ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΠΟΥ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΛΗΦΘΟΥΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΚΑΙ "ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ"ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

ΠΕ3. Οι γυναίκες στην τηλεργασία: η εμπειρία ΣΤΗΝ ΕΕ

WOMEN IN - Telework for life-work reconciliation in EU: promoting women participation and mobility, ref. 2011-1-ES1-LEO05-36491.
This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained there.

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

ΠΑΚΕΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 3 «ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΗΝ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ : Η ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΣΤΗΝ ΕΕ " ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΠΟΥ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΛΗΦΘΟΥΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΚΑΙ "ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ" ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ.

Στο πλαίσιο του έργου WOMEN IN, το πακέτο εργασίας 3 "Γυναίκες στην τηλεργασία: Η εμπειρία στην ΕΕ» στοχεύει στην προσέγγιση της τηλεργασίας, ως φαινόμενο, στις χώρες των εταίρων, σε σχέση με την συμμετοχή γυναικών στην αγορά εργασίας και τις τάσεις της, τις σχετικές πολιτικές συμφιλίωσης μεταξή εργασίας - ζωής, καθώς και τη χρήση των νέων τεχνολογιών από γυναίκες και τις ανάγκες κατάρτισης και εξειδίκευσης. Την ίδια στιγμή, η ανάλυση αποσκοπεί στον καθορισμό του προφίλ της τηλε-εργαζόνενης γυναίκας. Η INVESLAN (ES) μαζί με την INFOART (BG), ανέλαβαν τον συντονισμό του συγκεκριμένου πακέτου εργασίας.

Μετά από προσεκτική και ακριβή ανάλυση των αναπτυγμένων εθνικών εκθέσεων της Αυστρίας, της Βουλγαρίας, της Αγγλίας, της Ελλάδας, της Ρουμανίας και της Ισπανίας βγήκαν **συμπεράσματα και συστάσεις για δράσεις που πρέπει να ληφθούν για την προώθηση της τηλεργασίας και της συμμετοχής και "κινητικότητας"των γυναικών**,. Οι εθνικές εκθέσεις πραγματοποιήθηκαν στο πλαίσιο του πακέτου εργασίας 3. Η τελική έκθεση (ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΗΝ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ : ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΕΜΠΕΙΡΊΑ ΕΕ), συμπεριλαμβάνοντας όλες τις εθνικές εμπειρίες και περιπτώσεις, μπορεί να να κατεβαστεί από τον δικτυακό τόπο www.women-in.eu

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΠΟΥ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΛΗΦΘΟΥΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΚΑΙ "ΚΙΝΗΤΙΚΌΤΗΤΑΣ" ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ.

Όπως μπορούμε να πληροφορηθούμε από τις εθνικές εκθέσεις, το επίπεδο ταχύτητας και εφαρμογής της τηλεργασίας σε χώρες που αναλύθηκαν παρουσιάζει διαφορετικά στοιχεία και γεγονότα. Σε γενικές γραμμές, θεωρούμε ότι η τηλεργασία είναι πραγματικά μια εκτενής πρακτική αν και δεν υλοποιείται πάντα επίσημα και πάνω απ 'όλα, εφαρμόζεται σε μεγάλες ή πολυεθνικές εταιρείες των οποίων οι μητρικές εταιρείες του εξωτερικού άρχισαν να υιοθετούν πρακτικές και πρότυπα για την οργάνωση της τηλεργασίας, καθώς και οι επιχειρήσεις που συνδέονται με τις ΤΠΕ, ή του δημόσιου τομέα.

