



**ΕΘΝΙΚΗ ΣΧΟΛΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΚΑΙ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

**ΚΑ΄ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΣΕΙΡΑ
ΤΕΛΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

ΤΙΤΛΟΣ

Διερεύνηση καλών πρακτικών για την ένταξη προσφύγων γυναικών και μεταναστριών στην ελληνική κοινωνία και αγορά εργασίας.

**ΤΜ. ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΗΣ: ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ**

Επιβλέπουσα: Ξανθίππη Φουλίδη

Σπουδάστρια: Νεκταρία Μπούρου

ΑΘΗΝΑ – 2017

ΝΕΚΤΑΡΙΑ ΜΠΟΥΡΟΥ

**Διερεύνηση καλών πρακτικών για την ένταξη προσφύγων γυναικών
και μεταναστριών στην ελληνική κοινωνία και αγορά εργασίας.**

Αθήνα - 2017

Περίληψη

Η παρούσα εργασία αποσκοπεί στη διερεύνηση καλών πρακτικών για την ένταξη προσφύγων γυναικών και μεταναστριών στην ελληνική κοινωνία και αγορά εργασίας. Η διερεύνηση αυτή δεν περιορίζεται μόνο στις καλές πρακτικές αυτές καθαυτές αλλά συμπεριλαμβάνει και το ευρύτερο πλαίσιο μέσα στο οποίο υλοποιούνται. Συγκεκριμένα, το πρώτο μέρος της εργασίας περιλαμβάνει τη θεωρητική προσέγγιση της έμφυλης διάστασης του μεταναστευτικού φαινομένου. Στη συνέχεια, εννοιοδοτούνται οι όροι της ένταξης και της ενσωμάτωσης και παρουσιάζονται τα μοντέλα ενσωμάτωσης. Επίσης, αναδεικνύεται η σημασία της τοπικής αυτοδιοίκησης στη διαδικασία ένταξης των μεταναστών/στριών και, τέλος, παρουσιάζονται οι βασικοί σταθμοί της ευρωπαϊκής πολιτικής για την ένταξη των πολιτών τρίτων χωρών (ΠΤΧ).

Στο δεύτερο μέρος της εργασίας αναλύονται τα βασικά χαρακτηριστικά της γυναικείας μετανάστευσης στην Ελλάδα και το αντίστοιχο ελληνικό θεσμικό πλαίσιο. Επίσης, αξιολογείται το επίπεδο ένταξης των μεταναστριών στην ελληνική κοινωνία ως προς την πρόσβαση στην απασχόληση, στην εκπαίδευση και κατάρτιση, στην κοινωνική ενσωμάτωση και στη συμμετοχή στα κοινά. Τα παραπάνω βασίζονται, κυρίως, στην έκθεση του Ελληνικού Ιδρύματος Ευρωπαϊκής και Εξωτερικής Πολιτικής (ΕΛΙΑΜΕΠ) «Παρακολουθώντας και Αξιολογώντας τα Μέτρα για την Ένταξη των Ευάλωτων Ομάδων Μεταναστών» που εκδόθηκε τον Φεβρουάριο του 2015. Επίσης, καθοριστική συμβολή είχαν μία σειρά από ποσοτικές και ποιοτικές έρευνες για την ένταξη των μεταναστών/στριών στην ελληνική κοινωνία και οι πρόσφατες έρευνες και τα στατιστικά της Ελληνικής Στατιστικής Υπηρεσίας (ΕΛΣΤΑΤ) και της Eurostat.

Στο τρίτο μέρος επισημαίνονται οι κυριότεροι ορισμοί των καλών πρακτικών που υπάρχουν στην ελληνική και την ξένη βιβλιογραφία, η παρούσα εργασία δεν αποδέχεται μόνο έναν από τους προαναφερθέντες ορισμούς, καθώς αυτός εξαρτάται από το εκάστοτε πλαίσιο υλοποίησης. Στη συνέχεια παρουσιάζονται καλές πρακτικές ένταξης των γυναικών ΠΤΧ τόσο από τον ελληνικό όσο και από τον ευρωπαϊκό χώρο. Όλες οι καλές πρακτικές που παρουσιάζονται είναι αξιολογημένες από επίσημους μηχανισμούς αναγνώρισης τους. Η επιλογή των συγκεκριμένων καλών πρακτικών βασίστηκε στην καινοτομία που τις διακρίνει και στο γεγονός ότι ταιριάζουν με την κουλτούρα και τα χαρακτηριστικά της χώρας μας. Σε κάθε καλή πρακτική διατίθενται

τα ποσοτικά και ποιοτικά αποτελέσματα αυτής, καθώς επίσης και η εσωτερική (από τους εμπλεκόμενους της πρακτικής) ή εξωτερική (από εξωτερικούς φορείς) αξιολόγηση, εφόσον τα παραπάνω διατίθενται. Για λόγους ταξινόμησης και για την καλύτερη εξαγωγή συμπερασμάτων οι προτεινόμενες καλές πρακτικές κατηγοριοποιούνται ως προς την συμβολή τους στην ένταξη των μεταναστριών: α)στην εκπαίδευση, κατάρτιση και απασχόληση, β)στην κοινωνική ενσωμάτωση και γ)στην ενεργή συμμετοχή στα κοινά. Βέβαια, θα πρέπει να τονιστεί ότι σε πολλές περιπτώσεις υπάρχει αλληλοεπικάλυψη ως προς την παράμετρο ένταξης που καλύπτει μια καλή πρακτική.

Η κυριότερη πηγή άντλησης καλών πρακτικών είναι το αποθετήριο καλών πρακτικών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στον ευρωπαϊκό ιστότοπο για την ένταξη (European Web Site on Integration-EWSI). Η δυσκολία που εντοπίστηκε κατά τη διερεύνηση καλών πρακτικών είναι ότι τόσο το EWSI όσο και οι υπόλοιπες πηγές δεν παρέχουν πληροφόρηση για την εξέλιξη των καλών πρακτικών μετά την ημερομηνία καταχώρησης τους. Επίσης, είναι δύσκολο για το χρήστη να βρει περαιτέρω πληροφορίες (π.χ. για τον φορέα, ενημερωμένα αποτελέσματα, αξιολόγηση, κ.α.), καθώς η πλειοψηφία των πηγών των καλών πρακτικών δεν διατίθεται στα αγγλικά αλλά μόνο στη γλώσσα της χώρας που την υλοποιεί.

Στη συνέχεια, επιχειρείται μια κριτική αποτίμηση της ελληνικής εμπειρίας για τις καλές πρακτικές και η σύγκρισή της με την αντίστοιχη ευρωπαϊκή προκειμένου να εντοπισθούν συγκλίσεις και αποκλίσεις. Τέλος, προτείνονται οι κρίσιμοι παράγοντες που θα πρέπει να ληφθούν υπόψη κατά την εφαρμογή μιας καλής πρακτικής στην ελληνική κοινωνία.

Λέξεις – κλειδιά: γυναικεία μετανάστευση, μετανάστριες, ένταξη μεταναστριών, αξιολόγηση ένταξης, ελληνικές καλές πρακτικές ένταξης, ευρωπαϊκές καλές πρακτικές ένταξης.

Abstract

The aim of this thesis is to investigate good practices for the integration of refugee and immigrant women in the Greek society and the labor market. This research is not only limited to good practices but includes also the wider context within these good practices are implemented. In particular, the first part of the thesis includes the theoretical approach of the woman dimension in the migratory phenomenon. Furthermore, the thesis gives the terms of integration and inclusion, as well as it presents the models of inclusion. It, also, highlights the importance of local government in the process of integration and, at the end, it presents the main stages of the European integration policy of the Third Country National (TCN).

The second part of the thesis analyzes the basic characteristics of woman immigration in Greece and the Greek institutional framework of female integration. Moreover, this part assesses the level of integration of immigrant women into Greek society regards to the access to: employment, education and training, social inclusion and political participation. This part is mainly based on Hellenic's Foundation for European and Foreign Policy (ELIAMEP) Report "Monitoring and Evaluating Measures for Integration of Vulnerable Migrant Groups", which issued in February 2015. Also, a series of quantitative and qualitative surveys on integration of immigrant women in Greek society and recent surveys and statistics of Hellenic Statistical Authority and Eurostat have contributed to this part of thesis.

In the third part, the thesis gives the various definitions of a good practice, however, the thesis does not adopt a specific definition. Afterwards, the thesis presents the good practices of integration of migrant women in Greece and in Europe. The good practices that are presented in this thesis, are evaluated by official recognition mechanisms. The choice of these good practices was based on their innovation and, also, on the fact that they suit with the culture and the specific characteristics of our country. Every good practice provides quantitative and qualitative results, as well as internal (by the participants) or external (by external authorities) evaluation, in case they are available. In order to classify the thesis better and make easier conclusions, the good practices are categorized into 3 parts. Each part is related to the contribution of the good practice to the integration of immigrant women in: a) education, training and

employment; b) social inclusion; and c) active citizenship. Of course, it should be notified that in many cases a good practice can suit in more parts.

The main source of good practices is the European Web Site on Integration (EWSI). The difficulty identified in examining good practice is that both EWSI and the other sources of the good practices do not provide information about their development after their registration. It is also difficult for the user to find further information on a good practice (eg about the operator, updated results, evaluation, etc.) as the majority of good practice sources are not available in English but only in the language of the country that implemented the good practice.

Furthermore, the thesis tries to make a critical assessment of the Greek experience in good practices and compares them to the European good practices in order to identify convergences and deviations. Finally, the thesis proposes the critical factors that should be taken into account during the implementation of a good practice in Greek society.

Keywords: women's immigration, female immigrants, integration of female immigrants, evaluation of integration, Greek good practices on integration, European good practices on integration.

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να εκφράσω τις ειλικρινείς και θερμές ευχαριστίες μου στην επιβλέπουσα της παρούσας εργασίας κυρία Φουλίδη Ξανθίπη για την πολύτιμη καθοδήγηση, την επιμέλεια, τις παρατηρήσεις της και την ηθική συμπαράσταση καθ' όλη τη διάρκεια εκπόνησης της συγκεκριμένης εργασίας.

Εγκάρδιες ευχαριστίες, οφείλονται επίσης στην οικογένεια μου, για τη συνεχή τους στήριξη, καθώς και σε όλους όσους συνέβαλαν στην επιτυχή ολοκλήρωση της εκπαίδευσής μου στην Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης.

Περιεχόμενα

| | |
|--|-----------|
| Περίληψη..... | 3 |
| Περιεχόμενα | 8 |
| Πίνακας Συντομογραφιών | 11 |
| Κατάλογος Πινάκων..... | 12 |
| Κατάλογος Γραφημάτων | 13 |
| Εισαγωγή..... | 14 |
| Μέρος I: Θεωρητικό πλαίσιο της μετανάστευσης..... | 15 |
| 1.1. Εννοιολογικό πλαίσιο του μεταναστευτικού φαινομένου..... | 15 |
| 1.2. Οι έμφυλες διαστάσεις της μετανάστευσης | 17 |
| 1.3. Η μεταναστευτική πολιτική..... | 19 |
| 1.3.1 Οι έννοιες της ένταξης και της ενσωμάτωσης | 21 |
| 1.3.2. Η σημασία της ένταξης στην τοπική κοινωνία | 24 |
| 1.3.3. Ευρωπαϊκή μεταναστευτική πολιτική και θεσμικό πλαίσιο ένταξης ΠΤΧ.. | 25 |
| Μέρος II: Αξιολόγηση του επιπέδου ένταξης των μεταναστριών στην Ελλάδα..... | 27 |
| 2.1. Βασικά χαρακτηριστικά της σύγχρονης γυναικείας μετανάστευσης στην Ελλάδα | 27 |
| 2.2 Αξιολόγηση του ελληνικού θεσμικού πλαισίου | 31 |
| 2.3 Αξιολόγηση της ένταξης στην απασχόληση | 32 |
| 2.4 Αξιολόγηση της ένταξης στην εκπαίδευση και κατάρτιση | 35 |
| 2.5 Αξιολόγηση της ένταξης στην κοινωνική ενσωμάτωση | 37 |
| 2.6 Αξιολόγηση της ενεργού συμμετοχής στα κοινά | 40 |
| Μέρος III: Διερεύνηση καλών πρακτικών | 43 |
| 3.1 Εννοιολογικό πλαίσιο των καλών πρακτικών | 43 |
| 3.2 Καλές πρακτικές ένταξης στην εκπαίδευση, κατάρτιση και απασχόληση..... | 46 |
| 3.2.1. Ελληνική εμπειρία | 46 |

| | |
|--|-----------|
| 3.2.2. Ευρωπαϊκή εμπειρία | 47 |
| 3.3 Καλές πρακτικές για την ευρύτερη κοινωνική ένταξη..... | 53 |
| 3.3.1. Ελληνική εμπειρία | 53 |
| 3.3.2 Ευρωπαϊκή εμπειρία | 54 |
| 3.4 Καλές πρακτικές ενεργού συμμετοχής στα κοινά..... | 61 |
| 3.4.1. Ελληνική εμπειρία | 61 |
| 3.4.2. Ευρωπαϊκή εμπειρία | 62 |
| 3.5 Συμπερασματικές παρατηρήσεις | 63 |
| Προτάσεις – Συμπεράσματα | 66 |
| Επίλογος..... | 71 |
| Βιβλιογραφικές Αναφορές | 73 |
| Παράρτημα Ι..... | 87 |

ΕΣΔΔΑ

Νεκταρία Μπούρου

© 2017

Με την επιφύλαξη παντός δικαιώματος

Δήλωση :

Δηλώνω ρητά ότι, η παρούσα εργασία αποτελεί αποκλειστικά προϊόν προσωπικής εργασίας, δεν παραβιάζει καθ' οιονδήποτε τρόπο πνευματικά δικαιώματα τρίτων και δεν είναι προϊόν μερικής ή ολικής αντιγραφής.

Αθήνα, 30/10/2017

Πίνακας Συντομογραφιών

| Συντομογραφία | Επεξήγηση |
|---------------------------------|--|
| AROPE | At Risk of Poverty or Social Exclusion |
| ELIAMEP | Hellenic Foundation for European and Foreign Policy |
| ENoMW | European Network of Migrant Women |
| EWSI | European Web Site on Integration |
| M.N.I.Mi | Mediterranean Network for the Integration of Migrants (Μεσογειακό Δίκτυο για την Ενσωμάτωση των Μεταναστών) |
| OECD | Organisation for Economic Co-operation and Development |
| OSCE | Organization for Security and Co-operation in Europe |
| TCN | Third Country National |
| UNHCR | Office of the United Nations High Commissioner for Refugees |
| Γ.Γ. Πληθ. και Κοιν. Συνοχής | Γενική Γραμματεία Πληθυσμού και Κοινωνικής Συνοχής |
| ΓΓΙΦ | Γενική Γραμματεία Ισότητας Φύλων |
| ΓΣΕΕ | Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας |
| ΔΕΣ Με | Δίκτυο Ενίσχυσης Στήριξης Μεταναστριών |
| ΕΕ | Ευρωπαϊκή Ένωση |
| ΕΚΚΑ | Εθνικό Κέντρο Κοινωνικής Αλληλεγγύης |
| ΕΚΚΕ | Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών |
| ΕΚΤ | Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο |
| ΕΛΙΑΜΕΠ | Ελληνικό Ίδρυμα Ευρωπαϊκής και Εξωτερικής Πολιτικής |
| ΕΛΣΤΑΤ | Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία |
| ΕΣΔΙΦ | Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων |
| ΕΤΕ | Ευρωπαϊκό Ταμείο Ένταξης (υπηκόων τρίτων χωρών) |
| INE ΓΣΕΕ | Ινστιτούτο Εργασίας Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας |
| ΚΕΘΙ | Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας |
| ΜΚΟ | Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις |

| | |
|------|--|
| ΟΑΕΔ | Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού |
| ΟΗΕ | Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών |
| ΠΤΧ | Πολίτες Τρίτων Χωρών |
| ΣΕΜ | Συμβούλιο Ένταξης Μεταναστών |
| ΣΛΕΕ | Συνθήκη για τη Λειτουργία της ΕΕ |

Κατάλογος Πινάκων

| Πίνακας | Σελίδα |
|--|--------|
| Πίνακας 1: Αριθμός μεταναστευτικού πληθυσμού ανά φύλο και ανά ιθαγένεια, 2017 | 29 |
| Πίνακας 2: Κατηγορία μεταναστών ανά φύλο, 2017 | 29 |
| Πίνακας 3: Ποσοστό απασχόλησης ανά φύλο στην Ελλάδα και στην ΕΕ, 2016 | 33 |
| Πίνακας 4: 10 κυριότεροι τομείς απασχόλησης των Ελληνίδων και των γυναικών ΠΤΧ, ηλικίας 25-64 ετών, 2010 | 34 |
| Πίνακας 5: Άτομα που θεωρούν την τρέχουσα εργασία τους κατώτερη των προσόντων τους κατά φύλο | 35 |
| Πίνακας 6: Ποσοστό ανεργίας ανά φύλο στην Ελλάδα και στην ΕΕ, 2016 | 38 |
| Πίνακας 7: Άτομα ηλικίας 20-64 ετών AROPE (at risk of poverty or social exclusion) στην Ελλάδα και στην ΕΕ ανά φύλο, 2015 (%) | 39 |

Κατάλογος Γραφημάτων

| Γράφημα | Σελίδα |
|---|---------------|
| Γράφημα 1: Εκπαιδευτικό Επίπεδο ανά Ιθαγένεια και Φύλο, 2011 (%) | 36 |
| Γράφημα 2: Συμμετοχή των ΠΤΧ στο τοπικό επίπεδο ανά φύλο | 40 |
| Γράφημα 3: Απόκτηση της ελληνικής υπηκοότητας με βάση το φύλο (2010-2014) | 42 |

Εισαγωγή

Το φαινόμενο της μετανάστευσης είναι χαρακτηριστικό γνώρισμα της εξέλιξης των ανθρωπίνων κοινωνιών με κοινωνικές, οικονομικές, πολιτισμικές και πολιτικές όψεις. Μεταπολεμικά, οι χώρες της Βόρειας Ευρώπης δέχθηκαν μετανάστες/στρίες, αρχικά, από τις χώρες της Νότιας Ευρώπης και, στη συνέχεια, από την Ασία και την Αφρική. Από τη δεκαετία του '90 οι χώρες της Νότιας Ευρώπης, χώρες μέχρι τότε αποστολής μεταναστών/στριών, μετατράπηκαν σε χώρες υποδοχής τους. Το φαινόμενο εντάθηκε λόγω της παγκοσμιοποίησης η οποία συνέβαλε καθοριστικά στην αύξηση του μεταναστευτικού ρεύματος με κύριο στόχο την αναζήτηση εργασίας. Από τα τέλη της δεκαετίας του '80 τα μεταναστευτικά ρεύματα προς την Ευρώπη διαφοροποιήθηκαν σημαντικά, μεταξύ άλλων, ως προς τις περιοχές προέλευσης, εφόσον στη διεθνή μετανάστευση έχουν εμπλακεί και νέες χώρες, και ως προς την κατά φύλο σύνθεση, στην οποία και θα εστιάσουμε λόγω του αντικειμένου της παρούσας εργασίας.

Αναλυτικότερα, ο αριθμός του μεταναστευτικού πληθυσμού σήμερα σε παγκόσμια κλίμακα αγγίζει τα 244 εκατομμύρια (εκ των οποίων το 48% είναι γυναίκες), από 222 εκατομμύρια που ήταν το 2010 και 173 εκατομμύρια το 2000, ενώ έχει υπερδιπλασιαστεί από το 1980 (United Nations, 2016). Επίσης, σύμφωνα με την UNHCR (2017), το 2016 65,6 εκατομμύρια άνθρωποι είναι βίαια εκτοπισμένοι σε παγκόσμιο επίπεδο (το 49% αφορά γυναίκες), λόγω συγκρούσεων και παραβίασης ανθρωπίνων δικαιωμάτων, εκ των οποίων 22,5 εκατομμύρια είναι πρόσφυγες¹. Κατά τη διάρκεια των επόμενων δεκαετιών αναμένεται να μεταβληθούν τα χαρακτηριστικά της διεθνούς μετανάστευσης, κυρίως λόγω των επιπτώσεων της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης, των δημογραφικών αλλαγών, της κλιματικής αλλαγής, της πολιτικής αστάθειας, των εμπόλεμων συρράξεων, καθώς και των νέων διεθνών πολιτικών και οικονομικών δυναμικών γενικότερα. Αξίζει να σημειωθεί, επιπλέον, ότι τα στοιχεία² αποδεικνύουν

¹ Το 55% των προσφύγων προέρχεται από τη Συρία (5,5 εκατομμύρια), το Αφγανιστάν (2,5 εκατομμύρια) και το Νότιο Σουδάν (1,4 εκατομμύρια). Η Τουρκία είναι η χώρα που φιλοξενεί τον μεγαλύτερο αριθμό προσφύγων (2,9 εκατομμύρια), ενώ η Γερμανία είναι η πρώτη χώρα σε αιτήσεις ασύλου (722.400 χιλιάδες).

² Βλ. για παράδειγμα OECD, The Fiscal Impact of Immigration in OECD Countries, στο «International Migration Outlook 2013» και επισκόπηση πολιτικής της ΕΕ με τίτλο «Research on Migration: Facing Realities and Maximizing Opportunities» (European Commission, 2016).

ότι οι υπήκοοι τρίτων χωρών έχουν θετική καθαρή φορολογική συνδρομή στις χώρες υποδοχής, εφόσον ενταχθούν ορθά και σε εύθετο χρόνο.

Η Ελλάδα από χώρα αποστολής μεταναστών/στριών στο πρώτο μισό του 20ου αιώνα προς τις υπερπόντιες χώρες και στη μεταπολεμική περίοδο προς τις χώρες της Δυτικής Ευρώπης, μετά την κατάρρευση των ανατολικών καθεστώτων έγινε χώρα υποδοχής μεταναστών. Η ελληνική κοινωνία για πρώτη φορά βρέθηκε αντιμέτωπη με μεγάλες εισροές μεταναστών και προσφύγων από τις γειτονικές βαλκανικές χώρες και τις δημοκρατίες της πρώην Σοβιετικής Ένωσης, καθώς και από χώρες της Αφρικής και της Ασίας.

Προσεγγίζοντας τη μετανάστευση με την οπτική του φύλου, επισημαίνεται ότι η τυπική (de jure) ισότητα, ανάμεσα στους άνδρες μετανάστες και τις γυναίκες μετανάστριες στις χώρες υποδοχής, στην πραγματικότητα έχει ως αποτέλεσμα την ουσιαστική ανισότητα μεταξύ τους εξαιτίας των πολλαπλών και σύνθετων προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες. Η παρούσα εργασία διερευνά καλές πρακτικές ένταξης των γυναικών μεταναστριών και προσφύγων με σκοπό την ομαλή τους ένταξη στην ελληνική κοινωνία. Για να επιτευχθεί η ισότιμη ένταξη των μεταναστριών θα πρέπει να διασφαλιστεί η οριζόντια ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου (gender mainstreaming) στο σχεδιασμό και την εφαρμογή πολιτικών και προγραμμάτων ένταξης.

Μέρος I: Θεωρητικό πλαίσιο της μετανάστευσης

1.1. Εννοιολογικό πλαίσιο του μεταναστευτικού φαινομένου

«Μετανάστευση είναι η μόνιμη ή προσωρινή μεταβολή του τόπου εγκατάστασης ενός ατόμου, μιας ομάδας ή ενός κοινωνικού συνόλου. Ως συνεχής ροή προσώπων από και προς μία περιοχή η μετανάστευση είναι μία από τις τρεις βασικές δημογραφικές διαδικασίες. Είναι η διαδικασία εκείνη που συνεπάγεται τη μηχανική ή τεχνική ανανέωση και φθορά ενός πληθυσμού» (Μπάγκαβος, Παπαδοπούλου, 2003:13-14). Ειδικότερα, με τον όρο «σύγχρονη μετανάστευση»³ αναφερόμαστε σε εκείνη τη μεταβολή του τόπου

³ Η «σύγχρονη» μετανάστευση διακρίνεται από την «παραδοσιακή» επειδή εντοπίζεται με το τέλος του δευτέρου παγκοσμίου πολέμου. Αναφέρεται κατά κύριο λόγο στη μετακίνηση πληθυσμών με κύριο προορισμό την Ευρώπη, ενώ η «παραδοσιακή» μετανάστευση αναφέρεται κυρίως στην υπερπόντια μετανάστευση του τέλους του 19ου και της αρχής του 20ου αιώνα.

εγκατάστασης ενός ατόμου ή ενός κοινωνικού συνόλου που παρατηρείται στο πλαίσιο της σύγχρονης εποχής (Μουσουρού, 2003:16). Ο βασικός στόχος αυτής της μετακίνησης είναι κυρίως οικονομικός και η αναζήτηση εργασίας. Περαιτέρω αιτίες μετανάστευσης σχετίζονται με κοινωνικούς, πολιτικούς, θρησκευτικούς, εκπαιδευτικούς και πολιτιστικούς λόγους. Η μετανάστευση γίνεται επίσης και για οικογενειακούς λόγους, για επαναπατρισμό ή είναι αποτέλεσμα εμπορίας ανθρώπων (trafficking). Οι φυσικές καταστροφές είναι ένας ακόμα λόγος μετανάστευσης, ενώ η κλιματική αλλαγή αναμένεται να δημιουργήσει μελλοντικά νέες μεταναστευτικές ροές (Γ.Γ.Πληθ. και Κοιν.Συνοχής, 2013).

Ο/η «μετανάστης/στρια» είναι εκείνο το μέλος μιας κοινωνίας που εγκαταλείπει εκούσια τη χώρα του, για να εγκατασταθεί προσωρινά ή μόνιμα σε μία άλλη χώρα, συνήθως περισσότερο αναπτυγμένη οικονομικά με στόχο την αναζήτηση εργασίας (Γ.Γ.Πληθ. και Κοιν.Συνοχής, 2013). Ο/η «πρόσφυγας»⁴ είναι εκείνο το μέλος μιας κοινωνίας που λόγω διαφορετικών πολιτικών πεποιθήσεων, διώξεων και σοβαρών καταστρατηγήσεων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, εγκαταλείπει ακούσια τη χώρα του, για να αναζητήσει άσυλο στους κόλπους μιας άλλης κοινωνίας που δεν αντιμετωπίζει κατά κανόνα αυτά τα προβλήματα.

Η εννοιολογική σημασία των όρων μετανάστης/στρια και μετανάστευση διαφοροποιούνται μέσα στο χώρο και το χρόνο, καθώς και ανάμεσα σε διαφορετικά ερμηνευτικά πλαίσια. Προκειμένου να αντιμετωπιστεί αυτή η ετερογένεια, η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) έχει προτείνει ένα κοινό πλαίσιο για τη μετανάστευση. Ειδικότερα εισάγεται ο όρος «πολίτες τρίτων χωρών» (ΠΤΧ), ο οποίος αναφέρεται στους πολίτες κρατών που δεν έχουν την υπηκοότητα ενός κράτους-μέλους της ΕΕ, ενώ στον ορισμό της διεθνούς μετανάστευσης τέθηκε ως ελάχιστο όριο η συνεχής παραμονή σε μια χώρα για δώδεκα μήνες (Γ.Γ.Πληθ. και Κοιν.Συνοχής, 2013).

Άλλες κατηγορίες μεταναστών/στριών είναι: α)οι ανεπίσημοι/ες ή οι μη εγγεγραμμένοι/ες μετανάστες/στριες (δε διαθέτουν τα απαραίτητα έγγραφα), β)οι εξειδικευμένοι εργαζόμενοι και οι επιχειρηματίες, γ)η εξαναγκαστική μετανάστευση (αιτούντες άσυλο και άτομα που αναγκάστηκαν να μετακινηθούν εξαιτίας εξωτερικών παραγόντων), δ)οι μετανάστες για λόγους οικογενειακής επανένωσης και ε)οι παλιννοστούντες (Γ.Γ.Πληθ. και Κοιν.Συνοχής, 2013).

⁴ Βλ. Σύμβαση του 1951 για το καθεστώς των προσφύγων και Οδηγία 2011/95/ΕΕ.

Ο όρος «θηλυκοποίηση της μετανάστευσης» αναφέρεται στην αυτόνομη μετανάστευση των γυναικών. Ειδικότερα οι γυναίκες μεταναστεύουν μόνες προς τη χώρα υποδοχής, ως ενεργά οικονομικά υποκείμενα ή και ως αρχηγοί νοικοκυριών, το οποίο έρχεται σε αντίθεση με το παλαιότερο κυρίαρχο μοντέλο του άνδρα μετανάστη, αρχηγού της οικογένειας (Castles, Miller, 1998:27).

1.2. Οι έμφυλες διαστάσεις της μετανάστευσης

Οι γυναίκες μετανάστριες και πρόσφυγες αντιμετωπίζουν αυξημένα προβλήματα τόσο κατά τη διάρκεια της μετανάστευσης όσο και στη διαδικασία της ένταξης στην κοινωνία υποδοχής λόγω των υπάρχοντων έμφυλων στερεοτύπων. Η τυπική νομική ισότητα, με την οποία αντιμετωπίζονται οι μετανάστριες στις χώρες υποδοχής, έχει ως αποτέλεσμα την ουσιαστική ανισότητα λόγω των πολλαπλών προβλημάτων που έχουν να αντιμετωπίσουν οι γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες. Αυτό ακριβώς είναι και το περιεχόμενο της «έμφυλης διάστασης»⁵ στην προσέγγιση του φαινομένου της μετανάστευσης, η οποία αναδεικνύει τις μορφές ανισότητας και τις πολλαπλές διακρίσεις που υφίστανται οι μετανάστριες, με αποτέλεσμα να καθίστανται πιο ευάλωτες στις διακρίσεις και την εκμετάλλευση (OSCE, 2009). Η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙΦ) (2017) κάνει λόγο για «πολλαπλή διάκριση»⁶ των μεταναστριών, με την οποία νοείται οποιαδήποτε διάκριση, αποκλεισμός ή περιορισμός που βασίζεται σε περισσότερους από έναν λόγους (π.χ. φυλής, χρώματος, εθνικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, κοινωνικής τάξης). Η διάκριση φύλου λειτουργεί ακόμη στο επίπεδο των θεσμών (νομοθεσία και πρακτικές της διοίκησης) και της συμμετοχής στην κοινωνία των πολιτών (Βαΐου, Στρατηγάκη, 2010:34).

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι οι μετανάστριες δεν είναι μία ομοιογενής ομάδα αλλά η κάθε μία διαφοροποιείται ανάλογα με τα προσωπικά της χαρακτηριστικά. Οι

⁵ Η έμφυλη διάσταση (gender dimension) χρησιμοποιείται ως όρος για να περιγράψει κοινωνικά κατασκευασμένους ρόλους τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών, οι οποίοι βέβαια αλλάζουν στο πέρασμα του χρόνου (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2008β)

⁶ Ακόμα και η προσπάθεια κατηγοριοποίησης και οριοθέτησης του περιεχομένου των διακρίσεων δεν αρκεί, για να αποτυπώσει την πολυπλοκότητα των επιμέρους ταυτοτήτων και της διαφορετικότητας της που ενδέχεται, κάποια στιγμή στη ζωή της, να βιώσει μία γυναίκα (π.χ. που μπορεί να είναι και γυναίκα και πρόσφυγας και τοξικοεξαρτημένη κλπ).

μορφές της γυναικείας μετανάστευσης διακρίνονται σε εξαρτημένες και ανεξάρτητες (ΚΕΘΙ, 2001). Στην πρώτη μορφή, οι γυναίκες μεταναστεύουν ακολουθώντας τους συζύγους ή τις οικογένειες τους, συνήθως μέσω της οικογενειακής επανένωσης⁷. Στη δεύτερη περίπτωση, οι γυναίκες μεταναστεύουν μόνες ή πριν από τους συζύγους τους, καθώς ο καταμερισμός της εργασίας κατά φύλο στη χώρα υποδοχής προσφέρει περισσότερες ευκαιρίες σε αυτές. Μια πιο σύνθετη προσέγγιση υποστηρίζει ότι υπάρχουν περιπτώσεις που μπορεί μεν οι γυναίκες να μεταναστεύουν μόνες τους, αλλά παραμένουν εξαρτημένες από την οικογένεια τους στη χώρα προέλευσης, καθώς η μετανάστευση αποτελεί μέσο επίλυσης των προβλημάτων της οικογένειας (ΚΕΘΙ, 2001).

