

**ΟΔΗΓΟΣ ΒΗΜΑ ΠΡΟΣ ΒΗΜΑ
ΓΙΑ ΤΟ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟ ΔΡΑΣΕΩΝ ΥΠΕΡ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ
ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ**

Συγγραφή:
Χρυσούλα Κοντογεώργη

ΑΘΗΝΑ 2008

Οδηγός Βήμα Προς Βήμα για το Σχεδιασμό Δράσεων υπέρ των Γυναικών και της Απασχόλησης στην Πράξη

Συγγραφέας: **Χρυσούλα Κοντογεώργη**

Συντονισμός Έκδοσης: Ματίνα Χ. Παπαγιαννοπούλου

Φιλολογική Επιμέλεια: Ελευθερία Κοσιδά-Μεσσήγη

Διορθώσεις: Σωτηρία Αποστολάκη

Σχεδιασμός-Παραγωγή: Εκδόσεις Χαράλαμπος Σολδάτος

Αθήνα, Ιούνιος 2008

Σχήμα: 17x24cm

Σελίδες: 112

ISBN: 978-960-6737-12-1

Το Έργο: «Επιστημονικός σύμβουλος στις δράσεις παροχής υπηρεσιών εξειδικευμένης κατάρτισης υπέρ του γυναικείου πληθυσμού που θα υλοποιηθούν από τη Γ.Γ.Ι.» υλοποιήθηκε από το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος: «Απασχόληση & Επαγγελματική Κατάρτιση» του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας,
Συγχρηματοδότηση κατά 75% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και 25% από το Ελληνικό Δημόσιο στο πλαίσιο του Γ' ΚΠΣ.

Απαγορεύεται η αναπαραγωγή οποιουδήποτε τμήματος αυτού του βιβλίου, που καλύπτεται από δικαιώματα (copyright), ή η χρήση του σε οποιαδήποτε μορφή, χωρίς τη γραπτή άδεια του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.)

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.)

Χαρ. Τρικούπη 51 & Βαλτετσίου, 106 81 Αθήνα

Τηλ.: 210 3898000, fax: 210 3898079

E-mail: kethi@kethi.gr

www.kethi.gr

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	7
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	9
1. Ο ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ	11
2. ΤΟ ΟΡΓΑΝΟΓΡΑΜΜΑ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ	13
2.1. Ο σχεδιασμός των επιστημονικών κατευθυντήριων γραμμών για την υλοποίηση Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων υπέρ του Γυναικείου Πληθυσμού	13
Στάδιο 1ο: Εκτίμηση του εξωτερικού περιβάλλοντος του Έργου	13
Στάδιο 2ο: Εκτίμηση του εσωτερικού περιβάλλοντος του Έργου	16
Στάδιο 3ο: Καταγραφή και ενσωμάτωση των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών (προφίλ) των εμπλεκόμενων	25
Στάδιο 4ο: Εκτίμηση αναγκών και διαπραγμάτευση του ενδιαφέροντος των εμπλεκόμενων φορέων	46
Στάδιο 5ο: Διατύπωση σκοπού και στόχων	48
Στάδιο 6ο: Ορισμός κριτηρίων επιτυχίας του Έργου	50
Στάδιο 7ο: Μεταφορά τεχνογνωσίας και εμπειρίας: Πρόγραμμα και χρονοδιάγραμμα εκπαίδευσης	56
2.2. Επίβλεψη και παρακολούθηση των ενεργειών των Περιφερειακών Συντονιστών/-τριών για τη διασφάλιση της σωστής υλοποίησης του Μέτρου και αποτελεσματικής αντιμετώπισης των προβλημάτων κατά την πορεία εφαρμογής	59
2.3. Προσδιορισμός στόχων για κάθε Περιφέρεια ξεχωριστά, αλλά και για το Έργο γενικότερα	66
2.4. Ανάπτυξη συστημάτων εσωτερικής και εξωτερικής παρακολούθησης για την ανάδειξη Καλών Πρακτικών των Σχεδίων Δράσης - Καινοτομικές και εξειδικευμένες προσεγγίσεις ανάλογα με τις τοπικές συνθήκες	85
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	105
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: Συνοπτική παρουσίαση Σχεδίων Δράσης Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων υπέρ των Γυναϊκών	107

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Ο παρών Οδηγός εκδίδεται στο πλαίσιο του Έργου: «Επιστημονικός Σύμβουλος στις Δράσεις Παροχής Υπηρεσιών Εξειδικευμένης Πληροφόρησης, Συμβουλευτικής και Κοινωνικής Στήριξης, Προκατάρτισης και Κατάρτισης υπέρ του Γυναικείου Πληθυσμού που θα υλοποιηθούν από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας», το οποίο εντάχθηκε στο Μέτρο 5.3 του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.

Οι ολοκληρωμένες παρεμβάσεις που υλοποιήθηκαν με τη μορφή Περιφερειακών Σχεδίων Δράσης εντάχθηκαν στο Έργο: «Επιχορήγηση για την Παροχή Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων υπέρ των Γυναικών», στο οποίο Τελικός Δικαιούχος ήταν η Γενική Γραμματεία Ισότητας (Γ.Γ.Ι.) και είχαν ως κύριο στόχο την προώθηση των γυναικών στην αγορά εργασίας σε μια κρίσιμη στιγμή, κατά την οποία η χώρα μας καλείται να μειώσει το συνολικό ποσοστό της ανεργίας.

Κατά την υλοποίηση των Σχεδίων Δράσης, παρασχέθηκαν υπηρεσίες Εξειδικευμένης Πληροφόρησης, Συμβουλευτικής και Κοινωνικής Στήριξης, Προκατάρτισης και Κατάρτισης, με απώτερο στόχο την προώθηση στην απασχόληση άνεργων γυναικών και τη διατήρηση των θέσεων εργασίας εργαζόμενων γυναικών που απειλούνται από την ανεργία.

Ο ρόλος του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.) ήταν σημαντικός, καθώς ως Επιστημονικός Σύμβουλος του Έργου ανέλαβε να υποστηρίξει επιστημονικά το όλο εγχείρημα, μεταφέροντας τη συσσωρευμένη εμπειρία και τεχνογνωσία του τόσο σε θέματα συμβουλευτικής των γυναικών για την απασχόληση και την κοινωνική ένταξη όσο και σε θέματα ευαισθητοποίησης-δικτύωσης σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο.

Με βάση τα παραπάνω, τα Περιφερειακά Σχέδια Δράσης κλήθηκαν όχι μόνο να διευκολύνουν την ένταξη ή επανένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας, αλλά και να συμβάλουν στην ενεργοποίηση και ενδυνάμωσή τους σε όλους τους τομείς της ζωής. Στην κατεύθυνση αυτή, το Κ.Ε.Θ.Ι. στήριξε πολύπλευρα τα Σχέδια Δράσης ώστε να αναπτύξουν σταθερή και μακρόχρονη συνεργασία με όλους τους τοπικούς επαγγελματικούς και κοινωνικούς φορείς. Στήριξε, έτσι, τις ίδιες τις γυναίκες και την αποτελεσματική συμβολή τους στην περιφερειακή και τοπική ανάπτυξη της χώρας.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.) εκτέλεσε χρέη Επιστημονικού Συμβούλου στις Δράσεις Παροχής Υπηρεσιών Εξειδικευμένης Πληροφόρησης, Συμβουλευτικής και Κοινωνικής Στήριξης, Προκατάρτισης και Κατάρτισης υπέρ του Γυναικείου Πληθυσμού. Στο πλαίσιο της επιστημονικής υποστήριξής του, το Κ.Ε.Θ.Ι. ανέλαβε το σχεδιασμό κατευθυντήριων γραμμών για την υλοποίηση ολοκληρωμένων παρεμβάσεων υπέρ του γυναικείου πληθυσμού, καθώς και την ευθύνη για την παρακολούθηση της εφαρμογής τους. Επιπλέον, είχε την ευθύνη για την εκπόνηση μεθοδολογικών εργαλείων και τη μεταφορά εμπειρίας και τεχνογνωσίας προς τους φορείς υλοποίησης των Σχεδίων Δράσης ολοκληρωμένων παρεμβάσεων υπέρ των γυναικών. Τέλος, προσδιόρισε το προφίλ του εξειδικευμένου προσωπικού με στόχο την επιτυχή υλοποίηση των παρεμβάσεων.

Ο παρών Οδηγός παρουσιάζει βήμα προς βήμα το σχεδιασμό των επιστημονικών κατευθυντήριων γραμμών και το πλαίσιο παρακολούθησης της εφαρμογής τους, κυρίως ως προς τη μεθοδολογία προσέγγισης των γυναικών.

Κύριοι στόχοι του Οδηγού είναι: α) η καταγραφή και αποτύπωση του επιστημονικού ρόλου του Κ.Ε.Θ.Ι. για την υλοποίηση των ολοκληρωμένων παρεμβάσεων υπέρ του γυναικείου πληθυσμού, β) η μεταφορά της εμπειρίας και τεχνογνωσίας του, και γ) η παρουσίαση παραδειγμάτων Καλών Πρακτικών που μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως υπόδειγμα για το σχεδιασμό άλλων αποτελεσματικών παρεμβάσεων.

1. Ο ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ

Αρχικά, το Κ.Ε.Θ.Ι., στο πλαίσιο της επιστημονικής υποστήριξης του Έργου, κλήθηκε να διαμορφώσει ένα μηχανισμό διαχείρισης στελεχωμένο με κατάλληλα καταρτισμένα άτομα, τα οποία θα μπορούσαν να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις του πολυδιάστατου ρόλου τους. Η συνθετότητα και ιδιαιτερότητα των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι άνεργες γυναίκες απαιτούν μια διαφορετική προσέγγιση, η οποία θα υπερβαίνει το συμβατικό πλαίσιο των Προγραμμάτων που υλοποιούνται. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσα από ένα πλέγμα δράσεων, που θα δίνει έμφαση στην αντιμετώπιση των ιδιαίτερων αναγκών του γυναικείου πληθυσμού, αξιοποιώντας τους διαθέσιμους υλικούς και ανθρώπινους πόρους, καθώς και τους αναπτυξιακούς στόχους της περιοχής, με σκοπό τη βελτίωση της κοινωνικής στήριξης και της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Ο Μηχανισμός Διαχείρισης του Έργου αποτελείται από τη Συντονιστική Ομάδα και τους/τις Περιφερειακούς/-ές Συντονιστές/-τριες. Η ανάγκη για μια τέτοια σύνθεση προκύπτει από την παράλληλη υλοποίηση του Έργου σε όλη τη χώρα έτσι, ώστε να εξασφαλιστεί η αποτελεσματικότητά του.

Η **Συντονιστική Ομάδα** αποτελείται από τη συντονίστρια του Έργου και στελέχη με ευθύνη σε επιμέρους τομείς που άπτονται του επιστημονικού ρόλου τους (π.χ. απασχόληση, επιχειρηματικότητα, δικτύωση) και υποστηρίζεται από την επιστημονική υπεύθυνη του Έργου. Επίσης, η συντονιστική ομάδα υποβοηθάται από την τεχνική ομάδα, η οποία αποτελείται από πέντε άτομα.

Αποστολή της Συντονιστικής Ομάδας είναι ο σχεδιασμός, η οργάνωση, η υλοποίηση, η διαχείριση και η παρακολούθηση του επιστημονικού έργου. Αναλαμβάνει, επίσης, τη διενέργεια δειγματοληπτικής παρακολούθησης (Spot Check) επιμέρους περιπτώσεων στις περιφέρειες, ανεξάρτητα από την εμπλοκή των Περιφερειακών Συντονιστών/-τριών και των τοπικών ομάδων υποστήριξης του Έργου, και έχει ως στόχο την παρακολούθηση της εφαρμογής των κατευθυντήριων γραμμών από τους τελικούς αναδόχους.

Επιγραμματικά, λοιπόν, ο ρόλος της Συντονιστικής Ομάδας συνίσταται στους εξής άξονες:

- Στο σχεδιασμό των επιστημονικών κατευθυντήριων γραμμών για την υλοποίηση των ολοκληρωμένων παρεμβάσεων υπέρ του γυναικείου πληθυσμού.

- Στην επίβλεψη, εποπτεία και παρακολούθηση των ενεργειών των Περιφερειακών Ομάδων.
- Στο συντονισμό, ώστε να διασφαλίζεται η σωστή υλοποίηση του Μέτρου και η αποτελεσματική αντιμετώπιση των προβλημάτων κατά την πορεία εφαρμογής.
- Στον προσδιορισμό στόχων για κάθε περιφέρεια ειδικά, αλλά και για το Πρόγραμμα γενικότερα.
- Στην ανάπτυξη συστημάτων εσωτερικής και εξωτερικής παρακολούθησης για την ανάδειξη Καλών Πρακτικών των Σχεδίων Δράσης με καινοτόμες και εξειδικευμένες προσεγγίσεις ανάλογα με τις τοπικές συνθήκες.

Οι **Περιφερειακοί/-ές Συντονιστές/-τριες** αποτελούν το βασικό συνδετικό κρίκο μεταξύ της Συντονιστικής Ομάδας και των φορέων υλοποίησης των Σχεδίων Δράσης σε επίπεδο περιφέρειας. Βασικό τους αντικείμενο είναι:

- Η διαπίστωση των προβλημάτων και η πρόταση λύσεων που απευθύνονται στις ιδιαιτερότητες των τοπικών κοινωνιών.
- Η καθοδήγηση και υπόδειξη της σωστής πρακτικής στους φορείς υλοποίησης και η αξιολόγησή τους.
- Η παροχή τεχνογνωσίας στους φορείς υλοποίησης των Σχεδίων Δράσης, ιδιαίτερα σε επίπεδο προετοιμασίας και στήριξης των συμβούλων.

2. ΤΟ ΟΡΓΑΝΟΓΡΑΜΜΑ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ

Η δημιουργία ενός οργανογράμματος αποτελεί απαραίτητο βήμα για την ορθή επιστημονική υποστήριξη του Έργου. Το οργανόγραμμα θα πρέπει να εξυπηρετεί με τον καλύτερο τρόπο τους σκοπούς και τους στόχους του Έργου, να θέτει ένα πλαίσιο και να διασαφηνίζει το ρόλο τόσο του μηχανισμού διαχείρισης (Συντονιστικής Ομάδας και Περιφερειακών Συντονιστών/-τριών) όσο και όλων των εμπλεκόμενων παραγόντων για την υλοποίηση του Έργου (Συμβούλων Ολοκληρωμένης Παρέμβασης, Συντονιστών Φορέων, Εταιρών φορέων, κ.λπ.). Η Συντονιστική Ομάδα, βάσει του οργανογράμματος, καλείται αρχικά να επιτελέσει ενέργειες και να σχεδιάσει βήματα, με τα οποία θα εξασφαλίζεται ουσιαστικά η εύρυθμη λειτουργία του Προγράμματος και θα επιτρέπεται στο Φορέα να ασκεί το ρόλο του Επιστημονικού Συμβούλου.

2.1. Ο σχεδιασμός των επιστημονικών κατευθυντήριων γραμμών για την υλοποίηση Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων υπέρ του Γυναικείου Πληθυσμού

Ο σχεδιασμός των επιστημονικών κατευθυντήριων γραμμών από τη Συντονιστική Ομάδα περιλαμβάνει επτά (7) στάδια, όπως αυτά ορίζονται από τη διεθνή βιβλιογραφία μεθοδολογίας σχεδιασμού και ανάπτυξης προγραμμάτων (Rothwell & Cookson, 1997). Τα στάδια αυτά ακολουθούν όλη την πορεία υλοποίησης του Έργου, δηλαδή από τη φάση της προκήρυξης του έως και τη λήξη του.

Στάδιο 1ο: Εκτίμηση του εξωτερικού περιβάλλοντος του Έργου

Στο στάδιο αυτό ορίζονται: α) το πλαίσιο μέσα στο οποίο υλοποιείται το Έργο, και β) οι πέντε (5) κατηγορίες που αφορούν στις εισροές του συστήματος ολοκληρωμένης παρέμβασης. Οι εισροές αυτές είναι οι ακόλουθες:

- Η ομάδα-στόχος.
- Η οικονομική δραστηριότητα ανά Περιφέρεια.
- Οι αναπτυξιακές δυνατότητες.
- Οι δράσεις και πολιτικές από το Γ' ΚΠΣ.
- Οι υπάρχοντες φορείς εκτός Σχεδίου Δράσης.

Προκειμένου να υλοποιηθεί μια Ολοκληρωμένη Παρέμβαση, πρέπει να διερευνηθούν και να εκτιμηθούν αναλυτικά οι πέντε αυτές κατηγορίες.

α. Ομάδα-στόχος

Η βασική «εισορή» των Σχεδίων Δράσης είναι οι γυναίκες που βρίσκονται στην περιοχή παρέμβασης. Αν και η συμβατική υποχρέωση του κάθε Σχεδίου Δράσης προβλέπει συγκεκριμένο αριθμό γυναικών που πρέπει να εξυπηρετηθεί, αναμένεται ότι οι φορείς ολοκληρωμένης παρέμβασης θα απευθυνθούν σε μεγαλύτερο αριθμό γυναικών από αυτόν που περιγράφεται.

Οι φορείς ολοκληρωμένων παρεμβάσεων είναι απαραίτητο να έχουν μια συνολική εικόνα για τα χαρακτηριστικά, τις ιδιαίτερες ανάγκες και δυνατότητες των γυναικών αυτών.

