το 2002 (24.9%) έως και το 2018 (51.3%), ενώ των ανδρών η αυξητική τάση καταγράφει μικρότερο ρυθμό, περίπου από 22 % το 2002 σε 37.5% το 2018. Αξίζει εδώ να τονιστεί ότι το έτος αναφοράς 2019 είναι η πρώτη χρονιά που το ποσοστό (59.8%) των νέων αποφοίτων γυναικών, τουλάχιστον δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, που εργάζονται είναι υψηλότερο από το αντίστοιχο των ανδρών (58.9%) (EUROSTAT, 2020). Σε μεγάλα επίπεδα είναι και τα στοιχεία των γυναικών όσων αφορά το ρόλο τους ως διδάκτορες , περίπου το 50% των νεαρών διδασκόντων κατέχει τέσσερα από τα έξι επιστημονικά πεδία για το 2018, με το λιγότερο ποσοστό να αποδίδεται στο επιστημονικό πεδίο των επιστημών μηχανικού και τεχνολογίας (Ε.Κ.Τ., 2020).

Πίνακας 4: ποσοστό (%) γυναικών νέων διδασκόντων σε έξι κύρια επιστημονικά πεδία (2015 – 2018) (Πηγή: Ε.Κ.Τ., 2020)

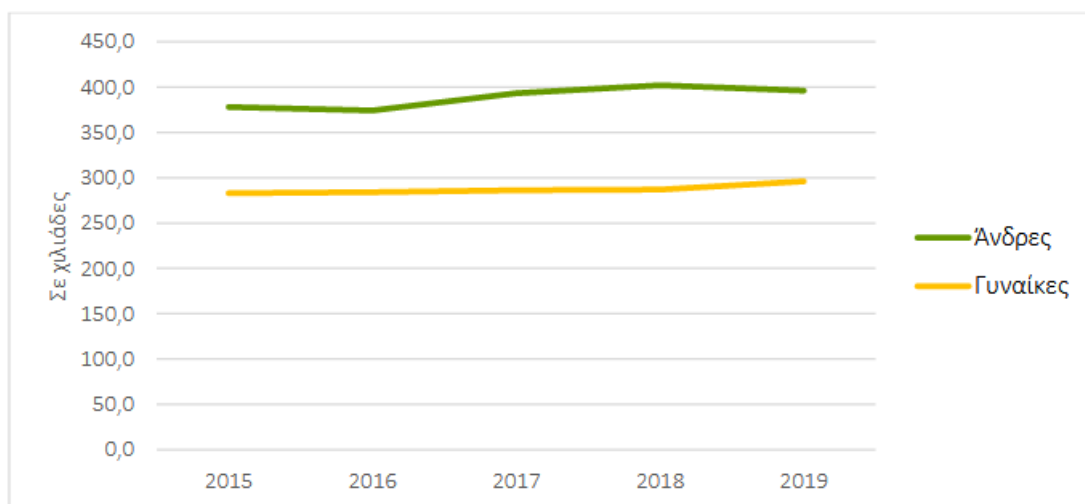
| Επιστημονικά πεδία | % |
|-------------------------------------|------|
| Ανθρωπιστικές Επιστήμες και Τέχνες | 58,9 |
| Κοινωνικές Επιστήμες | 52,2 |
| Γεωργικές Επιστήμες και Κτηνιατρική | 57,9 |
| Ιατρική και Επιστήμες Υγείας | 52,4 |
| Επιστήμες Μηχανικού και Τεχνολογία | 33,9 |
| Φυσικές Επιστήμες | 48,6 |

Το μεγαλύτερο μέρος των εργαζόμενων γυναικών δραστηριοποιείται επαγγελματικά σε κλάδους δραστηριότητας που διατρέχουν, βάση των τωρινών εκτιμήσεων, μικρό κίνδυνο καθολικής αντικατάστασής τους, λόγω ψηφιοποίησης. Επιπρόσθετα, οι γυναίκες στην Ελλάδα κατέχουν περισσότερα εκπαιδευτικά προσόντα και ψηφιακές δεξιότητες, πράγμα που οδηγεί στην απόκτηση πιο ποιοτικών θέσεων εργασιακής απασχόλησης. Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, αναφορικά το μέλλον της εργασίας των

γυναικών και τους κινδύνους αυτοματοποίησης και ψηφιοποίησης των επαγγελμάτων, σε ορισμένες χώρες της Ευρώπης οι γυναίκες είναι πιο ευάλωτες στον κίνδυνο απώλειας της θέσης εργασιακής τους απασχόλησης, συγκριτικά με τους άνδρες, ενώ σε χώρες, όπως η Ελλάδα, η Γαλλία και η Ολλανδία, καταγράφονται περίπου ίδιες πιθανότητες απώλειας θέσης εργασίας σε άνδρες και γυναίκες, λόγω ψηφιοποίησης (EIGE, 2020). Σε έρευνα του φορέα PwC (2018) αναφέρονται τα εξής : « οι γυναίκες στην Ελλάδα διατρέχουν υψηλότερο κίνδυνο απώλειας των θέσεων εργασίας τους, λόγω ψηφιοποίησης, με την προαναφερόμενη κατάσταση μακροπρόθεσμα έως και το 2030 να αναμένεται να αντιστραφεί σε βάρος των ανδρών, καθώς το 27% των θέσεων απασχόλησης που κατέχουν οι άνδρες προβλέπεται να αυτοματοποιηθεί, σε αντίθεση με το 18% των θέσεων που απασχολείται ο γυναικείος πληθυσμός ». Η προαναφερόμενη εκτίμηση οφείλεται στο γεγονός ότι οι άνδρες εργαζόμενοι της χώρας απασχολούνται σε επαγγελματικούς τομείς με μεγάλη πιθανότητα αντικατάστασης της εργασίας τους από μηχανές, ενώ οι γυναίκες που απασχολούνται κυρίως σε τομείς (υγείας, και εκπαίδευσης) απαιτούνται προσωπικές και κοινωνικές δεξιότητες (PwC, 2018).

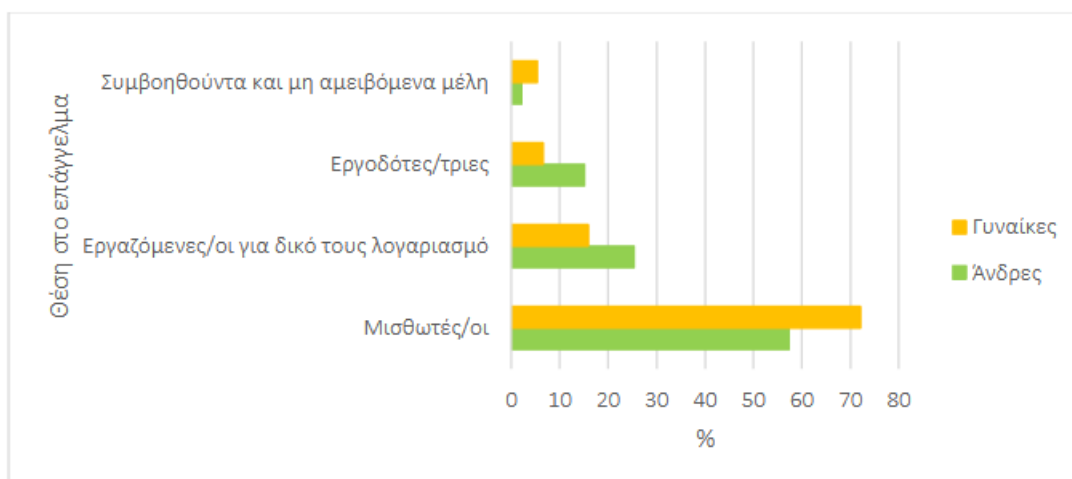
2.4.2 Χονδρικό και λιανικό εμπόριο

Στον κλάδο του εμπορίου (χονδρικό και λιανικό εμπόριο) καταγράφονται τα υψηλότερα ποσοστά θέσεων εργασιακής απασχόλησης που προβλέπεται να αντικατασταθούν, λόγω ψηφιοποίησης. Το μέλλον της απασχόλησης στον κλάδο του χονδρικού και λιανικού εμπορίου δείχνει ότι με η ραγδαία ανάπτυξη της τεχνολογίας θα οδηγήσει στην μερική αυτοματοποίηση του 50% και άνω και στην καθολική αυτοματοποίηση του 5% των θέσεων εργασίας του κλάδου (Mc Kinsey Global Institute, 2019). Οι δυνητικές αλλαγές που θα αναδυθούν από την ψηφιοποίηση και τις τεχνολογίες αυτοματοποίησης θα οδηγήσουν σε νέες θέσεις εργασίας στον συγκεκριμένο κλάδο, με τις οικονομικές δραστηριότητες που μπορούν να αυτοματοποιηθούν έως και 50% να σχετίζονται με τον κλάδο του χονδρικού και λιανικού εμπορίου (Lordan, 2019).



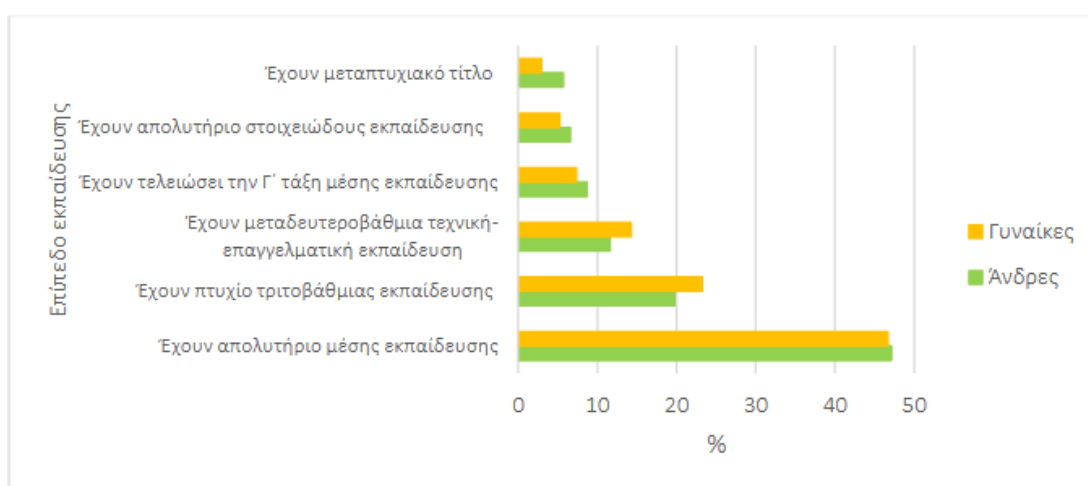
Διάγραμμα 3: Αριθμός απασχολούμενων, ανά φύλο, στον κλάδο χονδρικό και λιανικό εμπόριο (Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2021)

Στον κλάδο του χονδρικού και λιανικού εμπορίου συγκεντρώνεται το υψηλότερο ποσοστό (17.69%) απασχολούμενων στην χώρα για το έτος αναφοράς 2019, εκ των οποίων το 42.76% είναι γυναίκες. Αναφορικά με τη θέση που κατέχουν οι εργαζόμενες γυναίκες στον κλάδο, το 71% είναι μισθωτές, ποσοστό υψηλότερο από το αντίστοιχο των ανδρών (55%), ακολουθούν οι γυναίκες αυτό – απασχολούμενες με 16%, ποσοστό μικρότερο από το αντίστοιχο των ανδρών (24%) και οι γυναίκες εργοδότες σε ποσοστό 6.6%, επίσης μικρότερο ποσοστό από τους άνδρες εργοδότες στον κλάδο (15%) (Ελληνική Στατιστική Αρχή, 2021).



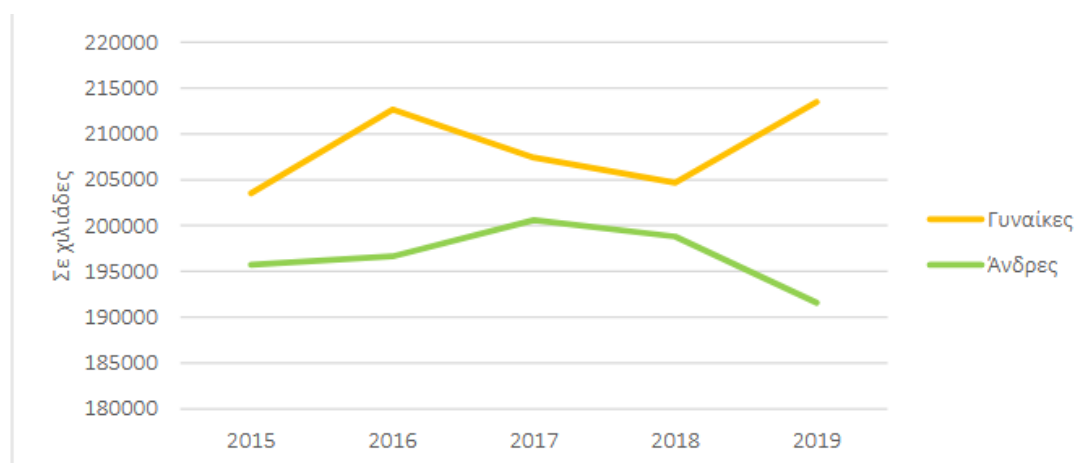
Διάγραμμα 4: απασχολούμενοι κατά φύλο και θέση στον κλάδο του εμπορίου (χονδρικό – λιανικό) (2019) (Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2021)

Αναφορικά με το επίπεδο εκπαίδευσης των γυναικών που εργάζονται στον κλάδο του χονδρικού και λιανικού εμπορίου, το 46.69% είναι απόφοιτοι μέσης εκπαίδευσης, έναντι 47.12% των ανδρών αποφοίτων μέσης εκπαίδευσης, ενώ υψηλότερα είναι τα ποσοστά γυναικών αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (23.24%) από τα αντίστοιχα των ανδρών αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (19.74%), καθώς και τα ποσοστά γυναικών αποφοίτων μετά - δευτεροβάθμιας τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης (14.28%) από τα αντίστοιχα των ανδρών (11.61%) (Ελληνική Στατιστική Αρχή, 2021).



Διάγραμμα 5: απασχολούμενοι κατά εκπαιδευτικό επίπεδο και φύλο στον κλάδο του εμπορίου (χονδρικό – λιανικό) (2019) (Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2021)

Το έτος αναφοράς 2019, το 52.7% των εργαζομένων γυναικών ήταν πωλήτριες στον κλάδο του χονδρικού – λιανικού εμπορίου, έναντι 47.3% των εργαζομένων ανδρών πωλητών, με το ποσοστό των εργαζομένων γυναικών πωλητριών να καταγράφει αυξητικές τάσεις την περίοδο πριν την πανδημική κρίση (Ελληνική Στατιστική Αρχή, 2021).



Διάγραμμα 6: αριθμός απασχολούμενων πωλητών και πωλητριών στον κλάδο του χονδρικού – λιανικού εμπορίου (2015 – 2019) (Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2021)

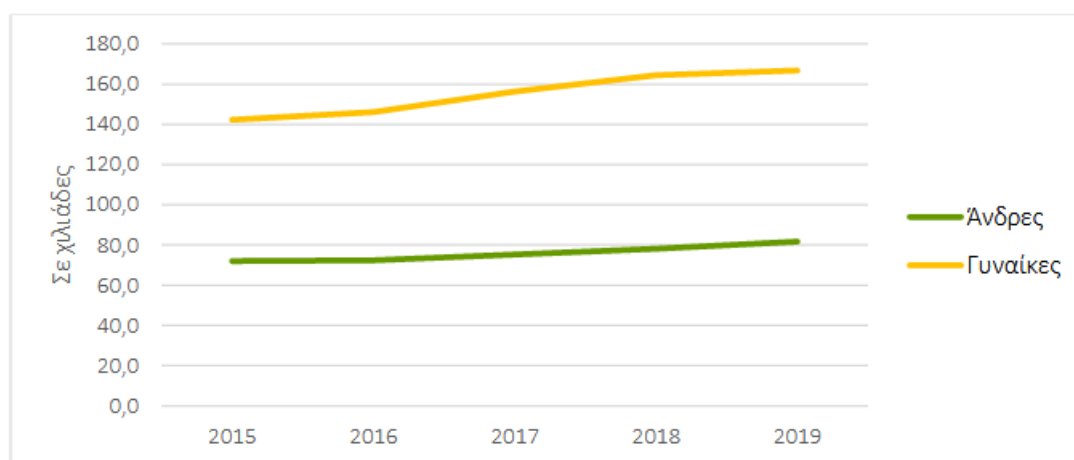
Οι διαφορές παρατηρούνται ανάμεσα στα δύο φύλα (άνδρες – γυναίκες) ως προς την επαγγελματική θέση (μισθωτοί – εργοδότες – αυτό – απασχολούμενοι) και το περιεχόμενο εργασίας (πωλητές – πωλήτριες) υποδηλώνει πως στο απώτερο μέλλον ένα σημαντικό ποσοστό εργαζόμενων γυναικών στον κλάδο του χονδρικού και λιανικού εμπορίου θα είναι πιο εκτεθειμένο στην μερική ή καθολική αντικατάσταση των θέσεων εργασιακής τους απασχόλησης, εξαιτίας της εισαγωγής νέων τεχνολογιών και της ψηφιοποίησης του κλάδου, κυρίως στις εργαζόμενες γυναικών που ασκούν καθήκοντα γραφείου ή δραστηριοποιούνται επαγγελματικά στα τμήματα πωλήσεων. Σύμφωνα με την ετήσια έκθεση της ΕΣΕΕ (2019): *« παρά το γεγονός ότι τα υψηλότερα ποσοστά εργασιακής απασχόλησης στον κλάδο του εμπορίου καταγράφονται σε θέσεις πωλητών και πωλητριών, η υψηλότερη θετική αύξηση και ζήτηση στον κλάδο του εμπορίου σχετίζεται με θέσεις εργασίας σε επαγγελματικές κατηγορίες διευθυντικών στελεχών και εξειδικευμένων τεχνικών »* (Λαπατσιώρας et al., 2020). Σε έρευνες που πραγματοποιήθηκαν πριν την εκδήλωση της πανδημίας αναδείχθηκε το συμπέρασμα πως οι πωλητές και οι πωλήτριες στον κλάδο του εμπορίου αναμένεται να μην επηρεαστούν αρνητικά από την αυτοματοποίηση, καθώς η επαγγελματική τους δραστηριότητα κατατάσσεται σε δράσεις που σχετίζονται με την ανθρώπινη αλληλεπίδραση, η οποία είναι δύσκολο να ψηφιοποιηθεί. Αξίζει εδώ να τονιστεί ότι η προαναφερόμενη εκτίμηση δεν αναιρεί την ανάγκη για αναβάθμιση των γνώσεων και των δεξιοτήτων των εργαζομένων στον κλάδο, καθώς στη σύγχρονη εκδοχή του επαγγέλματος, οι πωλητές πρέπει να είναι γνώστες και ευέλικτοι με τη χρήση των νέων τεχνολογιών, να αφομοιώνουν νέες τεχνικές πωλήσεων και marketing και να διατηρούν επαρκείς γνώσεις για τα χαρακτηριστικά των προϊόντων και υπηρεσιών που προωθούν στους πελάτες – καταναλωτές, χαρακτηριστικά που εξαιτίας της εξέλιξης της τεχνολογίας μεταβάλλονται συνεχώς (WEF, 2020).