Ο ρόλος των μεταναστριών και η θέση τους στην οικογένεια, την εργασία και την κοινωνία στη χώρα υποδοχής εξαρτάται από πολλούς παράγοντες. Ειδικότερα, εξαρτάται από τον τόπο και το χρόνο της μετανάστευσης, την οικονομική συγκυρία, τους λόγους της μετανάστευσης, το αν μεταναστεύει μόνη ή με την οικογένεια της και το χρόνο παραμονής στη χώρα υποδοχής. Επίσης, εξαρτάται από τις υπάρχουσες θέσεις εργασίας και τα χαρακτηριστικά του καταμερισμού της εργασίας κατά φύλο στη χώρα υποδοχής και τα δίκτυα αλληλοβοήθειας. Επιπλέον, καθορίζεται από την εκπαίδευση και την επαγγελματική εμπειρία της μετανάστριας, τη θέση της γυναίκας στη χώρα καταγωγής της, από το αν έχει ζήσει σε αγροτική ή αστική περιοχή, την ηλικία της και την οικογενειακή της κατάσταση τη στιγμή της μετανάστευσης (ΚΕΘΙ, 2001).

Ως προς την επίδραση της μετανάστευσης στη θέση και το ρόλο της γυναίκας διατυπώνονται τρεις προσεγγίσεις (ΚΕΘΙ, 2001). Κατά την πρώτη, η επίδραση αυτή είναι θετική λόγω της χαλάρωσης του κοινωνικού ελέγχου και της ένταξη των μεταναστριών στην αγορά εργασίας. Τα ανωτέρω οδηγούν στην ανακατανομή της εξουσίας μέσα στην οικογένεια/ζευγάρι, στην αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και στην εγκατάλειψη παραδοσιακών ρόλων και καθηκόντων. Η δεύτερη προσέγγιση επισημαίνει ότι η μετανάστευση έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση της γυναικείας εξάρτησης και τη χειροτέρευση της θέσης της μέσα στην οικογένεια και την κοινωνία, λόγω της διπλής εργασίας εντός και εκτός σπιτιού, της έλλειψης υποστηρικτικών δικτύων, της άγνοιας της γλώσσας και της

⁷ Η οικογενειακή επανένωση θεωρείται ο ευκολότερος τρόπος νόμιμης εισόδου σε ορισμένες χώρες με περιοριστικές μεταναστευτικές πολιτικές.

πιθανής εξάρτησης της νόμιμης παραμονής της από το σύζυγο της. Η τρίτη προσέγγιση επιχειρεί να συνθέσει τις δύο προηγούμενες. Ειδικότερα, οι μετανάστριες επιφορτίζονται μεν με περισσότερες υποχρεώσεις συμμετέχοντας στη μισθωτή απασχόληση, παράλληλα, όμως, τους δίνονται περισσότερες ευκαιρίες για οικονομική ανεξαρτησία, η οποία με τη σειρά της μπορεί να προκαλέσει επαναδιαπραγμάτευση της θέσης και των ρόλων της.

Επιπρόσθετα, η μετανάστευση συνεπάγεται νέους τρόπους διάρθρωσης των οικογενειακών σχέσεων, οι οποίες, συχνά, εκτείνονται σε δύο ή περισσότερες χώρες, μετατρέποντάς τες σε δια-εθνικά δίκτυα. Οι μετανάστριες γίνονται κομβικές παρουσίες στις οικογένειες, ως εκείνες που εξασφαλίζουν τόσο την αναπαραγωγή της οικογένειας όσο και την κοινωνική εξέλιξη της μέσα από την επένδυση είτε στη μόρφωση των παιδιών είτε σε ένα καλύτερο οικογενειακό σπίτι. Στην περίπτωση που οι γυναίκες μένουν «στην πατρίδα», είναι εκείνες που παίρνουν τις αποφάσεις εν τη απουσία του συζύγου τους. Τέτοιες ανακατατάξεις των οικογενειακών σχέσεων προϋποθέτουν, αλλά και διευκολύνουν την επαναδιαπραγμάτευση των έμφυλων ρόλων ανάμεσα στους συζύγους και τις γενιές (Ζαββού, Καμπούρη, Στρατηγάκη, 2013:21-22).

Η κατανόηση των διαφορών μεταξύ των μεταναστριών, ως προς το σύνολο των δομών και διαδικασιών που υπεισέρχονται στην ένταξη τους και την ευρύτητα των κοινωνικών θέσεων και εμπειριών που συνεπάγονται, οδηγεί εντέλει στην αναγκαιότητα νοηματοδότησης της ένταξης. Αυτό πρέπει να γίνει με τρόπο που να συμπεριλαμβάνει τις αλληλοσυναρτώμενες πολιτισμικές, κοινωνικές, οικονομικές και προσωπικές όψεις των πολλαπλών υποκειμένων της, εισάγοντας παράλληλα τη μεγαλύτερη δυνατή ποικιλομορφία στη χάραξη των πολιτικών (Βαΐου, Στρατηγάκη, 2010:191).

1.3. Η μεταναστευτική πολιτική

Η μεταναστευτική πολιτική ορίζεται ως *«η συνισταμένη των κρατικών μέτρων, που παρουσιάζονται με τη μορφή θεσμικών πλαισίων, και υιοθετημένων κοινωνικών πρακτικών που αναφέρονται στη διαχείριση των μεταναστευτικών πληθυσμών»* (Μπάγκαβος, Παπαδοπούλου, 2003:24). Είναι μια πολιτική που χωρίζεται σε δύο σκέλη: α) Στη ρύθμιση και τον έλεγχο της εισόδου, της διαμονής και της απασχόλησης των μη πολιτών ενός κράτους, συμπεριλαμβανομένων των μέτρων για την καταπολέμηση της παράνομης μετανάστευσης (Schnapper, 1992:29). β) Στη διαχείριση

της ήδη εγκατεστημένης μετανάστευσης, μέσω της κοινωνικής πολιτικής που διακρίνεται στις επιμέρους εθνικές πολιτικές ένταξης και ενσωμάτωσης των μεταναστών (Schnapper, 1992:29-30). Ο πρώτος άξονας έχει κατασταλτικό και αμυντικό χαρακτήρα και αναφέρεται στον «σκληρό πυρήνα» του Κράτους. Ο δεύτερος άξονας είναι ουσιαστικά μια θετική πολιτική, η οποία δίνει τη δυνατότητα να δημιουργηθούν οι κατάλληλες νομικές και τυπικές προϋποθέσεις για τη σύγκλιση του επιπέδου ζωής των μεταναστευτικών πληθυσμών και των γηγενών πολιτών μιας κοινωνίας. Επιπλέον, επειδή αναφέρεται στο επίπεδο διαβίωσης, δίνει τη δυνατότητα στα ευρωπαϊκά κράτη να αποπειραθούν τη δημιουργία ενός ενιαίου θεσμικού πλαισίου για την ένταξη των μεταναστών/στριών.

Η μεταναστευτική πολιτική αποτελεί χαρακτηριστικό παράδειγμα πολιτικής πολυεπίπεδης διακυβέρνησης, αφού στα ζητήματα της ένταξης των μεταναστών/στριών εμπλέκονται υπερεθνικοί, εθνικοί και υποεθνικοί φορείς (Σαρρής, 2014:23). Ο κύριος λόγος που τα κράτη έχουν διαφορετικές αντιλήψεις σχετικά με τη διαχείριση της μετανάστευσης, είναι το γεγονός ότι η κάθε χώρα έχει διαχειριστεί μέχρι στιγμής το φαινόμενο σύμφωνα με τις κοινωνικοπολιτικές της ανάγκες και την πορεία της μέσα στην ιστορία.

Η ΣΛΕΕ (άρθρο 10) αναφέρει ότι *«κατά τον καθορισμό και την εφαρμογή των πολιτικών και των δράσεών της, η Ένωση επιδιώκει να καταπολεμήσει κάθε διάκριση λόγω φύλου»*. Κατά συνέπεια, η μεταναστευτική πολιτική θα πρέπει να διέπεται από την αρχή της ισότητας των φύλων, η οποία επιτυγχάνεται με την ένταξη της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming). Επομένως, η ένταξη της διάστασης του φύλου στη μεταναστευτική πολιτική, αφορά την προώθηση της ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς, τα μέτρα και τις δράσεις της μεταναστευτικής πολιτικής. Επίσης, θα πρέπει να τονιστεί ότι το gender mainstreaming λειτουργεί συμπληρωματικά με την προώθηση της σχετικής νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών, καθώς και με τη λήψη και την εφαρμογή θετικών μέτρων υπέρ των γυναικών, προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι έμφυλες διακρίσεις και ανισότητες (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2008β).

Το gender mainstreaming συνεπάγεται την ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου σε κάθε στάδιο της διαδικασίας χάραξης πολιτικής (το σχεδιασμό, την εφαρμογή, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση). Ειδικότερα, το gender mainstreaming

περιλαμβάνει την αποτίμηση του βαθμού επίδρασης⁸ των πολιτικών στη ζωή και τη θέση των γυναικών και των ανδρών (gender impact assessment), καθώς και τη λήψη μέτρων και δράσεων για τον επαναπροσδιορισμό τους, εφόσον αυτό κρίνεται απαραίτητο (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2008β). Επιπρόσθετα, προϋποθέτει τη δέσμευση των ανώτατων πολιτικών και διοικητικών αρχών, ενώ περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, τη διάσταση του φύλου στην κατανομή των οικονομικών πόρων και την σχετική εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού. Πρόκειται για μια συνεχή διαδικασία, της οποίας η αποτελεσματικότητά εξαρτάται από την άρση των έμφυλων στερεοτύπων. Επομένως, το gender mainstreaming αποσκοπεί σε μόνιμα αποτελέσματα, ενώ θα πρέπει να τονιστεί ότι η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου δεν αποτελεί αυτοσκοπό, αλλά ένα μέσο επίτευξης της ισότητας. Κατά συνέπεια, δεν αφορά μόνο τις γυναίκες αλλά τη σχέση μεταξύ γυναικών και ανδρών προς όφελος και των δύο (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2008β).

1.3.1 Οι έννοιες της ένταξης και της ενσωμάτωσης

Ο όρος «ένταξη» είναι συμπληρωτικός του όρου «αποκλεισμός», ενώ ο ένας προσδιορίζεται σε σχέση με τον άλλον, με την έννοια ότι ο ένας όρος, υφιστάμενος, αποκλείει τον άλλο, ως προς τα δομικά χαρακτηριστικά του, που συνίστανται κυρίως στην πρόσληψη ή μη, των κοινωνικών αγαθών. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2005) ορίζει ότι *«η ένταξη πρέπει να νοείται ως μια αμφίδρομη διαδικασία βασισμένη στα αμοιβαία δικαιώματα και στις αντίστοιχες υποχρεώσεις των νομίμως κατοικούντων στη χώρα ΠΤΧ και της κοινωνίας που τους δέχεται, η οποία παρέχει τις συνθήκες για πλήρη συμμετοχή του μετανάστη»*. Ως «κοινωνικό αποκλεισμό» ορίζουμε την παρεμπόδιση απορρόφησης κοινωνικών και δημόσιων αγαθών, όπως είναι π.χ. η εκπαίδευση, η υγειονομική περίθαλψη κ.λπ., η έλλειψη των οποίων οδηγεί συνήθως στην οικονομική ανέχεια και στην περιθωριοποίηση (Κασιμάτη, 2003).

Ο όρος «ενσωμάτωση», σύμφωνα με τον Schnapper (1992) καταδεικνύει τη σχέση που αναπτύσσει το άτομο με την κοινωνία. Οι μετανάστες/στρίες έχουν ήδη υποστεί μια πρώτη κοινωνικοποίηση στην χώρα καταγωγής τους και για να μπορέσουν να συμμετάσχουν στην κοινωνία υποδοχής θα πρέπει να αποβάλλουν μέρος των αξιών

⁸ Θα πρέπει να τονιστεί ότι πολιτικές που εμφανίζονται να είναι ουδέτερες ως προς το φύλο μπορεί να έχουν διαφορετική επίδραση στις γυναίκες και τους άνδρες, ακόμη και όταν η επίδραση αυτή δεν είναι ηθελημένη ή αναμενόμενη.

της παλιάς τους κοινωνίας και να υιοθετήσουν αντίστοιχα μέρος των αξιών της κοινωνίας υποδοχής. Όσο πιο πετυχημένα πραγματοποιηθεί αυτή η διαδικασία τόσο πιο επιτυχής είναι και η ενσωμάτωση (Μπάγκαβος, Παπαδοπούλου, 2006:302).

Ο όρος ένταξη και ενσωμάτωση, παραπέμπουν σε διαφορετικής έντασης φαινόμενα. Οι τομείς της καθημερινής ζωής του ατόμου που άπτονται του δημοσίου βίου, όπως η απασχόληση, η κατοικία, η εκμάθηση της γλώσσα, αποτελούν τους βασικότερους παράγοντες της κοινωνικής ένταξης. Αντιθέτως, η σφαίρα του ιδιωτικού βίου, που κινείται γύρω από τη θρησκεία και τις πολιτισμικές ιδιαιτερότητες του ατόμου, παραπέμπουν στην κοινωνική ενσωμάτωση (Μπάγκαβος, Παπαδοπούλου, 2006:307). Όσον αφορά τη διαδικασία της ενσωμάτωσης, αυτή πραγματοποιείται τόσο με την υιοθέτηση των ΠΤΧ των πολιτισμικών προτύπων της χώρα υποδοχής όσο και με τη διάχυση αντίστοιχων πολιτισμικών τους στοιχείων στη χώρα που έχουν εγκατασταθεί (Γ.Γ.Πληθ. και Κοιν.Συνοχής, 2013). Επιπλέον, η ενσωμάτωση αφορά συνήθως τις δεύτερες και τρίτες γενιές μεταναστών, ενώ η ένταξη τους άρτι αφιχθέντες μετανάστες. Στην ελληνική περίπτωση πρέπει να δοθεί βαρύτητα στα ζητήματα της ένταξης από την ελληνική πολιτεία, προκειμένου να επιτευχθεί στο μέλλον και η ενσωμάτωση.

Η κοινωνική ένταξη των ΠΤΧ είναι σε μεγάλο βαθμό ευθύνη της χώρας υποδοχής η οποία ορίζει το θεσμικό πλαίσιο, τις στρατηγικές και τις πολιτικές που οδηγούν στην τοποθέτησή τους μέσα στην κοινωνία. Ασφαλώς οι πολιτικές ένταξης της χώρας υποδοχής είναι συνάρτηση του επιπέδου κοινωνικής και πολιτικής οργάνωσης, του συστήματος κοινωνικών αξιών, των πολιτισμικών προτύπων, των ιδεολογικών αντιλήψεων και των συνθηκών της αγοράς εργασίας των χωρών αυτών⁹ (Γ.Γ.Πληθ. και Κοιν.Συνοχής, 2013). Περαιτέρω η διαδικασία της κοινωνικής ένταξης έχει ποικίλες διαστάσεις με κυρίαρχη την ένταξη των μεταναστών/στριών στην πρόσβαση σε βασικούς θεσμούς της χώρας υποδοχής όπως είναι το εκπαιδευτικό σύστημα, η αγορά εργασίας και το πολιτικό σύστημα. Ασφαλώς, η ένταξη των μεταναστών/στριών στην αγορά εργασίας της χώρας υποδοχής είναι ο κυριότερος παράγοντας κοινωνικής ένταξης και όπως αναφέρει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (1993) «η ενσωμάτωση στην

⁹ Για παράδειγμα, η Γερμανία της μεταπολεμικής περιόδου δέχτηκε πολλούς μετανάστες προκειμένου το συσσωρευμένο κεφάλαιό της να μετατραπεί σε παραγωγική επένδυση. Ωστόσο στόχος της ήταν η οικονομική μόνο ένταξη των ΠΤΧ και όχι η κοινωνική. Για το λόγο αυτό το θεσμικό πλαίσιο, αντιμετώπιζε τους μετανάστες ως φιλοξενούμενο εργατικό δυναμικό.

κοινωνία ταυτίζεται με την ενσωμάτωση στην εργασία». Η συμμετοχή των ΠΤΧ στην αγορά εργασίας της χώρας υποδοχής, ωστόσο είναι συνάρτηση πολλών παραγόντων όπως: της μεταναστευτικής πολιτικής της χώρας υποδοχής, των ατομικών χαρακτηριστικών του ΠΤΧ (εκπαίδευση, επαγγελματική εξειδίκευση, οικογενειακή κατάσταση, ηλικία, φύλο, γνώση της γλώσσας της χώρας υποδοχής, κ.α.) και του τρόπου εισόδου του στη χώρα (νόμιμος ή μη).

Επίσης, ένας όρος που συναντάται συχνά σε σύγχρονα κείμενα της ΕΕ και σχετίζεται άμεσα με την ένταξη είναι ο όρος της κοινωνικής συνοχής, αφού οι κοινωνίες με υψηλά επίπεδα κοινωνικής συνοχής, είναι αυτές στις οποίες οι μετανάστες/στρίες ενσωματώνονται με επιτυχία (Entinger, Biezeveld, 2003:6). Η κοινωνική συνοχή αντικατοπτρίζει το βαθμό ένταξης όλων στην οικονομική και κοινωνική ζωή και βασίζεται στις πολιτικές των χωρών μελών της Ένωσης. Με βάση τα ανωτέρω, η ένταξη περιγράφει τις διαδικασίες και το εύρος συμμετοχής του ατόμου σε ένα κοινωνικό σύστημα. Αντίθετα, η ανάπτυξη φαινομένων μη ένταξης και περιθωριοποίησης αποτελεί απειλή για την επίτευξη συνθηκών κοινωνικής συνοχής.¹⁰

1.3.1.1 Μοντέλα Ενσωμάτωσης

Τα μοντέλα που ακολουθούν τα κράτη για να ενσωματώσουν τους εισερχόμενους μεταναστευτικούς πληθυσμούς διακρίνονται στις παρακάτω κατηγορίες: το πρότυπο του διαφορικού αποκλεισμού, της αφομοίωσης και το πολυπολιτισμικό ή πλουραλιστικό πρότυπο (Castles, 1997:113-138). Στα πρώτα δύο μοντέλα, στόχος αποτελεί η επιδίωξη της πολιτισμικής ομοιογένειας. Αυτό επιτυγχάνεται στον διαφορικό αποκλεισμό με τον αποκλεισμό των μεταναστών από τον πολιτιστικό τομέα (η ένταξη γίνεται μόνο στην αγορά εργασίας), ενώ στην αφομοίωση απαιτείται η αντικατάσταση της προηγούμενης ταυτότητας κάποιου με αυτήν της νέας κοινωνίας υποδοχής. Στο τρίτο πρότυπο κυριαρχεί η ιδέα της πολιτισμικής πολυμορφίας/διαφορετικότητας, αλλά ταυτόχρονα απαιτείται οι μετανάστες να αποδέχονται τις αξίες της χώρας υποδοχής. Το πλουραλιστικό πρότυπο οδηγεί στην

¹⁰ Για το λόγο αυτό, στη Διακήρυξη της Σαραγόσα, οι Υπουργοί Εσωτερικών των κρατών-μελών της ΕΕ αποφάσισαν «να επικεντρώσουν τις ενέργειες τους και να εξερευνήσουν τις βασικές πτυχές της ένταξης ως μοχλού ανάπτυξης και κοινωνικής συνοχής» (European Ministerial Conference, 2010), ενώ στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική «Ευρώπη 2020», δηλώνεται ρητά ο στόχος για την «οικοδόμηση μιας συνεκτικής κοινωνίας» μέσα από την «εξασφάλιση πρόσβασης και ευκαιριών για όλους» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2010).

δημιουργία παράλληλων κοινωνιών, στην κατάτμηση του κοινωνικού συνόλου του κράτους και στην πρόκληση κοινωνικών και εθνοπολιτισμικών εντάσεων και στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες θεωρείται πλέον αναχρονιστική και μη λειτουργική επιλογή.

Τα ανωτέρω πρότυπα ενσωμάτωσης είναι στατικά και δεν μπορούν πλέον να εξηγήσουν τον τρόπο που οι μετανάστες/στρίες θα ενσωματώνονται στις συνεχώς μεταβαλλόμενες κοινωνίες. Σήμερα παρουσιάζεται μια τάση, η οποία προϋποθέτει σύγκλιση σε ευρύτερους στόχους μεταξύ των κρατών αλλά δεν διασφαλίζει κοινά αποτελέσματα ενσωμάτωσης, λόγω τόσο των διαφορών των μεταναστών/στριών ως προς την εθνική τους προέλευση, θρησκεία κ.α., όσο και των διαφορών των κρατών ως προς τους θεσμούς και τις πολιτικές τους για την ενσωμάτωση (Freeman, 2004).

Το νέο πρότυπο ενσωμάτωσης των μεταναστών/στριών βασίζεται στις αρχές της διαπολιτισμικότητας. Η υπέρβαση των πολιτισμικών ορίων, η αμοιβαιότητα στις όποιες πολιτισμικές ανταλλαγές και η συνακόλουθη αλληλεγγύη προϋποθέτει βέβαια ότι οι κοινωνίες υποδοχής μεταναστών/στριών είναι προετοιμασμένες για τις αντίστοιχες αλλαγές (Τσιμουρής, 2006). Το διαπολιτισμικό πρότυπο θεωρεί την ενσωμάτωση ως μια διαδικασία δυναμικής και γόνιμης αλληλεπίδρασης μεταξύ των διαφόρων πολιτισμικών και κοινωνικών ομάδων (Μάρκου, 1996). Βασίζεται κυρίως στην αλληλεπίδραση γηγενών και μεταναστών, διαμορφώνοντας ένα κοινωνικό πλαίσιο που μεταβάλλεται διαρκώς. Έτσι, περιορίζεται η οξύτητα των προβλημάτων και αποθαρρύνεται ο σχηματισμός ομάδων με έντονα εθνοτικά χαρακτηριστικά που απειλούν την κοινωνική συνοχή και την ομαλή οικονομική εξέλιξη.

1.3.2. Η σημασία της ένταξης στην τοπική κοινωνία

Η Ευρωπαϊκής Επιτροπή (2005) αναφέρει για την ένταξη των ΠΤΧ ότι: *«Στην πραγματικότητα, η ένταξη λαμβάνει χώρα σε τοπικό επίπεδο, ως μέρος της καθημερινής ζωής που ο καθένας έχει το ρόλο του»*. Ουσιαστική ένταξη των μεταναστών/στριών μπορεί να υπάρξει μόνο σε τοπικό επίπεδο. Για το λόγο αυτό και με βάση την αρχή της επικουρικότητας μεταβιβάζονται αρμοδιότητες στις τοπικές κοινωνίες, ώστε να μπορέσουν να παίξουν έναν καταλυτικό ρόλο στην ομαλή ένταξη των ΠΤΧ. Αυτό γίνεται, γιατί κάθε τοπική κοινωνία αντιμετωπίζει διαφορετικά προβλήματα και συνεπώς αυτά πρέπει να λυθούν σε τοπικό επίπεδο. Επίσης, η αναβάθμιση της Επιτροπής των Περιφερειών με τη Συνθήκη της Λισαβόνας προβάλλει τη σημασία των

περιφερειακών και τοπικών οργάνων σε ζητήματα όπως αυτό της μετανάστευσης. Η ευρωπαϊκή εμπειρία δείχνει ότι οι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης εστιάζουν στην ένταξη των ΠΤΧ.¹¹ Για παράδειγμα, η ολλανδική πόλη Breda, η Κοπεγχάγη και η Βιέννη έχουν πιο προωθημένη προσέγγιση στην ένταξη των ΠΤΧ από τις αντίστοιχες κεντρικές τους κυβερνήσεις (CLIP Network, 2008).

1.3.3. Ευρωπαϊκή μεταναστευτική πολιτική και θεσμικό πλαίσιο ένταξης ΠΤΧ

Η αρμοδιότητα της ΕΕ στο πεδίο της ένταξης των ΠΤΧ είναι περιορισμένη. Η ευρωπαϊκή μεταναστευτική πολιτική περιέχει τόσο μέτρα καταπολέμησης της παράνομης μετανάστευσης όσο και μέτρα ένταξης τη νόμιμης, ενώ βασική της επιδίωξη είναι η εναρμόνιση των πολιτικών των κρατών-μελών σχετικά με τις προϋποθέσεις υποδοχής και παραμονής των ΠΤΧ (Σαρρής, 2014). Η μεταναστευτική πολιτική της ΕΕ ταξινομείται σε τρεις περιόδους (Σαρρής, 2014). Στην πρώτη περίοδο (μέχρι το 1997), προτεραιότητα αποτελούσε η φύλαξη των συνόρων. Στη δεύτερη περίοδο (1997-2004) υπήρξε σαφής προσπάθεια ένταξης των μεταναστών, ενώ στην τρίτη περίοδο (2004 και μετά) η ΕΕ προσανατολίζεται προς μια μορφή επιλεκτικής μετανάστευσης, με την οποία προσπαθεί να συνδυάσει την νόμιμη μετανάστευση με την εργασία και να αντιμετωπίσει, παράλληλα, την παράνομη μετανάστευση. Η αρχή της επιλεκτικής μετανάστευσης αφορά την καθιέρωση συγκεκριμένων κριτηρίων¹² για την εξέταση του αιτήματος εισδοχής των ΠΤΧ στην επικράτεια ενός κράτους. Συναφής με την ανωτέρω αρχή είναι και η αρχή της ανταποδοτικότητας,¹³ η οποία αντιτίθεται στο πρότυπο των δημοσίων παροχών και της κοινωνικής πρόνοιας.

¹¹ Μια καλή πρακτική είναι ο δήμος του Τορίνου της Ιταλίας, ο οποίος βοήθησε να δημιουργηθούν περίπου 500 νέες επιχειρήσεις μεταναστών/στριών το 2000-2007. Το ποσοστό επιβίωσης των επιχειρήσεων για πάνω από δύο έτη υπερέβαινε το 85%. Το τοπικό γραφείο της ένωσης μικρομεσαίων επιχειρήσεων που διαχειρίζεται αυτό το πρόγραμμα, παρέχει συμβουλευτική για την πρόσβαση στη χρηματοδότηση και υποστήριξη σε τοπικά, νομικά, διοικητικά και φορολογικά ζητήματα. Η επιτυχία του προγράμματος είχε ως αποτέλεσμα να επεκταθεί η εφαρμογή του σε ολόκληρη τη χώρα.

¹² Τα κριτήρια αυτά αφορούν τους εξής παράγοντες: α)επιλογή με βάση τον αριθμό, β)επιλογή με βάση την αρχή της πολιτισμικής συνάφειας και γ)επιλογή με βάση το κοινωνικό κεφάλαιο των μεταναστών/στριών (Γ.Γ.Πληθ. και Κοιν.Συνοχής, 2013).

¹³ Η αρχή της ανταποδοτικότητας αφορά τις εξής παραμέτρους: α)την οικονομική αυτόρκεια των νομίμων μεταναστών/στριών, β)τη μη εξάρτηση τους από κοινωνικές παροχές του κράτους υποδοχής, γ)την προσαρμογή τους στις ανάγκες της οικονομίας της χώρας υποδοχής και δ)την οικονομική συμβολή τους στην ευημερία της κοινωνίας της χώρας υποδοχής (Γ.Γ.Πληθ. και Κοιν.Συνοχής, 2013).

Οι βασικοί σταθμοί του ευρωπαϊκού θεσμικού πλαισίου για την ένταξη των ΠΤΧ είναι οι εξής: α) Η ανακοίνωση της Επιτροπής (2003) για τη «μετανάστευση, ένταξη, απασχόληση», στην οποία αναφέρει ότι οι κρίσιμοι παράγοντες ένταξης των μεταναστών/στριών είναι: 1) η ένταξη στην αγορά εργασίας, 2) η εκπαίδευση και οι γλωσσικές ικανότητες, 3) η στέγη, 4) οι υγειονομικές και κοινωνικές υπηρεσίες, 5) το κοινωνικό-πολιτισμικό περιβάλλον, και 6) η ιθαγένεια και τα πολιτικά δικαιώματα. Επίσης, συνιστά οι μετανάστες/στρίες που διαμένουν νόμιμα να αποκτήσουν πολιτική ή αστική ιθαγένεια και να τους χορηγείται το δικαίωμα του εκλέγειν και εκλέγεσθαι στις τοπικές εκλογές. Ωστόσο, η κτήση της ιθαγένειας ρυθμίζεται αποκλειστικά από τους νόμους των κρατών-μελών. β) Η ανακοίνωση της Επιτροπής (2005) για το «Κοινό Πρόγραμμα για την Ένταξη – Πλαίσιο σχετικά με την ένταξη των υπηκόων τρίτων χωρών», στο οποίο θέτει τις Κοινές Βασικές Αρχές για την ένταξη. γ) Η ανακοίνωση της Επιτροπής (2008α) για την «Κοινή μεταναστευτική πολιτική: αρχές, ενέργειες και μέσα». δ) Η «Ευρωπαϊκή Ατζέντα για την ένταξη των υπηκόων τρίτων χωρών» της Επιτροπής (2011), στην οποία τονίζει τη σημασία της συνεργασίας ανάμεσα στους μετανάστες/στρίες, στις τοπικές αρχές και στις χώρες προέλευσης των μεταναστών/στριών ώστε να επιτευχθεί αποτελεσματικότερα η ένταξη τους.

Το 2016 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή παρουσίασε το Σχέδιο Δράσης που περιλαμβάνει ένα πλαίσιο ενεργειών με σκοπό την υποστήριξη των κρατών-μελών στην ένταξη των νόμιμων ΠΤΧ. Οι ενέργειες αυτές αφορούν υποστηρικτικές δράσεις στην εκπαίδευση, την απασχόληση και επαγγελματική κατάρτιση, την πρόσβαση σε βασικές υπηρεσίες, την ενεργό συμμετοχή και την κοινωνική ένταξη. Επίσης, καθορίζει προτεραιότητες πολιτικής και προτείνει εργαλεία για την ενίσχυση του συντονισμού μεταξύ των διαφόρων φορέων σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο.

Τέλος, σημαντικά βήματα για την ένταξη των ΠΤΧ αποτέλεσε η δημιουργία του Ευρωπαϊκού Ταμείου Ένταξης (ETE) για τους υπηκόους τρίτων χωρών την περίοδο 2007-2013 και η σύσταση του Ταμείου Ασύλου Μετανάστευσης και Ένταξης για την περίοδο 2014-2020.

Μέρος II: Αξιολόγηση του επιπέδου ένταξης των μεταναστριών στην Ελλάδα

Στο δεύτερο μέρος της εργασίας αναλύονται τα βασικά χαρακτηριστικά της γυναικείας μετανάστευσης στην Ελλάδα και αξιολογείται, αρχικά, το ελληνικό θεσμικό πλαίσιο με την οπτική του φύλου και στη συνέχεια, το επίπεδο ένταξης των μεταναστριών στην απασχόληση, στην εκπαίδευση και κατάρτιση, στην κοινωνική ενσωμάτωση και στη συμμετοχή στα κοινά. Σκοπός αυτής της ανάλυσης είναι η αξιολόγηση των στατιστικών δεικτών κατά φύλο ώστε να ληφθούν υπόψη κατά την ανάπτυξη μιας καλής πρακτικής στην Ελλάδα.

Σε έκθεση του το ELIAMEP (2016) αναφέρει ότι το 2014 η Ελλάδα κατέλαβε την 17η θέση από τις 38 χώρες που εξετάστηκαν στο δείκτη MIPEX¹⁴ με βαθμολογία 44, δηλαδή κάτω του μέσου όρου της ΕΕ (52). Η μεταναστευτική πολιτική της Ελλάδας ήταν λιγότερο από «αρεστή» στους τομείς: εκπαίδευση, υγεία, πολιτική συμμετοχή και πρόσβαση στην υπηκοότητα, ενώ σημείωσε «κατά το ήμισυ αρεστή» στους τομείς: κινητικότητα στην αγορά εργασίας, οικογενειακή επανένωση, μόνιμη διαμονή και καταπολέμηση των διακρίσεων.