Ειδικότερα, τα δεδομένα που πρέπει να παρακολουθούνται σχετίζονται με:

- Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά (π.χ. μέγεθος πληθυσμού, ηλικιακή κατανομή, τόπος κατοικίας).
- Τα κοινωνικά χαρακτηριστικά (π.χ. οικογενειακή κατάσταση, κοινωνική περιθωριοποίηση, κ.λπ.).
- Τα οικονομικά χαρακτηριστικά (π.χ. απασχόληση, ανεργία, ύψος μισθών και ημερομισθίων, κ.λπ.).
- Το μορφωτικό επίπεδο.
- Άλλα χαρακτηριστικά, τα οποία κρίνονται ενδιαφέροντα και αφορούν στην ομάδα-στόχο (π.χ. ιδιαίτερες παραδόσεις και αξίες που ενδεχομένως υπάρχουν στην περιοχή, θέση της γυναίκας, κ.λπ.)

Η συνεχής παρακολούθηση των παραπάνω θα επιτρέπει στα Σχέδια Δράσης και στους/τις Συμβούλους (Σύμβουλοι Ολοκληρωμένης Παρέμβασης ή Σ.Ο.Π.) να εξειδικεύουν και να εξατομικεύουν τις διάφορες δράσεις και παρεμβάσεις σύμφωνα με τις πραγματικές ανάγκες των γυναικών.

β. Οικονομική δραστηριότητα στην περιοχή παρέμβασης

Τα Σχέδια Δράσης και τα στελέχη τους (Σ.Ο.Π.), προκειμένου να επιτύχουν τους στόχους τους, θα πρέπει να έχουν πολύ καλή γνώση της υφιστάμενης οικονομικής δραστηριότητας στο χώρο τους. Ειδικότερα, τα δεδομένα που πρέπει να γνωρίζουν και

τα οποία πρέπει παράλληλα να τεκμηριώνονται με αντίστοιχες κλαδικές ή περιφερειακές μελέτες είναι τα εξής:

- Η διάρθρωση της τοπικής οικονομίας (κλάδοι δραστηριότητας, αριθμός και μέγεθος επιχειρήσεων, κ.ά.).
- Τα ενδεχόμενα ειδικά χαρακτηριστικά της τοπικής οικονομικής δραστηριότητας (π.χ. τοπικά προϊόντα, συγκριτικά πλεονεκτήματα, κ.ά.).
- Το πολιτισμικό πλαίσιο.

γ. Αναπτυξιακές δυνατότητες

Τα Σχέδια Δράσης και τα στελέχη τους (Σ.Ο.Π.) πρέπει να έχουν μια ικανοποιητική εικόνα για τις αναπτυξιακές δυνατότητες της περιοχής παρέμβασης. Ειδικότερα, είναι απαραίτητο να γνωρίζουν τους τομείς στους οποίους η τοπική οικονομία φαίνεται ότι έχει δυνατότητες ανάπτυξης.

Με δεδομένο, λοιπόν, ότι οι αναπτυξιακές δυνατότητες μιας περιοχής εξαρτώνται κατά κύριο λόγο από τους υλικούς πόρους, το ανθρώπινο δυναμικό, την υπάρχουσα οικονομική δραστηριότητα, το ευρύτερο οικονομικό περιβάλλον και τις τάσεις του, τα Σχέδια Δράσης και τα στελέχη τους (Σ.Ο.Π.) θα πρέπει έχουν γνώση των παραπάνω παραμέτρων.

δ. Δράσεις και πολιτικές από το Γ' ΚΠΣ και άλλες παρεμβάσεις (π.χ. Leader +, EQUAL, ΠΕΠ, κ.ά.)

Η ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας υποστηρίζεται από το σύνολο των παρεμβάσεων του Γ' ΚΠΣ, αλλά και από μια σειρά άλλων παρεμβάσεων της Ε.Ε. Έτσι, τα Σχέδια Δράσης και τα στελέχη τους (ΣΟΠ) θα πρέπει να έχουν μια ολοκληρωμένη εικόνα των δυνατοτήτων που εφαρμόζονται στην περιοχή τους, μέσω της καταγραφής και παρακολούθησης των διαφόρων πολιτικών και δράσεων.

ε. Υφιστάμενοι φορείς εκτός Σχεδίων Δράσης

Η ακριβής γνώση του συνόλου των φορέων, κοινωνικών, οικονομικών, μη κυβερνητικών, εθελοντικών οργανώσεων, κ.λπ. (εκτός αυτών που συμμετέχουν στο Σχέδιο Δράσης) που δραστηριοποιούνται στην περιοχή τους αποτελεί σημαντικό στοιχείο στις

εισροές του συστήματος των ολοκληρωμένων παρεμβάσεων. Αυτοί οι φορείς μπορούν να λειτουργήσουν, μέσω των κατάλληλων παρεμβάσεων των Σχεδίων, ως ευρύτερος υποστηρικτικός μηχανισμός, καθώς επίσης και ως μηχανισμός διοχέτευσης της πληροφορίας προς την τοπική κοινωνία.

Στάδιο 2ο: Εκτίμηση του εσωτερικού περιβάλλοντος του Έργου

Στο στάδιο αυτό, η Συντονιστική Ομάδα καλείται να ορίσει: α) τις εσωτερικές διεργασίες που απαιτούνται κατά την υλοποίηση του Έργου με γνώμονα τις βασικές λειτουργίες, και β) τις εσωτερικές διεργασίες των Σχεδίων Δράσης. Επιγραμματικά, οι εσωτερικές διεργασίες των Σχεδίων Δράσης είναι οι εξής:

- Οι συμβουλευτικές υπηρεσίες (ατομικές ή ομαδικές) σε γυναίκες.
- Οι συμβουλευτικές υπηρεσίες στην κοινότητα.
- Η συμβολή στην ενίσχυση τοπικών αναπτυξιακών πολιτικών.

Επομένως, το Κ.Ε.Θ.Ι., στο πλαίσιο του επιστημονικού του ρόλου και της προσπάθειάς του να υποστηρίξει τα Σχέδια Δράσης, σχεδίασε τις εξής βασικές μεθοδολογικές ενότητες:

- Μεθοδολογία παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών σε γυναίκες.
- Μεθοδολογία παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών στην κοινότητα.
- Μεθοδολογία για την ενίσχυση τοπικών αναπτυξιακών πολιτικών.

α. Συμβουλευτικές υπηρεσίες προς τις γυναίκες

Το Κ.Ε.Θ.Ι., από την αποκτηθείσα εμπειρία του, έχει διαπιστώσει ότι η Συμβουλευτική Μέθοδος, και ιδιαίτερα αυτή που δίνει έμφαση στην οπτική του φύλου, αποτελεί σημαντικό εργαλείο για την υποστήριξη της ένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας. Η συμβουλευτική βασίζεται σε θεμελιώδεις αρχές που μεταφράζονται σε συγκεκριμένες μεθόδους. Από τις αρχές αυτές, προκύπτουν τα ακόλουθα:

- Η άνιση μεταχείριση των δύο φύλων είναι κοινωνικό δεδομένο και λειτουργεί με άμεσους, έμμεσους και δύσκολα αναγνωρίσιμους τρόπους. Η θέση των γυναικών στην κοινωνία συναρτάται της περιορισμένης πολιτικής και οικονομικής δύναμής τους. Επομένως, τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες δεν είναι συνήθως απόρροια προσωπικών παραγόντων αλλά κοινωνικών.

- Οι σύμβουλοι κρίνεται απαραίτητο να αναγνωρίζουν την ανισότητα και την καταπίεση που παρατηρείται σε πολλούς τομείς της ζωής των γυναικών, καθώς συχνά αυτοί οι παράγοντες οδηγούν στην ανάπτυξη αισθημάτων κατωτερότητας και ανασφάλειας.
- Η σχέση συμβούλου-συμβουλευόμενης πρέπει να είναι ισότιμη. Η συμβουλευτική διαδικασία είναι σκόπιμο να εξαλείψει εκείνες τις παραμέτρους που καταπιέζουν τη ζωή των γυναικών. Αν η συμβουλευόμενη έχει κατώτερο ρόλο στη συμβουλευτική σχέση, θα αναπαραγάγει, κατ' επέκταση, τη σχέση αυτή στην κοινωνία και δε θα μπορέσει να κατανοήσει ότι ο καλύτερος «ειδικός» για τη ζωή της είναι η ίδια.
- Επιπλέον, η έμφαση στις κοινωνικές δομές, ως κύρια αιτία των προβλημάτων της γυναίκας, δε θα πρέπει να αποτρέψει τη συμβουλευόμενη από την ανάληψη της προσωπικής της ευθύνης για την αξιοποίηση όλων των διαθέσιμων μέσων, προκειμένου να αλλάξει την κατάσταση της.
- Η έμφυλη διαπαιδαγώγηση επηρεάζει σε πολύ μεγάλο βαθμό τη γυναίκα, καθώς τη βοηθά να αναγνωρίζει τις συμπεριφορές αυτο-καταπίεσης που αναπτύσσει και την απενοχοποιεί σε πάρα πολλά ζητήματα. Θα πρέπει οι σύμβουλοι να βοηθήσουν τη συμβουλευόμενη να αναγνωρίσει τον τρόπο που αυτές οι συμπεριφορές την εμποδίζουν να εξελιχθεί.
- Μέσω της συμβουλευτικής, οι γυναίκες ενθαρρύνονται προς την ψυχολογική και οικονομική ανεξαρτησία και την αυτοεκτίμηση, καθώς επίσης υποστηρίζονται, ώστε να αναπτύξουν ικανότητες αυτοβοήθειας.
- Οι σύμβουλοι πρέπει να παρακολουθούν τις τελευταίες εξελίξεις στη θεωρία και την έρευνα για την ψυχολογία της γυναίκας και τις σχέσεις των δύο φύλων στην κοινωνία έτσι, ώστε η συμβουλευτική να βασίζεται σε επιστημονικά δεδομένα και όχι στην αναπαραγωγή στερεοτύπων.
- Οι γυναίκες που ζητούν την υποστήριξη των Σχεδίων Δράσης πρέπει να παίρνουν αποφάσεις σύμφωνα με τις πραγματικές τους ανάγκες και όχι σύμφωνα με ό,τι αναγνωρίζεται ως στερεοτυπικά «σωστό» για το φύλο τους. Οι συμβουλευόμενες πρέπει να αντιμετωπίζονται ως άτομα και όχι ως εκπρόσωποι του φύλου τους με προσδιορισμένες ιδιότητες.

Το δεοντολογικό πλαίσιο της συμβουλευτικής στηρίζεται στην προάσπιση των ατομικών δικαιωμάτων και επιλογών της συμβουλευόμενης και το σεβασμό των ανα-

γκών και των θεμάτων που προκύπτουν λόγω εθνικότητας, φύλου, τάξης, ηλικίας, θρησκείας και φυσικών ικανοτήτων. Έτσι, ακολουθεί τους εξής κανόνες:

- Οι σύμβουλοι δεν κάνουν καμία διάκριση μεταξύ των συμβουλευόμενων γυναικών με βάση την κοινωνική θέση ή καταγωγή, το μορφωτικό επίπεδο, την εθνική ταυτότητα, τις φυσικές ικανότητες ή το σεξουαλικό προσανατολισμό.
- Το απόρρητο των στοιχείων της συμβουλευόμενης τηρείται αυστηρά ως απαραίτητη βάση για τη σχέση εμπιστοσύνης μεταξύ συμβούλου και συμβουλευόμενης. Άλλωστε, αυτό ισχύει για κάθε είδος συμβουλευτικής. Η δημοσιοποίηση στοιχείων των φακέλων των συμβουλευόμενων δεν επιτρέπεται. Εξαιρέση μπορεί να αποτελεί μόνο η παρουσίαση κάποιων στοιχείων για ερευνητικούς, εποπτικούς ή εκπαιδευτικούς σκοπούς και μετά από ενημέρωση και γραπτή συναίνεση των γυναικών. Σε κάθε περίπτωση, η παράθεση ή η δημοσιοποίηση προσωπικών στοιχείων γίνεται με ιδιαίτερη προσοχή, τηρώντας την ανωνυμία των γυναικών, ώστε να μην είναι δυνατή η αναγνώρισή τους από τρίτους. Η τήρηση της δεοντολογίας ενισχύει την εμπιστοσύνη των γυναικών προς τα Σχέδια Δράσης.
- Η συνεργασία με τα ΜΜΕ για τη δημοσιοποίηση του Έργου των Σχεδίων Δράσης δεν περιλαμβάνει την προβολή συμβουλευόμενων γυναικών ή την παρουσίαση προσωπικών στοιχείων τους, που μπορεί να οδηγήσουν στην αναγνώρισή τους.
- Οι σύμβουλοι τηρούν αρχεία με στοιχεία από την υποδοχή και τις συναντήσεις με τις συμβουλευόμενες. Τα αρχεία αυτά θα πρέπει να κρατούνται σε ασφαλή χώρο, όπου δεν μπορούν να έχουν πρόσβαση τρίτα άτομα. Οι συμβουλευόμενες πρέπει να έχουν πρόσβαση στο προσωπικό τους αρχείο μετά από συνεννόηση με το/τη σύμβουλό τους. Είναι, όμως, απαραίτητο οι φάκελοι να οργανωθούν κατάλληλα και με όσο το δυνατόν περισσότερη ομοιογένεια, ανάλογα με τις υπηρεσίες που παρέχονται σε κάθε γυναίκα.
- Οι σύμβουλοι δεν αναλαμβάνουν ιδιωτικά περιπτώσεις γυναικών που έχουν απευθυνθεί στα συμβουλευτικά Κέντρα και δε συστήνουν συγκεκριμένους/-ες ελεύθερους/-ες επαγγελματίες στις συμβουλευόμενες.
- Το είδος, ο τρόπος, το επίπεδο και ο ρυθμός επικοινωνίας διαμορφώνονται ανάλογα με τις ικανότητες, τις προσωπικές απόψεις και τις προτιμήσεις της συμβουλευόμενης. Η γλώσσα πρέπει να είναι απλή και κατανοητή.
- Η αξιολόγηση και ανταπόκριση στα αιτήματα και τις ανάγκες των συμβουλευό-

μενων γυναικών θα πρέπει να είναι συνολική, αξιοποιώντας στο μέγιστο τις προσφερόμενες υπηρεσίες. Επίσης, οι υπηρεσίες αυτές θα πρέπει να σχεδιάζονται με γνώμονα τις ιδιαίτερες ανάγκες της κάθε συμβουλευόμενης, να είναι δηλαδή εξατομικευμένες.

- Οι πληροφορίες, και γενικότερα οι υπηρεσίες που παρέχονται, πρέπει να συμφωνούν με τις αρχές των ίσων ευκαιριών για τα δύο φύλα.

Οι παρεχόμενες **υπηρεσίες συμβουλευτικής** από τα Σχέδια Δράσης είναι οι παρακάτω:¹

Η **συμβουλευτική απασχόλησης** περιλαμβάνει υπηρεσίες που παρέχονται για θέματα εργασίας/απασχόλησης σε άνεργες, σε εργαζόμενες που επιθυμούν να επαναπροσανατολιστούν επαγγελματικά ή σε γυναίκες που ενδιαφέρονται για αυτο-απασχόληση (επιχειρηματικός σχεδιασμός, κ.λπ.).

Η **συμβουλευτική ψυχοκοινωνικής** στήριξης περιλαμβάνει υπηρεσίες που σχετίζονται με τα κοινωνικά/προσωπικά προβλήματα και τις περιόδους κρίσης της συμβουλευόμενης (π.χ. προβλήματα παιδιών, κακοποίηση, μονογονεϊκότητα, συζυγικά προβλήματα, διαζύγιο, γυναικολογικά προβλήματα, εμμηνόπαυση, φροντίδα ασθενούς ή ηλικιωμένου, πένθος, φτώχεια, απομόνωση, κ.λπ.). Επίσης, προσφέρεται σε σχέση με τις θρησκευτικές, εθνικές ή πολιτισμικές ιδιαιτερότητες της γυναίκας. Κατά τη συγκεκριμένη διαδικασία, τέλος, παρέχεται πληροφόρηση σε ζητήματα κοινωνικής, προνοιακής πολιτικής, καθώς και υποστήριξης μέσα στην κοινότητα.

Η **συμβουλευτική νομικής στήριξης** παρέχει ενημέρωση και στηρίζει την ενεργοποίηση της γυναίκας σε ό,τι αφορά τα νομικά της δικαιώματα και γενικότερα τις υποχρεώσεις της, τόσο στον εργασιακό όσο και τον προσωπικό και κοινωνικό της χώρο.

β. Συμβουλευτική προς την κοινότητα

Οι σύμβουλοι των Σχεδίων Δράσης καλούνται να διαδραματίσουν το διπλό ρόλο του/της συμβούλου και του/της εμπυχωτή/-τριας στις αναπτυξιακές διαδικασίες. Αφενός μεν αποτελούν τους βασικούς συντελεστές των διαδικασιών υποστήριξης των γυναικών σε ατομικό και ομαδικό επίπεδο και της πραγματοποίησης των στόχων της ολοκληρω-

1. Σημειώνεται ότι αυτά τα είδη συμβουλευτικής παρέχονται από τους/τις Συμβούλους Ολοκληρωμένης Παρέμβασης (Σ.Ο.Π.), είτε ατομικά ή ομαδικά, ανάλογα με τις ιδιαίτερες ανάγκες των γυναικών.