Οι προβλέψεις και εκτιμήσεις για την Ελλάδα, προ πανδημικής κρίσης, έδειχναν ότι την χρονική περίοδο 2018 - 2030 οι πωλητές θα βρίσκονται στην κορυφή της λίστας μεταξύ των επαγγελμάτων με την υψηλότερη ζήτηση, εξαιτίας της αναπλήρωσης εργατικού δυναμικού που συνταξιοδοτήθηκε και της δημιουργίας νέων θέσεων εργασιακής απασχόλησης στον κλάδο του εμπορίου (CEDEFOP, 2019), με τον μηχανισμό διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας να προβλέπει για την περίοδο 2018 – 2022 ότι οι πωλητές θα βρίσκονται υψηλά στη σχετική λίστα επαγγελμάτων με τις περισσότερες ευκαιρίες εργασιακής απασχόλησης (ΕΙΕΑΔ, 2018). Η πανδημική κρίση και τα μέτρα κοινωνικής αποστασιοποίησης που λήφθηκαν στη συνέχεια επηρέασαν αρνητικά το επάγγελμα των πωλητών – πωλητριών και τον κλάδο του εμπορίου. Η αναγκαστική αναστολή λειτουργίας

των καταστημάτων χονδρικού και λιανικού εμπορίου μετέφερε τις οικονομικές δραστηριότητες των καταναλωτών και τις επαγγελματικές δραστηριότητες των πωλητών – πωλητριών σε ψηφιακά κανάλια, με τον προαναφερόμενο ψηφιακό μετασχηματισμό να δημιουργεί ένα νέο εργασιακό περιβάλλον με νέες ανάγκες στον εμπορικό κλάδο, επηρεάζοντας άμεσα και τις θέσεις και το αντικείμενο εργασίας των γυναικών – πωλητριών στον κλάδο του εμπορίου, στον οποίο απασχολούνταν μεγάλο μέρος των γυναικών εργαζόμενων στον εμπορικό κλάδο. Παρόλα αυτά, οι περισσότερες απώλειες θέσεων εργασιακής απασχόλησης πραγματώνονται για τις γυναίκες στον κλάδο του εμπορίου, κυρίως μετά την πανδημία, προήλθαν εξαιτίας της υγειονομικής κρίσης και των περιοριστικών μέτρων που λήφθηκαν στην αγορά εργασίας, παρά από τις επιπτώσεις της ψηφιοποίησης του κλάδου. Η ψηφιοποίηση βοηθάει στην γρηγορότερη ανάκαμψη του εμπορικού κλάδου, καθώς προωθεί ένα δίκτυο βιωσιμότητας των επιχειρήσεων του κλάδου και την ανθεκτικότητα της εργασιακής απασχόλησης (KPMG, 2020).

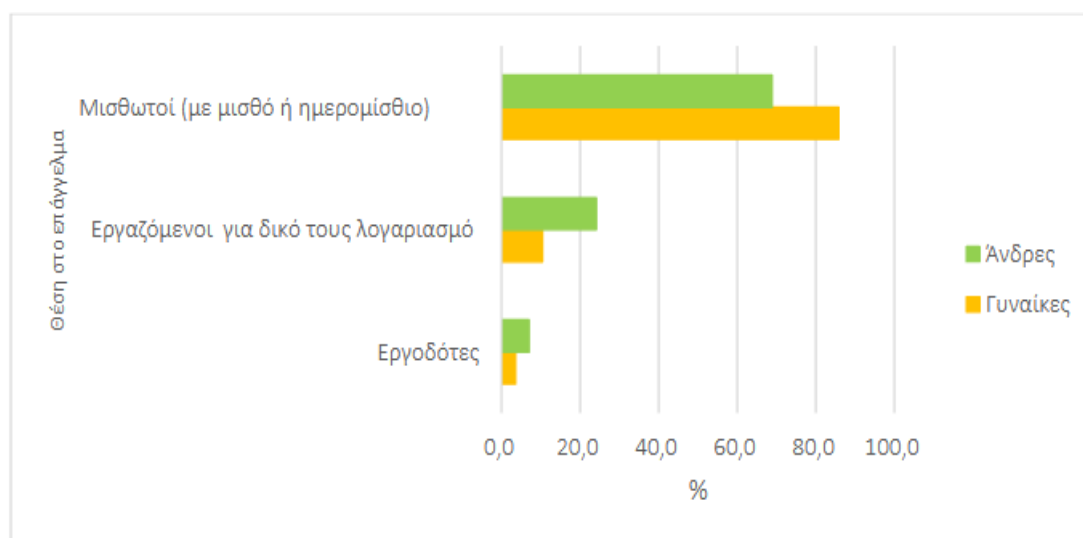
2.4.3 Κλάδος ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας

Σύμφωνα με την Ελληνική Στατιστική Αρχή (2021): « το έτος αναφοράς 2019, το 6.35% του συνόλου των απασχολούμενων στην Ελλάδα δραστηριοποιούνταν στον κλάδο της ανθρώπινης υγείας και της κοινωνικής μέριμνας, με το 67.1% του προαναφερόμενου ποσοστού να αντιστοιχεί σε γυναίκες, ποσοστό που αντιστοιχεί στο 10.13% επί του συνολικού γυναικείου εργατικού δυναμικού της χώρας ». Η απασχόληση των γυναικών στον προαναφερόμενο κλάδο καταγράφει σταθερή αυξητική τάση την τελευταία πενταετία, με την απασχόληση των ανδρών στον κλάδο να σημειώνει μικρότερους ρυθμούς ανάπτυξης, από τους αντίστοιχους αναπτυξιακούς ρυθμούς των γυναικών εργαζομένων στον κλάδο.



Διάγραμμα 7: αριθμός απασχολούμενων κατά φύλο στον κλάδο ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας (2015 – 2019) (Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2021)

Οι περισσότερες εργαζόμενες γυναίκες του κλάδου (85.8%) είναι μισθωτές και μόλις το 10% εργάζεται υπό μορφή αυτό – απασχόλησης, με τους άνδρες αυτό – απασχολούμενους και εργοδότες του κλάδου να είναι σχεδόν διπλάσιοι από τις γυναίκες. Επιπρόσθετα, οι άνδρες ιατροί είναι περισσότεροι από τις γυναίκες, με τη διαφορά να αγγίζει τις 15 ποσοστιαίες μονάδες, ενώ σε όλα τα υπόλοιπα επαγγέλματα υγείας οι γυναίκες καταγράφουν υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης από τους άνδρες (Ελληνική Στατιστική Αρχή, 2021).



Διάγραμμα 8: απασχολούμενοι κατά φύλο και θέση στο επάγγελμα στον κλάδο ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας (2019) (Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2021)



Διάγραμμα 9: ποσοστό απασχολούμενων κατά επάγγελμα και φύλο στον κλάδο ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας (2019) (Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2021)

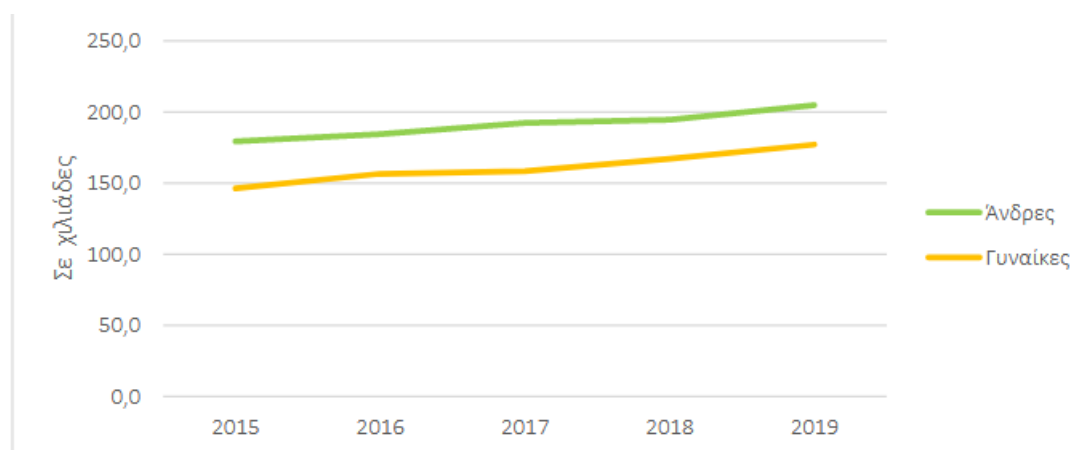
Οι ανάγκες για υπηρεσίες υγείας, κοινωνικής μέριμνας και φροντίδας στην χώρα είναι διαρκώς αυξανόμενες, εξαιτίας της γήρανσης του γενικού πληθυσμού και των συνθηκών που διαμορφώθηκαν κατά την περίοδο της πανδημίας. Επιπρόσθετα, η χρηματοπιστωτική κρίση επέδρασε αρνητικά στο Εθνικό Σύστημα Υγείας (Ε.Σ.Υ.), καθώς παρατηρήθηκε δραματική μείωση του ανθρώπινου δυναμικού που δραστηριοποιούνταν επαγγελματικό στον χώρο της υγείας, με την αναλογία νοσηλευτικού προσωπικού ανά 1.000 κατοίκους το 2018 στην Ελλάδα να αγγίζει τους 3.4 νοσηλευτές, αριθμός πολύ μικρότερος από τον μέσο όρο (8.8) των χωρών του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (OECD, 2020). Οι υπηρεσίες υγείας, φροντίδας και κοινωνικής μέριμνας βασίζονται κυρίως στην προσωπική επικοινωνία και φροντίδα που παρέχει το εργατικό δυναμικό στον κλάδο, ενώ υψηλές είναι απαιτήσεις του κλάδου σε κοινωνικές και συναισθηματικές δεξιότητες των εργαζομένων. Οι εκτιμήσεις για την εργασία των γυναικών στον κλάδο είναι αρκετά αισιόδοξες, με το εκτιμώμενο ποσοστό αύξησης της απασχόλησης να αγγίζει το 25% με 30% έως το 2030 (Mc Kinsey & Company, 2019), ενώ προβλέπεται ότι οι δραστηριότητες υγείας θα έχουν την υψηλότερη αύξηση, σε απόλυτους αριθμούς εργαζομένων, μαζί με τον κλάδο της βιομηχανίας (CEDEFOP, 2019). Σε παρόμοιες εκτιμήσεις για σημαντική αύξηση της ζήτησης επαγγελματιών υγείας, φροντίδας και κοινωνικής μέριμνας καταλήγει και ο μηχανισμός διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας (ΕΙΕΑΔ, 2018).

Εδώ αξίζει να τονιστεί ότι ο κλάδος της υγείας υφίστανται τεράστιες αλλαγές, εξαιτίας της καθολικής ψηφιοποίησης επαγγελματιών και εργασιακών καθηκόντων, γεγονός που απαιτεί την ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων για την ήπια προσαρμογή των εργαζομένων στη νέα ψηφιακή πραγματικότητα. Χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι στη Βίβλο Ψηφιακού Μετασχηματισμού (2020 – 2025), μεταξύ των έργων που προβλέπονται για τον ψηφιακό μετασχηματισμό της υγείας περιλαμβάνεται και το έργο « *ανάπτυξη στελεχών και ενίσχυση των ψηφιακών δεξιοτήτων των επαγγελματιών υγείας για την παροχή και λήψη πρόσωπο - κεντρικής περίθαλψης* », για την προσαρμογή των εργαζομένων στον κλάδο της υγείας στα νέα δεδομένα (Καραμεσίνη, 2021). Το μείζον ζήτημα που αναδείχθηκε, σε διεθνές επίπεδο, την περίοδο της πανδημίας είναι η αυξανόμενη ζήτηση για υπηρεσίες φροντίδας, γεγονός που ευνοεί την γυναικεία απασχόληση στον κλάδο της φροντίδας και της κοινωνικής μέριμνας (Στρατηγάκη, 2020). Τέλος, στη Βίβλο Ψηφιακού Μετασχηματισμού 2020-2025, τα προβλεπόμενα στο πλαίσιο της ψηφιακής στρατηγικής για την υγεία επικεντρώνονται στην οργάνωση και διαχείριση του συστήματος και των υπηρεσιών υγείας, όπως το σύστημα ηλεκτρονικής παροχής συνταγών, ο ατομικός ηλεκτρονικός φάκελος υγείας», οι ψηφιακές υποδομές των νοσοκομειακών ιδρυμάτων, η επέκταση του εθνικού δικτύου τηλεϊατρικής, και το ολοκληρωμένο σύστημα φροντίδας ογκολογικών και αιματολογικών ασθενών (Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης, 2020). Στα προαναφερόμενα πλαίσια, ο ψηφιακός

μετασηματισμός στον κλάδο της υγείας την επόμενη πενταετία θα λειτουργήσει συμπληρωματικά με το ανθρώπινο δυναμικό, παρέχοντας εξατομικευμένες και πιο ποιοτικές υπηρεσίες υγείας, περίθαλψης, φροντίδας και κοινωνικής πρόνοιας.

2.4.4 Υπηρεσίες εστίασης και παροχής καταλύματος

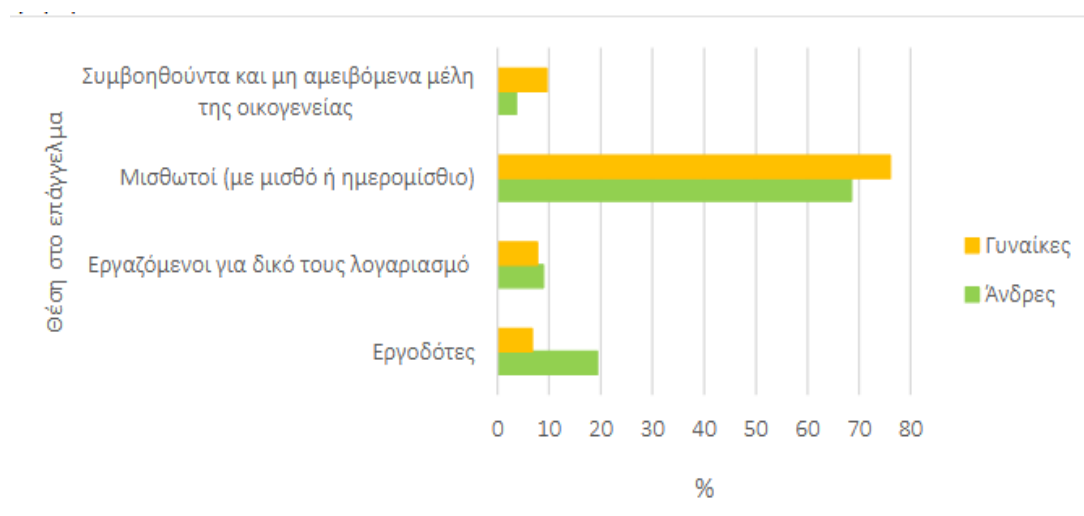
Το έτος αναφοράς 2019, οι απασχολούμενες γυναίκες στον τριτογενή τομέα παροχής υπηρεσιών καταλύματος και εστίασης αντιπροσώπευαν το 9.76% επί του συνόλου του εργατικού δυναμικού της χώρας απασχολουμένων. Στον κλάδο των υπηρεσιών εστίασης και παροχής καταλύματος, το 46.37% των απασχολουμένων είναι γυναίκες, ποσοστό που αντιστοιχεί στο 10.76% του συνόλου των εργαζόμενων γυναικών. Το μεγαλύτερο μέρος (78%) των γυναικών εργαζομένων στον κλάδο είναι μισθωτές και το 9.5% χαρακτηρίζονται συν – βοηθούσα και μη αμειβόμενα μέλη της οικογένειας, ποσοστό διπλάσιο από το αντίστοιχο των ανδρών εργαζομένων του κλάδου της ίδιας κατηγορίας (4%) (Ελληνική Στατιστική Αρχή, 2021).



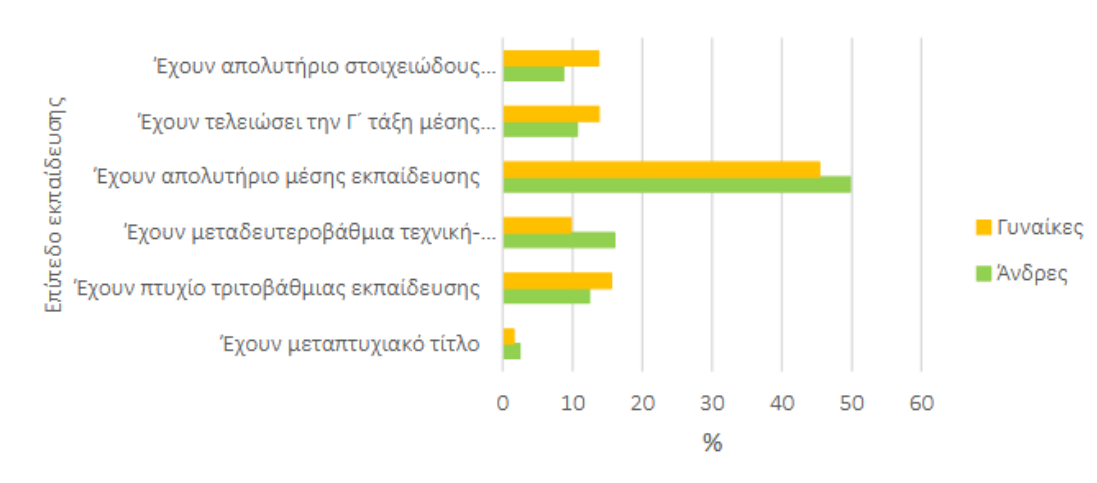
Διάγραμμα 10: αριθμός απασχολούμενων κατά φύλο στον κλάδο υπηρεσιών παροχής καταλύματος και εστίασης (2015 – 2019) (Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2021)

Το ποσοστό των αυτό – απασχολούμενων γυναικών στον κλάδο αγγίζει το 8% και των γυναικών εργοδότες το 7%, ποσοστό υπό – τριπλάσιο του αντίστοιχου ποσοστού ανδρών εργοδοτών στον κλάδο. Επιπρόσθετα, το 45% των γυναικών και το 50% των ανδρών εργαζομένων στον κλάδο είναι απόφοιτοι μέσης εκπαίδευσης, το 16% των ανδρών και το 10% των γυναικών απόφοιτοι τεχνικής εκπαίδευσης και τέλος, το 16% των γυναικών και το 12% των ανδρών κάτοχοι πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Αξίζει εδώ να τονιστεί ότι υψηλότερα είναι τα ποσοστά των γυναικών εργαζομένων στον κλάδο με χαμηλά

εκπαιδευτικά προσόντα και στοιχειώδη εκπαίδευση, συγκριτικά με τα ποσοστά των ανδρών εργαζομένων στον κλάδο (Ελληνική Στατιστική Αρχή, 2021).



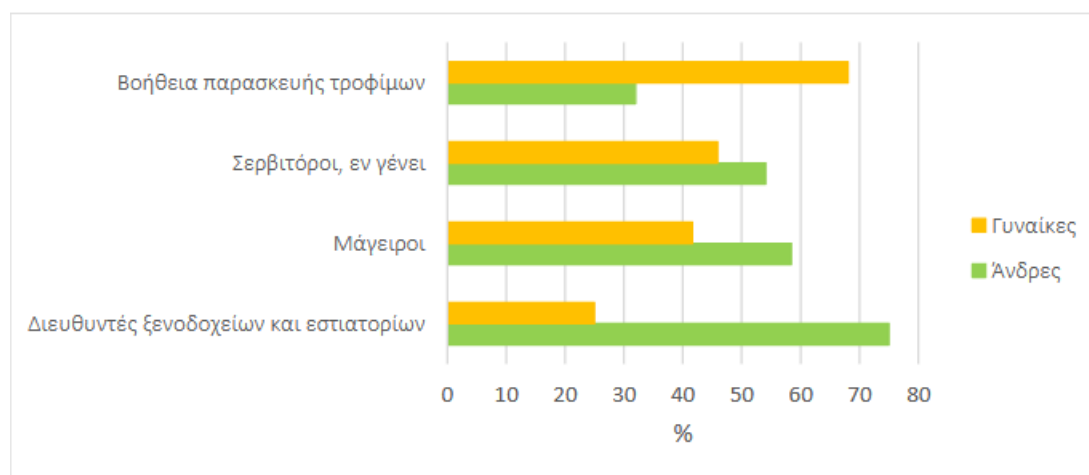
Διάγραμμα 11: απασχολούμενοι ανά κατηγορία φύλου και θέσης απασχολούμενων στον κλάδο υπηρεσιών εστίασης και καταλύματος (2019) (Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2021)



Διάγραμμα 12: απασχολούμενοι κατά μορφωτικό επίπεδο και φύλο στον κλάδο υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης (2019) (Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2021)

Ο βαθμός εργασιακής απασχόλησης στον κλάδο των υπηρεσιών παροχής καταλύματος εστίασης καταγράφει αυξητικές τάσεις από το 2014 έως και σήμερα, με κύριο χαρακτηριστικό τον εποχιακό του χαρακτήρα. σημειώνει σταθερά αυξητική τάση από το 2014, αν και έχει έντονα εποχιακό χαρακτήρα. Κατά την περίοδο της πανδημίας, οι ξενοδοχειακές επιχειρήσεις και οι επιχειρήσεις στον κλάδο της εστίασης επηρεάστηκαν αρνητικά από τα μέτρα κοινωνικής αποστασιοποίησης, με αποτέλεσμα τις μορφές απασχόλησης του κλάδου που σχετίζονταν άμεσα με τον τουρισμό να έχουν υποστεί σημαντικές (Ικκος & Κουτσός, 2019). Παρόλα αυτά, ο κλάδος των υπηρεσιών εστίασης και

καταλύματος χαρακτηρίζεται από μια ανελαστική μορφή σχέσης με τη φυσική παρουσία του εργαζομένου και τον ξεχωριστό ρόλο του ανθρώπινου παράγοντα στην παροχή των προαναφερόμενων υπηρεσιών, με τις προαναφερόμενες υπηρεσίες να αποτελούν οικονομικές δραστηριότητες για τις οποίες η υποκατάσταση της ανθρώπινης εργασίας, λόγω αυτοματοποίησης, είναι ένα δύσκολο εγχείρημα (Κυριακούλιας, 2020).