2.1. Βασικά χαρακτηριστικά της σύγχρονης γυναικείας μετανάστευσης στην Ελλάδα

Το φαινόμενο της αυτόνομης μετανάστευσης γυναικών παρατηρήθηκε και στην Ελλάδα, ιδίως τις προηγούμενες δύο δεκαετίες, η οποία αποτέλεσε πόλο έλξης για μεγάλο αριθμό μεταναστριών που αναζητούσαν εργασία και καλύτερες συνθήκες ζωής. Οι λόγοι που εξηγούν την εν λόγω εισροή είναι η διεύρυνση του εκπαιδευτικού συστήματος και η αυξανόμενη συμμετοχή στην αγορά εργασίας των Ελληνίδων σε συνδυασμό με την έλλειψη υπηρεσιών κοινωνικής πρόνοιας. Επίσης, καθοριστική ήταν η προοδευτική μείωση του υποστηρικτικού ρόλου της ευρύτερης οικογένειας,

¹⁴ Το MIPEX είναι μια έρευνα που πραγματοποιείται σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ και σε μια σειρά χωρών εκτός της ΕΕ. Για κάθε χώρα, αξιολογούνται οι ισχύοντες νόμοι και πολιτικές συγκριτικά με κάποια πρότυπα για την ένταξη των μεταναστών/στριών. Το MIPEX παρέχει βαθμολογίες, οι οποίες βγαίνουν από διάφορους δείκτες που σχετίζονται με τα επτά στοιχεία της ένταξης των μεταναστών/στριών: κινητικότητα στην αγορά εργασίας, οικογενειακή επανένωση, εκπαίδευση, πολιτική συμμετοχή, μόνιμη διαμονή, καταπολέμηση των διακρίσεων και πρόσβαση στην ιδιότητα του πολίτη (British Council, Migration Policy Group, 2011).

δημογραφικοί παράγοντες και η άνοδος του βιοτικού επιπέδου που δημιούργησαν αυξανόμενες ανάγκες στον τομέα της φροντίδας του σπιτιού, δημιουργώντας κατ' επέκταση πολλές ευκαιρίες απασχόλησης για τις μετανάστριες (ΕΛΙΑΜΕΠ, 2015). Αξίζει να σημειωθεί, ακόμη, ότι η γενικότερα αργή οικονομική ανάπτυξη των λιγότερο ανεπτυγμένων χωρών όπως και των πρώην σοσιαλιστικών χωρών με την αναπαραγόμενη φτώχεια που εμπεριέχει και έμφυλες διαστάσεις, επιτάχυνε την οικονομική μετανάστευση και συνέβαλε στη θηλυκοποίησή της (Παπαγεωργίου, Τσιρώνης, 2013).

Σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ από την απογραφή του 2001, ο μεταναστευτικός πληθυσμός στην Ελλάδα ήταν 797.000, (54,5% άνδρες και 45,5% γυναίκες) και αποτελούσε το 7% του συνολικού πληθυσμού της χώρας, ενώ στην απογραφή του 2011 ανερχόταν στις 911.929 αποτελώντας το 8,43% του συνολικού πληθυσμού (54,1% άνδρες και 45,9% γυναίκες). Σήμερα, οι ΠΤΧ στην Ελλάδα υπολογίζονται σε 548.884 (52,6% άνδρες και 47,4% γυναίκες). Οι πραγματικοί αριθμοί, ωστόσο, μπορεί να είναι υψηλότεροι καθώς υπάρχει ένας εκτεταμένος αριθμός μεταναστών/στριών χωρίς χαρτιά.¹⁵ Η ραγδαία μείωση του αριθμού των ΠΤΧ οφείλεται στο γεγονός ότι η οικονομική κρίση οδήγησε ένα μεγάλο αριθμό μεταναστών/στριών να φύγει από τη χώρα μας και έναν άλλον να εκπέσει του νόμιμου καθεστώτος, κυρίως, λόγω της δυσκολίας τους να καλύψουν τις προϋποθέσεις της ανανέωσης της άδειας διαμονής τους (ετήσιο εισόδημα, ασφάλιση κ.α.) (ΕΛΙΑΜΕΠ, 2015).

Όσον αφορά τις πρόσφατες προσφυγικές ροές, σύμφωνα με την Υπηρεσία Ασύλου (2017), κατατέθηκαν συνολικά 121.467 αιτήσεις ασύλου το διάστημα 2013-2017, εκ των οποίων οι 38.931 (32%) αφορούσαν γυναίκες. Φαίνεται ότι σε αυτές τις ροές κυρίαρχο ρόλο παίζει ο άνδρας, ο οποίος είτε ταξιδεύει μόνος του και στη συνέχεια έρχεται η οικογένεια του μέσω της οικογενειακής επανένωσης είτε ταξιδεύουν όλοι μαζί εξαρχής. Σε κάθε περίπτωση, ακόμη και στην περίπτωση που η γυναίκα είναι ο αρχηγός της οικογένειας, στο επίκεντρο βρίσκονται ζητήματα πρώτης υποδοχής για την εξασφάλιση αξιοπρεπών συνθηκών διαβίωσης και η αντιμετώπιση των τραυμάτων της έμφυλης βίας που ενδεχομένως βίωσαν στο ταξίδι τους. Οποιαδήποτε διαδικασία

¹⁵ Αυτό οφείλεται όχι μόνο στην παράτυπη είσοδο των μεταναστών/στριών αλλά και στην πολύπλοκη διαδικασία που απαιτείται για την άδεια παραμονής τους.

ένταξης στην παρούσα περίοδο είναι σε πρώιμο στάδιο, ενώ το κράτος θέτει ως προτεραιότητα την υποδοχή και διαχείριση των προσφυγικών ροών.

Ο Πίνακας 1 δείχνει ότι τα ποσοστά του γυναικείου πληθυσμού διαφέρουν ανάλογα με την εθνικότητα. Έτσι, ενώ για κάποιες χώρες η μετανάστευση στην Ελλάδα είναι ανδρική υπόθεση (π.χ. Πακιστάν με 92%), για άλλες χώρες η μετανάστευση είναι κυρίως γυναικείο φαινόμενο, όπως για την Ουκρανία (82%), τη Ρωσία (80%), τη Μολδαβία (76%), τις Φιλιππίνες (72%), και τη Γεωργία (72%).

Πίνακας 1: Μεταναστευτικός πληθυσμός ανά φύλο και ιθαγένεια, 2017

| Ιθαγένεια | Άρρεν | | Θήλυ | | Σύνολο |
|-------------|------------------|-------------------------|------------------|-------------------------|---------|
| | Απόλυτος Αριθμός | Ποσοστό επί του συνόλου | Απόλυτος Αριθμός | Ποσοστό επί του συνόλου | |
| Αίγυπτος | 9.146 | 76% | 2.870 | 24% | 12.016 |
| Αλβανία | 208.075 | 55% | 167.937 | 45% | 376.012 |
| Γεωργία | 5.496 | 28% | 13.804 | 72% | 19.300 |
| Ινδία | 10.348 | 74% | 3.574 | 26% | 13.922 |
| Μολδαβία | 1.938 | 23% | 6.401 | 76% | 8.339 |
| Μπαγκλαντές | 5.980 | 87% | 926 | 13% | 6.906 |
| Ουκρανία | 3.393 | 18% | 15.819 | 82% | 19.212 |
| Πακιστάν | 15.467 | 92% | 1.410 | 8% | 16.877 |
| Ρωσία | 2.892 | 20% | 11.485 | 80% | 14.377 |
| Φιλιππίνες | 3.038 | 28% | 7.673 | 72% | 10.711 |

Πηγή: Υπουργείο Μεταναστευτικής Πολιτικής, Σεπτέμβριος 2017

Ο Πίνακας 2 δείχνει τις κατηγορίες ΠΤΧ ανά φύλο, από τον οποίο διαφαίνεται ότι η οικογενειακή επανένωση είναι ένας ελκυστικός μηχανισμός εισροής γυναικών μεταναστριών στην Ελλάδα.

Πίνακας 2: Κατηγορίες μεταναστών/στριών ανά φύλο, 2017

| Κατηγορία | Άρρεν | Θήλυ | Σύνολο |
|------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Απασχόληση | 36.225 | 16.789 | 53.044 |
| Οικογενειακή επανένωση | 81.507 | 138.739 | 220.246 |
| Σπουδές | 857 | 841 | 1.698 |
| Λοιπά | 169.927 | 103.969 | 273.896 |
| Σύνολο | 288.546 | 260.338 | 548.884 |

Πηγή: Υπουργείο Μεταναστευτικής Πολιτικής, Σεπτέμβριος 2017

Από την έρευνα του Μπέλλα (2012) για την οικιακή εργασία και την κοινωνική ένταξη των μεταναστριών προκύπτει ότι οι Αλβανίδες (η μεγαλύτερη μεταναστευτική ομάδα) ξεχωρίζουν, ως η κατ' εξοχήν περίπτωση οικογενειακής μετανάστευσης, οι οποίες συνήθως εργάζονται στον τύπο της πολυ-απασχόλησης.¹⁶ Οι Μολδαβές, Ουκρανές και Γεωργιανές διακρίνονται από υψηλό μορφωτικό επίπεδο και μετέβησαν σταδιακά από την εσωτερική οικιακή εργασία στην εξωτερική. Οι ανωτέρω εθνικότητες παρουσιάζουν εξαιρετικά χαμηλή συμμετοχή σε οργανωμένες συλλογικότητες. Επιπρόσθετα, οι Φιλιπινέζες χαρακτηρίζονται για την εργασία τους διαχρονικά ως εσωτερικές οικιακές βοηθοί. Τόσο οι Φιλιπινέζες όσο και οι Αφρικανές, όμως, έχουν λίγες συναναστροφές με γηγενείς, οι οποίες οριοθετούνται συνήθως στο χώρο της εργασίας. Αντανάκλαση αυτής της εσωστρέφειας είναι η ελλιπής γνώση της ελληνικής γλώσσας. Επίσης, οι δύο αυτές ομάδες καταγράφουν έντονα την πρόθεση επαναπατριsmού ή τη συνέχισης της μεταναστευτικής τους πορείας, ενώ χαρακτηρίζονται από μεγάλη συμμετοχή σε συλλόγους μεταναστών/στριών.¹⁷

Οι μετανάστριες για την οικοδόμηση σχέσεων με την ελληνική κοινωνία χρησιμοποιούν ως γέφυρες, εκτός από την εργασία τους, τη γειτονιά, το σχολείο των παιδιών τους, τις μεταναστευτικές κοινότητες, τις ομάδες πολιτών και τους μεικτούς γάμους. Όμως, η συμμετοχή τους στα διάφορα δίκτυα διαφοροποιείται σημαντικά ανάλογα με τον τύπο της μετανάστευσης και το καθεστώς διαμονής τους. Για παράδειγμα, οι εσωτερικές οικιακές βοηθοί δύσκολα μπορούν να αναπτύξουν σχέσεις τόσο με ντόπιους όσο και με ομοεθνείς τους. Επίσης, η οικογένεια παίζει ρόλο κλειδί στην αποδοχή των μεταναστών/στριών από τους Έλληνες/ίδες, το οποίο και αποτελεί βαρόμετρο του βαθμού της κοινωνικής τους ένταξης¹⁸ (Βαΐου, Στρατηγάκη, 2010:185-190).

¹⁶ Έχουν, δηλαδή, πάνω από έναν εργοδότη.

¹⁷ π.χ. η Ένωση Αλληλεγγύης των Φιλιπινέζων Εργαζομένων στην Ελλάδα και η Ένωση Αφρικανών Γυναικών.

¹⁸ Η αποδοχή αυτή, ωστόσο, φαίνεται σε μεγάλο βαθμό να συναρτάται με τη συμμόρφωση της μεταναστευτικής οικογένειας στο πρότυπο μιας «σκληρά εργαζόμενης και εσωστρεφούς οικογένειας». Αντίθετα, οι μόνες μητέρες αντιμετωπίζουν την απόρριψη ή ακόμα και ανοιχτές ρατσιστικές συμπεριφορές.

2.2 Αξιολόγηση του ελληνικού θεσμικού πλαισίου

Το εθνικό θεσμικό πλαίσιο εναρμονίζεται πλέον με τις βασικές αποφάσεις της ΕΕ που αφορούν την κοινή μεταναστευτική πολιτική και η ισότητα των φύλων κατοχυρώνεται στο ελληνικό Σύνταγμα του 2001 (ΕΛΙΑΜΕΠ, 2015).

Ο Ν.3386/2005¹⁹ ενσωματώνει το κοινοτικό κεκτημένο στους τομείς της οικογενειακής επανένωσης και του καθεστώτος του επί μακρόν διαμένοντος. Είναι ο πρώτος νόμος που συμπεριλαμβάνει τη διάσταση του φύλου σε ορισμένες νέες διατάξεις. Ειδικότερα, επέτρεψε στις γυναίκες μετανάστριες να αιτούνται για ανεξάρτητη άδεια διαμονής στην περίπτωση ενδοοικογενειακής βίας. Επιπλέον, επεδίωξε να περιοριστεί το φαινόμενο της από-νομιμοποίησης των γυναικών μεταναστριών. Συγκεκριμένα: 1)όσες ζούσαν στην Ελλάδα κατά τα τελευταία πέντε έτη υπό το καθεστώς της οικογενειακής επανένωσης μπορούσαν να αποκτήσουν ανεξάρτητη άδεια διαμονής, 2)οι γυναίκες μετανάστριες που έχουν εκπέσει της νομιμότητας, αλλά μπορούν να αποδείξουν την πολύχρονη παρουσία τους και τους ισχυρούς δεσμούς τους με τη χώρα, μπορούν να λάβουν άδεια παραμονής για ανθρωπιστικούς-έκτακτους λόγους, 3)εισήχθη το εργόσημο για την πληρωμή του μισθού και της κοινωνικής ασφάλισης των εργαζομένων στις οικιακές υπηρεσίες (Gemi, 2013).

Ο Ν.3383/2005 δεν κατόρθωσε να δημιουργήσει έναν σταθερό και μόνιμο μηχανισμό νομιμοποίησης λόγω της προσωρινότητας της νομιμότητας που παρείχαν οι ρυθμίσεις του, της διοικητικής γραφειοκρατίας και των δυσκολιών στη διασφάλιση των απαιτούμενων εισφορών κοινωνικής ασφάλισης για την ανανέωση των αδειών παραμονής²⁰(Gemi, 2013).

Στο πλαίσιο του νέου Μεταναστευτικού Κώδικα (Ν.4251/2014), προβλέπεται ένα Ολοκληρωμένο Πρόγραμμα Δράσης²¹για την ένταξη των ΠΤΧ, αλλά δεν

¹⁹ Ν. 3386/2005 Είσοδος, διαμονή και κοινωνική ένταξη υπηκόων τρίτων χωρών στην Ελληνική Επικράτεια (ΦΕΚ Α 212/23-08-2005).

²⁰ Η αυτασφάλιση στο Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων απαιτούσε 150 ένσημα ανά έτος τα οποία κόστιζαν 1.400€. Σήμερα, λόγω της οικονομικής κρίσης απαιτούνται 50 ένσημα ανά έτος.

²¹ Το Ολοκληρωμένο Πρόγραμμα Δράσης διαρθρώνεται σε τομιακά προγράμματα που μεταξύ άλλων περιλαμβάνουν: α) εκμάθηση της ελληνικής γλώσσας, ιστορίας και πολιτισμού, β) εκστρατείες ενημέρωσης των πολιτών τρίτων χωρών για θέματα υγείας, κοινωνικής ασφάλισης και εργασίας, γ) ευαισθητοποίησης της κοινής γνώμης για θέματα ξενοφοβίας, εμπορίας ανθρώπων και παράνομης διακίνησης μεταναστών, δ) εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα και

συμπεριλαμβάνονται ειδικά μέτρα για τις γυναίκες μετανάστριες. Όσον αφορά την οικογενειακή επανένωση τα μέλη της οικογένειας (κυρίως οι γυναίκες και τα παιδιά) που επανενώνονται έχουν τα ίδια δικαιώματα με τον κύριο κάτοχο της άδειας διαμονής στην εκπαίδευση και στην επαγγελματική κατάρτιση, ενώ σε έναν χρόνο από την επανένωση έχουν πρόσβαση σε αμειβόμενη εργασία και ανεξάρτητη οικονομική δραστηριότητα.

Όσον αφορά την ιδιότητα του επί μακρόν διαμένοντος,²² από την έκθεση του ΕΛΙΑΜΕΠ (2015) προκύπτει ότι από το σύνολο των επί μακρόν διαμενόντων για το 2014, το ποσοστό των μεταναστριών που κατέχουν αυτό το καθεστώς είναι 23%. Το χαμηλό αυτό ποσοστό οφείλεται στο γεγονός ότι ένας πολύ μεγάλος αριθμός μεταναστριών διαμένουν στην Ελλάδα ως μέλη οικογενειακής επανένωσης και εργάζονται στον άτυπο τομέα απασχόλησης με αποτέλεσμα να μην καλύπτουν τις προϋποθέσεις αυτού του καθεστώτος παραμονής.

Στην παρούσα χρονική στιγμή υλοποιείται το Εθνικό Πρόγραμμα Ταμείου Ασύλου, Μετανάστευσης και Ένταξης (2014-2020), στόχος του οποίου, μεταξύ άλλων, είναι η κοινή ευρωπαϊκή πολιτική ένταξης των ΠΤΧ. Επίσης, η ΓΓΙΦ εξέδωσε το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΕΣΔΙΦ) (2016-2020), όπου ανάμεσα στις προτεραιότητες της είναι και μια σειρά από δράσεις για τις μετανάστριες και τις γυναίκες πρόσφυγες με αφορμή την προσφυγική κρίση.²³

2.3 Αξιολόγηση της ένταξης στην απασχόληση

Ο Πίνακας 3 δείχνει τα ποσοστά απασχόλησης ανά φύλο στην Ελλάδα και στην ΕΕ:

την τοπική αυτοδιοίκηση για θέματα μετανάστευσης, ε) διαπολιτισμική μεσολάβηση και στ) ενίσχυση της συμμετοχής των πολιτών τρίτων χωρών σε συλλογικές δράσεις στα Συμβούλια Ένταξης Μεταναστών.

²² Το καθεστώς του επί μακρόν διαμένοντος χορηγεί άδεια διαμονής για 5 έτη και οι κάτοχοι του έχουν παρόμοια δικαιώματα με αυτά των πολιτών της ΕΕ.

²³ Αξίζει να αναφερθεί ότι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στην ετήσια έκθεση της για την ισότητα των φύλων το 2016 στην ΕΕ αξιολογεί ως καλή πρακτική τις δράσεις που προτείνει το ΕΣΔΙΦ για την προστασία των μεταναστριών και των γυναικών προσφύγων από τη βία (European Commission, 2017)

Πίνακας 3: Ποσοστό απασχόλησης ανά φύλο στην Ελλάδα και στην ΕΕ, 2016

| Κατηγορία ανδρών | % | Κατηγορία γυναικών | % |
|-------------------------------|----------|---------------------------------|----------|
| Έλληνες άνδρες | 65,7 | Ελληνίδες γυναίκες | 47 |
| Άνδρες ΠΤΧ στην Ελλάδα | 65,6 | Γυναίκες ΠΤΧ στην Ελλάδα | 44 |
| Άνδρες πολίτες ΕΕ | 77,1 | Γυναίκες πολίτες ΕΕ | 66,5 |
| Άνδρες ΠΤΧ στην ΕΕ | 71,5 | Γυναίκες ΠΤΧ στην ΕΕ | 52 |

Πηγή: Eurostat, 2016a

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι το χαμηλότερο ποσοστό απασχόλησης το έχουν οι μετανάστριες στην Ελλάδα (44%), ακολουθούν οι Ελληνίδες (47%), ενώ οι μετανάστριες στην ΕΕ έχουν 52% και οι γυναίκες πολίτες της ΕΕ 66,5%. Οι Έλληνες και οι μετανάστες άνδρες στην Ελλάδα έχουν ίδια ποσοστά απασχόλησης, τα οποία όμως, είναι χαμηλότερα από αυτά των ανδρών της ΕΕ. Τα παραπάνω αποτελέσματα οφείλονται στην οικονομική κρίση στην Ελλάδα και στο μεγάλο ποσοστό της άτυπης εργασίας του μεταναστευτικού πληθυσμού. Επίσης, τα διαφορετικά αποτελέσματα στις τρεις ομάδες γυναικών αντανακλούν τις διαφορετικές ευκαιρίες και τα διαφορετικά εμπόδια που συναντά η κάθε ομάδα στην απασχόληση.

Η έκθεση του ΕΛΙΑΜΕΠ (2015) εντοπίζει σημαντικές διαφορές στους τομείς απασχόλησης ανάμεσα στους μετανάστες και τις μετανάστριες στην Ελλάδα. Οι άνδρες απασχολούνται κυρίως στον πρωτογενή τομέα και στις κατασκευές, ενώ οι γυναίκες εργάζονται στις οικιακές υπηρεσίες και στις υπηρεσίες φροντίδας. Σε έρευνα του ΕNoMW και του European Women's Lobby (2012) με αντικείμενο την σύγκριση της κοινωνικής ένταξης των μεταναστριών σε έξι πόλεις της Ευρώπης, προκύπτουν για τη χώρα μας οι εξής δέκα κύριοι τομείς απασχόλησης των μεταναστριών:

Πίνακας 4: 10 κυριότεροι τομείς απασχόλησης των Ελληνίδων και των γυναικών ΠΤΧ, ηλικίας 25-64 ετών, 2010

| | % Ελληνίδων | % γυναικών ΠΤΧ |
|---|-------------|----------------|
| Οικιακές εργασίες | 1 | 35 |
| Τουρισμός και εστίαση | 6 | 18 |
| Διοικητικές εργασίες | 2 | 5 |
| Άλλες εργασίες παροχής υπηρεσιών | 2 | 3 |
| Εργασίες στον τομέα της υγείας και της κοινωνικής εργασίας | 10 | 6 |
| Υψηλού επιστημονικού και τεχνολογικού επιπέδου | 7 | 1 |
| Εργασίες στον τομέα της Βιομηχανίας | 7 | 7 |
| Χονδρεμπόριο και λιανεμπόριο | 20 | 11 |
| Δημόσια Διοίκηση | 9 | 1 |
| Εκπαίδευση | 14 | 3 |

Σύμφωνα με τον Πίνακα 4, το 35% των μεταναστριών εργάζονται στις οικιακές εργασίες (έναντι 1% για τις Ελληνίδες), το 18% εργάζεται στον τουρισμό και την εστίαση και το 11% στο εμπόριο. Οι τομείς στους οποίους έχουν ισχυρή πρόσβαση οι μετανάστριες είναι αυτοί με υψηλό επιστημονικό/τεχνολογικό επίπεδο, η δημόσια διοίκηση και η εκπαίδευση. Στην ίδια έρευνα επισημαίνεται ότι οι μισθοί, συχνά, συνδέονται με την εθνική καταγωγή της μετανάστριας και είναι χαμηλότεροι από τους μισθούς των ανδρών μεταναστών. Επίσης, σε γενικές γραμμές, οι μετανάστριες καλύπτουν χαμηλού κύρους θέσεις εργασίας, οι οποίες ανταποκρίνονται στην κατάτμηση της αγοράς εργασίας κατά φύλο και αναπαράγουν τα στερεότυπα του γυναικείου φύλου που ταυτίζονται με τη φθηνή εργασία. Συχνά, μάλιστα, κατά τη διάρκεια της εργασίας τους καθίστανται εξαιρετικά ευάλωτες σε διάφορες μορφές βίας.²⁴

Το ένα τρίτο των μεταναστριών που διαμένουν νόμιμα στην Ελλάδα και εργάζονται ως οικιακοί βοηθοί είναι ανασφάλιστες (Μπέλλας, 2012). Η απουσία νομοθετικού πλαισίου στο χώρο της οικιακής εργασίας έχει διαμορφώσει γόνιμες

²⁴ Ιδίως όταν πρόκειται για μη νόμιμες μετανάστριες, όπου η απέλαση λειτουργεί ως εργαλείο εκβιασμού.

συνθήκες για την υπερεκμετάλλευση των μεταναστριών που εργάζονται σε αυτό τον τομέα, και ιδιαίτερα των εσωτερικών οικιακών εργαζομένων. Καθώς δεν υπάρχουν επίσημες συμβάσεις, ζητήματα όπως ο μισθός, οι άδειες, ο τερματισμός της εργασιακής σχέσης, ο καθορισμός των αρμοδιοτήτων και των ωραρίων προσδιορίζονται σχεδόν εξ ολοκλήρου από τις ανάγκες των εργοδοτών (Βαΐου, Στρατηγάκη, 2010:47-48).

Η εργασία των μεταναστριών στην παράτυπη απασχόληση, εκτός από το γεγονός ότι μπορεί να συνεπάγεται και τη μη νομιμοποίηση τους, έχει και ως αποτέλεσμα τη μη πρόσβασή τους στα επίσημα θεσμοθετημένα συστήματα κοινωνικής προστασίας²⁵ (π.χ. υγειονομική περίθαλψη, παιδικοί σταθμοί, επίδομα ανεργίας, οικογενειακά επιδόματα, σύνταξη γήρατος κ.λπ.) και στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης (Λιάπη, Κοντού, 2014:55). Από τη μία πλευρά, λοιπόν, η προθυμία τους να αναλάβουν αυτού του είδους την εργασία μπορεί να θεωρηθεί ως παράγοντας ένταξης τους στην αγορά εργασίας, από την άλλη, όμως, οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν αποτελούν ένα σοβαρό εμπόδιο για την ενσωμάτωσή τους στην ελληνική κοινωνία (Καμπούρη, 2007:19).

2.4 Αξιολόγηση της ένταξης στην εκπαίδευση και κατάρτιση

Ο Πίνακας 5 αφορά τα άτομα που θεωρούν την τρέχουσα εργασία τους κατώτερη των προσόντων τους, σύμφωνα με έρευνα της ΕΛΣΤΑΤ (2015):

Πίνακας 5: Άτομα που θεωρούν την τρέχουσα εργασία τους κατώτερη των προσόντων τους κατά φύλο

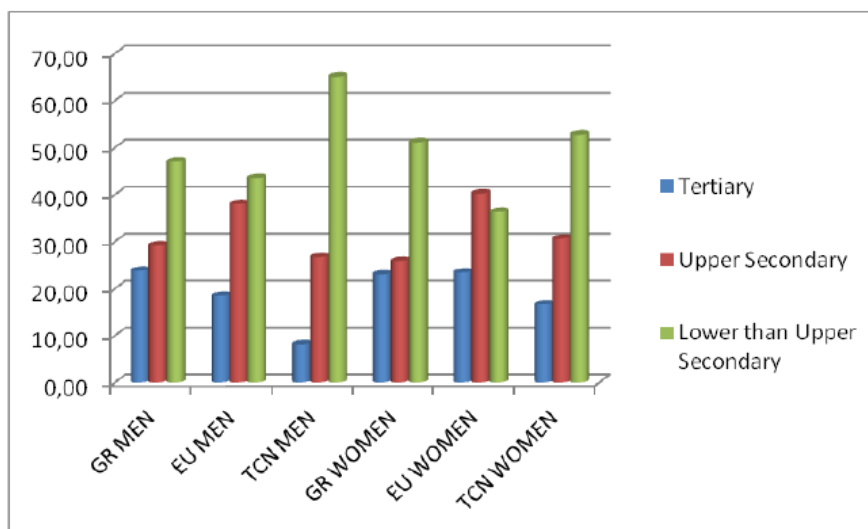
| | | | | εκ των οποίων | | | | | | | |
|----------|-----------------------|---|--|---------------|--|-------|--|--------|---------------|-----|-----|
| Φύλο | Σύνολο Απασχολούμενων | Σύνολο ατόμων που θεωρούν την τρέχουσα εργασία τους κατώτερη των προσόντων τους | Γεννημένος στην Ελλάδα και οι δύο γονείς στην Ελλάδα | | Γεννημένος ο ίδιος ή ένας τουλάχιστον γονέας στο εξωτερικό | | Γεννημένος στο εξωτερικό και οι δύο γονείς στο εξωτερικό | | Δεν απάντησαν | | |
| | | | Πλήθος | % | Πλήθος | % | Πλήθος | % | Πλήθος | % | |
| Ανδρες | 2.022.265 | 219.668 | 11 | 195.569 | 11,4 | 6.752 | 11,7 | 16.645 | 11,4 | 692 | 0,6 |
| Γυναίκες | 1.460.044 | 185.380 | 13 | 157.217 | 13 | 6.160 | 12,3 | 21.579 | 19,9 | 424 | 0,4 |

²⁵ Η δημόσια κοινωνική φροντίδα των μεταναστών/στριών δίχως έγγραφα περιορίζεται στην παροχή υπηρεσιών υγείας και μόνο σε περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης.

Από τον πίνακα προέκυψε ότι η πρώτη ομάδα που θεωρεί την εργασία της κατώτερη των προσόντων της είναι οι γυναίκες μετανάστριες (19,9%), ακολουθούν οι Ελληνίδες (13%) και τέλος οι άνδρες μετανάστες και οι Έλληνες με 11,4%. Στην ίδια έρευνα αναφέρεται ότι οι διακρίσεις λόγω καταγωγής, θρησκείας ή κοινωνικών αιτιών είναι ο παράγοντας που αναφέρεται συχνότερα ως εμπόδιο στην εύρεση εργασίας ανάλογης των προσόντων μεταξύ των ερωτωμένων με μεταναστευτικό υπόβαθρο (37%), ακολουθεί η μη ικανοποιητική γνώση της ελληνικής γλώσσας (27,2%), ενώ οι περιορισμοί λόγω υπηκοότητας ή άδειας παραμονής (17,8%) είναι ο τρίτος παράγοντας. Η μη αναγνώριση τίτλων σπουδών είναι το συχνότερα αναφερόμενο εμπόδιο από τους πτυχιούχους ανώτατης εκπαίδευσης.

Η απογραφή του 2011 της ΕΛΣΤΑΤ δείχνει ότι το ποσοστό των μεταναστριών που διαθέτουν περισσότερα προσόντα από τα απαιτούμενα στο χώρο εργασίας τους είναι 63,1%, ενώ των ανδρών μεταναστών είναι 36,9%. Το Γράφημα 1 δείχνει ότι το εκπαιδευτικό υπόβαθρο των ανδρών μεταναστών είναι χαμηλότερο σε σχέση με αυτό των γυναικών μεταναστριών. Επίσης, οι μετανάστριες έχουν μεγαλύτερο ποσοστό αποφοίτησης από τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση συγκριτικά με τις Ελληνίδες. Η ομάδα του γραφήματος με το καλύτερο εκπαιδευτικό επίπεδο είναι οι γυναίκες πολίτες της ΕΕ

Γράφημα 1: Εκπαιδευτικό Επίπεδο ανά Ιθαγένεια και Φύλο, 2011 (%)



Πηγή: Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία, Απογραφή, 2011

Οι λόγοι που οι μετανάστριες δεν επιδιώκουν την αναγνώριση της εκπαίδευσης και των επαγγελματικών προσόντων που έχουν από τη χώρα καταγωγής τους, είναι η χρονοβόρα και γραφειοκρατική διαδικασία που απαιτείται αλλά και η ελλιπής

πληροφόρηση σχετικά με την εν λόγω διαδικασία. Επίσης, οι τίτλοι αυτοί συχνά υποτιμώνται από την εγχώρια εργοδοσία, ενώ ενδέχεται να απαιτούνται επιπλέον πιστοποιητικά για την άσκηση κάποιων επαγγελμάτων (ΕΛΙΑΜΕΠ, 2015). Κατά συνέπεια, οι μετανάστριες δεν έχουν τη δυνατότητα να ανελιχθούν πέρα από τις ανειδίκευτες και χαμηλόμισθες θέσεις εργασίας. Σε αυτό συμβάλλει και η περιορισμένη πρόσβαση σε κέντρα εκμάθησης γλώσσας, λόγω των περιορισμένων οικονομικών δυνατοτήτων τους ή και λόγω περιορισμένου χρόνου με αποτέλεσμα η εκμάθηση της γλώσσας να παραμένει, κυρίως, προσωπική υπόθεση (Λιάπη, Κοντού, 2014:49-52)

Η πρόσβαση στην ανώτερη εκπαίδευση για τις νεαρές μετανάστριες που διαμένουν νόμιμα στην Ελλάδα γίνεται από τα «Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας», για όσες δεν έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση. Επιπλέον, οι μετανάστριες έχουν πρόσβαση σε προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων, τα οποία διοργανώνονται από το Υπουργείου Παιδείας και οι άνεργες μετανάστριες μπορούν να συμμετέχουν στην επαγγελματική κατάρτιση που παρέχει ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ). Στο πεδίο της δια βίου μάθησης υπάρχουν στοχευμένα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης για μετανάστριες (π.χ. οικιακές βοηθοί κ.α.). Τέλος, η ελληνική νομοθεσία έχει θεσπίσει μια διαδικασία πιστοποίησης επαρκούς γνώσης της ελληνικής γλώσσας, της ιστορίας και του πολιτισμού για τους μετανάστες/στρίες (ΕΛΙΑΜΕΠ, 2015).