μένης παρέμβασης, μέσω των υπηρεσιών συμβουλευτικής προς τις γυναίκες, αφετέρου δε, ως εμπυχωτές/-τριες, καλούνται να υποστηρίξουν την τοπική τους κοινωνία στην υλοποίηση των αναπτυξιακών της στόχων, αλλά και τις γυναίκες, στο σύνολο τους, προκειμένου τελικά αυτές να κατακτήσουν το ρόλο τους σε αυτή, μέσω διαδικασιών κοινοτικής συμβουλευτικής.

Γενικά, λοιπόν, *ο/η Σύμβουλος Ολοκληρωμένης Παρέμβασης (Σ.Ο.Π.) ως εμπυχωτής καλείται να πραγματοποιεί* τα ακόλουθα:

- Είναι επαγγελματίας, με αποστολή και αντικείμενο εργασίας να υποστηρίξει τις τοπικές κοινωνίες και κυρίως να ενεργοποιεί τη σκέψη των γυναικών, ώστε να μπορούν να μπουν σε διαδικασίες ανάπτυξης.
- Ενεργεί ως υποστηρικτικός παράγοντας και βοηθά την τοπική κοινωνία να πραγματοποιήσει τους στόχους της.
- Προσδιορίζει τις εκπαιδευτικές ανάγκες στο πλαίσιο των στόχων της κοινότητας.
- Διαθέτει διοικητικές ικανότητες τόσο για την υλοποίηση συγκεκριμένων Σχεδίων όσο και για την κινητοποίηση των τοπικών κοινωνιών.
- Έρχεται σε επαφή με τοπικούς οργανισμούς και ενημερώνεται για ό,τι σχετίζεται με τη δράση τους.
- Βοηθά στην ανάπτυξη κοινών πρωτοβουλιών που καλύπτουν περισσότερες από μια κοινότητα.
- Έρχεται σε επαφή, σε τακτικά διαστήματα, με άλλες ομάδες εμπυχωτών/-τριών της περιοχής του/της και άλλων περιοχών, με στόχο την ανταλλαγή ιδεών και εμπειριών.
- Παρέχει τις υπηρεσίες του/της μέσω των υπάρχοντων φορέων που υλοποιούν τα Σχέδια Δράσης.

Σε αυτό το σημείο, πρέπει να σημειωθεί ότι ο/η σύμβουλος:

- Πρέπει να λειτουργεί στη βάση ενός προσυμφωνημένου πλαισίου παρεχόμενων υπηρεσιών.
- Πρέπει να λειτουργεί με βάση την αποτελεσματικότητα. Κριτήριο δηλαδή της δουλειάς του/της θα πρέπει να είναι αφενός μεν ο αριθμός των ατόμων/επιχειρηματιών στους οποίους παρέχει της υπηρεσίες του, αφετέρου δε ο αριθμός νέων δραστηριοτήτων οι οποίες αναπτύσσονται κατά τη διάρκεια της υλοποίησης του Έργου του.
- Αν και έχει μια τυπική έδρα δραστηριότητας και τυπικές υποχρεώσεις παρουσίας σε αυτή την έδρα, στην πραγματικότητα ο χώρος εργασίας του/της είναι το σύνολο της Περιφέρειάς του/της, άρα πρέπει να έχει και δυνατότητα μετακίνησης.

Οι κινητές μονάδες

Πρόκειται για κινητές μονάδες πληροφόρησης και συμβουλευτικής στήριξης γυναικών των ημιαστικών, νησιωτικών και αγροτικών περιοχών από Σ.Ο.Π. των Σχεδίων Δράσης, με εμπειρογνώμονες, ειδικούς/-ές επιστήμονες κ.ά., οι οποίοι/-ες παρέχουν στις γυναίκες τεχνογνωσία και στήριξη σε ένα πλαίσιο συστηματικής συνεργασίας με Γραφεία Ισότητας Δήμων, Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας, Συμβουλευτικά Κέντρα, κ.λπ.

Οι υπηρεσίες κοινοτικής πληροφόρησης

Οι υπηρεσίες αυτές αφορούν στα ακόλουθα: α) δημιουργία κοινωνικού διαλόγου για την προώθηση, την ανάπτυξη και τη συμβολή των γυναικών, β) παρέμβαση στην κοινότητα για την ευαισθητοποίηση του κοινού, με εκδηλώσεις, επιστημονικές ημερίδες, πληροφόρηση κ.λπ., και γ) συνεργασία με αντίστοιχες υπηρεσίες και φορείς για τη δημιουργία κοινωνικών υποστηρικτικών μηχανισμών, προκειμένου να εξασφαλιστεί εξειδικευμένη πληροφόρηση σε θέματα κοινωνικής πολιτικής (π.χ. κοινωνική ασφάλιση, επιδόματα, κ.λπ.).

Για να επιτευχθεί αυτό, χρειάζεται δραστηριοποίηση των Σχεδίων Δράσης σε πολλούς τομείς. Ειδικότερα, απαιτείται συνεργασία με την Τοπική Αυτοδιοίκηση, τις Περιφερειακές, Νομαρχιακές και Δημοτικές Επιτροπές Ισότητας, Επιμελητήρια, Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις, Συλλόγους/Συνδέσμους γυναικών κ.λπ., για την ευαισθητοποίηση του κοινωνικού συνόλου, με ανάληψη κοινών πρωτοβουλιών και συντονισμένη δράση για την αντιμετώπιση της ανεργίας και των ιδιαίτερων κοινωνικών προβλημάτων των γυναικών σε επίπεδο Περιφέρειας/Νομού.

Επιπλέον, απαραίτητη κρίνεται η υλοποίηση δράσεων πληροφόρησης/ευαισθητοποίησης της κοινής γνώμης, σχετικά με τα οικονομικά και κοινωνικά οφέλη από την πλήρη ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας, αλλά και την ταυτόχρονη αντιμετώπιση των κοινωνικών προβλημάτων ορισμένων ομάδων γυναικών. Τέτοιες δράσεις μπορούν να υλοποιηθούν με τις ακόλουθες ενέργειες:

- Διοργάνωση ημερίδων/συνεδρίων.
- Συλλογή, δημιουργία και διανομή έντυπου ενημερωτικού υλικού.
- Αναζήτηση και διάδοση πληροφοριών μέσω διαδικτύου.
- Ανακοινώσεις και δημοσιεύσεις στον τοπικό Τύπο και τα Μ.Μ.Ε.
- Δράσεις που έχουν άμεση σχέση με την παρέμβαση του Φορέα συνολικά στον πληθυσμό των κοινωνικά ευπαθών ομάδων.

- Ανάπτυξη δικτύων με επιχειρήσεις, φορείς, κ.ά.
- Ενεργοποίηση εθελοντών/-τριών.
- Ενεργή συμμετοχή στη διοργάνωση εκδηλώσεων κοινωνικού χαρακτήρα.
- Συμμετοχή των φορέων σε εθνικά και διεθνή δίκτυα.

Επιπλέον, οι δράσεις αυτές εντάσσονται στο πλαίσιο προβολής και προώθησης του Έργου και αφορούν στην ευαισθητοποίηση και κινητοποίηση των άμεσα ή έμμεσα εμπλεκόμενων μελών των ομάδων-στόχων, αλλά και λοιπών φορέων. Με τις ενέργειες αυτές, εξασφαλίζεται η ευρύτερη δυνατή συμμετοχή στις διαδικασίες υλοποίησης του Έργου τόσο των μελών των ομάδων-στόχων όσο και των εμπλεκόμενων στο ζήτημα της απασχόλησης και αυτο-απασχόλησης των γυναικών σε εθνικό και διεθνές επίπεδο.

γ. Συμβολή στην ανάπτυξη τοπικών αναπτυξιακών πολιτικών

Μέσα από τη δραστηριοποίηση των Σχεδίων Δράσης και τη συσσώρευση εμπειρίας και γνώσης για την περιοχή παρέμβασης και την ομάδα στόχο αλλά και για την αποτελεσματικότητα των υφιστάμενων πολιτικών και ενεργειών, επιτυγχάνεται η διαμόρφωση νέων και καινοτόμων τοπικών αναπτυξιακών πολιτικών και πολιτικών απασχόλησης, οι οποίες είναι ιδιαίτερα υποστηρικτικές για την ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας, κ.λπ.

Σημαντική, για τη συμβολή στην ανάπτυξη τοπικών αναπτυξιακών πολιτικών, θεωρείται η δημιουργία συστήματος καταγραφής και αποτύπωσης της Κοινοτικής Πληροφόρησης για την Ανάπτυξη των Τοπικών Αναπτυξιακών Πολιτικών των Σχεδίων Δράσεων. Έτσι, ο Συντονιστής Φορέας πρέπει να τηρεί φάκελο με τις ενέργειες των Δράσεων ευαισθητοποίησης και δημοσιότητας και, όπου είναι εφικτό, να αποδεικνύεται η υλοποίησή τους. Ενδεικτικά παρατίθενται τα ακόλουθα παραδείγματα:

- Στην περίπτωση ημερίδων, θα τηρείται αρχείο με τα στοιχεία των συμμετεχόντων/-ουσών και την υπογραφή τους.
- Στην περίπτωση έντυπου υλικού, θα τηρείται αρχείο με το αντίστοιχο υλικό.
- Στην περίπτωση δημοσιεύσεων στα ΜΜΕ, θα τηρείται αρχείο με όλες τις δημοσιεύσεις και ανακοινώσεις.
- Στην περίπτωση ενεργοποίησης εθελοντών/-τριών, θα τηρείται αναλυτική κατάσταση με τα στοιχεία τους.

Ο φάκελος δράσεων ευαισθητοποίησης προτείνεται να περιλαμβάνει τα παρακάτω:

- Συνεργασίες με στελέχη και φορείς του Ο.Α.Ε.Δ., της Περιφέρειας και της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, με σκοπό τη διεύρυνση και την ανταλλαγή πληροφοριών για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας σε τοπικό επίπεδο (αναλυτική περιγραφή).
- Ομάδες εργασίας με συμμετοχή των στελεχών των φορέων, με σκοπό τη συστηματική πληροφόρηση και ενημέρωση σε θέματα mainstreaming, και υπηρεσίες σε περιφερειακό επίπεδο (αναλυτική περιγραφή).
- Συναντήσεις ευαισθητοποίησης και κινητοποίησης φορέων, γυναικείων οργανώσεων και ατόμων, για την ανάληψη κοινών πρωτοβουλιών και την οργάνωση συντονισμένης δράσης για την αντιμετώπιση της ανεργίας και των ιδιαίτερων κοινωνικών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες (αναλυτική περιγραφή).
- Συνεργασίες με τους Ο.Τ.Α. για την παροχή από το Σχέδιο Δράσης πληροφόρησης και συμβουλευτικής γυναικών στους Δήμους, με στόχο την ανάληψη πρωτοβουλιών για την κάλυψη των τοπικών αναγκών και τη δημιουργία Γυναικείων Συνεταιρισμών και ατομικών επιχειρήσεων.

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ - ΦΟΡΜΑ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

Τύπος	Φορέας	Ημερομηνία	Θέμα	Αριθμός Συμμετεχόντων	Σχετική αλληλογραφία

1. Προβολή και δημοσιότητα:

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ - ΦΟΡΜΕΣ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

Είδος	Μέσο	Ημερ/νία	Θέμα	Περιεχόμενο	Στο αρχείο μας;

A/A	Δράση	Είδος	Ημ/νία	Τόπος	Αρ. Φακέλου

Στάδιο 3ο: Καταγραφή και ενσωμάτωση των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών (προφίλ) των εμπλεκομένων

Στο στάδιο αυτό δημιουργήθηκαν από τη Συντονιστική Ομάδα συστήματα καταγραφής για τα ειδικά χαρακτηριστικά τόσο των ωφελουμένων όσο και της κοινότητας.

α. Ωφελούμενη (ατομικός φάκελος)

Είναι σημαντικό στο στάδιο αυτό να υπάρχει ένα σύστημα καταγραφής της υλοποίησης του φυσικού αντικειμένου και ειδικότερα της πορείας της κάθε ωφελούμενης γυναίκας από την πρώτη συνάντηση με το/τη Σύμβουλο Ολοκληρωμένης Παρέμβασης μέχρι το τέλος της συμβουλευτικής διαδικασίας. Επίσης, πρέπει να γίνεται περιγραφή τόσο των ενεργειών της γυναίκας όσο και του/της Σ.Ο.Π., στην προσπάθειά του/της να την υποστηρίξει, και να δίνεται έμφαση στην αλλαγή ή μη που παρατηρήθηκε στη γυναίκα. Τέλος, είναι απαραίτητο να γίνεται λεπτομερής αναφορά στο τελικό αποτέλεσμα της συμβουλευτικής και στους παράγοντες που ευνόησαν ή δυσχέραναν την εφαρμογή του συμβουλευτικού πλάνου. Η διαδικασία καταγραφής και αποτύπωσης ολοκληρώνεται με το «συμβόλαιο δράσης», το οποίο αποτελεί μια διαδικασία αυτοδέσμευσης της γυναίκας, δηλαδή το σύνολο των βημάτων που καλείται να πραγματοποιήσει, προκειμένου να ενταχθεί στην αγορά εργασίας. Στο σύστημα καταγραφής ανήκει και το «ημερολόγιο ατομικών και ομαδικών συνεδριών», στο οποίο θα περιλαμβάνονται αναλυτικά τα ακόλουθα:

- Η ημερομηνία και η ώρα που πραγματοποιήθηκε η συνεδρία. Η χρονική διάρκεια της συνεδρίας ορίζεται στα σαράντα πέντε (45) λεπτά κατά μέσο όρο.
- Το ονοματεπώνυμο του στελέχους Σ.Ο.Π. που πραγματοποίησε τη συνεδρία. Το στέλεχος πρέπει να υπογράφει για κάθε συνεδρία που πραγματοποιεί.
- Το ονοματεπώνυμο της/των ωφελούμενης/-ων που παρακολούθησαν τη συνεδρία. Οι ωφελούμενες που παρακολουθούν τη συνεδρία πρέπει να υπογράφουν σε συγκεκριμένο παρουσιολόγιο. Τονίζεται ότι στην ομαδική συνεδρία δεν μπορούν να συμμετέχουν λιγότερα από τρία (3) και περισσότερα από δέκα (10) άτομα.

Τα πρωτότυπα στοιχεία θα υπάρχουν σε κάθε συνεργαζόμενο φορέα, αλλά πρέπει να έχει αντίγραφο και ο Συντονιστής Φορέας.

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΑΤΟΜΙΚΟΥ ΦΑΚΕΛΟΥ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΗΣ

Πρώτη Συνάντηση	
Ημερομηνία: Ώρα έναρξης: Ώρα λήξης:	Αριθμός Μητρώου:
Όνομα Συμβουλευόμενης:	
Όνομα Συμβούλου:	
Είδος Συμβουλευτικής:	
Παρατηρήσεις:	
Σημειώσεις του/της συμβούλου:	
Α) Περιγραφή του αιτήματος:	
Β) Περιγραφή της παρούσας κατάστασης (και αξιολόγησή της) από τη συμβουλευόμενη:	
Γ) Αναλυτική καταγραφή των μέχρι τώρα κινήσεων/δράσεων της συμβουλευόμενης. Σημείο εκκίνησης (εγγραφή σε μητρώο ΟΑΕΔ, μέθοδοι αναζήτησης εργασίας, κ.λπ.):	
Δ) Καταγραφή πρώτης εντύπωσης (feedback) από το/τη σύμβουλο (μη λεκτική επικοινωνία, επικοινωνιακές δεξιότητες, κ.λπ.). Πληροφόρηση, εκτίμηση και παρουσίαση της συμβατότητας των υπηρεσιών της Ολοκληρωμένης Παρέμβασης με το αίτημα της γυναίκας:	
Ε) Καταγραφή στόχων συμβουλευτικής (βραχυπρόθεσμοι και μακροπρόθεσμοι) και συμβόλαιο συνεργασίας. Καλό είναι να καταγραφούν τα εργαλεία που θα χρησιμοποιηθούν από το/τη σύμβουλο.	
Επόμενη Συνάντηση (ημερομηνία): Τι πρέπει να έχει κάνει η συμβουλευόμενη μέχρι την επόμενη συνάντηση:	Παραπομπή:
Ο/Η Σύμβουλος Απασχόλησης	
Υπογραφή	

Επαναλαμβανόμενη Συνάντηση

Ημερομηνία: Ώρα έναρξης: Ώρα λήξης:	Αριθμός Μητρώου:
Όνομα Συμβουλευόμενης:	
Όνομα Συμβούλου:	
Είδος Συμβουλευτικής:	Αριθμός επαναλαμβανόμενης συνάντησης:
Παρατηρήσεις:	
Σημειώσεις του/της συμβούλου:	
Α) Ενέργειες συμβουλευόμενης/εξελιξις από προηγούμενη συνάντηση	
Β) Διαδικασία Συμβουλευτικής: 1. Εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν (αν χρησιμοποιήθηκαν)	
2. Πληροφόρηση (παροχή πληροφοριών από το/τη σύμβουλο, περιληπτικά)	
3. Συζήτηση προβλημάτων/λύσεων (περιληπτικά)	
4. Συζήτηση δράσεων συμβουλευόμενης και παρακολούθηση μακροπρόθεσμων και βραχυπρόθεσμων στόχων	
Γ) Συνεργασία με τον/την Περιφερειακό/-ή Συντονιστή/-τρια και τον/την Επιστημονικό/-ή Σύμβουλο Κρατείται αρχείο όλων των εργαλείων που έχει συμπληρώσει η συμβουλευόμενη	
Επόμενη Συνάντηση (ημερομηνία): Τι πρέπει να έχει κάνει η συμβουλευόμενη μέχρι την επόμενη συνάντηση:	Παραπομπή:
Ο/Η Σύμβουλος Απασχόλησης	
Υπογραφή	

Κλείσιμο Φακέλου

Ημερομηνία συμπλήρωσης:

Συνολικός αριθμός συνεδριών:

Ημερομηνία έναρξης:

Ημερομηνία λήξης:

Αριθμός Μητρώου:
Όνομα Συμβουλευόμενης:
Όνομα Συμβούλου:
Είδος Συμβουλευτικής:
Παρατηρήσεις:

Στην Ενότητα αυτή γίνεται μια αρκετά αναλυτική περιγραφή της πορείας του συμβουλευτικού έργου και της συνεργασίας με τη γυναίκα. Ο/Η σύμβουλος αναφέρεται τόσο στις ενέργειες της γυναίκας όσο και στις δικές του/της προκειμένου να την υποστηρίξει. Δίνεται έμφαση στην αλλαγή ή μη που παρατηρήθηκε στη γυναίκα. Εδώ αναφέρονται και οι παραπομπές που έγιναν.