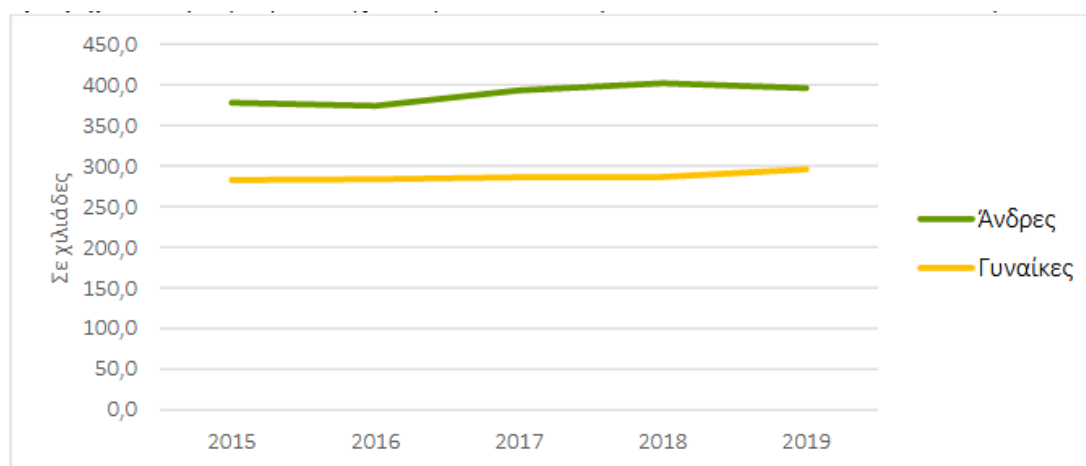
Διάγραμμα 13: ποσοστό απασχολούμενων κατά επαγγελματική κατηγορία και φύλο στον κλάδο υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης (2019) (Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2021)

Στον κλάδο υπηρεσιών παροχής καταλύματος και εστίασης αξιοποιούνται διάφορες νέες και καινοτόμες τεχνολογίες, οι οποίες σχετίζονται με τη διαχείριση και τη μεγιστοποίηση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών. Οι προαναφερόμενες τεχνολογίες έχουν αξιοποιηθεί πλήρως την περίοδο της πανδημίας, ούτως ώστε να ανταποκριθούν οι επιχειρήσεις αποτελεσματικά στον ανταγωνισμό του κλάδου την μετά COVID εποχή. Ο ψηφιακός μετασχηματισμός του κλάδου σχετίζεται με τεχνολογίες που αφορούν την προώθηση προϊόντων καταλύματος και εστίασης, μέσω των μηχανών σύγκρισης τιμών και υπηρεσιών, καθώς και με την ανάπτυξη εφαρμογών για εξατομικευμένες εμπειρίες των καταναλωτών, μέσω συσκευών κινητής τηλεφωνίας. Λαμβάνοντας υπόψη ότι η ποσοστιαία κατανομή απασχόλησης, με κριτήριο το μέγεθος των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στον κλάδο, είναι 81.2% επί του συνόλου του εργατικού δυναμικού σε μικρές επιχειρήσεις, το 14% σε μεσαίες και το 5% σε μεγάλες επιχειρήσεις (ΙΜΕ - ΓΣΕΒΕΕ, 2020), ο στόχος της ψηφιοποίησης του κλάδου είναι η αύξηση της πελατειακής βάσης των επιχειρήσεων και όχι η υποκατάσταση των θέσεων εργασιακής απασχόλησης του κλάδου. Σύμφωνα με πρόσφατη Έκθεση του Ινστιτούτου Μικρών Επιχειρήσεων (ΙΜΕ - ΓΣΕΒΕΕ, 2020) : « σε κλάδους της οικονομίας που σχετίζονται με την εστίαση και τα καταλύματα, η φυσική ανθρώπινη παρουσία κρίνεται απαραίτητη για την παροχή υπηρεσιών. Η ψηφιοποίηση στους προαναφερόμενους κλάδους σχετίζεται περισσότερο στην αύξηση της προστιθέμενης αξίας της εργασίας και την πιο

λειτουργική διαχείριση προσφοράς και ζήτησης και λιγότερο με την αντικατάσταση της φυσική παρουσίας των εργαζομένων ».

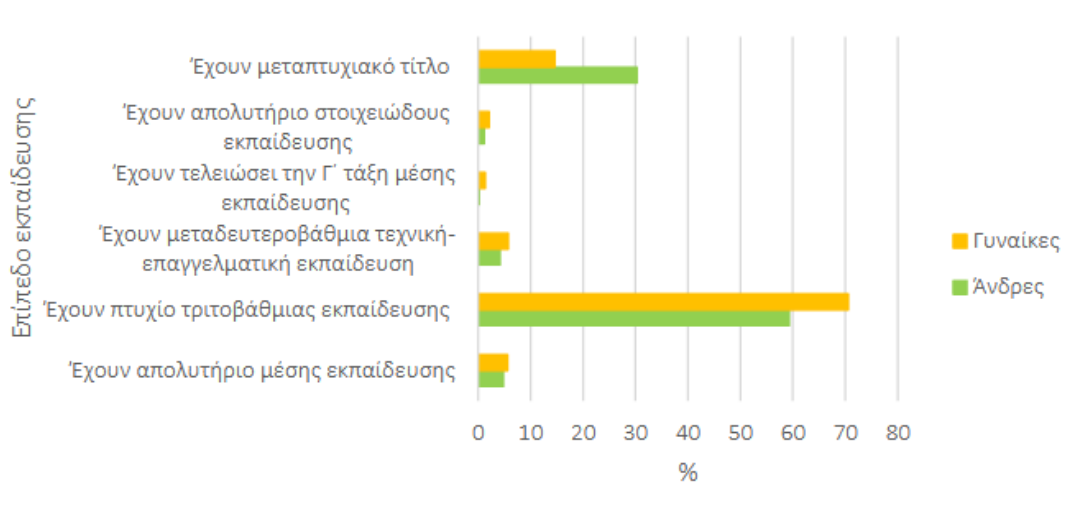
2.4.5 Εκπαιδευτικός κλάδος

Το σύνολο των απασχολούμενων στην χώρα που δραστηριοποιείται επαγγελματικά στον τομέα της εκπαίδευσης ακουμπάει το 8.2% , με το 64.41% του προαναφερόμενου ποσοστού απασχόλησης να αφορά γυναίκες, αντιπροσωπεύοντας το 12.56% του γυναικείου εργατικού δυναμικού της χώρας. Ο αριθμός του εργατικού δυναμικού που απασχολείται στην εκπαίδευση αυξάνεται αργά αλλά σταθερά την τελευταία πενταετία, με τις γυναίκες να υπερτερούν σημαντικά από τους άνδρες (Ελληνική Στατιστική Αρχή, 2021).

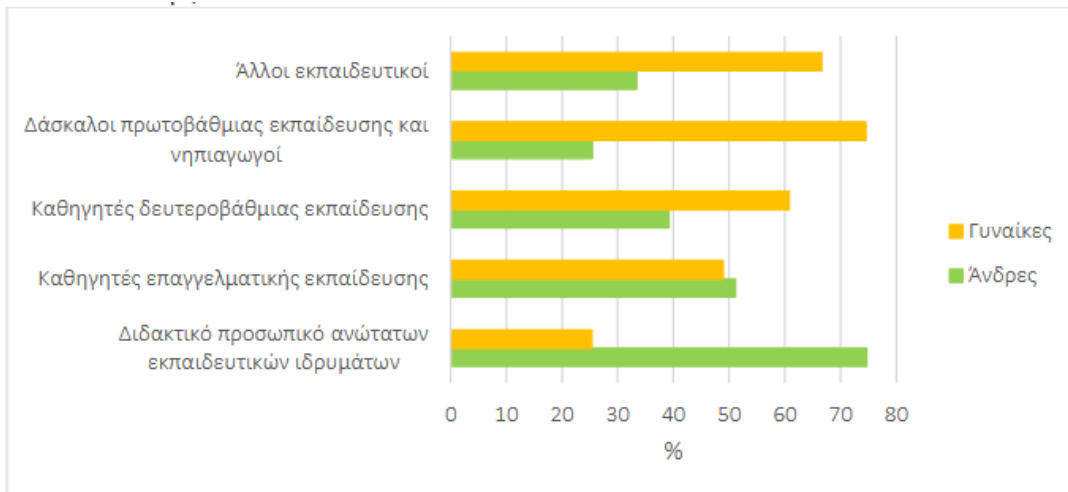


Διάγραμμα 14: αριθμός απασχολούμενων κατά φύλο στον κλάδο της εκπαίδευσης (2015 – 2019) (Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2021)

Το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών που δραστηριοποιούνται επαγγελματικά στον χώρο της εκπαίδευσης είναι αρκετά υψηλό, με το 71% των γυναικών να είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και το 15% κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών. Αντίστοιχα υψηλό είναι και το μορφωτικό επίπεδο των ανδρών, με το 59% να είναι κάτοχοι πανεπιστημιακού διπλώματος και το 30% κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών. Αναφορικά με τη θέση που κατέχουν οι εργαζόμενες γυναίκες στον κλάδο, το 92% είναι μισθωτές, έναντι 88% των ανδρών, ενώ και για τα δύο φύλα τα ποσοστά αυτό – απασχολούμενων και εργοδοτών στον κλάδο είναι αρκετά μικρά. Τέλος, οι γυναίκες απασχολούνται, σε πολύ υψηλότερα ποσοστά, συγκριτικά με τους άνδρες, σε όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης, με εξαίρεση το διδακτικό προσωπικό των ανωτάτων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων (Ελληνική Στατιστική Αρχή, 2021).



Διάγραμμα 15: απασχολούμενοι κατά μορφωτικό επίπεδο και φύλο στην εκπαίδευση (Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2021)



Διάγραμμα 16: ποσοστό απασχολούμενων κατά επάγγελμα και φύλο στον κλάδο της εκπαίδευσης (2019) (Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2021)

Σε γενικές γραμμές, υπηρεσίες εκπαίδευσης δεν περιλαμβάνουν μεγάλο αριθμό εργασιακών δραστηριοτήτων προς αυτοματοποίηση, με τις πιθανότητες ψηφιοποίησης του κλάδου τα επόμενα χρόνια στη χώρα να αγγίζει μόλις το 3% και την γυναικεία απασχόληση στον κλάδο να μην υφίστανται σημαντικές απώλειες θέσεων εργασίας (PwC, 2019). Παρόλα αυτά, σε αρκετές εργασίες που εκτελούνται από εκπαιδευτικούς δύναται να επέλθει η μερική ψηφιοποίηση, με την εξ αποστάσεως εκπαίδευση να αλλάζει σημαντικά τις εκπαιδευτικές λειτουργίες ενός εκπαιδευτικού, σε επίπεδο χώρου, εργαλείων και εκπαιδευτικών πηγών. Κατά τη διάρκεια της πανδημίας, σε αρκετές περιοχές αναδείχθηκε η κρισιμότητα της λειτουργίας των φυσικών σχολείων και της φυσικής παρουσίας του εκπαιδευτικού στις

διαδικασίες μάθησης και της ανθρώπινης επαφής και επικοινωνίας εκπαιδευτικού με μαθητές και φοιτητές. Τα μαθήματα μέσω διαδικτύου και οι πρακτικές της εξ αποστάσεως μάθησης και διδασκαλίας θα ενταθούν το επόμενο διάστημα, γεγονός που θα αυξήσει την ανάγκη παραγωγής ψηφιακού εκπαιδευτικού περιεχόμενου και εργαλείων μάθησης, αυξάνοντας παράλληλα και τη ζήτηση σε εξειδικευμένο εκπαιδευτικό προσωπικό, εξαιτίας της χρήσης αυτοματισμών και νέων τεχνολογιών στις αίθουσες διδασκαλίας (UN, 2020).

Συνοψίζοντας, παρά τη διεύρυνση της χρήσης νέων τεχνολογιών στην εκπαίδευση, δεν αναμένεται κίνδυνος απώλειας και υποκατάστασης θέσεων εργασίας εξαιτίας της ψηφιοποίησης του κλάδου. Οι αυξανόμενες ανάγκες για εκπαίδευση, κατάρτιση και διά βίου μάθηση, λόγω των συνεχόμενων τεχνολογικών) αλλαγών, εκτιμάται ότι θα αυξήσει τη ζήτηση εξειδικευμένου προσωπικού εκπαίδευσης. Επιπρόσθετα, η ψηφιοποίηση θα επηρεάσει σημαντικά τον τρόπο εργασίας των εκπαιδευτικών, επιβάλλοντας τη διαρκή επιμόρφωση των εργαζομένων στον κλάδο σε νέες μεθόδους και εργαλεία εκπαίδευσης και την ανάπτυξη κοινωνικών και συναισθηματικών δεξιοτήτων, ούτως ώστε να διαμορφωθεί μια πιο αποτελεσματική συνεργασία ανάμεσα σε μαθησιακές διαδικασίες και τεχνολογία.

2.4.6 Αγροτικός τομέας

Παρά τις εκτεταμένες προσπάθειες της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την εξάλειψη της ανισότητας μεταξύ των αγροτών και αγροτισσών σε οικονομικό, κοινωνικό και πολιτικό επίπεδο, οι γυναίκες της υπαίθρου εξακολουθούν να βρίσκονται σε μειονεκτική θέση, σε σύγκριση όχι μόνο με τους άνδρες της υπαίθρου, αλλά και με τις γυναίκες που δραστηριοποιούνται στις αστικές περιοχές. Ο σύγχρονος μετασχηματισμός των αγροτικών περιοχών σε όλη την Ευρώπη επηρεάζεται από την εν γένει οικονομική αναδιάρθρωση, τις περιβαλλοντικές αλλαγές, την επέκταση της τεχνολογίας καθώς και από άλλες διαδικασίες παγκοσμιοποίησης. Οι συνθήκες της αγροτικής ζωής και οι τρόποι εκμετάλλευσης της γης έχουν υποστεί μια βαθιά αλλαγή λόγω της στροφής προς τις νέες τεχνολογικές πληροφορίες και της ανόδου της οικονομίας, με αποτέλεσμα να δημιουργούνται νέες ευκαιρίες απασχόλησης για τις γυναίκες. Η γεωργία, εξακολουθεί να είναι ο κυριότερος παράγοντας ανάπτυξης της αγροτικής οικονομίας και των κοινωνιών εν γένει, συμβάλλοντας άμεσα στην καταπολέμηση της φτώχειας. Δυστυχώς όμως παρουσιάζει χαμηλές αποδόσεις σε πολλές χώρες – εν μέρει λόγω των γυναικών, οι οποίες αν και αποτελούν βασικό μέρος της γεωργίας, αντιμετωπίζουν ακόμα αρκετούς περιορισμούς που μειώνουν την παραγωγικότητά τους. Το 2019 οι γυναίκες αποτελούσαν το 45% του συνολικού εργατικού δυναμικού και περίπου το 35% των εργαζομένων στον αγροτικό τομέα της Ευρώπης. Ειδικότερα, στις γεωργικές

περιοχές της Ευρώπης, ο πληθυσμός των γυναικών που απασχολούνται ενεργά με γεωργικές δραστηριότητες, είναι κάτω από 50%, ενώ η εργασία των αγροτισσών αντιπροσωπεύει το 31% του συνολικού χρόνου εργασίας που σημειώνεται (European Parliament, 2019).

Το μερίδιο των αγροτισσών στην αυτό - απασχόληση είναι περίπου 38%, με την Γαλλία, την Γερμανία και την Ιταλία να αποτελούν τις χώρες με τα μεγαλύτερα ποσοστά αυτοαπασχολούμενων αγροτών στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Αν και το ποσοστό ανεργίας στις αγροτικές περιοχές άγγιξε το 7.9% το 2018, οι γυναίκες φαίνεται να επηρεάζονται περισσότερο από τους άνδρες, δεδομένου του ότι η πρόσβασή τους, ο έλεγχός τους καθώς και οι ιδιοκτησίες γης τους είναι αισθητά πολύ μικρότερες από τους άνδρες αγρότες. Στην οικονομία συνολικά, το 2016, οι ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές των γυναικών ήταν κατά μέσο όρο 16.2% χαμηλότερες από αυτές των ανδρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση και 16.3% στην χώρας της Ευρωζώνης. Στα κράτη - μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δυο φύλων κυμαίνεται στις 20 ποσοστιαίες μονάδες, από 5.2% στην Ρουμανία και 25.3% στην Εσθονία. Σε χώρες με χαμηλότερο εισόδημα, η γεωργία αποτελεί τον σημαντικότερο τομέα απασχόλησης των γυναικών (UN Women, 2018).

Η συμμετοχή των γυναικών είναι ζωτικής σημασίας για την επίτευξη των στόχων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και σε αυτό το πλαίσιο οι αγροτικές και γεωργικές περιοχές θα μπορούσαν να συνεισφέρουν σε αυτήν την προσπάθεια. Την τελευταία δεκαετία, ο τομέας της γεωργίας αποτέλεσε τον έβδομο μεγαλύτερο εργοδότη των γυναικών, αν και δεδομένης της ανεπίσημης εργασίας πολλών αγροτισσών, τα δεδομένα αυτά μπορεί να μην αντικατοπτρίζουν απόλυτα την πραγματικότητα. Εκτός από την αμειβόμενη αγροτική εργασία, οι γυναίκες εξακολουθούν να αναλαμβάνουν το μεγαλύτερο μερίδιο των απλήρωτων ευθυνών, καθώς συμμετέχουν στην διαχείριση τόσο του νοικοκυριού όσο και της κοινότητας. Ως εκ τούτου, υπάρχει ελλιπής αναφορά στην εργασία ορισμένων γυναικών, καθώς τείνουν να θεωρούν τους εαυτούς τους ως μη απασχολούμενο εργατικό δυναμικό, ειδικά όταν αναλαμβάνουν αμισθί αγροτικές εργασίες (κυρίως οικογενειακές). Η ανάλυση της κατάστασης για τα κράτη - μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, δείχνει ότι στην ηλικιακή ομάδα 20 - 64, οι χώρες με τα υψηλότερα καταγεγραμμένα ποσοστά απασχόλησης, είναι η Σουηδία, η Γερμανία, η Αυστρία και το Ηνωμένο Βασίλειο (70 - 80%), ενώ στην Ιταλία, την Ελλάδα και την Κροατία αυτά τα ποσοστά είναι λιγότερο από 50%, αντανακλώντας δημογραφικά, εκπαιδευτικά και συνολικά οικονομικά, ακόμη και πολιτικά χαρακτηριστικά σε αυτές τις χώρες.