2.5 Αξιολόγηση της ένταξης στην κοινωνική ενσωμάτωση

Στην περίπτωση της Ελλάδας, η συμμετοχή στην αγορά εργασίας είναι αλληλένδετη με την κοινωνική ενσωμάτωση, ενώ η ανεργία είναι συνυφασμένη με τον κίνδυνο περιθωριοποίησης και κοινωνικού αποκλεισμού (Μπαλούρδος, Τσίγκανου, 2013:330). Λιγότερο από το 1/5 των μεταναστών/στριών είναι σε θέση να βρουν εργασία που να συνοδεύεται από τα ίδια εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα που ισχύουν και για τους Έλληνες εργαζομένους (Μπαλούρδος, Τσίγκανου, 2013:325).

Ο Πίνακας 6 δείχνει τα ποσοστά ανεργίας ανά φύλο στην Ελλάδα και στην ΕΕ:

Πίνακας 6: Ποσοστό ανεργίας ανά φύλο στην Ελλάδα και στην ΕΕ, 2016

| Κατηγορία ανδρών | % | Κατηγορία γυναικών | % |
|------------------------|------|--------------------------|------|
| Έλληνες άνδρες | 18,9 | Ελληνίδες γυναίκες | 27,5 |
| Άνδρες ΠΤΧ στην Ελλάδα | 29 | Γυναίκες ΠΤΧ στην Ελλάδα | 34,9 |
| Άνδρες πολίτες ΕΕ | 7,7 | Γυναίκες πολίτες ΕΕ | 7,9 |
| Άνδρες ΠΤΧ στην ΕΕ | 15,1 | Γυναίκες ΠΤΧ στην ΕΕ | 17,7 |

Πηγή: Eurostat, 2016b

Το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας το έχουν οι γυναίκες μετανάστριες στην Ελλάδα (34,9%), ακολουθούν οι άνδρες μετανάστες (29%) και μετά οι Ελληνίδες (27,5%). Το ποσοστό ανεργίας των μεταναστριών στην ΕΕ είναι αρκετά υψηλό (17,7%), ιδίως αν το συγκρίνουμε με το ποσοστό ανεργίας των γυναικών πολιτών της ΕΕ (7,9%). Το ίδιο ισχύει και για τους άνδρες μετανάστες στην ΕΕ (15,1%) σε σύγκριση με τους άνδρες πολίτες της ΕΕ (7,7%).

Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης,²⁶ οι επισφαλείς εργασιακές συνθήκες και η μείωση του εισοδήματος της μεσαίας τάξης των Ελλήνων (το οποίο είχε ως αποτέλεσμα την απώλεια θέσεων στις οικιακές υπηρεσίες), είχαν ως συνέπεια την αύξηση της ανεργίας των μεταναστών/στριών στην Ελλάδα.

Ο Πίνακας 7 δίνει για τα άτομα ηλικίας 20-64 ετών το ποσοστό AROPE²⁷ ανά φύλο:

²⁶ Ιδίως στους τομείς εκείνους που συγκεντρώνεται μεγάλος μεταναστευτικός πληθυσμός, όπως οι κατασκευές.

²⁷ AROPE: At Risk Of Poverty or Social Exclusion, δηλαδή, ο κίνδυνος φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού. Το ποσοστό αυτό αναφέρεται στην κατάσταση των ατόμων που είτε απειλούνται από τη φτώχεια είτε βιώνουν υλική στέρηση ή ζουν σε μια οικογένεια με πολύ χαμηλά έσοδα. Το ποσοστό AROPE είναι από τους βασικούς δείκτες που παρακολουθεί η ΕΕ για τη φτώχεια.

Πίνακας 7: Άτομα ηλικίας 20-64 ετών AROPE (at risk of poverty or social exclusion) στην Ελλάδα και στην ΕΕ ανά φύλο, 2015 (%)

| Κατηγορία ανδρών | % | Κατηγορία γυναικών | % |
|------------------------|------|--------------------------|------|
| Έλληνες άνδρες | 35,6 | Ελληνίδες γυναίκες | 38,7 |
| Άνδρες ΠΤΧ στην Ελλάδα | 70 | Γυναίκες ΠΤΧ στην Ελλάδα | 63,5 |
| Άνδρες πολίτες ΕΕ | 22,8 | Γυναίκες πολίτες ΕΕ | 24 |
| Άνδρες ΠΤΧ στην ΕΕ | 50,2 | Γυναίκες ΠΤΧ στην ΕΕ | 46,9 |

Πηγή: Eurostat, 2015

Ο κίνδυνος φτώχειας πλήττει πρωτίστως τους άνδρες μετανάστες στην Ελλάδα (70%) και δευτερευόντως τις γυναίκες μετανάστριες στην Ελλάδα (63,5%). Τα αντίστοιχα ποσοστά σε επίπεδο ΕΕ για τους μετανάστες είναι εξίσου υψηλά (50,2% για τους άνδρες και 46,9% για τις γυναίκες), και σαφώς χαμηλότερα από αυτά των πολιτών της ΕΕ.

Από τα ανωτέρω στατιστικά προκύπτει ότι οι προϋπάρχουσες ισορροπίες ανάμεσα στα δύο φύλα στους μετανάστες έχουν αλλάξει αισθητά αφότου ξέσπασε η οικονομική κρίση. Οι άνδρες πλήττονται από τον κίνδυνο φτώχειας σε μεγαλύτερο ποσοστό από τις γυναίκες στην Ελλάδα, παρόλο που οι γυναίκες έχουν χαμηλότερο ποσοστό ανεργίας (πιθανόν λόγω της διευρυμένης άτυπης εργασίας των μεταναστριών). Επίσης, φαίνεται να είναι πιο εύκολο για τις γυναίκες να μπορούν να καλύψουν την απώλεια μιας θέσης εργασίας, καθότι, συχνά, εργάζονται σε πολλαπλούς εργοδότες και έχουν, έτσι, ένα μεγαλύτερο επαγγελματικό δίκτυο από τους άνδρες μετανάστες που έχουν ένα μόνο εργοδότη.

Το προφίλ των μεταναστευτικών οικογενειών που δημιουργείται σήμερα στην Ελλάδα είναι το εξής: οι άνδρες μετανάστες είναι άνεργοι και οι γυναίκες μετανάστριες εργάζονται συνήθως στον άτυπο τομέα της οικιακής εργασίας (ELIAMEP, 2014). Το πρότυπο αυτό αυξάνει την πίεση προς τις γυναίκες για φθηνή και αδήλωτη εργασία για να καλύψουν τις βιοτικές ανάγκες της οικογένειας. Παράλληλα, η απόσυρση του κράτους από την προνοιακή φροντίδα αφήνει το βάρος της κοινωνικής επιβίωσης στο οικογενειακό εισόδημα και την ευθύνη της φροντίδας των πιο αδύναμων μελών της οικογένειας στις γυναίκες (ELIAMEP, 2015). Επιπλέον, η πρόσβαση στην υγεία, στην αξιοπρεπή στέγαση και στη σωστή διατροφή γίνεται ακόμα πιο δαπανηρή σε εποχές κρίσης με αποτέλεσμα την υποβάθμιση του βιοτικού επιπέδου των μεταναστριών.

Ωστόσο, τα αποτελέσματα της τρέχουσας οικονομικής κρίσης φαίνεται να είναι πιο επώδυνα για τις μη καταγεγραμμένες μετανάστριες. Οι γυναίκες αυτές δεν έχουν πρόσβαση σε νομικές, υγειονομικές και κοινωνικές υπηρεσίες, ενώ όπως δείχνουν σχετικές μελέτες υπάρχουν ελάχιστες ελπίδες να διαφύγουν σε κάποια άλλη ευρωπαϊκή χώρα (ΕΛΙΑΜΕΠ, 2015).

2.6 Αξιολόγηση της ενεργού συμμετοχής στα κοινά

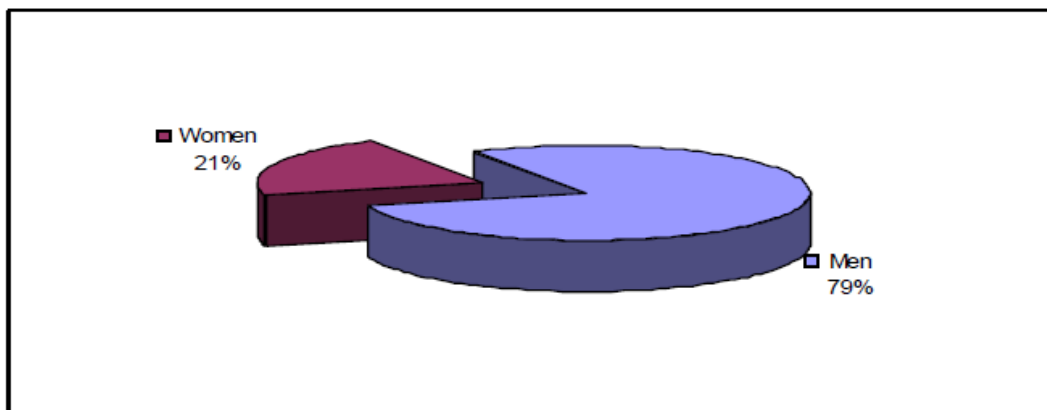
Οι μετανάστες/στρίες στην Ελλάδα συμμετέχουν στην δημόσια ζωή κυρίως μέσα από τις οργανώσεις τους, και από διάφορες Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις (ΜΚΟ). Το επίπεδο της συμμετοχής τους, όμως, είναι χαμηλό και περιστρέφεται κυρίως γύρω από ζητήματα που σχετίζονται με την ανανέωση της άδειας διαμονής τους, παρά με την επιδίωξη περαιτέρω κοινωνικών και πολιτικών διεκδικήσεων (Μπαλούρδος, Τσίγκανου, 2013:335). Επίσης, η ανασφάλεια που χαρακτηρίζει τις συνθήκες παραμονής σημαντικής μερίδας των μεταναστών/στριών και η έλλειψη μακροχρόνιων προοπτικών αποτελούν σημαντικά εμπόδια στη συμμετοχή τους στη δημόσια ζωή (ΕΛΙΑΜΕΠ, 2015)

Οι μετανάστες/στρίες στην Ελλάδα δε διαθέτουν δικαίωμα ψήφου ούτε σε εθνικό ούτε σε τοπικό επίπεδο. Αν και ο Ν.3852/2010²⁸ ανοίγει το δρόμο για τη διεύρυνση των πολιτικών δικαιωμάτων των ΠΤΧ στο τοπικό επίπεδο (ισχύει ήδη για τους πολίτες της ΕΕ), ωστόσο, η επέκταση του δικαιώματος αυτού κρίθηκε αντισυνταγματική από το Συμβούλιο της Επικρατείας.²⁹ Αυτό σημαίνει ότι σχεδόν το 10% του πληθυσμού που ζει στην ελληνική επικράτεια αποκλείεται από τη συμμετοχή στην πολιτική. Επομένως, η συμμετοχή των μεταναστών/στριών στο τοπικό επίπεδο υπήρξε βραχύβια καθώς ψήφισαν μόνο στις εκλογές του 2010. Αξίζει να αναφέρουμε ότι τα στοιχεία από τις εν λόγω εκλογές φανερώνουν ότι οι γυναίκες μετανάστριες προσήλθαν στις κάλπες σε πολύ μικρότερα ποσοστά συγκριτικά με τους άνδρες, όπως δείχνει το Γράφημα 2.

²⁸ Ν. 3852/2010 Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης - Πρόγραμμα Καλλικράτης (ΦΕΚ 87/τ.Α'/2010).

²⁹ Η απόφαση ορίζει ότι το δικαίωμα ψήφου στο τοπικό επίπεδο προορίζεται για τους Έλληνες πολίτες και δεν μπορεί να επεκταθεί και στους μη Έλληνες δίχως την τροποποίηση του Συντάγματος (Συμβούλιο της Επικρατείας, Ολομέλεια, αρ. απόφ. 460/2013)

Γράφημα 2: Συμμετοχή των ΠΤΧ στο τοπικό επίπεδο ανά φύλο



Πηγή: Υπουργείο Εσωτερικών, 2014

Με το «Πρόγραμμα Καλλικράτης» (Ν.3852/2010), επιχειρείται, μεταξύ άλλων, μια μορφή μερικής αποκέντρωσης της ένταξης από το επίπεδο της κεντρικής κυβέρνησης σε αυτό της τοπικής αυτοδιοίκησης. Ειδικότερα, προβλέπεται η σύσταση των Συμβουλίων Ένταξης Μεταναστών (ΣΕΜ) των δήμων, έργο των οποίων είναι η υποβολή εισηγήσεων προς το δημοτικό συμβούλιο για την ανάπτυξη τοπικών δράσεων προώθησης της ομαλής κοινωνικής ένταξης των μεταναστών/στριών. Η σύνθεση των ΣΕΜ περιλαμβάνει εκπρόσωπους των τοπικών μεταναστευτικών φορέων, εκλεγμένους δημοτικούς συμβούλους και εκπρόσωπους φορέων της τοπικής κοινωνίας. Τα οφέλη των ΣΕΜ για τους ΠΤΧ είναι ότι προάγουν τη συμμετοχή τους στα κοινά και σε διαδικασίες συλλογικής δράσης και αντιπροσώπευσης. Για τους κατοίκους των τοπικών κοινοτήτων ο θεσμός συμβάλλει στην αναγνώριση των μεταναστών/στριών ως συμπολιτών τους, αποτρέποντας έτσι φαινόμενα ρατσισμού και ξενοφοβίας και προάγοντας την ομαλή συνύπαρξη γηγενών και μεταναστών/στριών (Σαρρής, 2014).

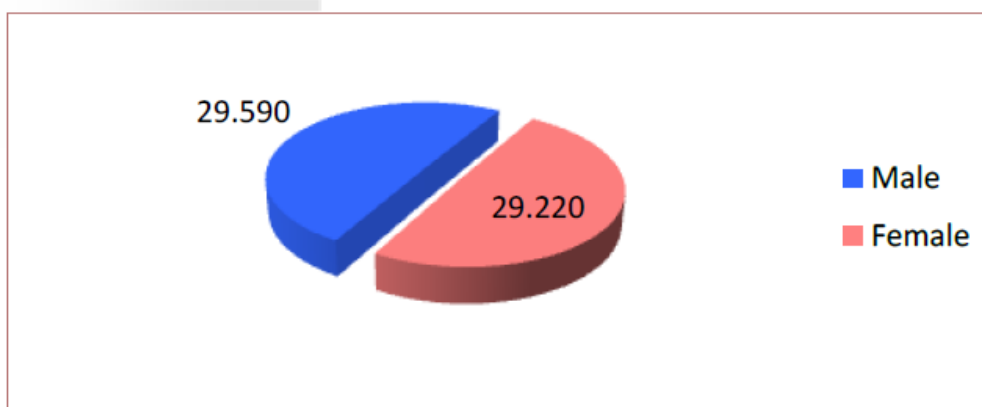
Εντούτοις, μέχρι τώρα παρατηρείται περιορισμένη λειτουργία των ΣΕΜ στους δήμους,³⁰ κυρίως, λόγω των δυσκολιών στη διοικητική τους υποστήριξη. Επιπλέον, το γεγονός ότι δεν υπάρχουν τοπικά οργανωμένοι φορείς μεταναστών/στριών σε

³⁰ Βάσει έρευνας του ΕΚΚΕ το 2014, 219 από τους 325 δήμους της χώρας έχουν ήδη συστήσει ή πρόκειται σύντομα να συστήσουν ΣΕΜ, τυπικά τουλάχιστον. Τα ΣΕΜ που λειτουργούν σε ικανοποιητικό βαθμό είναι της Αθήνας και της Θεσσαλονίκης, όπου δηλαδή βρίσκεται συγκεντρωμένος μεγάλος αριθμός μεταναστών.

συνδυασμό με τις συνθήκες³¹ και το αντικείμενο εργασίας του μεγαλύτερου μέρους του μεταναστευτικού πληθυσμού έχουν ως συνέπεια την αδυναμία συμμετοχής κρίσιμης μερίδας στα κοινά και τελικά τον αποκλεισμό τους (Γ.Γ.Πληθ. και Κοιν.Συνοχής, 2013).

Η απόκτηση της ελληνικής ιθαγένειας είναι κρίσιμος παράγοντας τόσο για την ένταξη των ΠΤΧ στην πολιτική συμμετοχή, όσο και για την συνολικότερη τους ένταξη. Η δυνατότητα απόκτησής της, ωστόσο, είναι εξαιρετικά περιορισμένη, λόγω της δύσκολης και δαπανηρής διαδικασίας. Το Γράφημα 3 που ακολουθεί δείχνει τον αριθμό των ατόμων που απέκτησαν την ελληνική υπηκοότητα για τα έτη 2010-2014. Το ποσοστό πολιτογράφησης των μεταναστριών (49,7%) είναι περίπου στο ίδιο επίπεδο με αυτό των ανδρών (50.3%).

Γράφημα 3: Απόκτηση της ελληνικής υπηκοότητας με βάση το φύλο 2010-2014



Πηγή: Υπουργείο Εσωτερικών, 2014

Στο Παράρτημα Ι παρατίθεται πίνακας που συνοψίζει τους δείκτες αποτελέσματος της κοινωνικής ένταξης ανά πληθυσμιακή κατηγορία, με ομάδα στόχο τις μετανάστριες, όπως παρουσιάζεται στην έκθεση του ΕΛΙΑΜΕΠ (2015).

³¹ Οι ώρες λειτουργίας και συνεδριάσεων των ΣΕΜ προέκυψαν ως σημείο τριβής και έντονου προβληματισμού.

Μέρος III: Διερεύνηση καλών πρακτικών

Στο τρίτο μέρος της παρούσας εργασίας, αποσαφηνίζεται, αρχικά, η έννοια των καλών πρακτικών και αναδεικνύονται τα κριτήρια αναγνώρισης μιας πρακτικής ως «καλής». Έπειτα, ακολουθεί η έρευνα που υλοποιήθηκε στο πλαίσιο της διπλωματικής εργασίας, στόχος της οποίας ήταν να καταγραφούν καλές πρακτικές ένταξης γυναικών ΠΤΧ στον ελληνικό και ευρωπαϊκό χώρο. Αξίζει να σημειωθεί ότι ευρωπαϊκές χώρες όπως η Βρετανία, η Φιλανδία και η Ιρλανδία ανέλαβαν σημαντικές πρωτοβουλίες υπέρ της ένταξης των μεταναστών/στριών πριν την κοινοτική θέσπιση μέτρων, ενώ άλλες, όπως οι χώρες του νότου, ακολούθησαν με αργό ρυθμό (CLIP Network, 2008). Το πλαίσιο μέσα στο οποίο αναπτύσσονται και αναδεικνύονται οι καλές πρακτικές καθορίζεται από ένα πλέγμα παραμέτρων το οποίο διαφέρει ανά χώρα, καθώς η κάθε μία έχει διαφορετικές εθνικές παραδόσεις, όψεις της κοινωνίας των πολιτών, δομές αποκέντρωσης κ.λπ.

3.1 Εννοιολογικό πλαίσιο των καλών πρακτικών

Ο όρος «καλές πρακτικές», όπως και οι συναφείς όροι «βέλτιστες πρακτικές» ή «επιτυχημένες πρακτικές», προέρχεται από τον αγγλικό όρο «best practices», ο οποίος πρωτο-εμφανίστηκε τη δεκαετία του '90 στον χώρο της διοίκησης επιχειρήσεων και σταδιακά, η χρήση του επεκτάθηκε και σε άλλους τομείς (εκπαίδευση, υγεία, δημόσια διοίκηση, παραγωγής, κ.ά.). Καλή πρακτική είναι μια δοκιμασμένη τεχνική, μέθοδος, διαδικασία ή δράση, η οποία έχει αποδειχθεί στην πράξη ότι είναι πιο αποτελεσματική από άλλες, όταν εφαρμόζεται σε συγκεκριμένους τομείς και συνθήκες (ΕΚΚΕ, 2011). Ωστόσο, ανάλογα με το πεδίο εφαρμογής, επιδέχεται και άλλες ερμηνείες. Για το λόγο αυτό δεν υπάρχει ένας ενιαίος και ευρέως αποδεκτός ορισμός.

Το Interagency Committee on Women and Gender Equality³² αναγνωρίζει μια πρακτική ως καλή εφόσον ανταποκρίνεται σε δύο τουλάχιστον από τις εξής προϋποθέσεις (ΕΚΚΕ, 2011): 1) οδηγεί σε μια πραγματική μεταβολή που συμβάλλει στην ισότητα των φύλων ή παρέχει πρόσβαση στις γυναίκες σε μη-παραδοσιακούς

³² Πρόκειται για μία ειδική επιτροπή για την ανάδειξη καλών πρακτικών σε ζητήματα φύλου που δημιουργήθηκε στα τέλη της δεκαετίας του 1990 υπό την United Nations Development Fund for Women.

τομείς, 2)επηρεάζει το περιβάλλον άσκησης της πολιτικής (π.χ. νομοθεσία, ανάθεση πόρων) και δημιουργεί ένα θετικό περιβάλλον για την ισότητα των φύλων, 3)επιδεικνύει καινοτόμο (είτε σε επίπεδο αποτελέσματος, είτε σε επίπεδο διαδικασίας) και επαναλήψιμη (σε άλλες χώρες και υπό διαφορετικές συνθήκες) προσέγγιση, 4)επιδεικνύει βιωσιμότητα (αφοσίωση των χορηγών). Ο συγκεκριμένος οργανισμός υποστηρίζει πρακτικές που έχουν μεγάλη εμβέλεια, προκύπτουν από συμμετοχικές διαδικασίες στις οποίες εμπλέκονται ποικίλοι φορείς, αντιμετωπίζουν τις διακρίσεις και τις ανισότητες σε όλα τα στάδια ανάπτυξής τους και, τέλος, έχουν σαφή υποστήριξη της κυβέρνησης ώστε να συνεχιστεί η χρηματοδότηση τους.

Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) (European Social Fund, 2007) αναφέρει ότι *«ο όρος καλή πρακτική συχνά χρησιμοποιείται, για να δηλώσει την αποτελεσματική πρακτική. Στην πραγματικότητα όλοι αυτοί οι όροι σημαίνουν ελαφρώς διαφορετικά πράγματα για διαφορετικούς ανθρώπους. Αν δεν καθιερωθούν κριτήρια και αυστηρές μέθοδοι αξιολόγησης, οι απόψεις σχετικά με το αν κάποια πρακτική είναι καλή είναι κατ' ουσίαν υποκειμενικές. Για τις ανάγκες του παρόντος οδηγού³³ ορίσαμε τις «καλές πρακτικές» ως προσεγγίσεις που δουλεύουν καλά και μπορούν να επαναληφθούν αλλού».*

Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (European Commission, 2005), τα κριτήρια τα οποία θα έπρεπε ιδανικά να πληροί μια καλή πρακτική είναι τα εξής: 1)Καινοτομία –νέες, δημιουργικές λύσεις σε κοινά προβλήματα. Η καινοτομία θα πρέπει να συνδέεται με τις πολιτικές, υφιστάμενες ή σχεδιαζόμενες, και να επιτυγχάνει μια ισορροπία ανάμεσα στον πολιτικό ρεαλισμό και την καινοτόμο πρόταση. 2)Αποτελεσματικότητα –να «κάνει τη διαφορά» και να έχει θετική και απτή επίδραση στη ζωή της ομάδας-στόχου. 3)Αποδοτικότητα –«value for money». 4)Βιωσιμότητα – να παράγει διαρκή οφέλη για τους συμμετέχοντες και γενικά για την κοινότητα. 5)Αναπαραγωγικότητα –να αναπαράγεται σε παρόμοιες συνθήκες. 6)Δυνατότητα μεταφοράς –να χρησιμοποιείτε για την αντιμετώπιση διαφορετικών προβλημάτων με διαφορετικές συνθήκες. 7)Συνάφεια με την πολιτική –να ανταποκρίνεται στις ανάγκες των σχεδιαστών της πολιτικής.

Η Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL πρόσθεσε στα ανωτέρω κριτήρια της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, τα εξής για την αξιολόγηση μιας καλής πρακτικής (Σιδηρά,

³³ Αναφέρεται στο Equality and Diversity Good Practice Guide – Ethnic Minority Communities (2007).

Ναγόπουλος, 2008): 1)να καθίστανται σαφή τα πλεονεκτήματα της προτεινόμενης πρακτικής σε σύγκριση με τις υφιστάμενες, 2)να μετρώνται τα άμεσα ποσοτικά και ποιοτικά αποτελέσματα και ο βαθμός επίτευξης των αρχικών στόχων, 3)να καθορίζονται τα άμεσα και έμμεσα προβλεπόμενα και προσδοκώμενα μεσοπρόθεσμα αποτελέσματα σε συνάρτηση με ποσοτικούς και ποιοτικούς δείκτες επιπτώσεων, 4)να αποτυπώνονται οι τρόποι εμπλοκής των επωφελούμενων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, 5)να συγκρίνονται οι πόροι που απαιτούνται για τη νέα πρακτική με τους πόρους των υφιστάμενων πρακτικών, λαμβάνοντας υπόψη και την αποτελεσματικότητα τους, και 7)να ενσωματώνονται στις εθνικές και ευρωπαϊκές πολιτικές.

Η έρευνα του ΕΚΚΕ (2011) για τις καλές πρακτικές ένταξης των μεταναστριών στην αγορά εργασίας έθεσε μερικά κοινά ζητήματα των καλών πρακτικών ανεξάρτητα από το πλαίσιο εντός του οποίου αναφέρεται.

Πρώτον, πολλοί ορισμοί συσχετίζουν τις καλές πρακτικές με την καινοτομία, όπως ο παρακάτω: *«η καινοτομία δεν είναι απαραίτητο να είναι νέα με την έννοια πως δεν έχει δοκιμαστεί ποτέ στο παρελθόν. Μπορεί να είναι νέα ως προς μια τουλάχιστον άποψη. Για παράδειγμα μπορεί να καινοτομεί ως προς την ομάδα-στόχο, τον τομέα της πολιτικής, κλπ»* (European Commission, 2005). Η καινοτομία μπορεί να αναφέρεται στη διαδικασία υλοποίησης μιας πρακτικής, στους στόχους της ή στο πλαίσιο αναφοράς της. Δεν είναι απαραίτητο και ενδεχομένως δεν είναι ούτε εφικτό να καλύπτει και τους τρεις αυτούς τομείς. Επίσης, η καινοτομία δεν καθιστά μια πρακτική αυτόματα «καλή», η πρακτική αυτή θα πρέπει να είναι αποτελεσματική και η καινοτομία να την καθιστά αποτελεσματικότερη. Τέλος, η καινοτομία θα πρέπει να συνδέεται με τις υφιστάμενες ή σχεδιαζόμενες πολιτικές.

Δεύτερον, αν και υφίστανται κάποια κοινά κριτήρια καλών πρακτικών, κάθε οργανισμός θέτει εξειδικευμένα κριτήρια προκειμένου να ιχνηλατήσει ενδεχόμενες πρακτικές και να τις αναγνωρίσει ως «καλές». Επομένως, τα κριτήρια μιας «καλής πρακτικής» δεν υφίστανται έξω από το θεσμικό πλαίσιο που τα αναγνωρίζει, τα αξιοποιεί και τα εφαρμόζει. Η ίδια η διαδικασία αξιολόγησης είναι αρκετά σύνθετη και προϋποθέτει: α)την ύπαρξη ενός θεσμικού πλαισίου για τη ανάπτυξη και εφαρμογή πολιτικών, το οποίο ταυτόχρονα επιδιώκει τον εντοπισμό, την αναγνώριση και τη διάδοση καλών πρακτικών, β)την πρόθεση των οργανισμών/φορέων να υποβληθούν σε μια διαδικασία αξιολόγησης των πρακτικών τους και να διαθέσουν όλες τις απαραίτητες πληροφορίες, γ)ένα σώμα εμπειρογνομόνων που εξουσιοδοτούνται να

έχουν πρόσβαση τόσο στις πολιτικές όσο και στις πληροφορίες των φορέων και καλούνται να εξειδικεύσουν τα υφιστάμενα κριτήρια και να τα εφαρμόσουν στις υποβαλλόμενες σε αυτά πρακτικές.

Ειδικότερα το θεσμικό πλαίσιο ορίζει με σαφήνεια το πρόβλημα πολιτικής, αξιολογεί σύμφωνα με συγκεκριμένα κριτήρια και δημοσιοποιεί τις «καλές πρακτικές σε κάθε ενδιαφερόμενο, ενώ μεριμνά και για την ενσωμάτωση τους στις μελλοντικές πολιτικές. Οι φορείς γνωστοποιούν τα προβλήματα και τις υφιστάμενες «καλές πρακτικές» σε τοπικό, εθνικό ή και διεθνές επίπεδο, γνωμοδοτούν αν η εφαρμογή των υφιστάμενων καλών πρακτικών επαρκεί για τη λύση συγκεκριμένων προβλημάτων και αξιολογούν την αποτελεσματικότητά τους και τη συμμόρφωσή τους με τα θεσμικά κριτήρια. Επίσης, προτείνουν τροποποιήσεις σε υφιστάμενες καλές πρακτικές ή νέες προσεγγίσεις και δημοσιοποιούν τις «καλές πρακτικές» με κάθε πρόσφορο τρόπο. Τέλος, οι εμπειρογνώμονες εντοπίζουν τις καλές πρακτικές μεταξύ των δυνητικών καλών πρακτικών που έχουν υποδειχθεί από τους φορείς υλοποίησης.

Τρίτον, η αναγνώριση καλών πρακτικών είναι έργο εμπειρογνομόνων στο πλαίσιο μιας θεσμικά οργανωμένης διαδικασίας. Ο στόχος της αναγνώρισης είναι η δημοσιοποίηση της καλής πρακτικής ώστε να λειτουργήσει ως πρότυπο για άλλους φορείς και να ενσωματωθεί στις εθνικές, ευρωπαϊκές και διεθνείς πολιτικές.

3.2 Καλές πρακτικές ένταξης στην εκπαίδευση, κατάρτιση και απασχόληση

3.2.1. Ελληνική εμπειρία

Μία από τις πιο πετυχημένες ελληνικές καλές πρακτικές ένταξης μεταναστριών είναι το πρόγραμμα «Η Μαμά Μαθαίνει Ελληνικά» που υλοποίησε ο Δήμος Αθηναίων το 2008-2010, στο οποίο συμμετείχαν συνολικά 1.635 μητέρες μετανάστριες και 850 παιδιά. Συγκεκριμένα, οι μητέρες μετανάστριες παρακολούθησαν μαθήματα ελληνικής γλώσσας και ελληνικού πολιτισμού, ενώ το πρόγραμμα μπορούσε να αναπροσαρμοστεί ανάλογα με τα αιτήματα των μεταναστριών. Επίσης, πραγματοποιήθηκαν εκδρομές σε αρχαιολογικούς ή άλλου ενδιαφέροντος χώρους για την ενίσχυση των δεσμών τους με την Ελλάδα. Οι γυναίκες εξασφάλιζαν το χρόνο παρακολούθησης του προγράμματος χάρη στην ταυτόχρονη φύλαξη των παιδιών τους από τον Δήμο. Το πρόγραμμα είχε ως άμεσο όφελος την ενίσχυση του κοινωνικού κεφαλαίου των μεταναστριών ώστε να λειτουργούν καλύτερα στις σχέσεις τους με την κοινωνία και την πολιτεία, αλλά και να

παρακολουθούν την εκπαιδευτική εξέλιξη των παιδιών τους. Επιπλέον, από την παρακολούθηση του προγράμματος έλαβαν πιστοποιητικό ελληνομάθειας (με το οποίο εξασφάλιζαν άδεια παραμονής 5 αντί για 2 χρόνια). Το συγκεκριμένο πρόγραμμα αναγνωρίστηκε ως καλή πρακτική από το ευρωπαϊκό δίκτυο πόλεων CLIP³⁴ για τη συμβολή του στο σεβασμό της ισότητας των φύλων, στην ένταξη μητέρων και παιδιών και στη συνοχή της οικογένειας. Το πρόγραμμα υλοποιήθηκε με ίδιους πόρους το 2008 και το 2010 και μόνο το 2009 χρηματοδοτήθηκε από το ΕΤΕ υπηκόων τρίτων χωρών, στα πλαίσια του οποίου και αξιολογήθηκε (ΕΚΚΕ, 2011).