Επίσης, γίνεται λεπτομερής αναφορά στο τελικό αποτέλεσμα της συμβουλευτικής και στο Follow-up.

(Εδώ γίνεται η σύγκριση μεταξύ του Πλάνου Συμβουλευτικής και του τελικού αποτελέσματος και γίνεται αναφορά στους παράγοντες που ευνόησαν ή δυσχέραναν την εφαρμογή του). Επίσης, αναλύονται τα εμπόδια και οι ευκαιρίες που παρουσιάστηκαν στη διαδικασία συμβουλευτικής και γίνεται μια προσπάθεια απολογισμού του έργου του/της συμβούλου, της συμβουλευόμενης και της συνεργασίας τους.

* Σε μια ιδανική περίπτωση, ο φάκελος πρέπει να κλείνει όταν η συμβουλευόμενη φύγει οριστικά από το Κέντρο. Αν κάτι τέτοιο δεν είναι εφικτό -γιατί όλα τα είδη συμβουλευτικής δεν τελειώνουν παράλληλα- τότε κάθε σύμβουλος γράφει το δικό του/της κομμάτι για το είδος συμβουλευτικής το οποίο ολοκληρώθηκε.

Ο/Η τελευταίος/-α σύμβουλος που θα ολοκληρώσει τη συμβουλευτική με τη γυναίκα οφείλει να ενημερώσει τους/τις υπόλοιπους/-ες για την πορεία της και να γράψει σε συνεννόηση μαζί τους ένα σχόλιο για το πώς επωφελήθηκε η γυναίκα αυτή από τις υπηρεσίες του Σχεδίου Δράσης.

Τέλος, στο φάκελο της συμβουλευόμενης πρέπει να περιλαμβάνεται προφανώς το φύλλο υποδοχής, το συμβόλαιο δράσης, καθώς και η μετα-παρακολούθηση (follow up).

Ο/Η Σύμβουλος Απασχόλησης
Υπογραφή

Συμβόλαιο δράσης

Το συμβόλαιο δράσης αποτελεί ουσιαστικά το σύνολο των βημάτων που πρέπει να κάνει η γυναίκα, **μετά το τέλος της συμβουλευτικής διαδικασίας**, προκειμένου να ενταχθεί στην αγορά εργασίας. Είναι το επιστέγασμα της συμβουλευτικής διαδικασίας. Είναι μια διαδικασία αυτοδέσμευσης της γυναίκας ότι θα αξιοποιήσει το σύνολο των δυνατοτήτων που αναδείχθηκαν μέσα από τις παρεχόμενες υπηρεσίες της ολοκληρωμένης παρέμβασης. Με τη βοήθεια του παρακάτω υποδείγματος, ο/η σύμβουλος έχει τη δυνατότητα να παρακολουθεί, να καταγράφει τις ενέργειες της γυναίκας και να την υποστηρίζει σε όλη τη διάρκεια της υλοποίησης του σχεδίου, μέχρι την επίτευξη των συμφωνημένων στόχων. Συνιστάμε στο/τη σύμβουλο να έρχεται σε προσωπική επικοινωνία με τη συμβουλευόμενη κάθε δεκαπέντε (15) ημέρες, προκειμένου να ελέγχεται η πορεία υλοποίησης του Σχεδίου.

Ημερομηνία συμπλήρωσης: Ημερομηνία έναρξης: Ημερομηνία λήξης:	Αριθμός Μητρώου:
Όνομα Συμβουλευόμενης:	
Όνομα Συμβούλου:	
Είδος Συμβουλευτικής:	
Παρατηρήσεις:	
ΣΚΟΠΟΣ:	
Προαπαιτούμενα/προϋποθέσεις για την επίτευξη των στόχων:	Περιγραφή των προσωπικών στόχων της γυναίκας, που θα τη βοηθήσουν να ενταχθεί στην αγορά εργασίας:
Απασχόληση	
Απόκτηση ή και αναβάθμιση δεξιοτήτων και προσόντων	
Πληροφόρηση για ευκαιρίες στην περιφέρειά της	
Προετοιμασία του βιογραφικού της σημειώματος	
Προσέγγιση ενός συγκεκριμένου αριθμού εργασιακών χώρων σε συνεργασία με το/τη σύμβουλο	
Επίτευξη ενός συγκεκριμένου αριθμού συνεντεύξεων	
Αξιοποίηση προγραμμάτων	
Ένταξη στην αγορά εργασίας	
Αυτο-απασχόληση	
Απόκτηση ή και αναβάθμιση δεξιοτήτων και προσόντων	
Πληροφόρηση για ευκαιρίες στην περιφέρειά της	
Τελική επεξεργασία του επιχειρηματικού σχεδίου	
Προσέγγιση ενός συγκεκριμένου αριθμού φορέων για υποστήριξη του επιχειρηματικού σχεδίου (σε συνεργασία με το/τη σύμβουλο)	
Αξιοποίηση προγραμμάτων	
Έναρξη επιχειρηματικής δραστηριότητας	
Ημερομηνία έναρξης συμβολαίου:	
Ημερομηνία λήξης συμβολαίου:	
Συμφωνώ (υπογραφή συμβουλευόμενης):	
Υπογραφή του/της Συμβούλου:	

**ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΦΟΡΜΑ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗΣ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟΥ
ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΟΜΑΔΙΚΩΝ ΣΥΝΕΔΡΙΩΝ**

Θέμα συνεδρίας:						
A/A	Όνομα ωφελουμένων	Ημερομηνία	Ώρα	Όνομα συμβούλου	Υπογραφή ωφελουμένων	Παρατηρήσεις

Εκπαιδευτικό υλικό που χρησιμοποιήθηκε				
A/A	Τίτλος του εκπαιδευτικού υλικού	Συγγραφέας	Είδος (π.χ. έντυπα)	Παρατηρήσεις

β. Κοινότητα (έκθεση παρουσίασης Περιφέρειας)

Είναι βέβαια αυτονόητο ότι οι φορείς που συμπράττουν στα Σχέδια Δράσης δεν πραγματοποιούν μια περιστασιακή συνάντηση, αλλά αποτελούν ένα σταθερό Συντονιστικό Σχήμα που θα στηρίζει όλες τις πολιτικές που υλοποιούνται σε Εθνικό και Περιφερειακό Επίπεδο για την υποστήριξη των γυναικών στην αγορά εργασίας. Έτσι, τα Σχέδια Δράσης και οι Σ.Ο.Π. πρέπει να έχουν μια ολοκληρωμένη και ρεαλιστική εικόνα της περιοχής παρέμβασής τους. Αναγκαίο βήμα, λοιπόν, είναι η καταγραφή και αποτύπωση της περιοχής παρέμβασης, δηλαδή της αντίστοιχης Περιφέρειας. Το παρακάτω υπόδειγμα σχεδιάστηκε από το Μηχανισμό Διαχείρισης του Έργου του Επιστημονικού Συμβούλου ακριβώς για να εξυπηρετήσει τον προαναφερόμενο σκοπό.

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΕΚΘΕΣΗΣ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΒΟΡΕΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ

α) Γεωγραφικά στοιχεία

Η Περιφέρεια Βορείου Αιγαίου αποτελείται από τρεις νομούς: Λέσβου, Χίου και Σάμου, συνολικής έκτασης 3.836 τ.χλμ. και έχει ως έδρα τη Μυτιλήνη. Ο Νομός Λέσβου έχει έκταση 2.154 τ.χλμ., με κυριότερα νησιά τη Λέσβο, τη Λήμνο και τον Άγιο Ευστράτιο και περιλαμβάνει δέκα επτά (17) Δήμους και μία Κοινότητα. Ο Νομός Χίου έχει έκταση 904 τ.χλμ., με κυριότερα νησιά τη Χίο, τα Ψαρά και τις Οινούσες και περιλαμβάνει δέκα (10) Δήμους. Ο Νομός Σάμου έχει έκταση 778 τ.χλμ., με κυριότερα νησιά τη Σάμο, την Ικαρία και τους Φούρνους, και περιλαμβάνει οκτώ (8) Δήμους. Το ποσοστό των ορεινών εκτάσεων καλύπτει περίπου το 33,2% της συνολικής έκτασης της Περιφέρειας.

β) Δημογραφικά στοιχεία

Σε επίπεδο πληθυσμού (2001), η Περιφέρεια καταλαμβάνει την τελευταία θέση συγκριτικά με τις υπόλοιπες περιφέρειες της χώρας (1,9% του συνολικού πληθυσμού της Χώρας) (Πίνακας 1).

Πίνακας 1: Πληθυσμός και φυσική αύξηση πληθυσμού για το 2001 σε σχέση με Περιφέρειες/Νομούς Περιφέρειας

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ/ ΝΟΜΟΣ	Αριθμός κατοίκων	Κατάταξη	Φυσική Αύξηση Πληθυσμού	Κατάταξη
ΒΟΡΕΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	206.016	13	-3,74	13
Λέσβος	109.013	1	- 3,56	2
Χίος	53.408	2	- 2,69	3
Σάμος	43.595	3	- 5,45	1

Πηγή: All Media, Νομοί, έκδοση 2004

Παράλληλα, διαπιστώνεται τάση μείωσης του πληθυσμού, δεδομένου ότι (από στοιχεία του 2001 για το σύνολο της χώρας) στη συγκεκριμένη Περιφέρεια παρατηρείται η μεγαλύτερη φυσική μείωση του πληθυσμού² (3,74%). Σε επίπεδο νομών, η μεγαλύτερη μείωση εντοπίζεται στο νομό Σάμου (5,45%) (Πίνακας 1). Μεταξύ των απογραφών 1991 και 2001, ο πληθυσμός της αυξήθηκε 3,4% έναντι αύξησης 6,9% για το σύνολο χώρας. Οι δημογραφικές συνθήκες στα νησιά του Βορείου Αιγαίου παρουσιάζονται ιδιαίτερα δυσμενείς λόγω υπογεννητικότητας και μακροχρόνιας και έντονης δημογραφικής εξόδου, με μόνο ανασχετικό παράγοντα την πολύ μικρή εισροή πληθυσμού στην περίοδο 1981-1991.

γ) Κατανομή του πληθυσμού ανά φύλο, ηλικία & εκπαιδευτικό επίπεδο

Σε ό,τι αφορά την ηλικιακή διάρθρωση του πληθυσμού, διαπιστώνουμε ότι το 60,8% είναι ηλικίας άνω των 45 ετών. Το αντίστοιχο ποσοστό για το σύνολο της χώρας είναι 55,4% (Πίνακας 2).

Πίνακας 2: Κατανομή ανά ηλικία

	ΗΛΙΚΙΑ					
	15-19	20-24	25-29	30-44	45-64	65+
ΒΟΡΕΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	7,5	4,1	6,0	21,6	30,4	30,4
ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	6,5	7,4	7,5	23,2	30,0	25,4

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Β' τρίμηνο 2003

Οι γυναίκες ως ποσοστό του συνολικού πληθυσμού υπερτερούν (52,2%) σε σχέση με τους άντρες (47,8%) και τα αντίστοιχα ποσοστά κυμαίνονται σε ανάλογα επίπεδα με αυτά του συνόλου της χώρας (Πίνακας 3).

2. Διαφορά ανάμεσα στις γεννήσεις και τους θανάτους ανά 1000 κατοίκους.

Πίνακας 3: Κατανομή ανά φύλο & εκπαιδευτικό επίπεδο

	ΒΟΡΕΙΟ ΑΙΓΑΙΟ			ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ		
ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ
Χαμηλό*	45,6	54,4	100,0	45,9	54,1	100,0
Μέτριο**	52,6	47,4	100,0	50,1	49,9	100,0
Υψηλό***	50,5	49,5	100,0	51,6	48,4	100,0
Σύνολο	47,8	52,2	100,0	48,0	52,0	100,0
ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ
Χαμηλό	63,1	68,8	66,1	53,7	58,4	56,2
Μέτριο	25,7	21,1	23,3	27,7	25,5	26,5
Υψηλό	11,2	10,0	10,6	18,6	16,1	17,3
Σύνολο	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Γυμνάσιο, Δημοτικό, καθόλου σχολείο, **Απολυτήριο Μέσης εκπαίδευσης, ***ΤΕΙ, ΑΕΙ, φοίτηση σε ΑΕΙ, διδακτορικός ή μεταπτυχιακός τίτλος

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Β` τρίμηνο 2003

Η πλειοψηφία του πληθυσμού έχει χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο (66,1%). Τα σχετικά ποσοστά κυμαίνονται σε ανάλογα επίπεδα στις περισσότερες Περιφέρειες. Η διαφορά με τα αντίστοιχα ποσοστά για το σύνολο της χώρας οφείλεται στο ότι τα τελευταία διαμορφώνονται με βάση το υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο συγκεκριμένων πληθών περιφερειών (Αττική, Κεντρική Μακεδονία) (Πίνακας 3). Οι άνδρες με μέτριο και υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο υπερτερούν ελαφρά (36,9% του συνόλου των ανδρών) έναντι του αντίστοιχου ποσοστού των γυναικών (31,1% των γυναικών), όπως συμβαίνει και στο σύνολο της χώρας (Πίνακας 3).

δ) Οικονομικοί δείκτες

Σύμφωνα με πρόσφατα επικαιροποιημένα στοιχεία της Ε.Σ.Υ.Ε. (Περιφερειακοί Λογαριασμοί 2001-2003, Δελτίο Τύπου-Μάρτιος 2005),³ η Περιφέρεια Β. Αιγαίου παράγει το 1,9% του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος της Χώρας σε τρέχουσες τιμές, μια

3. Πρόκειται για τα προσωρινά στοιχεία για το 2001-2002 και τις εκτιμήσεις για το 2003.

από τις χαμηλότερες συμμετοχές (με χαμηλότερη μόνο αυτή των Ιονίων Νήσων).

Με το κατά κεφαλήν Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν (Α.Ε.Π.) να αποτελεί το 91,5% του μέσου όρου της χώρας και να ανέρχεται σε 11.709 ευρώ (στοιχεία για το 2002), η Περιφέρεια κατατάσσεται 8η στο σύνολο των Περιφερειών της χώρας (Πηγή: All Media, Νομοί, έκδοση 2004). Σε επίπεδο νομών, την υψηλότερη θέση φαίνεται να κατέχει ο νομός Λέσβου (18ος στο σύνολο της χώρας), με φτωχότερο της Χίου (36ος στο σύνολο της χώρας).

Ωστόσο, σύμφωνα με τις εκτιμήσεις, για το 2003 (Ε.Σ.Υ.Ε.: Περιφερειακοί Λογαριασμοί 2001-2003, Δελτίο Τύπου-Μάρτιος 2005)⁴ και τα αντίστοιχα στοιχεία της Περιφέρειας (www.northaegean.gr), η Περιφέρεια Β. Αιγαίου σημειώνει άνοδο στους αναπτυξιακούς δείκτες (μαζί με τη Στερεά Ελλάδα και την Κεντρική Μακεδονία). Το κατά κεφαλήν Α.Ε.Π. ανέρχεται σε 14.539 ευρώ, θέτοντάς την στην 4η θέση στο σύνολο των Περιφερειών της χώρας.

Η ποσοστιαία κατανομή του Ακαθάριστου Περιφερειακού Προϊόντος ανά νομό και κλάδο οικονομικής δραστηριότητας έχει ως εξής (στοιχεία 2001):

Πίνακας 4: Διάρθρωση του ΑΕΠ στην Περιφέρεια και ανά νομό το 2001

	Γεωργία % Α.Ε.Π.	Βιομηχανία % Α.Ε.Π.	Υπηρεσίες % Α.Ε.Π.
ΒΟΡΕΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	13,3	18,1	66,7
Λέσβος	15,2	22,7	62,2
Σάμος	12,3	12,7	75,0
Χίος	9,8	11,4	78,8

Πηγή: All Media, Νομοί, έκδοση 2004

Η κατανομή του Α.Ε.Π. ανά νομό φαίνεται να παρουσιάζει διαφοροποιήσεις. Ειδικότερα, στη Λέσβο διαπιστώνεται (συγκριτικά με τους δύο άλλους νομούς) μεγαλύτερη ανάπτυξη της αγροτικής παραγωγής και της βιομηχανίας. Αντίθετα, στη Σάμο και τη Χίο παρατηρούνται σχετικά μεγαλύτερα ποσοστά στον τομέα της παροχής υπηρεσιών.

4. Πρόκειται για τα προσωρινά στοιχεία για το 2001-2002 και τις εκτιμήσεις για το 2003.