Μια άλλη πρόκληση που συναντάμε είναι η περιγραφή του προφίλ της τηλε-εργαζόμενης γυναίκας, επειδή το προφίλ των γυναικών στην τηλεργασία αναδείχτηκε πολύ διαφοροποιημένο, παρουσιάζοντας διαφορετικές ηλικιακές ομάδες, επαγγελματικές κατηγορίες κλπ. Παρ 'όλα αυτά, αν θέλουμε να καθορίσουμε κάποια γενικά χαρακτηριστικά, κατά πάσα πιθανότητα θα συναντήσουμε μια τηλε-εργαζόμενη γυναίκα με τα ακόλουθα χαρακτηριστικά: γυναίκα ηλικίας 40 ετών, με πτυχίο πανεπιστημίου. Τα κύρια ευρήματα από τις εθνικές εκθέσεις αποκαλύπτουν ότι οι οικογενειακές ευθύνες και η φροντίδα των παιδιών είναι ο κύριος λόγος για να ζητήσει μια γυναίκα να τηλεργαστεί. Αυτό δεν προκαλεί έκπληξη, δεδομένου ότι η σύγχρονη μητρότητα έχει όλο και περισσότερο στοιχεία κέρδους και φροντίδας και η φροντίδα των παιδιών εξακολουθεί να συνδέεται με τη γυναικεία ταυτότητα και φήμη.

Παρόμοια δυσκολίες συναντάμε αν αναλύσουμε τα κύρια εμπόδια υλοποίησης και προώθησης της τηλεργασίας σε επιχείρησιακό επίπεδο. Θα πρέπει να προστεθεί ότι στην πραγματικότητα δεν έχουμε ένα μοναδικό σενάριο για την εφαρμογή της τηλεργασίας, ενώ η τηλεργασία ως εργαλείο και τρόπος δουλειάς θα πρέπει να προσαρμοστεί στις ανάγκες της κάθε επιχείρησης. Η έλλειψη τεχνικών γνώσεων, οι κακές υποδομές, η υφιστάμενη επιχειρηματική κουλτούρα και η έλλειψη υποστήριξης προσδιορίστηκαν ως βασικά εμπόδια στην υιοθέτηση και εφαρμογή της τηλεργασίας. Επιπλέον, αν και η τρέχουσα οικονομική κρίση ενθαρρύνει και προτρέπει τις εταιρείες να ψάξουν για εναλλακτικές λύσεις για την εξοικονόμηση κόστους και αυτό είναι όπου η τηλεργασία ως τρόπος δουλειάς φαίνεται να βρίσκει τη θέση της, όμως την ίδια στιγμή, προγράμματα συμφιλίωσης ιδιωτικής ζωής-εργασίας δεν φαίνεται να αποτελούν προτεραιότητα για πολλές εταιρείες.

Ακολούθως θα θέλαμε να παρουσιάσουμε τις ακόλουθες συστάσεις για τις δράσεις που πρέπει να ληφθούν για την προώθηση της τηλεργασίας και της συμμετοχής και «κινητικότητας» των γυναικών.

Η παρακάτω λίστα παραθέτει μερικά από τα θέματα και τις πιθανές ενέργειες που θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για την προώθηση της τηλεργασίας:

ΘΕΜΑ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΔΡΑΣΗΣ
Κυρίαρχα στερεότυπα και αρνητικές αντιλήψεις σχετικά με την τηλεργασία	Εξακολουθούμε να αντιμετωπίζουμε πολλά κυρίαρχα στερεότυπα και αρνητικές αντιλήψεις σχετικά με την τηλεργασία, κυρίως λόγω της έλλειψης καλών πρακτικών	Εκστρατείες ευαισθητοποίησης και ενημέρωση των εταιρειών και των πιθανών τηλεργαζόμενων, προκειμένου να προωθηθεί η πολιτιστική αλλαγή. Η τηλεργασία πρέπει να γνωστοποιείται ως πρόγραμμα ισορροπίας εργασίας-προσωπικής ζωής. Η τηλεργασία πρέπει να προωθηθεί ως μέσο υποστήριξης της σταδιοδρομίας των γυναικών.
Ελλειψη τεχνογνωσίας	Δεν γνωρίζουν όλες οι εταιρείες η οι εργαζόμενοι ότι η τηλεργασία είναι επίσης μια επιλογή για αυτούς.	Οι εταιρείες πρέπει να κατανοήσουν τα οφέλη της τηλεργασίας και να γνωρίσουν πώς να εφαρμόσουν στην πράξη την τηλεργασία στην επιχείρησή τους. Υπάρχουν ευκαιρίες σε αυτή την μέθοδο εργασίας που πρέπει να αναδύονται και να επισημαίνονται. Εκπαίδευση και ενημέρωση για τις επιχειρήσεις θα μπορούσαν να είναι εξίσου αναγκαίες και χρήσιμες, όπως για τους εργαζόμενους.
Καθιέρωση και έναρξη της τηλεργασίας	Η εισαγωγή της τηλεργασίας θα πρέπει να βασίζεται σε πιλοτικά έργα και θα πρέπει να αξιολογούνται προσεκτικά πριν από την επέκταση αυτού του είδους της εργασίας γενικότερα. Δεδομένου ότι οι περισσότερες επιχειρήσεις εξακολουθούν να είναι άπειρες στον τομέα της τηλεργασίας, η	Οι συμμετέχοντες σε πιλοτικό πρόγραμμα δεν θα πρέπει να απομονώνονται και να προσλαμβάνονται από διάφορες υπηρεσίες, αν είναι δυνατόν. Χρήσιμη θα ήταν η δημιουργία ενιαίων ομάδων τηλεργασίας από τις ομάδες που έχουν ήδη συνεργαστεί. Διαφορετικά, ο κίνδυνος ενός ανεπιτυχή πιλοτικού προγράμματος είναι υψηλός. Μια αρνητική αξιολόγηση του πιλοτικού προγράμματος μπορεί να οδηγήσει σε αρνητική στάση απέναντι στην τηλεργασία για πολλά χρόνια.

	εισαγωγή της τηλεργασίας θα πρέπει να βασίζεται σε εθελοντικά πιλοτικά σχέδια. Θα πρέπει να αξιολογούνται από ανεξάρτητους εμπειρογνώμονες, προκειμένου να δημιουργηθεί ένα κλίμα εμπιστοσύνης.	Η εκπαίδευση δεν είναι μόνο αναγκαία για τους τηλεργαζόμενους, αλλά και για τους μάνατζερς που παραμένουν στο εσωτερικό του παραδοσιακού χώρου εργασίας. Το διευθυντικό προσωπικό πρέπει να εκπαιδευτεί για την αποτελεσματική χρήση των τηλεπικοινωνιών και για την ανάπτυξη του μανατζμεντ με στόχους.
Υποδομές	Παραδόξως δεν λαμβάνουν όλοι οι τηλεργαζόμενοι τον εξοπλισμό που χρειάζονται για την εργασία τους ως τηλεργαζόμενοι.	Οι εταιρείες θα μπορούσαν να προσφέρουν κίνητρα παρέχοντας ορισμένες υποδομές για τους τηλεεργαζόμενους που εξακολουθούν να είναι οικονομικά αποδοτικές.
Τηλεργασία και άτομα με αναπηρία	Η δημιουργία θέσεων τηλεργασίας για άτομα με ειδικές ανάγκες θα πρέπει να βασίζεται σε ομαδική κατάρτιση.	Οι εργοδότες θα πρέπει να ενημερώνονται με ποιο τρόπο η τηλεργασία θα μπορούσε να είναι η λύση στα εσωτερικά οργανωτικά ζητήματα τους, καθώς και στις ανάγκες των ατόμων με αναπηρία. Πιθανοί τηλεργαζόμενοι με ειδικές ανάγκες πρέπει να εκπαιδεύονται σε τηλεκέντρα για να προσαρμόζονται οι προσωπικές και επαγγελματικές τους δεξιότητες στην θέση που προσφέρεται. Μελέτες σκοπιμότητας και περίοδοι δοκιμών θα πρέπει να σχεδιάζονται, σύμφωνα με την ιδιαίτερη κατάσταση του κάθε τηλεργαζόμενου. Νέες αγορές και υπηρεσίες θα πρέπει να εντοπιστούν και να αναπτυχθούν στις οποίες οι τηλεργαζόμενοι μπορούν να ανταγωνιστούν με επιτυχία αν η απόδοσή τους μειώνεται.
Πρότυπα υγείας	Υφιστάμενα πρότυπα για την υγεία πρέπει να υιοθετηθούν στην τηλεργασία. Η εισαγωγή της τηλεργασίας πρέπει να συνδέεται με απαίτηση από τον εργοδότη και τους εργαζόμενους να είναι καλά ενημερωμένοι σχετικά με	Οι επιθεωρητές υγείας και ασφάλειας, οι οποίοι συνοδεύονται από εκπρόσωπο του συμβουλίου της επιχείρησης, θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα πρόσβασης στον τόπο της τηλεργασίας, με την άδεια των τηλεργαζομένων. Τα υφιστάμενα εθνικά και ευρωπαϊκά νομικά πλαίσια προστασίας της υγείας και της ασφάλειας θα πρέπει να ελέγχονται και