Στον Β΄ Κύκλο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL η Αναπτυξιακή Σύμπραξη Immigrants agro-jobs³⁵ σχεδίασε ένα εκπαιδευτικό πακέτο απόκτησης επαγγελματικών προσόντων και δεξιοτήτων: α) για απασχόληση σε επαγγέλματα του πρωτογενή τομέα β) για παροχή υπηρεσιών αγροτικού τουρισμού. Ο στόχος του έργου ήταν οι μετανάστριες να απασχοληθούν σε ανάλογες επιχειρήσεις ιδιωτικού ή συλλογικού χαρακτήρα. Αποτέλεσμα της κατάρτισης των μεταναστριών σε αυτούς τους τομείς ήταν η ισότιμη απασχόλησή τους σε γυναικείο συνεταιρισμό και η ισότιμη ενσωμάτωσή τους στο κοινωνικό περιβάλλον των γυναικών-μελών του. Η αξιολόγηση της Πρωτοβουλίας EQUAL αναγνώρισε την πρακτική αυτή ως καινοτόμα (ΕΚΚΕ, 2011).

3.2.2. Ευρωπαϊκή εμπειρία

Η ευρωπαϊκή εμπειρία καλών πρακτικών ένταξης των μεταναστριών στην εκπαίδευση και την αγορά εργασίας παρουσιάζει πληθώρα προτάσεων. Μία εξ αυτών είναι το φινλανδικό Δίκτυο «Ας διαβάσουμε μαζί» που παρείχε το 2007 εβδομαδιαία μαθήματα φινλανδικής γλώσσας στις μετανάστριες που ήταν αναλφάβητες και ειδικά εκείνες που δυσκολεύονταν να παρακολουθήσουν την επίσημη διδασκαλία από τις τοπικές αρχές. Απώτερος στόχος του προγράμματος ήταν οι μετανάστριες, αφού

³⁴ Ο Δήμος Αθηναίων δημιούργησε από το 2008 ένα Διαπολιτισμικό Κέντρο, το οποίο, συνεργάζεται όχι μόνο με εθνικούς αλλά και με διεθνείς οργανισμούς για την ανταλλαγή εμπειριών και καλών πρακτικών ένταξης ΠΤΧ. Επιπλέον, ο Δήμος συμμετέχει στο ευρωπαϊκό δίκτυο πόλεων “Clip” που σχετίζεται με την ένταξη και ενσωμάτωση των μεταναστών από πλευράς τοπικής αυτοδιοίκησης και στο “Eurocities” που φέρνει σε επαφή 140 πόλεις από 30 χώρες μέσα από μια πλατφόρμα δομημένη βάσει θεματικών, συγκροτώντας working groups κ.α.

³⁵ Πρόκειται για αστική μη κερδοσκοπική εταιρεία αποτελούμενη από δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς, με συντονιστή το Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης.

μάθουν φινλανδικά, να ενταχθούν, στη συνέχεια, στην αγορά εργασίας και στη φινλανδική κοινωνία. Το πρόγραμμα αριθμούσε πάνω από 80 ομάδες σε 30 διαφορετικές τοποθεσίες της χώρας. Με βάση τις αξιολογήσεις των εκπαιδευτικών, το 30% των σπουδαστριών σημείωσε σημαντική πρόοδο, το 44% σημείωσε κάποια πρόοδο, το 12% πραγματοποίησε μικρή ή καθόλου πρόοδο, ενώ το 14% βρήκε εργασία ή συνέχισε τις σπουδές του. Οι πόροι του προγράμματος προέρχονταν από πολλές πηγές με κύρια τις ιδιωτικές δωρεές και συνεισφορές (EWSI, n.d.a).

Η απόκτηση γνώσεων πληροφορικής και η αξιοποίηση της τεχνολογίας στη ζωή των μεταναστριών αποτέλεσε το κυρίαρχο στοιχείο της καλής πρακτικής που υλοποιήθηκε στο πλαίσιο το προγράμματος URBAN το 2003, από δύο δημόσιες βιβλιοθήκες της πόλης Aarhus στη Δανία. Αρχικά, οι συγκεκριμένες βιβλιοθήκες σκόπευαν να πραγματοποιηθούν μαθήματα πληροφορικής για τους/τις κατοίκους της περιοχής που δεν είχαν υπολογιστή στο σπίτι. Όμως, στη συνέχεια, προτεραιότητα δόθηκε στις μετανάστριες (ως την πιο αποκλεισμένη ομάδα στην πόλη) που δεν διέθεταν το χρόνο ή τους πόρους για την απόκτηση των βασικών γνώσεων πληροφορικής. Το πρόγραμμα αυτό, διάρκειας 18 μηνών, προέβλεπε κατάρτιση σε ηλεκτρονικό υπολογιστή και εισαγωγικά μαθήματα στο διαδίκτυο, καθώς και την εκπαίδευση επιλεγμένων μετεχόντων ώστε να γίνουν «οδηγοί πληροφορικής» ικανοί να διδάξουν άλλους (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2007).

Στις επαγγελματικές ικανότητες των μεταναστριών που βιώνουν πολλαπλές διακρίσεις (με ειδικές ανάγκες, ηλικιωμένες, κ.λπ.) εστίασε η καλή πρακτική που υλοποίησε ο Δήμος της Παμπλόνα και της Ναβάρα στην Ισπανία με το έργο «PRÓXIMA» το 2008-2010. Συγκεκριμένα, το PROXIMA παρείχε τρίμηνη θεωρητική εκπαίδευση στις θεματικές: διατροφή, υγιεινή, βασικά εργαλεία διοίκησης, νέες τεχνολογίες, κ.α. και 140 ώρες πρακτικών μαθημάτων. Κατά τη διάρκεια του προγράμματος οι συμμετέχουσες λάμβαναν μηνιαία επιχορήγηση 387€. Στον πρώτο κύκλο του προγράμματος συμμετείχαν 18 άνεργες μετανάστριες ηλικίας 20 έως 55 ετών. Στον δεύτερο και τρίτο κύκλο η ομάδα-στόχος διευρύνθηκε και στις ισπανίδες άνεργες λόγω της οικονομικής κρίσης και της αύξησης του τοπικού ποσοστού ανεργίας. Οι εκπαιδευτές διενεργούσαν εβδομαδιαία αξιολόγηση για την πρόοδο των συμμετεχουσών, ενώ δύο μήνες μετά το πέρας του προγράμματος πραγματοποιούνταν επιπρόσθετη αξιολόγηση για την επιβεβαίωση της ενεργού αναζήτησης εργασίας των μεταναστριών. Η χρηματοδότηση ήταν 50% από το ΕΚΤ και 25% από την Υπηρεσία

Απασχόλησης της Ναβάρα. Το PROXIMA αξιολογήθηκε θετικά από το Σχέδιο Καταπολέμησης του Κοινωνικού Αποκλεισμού και το Τρίτο Σχέδιο Απασχόλησης της Ναβάρα (EWSI, n.d.b).

Η Ιησουιτική Υπηρεσία Προσφύγων το 2012-2015 υλοποίησε με δημοτικούς πόρους το πρόγραμμα «Σπίτι σε τάξη» στη Λισαβόνα για την κατάρτιση μεταναστριών που επιθυμούσαν να εργαστούν στις οικιακές υπηρεσίες. Ειδικότερα το εν λόγω πρόγραμμα είχε ως ομάδα-στόχο Αφρικανές με περιορισμένα τυπικά προσόντα που μιλούσαν πορτογαλικά, ήταν άνεργες και δεν είχαν προσαρμοστεί ακόμη στην πορτογαλική κουλτούρα. Αρχικά, οι συμμετέχουσες εκπαιδεύονταν θεωρητικά σε ομάδες των δέκα και στη συνέχεια πραγματοποιούσαν πρακτική άσκηση δύο μηνών. Έπειτα, η Ιησουιτική Υπηρεσία προσπαθούσε να τις φέρει σε επαφή με εργοδότες. Το αποτέλεσμα του προγράμματος ήταν περισσότερο από το 80% των γυναικών να ενταχθούν στην αγορά εργασίας (EWSI n.d.c).

Στην πόλη La Rochelle της Γαλλίας, την περίοδο 2007-2008, συνεργάστηκαν οι τοπικές αρχές και οι δημόσιες υπηρεσίες της πόλης για να υλοποιήσουν και να χρηματοδοτήσουν ένα πρόγραμμα με σκοπό την κατάρτιση των μεταναστριών σε υπηρεσίες εστίασης. Η κατάρτιση περιελάμβανε μαθήματα γλώσσας, γαλλικής κουλτούρας, κοινωνικές δεξιότητες και δεξιότητες εστίασης. Επιπρόσθετα, πραγματοποιήθηκαν συναντήσεις των μεταναστριών με τοπικούς παράγοντες και φορείς, προκειμένου να εξοικειωθούν οι μετανάστριες με τον εργασιακό κόσμο της πόλης. Το έργο είχε ως αποτέλεσμα 16 γυναίκες να λάβουν το πιστοποιητικό HACCP (για την ασφάλεια τροφίμων), ενώ βελτιώθηκαν οι επαγγελματικές και γλωσσικές δεξιότητες όλων των συμμετεχουσών (EWSI, n.d.d).

Επιπρόσθετα, το 2003 στην Κοπεγχάγη δημιουργήθηκε το Δίκτυο «Kvinfo Mentor Network» με σκοπό οι μετανάστριες να αποκτήσουν νέες επαγγελματικές προοπτικές. Συγκεκριμένα, το Δίκτυο συνέδεε τις μετανάστριες με έμπειρες επαγγελματικά γηγενείς γυναίκες, βάσει του προφίλ τους και των επιθυμιών τους. Τα συμβαλλόμενα μέρη ονομάζονταν «mentees» και μέντορες αντίστοιχα, και αναπτύσσονταν μεταξύ τους μία καθοδηγητική σχέση, κατά την οποία οι μέντορες έφερναν σε επαφή της μετανάστριες με τα επαγγελματικά τους δίκτυα. Επίσης, τις καθοδηγούσαν για τις αιτήσεις εργασίας, τις συνεντεύξεις, την εργασιακή κουλτούρα κ.λπ. Στο έργο συμμετείχαν συνολικά περίπου 5.000 mentees και 2.000 μέντορες, ενώ περισσότερες από 500 μετανάστριες άρχισαν να εργάζονται μετά τη συμμετοχής τους

στο πρόγραμμα. Στην αξιολόγηση του έργου το 30% των mentees δήλωσε ότι το πρόγραμμα συνέβαλε στην εύρεση εργασίας τους, το 35% άρχισε να σπουδάζει με την υποστήριξη του μέντορά τους και το 77% βελτίωσε τις δεξιότητες του στη δανική γλώσσα. Το Δίκτυο χρηματοδοτήθηκε από το Υπουργείο Προσφύγων, Μετανάστευσης και Ένταξης (EWSI, n.d.e).

Το Δίκτυο «BIDEZ BIDE GIZARTE SUSTAPENERAKO KULTUR ARTEKO ELKARTEA» υλοποίησε το 2010 στη Γκιπούθκοα της Ισπανίας την «Εκστρατεία για την αναγνώριση των σπουδών και των αόρατων βιογραφικών». Η εκστρατεία αφορούσε μετανάστριες που ήταν απόφοιτες πανεπιστημίων και τεχνικών σχολών στην χώρα καταγωγής τους και επιθυμούσαν την πρόσβαση τους σε σχετικές θέσεις εργασίας. Το έργο αποτελούνταν από δύο εκστρατείες. Στην πρώτη («GET EQUAL») παρέχονταν εξατομικευμένες συμβουλές στις μετανάστριες για τη διαδικασία έγκρισης των σπουδών τους. Στη δεύτερη («Αόρατες Εκπαιδευτικές Σπουδές») πραγματοποιήθηκαν ενημερώσεις στους εργοδότες και τους τοπικούς φορείς για την επαγγελματική εμπειρία των μεταναστριών. Παράλληλα, το πρόγραμμα συνεργάστηκε με δημόσιες πανεπιστημιακές σχολές όπου πραγματοποιήθηκαν εργαστήρια και σεμινάρια με μετανάστριες και φοιτητές διαφόρων σχολών με στόχο την προώθηση της εκστρατείας. Η αξιολόγηση του έργου αναφέρει ότι η εκστρατεία συνέβαλε στην πληροφόρηση του ντόπιου πληθυσμού για το επίπεδο κατάρτισης και επαγγελματικής εμπειρίας των μεταναστριών. Το έργο επιδοτήθηκε από το Επαρχιακό Συμβούλιο της Γκιπούθκοα και έλαβε θετική εσωτερική αξιολόγηση (EWSI, n.d.f).

Μία ακόμη καλή πρακτική κατάρτισης των μεταναστριών από τον ευρωπαϊκό χώρο είναι το έργο «Λογιστική και μισθοδοσία για τις μετανάστριες» που υλοποιήθηκε το 2006-2010 από την Υπηρεσία Γυναικείας Επιχειρηματικότητας στη Βιέννη. Το συγκεκριμένο πρόγραμμα παρείχε στις μετανάστριες που είχαν λογιστική εμπειρία από τη χώρα προέλευσης τους ένα εξατομικευμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα ώστε να εξοικειωθούν με το διαφορετικό λογιστικό πλαίσιο και τη σχετική ορολογία του αντικειμένου στη γλώσσας υποδοχής. Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα διαρκούσε έξι μήνες και περιλάμβανε 30 ώρες κατάρτισης την εβδομάδα. Στο πρόγραμμα συμμετείχαν 117 μετανάστριες, από τις οποίες περίπου το 50% βρήκε μια θέση εργασίας στον τομέα της λογιστικής (ο στόχος ήταν 30%). Η εσωτερική αξιολόγηση δείχνει ότι η ικανοποίηση ήταν πολύ υψηλή, ωστόσο, οι γυναίκες θα προτιμούσαν μεγαλύτερης διάρκειας

εκπαίδευση. Η χρηματοδότηση του προγράμματος έγινε με ίδιους πόρους και από το EKT (EWSI, n.d.g).

Το Ινστιτούτο Επαγγελματικής Ένταξης «Beramí» υλοποίησε το 2006–2011 στην Φρανκφούρτη την καλή πρακτική «Οι μετανάστριες στην κατάλληλη θέση εργασίας». Ο στόχος ήταν να αυξηθούν τα κίνητρα και οι πρωτοβουλίες των μεταναστριών που λάμβαναν επίδομα ανεργίας, ώστε να ενταχθούν σε θέσεις εργασίας σχετικές με την επαγγελματική εμπειρία που είχαν στις χώρες καταγωγής τους. Οι μετανάστριες, αρχικά, ανέπτυσαν ένα ατομικό σχέδιο θέτοντας τους προσωπικούς τους στόχους και στη συνέχεια, εκπαιδούνταν κατάλληλα. Το έργο προσπαθούσε να αναπτύξει στις μετανάστριες τη λογική της ανάλυση πόρων και δυνατοτήτων, την ανεξάρτητη σκέψη και δράση, την ατομική πρωτοβουλία και την αυτοαπασχόληση. Επιπλέον, το έργο παρείχε βασικές δεξιότητες πληροφορικής, γλωσσικής κατάρτισης και σεμινάρια συνδυασμού επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Ενδεικτικά παρουσιάζονται τα αποτελέσματα του 2010, όπου έλαβαν μέρος στο πρόγραμμα 144 γυναίκες και το ποσοστό ένταξης τους ήταν 57%. Συγκεκριμένα, είχαμε: 21 μισθωτές, 6 αυτοαπασχολούμενες, 4 ολοκλήρωσαν την πρακτική τους άσκηση και 51 εντάχθηκαν στην δευτεροβάθμια ή τριτοβάθμια εκπαίδευση. Η χρηματοδότηση έγινε από το Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων και το EKT (EWSI, n.d.h).

Το πρόγραμμα «Οδηγός έμπνευσης-Ενδυνάμωση και ηγεσία» το 2012 του Κέντρου Νεότητας «The Arbour» στο Λονδίνο αποτέλεσε, επίσης, καλή πρακτική. Στόχος της ήταν οι γυναίκες, κυρίως, από το Μπαγκλαντές που μετακόμισαν στο Ηνωμένο Βασίλειο μέσω οικογενειακής επανένωσης, να αναπτύξουν ηγετικές ικανότητες. Το έργο περιελάμβανε εντατικά μαθήματα διάρκειας 15 ωρών εβδομαδιαίως, τα οποία εστίαζαν σε όλους τους τομείς της ηγετικής ανάπτυξης. Επιπρόσθετα, διδάσκονταν μαθήματα αγγλικής γλώσσας για την ανάπτυξη ικανοτήτων διαπραγμάτευσης, καθώς και μαθήματα πληροφορικής που κάλυπταν τις βασικές δεξιότητες που απαιτούνται στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον. Το πρόγραμμα έλαβε θετική εσωτερική αξιολόγηση και θετική ανταπόκριση από τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης. Η χρηματοδότηση του έγινε τόσο από ιδιωτικούς όσο και από δημόσιους φορείς (EWSI, n.d.i).

Το Διαπολιτισμικό Κέντρο Γυναικών «Alma Terra» στο Τορίνο της Ιταλίας υλοποίησε το 2000 το πρόγραμμα «Υποστήριξη της αυτονομίας στην αγορά εργασίας». Το πρόγραμμα στόχευε να συμβάλλει στην ενδυνάμωση των μεταναστριών που

εργάζονται στον τομέα της φροντίδας, και δη σε μη σταθερές συνθήκες και σε συνθήκες που η άδεια παραμονής τους εξαρτάται από την εργασία τους. Το έργο επιχείρησε να τις υποστηρίξει να αλλάξουν επαγγελματικό προσανατολισμό. Ειδικότερα η μετανάστρια σε μια πρώτη συνέντευξη εξέφραζε τις επιθυμίες της και τις επαγγελματικές της ικανότητες. Εν συνεχεία, τις δίνονταν πληροφορίες σχετικά με υπηρεσίες, όπως το γραφείο εύρεσης εργασίας και τρέχοντα προγράμματα εργασίας. Επιπρόσθετα, το έργο είχε ως στόχο τη βελτίωση της κοινωνικής και οικονομικής αξίας των υπηρεσιών φροντίδας, καθότι αυτή η δουλειά θεωρείται υποτιμημένη. Έτσι, επιδιώχθηκε η ανάπτυξη αυξημένης συνείδησης των μεταναστριών για την πολυπλοκότητα και το ευρύ φάσμα δεξιοτήτων που απαιτούνται για αυτή την εργασία, καθώς επίσης και η ανάπτυξη δεξιοτήτων διαχείρισης σχέσεων. Περίπου 350 γυναίκες παρακολουθούσαν το πρόγραμμα ετησίως, ενώ πολλές μετανάστριες κατέλαβαν θέσεις κύρους σε τράπεζες, στο εμπόριο κ.λπ. Το πρόγραμμα χρηματοδοτήθηκε από εθνικούς και τοπικούς πόρους, ενώ η εσωτερική αξιολόγηση από τις συμμετέχουσες και τους εργαζόμενους γινόταν σε εβδομαδιαία και τριμηνιαία βάση (EWSI, n.d.j).

Στην Ολλανδία το 2007-2009 υλοποιήθηκε ένα έργο που πρότεινε στις μετανάστριες να εκπαιδευτούν και να ξεκινήσουν μιας μικρής κλίμακας επιχείρηση για την ολοήμερη φροντίδα των παιδιών. Δεδομένου ότι πολλές γυναίκες μετανάστριες εργάζονται πολλές ώρες και σε μακρινές αποστάσεις, η επιχείρηση αυτή θα κάλυπτε τη μεγάλη ζήτηση για ολοήμερη φροντίδα των παιδιών των μεταναστριών και ταυτόχρονα θα ενεργοποιούσε κάποιες από αυτές να αναπτύξουν επιχειρηματική πρωτοβουλία. Η εκπαίδευση διαρκούσε 15 εβδομάδες και περιελάμβανε κατάρτιση για την παιδική φροντίδα, υποστήριξη στο στήσιμο του κέντρου φύλαξης παιδιών και καθοδήγηση στην διοικητική και οικονομική του λειτουργία. Το κέντρο ήταν συνεταιριστικής μορφής και βασιζόταν στην αλληλεγγύη των γυναικών. Το πρόγραμμα πέτυχε το στόχο του, και στη συνέχεια, επεκτάθηκε και στη φύλαξη γηγενών παιδιών κάτι που συνέβαλλε στην ανάπτυξη των σχέσεων μεταξύ μεταναστριών και γηγενών γυναικών. Το έργο χρηματοδοτήθηκε από τον Δήμο του Ρότερνταμ και ορισμένα κοινωφελή ιδρύματα (EWSI, n.d.k).

Μία αξιοσημείωτη, τέλος, καλή πρακτική για την προώθηση της επιχειρηματικότητας αποτελεί το πρόγραμμα «Ενίσχυση των δραστηριοτήτων των μεταναστευτικών κοινοτήτων που αποφέρουν εισόδημα» που υλοποιήθηκε από την Ένωση για το Δικαίωμα στην Οικονομική Πρωτοβουλία και τον Εθνικό Οργανισμό

Απασχόλησης της Γαλλίας το 2002-2004. Στόχος ήταν η ενθάρρυνση της επιχειρηματικότητας των μεταναστών/τριών που κατοικούσαν σε υποβαθμισμένες γειτονιές του Παρισιού και απασχολούνταν στον άτυπο τομέα της οικονομίας. Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων, ωστόσο, προτιμήθηκε να είναι γυναίκες, κυρίως αναλφάβητες, από την υπο-σαχάρια Αφρική. Το πρόγραμμα έστησε ένα καινοτόμο μηχανισμό μικρο-πίστωσης για να βοηθήσει τις γυναίκες να δημιουργήσουν ένα αρχικό εισόδημα, με το οποίο θα εντάσσονταν στην επίσημη οικονομία. Συγκεκριμένα, ο δανεισμός κατευθυνόταν σε ομάδες των τριών ατόμων που αναλάμβαναν από κοινού την ευθύνη έγκαιρης αποπληρωμής των δόσεων του δανείου. Παράλληλα, οι συμμετέχουσες παρακολούθησαν μαθήματα διαχείρισης εσόδων και εξόδων, εκτίμησης κινδύνου, καθώς και σεμινάρια για τα πλεονεκτήματα της επίσημης οικονομικής δραστηριότητας. Μετά από 2 χρόνια υλοποίησης του έργου, δανειοδοτήθηκαν 275 άτομα, το δε ποσοστό αδυναμίας εξυπηρέτησης του δανείου ανήλθε μόλις σε 2.6% του συνόλου (EWSI, n.d.1).

3.3 Καλές πρακτικές για την ευρύτερη κοινωνική ένταξη

3.3.1. Ελληνική εμπειρία

Στον ελληνικό χώρο, το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικής Αλληλεγγύης (ΕΚΚΑ) υλοποίησε στην Αθήνα (2009-2010) το πρόγραμμα «Εργαζόμενοι, μετανάστριες και ισότητα: Προοπτικές για μια κοινωνία χωρίς αποκλεισμούς». Οι στόχοι του ήταν η αποτελεσματικότερη εφαρμογή της εθνικής νομοθεσίας και η ανάπτυξη εθνικής πολιτικής για την καταπολέμηση των διακρίσεων και την προώθηση της ισότητας. Το ΕΚΚΑ διοργάνωσε ημερίδες ενημέρωσης με συμμετέχοντες επιχειρήσεις, ενώσεις εργοδοτών, δήμους, ομοσπονδίες εργαζομένων κ.α. προκειμένου να αναδειχθούν τα οφέλη της ποικιλομορφίας και των ίσων ευκαιριών τόσο για τις μετανάστριες και τις επιχειρήσεις όσο και για την κοινωνική συνοχή. Στα αποτελέσματα του προγράμματος αναφέρονται: 1) δημιουργία ιστότοπου με χρήσιμες πληροφορίες για τις εργαζόμενες μετανάστριες,³⁶ 2) έρευνα για τις βέλτιστες πρακτικές που εφαρμόζονται στην Ελλάδα και στην ΕΕ σχετικά με την ίση μεταχείριση των μεταναστριών στην απασχόληση, 3) έκδοση φυλλαδίων με πληροφορίες για τα εργασιακά δικαιώματα των μεταναστριών

³⁶ <http://www.immigrantwomen.gr/portal/>

(εκτυπώθηκαν σε 7 γλώσσες), 4)δημιουργία τηλεοπτικού και ραδιοφωνικού μηνύματος και δελτίων τύπου, 5)εκπαίδευση μεταναστριών έτσι ώστε να μπορούν να ενημερώνουν και άλλες μετανάστριες. Το έργο χρηματοδοτήθηκε 80% από ευρωπαϊκούς πόρους και 20% από εθνικούς (EWSI, n.d.m).

3.3.2 Ευρωπαϊκή εμπειρία

Η πρώτη ενδιαφέρουσα καλή πρακτική από τον ευρωπαϊκό χώρο αφορά το πρόγραμμα υποδοχής της Νορβηγία, το οποίο προωθεί την ισότητα των φύλων από το εισαγωγικό κιόλας πρόγραμμα. Ειδικότερα το πρόγραμμα περιλαμβάνει μαθήματα νορβηγικής γλώσσας και νορβηγικής κουλτούρας, ενώ παράλληλα, προετοιμάζει το άτομο για τη συμμετοχή του στην αγορά εργασίας ή την περαιτέρω εκπαίδευση. Κατά τη διάρκεια παρακολούθησης του προγράμματος οι συμμετέχοντες/ουσες λαμβάνουν και ειδικό επίδομα. Επίσης, η διάρκεια και το πεδίο εφαρμογής του προγράμματος είναι προσαρμοσμένα στις ατομικές ανάγκες των μεταναστών/στριών. Αξίζει να σημειωθεί ότι σε περίπτωση που μία γυναίκα γεννήσει, ο πατέρας παίρνει άδεια πατρότητας δέκα εβδομάδων. Ο στόχος είναι να διασφαλιστεί ότι οι πατεράδες θα περάσουν περισσότερο χρόνο με το παιδί τους και ότι οι γυναίκες θα έχουν τη δυνατότητα να συνεχίσουν να συμμετέχουν στο πρόγραμμα. Επιπρόσθετα, έχει σχεδιαστεί ένα πρόγραμμα υποστήριξης για τις γυναίκες με ιδιαίτερα χαμηλό ποσοστό απασχόλησης (Σομαλία, Πακιστάν, Μαρόκο, Τουρκία, Αφγανιστάν και Ιράκ) ώστε να ενταχθούν και αυτές στην αγορά εργασίας (Advisory Committee, 2011).

Ο Δήμος Βαρκελώνης το 2007 υλοποίησε ένα πρόγραμμα για την υποστήριξη των οικογενειών που επανενώνονται. Το συγκεκριμένο πρόγραμμα στοχεύει στη βελτίωση της υποδοχής και της ένταξης των ατόμων που έρχονται στην Ισπανία ως μέλη οικογενειακής επανένωσης (στην πλειοψηφία αφορά γυναίκες και παιδιά). Αρχικά, γίνεται μια ενημέρωση στον αιτούντα για τις νομικές διαδικασίες, το εκπαιδευτικό σύστημα, το ρόλο των γυναικών (με σκοπό την πρόληψη της έμφυλης βίας) κ.λπ. Ο επιδιωκόμενος στόχος είναι να δημιουργηθούν δεσμοί ανάμεσα στον αιτούντα και το πρόγραμμα ώστε να εντοπιστούν εξαρχής ιδιαίτερες ανάγκες ή προβλήματα. Κατά τη διαδικασία της ένταξης των νέων μελών, η οικογένεια υποστηρίζεται τόσο με εξατομικευμένη προσέγγιση όσο και με ομαδικές δραστηριότητες. Τα αποτελέσματα του έργου ήταν η βελτίωση του σχεδίου υποδοχής των μελών οικογενειακής επανένωσης, η πρόληψη κοινωνικών και οικογενειακών

συγκρούσεων και η προώθηση της συμμετοχής των μεταναστών/στριών στην κοινωνική ζωή. Επιπλέον, το πρόγραμμα δημιούργησε δείκτες κινδύνου για τον εντοπισμό δυνητικών προβλημάτων που σχετίζονται με τους νέους και την έμφυλη βία. Η χρηματοδότηση προήλθε από το Υπουργείο Εργασίας και Μετανάστευσης (EWSI, n.d.n).

Μία ακόμη καλή πρακτική ένταξης που υλοποιήθηκε στην Ισπανία, και συγκεκριμένα στο Σαλτ και στη Ζιρόνα, αφορά την προώθηση της κοινωνικής συμμετοχής των μεταναστριών που ζουν σε χωριά όπου η εκπαίδευση ενηλίκων είναι ανεπαρκής. Ειδικότερα το πρόγραμμα προωθεί την προσαρμογή των μεταναστριών στο νέο τους κοινωνικό περιβάλλον, παρέχοντάς τους ένα βασικό επίπεδο γνώσης της ισπανικής γλώσσας, εκπαίδευση για καθημερινά θέματα (μέσα μεταφοράς, υγεία, εκπαιδευτικό σύστημα, κοινωνικές υπηρεσίες), ψυχολογική υποστήριξη για τη βελτίωση της αυτοεκτίμησής και της αυτονομίας τους και ενημέρωση για την έμφυλη βία. Οι ομάδες του προγράμματος οργανώνονται με βάση το προφίλ των γυναικών (επίπεδο γνώσης της γλώσσας, επίπεδο κοινωνικής συμμετοχής, περίοδος άφιξης στη χώρα, κ.α.). Από το 1999 έως το 2008 συμμετείχαν στο πρόγραμμα 404 μετανάστριες. Τέλος, θα πρέπει να σημειωθεί ότι η GRAMC,³⁷ η οποία ανέλαβε την υλοποίηση του προγράμματος, παρουσίασε θετικές εσωτερικές αξιολογήσεις που πραγματοποιούνταν σε μηνιαία βάση. Η χρηματοδότηση ήταν και σε αυτή την καλή πρακτική από το Υπουργείο Εργασίας και Μετανάστευσης της Ισπανίας (EWSI, n.d.o).

Το 1995 στο Βερολίνο υλοποιήθηκε μια καλή πρακτική που στόχευε στην υποστήριξη των μεταναστριών που βιώνουν ιδιαίτερες δυσκολίες, όπως οι μονογονείς, και στην ενίσχυση της αυτονομίας τους. Αναλυτικότερα, επιδιώχθηκε η ενδυνάμωση των γυναικών αυτών, ώστε να ενταχθούν στην εργασία ή την εκπαίδευση, να διαχειρίζονται καλύτερα τις ενδοοικογενειακές συγκρούσεις και να βελτιώσουν την διαπαιδαγώγηση των παιδιών τους. Το πρόγραμμα περιελάμβανε συμβουλευτική για: αναζήτηση εργασίας ή κατάρτισης, δικαιώματα, στέγαση, διαζύγιο, προσωπικά προβλήματα, αναζήτηση δικηγόρου, έμφυλη βία, προβλήματα υγείας, δημιουργία επιχειρήσεων και αυτοαπασχόληση. Επίσης, παρέχονταν μετάφραση επίσημων εγγράφων για την καλύτερη κατανόηση τους από τις μετανάστριες. Κάθε χρόνο λάμβαναν μέρος στο πρόγραμμα περίπου 400-600 γυναίκες ενώ το έχουν επισκεφθεί

³⁷ Ομάδα Έρευνας και Δράσης για τις Πολιτισμικές Μειονότητες

συνολικά πάνω από 10.000. Οι συμμετέχουσες εξέφρασαν την ικανοποίησή τους για την προσφορά του προγράμματος μέσω εσωτερικής αξιολόγησης. Επιπλέον, κάθε χρόνο εκπονούνταν εκθέσεις αποτελεσμάτων, ενώ το έργο έχει λάβει πολλά βραβεία³⁸ για τη συνεισφορά του στην ένταξη των μεταναστριών. Η χρηματοδότηση του έγινε από την περιφερειακή διοίκηση (EWSI, n.d.p).