ε) Τομείς παραγωγής

Η οικονομία και των τριών νομών στηρίζεται κατά κύριο λόγο στους τομείς της πρωτογενούς παραγωγής και της παροχής υπηρεσιών. Η Περιφέρεια Βορείου Αιγαίου χαρακτηρίζεται ως αγροτική περιοχή και ο αγροτικός τομέας κατέχει σημαντική θέση στην όλη παραγωγική διαδικασία. Χαρακτηρίζεται από την ύπαρξη δυναμικών κλάδων που διαφοροποιούνται από περιοχή σε περιοχή και με τους οποίους απασχολείται κατά παράδοση ο τοπικός πληθυσμός (ελαιοκαλλιέργεια, αμπελοκαλλιέργεια, μαστιχοκαλλιέργεια, ιχθυοκαλλιέργεια, αλιεία, κτηνοτροφία, παραδοσιακά συστήματα καλλιέργειας). Στις ιδιαίτερες εδαφικές και κλιματολογικές συνθήκες που χαρακτηρίζουν την κάθε Περιφέρεια οφείλεται η παραγωγή παραδοσιακών-βιολογικών προϊόντων καθώς και η δυνατότητα περαιτέρω ανάπτυξης της βιολογικής παραγωγής προϊόντων.

Η γεωργία δεν είναι εντατική. Η κτηνοτροφία είναι ποιμενική. Όλες οι δραστηριότητες του αγροτικού τομέα αφορούν στην ύπαιθρο που αποτελεί και το μεγαλύτερο κομμάτι της Περιφέρειας και στην οποία διακρίνεται η συνέχεια του κοινωνικού και οικονομικού ιστού, αλλά και μία σταθερότητα του οικολογικού ιστού. Υπάρχει ένα αδιατάρακτο φυσικό περιβάλλον με έντονη ποικιλομορφία τόσο στο σύνολο όσο και σε κάθε περιοχή ξεχωριστά. Αυτό συμπληρώνεται από το, σε γενικές γραμμές, αξιόλογο και καλά διατηρημένο οικιστικό, πολιτιστικό και ιστορικό περιβάλλον.

Ο τομέας της βιομηχανίας, της βιοτεχνίας και της μεταποίησης βρίσκεται σε χαμηλό επίπεδο ανάπτυξης σε όλους τους νομούς. Αυτό οφείλεται κυρίως στην έλλειψη πρώτων υλών, το υψηλό κόστος μεταφοράς από και προς την ηπειρωτική Ελλάδα και την έλλειψη τεχνογνωσίας στον τομέα της παραγωγής, αλλά ιδιαίτερα στον τομέα προώθησης των προϊόντων. Επιπλέον, παρατηρείται μια φθίνουσα πορεία της μεταποιητικής δραστηριότητας και μάλιστα σε μεταποιητικές δράσεις με παραδοσιακό χαρακτήρα.

Οι υπάρχουσες μικρομεσαίες επιχειρήσεις λειτουργούν σε οικογενειακή βάση και περιορίζονται σε δραστηριότητες, όπως: κεραμική, εξόρυξη και διάθεση αδρανών υλικών, λατομεία, κλάδος τροφίμων και ποτών, βυρσοδεψεία (Σάμος), επεξεργασία αγροτικών προϊόντων και προϊόντων επεξεργασίας ξύλου, προϊόντα οικοδομής, συνεργεία αυτοκινήτων, ελαιοτριβεία, δραστηριότητες, δηλαδή, που αναπτύσσονται με βάση την εκμετάλλευση μιας τοπικής ύλης ή τη συνέχεια της παράδοσης σε έναν συγκεκριμένο κλάδο, όπως η μαστίχα στη Χίο, η ελιά, η ελαιοκομία και η κεραμική στη Λέσβο, το αμπέλι στη Σάμο και τη Λήμνο. Ο τριτογενής τομέας σημειώνει, τις δύο τελευταίες

δεκαετίες, συνεχή αύξηση και ιδιαίτερα ο τουριστικός, ο οποίος παρουσιάζει σημαντική πρόοδο τα τελευταία χρόνια.

στ) Επενδύσεις

Σε ό,τι αφορά στις επενδύσεις, το Βόρειο Αιγαίο παρουσιάζει, συγκριτικά με τις λοιπές Περιφέρειες, χαμηλή κατά κεφαλή δαπάνη τόσο για επενδύσεις κατοικιών όσο και για επενδύσεις μετοχικών επιχειρήσεων. Στις επιχειρήσεις της Περιφέρειας αναλογούσε το 0,1% των **επενδύσεων** των βιομηχανικών επιχειρήσεων της χώρας την περίοδο 2000-2001, σύμφωνα με την Ετήσια Βιομηχανική Έρευνα της ΕΣΥΕ, οι οποίες το 2001 μειώθηκαν κατά 49% (www.economics.gr).

Σε επίπεδο νομών, η Σάμος παρουσιάζει, σε σχέση με τους υπόλοιπους νομούς, την υψηλότερη κατά κεφαλή δαπάνη για επενδύσεις σε κατοικίες, ενώ η Χίος την υψηλότερη για επενδύσεις μετοχικών επιχειρήσεων (πίνακας 5).

Πίνακας 5: Κατανομή των επενδύσεων κατά Περιφέρεια και Νομό

	Ιδιωτικές Επενδύσεις* σε κατοικίες σε ευρώ/κάτοικο	Επενδύσεις μετοχικών επιχειρήσεων* (απασχ. >10) σε κατοικίες σε ευρώ/κάτοικο
ΒΟΡΕΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	455.5	18.1
Λέσβος	353,8	9,7
Σάμος	590,8	0,0
Χίος	552,9	48,7

*στοιχεία για το 2001, **στοιχεία για το 2000

Πηγή: All Media, Νομοί, έκδοση 2004

ζ) Δομή αγοράς εργασίας⁵

Στην Περιφέρεια Βορείου Αιγαίου συγκεντρώνεται το χαμηλότερο ποσοστό των επιχειρήσεων του συνόλου της χώρας (2%). Το μεγαλύτερο ποσοστό των επιχειρήσεων είναι στον κλάδο «χονδρικό και λιανικό εμπόριο» (36,4%) και στον κλάδο «ξενοδοχεία και εστιατόρια» (18,8%), όπως στο σύνολο της χώρας. Θα πρέπει να σημειώσουμε, ωστόσο, ότι το ποσοστό στον κλάδο «ξενοδοχεία-εστιατόρια» παρουσιάζεται μικρότερο συγκριτικά με τις λοιπές νησιωτικές Περιφέρειες (34,4% Ιόνια Νησιά, 27,2% Νότιο Αιγαίο, 19,8% Κρήτη). Αντίθετα, ο αριθμός των επιχειρήσεων στον κλάδο της **μεταποίησης** είναι αναλογικά μεγαλύτερος (16,4%) σε σύγκριση με τις λοιπές Περιφέρειες της χώρας (Πίνακας 6).

Πίνακας 6: Κλαδική διάρθρωση των ιδιωτικών επιχειρήσεων στην Περιφέρεια και ανά νομό

	ΒΟΡΕΙΟ ΑΙΓΑΙΟ		ΛΕΣΒΟΣ		ΧΙΟΣ		ΣΑΜΟΣ	
	Αριθ.	%	Αριθ.	%	Αριθ.	%	Αριθ.	%
Μεταποιητικές Βιομηχανίες	2394	16,4	1581	21,9	625	18,0	188	4,7
Κατασκευές	1531	10,5	811	11,2	445	12,8	275	7,0
Χονδρικό/Λιανικό Εμπόριο	5325	36,4	2430	33,7	1641	47,3	1254	31,7
Ξενοδοχεία / Εστιατόρια	2752	18,8	1049	14,6	568	16,4	1135	28,7
Μεταφορές/ Αποθήκευση/ Επικοινωνίες	813	5,6	524	6,4	0	0,0	284	7,2
Διαχ. ακίνητης περιουσίας, εκμισθ., εμπορ.δραστηριότητας	1123	7,7	529	8,3	189	5,4	410	10,4
Άλλες δραστηριότητες υπέρ του κοινωνικού συνόλου	694	4,3	284	3,9	0	0,0	410	10,4
ΣΥΝΟΛΟ	14632	100	7208	100	3468	100	3956	100

Πηγή: Έρευνα πεδίου ΠΑΕΠ 2003

5. Τα στοιχεία και οι εκτιμήσεις που παρατίθενται για τις επιχειρήσεις είναι από την Έρευνα Πεδίου: «Ζήτηση Ειδικότητων & Δεξιοτήτων στην Ελληνική Αγορά Εργασίας – Έρευνα σε ιδιωτικές Επιχειρήσεις» που πραγματοποιήθηκε από το Παρατηρητήριο Απασχόλησης (2003).

Σχεδόν το 50% του συνολικού αριθμού επιχειρήσεων της Περιφέρειας εδρεύει στο νομό Λέσβου. Στο νομό Χίου, παρατηρείται, συγκριτικά με τους λοιπούς νομούς, το μεγαλύτερο ποσοστό εμπορικών επιχειρήσεων (47,3%), ενώ στο Νομό Σάμου η μεγαλύτερη επιχειρηματική δραστηριότητα στον κλάδο των ξενοδοχείων-εστιατορίων (28,7%) (Πίνακας 6).

Σε ό,τι αφορά το μέγεθος των επιχειρήσεων, κυριαρχεί το μικρό μέγεθος επιχείρησης (τζίρος μέχρι 0,1499 ευρώ) σε ποσοστό 87,7%, που είναι ανάλογο με τον μέσο όρο της χώρας. Η πλειοψηφία των επιχειρήσεων απασχολεί μέχρι και πέντε (5) απασχολούμενους/-ες (94,0%), όπως συμβαίνει και στο σύνολο της χώρας. Μειωμένο, ωστόσο, σε σχέση με τις λοιπές Περιφέρειες παρουσιάζεται το ποσοστό των μικρομεσαίων επιχειρήσεων (11-50 απασχολούμενων) που ανέρχεται μόλις στο 5%. Σύμφωνα με στοιχεία για την τριετία 2001-03, ο κύκλος εργασιών του μεγαλύτερου ποσοστού των επιχειρήσεων (45,3%) παραμένει σταθερός.

Ως σημαντικότερος προσδιοριστικός παράγοντας των επιλογών σχετικά με τις προσλήψεις και τις απολύσεις αναδεικνύονται από τις τοπικές επιχειρήσεις «τα οικονομικά δεδομένα της επιχείρησης» (σε ποσοστό 41,6% που είναι ιδιαίτερα υψηλό συγκριτικά με τις λοιπές Περιφέρειες), παρόλο που οι μισές επιχειρήσεις δηλώνουν ότι δεν έχουν προβεί σε προσλήψεις ή απολύσεις τη συγκεκριμένη τριετία.

Όσον αφορά στις αναπτυξιακές δυνατότητες επιμέρους κλάδων κατά νομό, διαπιστώνονται τα εξής:

- Στο νομό Λέσβου εμφανίζεται μια θετική πορεία για τους κλάδους της μεταποίησης, των κατασκευών και τη διαχείριση της ακίνητης περιουσίας σε αντίθεση με τους υπόλοιπους κλάδους που εμφανίζονται στάσιμοι.
- Στο νομό Χίου παρατηρείται μια στασιμότητα για αρκετούς κλάδους και χαμηλές προσδοκίες ανάπτυξης για δύο μόνο κλάδους (εμπόριο, μεταποίηση). Στο σύνολο της οικονομίας αλλά και στους επιμέρους κλάδους, η εικόνα των επιχειρήσεων του νομού είναι δυσμενέστερη συγκριτικά με το σύνολο της χώρας.
- Στο νομό Σάμου οι εκτιμήσεις είναι αισιόδοξες μόνο για τον κλάδο της μεταποίησης, ενώ είναι δυσοίωνες για τους υπόλοιπους κλάδους. Θα πρέπει βέβαια να επισημανθεί ότι ο δυναμικός κλάδος της μεταποίησης προσφέρει σχετικά λίγες θέσεις εργασίας. Οι πιο εύρωστοι κλάδοι του νομού, το εμπόριο και τα ξενοδοχεία-εστιατόρια, αντιμετωπίζουν αναδιάρθρωση και στασιμότητα, με αποτέλεσμα τη μικρή μόνο αναμενόμενη αύξηση της απασχόλησης. Επίσης,

αναμένεται μείωση της απασχόλησης σε όλες τις επιχειρήσεις του νομού στον κλάδο των κατασκευών, ενώ οι υπόλοιποι κλάδοι δραστηριότητας χαρακτηρίζονται από στασιμότητα.

θ) Απασχόληση

Η Περιφέρεια παρουσιάζει το χαμηλότερο ποσοστό οικονομικά ενεργού πληθυσμού στο σύνολο της χώρας (Πίνακας 7). Μόνο στην ηλικιακή κατηγορία 20-24 ετών, το ποσοστό του οικονομικά ενεργού πληθυσμού εμφανίζεται ιδιαίτερα υψηλό (71,8%) σε σχέση με το μέσο όρο της χώρας (56%).

Το ίδιο συμβαίνει και με το ποσοστό συμμετοχής του εργατικού δυναμικού του πληθυσμού σε ηλικία προς εργασία, που, τόσο σε σχέση με το σύνολο όσο και με το φύλο, είναι το χαμηλότερο μεταξύ των 13 Περιφερειών (Πίνακας 7). Ειδικά, το ποσοστό των μη ενεργών γυναικών, στο σύνολο των γυναικών, σε ηλικία προς εργασία εμφανίζεται ιδιαίτερα υψηλό αγγίζοντας το 60,2%.

Πίνακας 7: Στοιχεία για την απασχόληση στην Περιφέρεια

	Οικονομικά ενεργός Πληθυσμός	Οικονομικά μη ενεργός Πληθυσμός	Ποσοστό συμμετοχής		
			Άντρες	Γυναίκες	Σύνολο
Βόρειο Αιγαίο	40,3	59,7	73,7	39,8	56,9
Σύνολο Χώρας	49,0	51,0	77,2	51,1	63,9

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, β' τρίμηνο 2003

Το ποσοστό απασχόλησης (σε ηλικία προς εργασία: 15-64 ετών) κυμαίνεται στο 70,9% για τους άντρες και στο 39,8% για τις γυναίκες (52,9% στο σύνολο).

Πίνακας 8: Διάρθρωση απασχόλησης κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, κατά επαγγελματική ειδικότητα και κατά θέση στην επιχείρηση

Κλάδος δραστηριότητας	% απασχόληση	Επαγγελματική ειδικότητα	% απασχόληση	Θέση στην επιχείρηση	% απασχόληση
Γεωργία	15,95	Ανώτερα διοικητικά & διευθ. στελέχη	14,1	Αυτοαπασχολούμενοι/-ες με προσωπικό	7,5
Αλιεία	1,84				
Ορυχεία	0,15				
Μεταποίηση	6,60	Επιστημονικά, Καλλιτεχνικά	9,7	Αυτοαπασχολούμενοι/-ες χωρίς προσωπικό	35,9
Παροχή ηλεκτρικού	0,30				
Κατασκευές	11,35	Τεχνολόγοι	5,4	Μισθωτοί Βοηθοί στην οικογενειακή επιχείρηση	49,7
Χονδρικό/Λιανικό	16,87	Υπάλλ. γραφείου	8,1		
Ξενοδοχεία	9,66	Υπηρεσίες,	12,6		
Μεταφορές	9,51	Πωλητές	17,3		
Χρηματοπ. Οργ.	2,76	Γεωργοί, Κτηνοτρόφοι			
Διαχ. ακίνητης	2,90	Τεχνίτες			
Δημόσια Διοίκηση	7,95	Χειριστές	6,0		
Εκπαίδευση	7,67	Ανειδίκευτοι Εργάτες	7,0		
Υγεία	2,45	Μη δυνάμενοι να καταταγούν	1,37		
Άλλες δραστηριότητες	3,22				
Ιδιωτ. Νοικοκυριά	0,77				
ΣΥΝΟΛΟ	100,0	ΣΥΝΟΛΟ	100,0	ΣΥΝΟΛΟ	100,0

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, β` τρίμηνο 2003

Τα μεγαλύτερα ποσοστά απασχόλησης στην Περιφέρεια παρατηρούνται στο εμπόριο, τη γεωργία και τις κατασκευές, ενώ ακολουθούν οι κλάδοι των «ξενοδοχείων-εστιατορίων» και των «μεταφορών». Πολυπληθέστερα επαγγέλματα είναι αυτά του/της τεχνίτη/-τριας, του/της γεωργού-κτηνοτρόφου, του/της πωλητή/-τριας, των απασχολούμενων στην παροχή υπηρεσιών, καθώς και των ανώτερων διοικητικών και διευθυντικών στελεχών. Στο Βόρειο Αιγαίο συναντούμε αναλογικά περισσότερους/-ες αυτοαπασχολούμενους/-ες χωρίς προσωπικό σε σχέση με τις λοιπές Περιφέρειες της χώρας (με εξαίρεση την Πελοπόννησο) και σχετικά μικρότερο αριθμό μισθωτών από τον μέσο όρο της χώρας (59,7%) (Πίνακας 8).