	τους κινδύνους στην υγεία και την ασφάλεια της νέας κατάστασης εργασίας. Αυτό θα πρέπει να περιλαμβάνει τα απαραίτητα ελάχιστα πρότυπα για τον τεχνικό εξοπλισμό, καθώς και τις συνθήκες εργασίας. Εσωτερικοί ή εξωτερικοί επιθεωρητές υγείας και ασφάλειας θα μπορούσαν να είναι υπεύθυνοι για τον έλεγχο των εν λόγω προτύπων	ενδεχομένως να τροποποιηθουν για να συμπεριλάβουν τις πτυχές της υγείας και της ασφάλειας στην τηλεργασία. Οι κανονισμοί αυτοί θα πρέπει να αναφέρονται στις συνθήκες εργασίας, καθώς και στον τεχνικό εξοπλισμό.
Πτυχές των συμβάσεων τηλεργασίας	Ο τεχνικός εξοπλισμός στο σπίτι του τηλεργαζόμενου παρέχεται από τον εργοδότη. Εχει τα ίδια τεχνικά πρότυπα με τον εξοπλισμό που χρησιμοποιείται στην επιχείρηση, θα πρέπει να χρησιμοποιείται μόνο για επαγγελματική χρήση και παραμένει στην ιδιοκτησία του εργοδότη. Εάν το έργο τηλεργασίας τελειώνει η ο υπάλληλος εγκαταλείπει την εργασία, ο εξοπλισμός επιστρέφεται αμέσως στον εργοδότη.	Οι δαπάνες που πραγματοποιούνται από τους τηλεργαζόμενους (όπως ηλεκτρική ενέργεια, θέρμανση, τηλέφωνο και ένα μέρος των πληρωμών ενοικίου) καλύπτονται από τον εργοδότη με ένα κατ 'αποκοπή ποσό. Τα έξοδα ταξιδίου μεταξύ της επιχείρησης και το σπίτι του εργαζόμενου και ή επιδότηση γεύματος δεν καλύπτονται. Η τηλεργασία από την οικία συνεπάγεται κανόνες που πρέπει να τεθούν, πότε γίνεται η επικοινωνία με τον τηλεργαζόμενο, και πώς πρέπει να μετράται η απόδοση της εργασίας. Ο τηλεργαζόμενος παραμένει ένας υπάλληλος, που καλύπτεται από τους νόμους του εργατικού δικαίου, κοινωνικής ασφάλισης, κλπ. Τόσο ο εργοδότης και ο εργαζόμενος έχουν το δικαίωμα να ξεκινήσουν ή να τερματίσουν μια σχέση τηλεργασίας, επιτρέποντας μια κατάλληλη χρονική περίοδος προειδοποίησης. Η ευκαιρία για την τηλεργασία δεν αποτελεί δικαίωμα των εργαζομένων. Ο τηλεργαζόμενος πληροί τις ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας που συμφωνήθηκαν με σύμβαση, ο οποίος μπορεί να επιμερίζεται μεταξύ της εργασίας στο σπίτι και στα γραφεία του εργοδότη. Ηλεκτρονική παρακολούθηση του χρόνου εργασίας δεν επιτρέπεται χωρίς την άδεια του συμβουλίου εργαζομένων /