Το Κέντρο «ΦΑΚΤΙ» λειτουργεί από το 2002 στην Κοπεγχάγη και υποστηρίζει μετανάστριες που βιώνουν έντονο αποκλεισμό στην κοινότητα τους και στην κοινωνία υποδοχής. Οι βραχυπρόθεσμοι στόχοι του Κέντρου είναι να βελτιωθούν οι συνθήκες διαβίωσης των γυναικών, η υγεία και η ψυχική τους κατάσταση, ενώ οι μακροπρόθεσμοι είναι να βελτιωθούν οι κοινωνικές τους δεξιότητες ώστε να ενταχθούν σε κοινωνικά δίκτυα. Το Κέντρο διαθέτει πληθώρα δραστηριοτήτων (μαθήματα γλώσσας και πολιτισμού, υγείας, γυμναστικής, κ.α.) και καθοδηγεί τις μετανάστριες σε καθημερινά θέματα. Βέβαια, θα πρέπει να τονιστεί ότι κοινή συνισταμένη όλων των δραστηριοτήτων του Κέντρου είναι να δημιουργείται ένα αίσθημα συμμετοχής και αλληλεγγύης μεταξύ των γυναικών. Επιπρόσθετα, διαθέτει νοσοκόμα και κοινωνικό λειτουργό για την καλύτερη υποστήριξη του έργου του. Από το 2009 που αξιολογείται το ΦΑΚΤΙ (από την Als Research), αναφέρεται ότι καταφέρνει να ανταποκρίνεται στους βραχυπρόθεσμους και μακροπρόθεσμους στόχους του. Το Κέντρο χρηματοδοτείται από τον Δήμο της πόλης και το Υπουργείο Οικονομικών (EWSI, n.d.q).

Ένα ακόμη συμβουλευτικό κέντρο που υλοποίησε μια καλή πρακτική είναι το «YASEMIN» που δημιουργήθηκε το 2007-2012 στη Στουτγκάρδη. Στόχος του Κέντρου ήταν η υποστήριξη νέων μεταναστριών, οι οποίες εξαναγκάζονταν σε γάμο και αντιμετώπιζαν ενδοοικογενειακές συγκρούσεις ή βίωναν καταστάσεις λεκτικής και σωματικής βίας λόγω των παραδόσεων και της πολιτιστικής τους προέλευσης. Επιπλέον, το Κέντρο παρείχε συμβουλευτική σε δασκάλους, κοινωνικούς λειτουργούς, γιατρούς, εργοδότες και τρίτα άτομα γενικότερα, οι οποίοι έρχονταν σε επαφή με αυτές τις γυναίκες και επιθυμούσαν να τις βοηθήσουν. Η συμβουλευτική γινόταν μέσω τηλεφώνου ή στον χώρο του Κέντρου ανάλογα με τη δυνατότητα μετακίνησης της γυναίκας. Για τα έτη 2007-2012 δόθηκαν 726 συμβουλευτικές υπηρεσίες σε

³⁸ Τα έργα έλαβε τα βραβεία: 1)2001: «Πρότυπο ορθής πρακτικής» του Γερμανικού Ινστιτούτου Αστικών Υποθέσεων, 2)2002: κέρδισε τον «Διαγωνισμό για την ένταξη των μεταναστών» του Ομόσπονδου Κράτους 3)2008: κέρδισε τον διαγωνισμό του Ομόσπονδου Κράτους για τη «Συμμετοχή και Ένταξη των μεταναστών μέσω της δέσμευσης των πολιτών».

μετανάστριες (εκ των οποίων οι 216 αφορούσαν αναγκαστικό γάμο), 621 μαθήτριες παρακολούθησαν το πρόγραμμα πρόληψης, και 1.252 άτομα παρακολούθησαν τις εκδηλώσεις πληροφόρησης. Το Ινστιτούτο Καταπολέμησης Διακρίσεων και Ποικιλομορφίας αξιολόγησε θετικά το πρόγραμμα, ενώ η χρηματοδότηση του προήλθε 52% από δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς και 42% από το ίδρυμα «Evangelische Gesellschaft Stuttgart» (EWSI, n.d.r).

Επιπρόσθετα, το Διαπολιτιστικό Κέντρο Γυναικών «Alma Terra» στο Τορίνο της Ιταλίας δημιούργησε τα έτη 2007-2009 ένα χώρο συγκέντρωσης για μετανάστριες και γηγενείς γυναίκες με σκοπό την ανάπτυξη διαπολιτισμικών σχέσεων. Ειδικότερα το Κέντρο είχε ως στόχο την κοινωνικοποίηση των μεταναστριών παρέχοντας τους μια πληθώρα δραστηριοτήτων από ιταλικά μαθήματα και θεατρικά εργαστήρια μέχρι διαπολιτισμικά πάρτυ. Το Κέντρο πέτυχε το βασικό του στόχο και έλαβε θετική εσωτερική αξιολόγηση. Θα πρέπει ακόμη να επισημανθεί ότι το έργο ήταν αποτέλεσμα συνεργασίας των τοπικών αρχών με γυναικείες ενώσεις και χρηματοδοτήθηκε από την Περιφέρεια του Piedmont και από το Alma Terra (EWSI, n.d.s).

Στον τομέα της υγείας εστίασε η ακόλουθη καλή πρακτική που υλοποίησε ο Δήμος του Μπιλμπάο (Ισπανία) την περίοδο 2008-2013 με το πρόγραμμα «Η υγεία των γυναικών στα χέρια των γυναικών». Ο κύριος στόχος του προγράμματος ήταν η προώθηση της υγείας των μεταναστριών (ιδίως αυτών που ήταν περιθωριοποιημένες στις κοινότητες τους) και η πρόληψη της έμφυλης βίας. Το πρόγραμμα είχε τρεις άξονες: τη διαπολιτισμική προσέγγιση της υγείας, τη στόχευση στις πιο απομονωμένες κοινότητες (υποσαχάρια και βορειοαφρικανική) και την προώθηση της αυτοεκτίμησης των γυναικών. Παράλληλα, τα μέσα υλοποίησης του προγράμματος ήταν: 1)η εκπαίδευση του προσωπικού, 2)η ενημέρωση και η ευαισθητοποίηση των μεταναστριών μέσω εξατομικευμένων εργαστηρίων για ζητήματα υγείας και πρόληψης, με έμφαση στην ενημέρωση για τον ακρωτηριασμό των γυναικείων γεννητικών οργάνων, 3)η δημιουργία ενός «Οδηγού για όλες τις γυναίκες», ως εργαλείο αναφοράς σε θέματα βίας και υγείας. Στα 5 έτη του προγράμματος εκπαιδεύτηκαν 167 άτομα, ενημερώθηκαν πάνω από 758 γυναίκες και διανεμήθηκαν περίπου 5.000 Οδηγοί σε 8 γλώσσες (αραβικά, κινέζικα, αγγλικά, βασκικά, γαλλικά, πορτογαλικά, ρουμανικά, ισπανικά). Επιπλέον, το πρόγραμμα έλαβε πάρα πολλές διακρίσεις,³⁹ ενώ η

³⁹ Συγκεκριμένα, επιλέχθηκε ως ορθή πρακτική το 2010 από το Υπουργείο Εργασίας και Μετανάστευσης της Ισπανίας, ενώ το Ευρωπαϊκό Δίκτυο OPEN Cities το 2011 το συμπεριέλαβε ως Βέλτιστη Πρακτική

χρηματοδότηση του προήλθε 50% από το ΕΤΕ υπηκόων τρίτων χωρών και 50% από δημοτικούς πόρους (EWSI, n.d.t).

Ομοίως, το Κέντρο Γεννήσεων Födelsehuset στο Γκέτενμποργκ της Σουηδία το 2008 υλοποίησε την καλή πρακτική στον τομέα της υγείας «Οι γυναίκες μετανάστριες ως «doula» και διαπολιτισμικές διαμεσολαβήτριες». Ομάδα-στόχο αποτέλεσαν οι έγκυες μετανάστριες που δεν μιλούσαν σουηδικά. Αναλυτικότερα, οι μετανάστριες με καλή γνώση της σουηδικής γλώσσας (αποκαλούνται «doula») υποστήριζαν νέες μετανάστριες έγκυες που προέρχονταν από τη χώρα καταγωγής τους, πριν, κατά τη διάρκεια και μετά τον τοκετό. Επίσης, οι doula βοηθούσαν στην διερμηνεία και λειτουργούσαν ως σύνδεσμος μεταξύ των μεταναστριών και των δημόσιων υπηρεσιών. Το πρόγραμμα δημιούργησε ακόμη ειδικές ομάδες γονικής εκπαίδευσης για γυναίκες μετανάστριες από τη Σομαλία, την Αιθιοπία και την αραβική χερσόνησο. Η αξιολόγηση έγινε από το Πανεπιστήμιο του Skövde το 2009, από την οποία διαπιστώθηκε ότι το έργο είχε μεγάλο αντίκτυπο στο αίσθημα ασφάλειας των μητέρων μεταναστριών και στη βελτίωση της ποιότητας της υγειονομικής περίθαλψης. Το έργο χρηματοδοτήθηκε από το ΕΤΕ υπηκόων τρίτων χωρών (EWSI, n.d.u).

Στην Κοπεγχάγη το 2008 υλοποιήθηκε η καλή πρακτική «Οι μητέρες της γειτονιάς», με στόχο οι μετανάστριες μονογονείς να λάβουν βοήθεια από Δανέζες που εκπαιδεύονταν για να γίνουν «οι μητέρες της γειτονιάς». Σκοπός του έργου ήταν και οι δύο ομάδες να γίνουν πιο δραστήριες στην ανατροφή και ένταξη των παιδιών και να δημιουργηθεί, παράλληλα, ένα δίκτυο μέσα από το οποίο οι μετανάστριες θα ενδυναμωθούν, θα βελτιώσουν τις γλωσσικές τους δεξιότητες και θα αυξήσουν τη συμμετοχή τους σε επίπεδο γειτονιάς. Οι «μητέρες της γειτονιάς» προσπαθούσαν, ακόμη, να βοηθήσουν τη μετανάστρια να αναπτύξει δεσμούς με τις δημόσιες αρχές και την κοινωνία των πολιτών. Η αξιολόγηση του έργου⁴⁰ το 2012 αναφέρει ότι οι Δανέζες που έλαβαν εκπαίδευση ήταν το 2008:9, το 2009:19, το 2010:15, το 2011:66 και το

στις Επιλεγμένες Μελέτες Περιπτώσεων που έκανε. Επιπλέον, έλαβε διεθνή αναγνώριση για τη βελτίωση της κοινωνικής συνοχής από το έργο Πόλεις της Μετανάστευσης που χρηματοδοτήθηκε από το Ίδρυμα Bertelsmann και το Ίδρυμα Maytree το 2012. Τέλος, επιλέχθηκε ανάμεσα στα 160 έργα που αναγνωρίστηκαν ως πρωτοβουλίες διεθνούς κατάρτισης από το European Migration Integration Academy.

⁴⁰ Το πρόγραμμα αξιολογήθηκε εξωτερικά από το Δανικό Κέντρο Αναγέννησης Αστικών Περιοχών και Κοινοτικής Ανάπτυξης το 2010 και από την MHT Consult το 2012. Οι συστάσεις που έγιναν το 2012 ήταν να ορίσει ο οργανισμός τον ρόλο του σε σχέση με αυτόν του δημόσιου συστήματος και να εξεταστεί το ενδεχόμενο δημιουργίας ενός σώματος «πατέρων γειτονιάς».

2012:138. Η χρηματοδότηση του έργου προήλθε τόσο από δημόσιους, όσο και από ιδιωτικούς και τοπικούς φορείς (EWSI, n.d.v).

Ενδιαφέρουσα είναι και η καλή πρακτική που προέκυψε από την εκστρατεία «Leila and Ali», η οποία είχε ως στόχο να προαχθεί η συζήτηση για τους έμφυλους ρόλους στις μουσουλμανικές κοινότητες. Η εκστρατεία υλοποιήθηκε από το Κέντρο Μεταναστριών του Βελγίου το 2007-2008 και ενθάρρυνε τις γυναίκες και τους άνδρες να συζητούν θέματα όπως είναι η κατανομή των οικιακών καθηκόντων, η ανατροφή των παιδιών, κ.λπ. Αναλυτικότερα, η εκστρατεία περιελάμβανε τέσσερα σκίτσα στα ολλανδικά, τα αραβικά και τα τουρκικά, τα οποία διανεμήθηκαν σε αφίσες στα τουρκικά και μαροκινά εστιατόρια και σε βιβλιοθήκες. Επίσης, δημιουργήθηκε μια ιστοσελίδα για την παροχή πληροφοριών και για να προσφέρει ένα φόρουμ συζήτησης για τα πρότυπα των φύλων. Παράλληλα, διεξήχθησαν διαλέξεις, τις οποίες παρακολούθησαν 1.000 άτομα και διοργανώθηκε μία θεατρική παράσταση, η οποία έπαιξε σε πέντε πόλεις και την παρακολούθησαν συνολικά 1.500 άτομα. Ακόμη, καθιερώθηκε η Ημέρα της Οικογένειας σε 45 τζαμιά του Βελγίου, όπου κατά την προσευχή τα τζαμιά διέθεταν χρόνο για να συζητηθούν θέματα έμφυλων προτύπων. Από την αξιολόγηση προέκυψε η ανάγκη να δημιουργηθεί ένα έντυπο για τους γονείς σχετικά με τα στερεότυπα της διαπαιδαγώγησης. Οι παραπάνω πρωτοβουλίες αναπτύχθηκαν, στη συνέχεια, και για τους/τις μετανάστες/στρίες της Ανατολικής Ευρώπης, της Αφρικής και του Πακιστάν. Οι πόροι του έργου προέρχονταν από την Κεντρική Κυβέρνηση (EWSI, n.d.w).

Το πρόγραμμα «Ανάμεσα» του Αρχηγείου της Αστυνομίας του Βερολίνου, το οποίο υλοποιήθηκε με ίδιους πόρους το 2011-2012, είχε ως στόχο οι απομονωμένες μουσουλμάνες γυναίκες και οι αστυνομικοί να αναπτύξουν διαπολιτισμικές σχέσεις. Συγκεκριμένα, οι αστυνομικοί συναντούσαν τις γυναίκες (έως 15) στη γειτονιά τους και μετακινούνταν μαζί τους με τα μέσα μαζικής μεταφοράς στο κέντρο του Βερολίνου, έτσι ώστε να προωθηθεί η αυτονομία των μεταναστριών και να ενισχυθεί το αίσθημα ασφάλειας. Έπειτα οι αστυνομικοί τις ξεναγούσαν στα αξιοθέατα του Βερολίνου με στόχο να ταυτιστούν με την πόλη. Κατά τη διάρκεια της ξενάγησης ενημερώνονταν για τις αρμοδιότητες της αστυνομίας, για ζητήματα ασφάλειας και πρόληψης και για θέματα κυκλοφορίας. Το έργο προκάλεσε μεγάλο ενδιαφέρον τόσο στο εσωτερικό της χώρας όσο και στο εξωτερικό, ενώ τον Νοέμβριο του 2010 έλαβε τη δεύτερη θέση στο Εθνικό Βραβείο Ενσωμάτωσης (EWSI, n.d.x).

Το πρόγραμμα «Οι Τετάρτες των Γυναικών» αποτέλεσε μια ενδιαφέρουσα καλή πρακτική που υλοποιήθηκε στη Βαρσοβία το 2013-2014 από το Ίδρυμα Σομαλίας και είχε ως ομάδα-στόχο τις γυναίκες που είναι σε μικτούς γάμους. Ειδικότερα σκοπός του έργου ήταν η ανάπτυξη διαπολιτισμικών σχέσεων και η διαπολιτισμική επικοινωνία των γυναικών που βρίσκονται σε μικτούς γάμους, αφορούσε δηλαδή είτε γηγενείς γυναίκες που είχαν παντρευτεί αλλογενή είτε μετανάστριες που είχαν παντρευτεί γηγενή. Οι γυναίκες συναντιόνταν κάθε Τετάρτη και συζητούσαν καθημερινά ζητήματα διαπολιτισμικής φύσεως και αντάλλαζαν εμπειρίες για την υποστήριξη των πολυπολιτισμικών οικογενειών τους. Το έργο χρηματοδοτήθηκε από το ΕΤΕ υπηκόων τρίτων χωρών (EWSI, (n.d.y).

Επίσης, πρωτότυπη καλή πρακτική ένταξης είναι αυτή που υλοποίησε το Εθνικό Κέντρο Ποδηλάτου της Ολλανδίας το 2004 με το έργο «Κάνοντας ποδήλατο μαζί». Ο στόχος του έργου ήταν οι μετανάστριες που προέρχονταν, συχνά, από μια μη-ποδηλατική κουλτούρα να μάθουν να κάνουν ποδήλατο. Έτσι, έρχονταν σε επαφή με τις ντόπιες γυναίκες που ήταν διατεθειμένες να τις διδάξουν όχι μόνο πώς να οδηγήσουν ένα ποδήλατο αλλά και οδηγική συμπεριφορά. Το πρόγραμμα υιοθετήθηκε από δεκαπέντε δήμους και έλαβε το βραβείο για την ένταξη του Ταμείου Edgar Doncker. Η χρηματοδότηση του προήλθε από τους συμμετέχοντες δήμους, το Πορτοκαλί Ταμείο και από τοπικούς φορείς (EWSI, n.d.z).

Τέλος, αξιοσημείωτο είναι και το έργο «Γυναίκες στη σκηνή: η θεατρική προσέγγιση» που υλοποιήθηκε στη Νάπολη της Ιταλίας το 2013 από τον κοινωνικό συνεταιρισμό “Dedalus” και την οργάνωση Associazione Femminile Plurale με ίδιους πόρους. Συγκεκριμένα, το έργο παρείχε θεατρικά εργαστήρια, στα οποία συμμετείχαν μετανάστριες και γηγενείς γυναίκες, με στόχο την αξιοποίηση του θεάτρου για την προώθηση του διαπολιτισμικού διαλόγου. Τα εργαστήρια πραγματοποιήθηκαν στο πλαίσιο ενός Κέντρου για γυναίκες, το οποίο λειτουργεί από το 1979. Το Κέντρο αυτό παρέχει, επίσης, στις μετανάστριες συμβουλευτική για θέματα φύλου, μαθήματα ιταλικής γλώσσας, μαθήματα μαγειρικής και ραπτικής, ενώ λειτουργεί και εικονικό μουσείο (M.N.I.Mi, χ.χ.α).

3.4 Καλές πρακτικές ενεργού συμμετοχής στα κοινά

3.4.1. Ελληνική εμπειρία

Όσον αφορά τις καλές πρακτικές ενεργού συμμετοχής των μεταναστριών στα κοινά, στην Ελλάδα δημιουργήθηκε το 2008 το Δίκτυο Ενίσχυσης Στήριξης Μεταναστριών (ΔΕΣ Με) από ΜΚΟ, οργανώσεις μεταναστών/στριών και την Παναττική Ένωση Καθαριστριών και Οικιακού Προσωπικού με ίδιους πόρους. Το ΔΕΣ Με έθεσε ως στόχους του την ενδυνάμωση των μεταναστριών για τη διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους, την ανάδειξη του ρόλου τους στον οικιακό τομέα και την ενίσχυση της διαπραγματευτικής ικανότητας των μεταναστευτικών οργανώσεων. Επιπρόσθετοι στόχοι του Δικτύου ήταν η μηδενική ανοχή σε όλες τις μορφές βίας, η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές κοινωνικής ένταξης και μετανάστευσης, η ανάδειξη θετικών προτύπων γυναικών μεταναστριών και η άσκηση πίεσης για θέματα που αφορούν τις μετανάστριες. Επίσης, το Δίκτυο επεδίωξε την ευαισθητοποίηση της ευρύτερης κοινωνίας για τα ζητήματα των μεταναστριών αλλά και την ενίσχυση της αλληλεγγύης και της συνεργασίας με άλλες ενώσεις. Στα αποτελέσματα του Δικτύου καταγράφονται τα εξής: 1)οι μετανάστριες ανέλαβαν ενεργό ρόλο στη διαμόρφωση της ατζέντας του ΔΕΣ Με, 2)συμμετείχαν στο Δίκτυο και στις δράσεις του ισότιμα με τις Ελληνίδες γυναίκες, 3)υλοποιήθηκε καμπάνια για τη ρύθμιση της οικιακής εργασίας, 4)εκπονήθηκε εμπειρική έρευνα για τις συνθήκες απασχόλησης στον κλάδο της οικιακής εργασίας σε συνεργασία με το ΙΝΕ ΓΣΕΕ και το ευρωπαϊκό πρόγραμμα EPIM- European Program for Integration and Migration. Το ΔΕΣ Με είχε πλούσια δράση μέχρι το 2011, έκτοτε, όμως, έχει εν μέρει αδρανήσει λόγω έλλειψης πόρων. Η αξιολόγηση του Μ.Ν.Ι.Μι αναφέρει ότι το ΔΕΣ Με λειτούργησε ως πλαίσιο ενδυνάμωσης, στο οποίο οι μετανάστριες λειτούργησαν ως πολιτικά υποκείμενα που αυτενεργούν ώστε να δημιουργήσουν οι ίδιες φορείς που θα προωθήσουν τα δικαιώματά τους. Επίσης, η αξιολόγηση επισημαίνει ότι το Δίκτυο κατέστησε σαφή τη διάσταση του φύλου, ενώ Ελληνίδες και μετανάστριες συνεργάστηκαν, αντάλλαξαν εμπειρίες κι επεξεργάστηκαν εκατέρωθεν στερεότυπα και προκαταλήψεις. Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι το Δίκτυο συμμετείχε στην πανελλήνια καμπάνια ευαισθητοποίησης κατά της έμφυλης βίας κι ενάντια στο trafficking «Ζήσε Ξανά!», η οποία καταγράφηκε ως καλή πρακτική στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού προγράμματος GendeRIS (Μ.Ν.Ι.Μι, χ.χ.β).

3.4.2. Ευρωπαϊκή εμπειρία

Στον ευρωπαϊκό χώρο, καταγράφηκε μια καλή πρακτική στην Αμιένη της Γαλλίας το 1997, όπου γυναίκες από την υποσαχάρια Αφρική δημιούργησαν το Δίκτυο «Η μία για την άλλη». Αν και το Δίκτυο ξεκίνησε ως άτυπη συγκέντρωση των γυναικών για να συζητούν τα ιδιαίτερα προβλήματα που αντιμετώπιζαν, στη συνέχεια μετατράπηκε σε τοπική ένωση με πέντε άτομα προσωπικό. Το Δίκτυο είναι ανοιχτό σε κάθε γυναίκα και παρέχει υποστήριξη για την αντιμετώπιση των καθημερινών τους προβλημάτων. Επίσης, εξοπλίστηκε σταδιακά με τα δικά του μέσα και προσφέρει ποικιλία παροχών, όπως κομμωτήριο, φροντίδα παιδιών, γυμναστήριο κ.λπ., ενώ συμμετέχει σε πολυάριθμα προγράμματα και συνεργάζεται με άλλες δομές (π.χ. πολιτιστικούς συλλόγους κ.α.). Πλέον, το Δίκτυο έχει εδραιωθεί και δραστηριοποιείται σταθερά στην περιοχή ενώ παραβρίσκεται σε κάθε τοπική συνάντηση ως σημαντικός τοπικός φορέας. Η χρηματοδότηση του προέρχεται από το Δήμο, την Περιφέρεια και το Κράτος (EWSI, n.d.aa).

Επιπρόσθετα, το Ινστιτούτο Πολυπολιτισμικής Ανάπτυξης στην Ολλανδία υλοποίησε τα έτη 2006-2007 το έργο «Συμμετοχή των μεταναστριών στην πολιτική» με στόχο την συμβολή των μεταναστριών στην ανάπτυξη πολιτικής μέσω της ανεπίσημης συμμετοχής. Συγκεκριμένα το πρόγραμμα εκπαίδευσε, αρχικά, ορισμένες γυναίκες μετανάστριες, οι οποίες, στη συνέχεια, θα έθεταν ένα πολιτικό ζήτημα στον κοινωνικό τους κύκλο (π.χ. στις μητέρες των συμμαθητών των παιδιών τους). Οι απόψεις αυτές θα καταγράφονταν και θα μεταφέρονταν στο Ινστιτούτο όπου θα γίνονταν επεξεργασία των πληροφοριών που συλλέχθηκαν. Η χρηματοδότηση του προγράμματος έγινε από την Επαρχία της Ουτρέχτης (EWSI, n.d.bb).

Ο Οδηγός Καλών Πρακτικών «Τα τοπικά συμβούλια ένταξης μεταναστών των ευρωπαϊκών χωρών» (2011) προτείνει ως καλή πρακτική (η οποία εστιάζει μεταξύ άλλων και στη γυναίκα μετανάστρια) λειτουργίας των ΣΕΜ το Δήμο του Στρασβούργου. Ειδικότερα το 1992 συστάθηκε το «Γνωμοδοτικό Συμβούλιο Αλλοδαπών Κατοίκων του Στρασβούργου», το οποίο αποτελούνταν από αντιπροσώπους του Δήμου και των συλλόγων των μεταναστών/στριών. Κύριος σκοπός του ήταν να αποτελέσει έναν επίσημο και αναγνωρισμένο φορέα σύνδεσης μεταξύ των μεταναστών/στριών και της τοπικής διοίκησης ώστε να προσφέρει στους μετανάστες/στρίες τη δυνατότητα συμμετοχής στη ζωή της κοινότητας. Το Συμβούλιο

συγκαλείται μία φορά το μήνα για να εξετάσει καθημερινά θέματα της ζωής των μεταναστών/στριών. Έχει επτά υποεπιτροπές για: α)τις γυναίκες, β)τη στέγαση, γ)τα ανθρώπινα δικαιώματα, δ)τον πολιτισμό, ε)την εκπαίδευση, στ)την παιδική φροντίδα και ζ)τους νέους. Κάθε υποεπιτροπή όταν συγκαλείται είναι ανοικτή στους αντιπροσώπους όλων των τοπικών συλλόγων και σε οποιοδήποτε άτομο ενδιαφέρεται για τη σχετική θεματική. Τέλος, δημοσιεύει ένα μηνιαίο και ένα τριμηνιαίο ενημερωτικό δελτίο.

Μία τελευταία ενδιαφέρουσα καλή πρακτική αποτελεί το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Μεταναστριών (ENoMW), το οποίο λειτουργεί από το 2006 και αποτελείται από ένα δίκτυο ΜΚΟ των χωρών της ΕΕ που υπερασπίζονται τα δικαιώματα των μεταναστριών. Ειδικότερα το Δίκτυο αναπτύχθηκε με ευρωπαϊκούς πόρους και έχει τους εξής στόχους: 1)προώθηση της ισότιμης μεταχείρισης και βελτίωση των προϋποθέσεων ένταξης των μεταναστριών, 2)παραγωγή συναφούς υλικού και προτάσεων πολιτικής για όλα τα πεδία των πολιτικών της ΕΕ που αφορούν την ένταξη των μεταναστριών, 3)συμβολή στο σχεδιασμό προγραμμάτων δράσης που σχετίζονται με τις μετανάστριες, 4)εκπροσώπηση των οργανώσεων που είναι μέλη του Δικτύου και άσκηση πίεσης σε ευρωπαϊκό επίπεδο, και 5)ενίσχυση των οργανώσεων των μεταναστριών μέσω προγραμμάτων επιμόρφωσης. Στα αποτελέσματα της εν λόγω καλής πρακτικής συμπεριλαμβάνεται η επεξεργασία-μελέτη από το Δίκτυο ζητημάτων των μεταναστριών σχετικά με: 1)την εκπαίδευση, την απασχόληση και την επιχειρηματικότητα, 2)το άσυλο, 3)την υγεία, 4)την έμφυλη βία, 5)τις εργασιακές συνθήκες, και 6)τη συμμετοχή στη δημόσια και πολιτική ζωή. Επίσης το Δίκτυο εκπονεί εκθέσεις, διεξάγει έρευνες, εκδίδει φυλλάδια και μπροσούρες και συμμετέχει σε ακροάσεις του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, σε συνέδρια, σε εκδηλώσεις κ.λπ. Τέλος, θα πρέπει να τονιστεί ότι από το 2010 και μετά το Δίκτυο έχει καταφέρει να αποτελεί συνομιλητή της ΕΕ για τα ζητήματα των μεταναστριών και συμμετέχει ενεργά σε θεσμικές διαδικασίες και διαβουλεύσεις τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο (M.N.I.Mi, χ.χ.γ).

3.5 Συμπερασματικές παρατηρήσεις

Οι καλές πρακτικές που προαναφέρθηκαν επικεντρώνονται σε ζητήματα κατάρτισης, εκπαίδευσης, ανάπτυξης δεξιοτήτων, συμβουλευτικής για προσωπική ενδυνάμωση και προώθηση της απασχόλησης. Επίσης, παρουσιάστηκαν καλές πρακτικές που στόχο είχαν την κοινωνική δικτύωση, την καταπολέμηση των

διακρίσεων, την αποτελεσματικότερη πρόσβαση στις κοινωνικές υπηρεσίες και την ανάπτυξη διαπολιτισμικών σχέσεων με τους γηγενείς. Ο τομέας, ο οποίος υστερεί σε ικανοποιητικό αριθμό καλών πρακτικών είναι εκείνος της ενεργού συμμετοχής στα κοινά. Το αποτέλεσμα αυτό αντανακλά τη γενικότερη έλλειψη πολιτικών στην προώθηση της συμμετοχής των γυναικών στα πολιτικά δρώμενα.

Επιπρόσθετα, οι καλές πρακτικές που διερευνήθηκαν παρουσιάζουν ομοιότητες ως προς το αντικείμενο της δράσης τους και διαφοροποιήσεις ως προς τη μέθοδο υλοποίησής τους. Επιπλέον, παρατηρήθηκε ότι οι καλές πρακτικές στοχεύουν, κυρίως, σε μικρές ομάδες μεταναστριών που είναι εύκολα διαχειρίσιμες. Αξιοσημείωτο είναι, ακόμη, ότι στην υλοποίηση των δράσεων εμπλέκεται μεγάλος αριθμός κοινωνικών εταίρων, όπως δημόσιοι φορείς, ΜΚΟ, Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης, Κέντρα Γυναικών και φορείς μεταναστών/στριών, ενώ ο ρόλος της Τοπικής Αυτοδιοίκησης διαφαίνεται ιδιαίτερα κρίσιμος. Όμως, ανάλογα με τις εθνικές παραδόσεις και πολιτικές της κάθε χώρας, παρατηρούμε να εμπλέκεται μεγαλύτερος ή μικρότερος αριθμός κοινωνικών εταίρων.