Σε ό,τι αφορά την κατανομή της απασχόλησης κατά κλάδο και νομό, η Λέσβος διακρίνεται για το, σε σχέση με τους υπόλοιπους κλάδους, υψηλό ποσοστό απασχόλησης στη γεωργία, ενώ η Χίος έχει το υψηλότερο ποσοστό απασχόλησης στο εμπόριο. Η Σάμος διακρίνεται για το μέγεθος της απασχόλησης στον κλάδο «ξενοδοχεία-εστιατόρια». Ειδικότερα, για τον επιχειρηματικό τομέα, στις 14632 επιχειρήσεις της Περιφέρειας απασχολούνται 37650 εργαζόμενοι/-ες, εκ των οποίων το 68,2% είναι άνδρες και το 31,8% γυναίκες. Στο νομό Λέσβου παρατηρείται η μεγαλύτερη διαφορά στα ποσοστά απασχόλησης ανδρών και γυναικών (Πίνακας 9).

Πίνακας 9: Διάρθρωση της απασχόλησης των ιδιωτικών επιχειρήσεων κατά φύλο στην Περιφέρεια και ανά νομό

	ΒΟΡΕΙΟ ΑΙΓΑΙΟ		ΛΕΣΒΟΣ		ΧΙΟΣ		ΣΑΜΟΣ	
	Αριθ.	%	Αριθ.	%	Αριθ.	%	Αριθ.	%
Άνδρες	25665*	68,2	14558*	72,1	4690*	67,1	6417*	61,3
Γυναίκες	11985*	31,8	5634*	27,9	2300*	32,9	4051*	38,7
ΣΥΝΟΛΟ	37650	100	20192	100	6990	100	10468	100

*κατά προσέγγιση

Πηγή: Έρευνα πεδίου ΠΑΕΠ 2003

Στο σύνολο των νομών, οι γυναίκες εργαζόμενες σε ιδιωτικές επιχειρήσεις απασχολούνται συχνότερα στον κλάδο των «ξενοδοχείων-εστιατορίων» και του εμπορίου. Η ανάλυση των στοιχείων της παρούσας και προσδοκώμενης επαγγελματικής διάρθρω-

6. Εκτιμήσεις από την Έρευνα Πεδίου: «Ζήτηση Ειδικοτήτων & Δεξιοτήτων στην Ελληνική Αγορά Εργασίας – Έρευνα σε ιδιωτικές Επιχειρήσεις» που πραγματοποιήθηκε από το Παρατηρητήριο Απασχόλησης (2003).

σης της απασχόλησης, κατά νομό, δείχνει τα εξής:⁶

- Για το νομό Λέσβου αναμένεται μικρότερη αύξηση της απασχόλησης για τις περισσότερες επαγγελματικές κατηγορίες συγκριτικά με το σύνολο της χώρας, με εξαίρεση τις ειδικότητες χειριστών/-τριών μηχανών παραγωγής προϊόντων ξύλου και χαρτιού, των μεταλλωρύχων-λατόμων, των οδηγών μέσων μαζικής μεταφοράς, των πλανόδιων πωλητών/-τριών και των οικιακών βοηθών, οι οποίες στο Νομό Λέσβου αναμένεται να αυξηθούν με ρυθμούς σημαντικά υψηλότερους του εθνικού.
- Στο νομό Χίου, μόνο για τους/τις υπαλλήλους γραφείου αναμένεται αύξηση της απασχόλησης σε χρονικό ορίζοντα τριών (3) ετών.
- Για το νομό Σάμου αναμένεται μικρότερη αύξηση της απασχόλησης για τις περισσότερες επαγγελματικές κατηγορίες συγκριτικά με το σύνολο της χώρας, με εξαίρεση τις ειδικότητες των υπαλλήλων γραφείου αφενός, και των μηχανικών, συντηρητών/-τριών μηχανών αφετέρου, οι οποίες στο νομό Σάμου αναμένεται να αυξηθούν.

Η μερική απασχόληση⁷ στην Περιφέρεια αγγίζει το 4,6%, ποσοστό ανάλογο του μέσου όρου της χώρας. Περίπου το 46% της μερικής απασχόλησης αφορά ακούσια μερική απασχόληση (λόγω μη εύρεσης πλήρους απασχόλησης), ποσοστό που κρίνεται σχετικά υψηλό συγκριτικά με τις λοιπές Περιφέρειες. Η μερική απασχόληση των γυναικών είναι σχεδόν διπλάσια από αυτή των ανδρών.

Σύμφωνα με έρευνα πεδίου,⁸ που πραγματοποιήθηκε πρόσφατα στο σύνολο των νομών της Περιφέρειας, σε δείγμα 803 ατόμων, προκύπτουν τα εξής όσον αφορά στις μορφές απασχόλησης:

Το ποσοστό της πλήρους απασχόλησης κινείται σε ικανοποιητικά επίπεδα (64,1%) αλλά αφορά κυρίως στον ανδρικό πληθυσμό. Το αντίστοιχο ποσοστό για τις γυναίκες αγγίζει μόλις το 25,2%. Εξίσου χαμηλότερο από αυτό των ανδρών εμφανίζεται στη συγκεκριμένη έρευνα και το ποσοστό ημιαπασχόλησης των γυναικών (36,5% έναντι 63,5%). Ωστόσο, φαίνεται να υπάρχει σημαντική διαφορά στις μορφές ημιαπασχόλησης μεταξύ των δύο φύλων. Το ποσοστό της εποχικής ημιαπασχόλησης είναι υψηλότερο για τους άνδρες (69% έναντι 50% για τις γυναίκες), ενώ το ποσοστό της μερικής απασχό-

7. Στοιχεία ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, β' τρίμηνο 2003.

8. Έρευνα Πεδίου: «Τα χαρακτηριστικά της απασχόλησης και της ανεργίας στην Περιφέρεια του Β. Αιγαίου», Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Ιούλιος-Αύγουστος 2003.

λησης είναι σαφώς υψηλότερο στις γυναίκες (38% έναντι 17,2% στους άντρες).

Σε ό,τι αφορά τις ηλικιακές ομάδες, φαίνεται ότι η πλειοψηφία των ημιαπασχολούμενων είναι ηλικίας 21-25 ετών, ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό εποχικά απασχολούμενων βρίσκεται στις ηλικιακές ομάδες 46-50 ετών και 15-20 ετών.

1) Ανεργία

Σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΣΥΕ, η Περιφέρεια Βορείου Αιγαίου είναι η μικρότερη Περιφέρεια όσον αφορά στον πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας και έχει επίσης το μικρότερο αριθμό ανέργων. Στο σύνολο των ανέργων, το 2003, αντιμετώπιζε το δέκατο υψηλότερο ποσοστό ανεργίας (7,0%) μεταξύ των Περιφερειών της χώρας, το δωδέκατο για τους άνδρες και το ένατο για τις γυναίκες. Το ποσοστό ανεργίας των γυναικών στην Περιφέρεια (13,0%) είναι υπερδιπλάσιο αυτού των ανδρών (3,8%). Επιπλέον, όσον αφορά στη μακροχρόνια ανεργία, το Βόρειο Αιγαίο με ποσοστό 64,6% μακροχρόνιων ανέργων κατατάσσεται στην τέταρτη θέση μεταξύ των Περιφερειών της χώρας. Στις άνεργες γυναίκες το ποσοστό της μακροχρόνιας ανεργίας ανέρχεται σε 71% (πίνακας 10).

Πίνακας 10: Στοιχεία για την ανεργία στην Περιφέρεια (15-64 ετών)

	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες
Απασχολούμενοι	100,0%	67,5%	32,5%
Άνεργοι	100,0%	35,4%	64,6%
Μακροχρόνια άνεργοι	100,0%	29,1%	70,9%
Ποσοστό απασχόλησης σε ηλικία προς εργασία	52,9%	70,9%	34,7%
Ποσοστό ανεργίας στο εργατικό δυναμικό	7,0%	3,8%	13,0%
Ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας στο σύνολο των ανέργων	64,6%	53,0%	71,0%

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, β' τρίμηνο 2003

Αναφορικά με την εγγεγραμμένη ανεργία, μηχανογραφημένα στοιχεία από τον Ο.Α.Ε.Δ. υπάρχουν μόνο για το νομό Λέσβου.⁹ Τον Απρίλιο του 2004 στα μητρώα ανέργων του Ο.Α.Ε.Δ. στο νομό Λέσβου ήταν καταγεγραμμένα 5424 άτομα, εκ των οποίων το 34% άνδρες και 66% γυναίκες. Η συμμετοχή της εγγεγραμμένης ανεργίας του νομού στο σύνολο της χώρας, για την ίδια περίοδο, αποτελεί περίπου το 1% της συνολικής εγγεγραμμένης ανεργίας στην Ελλάδα. Από τον Ιούνιο του 2003 μέχρι τον Απρίλιο του 2004 φαίνεται να υπάρχει μια μικρή αύξηση της συμμετοχής της εγγεγραμμένης ανεργίας του νομού στο σύνολο της εγγεγραμμένης ανεργίας.

Όσον αφορά στις ηλικιακές ομάδες, φαίνεται ότι από την ανεργία πλήττονται περισσότερο οι άνδρες και, κυρίως, οι γυναίκες ηλικίας 21-25 ετών.¹⁰ Σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης, η ανεργία φαίνεται να πλήττει περισσότερο τους/τις αποφοίτους/-ες Γυμνασίου, Λυκείου και ΤΕΙ και σε μικρότερο βαθμό τους/τις αποφοίτους/-ες ΑΕΙ, ενώ οι απόφοιτοι/-ες δημοτικού και όσοι/-ες απογράφονται «χωρίς εκπαίδευση» φαίνεται να επηρεάζονται λιγότερο.

Η εποχική ανεργία αποτελεί καθοριστικό χαρακτηριστικό της Περιφέρειας στον τομέα του τουρισμού λόγω της σχετικά μικρής τουριστικής περιόδου και στον τομέα της γεωργίας λόγω των εφαρμοζόμενων μονοκαλλιεργειών. Είναι χαρακτηριστικό ότι, σε σχετική έρευνα πεδίου,¹¹ διαπιστώθηκε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των κατοίκων του Β. Αιγαίου δεν έχει συμμετάσχει σε Προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης, ενώ η αναντιστοιχία των εργασιακών δεξιοτήτων, που απαιτεί η αγορά εργασίας, σε σχέση με τα προσόντα των ανέργων εμφανίζεται ως ένας από τους σημαντικότερους λόγους αποκλεισμού από την αγορά εργασίας (μαζί με τις οικογενειακές ευθύνες και την έλλειψη προσφοράς θέσεων εργασίας).

ια) Προοπτικές και στόχοι ανάπτυξης

Η Περιφέρεια παρουσιάζει μια αναπτυξιακή δυναμική (σε σχέση με τους οικονομικούς δείκτες), χωρίς ωστόσο να δημιουργεί ακόμη θέσεις απασχόλησης (τάση αύξησης της ανεργίας μετά από σύντομη κάμψη το 2000). Αυτό ίσως οφείλεται στην ύπαρξη ενός αποτελεσματικού επιχειρηματικού πυρήνα που η συμβολή του δεν μπορεί να απο-

9. Πηγή: ΟΑΕΔ – Επεξεργασία ΠΑΕΠ ΑΕ.

10. Στοιχεία από την Έρευνα Πεδίου: «*Τα χαρακτηριστικά της απασχόλησης και της ανεργίας στην Περιφέρεια του Β. Αιγαίου*», Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Ιούλιος-Αύγουστος 2003.

11. Στο ίδιο.

τελέσει μοχλό ανάπτυξης, με αποτέλεσμα η αύξηση του εισοδήματος να συμβαδίζει τοπικά με την αύξηση της ανεργίας.

Η τάση συρρίκνωσης του πληθυσμού συνοδεύεται, επίσης, με την αποδυνάμωση των τοπικών κοινωνιών από τα δυναμικότερα στοιχεία τους, με αποτέλεσμα να τις καταστήσει αδύναμες να επωφεληθούν από τις παρουσιαζόμενες παρεμβατικές δυνατότητες ανάπτυξης. Η Περιφέρεια έχει μικρό αριθμό ανέργων, σε αναλογία με το μέγεθός της, αλλά πολύ υψηλό ποσοστό των ανέργων της παραμένουν σε αυτή την κατάσταση για διάστημα μεγαλύτερο των δώδεκα μηνών, ενώ η μακροχρόνια ανεργία πλήττει κυρίως τις γυναίκες. Προκύπτει, κατά συνέπεια, επιτακτική ανάγκη παρέμβασης για την υποστήριξη της γυναικείας απασχόλησης στην τοπική αγορά εργασίας.

Με βάση τα παραπάνω, ως γενικός αναπτυξιακός στόχος της Περιφέρειας για το 2000-06 τέθηκε η ανατροπή της τάσης για δημογραφική και οικονομική συρρίκνωση με τη βελτίωση της ελκυστικότητας και της ανταγωνιστικότητάς της. Η διαμόρφωση διακριτής ταυτότητας της Περιφέρειας με την ανάδειξη νέων πλεονεκτημάτων, ελκυστικών και ανταγωνιστικών (ποιότητα υπηρεσιών, προϊόντων, αλλά και πολιτισμού), συμβατών με τις συνθήκες που επικρατούν στο παγκοσμιοποιημένο οικονομικό σύστημα και με τις νέες αξίες που αναδύονται τον 21ο αιώνα, όπως η αειφορία και η ποιότητα ζωής, αποτελεί προϋπόθεση για την επίτευξη του στόχου (www.northaegean.gr).

Ο γενικός αυτός στόχος εξειδικεύεται στις παρακάτω κατευθύνσεις (Περιφερειακό Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Βορείου Αιγαίου):

- Τουριστική ανάπτυξη των εννέα νησιών της Περιφέρειας και βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών με την παράλληλη ανάδειξη των πολιτισμικών μνημείων και των αρχαιολογικών χώρων.
- Βελτίωση της ποιότητας ζωής και του περιβάλλοντος, με στόχο τη διατήρηση του πληθυσμού και κυρίως του νεανικού.
- Αγροτική ανάπτυξη και στήριξη επιλεγμένων παραγωγικών τομέων, με τη δημιουργία υποδομών και την υποστήριξη των δραστηριοτήτων που παρουσιάζουν συγκριτικά αποτελέσματα.
- Αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού, με τη βελτίωση των υποδομών στην εκπαίδευση και την κατάρτιση του εργατικού δυναμικού, με έμφαση σε ειδικότητες του τουριστικού τομέα.
- Ανάπτυξη των μικρομεσαίων επιχειρήσεων.
- Αξιοποίηση των κινήτρων που προσφέρει ο αναπτυξιακός νόμος.

Στάδιο 4ο: Εκτίμηση αναγκών και διαπραγμάτευση του ενδιαφέροντος των εμπλεκόμενων φορέων

Στο στάδιο αυτό επιδιώχθηκε η αφύπνιση και η κινητοποίηση των τοπικών κοινοτήτων, ώστε να εκδηλώσουν ενδιαφέρον για το Πρόγραμμα και να εμπλακούν δυναμικά σε αυτό. Παράλληλα, κρίθηκε σκόπιμη η συλλογή και η καταγραφή των αναγκών των Σχεδίων Δράσης (Εταίρων και Στελεχών). Οι πρακτικές που εφαρμόστηκαν ήταν οι ακόλουθες:

- Ημερίδες διάχυσης, ευαισθητοποίησης και πληροφόρησης στις τοπικές κοινότητες σε συνεργασία με τοπικούς φορείς.
- Παράλληλη συλλογή και καταγραφή αναγκών των Σχεδίων Δράσης (αλληλογραφία καταγραφής αιτημάτων).

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ: ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΥΣΗΣ

Διοργάνωση ημερίδων πληροφόρησης των φορέων για το Πρόγραμμα «Ολοκληρωμένες Παρεμβάσεις υπέρ των Γυναικών-5.3», σε συνεργασία με τις ΠΕΙ και τα παραρτήματα του Κ.Ε.Θ.Ι. Οι Ημερίδες υλοποιήθηκαν στα κέντρα των δεκατριών (13) Διοικητικών Περιφερειών:

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ
18.07.03	Ν. ΑΙΓΑΙΟΥ
24.07.03	ΙΟΝΙΩΝ ΝΗΣΩΝ
24.07.03	ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ
28.07.03	ΚΡΗΤΗΣ
29.07.03	Β. ΑΙΓΑΙΟΥ
29.08.03	ΗΠΕΙΡΟΥ
03.09.03	ΣΤΕΡΕΑΣ ΕΛΛΑΔΑΣ
27.08.03	ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
18.09.03	Δ. ΕΛΛΑΔΑΣ
04.09.03	ΑΝ. ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ ΘΡΑΚΗΣ
01.09.03	Δ. ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ
02.09.03	ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
16.09.03	ΑΤΤΙΚΗΣ
25.08.03	Ν. ΑΙΓΑΙΟΥ (2η)

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ: ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΑΝΑΓΚΩΝ ΤΩΝ ΣΧΕΔΙΩΝ ΔΡΑΣΗΣ

Άξονες ανίχνευσης αναγκών στελεχών και εταιρών
A. Αριθμός στελεχών ανά Έργο (A' και B')
B. Προφίλ, ιδιότητες, δυνατότητες στελεχών
Γ. Ανάγκες σε:
Υποδοχή
Συμβουλευτική
Ενημέρωση–ευαισθητοποίηση
Δικτύωση
Πληροφόρηση
Τεκμηρίωση
Αγορά εργασίας
Νέες τάσεις–νέα επαγγέλματα
Ευρωπαϊκά, Εθνικά, Περιφερειακά Προγράμματα Ανάπτυξης-Απασχόλησης

Στάδιο 5ο: Διατύπωση σκοπού και στόχων

Στο στάδιο αυτό τέθηκαν με σαφήνεια οι στόχοι του Προγράμματος οι οποίοι είναι:

- **Ωφελούμενη:** Ανάπτυξη και απόκτηση δεξιοτήτων, ένταξη σε βιώσιμες θέσεις απασχόλησης.
- **Κοινότητα:** Συμβολή στη δημιουργία αναπτυξιακού κλίματος στην τοπική κοινωνία, υποκίνηση δομών και δημιουργία υποστηρικτικών μηχανισμών.