		συνδικαλιστικών οργανώσεων. Η ασφάλεια των δεδομένων απαιτεί ειδικά μέτρα. Τα δεδομένα δεν μπορούν να περάσουν χωρίς άδεια σε τρίτους. Τα θέματα της πρόληψης των ατυχημάτων, της ασφάλειας και της εργονομίας στο χώρο της τηλεργασίας είναιι σύμφωνα με τις σχετικές νομικές διατάξεις που ισχύουν στην επιχείρηση. Εκπρόσωποι του εργοδότη ή το συμβούλιο εργαζομένων, καθώς και οι επιθεωρητές της ασφάλειας των δεδομένων ή της υγείας και ασφάλειας έχουν το δικαίωμα να έχουν πρόσβαση στο χώρο εργασίας στο σπίτι, μετά από συνεννόηση με τον τηλεργαζόμενο.
Απαραίτητες δεξιότητες ηγεσίας για τη διαχείριση των διαφόρων ομάδων	Η εκπαίδευση των μάνατζερς και των εποπτών / επικεφαλής της ομάδας μπορεί να χαρακτηριστεί ως απαραίτητο στοιχείο για την αποτελεσματική εφαρμογή της τηλεργασίας. Στην Ισπανία, για παράδειγμα, η κουλτούρα του «ελέγχου» εξακολουθεί να επικρατεί: οι εργαζόμενοι ελέγχονται και παρακολουθούνται αυστηρά. Αντιθέτως, έχει αποδειχθεί ότι οι τηλεργαζόμενοι έχουν την τάση να επιδεικνύουν μεγαλύτερη αφοσίωση και	Εκπαιδευτικά προγράμματα και δράσεις για τους επικεφαλείς των ομάδων για να τους παρέχουν τις απαραίτητες δεξιότητες για τη διαχείριση εικονικών και διαφορετικων ομάδων. Οι διευθυντές πρέπει να είναι επαρκώς εκπαιδευμένοι σχετικά με τις ανάγκες των τηλεργαζομένων. Οι διευθυντές θα πρέπει να είναι ενήμεροι για τα οφέλη της τηλεργασίας για τους εργαζόμενους / εργοδότες.