Διάγραμμα 17: Ποσοστό γυναικών που απασχολούνται σε κυρίως αγροτικές περιοχές της Ε.Ε. (ηλικίας 20 - 64)
(Πηγή: EUROSTAT, 2019)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 : ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Εισαγωγή

Η σωστή ολοκλήρωση μιας έρευνας προϋποθέτει την υιοθέτηση ενός σχεδίου ανάλυσης δεδομένων, το οποίο εξυπηρετεί τη καλύτερη οργάνωση, την πιο δίκαια αντιμετώπιση και την καλύτερη κατανόηση των δεδομένων, αποτελεσμάτων και ερευνητικών απόψεων. Η ανάλυση δεδομένων αποτελείται από τον ερευνητικό σκοπό, την ιδέα των ερωτημάτων, τους διαθέσιμους οικονομικούς και χρονικούς πόρους και την ικανότητα του μελετητή. Βασικό σε μια έρευνα είναι το είδος, διότι σε πολλές φάσεις γίνεται εκτενής περιγραφή των στοιχείων για κάθε κατάσταση ξεχωριστά και μετέπειτα αποδίδεται συγκριτική ανάλυση ανάμεσα σε δύο ή και περισσότερες περιπτώσεις. Επίσης, σημαντικό είναι η διαφορετικότητα της κάθε συνθήκης, η οποία είναι μια ιδιάζουσα περίπτωση για τη σχηματοποίηση κοινών αποδεκτών μεθόδων και διαδικασιών ανάλυσης στοιχείων (Crowe et al., 2011). Ένα από τα σημαντικότερα στάδια της έρευνας αποτελεί η δειγματοληψία. Η δειγματοληψία θεωρείται η ρίζα επίτευξης του ερευνητικού σκοπού, ώστε τα αποτελέσματα της έρευνας να είναι ορθά και τα αποτελέσματα να γενικευθούν στο σύνολο του πληθυσμού (Spokoiny & Dickhaus, 2015).

Η ερευνητική εργασία πραγματοποιήθηκε, μέσω της χρήσης ερωτηματολογίου και εφαρμογής μεθόδων ποσοτικής ανάλυσης. Πρώτα, αποδόθηκε περιγραφική ανάλυση μεταβλητών, με τις ποσοτικές και ποιοτικές μεταβλητές, οι οποίες κωδικοποιήθηκαν σε ποσοτικές, καθώς περιγράφονται μέσω συχνοτήτων και σχετικών συχνοτήτων. Στη συνέχεια πραγματοποιείται έλεγχος συσχέτισης των εξεταζόμενων μεταβλητών και έλεγχοι υποθέσεων για συγκεκριμένες μεταβλητές του υπό - διερεύνηση δείγματος. Για την διασφάλιση της αξιοπιστίας και της εγκυρότητας του ερωτηματολογίου διενεργήθηκε αρχικά πιλοτική έρευνα σε πέντε συμμετέχοντες που δραστηριοποιούνται στην αγορά εργασίας, ώστε να πραγματοποιηθεί έλεγχος σαφήνειας και κατανόησης των ερωτήσεων ή περαιτέρω διευκρινίσεων.

3.2 Ερευνητική μεθοδολογία

Η ερευνητική μέθοδος που υιοθετήθηκε στην παρούσα εργασία είναι η ποσοτική έρευνα, μέσω της οποίας συλλέγονται, ιεραρχούνται, ομαδοποιούνται και αναλύονται τα δεδομένα, αναφορικά με τις στάσεις, τις απόψεις και τις προτιμήσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα. Επιπρόσθετα, μέσω της ποσοτικής ανάλυσης ομαδοποιούνται οι απόψεις των συμμετεχόντων και παρουσιάζονται, με αριθμητικές μορφές, σε πίνακες και γραφήματα. Ένας ακόμη λόγος που επιλέχθηκε η ποσοτική ανάλυση είναι ότι επιτρέπεται η συσχέτιση των μεταβλητών, με τη χρήση των συντελεστών συσχέτισης. Η ποσοτική έρευνα προσφέρει στον ερευνητή τη δυνατότητα εξέτασης και αναζήτησης πιθανών συσχετίσεων των υπό - διερεύνηση μεταβλητών, ούτως ώστε να εξαχθούν συμπεράσματα για τον βαθμό διάφορα δημογραφικά, χαρακτηριστικά επηρεάζουν τη στάση, τις αντιλήψεις και τις απόψεις των συμμετεχόντων στην έρευνα. Κάθε δυναμική ερώτηση της έρευνας περιλαμβάνει προβλέψεις και τάσεις των συμμετεχόντων για πιθανές σχέσεις των υπό - διερεύνηση στοιχείων που επιθυμεί ο ερευνητής να αναλύσει (Ψωινός, 1999).

3.3 Δειγματοληψία και συμμετέχοντες

Στην παρούσα έρευνα συμμετείχαν 80 γυναίκες, διαφόρων επιπέδων ψηφιακών δεξιοτήτων, δραστηριοποιούνται επαγγελματικά στην εγχώρια αγορά εργασίας στην Ελλάδα. Πυρήνας είναι άτομα από τον επαγγελματικό, οικογενειακό και φιλικό χώρο της ερευνητριας, από τους οποίους ζητήθηκε να προωθήσουν το ερωτηματολόγιο σε άλλα άτομα που πληρούν τα κριτήρια που περιγράφηκαν προγενέστερα. Η δειγματοληψία είναι η βασική μέθοδος επιλογής του δείγματος, διασφαλίζοντας με αυτό τον τρόπο την ασφαλή εξαγωγή συμπερασμάτων στο γενικό πληθυσμό. Το δείγμα, όπως προαναφέρθηκε, αποτελείται από

εργαζόμενες, με τις γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα να πληροφορούνται αρχικά από τον ερευνητή για τον ερευνητικό σκοπό και για την διατήρηση της ανωνυμίας τους σε όλη τη διάρκεια της έρευνας, καθώς και μετά την ολοκλήρωσή της.

3.3 Εργαλείο- ερωτηματολόγιο

Το ερωτηματολόγιο χρησιμοποιείται από τον ερευνητή, ως εργαλείο συλλογής στοιχείων και δεδομένων, για να απομονωθούν και να διερευνηθούν συγκεκριμένες στάσεις, πεποιθήσεις και αντιλήψεις των συμμετεχόντων στην έρευνα. Σημαντικό είναι για την ορθότητα των ερωτηματολογίων, τα ερευνητικά ερωτήματα να είναι σαφές ως προς την διατύπωση εντός του ερωτηματολογίου, να είναι ακριβή και ορθά διατυπωμένα, προκειμένου να εξυπηρετηθούν σωστά οι ερευνητικοί σκοποί της έρευνας. Αναγκαίο είναι επίσης ότι πρέπει να απαντηθούν σε μικρό χρονικό διάστημα οι ερωτήσεις και να αποτραπεί η πιθανότητα λάθους κατά την καταγραφή και συλλογή πληροφοριών και δεδομένων. Τα πλεονεκτήματα του προαναφερόμενου εργαλείου συλλογής δεδομένων, οδήγησαν στην υιοθέτησή ορισμένων δεδομένων αυτά είναι τα εξής (Ζιούτας, 2003) :

- ✓ Η δυνατότητα απόδοσης του
- ✓ Η δυνατότητα απόδοσης του σε μεγάλο αριθμό συμμετεχόντων
- ✓ Η δυνατότητα εφαρμογής του σε άτομα που χαρακτηρίζεται από γεωγραφικές ανισότητες
- ✓ Η δυνατότητα της ολοκλήρωσης του ερωτηματολογίου από τους ίδιους τους συμμετέχοντες, χωρίς τη φυσική παρουσία του ερευνητή
- ✓ Το χαμηλό κόστος
- ✓ Ο ποσοτικός προσδιορισμός και η στατιστική επεξεργασία των δεδομένων
- ✓

Το ερωτηματολόγιο έχει τρία επίπεδα, με το πρώτο επίπεδο να αναφέρεται στα δημογραφικά στοιχεία (ηλικία, έτη προ – υπηρεσίας, τόπος μόνιμης κατοικίας, μορφωτικό επίπεδο, επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων, οικογενειακή κατάσταση, ύπαρξη τέκνων, ετήσιο εισόδημα, ειδικότητα εκπαίδευσης, επαγγελματικός κλάδος). Εν συνεχεία, το δεύτερο επίπεδο του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει ερωτήσεις που αναφέρονται στις ψηφιακές δεξιότητες και τον ψηφιακό μετασχηματισμό στην αγορά εργασίας και το τρίτο επίπεδο αποδίδει τη στάση και τις αντιλήψεις των γυναικών όσον αφορά τον ψηφιακό σχηματισμό και την διάσταση του φύλου στην αγορά εργασίας. Το πρώτο μέρος του ερωτηματολόγιο αποτελείται από 10 ερωτήσεις κλειστού τύπου, ενώ το δεύτερο και τρίτο μέρος του

ερωτηματολογίου αποτελείται από 9 ερωτήσεις σε κάθε μέρος, σύνολο 18 ερωτήσεις, για τις οποίες χρησιμοποιήθηκε κλίμακα Likert πέντε (5) βαθμών, ως εξής :

- ✓ (1) ⇒ Διαφωνώ
- ✓ (2) ⇒ Διαφωνώ απόλυτα
- ✓ (3) ⇒ Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- ✓ (4) ⇒ Συμφωνώ
- ✓ (5) ⇒ Συμφωνώ απόλυτα

Επιπρόσθετα, το σύνολο των ερωτήσεων είναι γραμμένο με κατανοητό και όχι διφορούμενο τρόπο, ούτως ώστε να απαντηθούν με ευκολία οι ερωτήσεις από όλους τους συμμετέχοντες, ανεξαρτήτως μορφωτικού επιπέδου.

3.4 Ηθικά ζητήματα – αξιοπιστία και στατιστική ανάλυση

Στην παρούσα ποσοτική ερευνητική εργασία αποδόθηκε ο κώδικας ηθικής και δεοντολογίας, ο ερευνητής παρείχε με σεβασμό και ισότητα όλα τα στοιχεία εκείνα στους συμμετέχοντες για το ερευνητικό θέμα, τους στόχους και τον σκοπό της εργασίας, μέσω της φόρμας ενημέρωσης. Τα προσωπικά στοιχεία των συμμετεχόντων δεν εμφανίζονται σε κάποιο έγγραφο της έρευνας. Στα ερωτηματολόγια και στα δεδομένα που αποθηκεύτηκαν στον υπολογιστή για επεξεργασία, πρόσβαση έχει μόνο η ερευνήτρια και ο επόπτης της. Επιπρόσθετα, οι συμμετέχοντες πληροφορήθηκαν για το δικαίωμα αποχώρησής τους σε οποιοδήποτε στάδιο της διαδικασίας συλλογής δεδομένων. Ακόμα και μετά την ολοκλήρωση της συλλογής δεδομένων οι συμμετέχοντες έχουν το δικαίωμα να αποσύρουν τα δεδομένα.

Για τη στατιστική ανάλυση και επεξεργασία των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το statistical package for social sciences (SPSS) . Στη στατιστική ανάλυση χρησιμοποιήθηκαν μεθοδολογικά εργαλεία και τεχνικές της περιγραφικής στατιστικής . Πιο συγκεκριμένα, χρησιμοποιήθηκε η περιγραφική στατιστική (συχνότητες, σχετικές συχνότητες, ποσοστιαία κατανομή, περιγραφικά μέτρα θέσης και διασποράς) για την περιγραφή των δημογραφικών χαρακτηριστικών των συμμετεχόντων και τεχνικές συσχέτισης και επαγωγικής στατιστικής, ώστε να διαπιστωθεί ο βαθμός επίδρασης των δημογραφικών χαρακτηριστικών στις απόψεις των συμμετεχόντων.

3.5 Προγραμματισμός

Ο προγραμματισμός της ερευνητικής εργασίας διαμορφώνεται ως ακολούθως. Πρώτα , αποτυπώθηκαν τα κύρια ερευνητικά ερωτήματα και το αντικείμενο της έρευνας και στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε ο σχεδιασμός της ερευνητικής μεθοδολογίας. Ύστερα, ξεκίνησε η συγγραφή του θεωρητικού μέρους της εργασίας, το οποίο περιλαμβάνει τη βιβλιογραφική ανασκόπηση. Η ενότητα της μεθοδολογικής έρευνας πραγματοποιήθηκε τον προηγούμενο μήνα με τη συλλογή δεδομένων, μέσω της χρήσης ερωτηματολογίου, να πραγματοποιείται το πρώτο δεκαπενθήμερο του Δεκέμβρη. Στη συνέχεια και κατόπιν της συλλογής των ερωτηματολογίων, ακολούθησε η στατιστική ανάλυση, η συγγραφή των αποτελεσμάτων και τα τμήματα της συζήτησης και της περίληψης το δεύτερο δεκαπενθήμερο του Δεκέμβρη. Η κατάθεση της διπλωματικής εργασίας προβλέπεται να γίνει το τελευταίο δεκαήμερο του Ιανουαρίου.

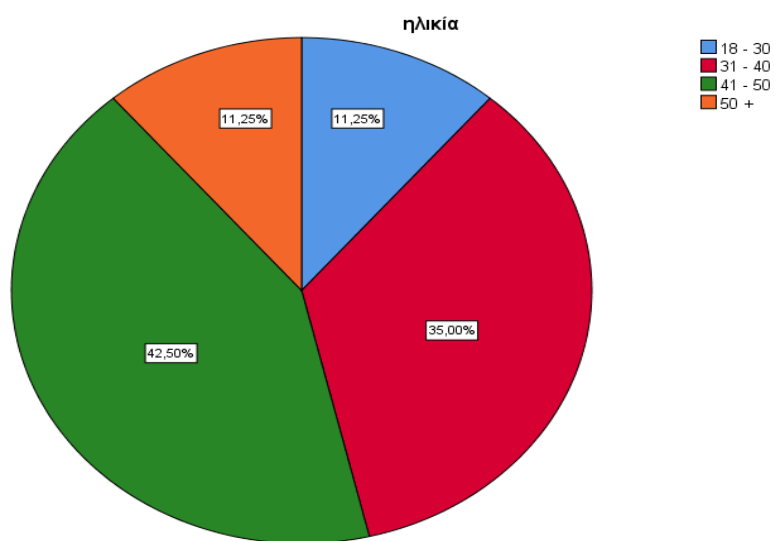
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

4.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Η συμμετοχή των γυναικών στην έρευνα 80 στο σύνολο τους, το 42.5% (n = 34) κατατάσσεται στην ηλικιακή κλίμακα 41 – 50 ετών, το 35% (n = 28) στην ηλικιακή κλίμακα 31 – 40 ετών, το 11.3% (n = 9) στην ηλικιακή κατηγορία 18 – 30 ετών και το υπόλοιπο 11.3% (n = 9) είναι ηλικίας άνω των 50 ετών. Αναφορικά με το μορφωτικό τους επίπεδο, το μεγαλύτερο μέρος (40%) έχουν ολοκληρώσει κάποιο πανεπιστήμιο ή τ.ε.ι ή κάποιο ι.ε.κ , το 31.3% (n = 25) είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου σπουδών, το 21.3% (n = 17) είναι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και το υπόλοιπο 7.5% (n = 6) είναι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Τέλος, αναφορικά με τον τομέα εκπαίδευσης, το 45% (n = 36) είναι απόφοιτοι θετικών επιστημών, το 37.5% (n = 30) είναι απόφοιτοι τεχνολογικών επιστημών και το υπόλοιπο 17.5% (n = 14) είναι απόφοιτοι θεωρητικών επιστημών.

Πίνακας 5: πίνακας συχνοτήτων και σχετικών συχνοτήτων μεταβλητής ηλικία

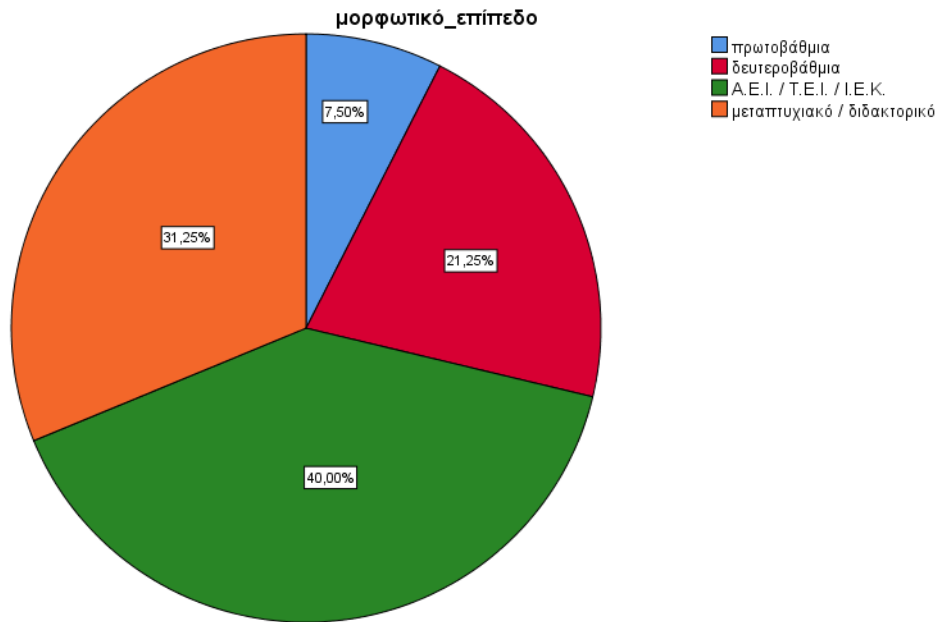
| | | ηλικία | | | |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 18 - 30 | 9 | 11,3 | 11,3 | 11,3 |
| | 31 - 40 | 28 | 35,0 | 35,0 | 46,3 |
| | 41 - 50 | 34 | 42,5 | 42,5 | 88,8 |
| | 50 + | 9 | 11,3 | 11,3 | 100,0 |
| | Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |



Διάγραμμα 18: ποσοστιαία κατανομή μεταβλητής φύλο

Πίνακας 6: πίνακας συχνοτήτων και σχετικών συχνοτήτων μεταβλητής μορφωτικό επίπεδο

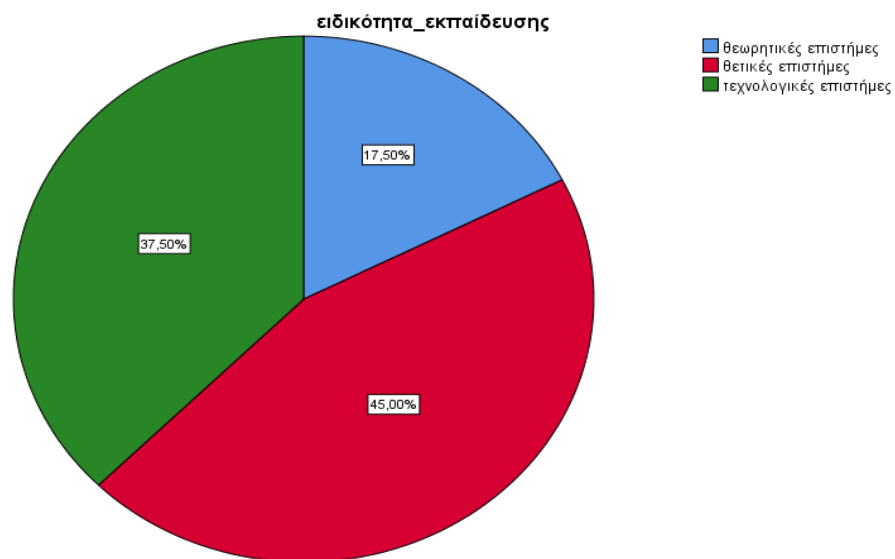
| Μορφωτικό επίπεδο | | | | | |
|--------------------------|----------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | πρωτοβάθμια | 6 | 7,5 | 7,5 | 7,5 |
| | δευτεροβάθμια | 17 | 21,3 | 21,3 | 28,7 |
| | A.E.I. / T.E.I. / I.E.K. | 32 | 40,0 | 40,0 | 68,8 |
| | μεταπτυχιακό / διδακτορικό | 25 | 31,3 | 31,3 | 100,0 |
| | Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |



Διάγραμμα 19: ποσοστιαία κατανομή μεταβλητής μορφωτικό επίπεδο

Πίνακας 7: πίνακας συχνοτήτων και σχετικών συχνοτήτων μεταβλητής τομέας εκπαίδευσης

| Τομέας εκπαίδευσης | | | | | |
|--------------------|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Present |
| Valid | θεωρητικές επιστήμες | 14 | 17,5 | 17,5 | 17,5 |
| | θετικές επιστήμες | 36 | 45,0 | 45,0 | 62,5 |
| | τεχνολογικές επιστήμες | 30 | 37,5 | 37,5 | 100,0 |
| | Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |



Διάγραμμα 20: ποσοστιαία κατανομή μεταβλητής τομέας εκπαίδευσης

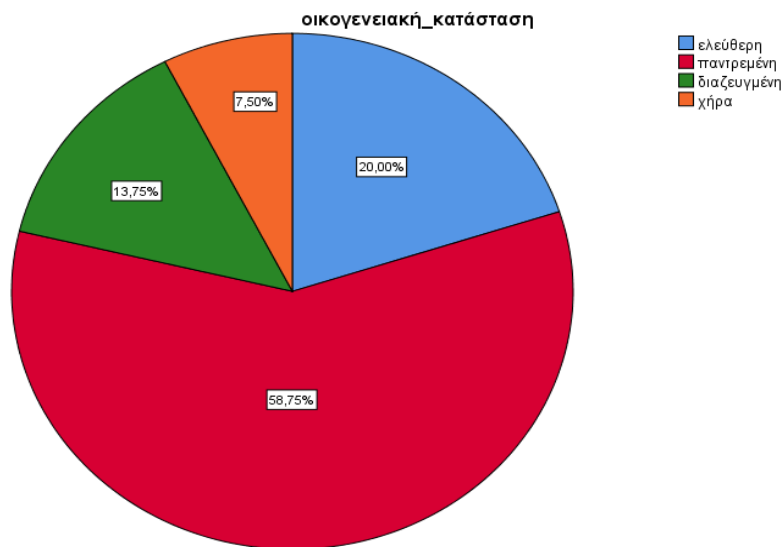
Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση των γυναικών που συμμετείχαν, το 58.8% (n = 47) δηλώνουν παντρεμένες, το 20% (n = 16) είναι ελεύθερες, το 13.8% (n = 11) δηλώνουν διαζευγμένες και το υπόλοιπο 7.5% (n = 6) είναι χήρες. Επιπρόσθετα, το μεγαλύτερο μέρος (55%) των συμμετεχόντων γυναικών έχουν αποκτήσει παιδιά και το 45% (n = 36) δήλωσαν πως δεν έχουν παιδιά.