α. Ωφελούμενη: Ανάπτυξη, απόκτηση δεξιοτήτων και ένταξη σε βιώσιμες θέσεις απασχόλησης

Η συμμετοχή των γυναικών στις διαδικασίες συμβουλευτικής, αλλά και στο σύνολο των δράσεων που αναπτύσσονται από τα Σχέδια Δράσης, αποτελεί ουσιαστικά μια εκπαιδευτική διαδικασία. Μέσα από αυτή, οι γυναίκες κινητοποιούνται, αυτενεργούν, βελτιώνουν τις κοινωνικές τους δεξιότητες, αυξάνουν την αυτοεκτίμηση και την αυτοπεποίθησή τους, ξεκαθαρίζουν τους στόχους και αυξάνουν τις επαγγελματικές τους φιλοδοξίες, βελτιώνοντας τις δεξιότητές τους με τη συνεχιζόμενη κατάρτιση, ώστε να μπορούν να διεκδικούν με απαίτηση θέσεις στην αγορά εργασίας.

Ένταξη γυναικών σε βιώσιμες θέσεις απασχόλησης

Η σχέση της Ολοκληρωμένης Παρέμβασης με την κάθε γυναίκα ολοκληρώνεται με την ένταξή της στην αγορά εργασίας (είτε ως απασχολούμενη, είτε ως αυτο-απασχολούμενη) και αναπτύσσεται με τη συνεχιζόμενη υποστήριξη, προκειμένου να βελτιώνει τη σχέση της σε αυτή.

Βέβαια, η ύπαρξη του Σχεδίου Δράσης δεν είναι από μόνη της ικανή για την αύξηση της απασχόλησης σε μια περιοχή. Όμως, η ολοκληρωμένη παρέμβαση (έτσι όπως έχει περιγραφεί μέχρι τώρα) δημιουργεί τις προϋποθέσεις αυτενέργειας των ίδιων των γυναικών και ενεργοποίησής τους στην κατεύθυνση δημιουργίας, από τις ίδιες ή από ομάδες, τέτοιων θέσεων εργασίας.

Αρκετοί φορείς, οι οποίοι συμμετέχουν στα Σχέδια Δράσης, διαθέτουν σημαντική εμπειρία από την οργάνωση και ανάπτυξη γυναικείων συνεταιρισμών, αλλά και ατομικών δραστηριοτήτων από γυναίκες σε περιοχές με έντονα προβλήματα ανεργίας. Κατά τη γνώμη μας, οι γυναικείοι συνεταιρισμοί είναι ένα καλό παράδειγμα ενεργοποίησης των γυναικών στην κατεύθυνση της δημιουργίας θέσεων εργασίας από τις ίδιες.

β. Κοινότητα: Συμβολή στη δημιουργία «αναπτυξιακού κλίματος» στην τοπική κοινωνία, υποκίνηση δομών και δημιουργία υποστηρικτικών μηχανισμών

Έχει αποδειχτεί ότι η ενεργοποίηση των γυναικών, ειδικότερα με τη δημιουργία και την ανάπτυξη συνεταιριστικών και άλλων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, συμβάλλει αρκετές φορές καταλυτικά στην ενίσχυση και δημιουργία ενός ευνοϊκού «αναπτυξιακού κλίματος» στην περιοχή.

Ο ρόλος και η σημασία του «παραδείγματος», αρκετές φορές, μπορούν να δώσουν ώθηση τόσο σε διαφορετικές ομάδες του τοπικού πληθυσμού όσο και ευρύτερα. Έτσι, σημαντικό καθήκον των Σχεδίων Δράσης είναι η διάχυση των επιτευγμάτων των γυναικών μέσα από μορφές συμβατές με τη φυσιογνωμία της περιοχής τους, καθώς και η ανάδειξη αυτών των επιτευγμάτων, όπως και η «κεφαλαιοποίηση» της εμπειρίας που αποκτάται κατά τη διαδικασία δημιουργίας του παραδείγματος. Από την άλλη, τα Σχέδια Δράσης καλούνται να συμμετάσχουν ουσιαστικά, καταθέτοντας την εμπειρία τους, στις γενικότερες αναπτυξιακές διεργασίες και ζυμώσεις που αναπτύσσονται στην περιοχή τους ή, όπου δεν υπάρχουν τέτοιες, καλούνται να τις δημιουργήσουν.

Για παράδειγμα, είναι ευρύτερα γνωστό και αποδεκτό ότι η αιτία για την τουριστική ανάπτυξη του Δήμου Πέτρας της Λέσβου ήταν η δημιουργία του γυναικείου συνεταιρισμού. Αντίστοιχες εμπειρίες έχουμε και από άλλες περιοχές (Πήλιο, Αγ. Αντώνιος Θεσσαλονίκης, κ.λπ.).

Υποκίνηση δομών και δημιουργία υποστηρικτικών μηχανισμών

Η γνώση για τους υπάρχοντες φορείς, εκτός από αυτούς που συμμετέχουν στα Σχέδια Δράσης, και η καταχώρησή τους, οι προσωπικές επαφές με πρόσωπα «κλειδιά», οι επισκέψεις στις διάφορες υπηρεσίες, οι εκδηλώσεις για τις δραστηριότητές μας, τα παιδαγωγικά σεμινάρια για διεπαγγελματικές ομάδες, οι κοινές συναντήσεις με άλλους φορείς που δρουν στην ίδια κοινότητα, οι παρεμβάσεις στην τοπική κοινωνία, η γνώση του νομικού πλαισίου, η χρήση των Μ.Μ.Ε. είναι απαραίτητα εργαλεία όχι μόνο για την κοινωνική ένταξη και την επίλυση των προβλημάτων των συμβουλευόμενων γυναικών, αλλά και για την επίτευξη του συνόλου των στόχων της ολοκληρωμένης παρέμβασης.

Τα Σχέδια Δράσης πρέπει να αναπτύξουν όλες εκείνες τις αναγκαίες σχέσεις με τους διάφορους φορείς έτσι, ώστε το σύνολό τους να λειτουργεί υποστηρικτικά στους στόχους του Σχεδίου.

Συμβολή στην ανάπτυξη τοπικών αναπτυξιακών πολιτικών

Οι φορείς που συμπράττουν στα Σχέδια Δράσης δεν είναι ευκαιριακοί, αλλά αποτελούν ένα σταθερό Συντονιστικό Σχήμα και σημείο αναφοράς, που θα στηρίζει όλες τις προς υλοποίηση πολιτικές σε εθνικό και Περιφερειακό Επίπεδο για την υποστήριξη των γυναικών στην αγορά εργασίας, κάτι για το οποίο άλλωστε θα αξιολογηθούν με την ολοκλήρωση των συμβατικών υποχρεώσεών τους προς το Πρόγραμμα. Εδώ κρίνεται πρόσφορη η συνεργασία με τους/τις Υπεύθυνους/-ες Ισότητας στις Ε.Υ.Δ. των Περιφερειών και των εκπροσώπων της Γ.Γ.Ι. στις Επιτροπές Παρακολούθησης.

Στάδιο 6ο: Ορισμός κριτηρίων επιτυχίας του Έργου

Στο στάδιο αυτό οριστικοποιήθηκαν οι δείκτες/κριτήρια, που αφορούν τόσο στις ωφελούμενες ατομικά όσο και τις τοπικές κοινότητες, βάσει των οποίων εποπτεύεται η υλοποίηση του Έργου. Οι δείκτες αυτοί είναι οι ακόλουθοι:

- Τοποθέτηση γυναικών στην αγορά εργασίας,
- Αξιοποίηση υφιστάμενων κεντρικών και τοπικών δράσεων για ένταξη των επωφελούμενων στην αγορά εργασίας,
- Συμβολή στην εδραίωση μιας αναπτυξιακής συναντίληψης για την τοπική κοινωνία και τη θέση των γυναικών σε αυτή.

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑΤΑ ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΤΙΚΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

α. Τοποθέτηση γυναικών στην αγορά εργασίας και αξιοποίηση υφιστάμενων κεντρικών και τοπικών δράσεων για ένταξη στην αγορά εργασίας

Συμβουλευτική για την Απασχόληση

Υπηρεσίες συμβουλευτικής για την απασχόληση ζήτησαν ... γυναίκες. Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζουμε αναλυτικά τις παραπομπές που κάναμε σε κάθε επιμέρους δράση:

	Συνεχιζόμενη κατάρτιση	Εναλλασσόμενη κατάρτιση	Stage	ΝΘΕ	Άλλη επιλογή
Αριθμητικά					
Ποσοστό					

Συνεχιζόμενη κατάρτιση

Από τις ... γυναίκες, οι οποίες προσανατολίστηκαν στη συνεχιζόμενη κατάρτιση από τα ΚΕΚ, είχαμε τις παρακάτω παραπομπές (ανά θεματικό αντικείμενο):

Θεματικό αντικείμενο	Αριθμός	Παρατηρήσεις
Περιβάλλον		
Υγεία - Πρόνοια		
Πολιτισμός, Αθλητισμός, ΜΜΕ		
Οικονομία - Διοίκηση		
Πληροφορική		
Τουρισμός - Υπηρεσίες		
Αγροτικά		
Τεχνικά - μεταφορές		

Εναλλασσόμενη κατάρτιση

Από τις ... γυναίκες, οι οποίες παραπέμφθηκαν στο σύστημα της εναλλασσόμενης κατάρτισης, είχαμε τις παρακάτω παραπομπές (ανά ειδικότητες και ΚΕΚ). Σημειώνουμε ότι, από το σύνολο των παραπομπών για κάθε πρόγραμμα, επιλέχθηκαν να το παρακολουθήσουν οι μισές.

Θεματικό αντικείμενο	Αριθμός	Παρατηρήσεις
ΚΕΚ ...		
Εξυπηρέτηση πελατών από απόσταση		
Πωλητών λιανικού εμπορίου		
ΚΕΚ ...		
Ζαχαροπλαστών		
Κοπτικής - ραπτικής		
Μαγειρικής		
Βοηθών μηχανογραφημένου λογιστηρίου		
Υπαλλήλων ναυτιλιακών εταιρειών		
ΚΕΚ ...		
Πωλητών λιανικού εμπορίου		
Βοηθών μηχανογραφημένου λογιστηρίου		
Υπαλλήλων γραφείου με τη χρήση νέων τεχνολογιών		
Ζαχαροπλαστών		

Stage

Από τις ... γυναίκες, οι οποίες παραπέμφθηκαν στο STAGE, είχαμε τα παρακάτω αποτελέσματα κατά κλάδο επαγγελματιών:

Κλάδος επαγγελματιών	Αριθμός	Παρατηρήσεις
Μεταποιητικές Βιομηχανίες		
Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο, κ.λπ.		
Ξενοδοχεία και Εστιατόρια		
Μεταφορές, Αποθηκείσεις και Επικοινωνίες		

ΝΘΕ

Από τις ... γυναίκες, οι οποίες παραπέμφθηκαν στις ΝΘΕ, είχαμε τα παρακάτω αποτελέσματα κατά κλάδο επαγγελματιών:

Κλάδος επαγγελματών	Αριθμός	Παρατηρήσεις
Μεταποιητικές Βιομηχανίες		
Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο, κ.λπ.		
Ξενοδοχεία και Εστιατόρια		
Μεταφορές, Αποθηκεύσεις και Επικοινωνίες		
Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί		
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας, Εκμισθώσεις		
Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών		

Άλλη επιλογή

... γυναίκες επέλεξαν να ακολουθήσουν άλλες επιλογές, όπως φαίνεται στον παρακάτω πίνακα:

	Αριθμός	Παρατηρήσεις
Εύρεση εργασίας μέσω ΟΑΕΔ		
Αυθόρμητη υποψηφιότητα		
Απάντηση σε αγγελίες		
Εύρεση εργασίας από γνωστούς και φίλους		
Αυτο-απασχόληση/επιχειρηματικότητα		
Δεν υπάρχει σχετική πληροφορία		

Συμβουλευτική για την αυτο-απασχόληση/επιχειρηματικότητα

Αίτημα για αυτο-απασχόληση/επιχειρηματικότητα εξέφρασαν συνολικά ... γυναίκες. Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζουμε αναλυτικά τα αποτελέσματα της πορείας αυτών των γυναικών:

	NEE	Γυναικεία επιχειρηματικότητα	ΟΠΑΑΧ	Leader +	Άλλη επιλογή
Αριθμητικά					
Ποσοστό					

NEE

Από τις ... γυναίκες, οι οποίες έκαναν χρήση του προγράμματος NEE, παρατηρούνται τα παρακάτω ανά κλάδο επαγγελματών:

Κλάδος επαγγελματών	Αριθμός	Παρατηρήσεις
Μεταποιητικές Βιομηχανίες		
Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο, κ.λπ.		
Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών		

Γυναικεία και Νεανική επιχειρηματικότητα (ΕΟΜΜΕΧ)

Από τις ... γυναίκες, οι οποίες έκαναν χρήση του προγράμματος, παρατηρούνται τα παρακάτω:

Αντικείμενο δραστηριότητας	Αριθμός που υπέβαλε φάκελο υποψηφιότητας	Έγκριση	Παρατηρήσεις
Μεταποίηση			
Βρεφονηπιακοί και παιδικοί σταθμοί, Παιδότοποι			
Τροφοδοσία με τρόφιμα (Catering)			
Ανάπτυξη εφαρμογών λογισμικού			
Διαφήμιση			
Φωτογραφικές δραστηριότητες			
Οργάνωση περιοδικών εμπορικών εκθέσεων και συνεδρίων			
Στούντιο επεξεργασίας ήχου & εικόνας - Ηχογραφήσεις			
Πλυντήριο-Στεγνοκαθαριστήρια			

ΟΠΑΑΧ

Αντικείμενο δραστηριότητας	Αριθμός που υπέβαλε φάκελο υποψηφιότητας	Έγκριση	Παρατηρήσεις

Leader +

Αντικείμενο δραστηριότητας	Αριθμός που υπέβαλε φάκελο υποψηφιότητας	Έγκριση	Παρατηρήσεις

Άλλη επιλογή

... γυναίκες επέλεξαν να ακολουθήσουν άλλες επιλογές, όπως φαίνεται στον παρακάτω πίνακα:

	Αριθμός	Παρατηρήσεις
Ξεκίνησαν επιχειρηματική δραστηριότητα/αυτοαπασχόληση, χωρίς να ενταχθούν σε πρόγραμμα		
Παραπομπή στην απασχόληση		

β. Συμβολή στην εδραίωση μιας αναπτυξιακής «συν-αντίληψης» στην τοπική κοινωνία και της θέσης των γυναικών σε αυτή

Τύπος	Φορέας	Ημερομηνία	Θέμα	Αριθμός Συμμετεχόντων	Σχετική Αλληλογραφία

γ. Δημιουργία τοπικών συμπράξεων που υποστηρίζουν την «συν-αντίληψη»

Τύπος	Φορέας	Ημερομηνία	Θέμα	Αριθμός Συμμετεχόντων	Σχετική Αλληλογραφία

δ. Εκπόνηση ή συμβολή στην εκπόνηση τοπικών αναπτυξιακών πολιτικών

Τύπος	Φορέας	Ημερομηνία	Θέμα	Αριθμός Συμμετεχόντων	Σχετική Αλληλογραφία

Στάδιο 7ο: Μεταφορά τεχνογνωσίας και εμπειρίας: Πρόγραμμα και χρονοδιάγραμμα εκπαίδευσης

Στο στάδιο αυτό, καταγράφηκαν οι εκπαιδευτικές ανάγκες και αναπτύχθηκαν εκπαιδευτικές παρεμβάσεις για την εκπαίδευση των συμβούλων των Σχεδίων Δράσης στη μεθοδολογία Κ.Ε.Θ.Ι. Πιο ειδικά, κατά το στάδιο αυτό πραγματοποιήθηκε:

- Σχεδιασμός εκπαιδευτικών διαδικασιών-χρονοδιάγραμμα εκπαίδευσης.
- Συστηματική και διαρκής ανάπτυξη στελεχών των Σχεδίων Δράσης.

Μέσω των ενεργειών αυτών, η Συντονιστική Ομάδα: α) έδωσε τον ορισμό της Ολοκληρωμένης Παρέμβασης, β) διατύπωσε μετρήσιμους στόχους, γ) όρισε κινήσεις και τρόπους υλοποίησης, μέσω εξειδικευμένης μεθοδολογίας, με κριτήριο το φύλο, και δ) διαμόρφωσε το σύστημα αξιολόγησης του Έργου μέσω συγκεκριμένων δεικτών.