	δέσμευση. Οι νέοι ηγέτες θα πρέπει να είναι σε θέση να παρακινούν και να διαχειρίζονται εικονικές ομάδες. Τα επιτεύγματα των εργαζομένων πρέπει να μετρούνται σύμφωνα με τους στόχους που επιτυγχάνονται.	
Ευελιξία και ασφάλεια	Ένα από τα φλέγοντα θέματα για τους τηλεργαζόμενους είναι το γεγονός ότι η απασχόλησή τους δεν φαίνεται να είναι σταθερή. Το ερώτημα είναι: Πώς μπορεί η ευελιξία να συνδυαστεί με μεγαλύτερη σταθερότητα για τους τηλεργαζόμενους, χωρίς να επηρεάσει αρνητικά τους εργοδότες;	Καθορίστε προτάσεις για την αύξηση της ασφάλειας και της σταθερότητας σε συνδυασμό με την ευελιξία. ◊ συλλογή καλών πρακτικών ◊ αναφορά παραδειγμάτων Προγράμματα υγείας θα πρέπει να εφαρμοστούν για την παρακολούθηση των επιπτώσεων της τηλεργασίας στους τηλεργαζόμενους.
Συμμετοχή και κίνητρα	Η συμμετοχή και τα κίνητρα για την τηλεργασία εξακολουθούν να είναι μάλλον χαμηλά.	Τα πλεονεκτήματα πρέπει να υπογραμμιστούν και να προωθηθούν. Οι εν δυνάμει τηλεργαζόμενοι πρέπει να ενεργοποιηθούν και να αποκτήσουν δεξιότητες. Θα πρέπει να προσφερθεί στους τηλεργαζόμενους εκπαίδευση για τη διαχείριση του χρόνου και αυτο ενδυναμωσης. Οι τηλεργαζόμενοι θα πρέπει να ενημερώθούν πλήρως για τα προβλήματα της τηλεργασίας.
Εξέλιξη της σταδιοδρομίας	Η τηλεργαζόμενοι παραπονιούνται ότι δεν εκτιμάται η συνεισφορά τους. Τι μπορεί να γίνει για τη βελτίωση της επαγγελματικής εξέλιξης των τηλεργαζομένων;	Προσφορά εκπαιδευτικών προγραμμάτων για την αύξηση της προσωπικής και επαγγελματικής "αξίας" των τηλεργαζομένων, έτσι ώστε το έργο τους να αναζητείται περισσότερο από τους υπαλλήλους τους. Π.χ. αποδοτικότητα-εργασίας, ευελιξία, ΤΠΕ, κλπ.
Πρόσβαση στην εκπαίδευση και προσόντα Κατάρτιση για τηλεργαζόμενους	Οι τηλεργαζόμενοι συχνά δεν έχουν πρόσβαση σε δράσεις κατάρτισης στις επιχειρήσεις ή στους οργανισμούς. Επίσης, συχνά δεν έχουν εισαχθεί επίσημα στα πρότυπα (Dos και Don'ts) της τηλεργασίας.	Οι δράσεις κατάρτισης θα πρέπει να σχεδιάζονται (ή να προσφέρονται από τη διοίκηση) με τέτοιο τρόπο, ώστε να είναι προσβάσιμες σε όλα τα μέλη του προσωπικού. Δημιουργία προτύπων (κατευθυντήριες γραμμές) και συστάσεων πώς να εφαρμόσουν και να εκτελέσουν την τηλεργασία θα μπορούσε να είναι πολύ χρήσιμη για τις επιχειρήσεις και τους τηλεργαζόμενους. Οι