Πίνακας 8: πίνακας συχνοτήτων και σχετικών συχνοτήτων μεταβλητής οικογενειακή κατάσταση

| | | Οικογενειακή κατάσταση | | | |
|-------|-------------|------------------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | ελεύθερη | 16 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| | παντρεμένη | 47 | 58,8 | 58,8 | 78,8 |
| | διαζευγμένη | 11 | 13,8 | 13,8 | 92,5 |
| | χήρα | 6 | 7,5 | 7,5 | 100,0 |
| | Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Πίνακας 9: πίνακας συχνοτήτων και σχετικών συχνοτήτων μεταβλητής ύπαρξη τέκνων

| | | Ύπαρξη τέκνων | | | |
|-------|-------|---------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | ναι | 44 | 55,0 | 55,0 | 55,0 |
| | όχι | 36 | 45,0 | 45,0 | 100,0 |
| | Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

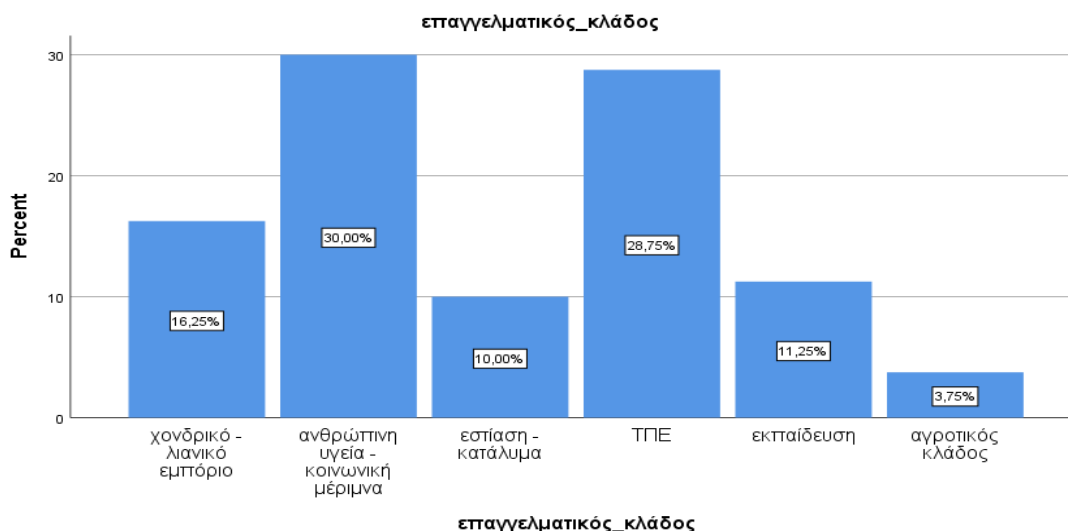


Διάγραμμα 21: ποσοστιαία κατανομή μεταβλητής οικογενειακή κατάσταση

Το 30% (n = 24) απασχολούνται στον κλάδο της ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας, το 28.7% (n = 23) στον κλάδο τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας, το 16.3% (n = 13) στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο, το 11.3% (n = 8) στον κλάδο της εκπαίδευσης, το 10% (n = 8) στον κλάδο παροχής υπηρεσιών εστίασης και καταλύματος και το 3.8% (n = 3) δραστηριοποιούνται επαγγελματικά στον αγροτικό κλάδο. Ως προς τα χρόνια προ – υπηρεσίας, το 41.3% (n = 33) βρίσκεται στη θέση εργασίας του 1 – 5 έτη, το 30% (n = 24) 6 – 10 έτη, το 22.5% (n = 18) κάτω από ένα έτος και το υπόλοιπο 6.3% 11 – 20 έτη.

Πίνακας 10: πίνακας συχνότητων και σχετικών συχνότητων μεταβλητής επαγγελματικός κλάδος

| Επαγγελματικός κλάδος | | | | | |
|-----------------------|-------------------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | χονδρικό - λιανικό εμπόριο | 13 | 16,3 | 16,3 | 16,3 |
| | ανθρώπινη υγεία - κοινωνική μέριμνα | 24 | 30,0 | 30,0 | 46,3 |
| | εστίαση - κατάλυμα | 8 | 10,0 | 10,0 | 56,3 |
| | ΤΠΕ | 23 | 28,7 | 28,7 | 85,0 |
| | εκπαίδευση | 9 | 11,3 | 11,3 | 96,3 |
| | αγροτικός κλάδος | 3 | 3,8 | 3,8 | 100,0 |
| | Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

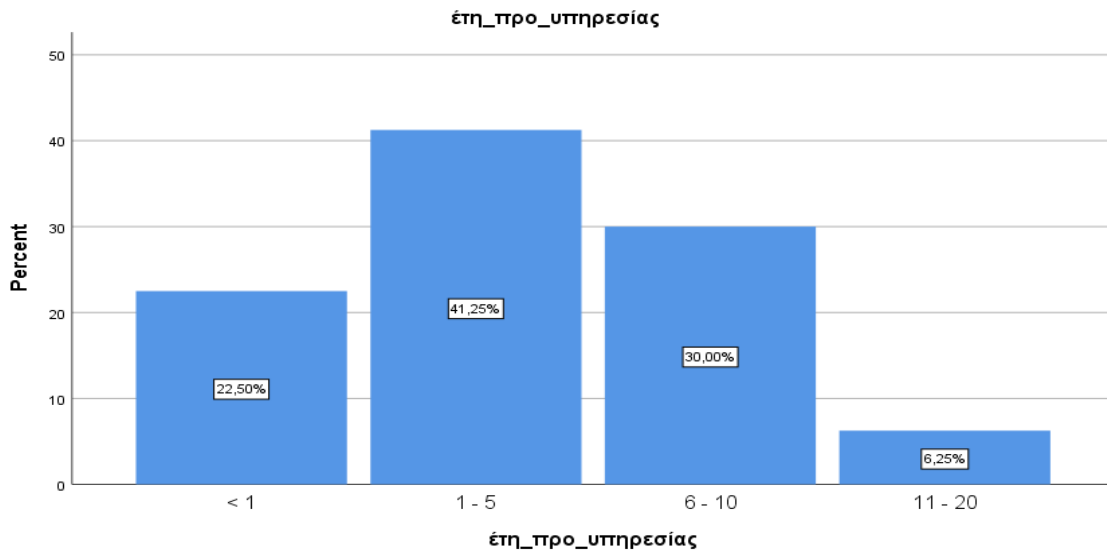


Διάγραμμα 22: ποσοστιαία κατανομή μεταβλητής επαγγελματικός κλάδος

Πίνακας 11: πίνακας συχνότητων και σχετικών συχνότητων μεταβλητής έτη προ – υπηρεσίας

| Έτη προ - υπηρεσίας |
|---------------------|
|---------------------|

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | < 1 | 18 | 22,5 | 22,5 | 22,5 |
| | 1 - 5 | 33 | 41,3 | 41,3 | 63,7 |
| | 6 - 10 | 24 | 30,0 | 30,0 | 93,8 |
| | 11 - 20 | 5 | 6,3 | 6,3 | 100,0 |
| | Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

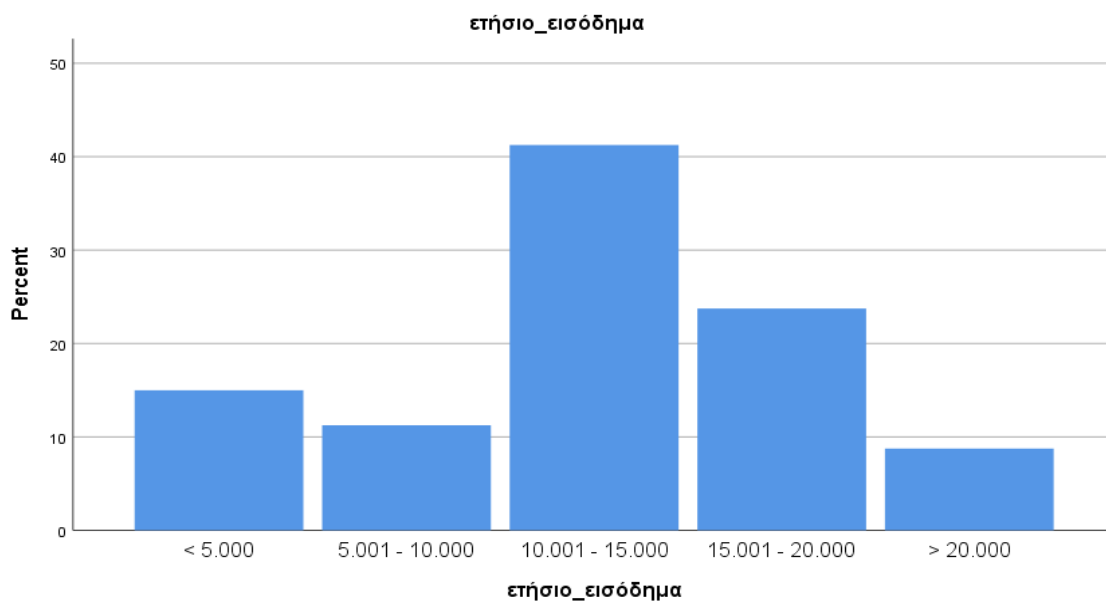


Διάγραμμα 23: ποσοστιαία κατανομή μεταβλητής έτη προ - υπηρεσίας

Ως προς το ετήσιο εισόδημα των συμμετεχόντων γυναικών, το 41,3% (n = 33) δηλώνουν ετήσια εισόδημα 10.001 – 15.000 ευρώ, το 23,8% (n = 19) δηλώνει εισόδημα 15.001 – 20.000 ευρώ, το 15% (n =12) κάτω των 5.000 ευρώ, το 11,3% (n = 9) δηλώνει ετήσιο εισόδημα 5.001 – 10.000 ευρώ και το υπόλοιπο 8,8% (n = 7) δηλώνει ετήσιο εισόδημα άνω των 20.000 ευρώ.

Πίνακας 12: πίνακας συχνοτήτων και σχετικών συχνοτήτων μεταβλητής ετήσιο εισόδημα

| Ετήσιο εισόδημα | | | | | |
|------------------------|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | < 5.000 | 12 | 15,0 | 15,0 | 15,0 |
| | 5.001 - 10.000 | 9 | 11,3 | 11,3 | 26,3 |
| | 10.001 - 15.000 | 33 | 41,3 | 41,3 | 67,5 |
| | 15.001 - 20.000 | 19 | 23,8 | 23,8 | 91,3 |
| | > 20.000 | 7 | 8,8 | 8,8 | 100,0 |
| | Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

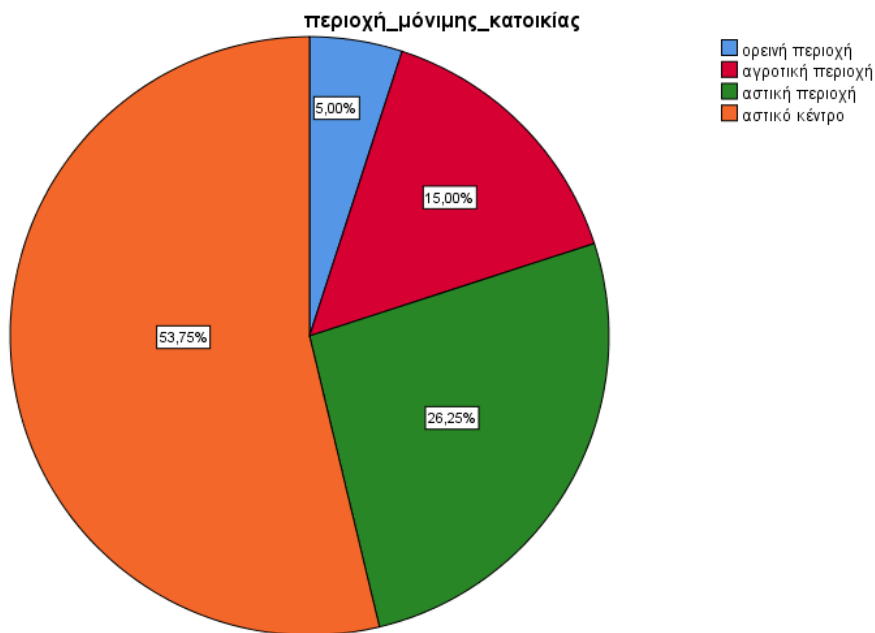


Διάγραμμα 24: ποσοστιαία κατανομή μεταβλητής ετήσιο εισόδημα

Το 53.8% (n = 43) δηλώνουν ως περιοχή μόνιμης κατοικίας το αστικό κέντρο, το 26.3% (n = 21) διαμένουν σε αστικές και περι – αστικές περιοχές, το 15% (n = 12) διαμένουν σε αγροτικές περιοχές και το υπόλοιπο 5% (n = 4) δήλωσαν ως τόπο μόνιμης κατοικίας ορεινές περιοχές. Τέλος, αναφορικά με το βαθμό ψηφιακών δεξιοτήτων που κατέχουν οι συμμετέχουσες γυναίκες στην έρευνα, το 53.8% (n = 43) δήλωσε πως διαθέτει ψηφιακές δεξιότητες μετρίου επιπέδου, το 23.8% δήλωσε πως διαθέτει βασικές ψηφιακές δεξιότητες και το υπόλοιπο 22.5% (n = 18) διαθέτει ψηφιακές δεξιότητες προχωρημένου επιπέδου

Πίνακας 13: πίνακας συχνότητας και σχετικών συχνότητας μεταβλητής περιοχή μόνιμης κατοικίας

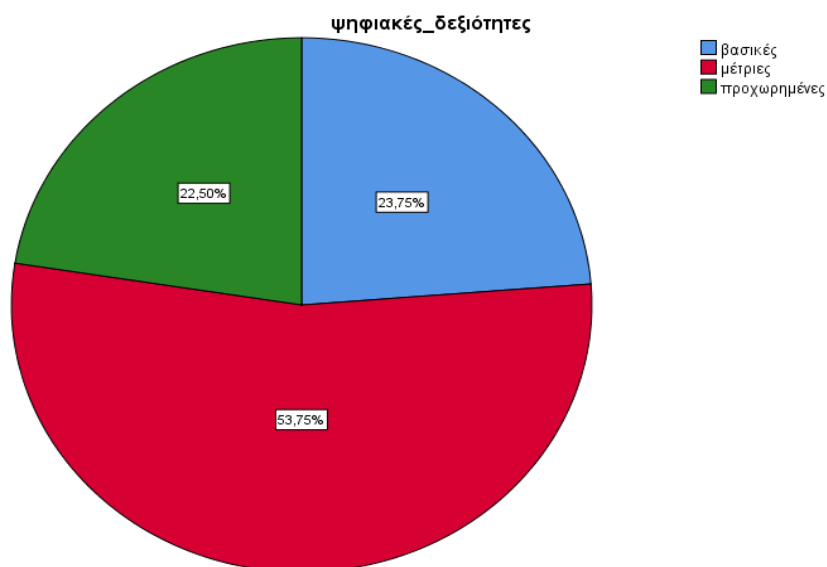
| Περιοχή μόνιμης κατοικίας | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | ορεινή περιοχή | 4 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| | αγροτική περιοχή | 12 | 15,0 | 15,0 | 20,0 |
| | αστική περιοχή | 21 | 26,3 | 26,3 | 46,3 |
| | αστικό κέντρο | 43 | 53,8 | 53,8 | 100,0 |
| | Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |



Διάγραμμα 25: ποσοστιαία κατανομή μεταβλητής περιοχή μόνιμης κατοικίας

Πίνακας 14: πίνακας συχνοτήτων και σχετικών συχνοτήτων μεταβλητής ψηφιακές δεξιότητες

| | | Ψηφιακές δεξιότητες | | | |
|-------|--------------|---------------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | βασικές | 19 | 23,8 | 23,8 | 23,8 |
| | μέτριες | 43 | 53,8 | 53,8 | 77,5 |
| | προχωρημένες | 18 | 22,5 | 22,5 | 100,0 |
| | Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |



Διάγραμμα 26: ποσοστιαία κατανομή μεταβλητής ψηφιακές δεξιότητες

Στο συγκεκριμένο διάγραμμα διαφαίνονται οι ψηφιακές δεξιότητες που προκύπτουν σε βασικές , μέτριες και εξειδικευμένες. Οι βασικές ψηφιακές γνώσεις για τις γυναίκες κατατούν το 23,75% , οι μέτριες το 53,75% και οι πιο προχωρημένες το 22.50%. Επομένως, κατανοούμε ότι ένα μεγάλο ποσοστό γυναικών κατέχει τις μέτριες ψηφιακές γνώσεις καθώς οι βασικές δεξιότητες , χρήση ιντερνέτ , με τις εξειδικευμένες ψηφιακές δεξιότητες πάνω κάτω έχουν ίδια ποσοστά.