Η πλειοψηφία των καλών πρακτικών ένταξης μεταναστών/στριών στην Ελλάδα, αλλά και ένα μεγάλο μέρος των ευρωπαϊκών καλών πρακτικών, υλοποιήθηκε εντός των ευρωπαϊκών προγραμμάτων των προηγούμενων ετών. Στα εν λόγω προγράμματα οι μετανάστες και ειδικότερα οι μετανάστριες, δεν αποτέλεσαν διακριτή ομάδα-στόχο, αλλά εντάσσονταν στην ευρύτερη κατηγορία «κοινωνικά ευπαθείς ομάδες». Οι ελληνικές καλές πρακτικές για την ένταξη των μεταναστών/στριών, οι οποίες προέρχονται από την υλοποίηση αυτών των προγραμμάτων, συσχετίζονται με: α)την παροχή συμβουλευτικών και υποστηρικτικών υπηρεσιών, β)την εκπαίδευση και την κατάρτιση για την ένταξη στην αγορά εργασίας, γ)τις δράσεις ευαισθητοποίησης και καταπολέμησης του ρατσισμού και της ξενοφοβίας, δ)την πρόσβαση στην εργασία και τη δημιουργία επιχειρήσεων και, τέλος, με ε)τη διαχείριση της διαφορετικότητας στο χώρο εργασίας (ΕΚΚΕ, 2011)

Κατά την υλοποίηση των ευρωπαϊκών προγραμμάτων στην Ελλάδα ανέκυψαν ποικίλες αδυναμίες και δυσκολίες. Ειδικότερα οι περιορισμοί που επέβαλαν οι προδιαγραφές του κάθε προγράμματος, συχνά, είχαν ως αποτέλεσμα το έργο να μην ανταποκρίνεται στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της ελληνικής κοινωνίας και της ομάδας-στόχου (ΕΚΚΕ, 2011). Τα ανωτέρω σε συνδυασμό με τον αποσπασματικό και συγκυριακό τρόπο εφαρμογής αυτών των προγραμμάτων, είχαν ως συνέπεια, να μην

υπάρξει κεφαλαιοποίηση του προσδοκώμενου οφέλους και οι καλές πρακτικές να μην ενσωματωθούν ως ένα ενιαίο σύνολο πολιτικής. Όσον αφορά τα λιγιστά προγράμματα που υλοποιήθηκαν στην ελληνική κοινωνία μόνο από εθνικούς πόρους, διαπιστώθηκε ότι αυτά είχαν μεγαλύτερη ευελιξία ως προς την επιλογή της ομάδας-στόχου, ενώ οι δράσεις τους εστίαζαν, κυρίως, στην εκμάθηση γλώσσας και στην διαπολιτισμική εκπαίδευση (ΕΚΚΕ, 2011). Παρόλο που η ελληνική εμπειρία στις καλές πρακτικές ένταξης των μεταναστριών εμπεριέχει δράσεις καινοτομικού χαρακτήρα, αυτές παρέμειναν σε πιλοτικό στάδιο εφόσον δεν εξασφαλίστηκε η συνέχιση και η βελτίωση τους. Η έλλειψη συνέχειας των καλών πρακτικών που παρατηρείται επιδρά αρνητικά στη συσσώρευση τεχνογνωσίας από τους εμπλεκόμενους φορείς, καθώς και στην περαιτέρω αξιοποίηση της εμπειρίας που αποκομίζουν (ΕΚΚΕ, 2011).

Η απόπειρα σύγκρισης των καλών πρακτικών των διαφόρων χωρών που παρουσιάστηκαν, ενέχει δυσκολίες, καθότι κάθε χώρα έχει διαφορετική εθνική πολιτική, εθνικό θεσμικό πλαίσιο, ορισμούς του μετανάστη, δομές και υπηρεσίες, χρηματοδοτικά πλαίσια αλλά και διαφορετικά χαρακτηριστικά της μετανάστευσης. Εξίσου δύσκολη είναι και η σύγκριση των ελληνικών καλών πρακτικών με τις ευρωπαϊκές, καθότι η ευρωπαϊκή εμπειρία δεν είναι ενιαία και ομοιογενής.

Παρά, επομένως, των κοινωνικών, οικονομικών και πολιτισμικών διαφορών μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών και της Ελλάδας θα μπορούσε να επισημανθεί ότι η ευρωπαϊκή και η ελληνική εμπειρία καλών πρακτικών συγκλίνουν στα εξής: α)το αντικείμενο των δράσεων που υλοποιούνται εμφανίζουν ομοιότητες, προφανώς λόγω του ότι οι δράσεις αυτές εντάσσονται σε κοινά ευρωπαϊκά χρηματοδοτικά πλαίσια, β)οι δράσεις των καλών πρακτικών είναι πολυεπίπεδες και οι εμπλεκόμενοι φορείς πολυάριθμοι, δημιουργώντας ένα ευρύ φάσμα συνεργειών, γ)οι δράσεις που απευθύνονται σε μετανάστριες είναι περιορισμένες, πράγμα το οποίο αφήνει να διαφανεί μια υστέρηση ως προς τις mainstreaming πολιτικές ισότητας των φύλων.

Τέλος, η ευρωπαϊκή και η ελληνική εμπειρία στις καλές πρακτικές ένταξης των μεταναστριών αποκλίνουν ως προς τα εξής: α)στις ευρωπαϊκές χώρες τα προγράμματα συχνά μετατρέπονται σε δομές, συστηματοποιούνται και αποκτούν δυνατότητα βελτίωσης, ενώ στην Ελλάδα αυτό συνήθως δεν συμβαίνει, β) στις ευρωπαϊκές χώρες οι δράσεις σχετίζονται άμεσα με το αντικείμενο του φορέα υλοποίησης, ενώ στην Ελλάδα δεν ισχύει πάντοτε αυτή η σχέση, γ)στις ευρωπαϊκές χώρες εντοπίστηκαν αρκετές καλές πρακτικές σε επίπεδο δομών, ενώ στην Ελλάδα αυτά τα παραδείγματα είναι λίγα, δ)σε

ευρωπαϊκό επίπεδο οι καλές πρακτικές συνδέονται στενότερα με την απασχόληση, ενώ στην Ελλάδα αφορούν περισσότερο την προετοιμασία για την είσοδο στην απασχόληση.

Προτάσεις – Συμπεράσματα

Για την επιτυχή υιοθέτηση καλών πρακτικών τίθεται ως βασική προϋπόθεση η γνώση των πολιτικών στο πλαίσιο των οποίων έχουν ήδη εφαρμοστεί οι καλές πρακτικές. Επίσης, η διαδικασία υιοθέτησης μιας καλής πρακτικής, είτε αφορά ευρωπαϊκή είτε ελληνική πρακτική, πρέπει να λαμβάνει υπόψη ποιοι είναι οι φορείς και οι δομές στο πλαίσιο των οποίων υλοποιήθηκαν οι δράσεις, από τις οποίες αναδείχθηκαν οι καλές αυτές πρακτικές, έτσι ώστε να κατανοηθούν όλα τα σχετικά με την εφαρμογή τους ζητήματα. Το επόμενο στάδιο είναι να αναζητηθούν τυχόν αναλογίες μεταξύ της δομής εντός της οποίας αυτές έχουν εφαρμοσθεί και της δομής που καλείται να τις εφαρμόσει (αναλογίες π.χ. ως προς το είδος της δομής και το θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας της). Επίσης, μαζί με τη μεταφορά της καλής πρακτικής απαιτείται και η μεταφορά της τεχνογνωσίας της.

Επιπλέον, κατά την εξέταση του πλαισίου εντός του οποίου θα εφαρμοσθούν οι καλές πρακτικές, πρέπει να ελεγχθούν παράγοντες όπως είναι: 1)η υιοθέτηση καλών πρακτικών που αναγνωρίζονται ως «καλές», βάσει αποδείξεων και αξιόπιστων αποτελεσμάτων, 2)η σύνδεση των καλών πρακτικών με τις υφιστάμενες και τις νέες προτεραιότητες της πολιτικής, 3)η αντιμετώπιση πραγματικών αναγκών και συγκεκριμένων προβλημάτων, που οι υφιστάμενες πρακτικές δεν είναι σε θέση να καλύψουν, 4)η στόχευσή τους σε συγκεκριμένες ομάδες του πληθυσμού που υφίστανται πιο έντονα τις συνέπειες ενός προβλήματος, 5)η ενσωμάτωση τους στην πολιτική ατζέντα ως μόνιμο στοιχείο, 6)η ελκυστικότητα που μπορούν να ασκήσουν στους διαμορφωτές της πολιτικής, 7)η βιωσιμότητα τους πέρα από τον χρονικό ορίζοντα της χρηματοδότησης τους από κάποιο πρόγραμμα ή πρωτοβουλία.

Επιπλέον, η ανάπτυξη μιας καλής πρακτικής θα πρέπει να λάβει υπόψη και άλλες παραμέτρους, όπως την κατάσταση των δομών που θα αναλάβουν την εφαρμογή της, τα χαρακτηριστικά της μετανάστευσης στην Ελλάδα και τις νέες μεταναστευτικές και προσφυγικές ροές, τους χρηματοδοτικούς μηχανισμούς, τη διάρθρωση της αγοράς εργασίας, τη μεγάλη έκταση της παραοικονομίας και της αδήλωτης εργασίας, τις

επικρατούσες αντιλήψεις και νοοτροπίες για τη θέση των μεταναστών/στριών στην ελληνική κοινωνία κ.λπ.

Ειδικότερα, η ανάπτυξη καλών πρακτικών με στόχο την ενίσχυση της εργασιακής ένταξης των μεταναστριών προτείνεται να περιλαμβάνουν: 1) συστηματική και έγκυρη ενημέρωση για τα εργασιακά και ασφαλιστικά τους δικαιώματα, 2) ενίσχυση του ρόλου των συνδικαλιστικών οργανώσεων προκειμένου να αυξηθεί η συμμετοχή τους σε αυτές, 3) δράσεις για την καταπολέμηση των έμφυλων στερεοτύπων και διακρίσεων στους χώρους εργασίας. Παράλληλα, όσες καλές πρακτικές στοχεύουν στην επιχειρηματικότητα των μεταναστριών, προτείνεται να παρέχουν ενημέρωση για την πρόσβαση σε χρηματοδότηση, καθώς επίσης και κατάρτιση σε δεξιότητες διοίκησης, μάρκετινγκ και άλλους συναφείς τομείς. Προτείνεται, επίσης, ως μελλοντική καλή πρακτική η ίδρυση σε περιφερειακό επίπεδο, με την συμβολή του ΟΑΕΔ, φορέων πιστοποίησης και απόκτησης επαγγελματικών δεξιοτήτων οικιακής εργασίας, ώστε να αναβαθμιστεί ο συγκεκριμένος κλάδος και να αξιοποιηθούν τα επαγγελματικά προσόντα των μεταναστριών.

Οι καλές πρακτικές που θα αφορούν μαθήματα γλώσσας, ιστορίας και πολιτισμού, θα πρέπει να υλοποιηθούν σε τοπικό επίπεδο, να διασφαλιστεί η ίση πληροφόρηση για τα σχετικά προγράμματα και να είναι δωρεάν, εξατομικευμένα και ευέλικτα (π.χ. εξ αποστάσεως) για να μην αποκλείονται ομάδες μεταναστριών από αυτά. Επιπρόσθετα, συνίσταται η υιοθέτηση καλών πρακτικών που θα ενθαρρύνουν τη συμμετοχή των μεταναστριών σε προγράμματα επιμόρφωσης και κατάρτισης και που θα τους δίνουν την ευκαιρία να απασχοληθούν σε υψηλής εξειδίκευσης θέσεις εργασίας, οι οποίες να σχετίζονται με τυχόν εκπαίδευση ή επαγγελματική εμπειρία που έχουν από τη χώρα καταγωγής τους.

Επίσης, οι καλές πρακτικές με αντικείμενο την πρόσβαση των μεταναστριών σε βασικές υπηρεσίες προτείνεται να περιλαμβάνουν: 1) πολύγλωσσους υπαλλήλους ή μετανάστες/στρίες που γνωρίζουν καλά την ελληνική γλώσσα, 2) παροχή συμβουλευτικών και υποστηρικτικών υπηρεσιών (π.χ. νομική συνδρομή) για σημαντικά ζητήματα. Επίσης, προτείνεται η καταγραφή της γνώμης των μεταναστριών για τις εκάστοτε υπηρεσίες, μέσω αξιολόγησης, ώστε να καταστούν γνωστά τα εμπόδια που προκύπτουν και να αντιμετωπιστούν ανάλογα. Οι καλές πρακτικές στον τομέα της υγείας θα πρέπει να λάβουν υπόψη τη διαφορετική πολιτισμική προέλευση των μεταναστριών και μέσω διαπολιτισμικών διαμεσολαβητών να γίνει ενημέρωση για

ζητήματα υγείας, πρόληψης, οικογενειακού προγραμματισμού, σεξουαλικής διαπαιδαγώγησης και αποφυγής επιβλαβών παραδοσιακών πρακτικών.

Επιπλέον, στις μελλοντικές καλές πρακτικές, χρειάζεται να δοθεί βαρύτητα σε μετανάστριες που υπόκεινται πολλαπλές διακρίσεις (με ειδικές ανάγκες, άνω των 50 ετών κ.λπ) με σκοπό την αποτελεσματικότερη ένταξη τους, δεδομένου ότι οι ομάδες αυτές υφίστανται πιο έντονα τον κοινωνικό αποκλεισμό. Επιπρόσθετα, για την κοινωνική ένταξη των μεταναστριών προτείνεται οι καλές πρακτικές να συμπεριλάβουν, επίσης: α) την αναβάθμιση κάποιων περιοχών (που σήμερα θεωρούνται γκέτο), ώστε να μην εγκαθίστανται εκεί μόνο μεταναστευτικός πληθυσμός, β) την ανάδειξη της πολιτιστικής διάστασης της παρουσίας των μεταναστριών (π.χ. διοργάνωση εκθέσεων ή εκδηλώσεων με καλλιτέχνιδες μετανάστριες), γ) ενέργειες προβολής θετικών προτύπων μεταναστριών.

Όσον αφορά τις καλές πρακτικές που θα ενθαρρύνουν την κοινωνική και πολιτική συμμετοχή των μεταναστριών θα πρέπει, αρχικά, να ληφθεί υπόψη ότι οι μετανάστριες βρίσκονται συχνά αντιμέτωπες με παραδόσεις της κοινότητάς τους που είναι αντίθετες σε οποιοδήποτε δημόσιο ρόλο των γυναικών. Στο πλαίσιο αυτό οι καλές πρακτικές θα πρέπει να εστιάσουν στην: 1) ενθάρρυνση της αλληλεπίδρασης με τους γηγενείς, 2) ενίσχυση της συμμετοχής των μεταναστριών σε ευρύτερους κοινωνικούς, πολιτικούς και συνδικαλιστικούς φορείς και μεταναστευτικές κοινότητες καθώς και σε δομές ανάπτυξης κοινωνικού διαλόγου, 3) θεσμοθέτηση της εκπροσώπησης των μεταναστριών στους ανωτέρω φορείς, 4) θεσμοθέτηση σταθερών δομών διαλόγου μεταξύ κρατικών φορέων και μεταναστευτικών κοινοτήτων ώστε να αναγνωριστούν οι μεταναστευτικές οργανώσεις ως κοινωνικοί εταίροι.

Οι μελλοντικές καλές πρακτικές για την καταπολέμηση των διακρίσεων θα πρέπει να δίνουν έμφαση σε θέματα ισότητας και διαφορετικότητας⁴¹. Για την προώθηση τέτοιων πρακτικών, σημαντική είναι η δημιουργία «Ανοιχτών Κέντρων» στις γειτονιές με στόχο τον διαπολιτισμικό διάλογο. Επιπρόσθετα, προτείνεται να διοργανώνονται εκστρατείες για την ευαισθητοποίηση του ευρύτερου κοινού απέναντι στο ρατσισμό και την ξеноφοβία. Τέλος, πολύτιμο εργαλείο, στις εν λόγω πρακτικές,

⁴¹ Ένα τέτοιο παράδειγμα είναι οι Ημέρες Διαφορετικότητας που προωθεί η Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Συγκεκριμένα, πρόκειται για εκδηλώσεις που απευθύνονται στο ευρύ κοινό και τα μέσα μαζικής ενημέρωσης με σκοπό να ευαισθητοποιήσουν και να ενθαρρύνουν τα άτομα ώστε να αμφισβητήσουν προκαταλήψεις και στερεότυπα.

είναι η σχετική επιμόρφωση των στελεχών των φορέων που εξυπηρετούν μετανάστες/στρίες.

Επιπρόσθετοι παράγοντες που είναι αναγκαίο να ληφθούν υπόψη κατά την ανάπτυξη μιας καλής πρακτικής είναι: α) να παρέχεται πρόσβαση των παιδιών των μεταναστριών σε παιδικούς σταθμούς και κέντρα δημιουργικής απασχόλησης, ώστε να αποδεσμεύεται ο απαιτούμενος χρόνος για τη συμμετοχή τους στις δράσεις ένταξης, β) σημαντική συμβολή των διαπολιτισμικών διαμεσολαβητών/τριών, ιδίως όταν πρόκειται για νεοαφιχθείσες μετανάστριες, γ) να τεθούν στο προσκήνιο οι πολιτισμικές και θρησκευτικές πρακτικές που είναι ασύμβατες με τον ελληνικό και ευρωπαϊκό πολιτισμό. Η αντιμετώπιση αυτών γίνεται με την ένταξη ολόκληρης της μεταναστευτικής κοινότητας και τον ενοφθαλμισμό προοδευτικών στοιχείων χωρίς την άμεση επιβολή τους (Βαρουξή, Στρατουδάκη, 2014), δ) το γεγονός ότι η δίωξη και η έκθεση σε βιαιότητες που υφίστανται οι πρόσφυγες μπορεί να έχουν σοβαρές επιπτώσεις στην πνευματική τους υγεία και την ικανότητα μάθησης. Έτσι, κατά το σχεδιασμό και την υλοποίηση των πολιτικών ένταξης των προσφύγων εάν δεν τηρηθούν τα προαναφερθέντα, ενδέχεται να παρακωλύεται σοβαρά η ικανότητά τους να καταστούν ενεργά μέλη της κοινωνίας (Υπάτη Αρμοστεία του ΟΗΕ, 2007).

Για την αποτελεσματικότερη ένταξη των μεταναστριών στην ελληνική κοινωνία θα πρέπει το νομικό πλαίσιο να είναι σαφές και να αντιμετωπίζει τις μετανάστριες ως αυτόνομα και ενεργά άτομα. Ειδικότερα θετικά μέτρα που θα βελτιώναν το εθνικό θεσμικό πλαίσιο είναι: 1) επαναπροσδιορισμός της σύνδεσης του αριθμού ενσήμων με τη νομιμοποίηση, 2) να αρθεί η επισφάλεια και το καθεστώς «απονομιμοποίησης», 3) ρύθμιση της οικιακής εργασίας, 4) θέσπιση φορολογικών κινήτρων ώστε να καταπολεμηθεί η αδήλωτη εργασία, 5) σύναψη διμερών συμφωνιών⁴² με τις χώρες προέλευσης για τη μεταφορά των συνταξιοδοτικών και επαγγελματικών δικαιωμάτων και των εκπαιδευτικών προσόντων, 6) η απλοποίηση στην αναγνώριση των επαγγελματικών δεξιοτήτων και εκπαιδευτικών τίτλων, 6) ευκολότερη πρόσβαση στην πολιτογράφηση, 7) συμμετοχή των ΠΤΧ που διαμένουν μόνιμα στην Ελλάδα περισσότερο από 5 χρόνια στις δημοτικές εκλογές.

⁴² Κάποιες ευρωπαϊκές χώρες συνεργάζονται με τις χώρες προέλευσης πριν την άφιξη της μετανάστριας στη χώρα υποδοχής. Στο προκαταρκτικό αυτό στάδιο, παρέχονται, συνήθως, μαθήματα γλώσσας και πολιτισμού. Στην Ελλάδα θα μπορούσαν να υιοθετηθούν τέτοιοι είδους πρακτικές στη διαδικασία της οικογενειακής επανένωσης με τη συνδρομή των προξενείων.

Επιπρόσθετα, για την αναγνώριση των εκπαιδευτικών τίτλων και της επαγγελματικής εμπειρίας που έχουν οι μετανάστριες από τη χώρα καταγωγής τους προτείνεται το Cedefop⁴³ να παράσχει μια πλατφόρμα για την ανάπτυξη κατάλληλων και καινοτόμων μεθόδων αναγνώρισης και αναβάθμισης των προσόντων και δεξιοτήτων των μεταναστών/στριών⁴⁴. Στο πλαίσιο αυτό, το Cedefop θα μπορούσε να ενημερώσει σχετικά τις εργοδοτικές ενώσεις, τις ομοσπονδίες εργαζομένων, τους φορείς εκπαίδευσης και κατάρτισης, κ.λπ. Επιπλέον, αποτελεί αδήριτη ανάγκη η συγκρότηση και η ουσιαστική λειτουργία των ΣΕΜ σε όλους τους δήμους. Ακόμη, το πλαίσιο λειτουργίας τους πρέπει να προσαρμοστεί στα πραγματικά δεδομένα του μεταναστευτικού πληθυσμού ώστε να καταστούν τα ΣΕΜ χώροι εκπροσώπησης του. Στο πλαίσιο των ΣΕΜ προτείνεται να δημιουργηθεί Ειδική Γραμματεία Γυναικών.

Επίσης, το βέλτιστο είναι οι καλές πρακτικές να είναι αποτέλεσμα συνεργασίας της δημόσιας διοίκησης, των δήμων, της κοινωνίας των πολιτών, των μεταναστευτικών κοινοτήτων και φορέων με ειδική τεχνογνωσία έτσι ώστε όλοι να συμβάλλουν με τα μέσα τους και να μεγιστοποιηθεί το όφελος για τις μετανάστριες (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2007). Αξίζει να σημειωθεί, όμως, ότι όλοι οι παραπάνω εμπλεκόμενοι φορείς θα πρέπει να συμπεριλάβουν την οπτική του φύλου στη δράση τους, ώστε το τελικό αποτέλεσμα των καλών πρακτικών να είναι η ισότιμη ένταξη των ανδρών και γυναικών μεταναστών/στριών στην κοινωνία (OSCE, 2009). Παράλληλα, είναι αναγκαίο να χρησιμοποιείται ένας συνδυασμός πηγών χρηματοδότησης για να μεγιστοποιηθεί η ωφέλεια από όλες τις συνεισφορές των συμμετεχόντων και να αποφευχθεί η πιθανότητα να μην ολοκληρωθεί ένα πρόγραμμα εξαιτίας της παύσης της χρηματοδότησης από κάποιον φορέα (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2007).

Ένα εξίσου σημαντικό στοιχείο που χρειάζεται να συνοδεύει κάθε καλή πρακτική είναι η ύπαρξη αξιολόγησης σε όλα τα στάδια, δηλαδή, πριν από την έναρξη του προγράμματος, κατά τη διάρκεια της υλοποίησής του (διαμορφωτική) και εκ των

⁴³ Το Cedefop είναι το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, το οποίο έχει έδρα τη Θεσσαλονίκη και συμβάλλει στην ανάπτυξη και εφαρμογή των πολιτικών της ΕΕ στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης. Παρακολουθεί τις τάσεις της αγοράς εργασίας και βοηθά την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, τις χώρες της ΕΕ, τις οργανώσεις των εργοδοτών και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις να προσαρμόζουν την προσφορά κατάρτισης στις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

⁴⁴ Ωστόσο, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι αυτή η διαδικασία ίσως ενέχει περισσότερες δυσκολίες για τις/τους πρόσφυγες, καθώς πιθανόν να μην διαθέτουν τα απαραίτητα αποδεικτικά έγγραφα, λόγω του εξαναγκαστικού τρόπου μετανάστευσής τους.

υστέρων (τελική). Η αξιολόγηση αυτή για να είναι αποτελεσματική προϋποθέτει την ύπαρξη ειδικών δεικτών που θα αποτυπώνουν τις κατά φύλο επιπτώσεις (gendered impact) της πρακτικής (OSCE, 2009).

Οι καλές πρακτικές αποτελούν ένα εργαλείο εφαρμογής της πραγματικής ισότητας (de facto) σε όλους τους τομείς της ζωής μεταξύ μεταναστών και μεταναστριών. Αξίζει να επισημανθεί, όμως, ότι δεν υπάρχει πρακτική που να είναι βέλτιστη για όλες τις συνθήκες και καμία καλή πρακτική δεν μπορεί να παραμείνει βέλτιστη για μεγάλο χρονικό διάστημα εφόσον οι άνθρωποι πάντα προσπαθούν να γίνουν ακόμη πιο αποτελεσματικοί και αποδοτικοί ενώ, παράλληλα, οι συνθήκες αλλάζουν. Επομένως, μια «καλή πρακτική» του σήμερα, μπορεί να είναι μια ξεπερασμένη πρακτική αύριο.

Επίλογος

Η μεταναστευτική πολιτική αποτελεί σήμερα μια από τις μεγαλύτερες προκλήσεις της ευρωπαϊκής πολιτικής. Τα κράτη μέλη της ΕΕ υπόκεινται όλα σε μεταναστευτικές πιέσεις προερχόμενες από πολλές, και συχνά νέες, πηγές. Η Ευρώπη οφείλει να αποτελέσει έναν ανοιχτό και δια-εθνικό κοινωνικό χώρο με μια δυναμική αντιμετώπιση της μετανάστευσης ως κοινωνικοπολιτισμικής αλλαγής. Η απόπειρα διαμόρφωσης κοινής μεταναστευτικής πολιτικής, ωστόσο, προσκρούει στην παραχώρηση των κρατών-μελών εξουσιών στην ΕΕ που αφορούν τον «σκληρό πυρήνα» του Κράτους. Όμως, η ελεύθερη αγορά, η γήρανση του πληθυσμού και οι επιπτώσεις του στην απασχόληση και στα ασφαλιστικά συστήματα προβάλλει ως ανάγκη την δημιουργία μιας κοινής ευρωπαϊκής μεταναστευτικής πολιτικής, η οποία, μεταξύ άλλων, θα πρέπει να βασίζεται στην ισότητα των φύλων που αποτελεί θεμελιώδες δικαίωμα της ΕΕ, σύμφωνα με τη Στρατηγική «Ευρώπη 2020».

Η ελληνική μεταναστευτική πολιτική δεν φαίνεται να λαμβάνει υπόψη το φύλο ως παράγοντα ένταξης των μεταναστριών. Οι καλές πρακτικές ένταξης των μεταναστριών που υλοποιήθηκαν, υπήρξαν αποσπασματικές με αποτέλεσμα να μην έχουν αντίκτυπο στο σχεδιασμό και τον προγραμματισμό σταθερών πολιτικών ένταξης. Επιπλέον, οι μετανάστριες στην Ελλάδα εξακολουθούν να απασχολούνται άτυπα, το οποίο αποτελεί σημαντικό εμπόδιο στην αποτελεσματική τους ένταξη, ενώ, παράλληλα, αποτελούν μία αναξιοποίητη πηγή δεξιοτήτων. Επιπρόσθετα, στην παρούσα εργασία

επισημάνθηκε ότι η συμμετοχή των μεταναστριών στα πολιτικά δρώμενα είναι σε εξαιρετικά χαμηλά επίπεδα ενώ η πρόσβαση στην ιθαγένεια είναι ένα από τα δυσκολότερα πεδία κοινωνικής ένταξης, παρόλο που η απόκτησή της αποτελεί την ύψιστη νομική απόδειξη κοινωνικής ένταξης.

Η εμπειρία των παραδοσιακών ευρωπαϊκών κρατών υποδοχής μεταναστευτικών πληθυσμών έχει να προσφέρει πολλά στις νέες χώρες υποδοχής, όπως είναι η Ελλάδα. Όμως, η υιοθέτηση καλών πρακτικών προϋποθέτει την εξέταση μιας σειράς παραγόντων που συγκροτούν το πολιτικο-κοινωνικό πλαίσιο της χώρας από την οποία προέρχεται, καθώς και το αντίστοιχο πλαίσιο της χώρας μας που θα μεταφερθεί η πρακτική αυτή. Τα κριτήρια επιλογής μιας καλής πρακτικής δεν μπορεί να είναι αυστηρά και απόλυτα, ούτε καθολικής εφαρμογής. Αντίθετα, αυτά εξαρτώνται από τους στόχους μιας δράσης, τους διαθέσιμους πόρους και το ευρύτερο πλαίσιο εφαρμογής τους. Τέλος, ο χώρος, ο χρόνος, και οι λοιπές συνθήκες είναι καθοριστικές για την επιτυχία κάθε σχετικού εγχειρήματος μεταφοράς, ενώ κρίσιμο, μεταξύ άλλων, είναι το θέμα της συνέχειας των δράσεων στο πλαίσιο των οποίων οι καλές πρακτικές θα εφαρμοσθούν.

Η κατάργηση των έμφυλων διακρίσεων, η οικοδόμηση ισότιμων ανθρώπινων σχέσεων και η προάσπιση των ανθρώπινων δικαιωμάτων αφορά εξίσου τους μετανάστες και τις μετανάστριες. Γι' αυτό στις σχεδιαζόμενες και εφαρμοζόμενες πολιτικές και δράσεις χρειάζεται να λαμβάνονται υπόψη οι διαφορετικές συνθήκες ζωής τους, καθώς και οι διαφορετικές καταστάσεις και ανάγκες τους. Έτσι, επιτυγχάνεται συστηματικά η πλήρης και ουσιαστική ισότιμη πρόσβαση των γυναικών και των ανδρών σε πόρους, μέσα και αγαθά. Η επιτυχής ένταξη και τελικά η ενσωμάτωση του μεταναστευτικού πληθυσμού θα ενισχύσει εν τέλει την κοινωνική συνοχή, την οικονομική ανάπτυξη και την ευημερία.

Βιβλιογραφικές Αναφορές

Ελληνόγλωσση Βιβλιογραφία

- Βαΐου, Ν., Στρατηγάκη, Μ., (επιμ.), (2010). *Το φύλο της μετανάστευσης*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Βαρουξή, Χ., Στρατουδάκη, Χ., (2014). «Κοινωνική ένταξη των μεταναστριών: Οι αντιλήψεις των εκπροσώπων των δημόσιων φορέων», στο Τσίγκανου, Ι., Μαράτου Αλιπράντη, Λ., (επιμ.), (2014). *Γυναικεία Μετανάστευση στην Ελλάδα: Οδικός Χάρτης πολιτικών κοινωνικής ένταξης*. Αθήνα: ΕΚΚΕ, σελ. 150-154.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (1993). *Ανάπτυξη, Ανταγωνιστικότητα και Απασχόληση. Οι προκλήσεις και η αντιμετώπιση τους για τη μετάβαση στον 21ο αιώνα*. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.
- Ζαββού, Α., Καμπούρη, Ν., Στρατηγάκη, Μ., (επιμ.), (2013). *Φύλο, μετανάστευση, διαπολιτισμικότητα*. Αθήνα: Νήσος.
- Ηνωμένα Έθνη, *Σύμβαση του 1951 για το καθεστώς των προσφύγων*, όπως κυρώθηκε με τον Ν.3989/1959, (ΦΕΚ Α' 201/19.09.1959).
- Καμπούρη, Ε., (2007). *Φύλο και Μετανάστευση. Η Καθημερινή Ζωή των Μεταναστριών από την Αλβανία και την Ουκρανία*. Αθήνα: Gutenberg.
- Κασιμάτη, Κ., (2003). *Πολιτικές μετανάστευσης και στρατηγικές ένταξης. Η περίπτωση των Αλβανών και Πολωνών μεταναστών*. Αθήνα: Gutenberg.
- Λιάπη, Μ., Κοντού, Μ., (επιμ.), (2014). *Γυναικεία Μετανάστευση στην Ελλάδα: Ποιοτικοί Δείκτες και δυναμικές κοινωνικής ένταξης*. Αθήνα: ΕΚΚΕ.
- Μάρκου, Π. Γ., (1996). *Η Πολυπολιτισμικότητα της Ελληνικής Κοινωνίας. Η Διαδικασία Διεθνοποίησης και η Αναγκαιότητα της Διαπολιτισμικής Εκπαίδευσης*. Αθήνα:

Υπουργείο Παιδείας Έρευνας και Θρησκευμάτων, Γενική Γραμματεία Λαϊκής Επιμόρφωσης.

Μουσούρου, Λ., (2003). *Μετανάστευση και Μεταναστευτική Πολιτική στην Ελλάδα και στην Ευρώπη*. Αθήνα: Gutenberg.

Μπάγκαβος, Χ., Παπαδοπούλου Δ., (2006). *Μετανάστευση και ένταξη των μεταναστών στην ελληνική κοινωνία*. Αθήνα: Gutenberg.

Μπαλούρδος, Δ., Τσίγκανου, Ι., (επιμ.), (2013). *Μετα-ανάλυση των Ερευνών που Έχουν Διεξαχθεί για τη Μετανάστευση στην Ελληνική Κοινωνία*. Αθήνα: ΕΚΚΕ, Παπαζήση.

Μπέλλας, Χ., (επιμ.), (2012). *Οικιακή εργασία και κοινωνική ένταξη μεταναστριών στην Ελλάδα της οικονομικής κρίσης*. Αθήνα: Πανεπιστήμιο Αιγαίου.

Νόμος υπ' αριθ. 3386/2005 *Είσοδος, διαμονή και κοινωνική ένταξη υπηκόων τρίτων χωρών στην Ελληνική Επικράτεια*, (ΦΕΚ Α' 212/23.08.2005).