	Η εισαγωγή της τηλεργασίας θα πρέπει να συνδυαστεί με την ανάπτυξη μιας νέας εκπαιδευτικής πολιτικής της επιχείρησης. Εκπαίδευση και κατάρτιση πρέπει να είναι προσανατολισμένες προς την αυτο-μάθηση. Θα πρέπει να υπάρχει ανάλυση της ζήτησης συγκεκριμένων προσόντων, των μέτρων καθοδήγησης, καθώς και των υφιστάμενων πόρων. Η εκπαίδευση θα πρέπει να παρέχει περιθώρια για συνεχή, αμοιβαία επαγγελματική ανταλλαγή μεταξύ των εργαζομένων, καθώς και μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης.	τηλεργαζόμενοι πρέπει να υπόκεινται σε λεπτομερή και συνεχή κατάρτιση στις νέες τεχνολογίες για την υποστήριξη της τηλεργασίας. Συνιστάται η δημιουργία ενός μόνιμου φορέα που θα εποπτεύει αυτό το τομέα, που αποτελείται από εκπροσώπους της διοίκησης, εργαζόμενους, το συμβούλιο των εργαζομένων και εξωτερικούς εμπειρογνώμονες,. Εκτός από τη συμμετοχή σε εσωτερικά μέτρα κατάρτισης κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας, θα πρέπει να δοθεί το δικαίωμα στους εργαζόμενους να λαμβάνουν την ελάχιστη ετήσια εκπαιδευτική αδεια προκειμένου να παρακολουθούν άλλα προγράμματα κατάρτισης. Σε περίπτωση ανεπαρκών πόρων in-house κατάρτισης, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να συνεργάζονται στενά με εξειδικευμένα κέντρα κατάρτισης. Τα κέντρα αυτά θα μπορούσαν επιπλέον να αναλάβουν εναν ρόλο εποπτείας και υποστήριξης στους τομείς της κατάρτισης και της προσωπικής ανάπτυξης για την τηλεργασία και θα μπορούσαν να χρησιμεύσουν ως φορείς αρμοδιότητας για την εισαγωγή και εφαρμογή των διαδικασίων τηλεργασίας σε μια επιχείρηση.
Αίσθημα απομόνωσης *Προσωπική αλληλεπίδραση* *Κοινωνικοί δεσμοί*	Λόγω της φύσης της εργασίας τους οι τηλεργαζόμενοι λείπουν από το γραφείο το περισσότερο χρόνο. Μπορούν συχνά να αισθάνονται απομονωμένοι και να έχουν πολύ χαλαρή σχέση με τους εργοδότες τους. Η τηλεργασία απαιτεί νέες μεθόδους επικοινωνίας και αλληλεπίδρασης μεταξύ των τηλεεργαζόμενων, των εργαζόμενων και των εργοδότων.	Προώθηση της ιδέας ότι θα πρέπει να προβλέπεται σε ένα ορισμένο βαθμός χρόνος για την προσωπική αλληλεπίδραση. Ενισχύει τη σχέση μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη και τους βοηθά να αισθάνονται λιγότερο απομονωμένοι. Θα πρέπει να δοθεί υποστήριξη / καθοδήγηση στους τηλεργαζομένους για να διαπραγματευτούν τα όρια επαγγελματικής/ οικογενειακης ζωής. Η εισαγωγή στην τηλεργασία θα πρέπει να βασίζεται σε μια ενδελεχή αξιολόγηση των κοινωνικών και ψυχολογικών πτυχών του αποκεντρωμένου έργου με τη χρήση τεχνολογιών πληροφοριών και επικοινωνιών (ΤΠΕ). Αυτό κυρίως θα πρέπει να περιλαμβάνει σαφεις ορισμούς των νέων ρόλων και τους όρους της αλληλεπίδρασης μεταξύ των τηλεργαζομένων και των εργαζομένων στο κεντρικό γραφείο, ανάλυση των διαφορετικών αναγκών επικοινωνίας και τις συνέπειες για

		τη χρήση των ΤΠΕ από τα εργασιακά καθήκοντα που πρέπει να πληρούνται. Αυτό πρέπει να γίνει σε συνεργασία με εξωτερικούς συμβούλους και με τη συμμετοχή των εκπροσώπων του Συλλόγου των εργαζομένων. Τακτικές συναντήσεις για τη συνεχή αξιολόγηση των προβλημάτων που προκύπτουν από την τηλεργασιακή επικοινωνία (τόσο στο εσωτερικό της εταιρείας όσο και εξωτερικά) θα πρέπει να πραγματοποιηούνται. Οι τηλεργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα να απαιτούν τις κατάλληλες υψηλών προδιαγραφών γραμμές επικοινωνίας, για να εξασφαλίσουν εύκολη και άμεση επαφή με συνάδελφους. Τακτικές συναντήσεις στο γραφείο ή μέσω αμφίδρομων τηλεπικοινωνιακών συνδέσεων θα πρέπει να πραγματοποιηούνται στο χρόνο εργασίας, ώστε οι εργαζόμενοι και τα στελέχη να συζητούν τα προβλήματα επικοινωνίας.

WOMEN IN - Telework for life-work reconciliation in EU: promoting women participation and mobility, ref. 2011-1-ES1-LEO05-36491.
This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained there.