4.2 Ψηφιακές δεξιότητες και εργασία

Στην ενότητα που ακολουθεί παρατίθενται οι στάσεις και οι αντιλήψεις των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα, αναφορικά με τις ψηφιακές δεξιότητες και το περιβάλλον εργασίας τους. Πιο συγκεκριμένα, οι συμμετέχουσες γυναίκες διατηρούν μια πιο ουδέτερη στάση αναφορικά (ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ) αναφορικά με την άποψη ότι η χρήση ψηφιακών και τεχνολογικών εργαλείων έχει βοηθήσει την θέση τους στον επαγγελματικό χώρο (mean = 3.12, std deviation = 1.32), καθώς και με την άποψη πως οι ψηφιακές δεξιότητες είναι αναγκαίες για την επαγγελματική τους ανέλιξη (mean = 3.11, std deviation = 1.04). Επιπρόσθετα, ούτε συμφωνούν, ούτε διαφωνούν (mean = 2.91, std deviation = 1.35) με την άποψη πως ως γυναίκες έχουν ισορροπήσει τις εργασιακές – ψηφιακές δεξιότητες τους με τις ανάγκες σας στο χώρο εργασίας και διαφωνούν (mean = 2.52, std deviation = 1.07) με την άποψη πως η χρήση τεχνολογιών συμβάλλει στην ισορροπία επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Τέλος, διαφωνούν (mean = 2.52, std deviation = 1.09) με το γεγονός πως πολιτικές ιδεολογίες και οικονομικές πεποιθήσεις επηρεάζουν την θέση της γυναίκας σε στη νέα ψηφιακή κατάταξη πραγμάτων.

Πίνακας 15: περιγραφικά μέτρα θέσης και διασποράς μεταβλητής ψηφιακές δεξιότητες και περιβάλλον εργασίας (i)

| | N | Mean | Std Deviation |
|--|----|--------|---------------|
| Οι ψηφιακές δεξιότητες είναι αναγκαίες για την επαγγελματική ανέλιξη σας | 80 | 3,1125 | 1,04329 |

| | | | |
|--|----|--------|---------|
| Η χρήση τεχνολογιών συμβάλλει στην ισορροπία επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής | 80 | 2,5250 | 1,07885 |
| Ως γυναίκα έχετε ισορροπήσει τις εργασιακές – ψηφιακές δεξιότητες σας με τις ανάγκες σας στο χώρο εργασίας | 80 | 2,9125 | 1,35192 |
| Η χρήση ψηφιακών και τεχνολογικών εργαλείων έχει βοηθήσει την θέση σας στον επαγγελματικό χώρο | 80 | 3,1250 | 1,32527 |
| Οι πολιτικές σκοπιμότητες και οικονομικές πεποιθήσεις επηρεάζουν την θέση της γυναίκας σε αυτήν την νέα ψηφιακή κατάταξη πραγμάτων | 80 | 2,5250 | 1,09052 |
| Valid N (list wise) | 80 | | |

Οι συμμετέχουσες γυναίκες στην έρευνα συμφωνούν (mean = 3.83, std deviation = 1.12) με την άποψη πως η κατάρτιση των τεχνολογικών και ψηφιακών διδαγμάτων στο χώρο εργασίας προωθεί τις δεξιότητες σας για προσωπική ανέλιξη, ενώ διατηρούν μια πιο ουδέτερη στάση (ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ) (mean = 2.87, std deviation = 1.16) αναφορικά με το γεγονός ότι η ψηφιακή εργασία θα βοηθήσει για την ενδυνάμωση της θέσης εργασίας τους. Ως προς την απειλή της θέσης εργασίας τους από τον ψηφιακό μετασχηματισμό, οι συμμετέχουσες στην έρευνα εκφράζουν μια ουδέτερη στάση (ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ) (mean = 2.78, std deviation = 1.22), ενώ διαφωνούν (mean = 2.17, std deviation = 0.92) με την άποψη ότι υπάρχει βοήθεια από το κράτος για την απόκτηση ψηφιακών δεξιοτήτων.

Πίνακας 16: περιγραφικά μέτρα θέσης και διασποράς μεταβλητής ψηφιακές δεξιότητες και περιβάλλον εργασίας (ii)

| Descriptive Statistics | | | |
|------------------------|---|------|---------------|
| | N | Mean | Std Deviation |

| | | | |
|---|----|--------|---------|
| Η ψηφιακή εργασία θα βοηθήσει για την ενδυνάμωση της θέσης εργασίας σας | 80 | 2,8750 | 1,16244 |
| Η κατάρτιση των τεχνολογικών και ψηφιακών διδαγμάτων στο χώρο εργασίας προωθεί τις δεξιότητές σας για προσωπική ανέλιξη | 80 | 3,8375 | 1,12783 |
| Ο ψηφιακός μετασχηματισμός απειλεί τη θέση εργασίας σας | 80 | 2,7875 | 1,22932 |
| Υπάρχει βοήθεια από το κράτος για την απόκτηση των δεξιοτήτων | 80 | 2,1750 | ,92743 |
| Valid n (list and list) | 80 | | |

4.3 Ψηφιακός μετασχηματισμός και διάσταση φύλου

Στην ενότητα που ακολουθεί παρατίθενται οι στάσεις και οι αντιλήψεις των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα, αναφορικά με τον ψηφιακό μετασχηματισμό και τη διάσταση του φύλου στην αγορά εργασίας. Οι γυναίκες δήλωσαν ότι έχουν επηρεαστεί από τα στερεότυπα της κοινωνίας για την εργασιακή τους αποκατάσταση (mean = 3.56, std deviation = 0.91) και ότι βιώνουν φυλετικό διαχωρισμό στην επιλογή συγκεκριμένων επιστημονικών και επαγγελματικών πεδίων (mean = 3.52, std deviation = 1.04). Επιπρόσθετα, διατηρούν μια πιο ουδέτερη στάση (ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ) (mean = 2.88, std deviation = 1.13) με την άποψη ότι πρέπει να αποδείξουν περισσότερο τις ικανότητες και την δουλειά τους, σε σύγκριση με τους άνδρες, στο χώρο εργασίας σας, ενώ διαφωνούν (mean = 2.16, std deviation = 1.02) με την άποψη ότι υπάρχει ισότητα μεταξύ των φύλων στο χώρο της εργασίας σας. Τέλος, οι συμμετέχουσες γυναίκες διαφωνούν (mean = 1.83, std deviation = 0.99) με την άποψη ότι η διάσταση φύλου στον ψηφιακό κόσμο της εργασίας είναι έντονος.

Πίνακας 17: περιγραφικά μέτρα θέσης και διασποράς μεταβλητής ψηφιακός μετασχηματισμός και διάσταση φύλου στην αγορά εργασίας (i)

| | N | Mean | Std Deviation |
|--|---|------|---------------|
|--|---|------|---------------|

| | | | |
|--|----|--------|---------|
| Υπάρχει ισότητα μεταξύ των φύλων στο χώρο της εργασίας σας | 80 | 2,1625 | 1,02431 |
| Έχω επηρεαστεί από τα στερεότυπα της κοινωνίας για την εργασιακή μου αποκατάσταση | 80 | 3,5625 | ,91186 |
| Οι γυναίκες βιώνουν φυλετικό διαχωρισμό κατά την επιλογή συγκεκριμένων επιστημονικών και επαγγελματικών πεδίων | 80 | 3,5250 | 1,04306 |
| Πρέπει να αποδείξετε περισσότερο τις ικανότητες και την δουλειά σας σε σύγκριση με τους άνδρες στο χώρο εργασίας σας | 80 | 2,8875 | 1,13175 |
| Η διάσταση φύλου στον ψηφιακό κόσμο της εργασίας είναι έντονος | 80 | 1,8375 | ,99929 |
| Valid N (list wise) | 80 | | |

Οι γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα διατηρούν μια πιο ουδέτερη στάση (ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ) (mean = 2.57, std deviation = 1.02) με την άποψη ότι η εφαρμογή των ψηφιακών δεξιοτήτων είναι δυνατό να εξαλειφθεί το χάσμα εργασίας μεταξύ των φύλων, καθώς και με την άποψη ότι οι νέες ψηφιακές δεξιότητες συμβάλλουν στην εξάλειψη των διακρίσεων, βάση φύλου, στην αγορά εργασίας (mean = 2.63, std deviation = 0.91). Τέλος, διαφωνούν (mean = 1.85, std deviation = 0.90) με την άποψη ότι η ψηφιακή ένταξη της γυναίκας στην εργασία είναι δύσκολο εγχείρημα, καθώς και με την άποψη ότι ο ψηφιακός μετασχηματισμός θα βοηθήσει στην ενδυνάμωση της θέσης εργασίας τους (mean = 1.87, std deviation = 0.83).

Πίνακας 18: περιγραφικά μέτρα θέσης και διασποράς μεταβλητής ψηφιακός μετασχηματισμός και διάσταση φύλου στην αγορά εργασίας (ii)

| Descriptive Statistics | | | |
|------------------------|---|------|---------------|
| | N | Mean | Std Deviation |

| | | | |
|---|----|--------|---------|
| Με την εφαρμογή των ψηφιακών δεξιοτήτων είναι δυνατό να εξαλειφθεί το χάσμα εργασίας μεταξύ των φύλων | 80 | 2,5750 | 1,02839 |
| Η ψηφιακή γνώσεις για την γυναίκα στην εργασία είναι δύσκολο εγχείρημα | 80 | 1,8500 | ,90148 |
| Οι νέες ψηφιακές δεξιότητες συμβάλλουν στην εξάλειψη των διακρίσεων, βάση φύλου, στην αγορά εργασίας | 80 | 2,6375 | ,91740 |
| Ο ψηφιακός μετασχηματισμός θα βοηθήσει στην ενδυνάμωση της θέσης εργασίας σας | 80 | 1,8750 | ,83249 |
| Valid N (list and wise) | 80 | | |

4.4 Επαγωγική στατιστική

4.4.1 Συντελεστής συσχέτισης

Διερευνώντας τη συσχέτιση των δημογραφικών μεταβλητών με τις στάσεις, αντιλήψεις και απόψεις των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα, αναφορικά με τον ψηφιακό μετασχηματισμό, τις ψηφιακές δεξιότητες και τη διάσταση του φύλου στην αγορά εργασίας, υπολογίστηκε ο συντελεστής συσχέτισης. Οι κυριότερες συσχετίσεις που υπολογίστηκαν είναι οι εξής :

- ✓ Στατιστικά σημαντική και θετική συσχέτιση μεταβλητών μορφωτικό επίπεδο - ως γυναίκα έχω ισορροπήσει τις εργασιακές – ψηφιακές δεξιότητες μου με τις ανάγκες σας στο χώρο εργασία (συντελεστής = 0.253, p – value = 0.05)
- ✓ Στατιστικά σημαντική και αρνητική συσχέτιση μεταβλητών μορφωτικό επίπεδο - ο ψηφιακός μετασχηματισμός θα βοηθήσει στην ενδυνάμωση της θέσης εργασίας μου (συντελεστής = - 0.275, p – value = 0.05)
- ✓ Στατιστικά σημαντική και αρνητική συσχέτιση μεταβλητών μορφωτικό επίπεδο - πρέπει να αποδείξω περισσότερο τις ικανότητες και την δουλειά μου, σε σύγκριση με τους άνδρες, στο χώρο εργασίας σας (συντελεστής = - 0.260, p – value = 0.05)

- ✓ Στατιστικά σημαντική και αρνητική συσχέτιση μεταβλητών ψηφιακές δεξιότητες - ο ψηφιακός μετασχηματισμός απειλεί τη θέση εργασίας μου ((συντελεστής = - 0.59, p – value = 0.05)

Πίνακας 19: συντελεστής συσχέτισης

| Correlations | | | | | | | |
|---|---------------------|-------------------|---------------------|---|---|---|--|
| | | Μορφωτικό επίπεδο | Ψηφιακές δεξιότητες | Ο ψηφιακός μετασχηματισμός απειλεί τη θέση εργασίας σας | Ο ψηφιακός μετασχηματισμός θα βοηθήσει στην ενδυνάμωση της θέσης εργασίας σας | Πρέπει να αποδείξετε περισσότερο τις ικανότητες και την | Ός γυναίκα έχετε ισορροπήσει τις εργασιακές – ψηφιακές δεξιότητες σας με τις ανάγκες σας στο χώρο εργασίας |
| Μορφωτικό επίπεδο | Pearson Correlation | 1 | -,082 | -,010 | -,275* | -,260* | ,253* |
| | Sig (2-tailed) | | ,469 | ,933 | ,014 | ,020 | ,024 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| Ψηφιακές δεξιότητες | Pearson Correlation | -,082 | 1 | -,259* | -,025 | ,028 | -,042 |
| | Sig (2-tailed) | ,469 | | ,020 | ,826 | ,808 | ,710 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| Ο ψηφιακός μετασχηματισμός απειλεί τη θέση εργασίας σας | Pearson Correlation | -,010 | -,259* | 1 | ,172 | -,039 | ,095 |
| | Sig (2-tailed) | ,933 | ,020 | | ,128 | ,730 | ,400 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| Ο ψηφιακός μετασχηματισμός θα βοηθήσει στην ενδυνάμωση της θέσης εργασίας σας | Pearson Correlation | -,275* | -,025 | ,172 | 1 | ,052 | -,055 |
| | Sig (2-tailed) | ,014 | ,826 | ,128 | | ,646 | ,629 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| Πρέπει να αποδείξετε περισσότερο τις ικανότητες και την | Pearson Correlation | -,260* | ,028 | -,039 | ,052 | 1 | -,101 |
| | Sig (2-tailed) | ,020 | ,808 | ,730 | ,646 | | ,374 |

| | | | | | | | |
|--|---------------------|-------|-------|------|-------|-------|----|
| δουλειά σας σε σύγκριση με τους άνδρες στο χώρο εργασίας σας | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| Ως γυναίκα έχετε ισορροπήσει τις εργασιακές – ψηφιακές δεξιότητες σας με τις ανάγκες σας στο χώρο εργασίας | Pearson Correlation | ,253* | -,042 | ,095 | -,055 | -,101 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,024 | ,710 | ,400 | ,629 | ,374 | |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | |

Ερμηνεύοντας τους συντελεστές συσχέτισης που υπολογίστηκαν, παρατηρείται όσο υψηλότερο είναι το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών, τόσο υψηλότερη είναι η διαφωνία τους με τις απόψεις ότι πρέπει να αποδείξουν περισσότερο τις ικανότητες και την δουλειά τους, σε σύγκριση με τους άνδρες, στο χώρο εργασίας τους και με την άποψη ότι ο ψηφιακός μετασχηματισμός θα βοηθήσει στην ενδυνάμωση της θέσης εργασίας. Επιπρόσθετα, όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης των γυναικών τόσο μεγαλύτερος είναι ο βαθμός συμφωνίας τους με την άποψη ότι ως γυναίκα έχω ισορροπήσει τις εργασιακές – ψηφιακές δεξιότητες μου με τις ανάγκες σας στο χώρο εργασίας. Τέλος, το υψηλό επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων σχετίζεται αρνητικά με την άποψη ότι ο ψηφιακός μετασχηματισμός απειλεί τη θέση εργασίας των γυναικών, με γυναίκες προχωρημένου επιπέδου ψηφιακών δεξιοτήτων να αισθάνονται μικρότερη απειλή για τη θέση εργασίας τους από τον ψηφιακό μετασχηματισμό και γυναίκες μετρίου και χαμηλού επιπέδου ψηφιακών δεξιοτήτων να αισθάνονται μεγαλύτερη απειλή.

4.4.2 Ψηφιακές δεξιότητες – τομέας εκπαίδευσης – επαγγελματικός κλάδος

Αναφορικά με το επίπεδο των ψηφιακών δεξιοτήτων ανά επαγγελματικό κλάδο, στον κλάδο τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας (mean = 2.97) και στον τομέα του χονδρικού και λιανικού εμπορίου (mean = 2.53) το επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων χαρακτηρίζεται προχωρημένο, ενώ στους κλάδους της εκπαίδευσης (mean = 2.00) και της εστίασης και παροχής υπηρεσιών καταλύματος (mean = 2.00) το επίπεδο των ψηφιακών δεξιοτήτων χαρακτηρίζεται μέτριο. Τέλος, στον αγροτικό κλάδο (mean = 1.00) και στον κλάδο της ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας το επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων είναι μικρό.

Πίνακας 20: επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων ανά επαγγελματικό κλάδο

| Ψηφιακές δεξιότητες | | | | | | | | |
|-------------------------------------|----|--------|---------------|-----------|---------------------------------|-------------|---------|---------|
| | N | Mean | Std deviation | Std Error | 95% Confidence Interval of Mean | | Minimum | Maximum |
| | | | | | Lower Bound | Upper Bound | | |
| χονδρικό - λιανικό εμπόριο | 13 | 2,5385 | ,66023 | ,18311 | 2,1395 | 2,9374 | 1,00 | 3,00 |
| ανθρώπινη υγεία - κοινωνική μέριμνα | 24 | 1,5083 | ,55003 | ,11228 | 1,4761 | 1,9406 | 1,00 | 3,00 |
| εστίαση - κατάλυμα | 8 | 2,0000 | ,53452 | ,18898 | 1,5531 | 2,4469 | 1,00 | 3,00 |
| ΤΠΕ | 23 | 2,9565 | ,70571 | ,14715 | 1,6514 | 2,2617 | 1,00 | 3,00 |
| εκπαίδευση | 9 | 2,0000 | ,70711 | ,23570 | 1,4565 | 2,5435 | 1,00 | 3,00 |
| αγροτικός κλάδος | 3 | 1,0000 | 1,00000 | ,57735 | -,4841 | 4,4841 | 1,00 | 3,00 |
| Total | 80 | 1,9875 | ,68425 | ,07650 | 1,8352 | 2,1398 | 1,00 | 3,00 |

Διερευνώντας το επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων ανά τομέα εκπαίδευσης, οι απόφοιτοι τεχνολογικών επιστημών (mean = 2.26) καταγράφουν υψηλότερο επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων από τους απόφοιτους θετικών επιστημών (mean = 1.97) και από τους απόφοιτους θεωρητικών επιστημών (mean = 1.72).

Πίνακας 21: επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων ανά τομέα εκπαίδευσης

| Ψηφιακές δεξιότητες | | | | | | | | |
|------------------------|----|--------|---------------|-----------|----------------------------------|-------------|---------|---------|
| | N | Mean | Std Deviation | Std Error | 95% Confidence Interval For Mean | | Minimum | Maximum |
| | | | | | Lower Bound | Upper Bound | | |
| θεωρητικές επιστήμες | 14 | 1,7286 | ,61573 | ,16456 | 1,5731 | 2,2841 | 1,00 | 3,00 |
| θετικές επιστήμες | 36 | 1,9778 | ,72155 | ,12026 | 1,5336 | 2,0219 | 1,00 | 3,00 |
| τεχνολογικές επιστήμες | 30 | 2,2667 | ,58329 | ,10649 | 2,0489 | 2,4845 | 1,00 | 3,00 |
| Total | 80 | 1,9875 | ,68425 | ,07650 | 1,8352 | 2,1398 | 1,00 | 3,00 |

Συμπερασματικά, ο σκοπός της έρευνας που διεξήχθη είναι η επίδραση του ψηφιακού μετασχηματισμού στην αγορά εργασίας των γυναικών και του βαθμού που η διάσταση του φύλου επιδρά στη σύγχρονη ψηφιακή αγορά. Στην παρούσα έρευνα συμμετείχαν 80

γυναίκες, διαφόρων επιπέδων ψηφιακών δεξιοτήτων, δραστηριοποιούνται επαγγελματικά στην εγχώρια αγορά εργασίας στην Ελλάδα . Τα σημαντικότερα στατιστικά δημογραφικά ευρήματα είναι τα εξής :

- ✓ το 42.5% (n = 34) ανήκει στην ηλικιακή κατηγορία 41 – 50 ετών
- ✓ το 40% είναι απόφοιτοι Α.Ε.Ι. / Τ.Ε.Ι. / Ι.Ε.Κ.
- ✓ το 45% (n = 36) είναι απόφοιτοι θετικών επιστημών,
- ✓ το 58.8% (n = 47) δηλώνουν παντρεμένες,
- ✓ το 55% των συμμετεχόντων γυναικών έχουν παιδιά
- ✓ το 30% (n = 24) απασχολούνται στον κλάδο της ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας και το 28.7% (n = 23) στον κλάδο τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας
- ✓ το 41.3% (n = 33) δηλώνουν ετήσια εισόδημα 10.001 – 15.000 ευρώ,
- ✓ το 53.8% (n = 43) δηλώνουν ως περιοχή μόνιμης κατοικίας το αστικό κέντρο
- ✓ το 53.8% (n = 43) δήλωσε πως διαθέτει ψηφιακές δεξιότητες μετρίου επιπέδου

Αναφορικά με τις ψηφιακές δεξιότητες και την εργασία, οι συμμετέχουσες εκφράζουν τα εξής :

- ✓ διαφωνούν (mean = 2.17, std deviation = 0.92) με την άποψη ότι υπάρχει βοήθεια από το κράτος για την απόκτηση ψηφιακών δεξιοτήτων.
- ✓ συμφωνούν (mean = 3.83, std deviation = 1.12) με την άποψη πως η κατάρτιση των τεχνολογικών και ψηφιακών διδαγμάτων στο χώρο εργασίας προωθεί τις δεξιότητες τους για προσωπική ανέλιξη,
- ✓ διαφωνούν (mean = 2.52, std deviation = 1.09) με το γεγονός πως οι ιδεολογίες και οικονομικές πεποιθήσεις επηρεάζουν την θέση της γυναίκας σε στη νέα ψηφιακή κατάταξη πραγμάτων

Αναφορικά με τις ψηφιακό μετασχηματισμό και τη διάσταση φύλου, οι συμμετέχουσες εκφράζουν τα εξής :

- ✓ έχουν επηρεαστεί από τα στερεότυπα της κοινωνίας για την εργασιακή τους αποκατάσταση (mean = 3.56, std deviation = 0.91)
- ✓ βιώνουν φυλετικό διαχωρισμό στην επιλογή συγκεκριμένων επιστημονικών και επαγγελματικών πεδίων (mean = 3.52, std deviation = 1.04).
- ✓ διαφωνούν (mean = 1.83, std deviation = 0.99) με την άποψη ότι η διάσταση φύλου στον ψηφιακό κόσμο της εργασίας είναι έντονος.