Νόμος υπ' αριθ. 3852/2010 *Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης - Πρόγραμμα Καλλικράτης*, (ΦΕΚ Α' 87/07.06.10).

Νόμος υπ' αριθ. 4251/2014 *Κώδικας Μετανάστευσης και Κοινωνικής Ένταξης και λοιπές διατάξεις*, (ΦΕΚ Α' 80/01.04.2014).

Σαρρής, Ν., (2014). «Το θεσμικό πλαίσιο της μετανάστευσης σε υπερεθνικό, εθνικό και τοπικό επίπεδο, με έμφαση στο ζήτημα της κοινωνικής ένταξης των μεταναστών», στο Τσίγκανου, Ι., Μαράτου Αλιπράντη, Λ., (επιμ.), (2014). *Γυναικεία Μετανάστευση στην Ελλάδα: Οδικός Χάρτης πολιτικών κοινωνικής ένταξης*. Αθήνα: ΕΚΚΕ, σελ. 23-43.

Σιδηρά, Β., Ναγόπουλος Ν., (2008). *Καλές Πρακτικές του Δικτύου Διαχείριση της Διαφορετικότητας στον εργασιακό χώρο και των έργων EQUAL των συνεργαζόμενων Αναπτυξιακών Συμπράξεων: αποσαφήνιση εννοιών, ανάδειξη επιμέρους συστατικών μερών, συντελεστές, περιορισμοί, αποτελέσματα, δυνατότητες και προοπτικές για ευρύτερη εφαρμογή*. Αθήνα:

Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας - Ειδική Υπηρεσία της ΚΠ EQUAL.

Συμβούλιο της Επικρατείας, (2013). *Απόδοση ιθαγένειας σε τέκνα αλλοδαπών λόγω γέννησής τους στην Ελλάδα ή φοίτησής τους σε ελληνικό σχολείο επί εξαιτία – Εκλογικά δικαιώματα αλλοδαπών στις εκλογές των πρωτοβάθμιων οργάνων της Τοπικής Αυτοδιοίκησης*. Απόφαση της Ολομέλειας 460/2013. Αθήνα.

Τσιμουρή, Γ., (2006). *Πρακτικές διαπολιτισμικότητας στην ελληνική δευτεροβάθμια εκπαίδευση: Η εμπειρία των εκπαιδευτικών, Διεπιστημονικές προσεγγίσεις του μεταναστευτικού φαινομένου: Η ελληνική συγκυρία μετά το τέλος του Ψυχρού Πολέμου*. Αθήνα: ΚΕΜΟ, Πάντειο Πανεπιστήμιο.

Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

Castles, S., (1997). *Multicultural Citizenship: The Australian Experience*. London: Palgrave Macmillan.

Castles, S., Miller, M.J., (1998). *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World*. New York: The Guilford Press.

Entiger, H., Biezeveld, R., (2003). *Benchmarking in Immigrant Integration*. Rotterdam: European Research Centre on Migration and Ethnic Relations, Faculty of Social Sciences, Erasmus University of Rotterdam.

Freeman, G. P., (2004). *Immigrant Incorporation in Western Democracies*. International Migration Review, vol. 38, No 3, σελ. 945-969.

Gemi, E., (2013). *Immigration Code: New Solutions to Old Problems?* Athens: ELIAMEP

Schnapper, D., (1992). *Europe of Migrants, essays in the politics of Immigration*. Paris: Francois Bourin.

Διαδικτυακές πηγές

Ελληνόγλωσσες

- ΓΓΙΦ, (2017). *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2016-2020*. Αθήνα: Υπουργείο Εσωτερικών. Διαθέσιμο στο <http://www.isotita.gr/wp-content/uploads/2017/04/ESDIF.pdf> [προσπελάστηκε 23 Οκτωβρίου 2017].
- Γ.Γ. Πληθ. και Κοιν. Συνοχής, (2013). *Εθνική Στρατηγική για την ένταξη των πολιτών τρίτων χωρών*. Αθήνα: Υπουργείο Εσωτερικών. Διαθέσιμη στο: http://www.ypes.gr/UserFiles/f0ff9297-f516-40ff-a70e-eca84e2ec9b9/ethniki_stratigiki.pdf [προσπελάστηκε 23 Οκτωβρίου 2017].
- Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Διαχείρισης Προγραμμάτων, (2017). *Εθνικό Πρόγραμμα Ταμείου Ασύλου, Μετανάστευσης και Ένταξης*. Διαθέσιμο στο: http://www.amifisf.gr/prosklisi_cat/tame/ [προσπελάστηκε 15 Οκτωβρίου 2017].
- ΕΚΚΕ, (2011). *Εκπόνηση έρευνας για καλές πρακτικές που εφαρμόζονται στην Ελλάδα και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες που αφορούν μετανάστριες στον τομέα της απασχόλησης*. Αθήνα: ΕΚΚΕ. Διαθέσιμη στο: <http://www.immigrantwomen.gr/portal/images/ekdoseis/spot/Ereuna.pdf> [προσπελάστηκε 14 Οκτωβρίου 2017].
- ΕΛΙΑΜΕΠ, (2015). *Παρακολουθώντας και αξιολογώντας τα μέτρα για την ένταξη των ενάλωτων ομάδων μεταναστών*. Αθήνα. Διαθέσιμη στο: http://www.eliamep.gr/wp-content/uploads/2015/03/ASSESSNatl.Report.Phase2_FINAL_Greek.pdf [προσπελάστηκε 14 Οκτωβρίου 2017].
- ΕΛΣΤΑΤ. *Απογραφή Πληθυσμού 2001*. Διαθέσιμη στο: <http://geodata.gov.gr/dataset/apographe-plethusmou-2001> [προσπελάστηκε 15 Οκτωβρίου 2017].
- ΕΛΣΤΑΤ. *Απογραφή Πληθυσμού 2011*. Διαθέσιμη στο: <http://www.statistics.gr/2011-census-pop-hous> [προσπελάστηκε 15 Οκτωβρίου 2017].

ΕΛΣΤΑΤ, (2015). *Ειδική έρευνα για τη θέση στην αγορά εργασίας των μεταναστών και των άμεσα απογόνων τους*. Αθήνα. Διαθέσιμη στο: <http://www.statistics.gr/documents/20181/2c03de4f-d71f-4f3b-95ed-085ba0e35bae> [προσπελάστηκε 19 Οκτωβρίου 2017].

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2003). *Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών για τη μετανάστευση, ένταξη και απασχόληση*, COM(2003) 336 τελικό. Βρυξέλλες. Διαθέσιμη στο: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52003DC0336&from=EN> [προσπελάστηκε 23 Οκτωβρίου 2017].

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2005). *Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών για το Κοινό Πρόγραμμα για την Ένταξη - Πλαίσιο σχετικά με την ένταξη των υπηκόων τρίτων χωρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση*, COM(2005) 389 τελικό. Βρυξέλλες. Διαθέσιμη στο: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52005DC0389&from=EN> [προσπελάστηκε 20 Οκτωβρίου 2017].

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2007). *Εγχειρίδιο σχετικά με την ένταξη για υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και ειδικούς επαγγελματίες*. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. Διαθέσιμο στο: <https://publications.europa.eu/el/publication-detail/-/publication/b44891c9-7b7a-4775-9cdd-3ea4f5bcf578> [προσπελάστηκε 18 Οκτωβρίου 2017].

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2008α). *Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών για μία κοινή μεταναστευτική πολιτική για την Ευρώπη: Αρχές, ενέργειες και μέσα*, COM(2008) 359 τελικό. Βρυξέλλες. Διαθέσιμη στο: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0359:FIN:ES:PDF> [προσπελάστηκε 24 Οκτωβρίου 2017].

- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2008β). *Εγχειρίδιο για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές απασχόλησης, κοινωνικής ένταξης και κοινωνικής προστασίας. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.* Διαθέσιμο στο: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2045&langId=el [προσπελάστηκε 23 Οκτωβρίου 2017].
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2010). *Ανακοίνωση της Επιτροπής για την Ευρώπη 2020. Στρατηγική για έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη, COM(2010) 2020 τελικό.* Βρυξέλλες. Διαθέσιμη στο: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC2020&from=EL> [προσπελάστηκε 23 Οκτωβρίου 2017].
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2011). *Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών για την Ευρωπαϊκή Ατζέντα για την Ένταξη των Υπηκόων Τρίτων Χωρών, COM(2011) 455 τελικό.* Βρυξέλλες. Διαθέσιμη στο: <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2011/EL/1-2011-455-EL-F1-1.Pdf> [προσπελάστηκε 24 Οκτωβρίου 2017].
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2016). *Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών για το Σχέδιο δράσης για την ένταξη των υπηκόων τρίτων χωρών, COM(2016) 377 τελικό.* Βρυξέλλες. Διαθέσιμη στο <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0377&from=EN> [προσπελάστηκε 24 Οκτωβρίου 2017].
- ΚΕΘΙ, (2001). *Φύλο και κοινωνικά αποκλεισμένες ομάδες.* Αθήνα: ΚΕΘΙ, ΕΚΚΕ, Πάντειο Πανεπιστήμιο. Διαθέσιμο στο: https://kethi.gr/wp-content/uploads/2009/07/160_FYLO_KOINONIKOS_APOKLEISMOS.pdf [προσπελάστηκε 12 Οκτωβρίου 2017].

- ΚΕΘΙ, (2007). *Η Γυναικεία Μετανάστευση στην Ελλάδα, Τα ευρήματα της πανελλήνιας έρευνας του ΚΕΘΙ*. Αθήνα: ΚΕΘΙ. Διαθέσιμη στο: https://kethi.gr/wp-content/uploads/2008/12/127_GYNAIKEIA_METANASTEYSH.pdf [προσπελάστηκε 12 Οκτωβρίου 2017].
- Μπάγκαβος, Χ., Παπαδοπούλου, Δ., (2003). *Μεταναστευτικές τάσεις και Ευρωπαϊκή μεταναστευτική πολιτική*. Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ. Διαθέσιμο στο: http://www.inegsee.gr/sitefiles/files/MELETH_15.pdf [προσπελάστηκε 12 Οκτωβρίου 2017].
- Μ.Ν.Ι.Μι (χ.χ.α). “*Women on the Stage: Approach to Theatre*”. Διαθέσιμο στο: <http://www.ekke.gr/projects/mnimi/showDetails.php?page=14> [προσπελάστηκε 20 Οκτωβρίου 2017].
- Μ.Ν.Ι.Μι (χ.χ.β). *ΔΕΣ Με – Δίκτυο Ενίσχυσης Στήριξης Μεταναστριών*. Διαθέσιμο στο: <http://www.ekke.gr/projects/mnimi/showDetails.php?page=12> [προσπελάστηκε 20 Οκτωβρίου 2017].
- Μ.Ν.Ι.Μι (χ.χ.γ). *Ευρωπαϊκό Δίκτυο Μεταναστριών (ENoMW)*. Διαθέσιμο στο: <http://www.ekke.gr/projects/mnimi/showDetails.php?page=17> [προσπελάστηκε 20 Οκτωβρίου 2017].
- Οδηγία 2011/95/ΕΕ, «*σχετικά με τις απαιτήσεις για την αναγνώριση των υπηκόων τρίτων χωρών ή των απατρίδων ως δικαιούχων διεθνούς προστασίας, για ένα ενιαίο καθεστώς για τους πρόσφυγες ή για τα άτομα που δικαιούνται επικουρική προστασία και για το περιεχόμενο της παρεχόμενης προστασίας*». Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, L 337/9. Διαθέσιμη στο: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32011L0095&from=EL> [προσπελάστηκε 10 Οκτωβρίου 2017].
- Παπαγεωργίου, Ν., Τσιρώνης, Χ., (2013). *Φύλο, Μετανάστευση και Οικονομική κρίση στην Ελλάδα: Η τρέχουσα συζήτηση*. Culture and Research, Vol. 2, σελ. 104. Διαθέσιμο στο <https://ejournals.lib.auth.gr/culres/article/view/3943> [προσπελάστηκε 22 Οκτωβρίου 2017].

ΣΛΕΕ, (2012) *Ενοποιημένη απόδοση της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση και της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης*. Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2012/C 326/01. Διαθέσιμη στο: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=EL> [προσπελάστηκε 10 Οκτωβρίου 2017].

Ύπατη Αρμοστεία του ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες, (2007). *Σημείωμα για την Ένταξη των Προσφύγων στην Ευρωπαϊκή Ένωση*. Γενεύη. Διαθέσιμη στο: www.unhcr.org.cy/fileadmin/user_upload/INTEGRATION_OF_REFUGEES.pdf [προσπελάστηκε 16 Οκτωβρίου 2017].

Υπηρεσία Ασύλου, (2017). *Στατιστικά Στοιχεία Υπηρεσίας Ασύλου (από 7.6.2013 έως 30.9.2017)*. Διαθέσιμα στο: http://asylo.gov.gr/wp-content/uploads/2017/10/Greek_Asylum_Service_Statistical_Data_GR.pdf [προσπελάστηκε 20 Οκτωβρίου 2017].

Υπουργείο Μεταναστευτικής Πολιτικής, (2017). *Μηνιαία Στατιστικά Στοιχεία*. Διαθέσιμα στο: <http://immigration.gov.gr/miniaia-statistika-stoixeia> [προσπελάστηκε 10 Οκτωβρίου 2017].

Φούσκας, Θ., (επιμ.), (2011). *Οδηγός καλών πρακτικών «Τα τοπικά συμβούλια ένταξης μεταναστών των ευρωπαϊκών χωρών»*. Αθήνα: Επιστημονική Εταιρεία για την Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη, Εκπαιδευτικές και Συμβουλευτικές Υπηρεσίες ΔΙΑΣΤΑΣΗ Α.Ε. Διαθέσιμος στο: http://sem-ete.sqllearn.gr/pluginfile.php/58/block_html/content/odigos_praktikwn.pdf [προσπελάστηκε 16 Οκτωβρίου 2017].

Ξενογλώσσες

Advisory Committee (of European Commission) on equal opportunities for women and men, (2011). *Opinion on the gender dimension of integration of migrants*. Brussels. Διαθέσιμο στο: <http://ec.europa.eu/justice/gender->

[equality/files/opinions_advisory_committee/opinion_integration_migrants_en.pdf](#) [προσπελάστηκε 25 Οκτωβρίου 2017].

British Council, Migration Policy Group, (2011). *MIPEX. Migrant Integration Policy Index III*. Brussels. Διαθέσιμο στο: <http://www.mipex.eu/greece> [προσπελάστηκε 16 Οκτωβρίου 2017].

CLIP Network, (2008). *Equality and diversity in jobs and services: City policies for migrants in Europe*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Διαθέσιμο στο: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0871en.pdf [προσπελάστηκε 13 Οκτωβρίου 2017].

ELIAMEP, (2014). *Migration in Greece, Recent Developments in 2014*. Athens. Report prepared for the OECD Network of International Migration Experts. Paris, 6-8 October 2014. Διαθέσιμο στο http://www.eliamep.gr/wp-content/uploads/2014/10/Migration-in-Greece-Recent-Developments-2014_2.pdf [προσπελάστηκε 18 Οκτωβρίου 2017].

ELIAMEP, (2016). *Local government and migrant integration in Europe and in Greece*. Athens: ELIAMEP. Διαθέσιμο στο: <http://www.lomigras.gr/images/LOMIGRAS.report.No1.pdf> [προσπελάστηκε 14 Οκτωβρίου 2017].

European Commission, (2005). *Making Change Possible: A practical guide to mainstreaming*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Διαθέσιμο στο: <https://publications.europa.eu/el/publication-detail/-/publication/d1b356a3-5aae-4828-872a-ef4e274e4233> [προσπελάστηκε 23 Οκτωβρίου 2017].

European Commission, (2016). *Research on Migration: Facing Realities and Maximizing Opportunities*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Διαθέσιμο στο: https://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/policy_reviews/ki-04-15-841_en_n.pdf [προσπελάστηκε 23 Οκτωβρίου 2017].

- European Commission, (2017). *Report on equality between women and men in the EU*. Brussels. Διαθέσιμο στο: ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=43416 [προσπελάστηκε 23 Οκτωβρίου 2017].
- European Ministerial Conference, (2010). *Declaration on Integration*. Zaragoza. Διαθέσιμο στο: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/librarydoc/declaration-of-the-european-ministerial-conference-on-integration-zaragoza-15-16-april-2010> [προσπελάστηκε 25 Οκτωβρίου 2017].
- European Network of Migrant Women, European Women's Lobby, (2012). «*Equal rights. Equal voices*». *Migrant women's integration in the labour market in sex European cities: a comparative approach*. Brussels. Διαθέσιμο στο: <http://www.epim.info/wp-content/uploads/2011/02/ENoMW-and-EWL-Research-Study-Migrant-Womens-Access-to-Labour-Market-March-2012.pdf> [προσπελάστηκε 16 Οκτωβρίου 2017].
- European Social Fund, (2007). *Equality and Diversity Good Practice Guide – Ethnic Minority Communities*. Brussels. Διαθέσιμο στο: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/643055/esf-good-practice-ethnic-minority-communities.pdf [προσπελάστηκε 20 Οκτωβρίου 2017].
- Eurostat, (2015). *Migration integration statistics - at risk of poverty and social exclusion*. Διαθέσιμο στο: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migration_integration_statistics_-_at_risk_of_poverty_and_social_exclusion [προσπελάστηκε 15 Οκτωβρίου 2017].
- Eurostat, (2016a). *Migrant integration statistics– labour market indicators*. Διαθέσιμο στο: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migrant_integration_statistics_%E2%80%93_labour_market_indicators [προσπελάστηκε 15 Οκτωβρίου 2017].
- Eurostat, (2016b). *Unemployment rates for the population aged 20-64, by place of birth and by sex, 2016 (%)*. Διαθέσιμο στο: <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics->

[explained/index.php/File:Unemployment rates for the population aged 20-64, by place of birth and by sex, 2016 \(%25\) MI17.png](#)

[προσπελάστηκε 15 Οκτωβρίου 2017].

EWSI, (n.d.a). *Let's read together network*. Διαθέσιμο στο: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/intpract/lets-read-together-network/-/luetaan-yhdessa--verkosto> [προσπελάστηκε 21 Οκτωβρίου 2017].

EWSI, (n.d.b). *PRÓXIMA - Training Programme in Professional Services of Proximity for Immigrant Women*. Διαθέσιμο στο: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/intpract/proxima---training-programme-in-professional-services-of-proximity-for-immigrant-women> [προσπελάστηκε 21 Οκτωβρίου 2017].

EWSI, (n.d.c). *House in Order – Social and Professional Integration of Migrant Women in the Area of Domestic Services*. Διαθέσιμο στο: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/intpract/house-in-order-social-and-professional-integration-of-migrant-women-in-the-area-of-domestic-services> [προσπελάστηκε 21 Οκτωβρίου 2017].

EWSI, (n.d.d). *Immigrant women and professional integration through catering trade*. Διαθέσιμο στο: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/intpract/immigrant-women-and-professional-integration-through-catering-trade> [προσπελάστηκε 21 Οκτωβρίου 2017].

EWSI, (n.d.e). *Kvinfo Mentor Network*. Διαθέσιμο στο: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/intpract/kvinfo-mentor-network> [προσπελάστηκε 21 Οκτωβρίου 2017].

EWSI, (n.d.f). *Campaign for Homologation of Studies ‘Get Equal’ and Invisible Curriculums*. Διαθέσιμο στο: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/intpract/campaign-for-homologation-of-studies-get-equal-and-invisible-curriculums-identified-via-a-study-undertaken-by-the-committee-of-the-regions> [προσπελάστηκε 21 Οκτωβρίου 2017].

EWSI, (n.d.g). *Accounting and Payroll Accounting for Migrant Women*. Διαθέσιμο στο: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/intpract/accounting-and-payroll-accounting-for-migrant-women> [προσπελάστηκε 21 Οκτωβρίου 2017].

- EWSI, (n.d.h). *PiA Frankfurt: Migrant women fit for the job market*. Διαθέσιμο στο: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/intpract/pia-frankfurt-migrant-women-fit-for-the-job-market> [προσπελάστηκε 21 Οκτωβρίου 2017].
- EWSI, (n.d.i). *Lead to Inspire - Empowerment and Leadership*. Διαθέσιμο στο: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/intpract/lead-to-inspire---empowerment-and-leadership> [προσπελάστηκε 21 Οκτωβρίου 2017].
- EWSI, (n.d.j). *Lavoro/Lavori - Support to achieve autonomy in the labour market*. Διαθέσιμο στο: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/intpract/lavoro/lavori---support-to-achieve-autonomy-in-the-labour-market> [προσπελάστηκε 21 Οκτωβρίου 2017].
- EWSI, (n.d.k). *Immigrant women start a flexible small-scale daycare for children*. Διαθέσιμο στο: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/intpract/immigrant-women-start-a-flexible-small-scale-daycare-for-children> [προσπελάστηκε 21 Οκτωβρίου 2017].
- EWSI, (n.d.l). *Employment and social activities*. Διαθέσιμο στο: http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/search_en.cfm [προσπελάστηκε 21 Οκτωβρίου 2017].
- EWSI, (n.d.m). *Immigrant Women Workers and Equality: Prospects for an Inclusive Society*. Διαθέσιμο στο: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/intpract/immigrant-women-workers-and-equalityprospects-for-an-inclusive-society> [προσπελάστηκε 21 Οκτωβρίου 2017].
- EWSI, (n.d.n). *Programme to support family regrouping*. Διαθέσιμο στο: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/intpract/programa-de-acompanamiento-a-la-reagrupacion-familiar---programme-to-support-family-regrouping> [προσπελάστηκε 21 Οκτωβρίου 2017].
- EWSI, (n.d.o). *Formation programme to promote social participation, human rights, health and integration of immigrant women and their families*. Διαθέσιμο στο: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/intpract/formation-programme-to-promote-social-participation-human-rights-health-and-integration-of-immigrant-women-and-their-families> [προσπελάστηκε 21 Οκτωβρίου 2017].

- EWSI, (n.d.p). *Women's Project Mariposa in the BAYOUMA-house of the AWO Friedrichshain - Kreuzberg e.V.* Διαθέσιμο στο: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/intpract/womens-project-mariposa-in-the-bayouma-house-of-the-awo-friedrichshain---kreuzberg-ev> [προσπελάστηκε 21 Οκτωβρίου 2017].
- EWSI, (n.d.q). *FAKTI.* Διαθέσιμο στο: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/intpract/fakti> [προσπελάστηκε 21 Οκτωβρίου 2017].
- EWSI, (n.d.r). *YASEMIN - counseling center for young female migrants.* Διαθέσιμο στο: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/intpract/yasemin---counseling-center-for-young-female-migrants> [προσπελάστηκε 21 Οκτωβρίου 2017].
- EWSI, (n.d.s). *Donn@work - network of cross-cultural centres for migrant and native women.* Διαθέσιμο στο: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/intpract/donnwork---network-of-cross-cultural-centres-for-migrant-and-native-women> [προσπελάστηκε 21 Οκτωβρίου 2017].
- EWSI, (n.d.t). *Program Women, Health and Violence 2013: Women's health in women's hand.* Διαθέσιμο στο: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/intpract/program-women-health-and-violence-2013-womens-health-in-womens-hands> [προσπελάστηκε 21 Οκτωβρίου 2017].
- EWSI, (n.d.u). *Migrant women as doulas and culture interpreters.* Διαθέσιμο στο: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/intpract/migrant-women-as-doulas-and-culture-interpreters-identified-via-a-study-undertaken-by-the-committee-of-the-regions> [προσπελάστηκε 21 Οκτωβρίου 2017].
- EWSI, (n.d.v). *Neighborhood mothers.* Διαθέσιμο στο: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/intpract/neighborhood-mothers> [προσπελάστηκε 21 Οκτωβρίου 2017].
- EWSI, (n.d.w). *Leila and Ali.* Διαθέσιμο στο: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/intpract/leila-and-ali> [προσπελάστηκε 21 Οκτωβρίου 2017].
- EWSI, (n.d.x). *In the middle of it.* Διαθέσιμο στο: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/intpract/in-the-middle-of-it> [προσπελάστηκε 21 Οκτωβρίου 2017].

- EWSI, (n.d.y). *Women's Wednesdays*. Διαθέσιμο στο: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/intpract/womens-wednesdays---kobiece-rody> [προσπελάστηκε 21 Οκτωβρίου 2017].
- EWSI, (n.d.z). *Cycling together improves social contacts*. Διαθέσιμο στο: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/intpract/cycling-together-improves-social-contacts> [προσπελάστηκε 21 Οκτωβρίου 2017].
- EWSI, (n.d.aa). *One and another*. Διαθέσιμο στο: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/intpract/one-and-another> [προσπελάστηκε 21 Οκτωβρίου 2017].
- EWSI, (n.d.bb). *Immigrant Wmo Watchers - Policy participation by immigrant women*. Διαθέσιμο στο: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/intpract/immigrant-wmo-watchers---policy-participation-by-immigrant-women> [προσπελάστηκε 21 Οκτωβρίου 2017].
- OECD, (2013). «*The Fiscal Impact of Immigration in OECD Countries*», *International Migration Outlook 2013*. Paris: OECD. Διαθέσιμο στο: http://www.globalmigrationgroup.org/system/files/Liebig_and_Mo_2013.pdf [προσπελάστηκε 16 Οκτωβρίου 2017].
- OSCE, (2009). *Guide on gender-sensitive labour migration policies*. Vienna: OSCE
Διαθέσιμο στο: <http://www.osce.org/secretariat/37228?download=true>
[προσπελάστηκε 23 Οκτωβρίου 2017].
- UNHCR, (2017). *Global Trends: Forced Displacement 2016*. Geneva: UNHCR.
Διαθέσιμο στο <http://www.unhcr.org/5943e8a34.pdf> [προσπελάστηκε 15 Οκτωβρίου 2017].
- United Nations, (2016). *International Migration Report 2015*. New York: United Nations.
Διαθέσιμο στο: http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2015_Highlights.pdf [προσπελάστηκε 12 Οκτωβρίου 2017].

Παράρτημα I

| Τομέας Ένταξης | Δείκτες Αποτελεσμάτων | Πληθυσμιακή Κατηγορία | % | Πηγή Δεδομένων |
|----------------|--|---------------------------------------|-----------|---|
| Απασχόληση | Ποσοστό εργαζομένων | Μετανάστριες/ γηγενείς γυναίκες | 38.0/42.0 | ΕΕΔ: 2 ^ο τρίμηνο 2014 |
| | | Μετανάστριες/ γηγενείς άνδρες | 38.0/62.0 | |
| | Ποσοστό ανέργων | Μετανάστριες/ γηγενείς γυναίκες | 40.6/51.0 | ΕΕΔ: 2 ^ο τρίμηνο 2014 |
| | | Μετανάστριες/ γηγενείς άνδρες | 40.6/59.4 | |
| | Ποσοστό δραστηριότητας | Μετανάστριες/ γηγενείς γυναίκες | 60.6/58.4 | ΕΕΔ: 2 ^ο τρίμηνο 2014 ECDE:2013 |
| | | Μετανάστριες/ γηγενείς άνδρες | 60.6/87.1 | |
| | Ποσοστό υπερίδικευσης (over-qualification) | Συνολικός πληθυσμός | 28,7 | ECDE:2012 |

| | | | | | | |
|-------------------|--|---------------------------------|--------------------------------------|------|--------|----------------------------------|
| | Αριθμός ΠΤΧ που δεν έχουν εργασία, δεν συμμετέχουν στο εκπαιδευτικό σύστημα ή σε επαγγελματική κατάρτιση | | 224.855/ 4.0 του συνολικού πληθυσμού | | | ΕΕΔ: 2 ^ο τρίμηνο 2014 |
| | Αυτοαπασχόληση | Μετανάστριες/ γηγενείς γυναίκες | 24.5/31.0 | | | ΕΕΔ: 2 ^ο τρίμηνο 2014 |
| | | Μετανάστριες/ γηγενείς άνδρες | 24.5/75.5 | | | |
| Εκπαίδευση | Υψηλότερη εκπαιδευτική βαθμίδα που ολοκληρώθηκε | Μετανάστριες/ γηγενείς γυναίκες | Υψηλό | Μέσο | Χαμηλό | ΕΕΔ: 2 ^ο τρίμηνο 2014 |
| | | | 61.9 | 48.4 | 38.8 | |
| | | 50.0 | 48.2 | 58.8 | | |
| | | Μετανάστριες/ γηγενείς άνδρες | 61.9 | 48.4 | 38.8 | |
| | Έχουν ολοκληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση | Μετανάστριες/ γηγενείς γυναίκες | 61.9/50.0 | | | ΕΕΔ: 2 ^ο τρίμηνο 2014 |
| | | Μετανάστριες/ γηγενείς άνδρες | 61.9/38.1 | | | |

| | | | | |
|---------------------------------|--|---------------------------------------|-------------|----------------------|
| | Συμμετοχή στη διά βίου μάθηση | Μετανάστριες/ γηγενείς γυναίκες | 4.9/7.6 | Eurosta t, 2013 |
| | | Μετανάστριες/ γηγενείς άνδρες | 4.9/4.1 | |
| Κοινωνική Ενσωμάτωση | Μέσο Εισόδημα | Μετανάστριες/ γηγενείς γυναίκες | 5.005/8.711 | Eurosta t, 2013 |
| | | Μετανάστριες/ γηγενείς άνδρες | 5.005/4.906 | |
| | Άνεργοι που έχουν εγγραφεί στα μητρώα του ΟΑΕΔ | Έλληνες υπήκοοι | 918.053 | ΟΑΕΔ, 08/201 4 |
| | | ΠΤΧ | 44.024 | |
| | Χορήγηση επιδόματος ανεργίας | Έλληνες υπήκοοι | 203.343 | ΟΑΕΔ, 08/ 2014 |
| | | ΠΤΧ | 13.265 | |
| | Ποσοστό αυτών που βρίσκονται σε κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού | Μετανάστριες/ γηγενείς γυναίκες | 58.9/36.3 | Eurosta t, 2012 |
| | | Μετανάστριες/ γηγενείς άνδρες | 58.9/53.7 | |
| Ποσοστό φτώχειας | Μετανάστριες/ γηγενείς | 29.7/11.1 | | |

| | | | | |
|-----------------------------------|---|---------------------------------------|---------------|--------------------------|
| | εργαζομένων | γυναίκες | | Eurostat, 2013 |
| | | Μετανάστριες/ γηγενείς άνδρες | 29.7/35.5 | |
| | Ποσοστό αυτών που βρίσκονται σε διαρκή κίνδυνο φτώχειας (persistent poverty) ή κοινωνικού αποκλεισμού | Μετανάστριες/ γηγενείς γυναίκες | 21.9/20.6 | Eurostat, 2013 |
| | | Μετανάστριες/ γηγενείς άνδρες | 21.9/23.1 | |
| Ενεργή συμμετοχή στα κοινά | Ποσοστό πολιτογράφησης | Μετανάστριες | 11.4 | Υπ.Εσωτερικών 10/2014 |
| | | Μετανάστες | 10.0 | |
| | Ποσοστό ΠΤΧ που απέκτησαν άδεια διαμονής επί μακρόν διαμένοντος | Μετανάστριες | 23 | Υπ.Εσωτερικών 10/2014 |
| | | Μετανάστες | 77 | |
| | Εκλεγμένοι εκπρόσωποι των ΠΤΧ στις τελευταίες βουλευτικές εκλογές | | Μη εφαρμόσιμο | |

| | | | |
|---|--|------------------------------------|--|
| Εκλεγμένοι εκπρόσωποι των ΠΤΧ στις τελευταίες εκλογές για την τοπική αυτοδιοίκηση | | Μη εφαρμόσιμο | |
| Προσέλευση στις κάλπες | | Μη εφαρμόσιμο | |
| Συμμετοχή σε πολιτικές ομάδες | | Δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία | |
| Συμμετοχή σε εργατικά σωματεία | | Δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία | |
| | | | |



Ε.Π.
**ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ
ΔΗΜΟΣΙΟΥ
ΤΟΜΕΑ**
ΙΣΡΕΝ



Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΣΔΔΑ)

Πειραιώς 211, ΤΚ 177 78, Τάυρος

τηλ: 2131306349 , fax: 2131306479

www.ekdd.gr