- ✓ διαφωνούν (mean = 1.85, std deviation = 0.90) με την άποψη ότι η ψηφιακή ένταξη της γυναίκας στην εργασία είναι δύσκολο εγχείρημα
- ✓ διαφωνούν με την άποψη ότι ο ψηφιακός μετασχηματισμός θα βοηθήσει στην ενδυνάμωση της θέσης εργασίας τους (mean = 1.87, std deviation = 0.83)

Τα προαναφερόμενα στατιστικά ευρήματα επιβεβαιώνουν προγενέστερες έρευνες, βάση των οποίων η συστηματική εξέλιξη της εκπαίδευσης των γυναικών να δημιουργεί εκείνες τις συνθήκες για την κατάκτηση καλύτερων αμειβομένων θέσεων εργασιακής απασχόλησης. Παρόλα αυτά, οι αυξητικές τάσεις της ανεργίας και το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων κατά τη διάρκεια της πανδημίας, με τις ευέλικτες μορφές εργασιακής απασχόλησης και τις χαμηλές μισθολογικές αποδοχές των γυναικών, φαίνεται να εγείρουν σοβαρά ζητήματα, αναφορικά με τις δυσμενείς επιπτώσεις της ψηφιοποίησης στους δείκτες απασχόλησης των γυναικών.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Οι εκτιμήσεις για το μέλλον των θέσεων εργασιακής απασχόλησης των γυναικών στον Ελλαδικό χώρο στην εποχή του ψηφιακού μετασχηματισμού είναι αρκετά πολύπλοκες και σύνθετες, εξαιτίας της αβεβαιότητας που δημιουργήθηκε κατά την περίοδο της πανδημικής κρίσης, κρίση που έπληξε τη χώρα μετά από μια δεκαετή χρηματοπιστωτική κρίση. Οι εκτιμήσεις χαρακτηρίζονται από μεγάλο βαθμό αβεβαιότητας, εξαιτίας διαφόρων άλλων παραμέτρων που αλληλεπιδρούν με το γυναικείο εργατικό δυναμικό κατά τις διαδικασίες ανάπτυξης και εισαγωγής των νέων τεχνολογιών στην κοινωνία και την εθνική οικονομία

Στην παρούσα εργασία διερευνήθηκαν οι επιπτώσεις της ψηφιοποίησης στο βαθμό εργασιακής απασχόλησης των γυναικών, με κριτήριο τον διαχωρισμό βάση φύλου στην αγορά εργασίας της χώρας. Αρχικά διαπιστώθηκε ότι και στην Ελλάδα παρατηρείται έντονος διαχωρισμός, με βάση το φύλο, με τη γυναικεία απασχόληση να καταγράφει υψηλούς βαθμούς συγκέντρωσης σε κλάδους, όπως το χονδρικό και λιανικό εμπόριο, η εκπαίδευση, ο κλάδος υγείας και πρόνοιας και οι κλάδοι παροχής υπηρεσιών καταλυμάτων, φιλοξενίας και εστίασης. Οι προαναφερόμενοι κλάδοι, βάση της διεθνούς βιβλιογραφίας, σχετίζονται με εργασιακές δεξιότητες και καθήκοντα που δεν μπορούν να αυτοματοποιηθούν πλήρως, με την αδυναμία της καθολική ψηφιοποίησης στους συγκεκριμένους κλάδους εργασίας να προστατεύει, σε πρώτη φάση, το γυναικείο εργατικό δυναμικό από απώλειες θέσεων εργασιακής απασχόλησης, λόγω της εισαγωγής νέων τεχνολογιών (Καμπερίδου, 2018). Στην αντίπερα όχθη, οι προαναφερόμενοι κλάδοι υπόκεινται σε ριζικές αλλαγές και βαθιές τομές αναδιάρθρωσης, λόγω της εισαγωγής νέων ψηφιακών τεχνολογιών, γεγονός που θα απαιτεί από το γυναικείο εργατικό δυναμικό νέες τεχνικές δεξιότητες ψηφιακού περιεχομένου, ούτως ώστε να υπάρξει προσαρμογή του υφιστάμενου περιεχομένου εργασίας με τα νέα ψηφιακά μέσα.

Η βιβλιογραφική διερεύνηση της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας ανέδειξε τα σοβαρά προβλήματα απασχόλησης τους σε τομείς τεχνολογιών πληροφόρησης και επικοινωνίας (Τ.Π.Ε.), εξαιτίας των εμποδίων που απορρέουν από τον διαχωρισμό βάση φύλο στην αγορά εργασίας και την εκπαίδευση. Η επιτάχυνση της ψηφιοποίησης δημιουργεί αυξητικές τάσεις στη ζήτηση εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού στον κλάδο των τεχνολογιών πληροφόρησης και επικοινωνίας, ζήτηση στην οποία η προσφορά εργασίας των γυναικών υπολείπεται σημαντικά (Ε.Κ.Τ, 2020). Όπως προαναφέρθηκε, η πανδημική κρίση άλλαξε το τοπίο των τεχνολογιών πληροφόρησης και επικοινωνίας (Τ.Π.Ε.) σε ένα ευρύ φάσμα υπηρεσιών, συναλλαγών και επικοινωνιών. Παρά τα σημαντικά βήματα που έχουν

καταγραφεί στον ψηφιακό μετασχηματισμό μετά το πέρας της πανδημικής κρίσης, οι κοινωνικές και οικονομικές ανισότητες να επιδεινώνονται, όντας μεγαλύτερες για τις γυναίκες. Επομένως, ο σχεδιασμός για την ανασυγκρότηση της αγοράς εργασίας μετά την πανδημική και την τρέχουσα ενεργειακή κρίση θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη του τη διάσταση του φύλου, αξιοποιώντας την ψηφιοποίηση με τέτοιο τρόπο που να ενθαρρύνει τη μεταστροφή του μοντέλου ανάπτυξης της χώρας, τη διασφάλιση της ισότιμης ένταξης γυναικών και ανδρών στην αγορά εργασίας, τη δημιουργία πιο ποιοτικών θέσεων εργασιακής απασχόλησης και την καθιέρωση μισθών που αυξάνουν την αγοραστική δύναμη των εργαζομένων.

Σύμφωνα, με την έρευνα που πραγματοποιήθηκε το μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών κατέχει ικανοποιητικό επίπεδο ως προς την απόκτηση ψηφιακών δεξιοτήτων, καθώς υπάρχει μία ισορροπία στα ποσοστά των γυναικών που έχουν βασικές με αυτές που έχουν εξειδικευμένες δεξιότητες. Για αυτήν την κατάληξη ,σημαντικό ρόλο διαδραματίζει ότι η γυναίκα έχει κάνει μεγάλες προσπάθειες για την απόκτηση γνώσεων , προκειμένου να γίνει πιο ανταγωνιστική και παραγωγική στο χώρο εργασίας. Βασικό είναι ότι το μεγαλύτερο ποσοστό έχουν ολοκληρώσει τις σπουδές τους , έχουν απόκτηση οικογένεια , πράγμα που δηλώνει περισσότερες υποχρεώσεις μεταξύ οικογενειακού και επαγγελματικού βίου. Αυτό που διαφαίνεται στην έρευνα αλλά και από διεθνείς βιβλιογραφίες είναι το χάσμα που υπάρχει στα επαγγέλματα που επιλέγουν οι γυναίκες . Η πλειοψηφία επιλέγει κλάδους υγείας σε σχέση με τον τομέα της ΤΠΕ καθώς το 50% των γυναικών διαμένει σε αστικά κέντρα, με γνώμονα τις καλύτερες και περισσότερες επιλογές για την εργασιακή του εξέλιξη. Όσον αφορά το μισθολογικό κομμάτι λιγότερο του 50% δυσκολεύονται, καθώς το ετήσιο εισόδημα κυμαίνεται από 10.000-15.000 ευρώ. Αυτό δηλώνει ότι οι οικονομικές δυσκολίες που κατέχει μια γυναίκα στην Ελλάδα ,εξαιτίας όλων των συνθηκών που διανύουμε σαν χώρα πρωτίστως, πιέζει την θέση της στην αγορά εργασίας σε συνδυασμό να επηρεάζει και την προσωπική της ζωή. Ταυτόχρονα το μεγαλύτερο ποσοστό είναι δυσαρεστημένο με το κράτος καθώς δεν έχει βοηθήσει σε τέτοιο βαθμό την απόκτηση δεξιοτήτων των γυναικών , μέσω προγραμμάτων. Πρέπει να υπάρξουν αναθεωρήσεις και προπάντων όλα τα σχέδια δράσεις που έχουν αποτυπωθεί να τεθούν σε εφαρμογή και να γίνει μια ουσιαστική πράξη όλων των κατευθυντήριων γραμμών. Οι γυναίκες πλέον θεωρούν ότι δεν επηρεάζονται από τις ιδεολογίες της κοινωνίας προκειμένου να αποκαταστηθούν στο χώρο εργασίας , ωστόσο βιώνουν ακόμη και στις μέρες μας φυλετικό διαχωρισμό και ως προ τα επαγγέλματα αλλά και ως προς τις δεξιότητες τους. Σημαντικό ,είναι να τονιστεί , ότι οι γυναίκες δεν θεωρούν δύσκολο εγχείρημα την απόκτηση ψηφιακών δεξιοτήτων καθώς ένα ποσοστό πιστεύει ότι ο ψηφιακός μετασχηματισμός δεν θα ενδυνάμωση την θέση τους . Αυτό προκύπτει, και από την

τωρινή αδυναμία του κράτους να βοηθήσει αποτελεσματικά τον συγκεκριμένο κλάδο , πράγμα που δημιουργεί μια αρνητική στάση.

Αναλυτικότερα , ο ψηφιακός μετασχηματισμός τον οποίο διανύουμε καθώς θεωρείται η 4^η Βιομηχανική επανάσταση είναι η κινητήρια δύναμη για την όσο δυνατή εξάλειψη της ανισότητας μεταξύ των δύο φύλων. Η πίεση που δίνεται και πρέπει να συνεχιστεί προς τους κοινωνικούς, πολιτικούς και εταιρικούς φορείς ,αυξάνεται, προκειμένου να εφαρμοστούν ακόμη νέες στρατηγικές βιωσιμότητας για την αντιμετώπιση όλων εκείνων των κοινωνικό-οικονομικών ανισοτήτων που επηρεάζουν την αρμονική σχέση μεταξύ των δύο φύλων. Αν και μη δεσμευτικοί οι στόχοι , ΑΜΣ , έχουν αναδειχθεί ως πυξίδα για ένα βιώσιμο μέλλον καθοδηγώντας την ατομική και συλλογική δράση, με απώτερο σκοπό να κυριαρχήσει μια πιο ανθρώπινη διάσταση. Συνοψίζοντας, η εντατική διόρθωση των κατευθυντηρίων γραμμών και δράσεων, όπως τα προγράμματα που έχουν αναλυθεί σε όλο τον κορμό της εργασίας ,θα πρέπει να γίνει υπό πιο σαφή και σοφή διαχείριση με σκοπό καλύτερες, ποιοτικότερες και πιο βιώσιμες συνθήκες στο οικονομικό τομέα και ειδικότερα στο κοινωνικό . Σίγουρα , υπάρχει αναμονή των αποτελεσμάτων καθώς δεν έχει ολοκληρωθεί η δεκαετία, βασικό είναι ότι θα υπάρξουν αναθεωρήσεις με απόρροια την καλύτερη και πιο ουσιαστική σχέση μεταξύ των δύο φύλων και τις καλύτερες ψηφιακές δεξιότητες για την αναβάθμιση των ικανοτήτων των γυναικών προκειμένου να γίνουν πιο ανταγωνιστικές στο χώρο της εργασίας.

Εν κατακλείδι ο ψηφιακός μετασχηματισμός έρχεται για να προσφέρει σημαντικές ευκαιρίες τόσο στον άνθρωπό αλλά όσο και στην γυναίκα καθώς θα της βελτιώσει την ζωή σε όλους τους τομείς , θα την διευκολύνει να αποδίδει πιο ποιοτικά και με ευελιξία την εργασίας της καθώς με ειδικά προγράμματα θα την βοηθήσει να ισορροπήσει την προσωπική ζωή της με την επαγγελματική. Αναμένουμε , τα ετήσια αποτελέσματα της ΕΙΓΕ για το έτος που διανύουμε με απώτερο στόχο να συγκριθούν τα στοιχεία για να αναδυθούν νέα βιώσιμα μέτρα. Η δεκαετία αυτή με όλα τα μέτρα και σχέδια που έχουν παρθεί σηματοδοτούν μια ελπιδοφόρα αλλαγή , μια ψηφιακή εποχή με γνώμονα πάντα την πρόοδο και την εξέλιξη . Η ρίζα , όλων αυτών που αναφερθήκαμε είναι η διασφάλιση προπάντων των ανθρώπινων δικαιωμάτων και αξιών , που διαχρονικά λειτουργούν ως φως για την βελτίωση και εξέλιξη της ανθρωπότητας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Διαδικτυακές πηγές

- ✓ CEDEFOP (2019). *Skills Forecast*. Διαθέσιμο στο: <https://www.cedefop.europa.eu/el/tools/skills-forecast> , (accessed 10/12/2022)
- ✓ Deloitte (2020). *Ψηφιακή και τεχνολογική ωριμότητα οικονομίας και επιχειρήσεων*. Διαθέσιμο στο: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/gr/Documents/technology/gr_SEV_Deloitte_Digital_Maturity_Report_2020_noexp.pdf , (accessed 10/12/2022)
- ✓ Department For International Development (DFID) (2010). *The turning point on poverty: background paper on gender*. Διαθέσιμο στο: <https://www.womenindisplacement.org/sites/g/files/tmzbd11471/files/2020-11/DFID%20Agenda%202010.pdf> , (accessed 17/12/2022)
- ✓ DESI (2017). *The Digital Economy and Society Index - DESI*. Διαθέσιμο στο: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/desi> . , (accessed 17/12/2022)
- ✓ ΕΙΕΑΔ (2018). *Μηχανισμός Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας*. Διαθέσιμο στο: <https://lmd.eiead.gr/> , (accessed 10/12/2022)
- ✓ EIGE (2020). *Gender Equality Index. Digitalization and the future of work*. Διαθέσιμο στο: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisationand-future-work> , (accessed 1/12/2022)
- ✓ ΕΣΠΑ (2014 – 2020). *Στήριξη γυναικείας απασχόλησης*. Διαθέσιμο στο: <https://www.espa.gr/el/pages/BestPracticesFS.aspx?item=1171> , (accessed 16/12/2022)
- ✓ Ελληνική Στατιστική Αρχή (2021). *Έρευνα Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού - Ετήσιες Χρονολογικές Σειρές (1981-2019)*. Διαθέσιμο στο: <https://www.statistics.gr/documents/20181/da733925-dcb0-f1fb-727c-835e68d582b7> , (accessed 10/12/2022)
- ✓ European Commission (2017). *Women and their roles in rural areas*. Διαθέσιμο στο: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0099_EN.html , (accessed 16/12/2022)
- ✓ European Commission (2019). *Barcelona Objectives*. Διαθέσιμο στο: https://commission.europa.eu/sites/default/files/130531_barcelona_en_0.pdf , (accessed 16/12/2022)

- ✓ European Commission (2020). *Δείκτης Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας (DESI)*. Διαθέσιμο στο: <https://pnai.remaco.gr/wp-content/uploads/2021/01/>, (accessed 6/12/2022)
- ✓ European Commission (2020). *Στρατηγική E.E. για την ισότητα των δύο φύλων*. Διαθέσιμο στο: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0025_EL.html , (accessed 16/12/2022)
- ✓ European Commission (2022). *Equal pay for equal work between men and women: Pay transparency and enforcement mechanisms*. Διαθέσιμο στο: [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI\(2022\)698934](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI(2022)698934) , (accessed 16/12/2022)
- ✓ European Parliament (2019). *The Professional Status of Rural Women in the EU*. Διαθέσιμο στο: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/608868/IPOL_STU\(2019\)608868_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/608868/IPOL_STU(2019)608868_EN.pdf) , (accessed 16/12/2022)
- ✓ European Parliament (2019). *Ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών*. Διαθέσιμο στο: https://www.europarl.europa.eu/fu/pdf/el/FTU_2.3.8.pdf , (accessed 7/1/2023)
- ✓ EUROSTAT (2020). *Gender Equality*. Διαθέσιμο στο: <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/digpub/sdgs/index.html?country=EL&goal=SDG5&ind=1&chart=line> , (accessed 10/12/2022)
- ✓ EUROSTAT (2020). *Majority of health jobs held by women*. Διαθέσιμο στο: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200409-2> , (accessed 1/12/2022)
- ✓ EUROSTAT (2020). *Gender pay gap statistics*. Διαθέσιμο στο: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#%20Gender_%20pay_gap%20levels_%20vary_%20significantly%20across_EU , (accessed 16/12/2022)
- ✓ Eyben, R., Kabeer, N. & Cornwall, A. (2008). *Conceptualising empowerment and the implications for pro poor growth. A paper for the DAC Poverty Network*. Διαθέσιμο στο: <https://www.ids.ac.uk/download.php?file=files/dmfile/conceptualisingempowermentpaperforPOVNET.pdf> , (accessed 16/12/2022)
- ✓ Faulkner, W. (2009). *Doing gender in engineering workplace cultures. II. Gender in authenticity and the in visibility paradox*. Διαθέσιμο στο: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/19378620903225059> , (accessed 18/1/2023)
- ✓ Howcroft, D. & Rubery, J. (2018). *Gender equality prospects and the fourth industrial revolution*. Διαθέσιμο στο:

- <https://policynetwork.org/opinions/essays/gender-equality-prospects-fourthindustrial-revolution/> , (accessed 4/12/2022)
- ✓ IME - ΓΣΕΒΕΕ (2020). *Ψηφιακός μετασχηματισμός και μικρές επιχειρήσεις*. Διαθέσιμο στο: <https://www.naftemporiki.gr/cmsutils/downloadpdf.aspx?id=1619028> , (accessed 10/12/2022)
 - ✓ International Labor Organization (ILO) (2016). *ASEAN in transformation: The future of jobs at risk of automation*. Διαθέσιμο στο: https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_579554/lang--en/index.htm, (accessed 7/12/2022)
 - ✓ Institute for Women’s Policy Research (2019). *Women, Automation, and the Future of Work*. Διαθέσιμο στο: https://iwpr.org/wp-content/uploads/2020/08/C476_Automation-and-Future-of-Work.pdf , (accessed 2/12/2022)
 - ✓ Iordache, C., Mariën, I., Baelden, D. & Baelden, D. (2017). *Developing Digital Skills and Competences: A Quick-Scan Analysis of 13 Digital Literacy Models*. Διαθέσιμο στο: <https://doi.org/10.14658/pupj-ijse-2017-1-2> , (accessed 17/12/2022)
 - ✓ Janssen, J., Stoyanov, S., Ferrari, A., Punie, Y., Pannekeet, K. & Sloep, P. (2013). *Experts’ views on digital competence: Commonalities and differences*. Διαθέσιμο στο: <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2013.06.008> , (accessed 17/12/2022)
 - ✓ KPMG (2020). *Τα σημεία κλειδιά για το μέλλον του λιανεμπορίου στη μετά COVID - 19 εποχή*. Διαθέσιμο στο: <https://www.naftemporiki.gr/finance/460232/kpmg-ta-simeia-kleidia-gia-to-mellon-tou-lianeboriou-sti-meta-koronoiou-epochi> , (accessed 10/12/2022)
 - ✓ Κυριακούλιας, Π. (2020). *Εργασία και απασχόληση*. Διαθέσιμο στο: https://www.eiead.gr/wp-content/uploads/2020/06/publications_docs_%CE%95IEAD_thematic_report_1_6_2020_covid_19.pdf , (accessed 10/12/2022)
 - ✓ Lordan, G. (2019). *What work disappears? Automation and the changing nature of work*. Διαθέσιμο στο: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/1246be88-29a-11eaba6e-01aa75ed71a1/> , (accessed 10/12/2022)
 - ✓ Martin, A. & Madigan, D. (2016). *Digital Literacies for Learning*. Διαθέσιμο στο: <https://ojs.lboro.ac.uk/JIL/article/view/BR-V1-I3-2007-3> , (accessed 17/12/2022)
 - ✓ Mc Kinsey & Company (2019). *Automation in retail: An executive overview for getting ready*. Διαθέσιμο στο: <https://www.mckinsey.com/industries/retail/our-insights/automation-in-retail-an-executive-overview-for-getting-ready> , (accessed 2/12/2022)

- ✓ McKinsey Global Institute (2019). *The future of women at work: Transitions in the age of automation.* Διαθέσιμο στο: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/gender%20equality/the%20future%20of%20women%20at%20work%20transitions%20in%20the%20age%20of%20automation/mgi-the-future-of-women-at-work-full-report-june%202019.pdf> , (accessed 10/12/2022)
- ✓ Nwankpa, J.K. & Roumani, Y. (2016). *IT Capability and Digital Transformation: A Firm Performance Perspective.* Διαθέσιμο στο: <https://core.ac.uk/download/pdf/301370499.pdf> , (accessed 18/12/2022)
- ✓ OECD (2020). *Health Statistics.* Διαθέσιμο στο: <https://www.oecd.org/els/health-systems/health-data.htm> , (accessed 10/12/2022)
- ✓ Office for National Statistics (ONS) (2019). *The probability of automation in England.* Διαθέσιμο στο: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/articles/theprobabilityofautomationinengland/2011and2017#:~:text=In%202017%2C%20out%20of%20the,fewer%20when%20compared%20with%202011> , (accessed 2/12/2022)
- ✓ Παϊδούση, Χ. (2020). *Ψηφιακός μετασχηματισμός: Προσοχή το ψηφιακό χάσμα.* Διαθέσιμο στο: www.eiead.gr , (accessed 6/12/2022)
- ✓ PwC (2019). *Will robots really steal our jobs? An international analysis of the potential long term impact of automation.* Διαθέσιμο στο: <https://www.pwc.co.uk/economicservices/assets/international-impact-of-automation-feb-2018.pdf> , (accessed 4/12/2022)
- ✓ Sahut, J. M., Dana, L. P. & Laroche, M. (2020). *Digital innovation impacts on marketing, value chain and business models: an introduction.* Διαθέσιμο στο: <https://doi.org/10.1002/cjas.1558> , (accessed 16/12/2022)
- ✓ Στρατηγάκη Μ. (2020). *Δύο συνέπειες της κρίσης που θέλουμε να μείνουν την επόμενη μέρα.* Διαθέσιμο στο: https://www.avgi.gr/entheta/enthemata/360853_dyo-synepeies-tis-krisis-poytheloyme-na-meinoyn-tin-epomeni-mera , (accessed 10/12/2022)
- ✓ Turchi, P. (2018). *The Digital Transformation Pyramid: A Business-driven Approach for Corporate Initiatives.* Διαθέσιμο στο: <https://www.thedigitaltransformationpeople.com/channels/the-case-for-digital-transformation/digital-transformation-pyramid-business-driven-approach-corporate-initiatives/> , (accessed 16/12/2022)
- ✓ UN Women (2018). *Facts and Figures: Economic Empowerment.* Διαθέσιμο στο: <http://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures> , (accessed 18/12/2022)

- ✓ UN (2020). *Policy Brief: Education during COVID-19 and beyond*. Διαθέσιμο στο: https://www.un.org/development/desa/dspd/wpcontent/uploads/sites/22/2020/08/sg_policy_brief_covid-19_and_education_august_2020.pdf , (accessed 12/12/2022)
- ✓ Vandembroucke, F., Vanhercke, B. & Morley, J. (2013). *A European Social Union: key questions to answer*. Διαθέσιμο στο: <https://www.etui.org/sites/default/files/14%20Social%20develop%20in%20EU%20013%20EN%20Web%20version%20Vandembroucke%20Vanhercke%20Morley.pdf> , (accessed 17/1/2023)
- ✓ Verdino, D. (2015). *What Is Digital Transformation, really?* Διαθέσιμο στο: <https://www.gregverdino.com/digital-transformation-definition/>, (accessed 12/12/2022)
- ✓ World Economic Forum (WEF) (2020). *The Future of Jobs. Report*. Διαθέσιμο στο: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf, (accessed 10/12/2022)
- ✓ World Economic Forum (WEF) (2016). *The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. Διαθέσιμο στο: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf , (accessed 4/12/2022)
- ✓ World Economic Forum (WEF) (2020). *The Future of Jobs*. Διαθέσιμο στο: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf, (accessed 4/12/2022)
- ✓ World Internet Project- Greece (2015). *Τελική Έκθεση*. Διαθέσιμο στο: <https://www.ekke.gr/wp/?p=312> , (accessed 14/12/2022)
- ✓ Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης (2020). *Βίβλος Ψηφιακού Μετασχηματισμού (2020 – 2025)*. Διαθέσιμο στο: <http://www.opengov.gr/digitalandbrief/wpcontent/uploads/downloads/2020/12/digitalstrategy.pdf> , (accessed 10/12/2022)
- ✓ Gender Equality Index 2022 The COVID-19 pandemic and care
https://www.in.gr/wp-content/uploads/2022/10/gender_equality_index_2022_

Διεθνής βιβλιογραφία

- ✓ Axtell, E., Roger M. & Corcoran M. (2006). *Taboos around the world for women in Business*. John Wiley & Sons Inc., U.S.A.
- ✓ Brolpito, A. (2018). *Digital Skills, Competence, Digital and Online Learning*. European Training Foundation.
- ✓ Brussevich, M., Dabla – Norris, E., Kamunge, C., Karnane, P., Khalid, S. & Kochhar, K. (2018). *Gender, technology, and the future of work*. IMF Staff Discussion Note.

- ✓ Crowe, S., Cresswell, K., Robertson, A., Huby, G., Avery, A. & Sheikh, A. (2011). *The case study approach*. BMC Medical Research Methodology.
- ✓ Eshet - Alkalai, Y. (2004). Digital Literacy: A Conceptual Framework for Survival Skills in the Digital Era. *Journal Education Multimed – Hypermedia*, 13, pp. 93 – 106.
- ✓ Fanelli, R.M. (2022). Bridging the Gender Gap in the Agricultural Sector: Evidence from European Union Countries. *Social Sciences*, 11: 105
- ✓ Ferrari, A. (2012). *Digital competence in practice: An analysis of frameworks*. Sevilla, Spain.
- ✓ Lavoie, D. (1985). A new Era for Female Entrepreneurship in the ‘80s. *Journal of Small Bussiness*.
- ✓ Malgesini R.G. & Cesarini -Sforza, L. (2015). *More visibility to women in Europe 2020*. EAPN Final Report.
- ✓ Matarazzo, M., Penco, L., Profumo, G. & Quaglia, R. (2020). Digital transformation and customer value creation. *Journal of Business Research*, 123(2021), pp. 642 - 656.
- ✓ Matt, C., Hess, T. & Benlian, A. (2015). Digital transformation strategies. *Business and Information Systems Engineering*, 57(5), pp. 339 - 343
- ✓ Nedelkoska, L. & Quintini, G. (2018). Automation, skills use and training. *Social, Employment and Migration Working Papers*, Paris: OECD Publishing.
- ✓ OECD / ILO (2017). *Better Use of Skills in the Workplace: Why It Matters for Productivity and Local Jobs*. Paris: OECD Publishing.
- ✓ Piasna, A. & Drahokoupil, J. (2017). Gender inequalities in the new world of work. *European Review of Labour and Research*, 23(3).
- ✓ Pouliakas, K. (2018). Determinants of Automation Risk in the EU Labor Market: A Skills-Needs Approach. *IZA Discussion Papers*, Institute of Labor Economics.
- ✓ Roberts C., Parkes H., Statham R. & Rankin, L. (2019). *The future is ours women automation and equality in the digital age*. Centre for Economic Justice, Institute for Public Policy Research, IPPR.
- ✓ Rubery, J. (2018). A Gender Lens on the Future of Work. *Journal of International Affairs*, 72 (1), pp. 91 - 106.
- ✓ Sheikh, F. (2003). *The legal regime of foreign private investment in Sudan and Saudi Arabia*. Cambridge University Press, England.
- ✓ Spokoiny, V. & Dickhaus, T. (2015). *Basics of Modern Mathematical Statistics, Springer Texts in Statistics*. Springer Berlin Heidelberg, Berlin, Germany.
- ✓ Wang, H., Feng, J., Zhang, H. & Li, X. (2020). The effect of digital transformation strategy on performance: The moderating role of cognitive conflict. *International Journal of Conflict Management*, 31(3), 441-462.

Ελληνική βιβλιογραφία

- ✓ Αντωνίου, Θ. (1998). *Η ισότητα εντός και δια του Νόμου*. Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα
- ✓ Βενιέρης, Δ. (2015). *Κοινωνική Πολιτική, Έννοιες και Σχέσεις*, Εκδόσεις Τόπος, Αθήνα
- ✓ Ε.Κ.Τ. (2020). *Η συμμετοχή των γυναικών στην Έρευνα & Ανάπτυξη στην Ελλάδα*. Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης και Ηλεκτρονικού Περιεχομένου.
- ✓ Ζιούτας, Γ.Χ. (2003). *Πιθανότητες και στοιχεία στατιστικής για μηχανικούς*. Εκδόσεις Ζήτη, Θεσσαλονίκη.
- ✓ Ίγκος, Α. & Κουτσός Σ. (2019). *Η απασχόληση στα καταλύματα, την εστίαση και τους λοιπούς κλάδους της Ελληνικής οικονομίας (2009 -2018)*. ΙΝΣΕΤΕ, Αθήνα.
- ✓ Ιωαννίδης, Σ. (2007). *Η γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα*. Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών, Αθήνα.
- ✓ Καμπερίδου, Ε. (2018). *Ψηφιακές δεξιότητες και ψηφιακός αποκλεισμός: Το έμφυλο ψηφιακό χάσμα*. 6ο Τακτικό Συνέδριο της Ε.Κ.Ε. - Η κοινωνιολογία και ο δημόσιος ρόλος στην εποχή της μεταμόρφωσης του κόσμου, Αθήνα.
- ✓ Καραμεσίνη Μ. (2021). *Γυναίκες, φύλο και εργασία στην Ελλάδα*. Αθήνα, Εκδόσεις Νήσος.
- ✓ Κυρίτσης, Δ. & Παντούλη, Ό. (2016). *Στάσεις εφήβων για την επαγγελματική τους απασχόληση και τους ρόλους στην οικογένεια. Η επίδραση του φύλου*. Παιδαγωγική Εταιρεία Ελλάδος και Παιδαγωγική Σχολή Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας, Εκδόσεις Διάδραση, Αθήνα.
- ✓ Λαπατσιώρας, Σ., Μήλιος, Γ. & Μιχαλίδης, Π. (2020). *Οι επιπτώσεις της ψηφιοποίησης στην αγορά εργασίας*. Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε., Αθήνα.
- ✓ Νταντάμη, Β. (2005). *Γυναικείοι Αγροτουριστικοί & Αγρό - βιοτεχνικοί Συνεταιρισμοί και η Προσφορά τους στην Τοπική Ανάπτυξη*. Διπλωματική εργασία, Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα.
- ✓ Παραράς, Π. (1999). *Σύνταγμα 1975 – Corpus*. Τόμος Ι, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα.
- ✓ Προφύρη Ι. (2018). *Οι γυναίκες στη ψηφιακή εποχή: Το ψηφιακό χάσμα ως παράγοντας όξυνσης της έμφυλης ανισότητας*. Ενημερωτικά Σημειώματα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, Αθήνα.
- ✓ Συμεωνίδου, Χ. (1990). *Απασχόληση και Γονιμότητα των γυναικών στην περιοχή της Πρωτεύουσας*. Εκδόσεις Ε.Κ.Κ.Ε., Αθήνα.
- ✓ Τρευλάκη, Α. (2017). *Διαστάσεις του ψηφιακού χάσματος στην Ελλάδα. Η κοινωνία της πληροφορίας, διακυβέρνηση και διαδίκτυο*. ΕΚΚΕ, Αθήνα.
- ✓ Χατζηχρήστος, Α. (2019). *Δεξιότητες πληροφοριακού αλφαριθμητισμού υποψηφίων φιλολόγων: παιδαγωγικές και διδακτικές προεκτάσεις*. Διδακτορική Διατριβή,

Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Τμήμα Φιλοσοφίας και Παιδαγωγικής,
Τομέας Παιδαγωγικής, Θεσσαλονίκη

- ✓ Ψωινός, Δ.Π. (1999). *Στατιστική*. Εκδόσεις Ζήτη, Θεσσαλονίκη

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Ερωτηματολόγιο

Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Ηλικία

- ✓ 18 – 30
- ✓ 31 – 40
- ✓ 41 – 50
- ✓ 50 +

Μορφωτικό επίπεδο

- ✓ Πρωτοβάθμια εκπαίδευση
- ✓ Δευτεροβάθμια εκπαίδευση
- ✓ Α.Ε.Ι. / Τ.Ε.Ι. / Ι.Ε.Κ.
- ✓ Μεταπτυχιακό ή διδακτορικό

Ειδικότητα εκπαίδευσης

- ✓ Θεωρητικές επιστήμες
- ✓ Θετικές επιστήμες
- ✓ Τεχνολογικές επιστήμες

Οικογενειακή κατάσταση

- ✓ Παντρεμένη

- ✓ Διαζευγμένη
- ✓ Χήρα
- ✓ Ελεύθερη

Υπαρξη τέκνων

- ✓ Ναι
- ✓ Όχι

Επαγγελματικός κλάδος

- ✓ Χονδρικό – λιανικό εμπόριο
- ✓ Ανθρώπινη υγεία και κοινωνική μέριμνα
- ✓ Υπηρεσίες εστίασης και παροχής καταλύματος
- ✓ Τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνιών
- ✓ Εκπαίδευση
- ✓ Αγροτικός τομέας

Έτη προϋπηρεσίας

- ✓ < 1 έτος
- ✓ 1 – 5 έτη
- ✓ 6 – 10 έτη
- ✓ 11 – 20 έτη
- ✓ > 20 έτη

Ετήσιο εισόδημα

- ✓ < 5.000 ευρώ
- ✓ 5.001 – 10.000 ευρώ
- ✓ 10.001 – 15.000 ευρώ
- ✓ 15.001 – 20.000 ευρώ
- ✓ > 20.000 ευρώ

Περιοχή μόνιμης κατοικίας

- ✓ Ορεινή περιοχή
- ✓ Αγροτική περιοχή
- ✓ Αστική περιοχή
- ✓ Αστικό κέντρο

Ψηφιακές δεξιότητες

- ✓ Βασικές
- ✓ Μέτριες
- ✓ Προχωρημένες

Ψηφιακές δεξιότητες και εργασία

Στις ερωτήσεις που ακολουθούν διατυπώστε την άποψή σας, επιλέγοντας τις ακόλουθες απαντήσεις (1) ⇒ διαφωνώ απόλυτα, (2) ⇒ διαφωνώ, (3) ⇒ ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ, (4) ⇒ συμφωνώ, (5) ⇒ συμφωνώ απόλυτα

- ✓ Οι ψηφιακές δεξιότητες είναι αναγκαίες για την επαγγελματική ανέλιξη σας
- ✓ Η χρήση τεχνολογιών συμβάλλει στην ισορροπία επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής
- ✓ Ως γυναίκα έχετε ισορροπήσει τις εργασιακές – ψηφιακές δεξιότητες σας με τις ανάγκες σας στο χώρο εργασίας
- ✓ Η χρήση ψηφιακών και τεχνολογικών εργαλείων έχει βοηθήσει την θέση σας στον επαγγελματικό χώρο
- ✓ Οι πολιτικές σκοπιμότητες και οικονομικές πεποιθήσεις επηρεάζουν την θέση της γυναίκας σε αυτήν την νέα ψηφιακή κατάταξη πραγμάτων
- ✓ Η ψηφιακή εργασία θα βοηθήσει για την ενδυνάμωση της θέσης εργασίας σας
- ✓ Η κατάρτιση των τεχνολογικών και ψηφιακών διδαγμάτων στο χώρο εργασίας προωθεί τις δεξιότητες σας για προσωπική ανέλιξη
- ✓ Ο ψηφιακός μετασχηματισμός απειλεί τη θέση εργασίας σας
- ✓ Υπάρχει βοήθεια από το κράτος για την απόκτηση των δεξιοτήτων

Διάσταση φύλου στην αγορά εργασίας και ψηφιακός μετασχηματισμός

Στις ερωτήσεις που ακολουθούν διατυπώστε την άποψή σας, επιλέγοντας τις ακόλουθες απαντήσεις (1) ⇒ διαφωνώ απόλυτα, (2) ⇒ διαφωνώ, (3) ⇒ ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ, (4) ⇒ συμφωνώ, (5) ⇒ συμφωνώ απόλυτα

- ✓ Υπάρχει ισότητα μεταξύ των φύλων στο χώρο της εργασίας σας
- ✓ Έχω επηρεαστεί από τα στερεότυπα της κοινωνίας για την εργασιακή μου αποκατάσταση
- ✓ Οι γυναίκες βιώνουν φυλετικό διαχωρισμό στην επιλογή συγκεκριμένων επιστημονικών και επαγγελματικών πεδίων

- ✓ Πρέπει να αποδείξετε περισσότερο τις ικανότητες και την δουλειά σας σε σύγκριση με τους άνδρες στο χώρο εργασίας σας
- ✓ Η διάσταση φύλου στον ψηφιακό κόσμο της εργασίας είναι έντονος
- ✓ Με την εφαρμογή των ψηφιακών δεξιοτήτων είναι δυνατό να εξλειφθεί το χάσμα εργασίας μεταξύ των φύλων
- ✓ Η ψηφιακές γνώσεις για την γυναίκα στην εργασία είναι δύσκολο εγχείρημα
- ✓ Οι νέες ψηφιακές δεξιότητες συμβάλλουν στην εξάλειψη των έμφυλων διακρίσεων στην αγορά εργασίας
- ✓ Ο ψηφιακός μετασχηματισμός θα βοηθήσει στην ενδυνάμωση της θέσης εργασίας σας