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΕΩΝ Κ.Ε.Θ.Ι. ΣΕ ΣΧΕΔΙΑ ΔΡΑΣΗΣ¹²

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	
		ΗΜ/ΝΙΑ	ΤΟΠΟΣ
ΑΝΑΤΟΛΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ ΘΡΑΚΗ	ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΜΠΡΟΣΤΑ	20-24/11/04	ΚΟΜΟΤΗΝΗ
		09-10/09/05	ΚΑΒΑΛΑ
ΑΤΤΙΚΗ (Α)	ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΗ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ ΥΠΕΡ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΤΩΝ ΝΟΜΩΝ ΑΘΗΝΩΝ & ΑΝΑΤΟΛΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ	14-15/04/05	ΑΘΗΝΑ
		09/05/05	ΑΘΗΝΑ
ΑΤΤΙΚΗ (Β)	ΠΕΡΣΕ-ΦΩΝΗ	10-11 & 16/03/05	ΑΘΗΝΑ
		10/10/05	ΑΘΗΝΑ
ΑΤΤΙΚΗ (Γ)	ΙΣΕΣ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ	24, 25 & 27/05	ΑΘΗΝΑ
		14/06/2005	ΑΘΗΝΑ
		29/06/2005	ΑΘΗΝΑ
		22-23/09/05	ΑΘΗΝΑ
ΒΟΡΕΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΥΠΕΡ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟ Β. ΑΙΓΑΙΟ	05-07/11/04	ΣΥΡΟΣ
		17-19/02/05	ΜΥΤΙΛΗΝΗ
		17-18/07/05	ΜΥΤΙΛΗΝΗ
ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ	ΕΓΡΗΓΟΡΣΗ	22-23/10/04	ΠΑΤΡΑ
		28-29/01/05	ΠΑΤΡΑ
		01 & 02/04/05	ΠΑΤΡΑ
ΔΥΤΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΤΗΣ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ ΜΠΡΟΣΤΑ ΣΕ ΜΙΑ ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΗ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ	08-09/09/05	ΠΑΤΡΑ
		02-05/03/05	ΘΕΣ/ΝΙΚΗ
ΗΠΕΙΡΟΣ	ΔΙΚΤΥΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΗΠΕΙΡΟΥ	16-19/05/05	ΘΕΣ/ΝΙΚΗ
		01-03/11/04	ΓΙΑΝΝΕΝΑ
		10/02/05	ΓΙΑΝΝΕΝΑ
		03/06/05	ΓΙΑΝΝΕΝΑ
		31/10/05	ΓΙΑΝΝΕΝΑ

12. Τελευταία επικαιροποίηση: 19/12/2005.

ΘΕΣΣΑΛΙΑ	ΘΕΣ.ΙΣ.NET	17-19/11/04	ΒΟΛΟΣ
		20-22/04/05	ΤΡΙΚΑΛΑ
		05/05/05	ΒΟΛΟΣ
		17/05/05	ΒΟΛΟΣ
		16-17/06/05	ΒΟΛΟΣ
ΙΟΝΙΑ ΝΗΣΙΑ	ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΥΠΕΡ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ	12-13/11/04	ΛΕΥΚΑΔΑ
		01-03/04/05	ΚΕΦ/ΝΙΑ
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ (Α)	ΑΡΙΑΔΝΗ	06-08/04/05	ΘΕΣ/ΝΙΚΗ
		10/05/05	ΘΕΣ/ΝΙΚΗ
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ (Β)	ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΔΥΝΑΜΗ	02-05/03/05	ΘΕΣ/ΝΙΚΗ
		16-19/05/05	ΘΕΣ/ΝΙΚΗ
		26 & 28/07/05	ΘΕΣ/ΝΙΚΗ
ΚΡΗΤΗ	ΙΣΟΚΡΑΤΙΑ	29 & 30/01/05	ΗΡΑΚΛΕΙΟ
		31/01/05 & 01/02/05	ΡΕΘΥΜΝΟ
		30-31/05/05	ΗΡΑΚΛΕΙΟ
		01-02/06/05	ΡΕΘΥΜΝΟ
		22/09/05	ΡΕΘΥΜΝΟ
ΝΟΤΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	ΙΣΟΤΙΜΗ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	05-07/11/04	ΣΥΡΟΣ
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΣ	ΣΧΕΔΙΟ ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΗΣ ΠΑΡΕΜΒΑ- ΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟ- ΜΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΝΤΑΞΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟ	29-31/08/05	ΤΡΙΠΟΛΗ
		20/10/05	ΚΟΡΙΝΘΟΣ
		10-11/11/05	ΚΑΛΑΜΑΤΑ
ΣΤΕΡΕΑ ΕΛΛΑΔΑ (Α)	ΓΡΑΜΜΗ ΙΣΟΤΗΤΑΣ	18-19/03/05	ΛΙΒΑΔΕΙΑ
ΣΤΕΡΕΑ ΕΛΛΑΔΑ (Β)	Η ΣΤΕΡΕΑ ΕΛΛΑΔΑ ΥΠΕΡ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ	06-08/12/04	ΛΑΜΙΑ
		07/11/05	ΛΑΜΙΑ
		08/12/05	ΛΑΜΙΑ

2.2. Επίβλεψη και παρακολούθηση των ενεργειών των Περιφερειακών Συντονιστών/-τριών για τη διασφάλιση της σωστής υλοποίησης του Μέτρου και αποτελεσματικής αντιμετώπισης των προβλημάτων κατά την πορεία εφαρμογής

Σε αυτό το στάδιο είναι απαραίτητη η ανάπτυξη συστήματος επίβλεψης και παρακολούθησης των ενεργειών των Περιφερειακών Συντονιστών/-τριών από τη Συντονιστική Ομάδα, αφού αποτυπωθεί προηγουμένως ο ρόλος τους, η περιγραφή της θέσης τους, τα καθήκοντά τους και τελικά η σκιαγράφιση του προφίλ τους.

Η δράση των Περιφερειακών Συντονιστών/-τριών, βάσει της περιγραφής της θέσης τους, παρακολουθείται από τη Συντονιστική Ομάδα σε μηνιαία βάση, μέσω εξειδικευμένης μεθοδολογίας του Κ.Ε.Θ.Ι., όπως αυτή παρατίθεται στα παρακάτω έγγραφα.

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑΤΑ ΕΠΟΠΤΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ Π.Σ. ΑΠΟΤΥΠΩΣΗ ΤΟΥ ΡΟΛΟΥ ΤΟΥ/ΤΗΣ

Περιγραφή θέσης Περιφερειακού Συντονιστή/-τριας

1. Τίτλος θέσης εργασίας: Περιφερειακός/-ή Συντονιστής/-τρια Κ.Ε.Θ.Ι.

2. Σκοπός θέσης:

Η παρακολούθηση της εφαρμογής του Οδηγού Εφαρμογής (εισροές, διαδικασίες, εκροές) από τα Σ.Δ. και η μεταφορά της φιλοσοφίας του Κ.Ε.Θ.Ι. για το Πρόγραμμα. Όταν ο/η Περιφερειακός/-ή Συντονιστής/-τρια διαπιστώνει αποκλίσεις από τον Ο.Ε., έχει υποχρέωση να προτείνει τρόπους αντιμετώπισης και να αναδεικνύει τις καλές πρακτικές ενός Σ.Δ. μόλις τις διαπιστώσει. Είναι το σημείο αναφοράς του Κ.Ε.Θ.Ι. για το Σ.Δ. και λειτουργεί συμβουλευτικά για θέματα που αφορούν στην υλοποίηση του φυσικού αντικείμενου με την υποστήριξη της Συντονιστικής Ομάδας.

3. Καθήκοντα:

Συλλογή στοιχείων για Περιφέρεια

- Περιφερειακές/Κλαδικές μελέτες για τη διάρθρωση της τοπικής οικονομίας (κλάδοι, δραστηριότητες, αριθμός και μέγεθος επιχειρήσεων).
- Ειδικά χαρακτηριστικά της τοπικής οικονομικής δραστηριότητας (τοπικά προϊόντα, συγκριτικά πλεονεκτήματα, κ.ά.).
- Πολιτισμικό πλαίσιο (έθιμα, τοπικές παραδόσεις, κ.λπ.) και εκτίμηση για τη θέση των γυναικών στην τοπική κοινωνία.

Παραδοτέα: Σύντομες εκθέσεις (3-5 σελίδες) με τις παραπάνω θεματικές προς τη Σ.Ο., καθώς και συλλογή Βιβλιογραφίας ή άλλου υλικού, π.χ. συνεντεύξεις, αναφορές συναντήσεων, σχετικό έντυπο υλικό, τα οποία πρέπει να είναι διαθέσιμα στο προσωπικό αρχείο του Π.Σ.

Γνώση προγραμμάτων περιοχής

Καταγραφή όλων των προγραμμάτων που εφαρμόζονται στην Περιφέρεια σε επίπεδο δήμου ή νομαρχίας και επαφή με τα άτομα που είναι υπεύθυνα για τα Προγράμματα αυτά. Η επαφή αυτή πρέπει να γίνει σε συνεργασία με τους/τις Σ.Ο.Π., ώστε να γνωστοποιηθεί το Σ.Δ. στους κατάλληλους φορείς, να εποπτευθεί και να υποστηριχθεί η δικτύωσή του στην κοινότητα.

Παραδοτέα: Λίστα φορέων και ατόμων επαφής που χειρίζονται άλλα Προγράμματα του Γ' Κ.Π.Σ. στην Περιφέρεια.

Εκπαίδευση (εργαλεία, συμβουλευτική απασχόλησης, συμβουλευτική επιχειρηματικότητας)

- Αξιολόγηση εκπαιδευτικών αναγκών.
- Κατάρτιση εκπαιδευτικού πλάνου για Σ.Δ.:
Επιλογή τόπου και χρόνου.
Επιλογή θεματολογίας και εκπαιδευτών από το στελεχιακό δυναμικό του Κ.Ε.Θ.Ι.
Διασφάλιση εκπαίδευσης Σ.Ο.Π. σε θέματα του Ο.Ε., των Εργαλείων του Κ.Ε.Θ.Ι. και στο Ε.Π.Σ.
- Αξιολόγηση εκπαιδευτικών αποτελεσμάτων.

ΣΗΜΕΙΩΣΗ: Το εκπαιδευτικό πλάνο, καθώς και όλος ο σχεδιασμός, πρέπει να έχει την έγκριση και τη σύμφωνη γνώμη της Συντονιστικής Ομάδας.

Παραδοτέα:

- Α) Ο εκπαιδευτικός σχεδιασμός-αναφορά που κατατίθεται προς έγκριση στη Σ.Ο., σε τακτά χρονικά διαστήματα, ανάλογα με τη διάγνωση εκπαιδευτικών αναγκών.
- Β) Απολογιστική αναφορά εκπαίδευσης Σ.Δ.: Αναφορά έκθεσης εκπαιδευτικών αποτελεσμάτων (3 σελίδες) για κάθε διενεργούμενη εκπαιδευτική δραστηριότητα.

Εποπτεία/Στήριξη Σ.Ο.Π.

- Μηνιαίες εποπτικές συναντήσεις με τους/τις **Σ.Ο.Π.** Οι συναντήσεις θα είναι κυρίως ομαδικές, διάρκειας 1½ ώρας, εκτός από ιδιαίτερες περιπτώσεις όπου ο/η **Σ.Ο.Π.** χρήζει άμεσης στήριξης (στις περιπτώσεις αυτές μπορεί να γίνει μια τηλεφωνική συνεννόηση).
- Η εποπτεία γίνεται για τη συμβουλευτική απασχόλησης, κατά κύριο λόγο, ενώ μπορεί να γίνονται και θεματικές συναντήσεις που αφορούν στη συμβουλευτική στην κοινότητα, την οργάνωση κινητής μονάδας ή άλλων δραστηριοτήτων που προβλέπονται στον Ο.Ε.
- Οι συναντήσεις αυτές είναι πλήρως βιωματικές και στοχεύουν στη στήριξη των **Σ.Ο.Π.** και τη διασφάλιση σταθερής και υψηλής ποιότητας στις παρεχόμενες υπηρεσίες.

Σε περίπτωση που ο/η Π.Σ. δεν μπορεί να ανταποκριθεί στις ανάγκες εποπτείας λόγω έλλειψης προηγούμενης εμπειρίας στη συμβουλευτική γενικά ή σε ένα συγκεκριμένο είδος, καλείται να διευθετήσει και να μεριμνήσει για την εποπτεία των **Σ.Ο.Π.** σε συνεργασία με τη Σ.Ο.

Παραδοτέα:

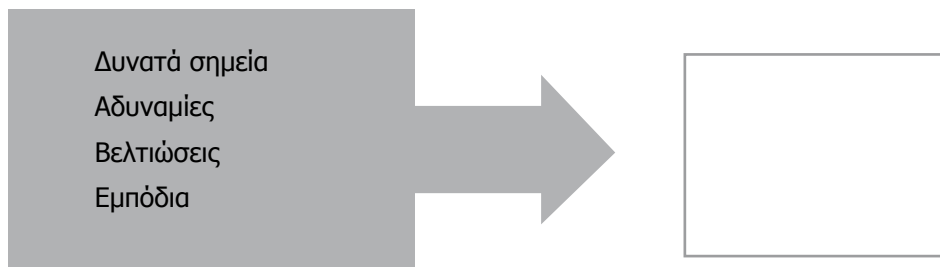
Σημειώσεις εποπτικών συναντήσεων. Έχουν την ίδια δομή με τις σημειώσεις συμβουλευτικής και είναι απολύτως εμπιστευτικές. Πρόσβαση σε αυτές έχει μόνο ο/η Π.Σ. και η Συντονίστρια του Έργου. Επισυνάπτεται παρουσιολόγιο για τις εποπτικές συναντήσεις **Σ.Ο.Π.** (καταγράφονται: χώρος, χρόνος, διάρκεια, ονόματα και υπογραφές συμμετεχόντων/-ουσών).

Ενιαίο Πληροφοριακό Σύστημα

- Παρακολουθεί τη χρήση του Ε.Π.Σ. από το Σ.Δ. (λειτουργικές δυσκολίες, εισροή δεδομένων από Σ.Ο.Π.)
- Παρακολουθεί σε μηνιαία βάση (τέλος κάθε μήνα) την πορεία υλοποίησης του Προγράμματος από το Σ.Δ. Χρησιμοποιεί τις αναφορές του Ε.Π.Σ. που καταγράφουν τη δραστηριότητα του Σ.Δ., των συμβουλευόμενων και των Σ.Ο.Π.
- Διαπιστώνει προβλήματα, αδυναμίες, ελλείψεις και κάνει τις απαραίτητες συστάσεις στο Σ.Δ.
- Συγκεντρώνει σχόλια και παρατηρήσεις για τη λειτουργία του Ε.Π.Σ. και εισηγείται διορθώσεις/βελτιώσεις του Συστήματος προς τη Σ.Ο.
- Προμηθεύει το Ενιαίο Πληροφοριακό Σύστημα με υλικό του Σ.Δ.

Παραδοτέα:

Μηνιαίες εκθέσεις λειτουργίας του Σ.Δ. (όπως περιγράφηκαν παραπάνω) συνοδευόμενες από σχόλια Π.Σ. που επικεντρώνονταν στις ακόλουθες ενότητες:



Σε περίπτωση που διαπιστωθεί ανάλογη ανάγκη, ο Π.Σ. μπορεί να κάνει έκθεση με προτάσεις για τη βελτίωση του Ε.Π.Σ. -ειδικά του MIS- προς τη Σ.Ο.

4. Σχέσεις εποπτείας-Ομάδα συνεργατών

α) Εποπτεύεται/Αναφέρεται: στη Συντονιστική Ομάδα.

Μέθοδος: Μηνιαία γραπτή αναφορά επαφών με Σ.Δ., Γ.Γ.Ι., τοπικούς παράγοντες (Ο.Α.Ε.Δ., Δήμος, Νομαρχία, Επιμελητήρια, Μ.Κ.Ο.) της Περιφέρειας Ευθύνης (αναφέρονται όλες οι επαφές: e-mail, τηλέφωνα, αλληλογραφία όχι αναλυτική αλλά καταγραφή των πιο σημαντικών στοιχείων). Άμεση αναφορά προβλημάτων σε περίπτωση έκτακτων καταστάσεων (μέσω e-mail ή τηλεφωνικά). Στις ερωτήσεις που δεν μπορεί ο/η ίδιος/-α να απαντήσει αποστέλλει τα ερωτήματα στη Συντονιστική Ομάδα (μέσω e-mail ή τηλεφωνικά).

β) Άσκηση Εποπτικού Έργου:

Εποπτεύει τους/τις Σ.Ο.Π. του Σ.Δ. ως προς την εφαρμογή του Οδηγού Εφαρμογής (συμβουλευτική στην κοινότητα, συμβουλευτική στις γυναίκες).

Μέθοδος: Μηνιαίες επισκέψεις (τουλάχιστον) στο Σ.Δ. και την Περιφέρεια Ευθύνης. Ο Π.Σ. έρχεται σε επαφή με:

- Τους Σ.Ο.Π.: Εποπτικές συναντήσεις για την υποστήριξη και παρακολούθηση του συμβουλευτικού Έργου, όπως αυτό ορίζεται από τον Οδηγό Εφαρμογής.
- Τις επωφελούμενες: Ημι-δομημένες συνεντεύξεις για την παρακολούθηση της ποιότητας των προσφερομένων υπηρεσιών - πιθανή χρήση ερωτηματολογίων.

- Τους τοπικούς παράγοντες (ΟΑΕΔ, Δήμος, Νομαρχία, Επιμελητήρια, Μ.Κ.Ο., γυναικείες οργανώσεις): Προγραμματισμένες συναντήσεις ώστε να διαπιστωθεί η εικόνα που έχει η κοινότητα για το Σ.Δ.
- Άτομα της κοινότητας (γυναίκες και άντρες): Άτυπες/ανεπίσημες επαφές με άτομα της Περιφέρειας, για να υπάρχει μια αίσθηση της απήχησης που έχει το Σ.Δ. στην κοινότητα.

γ) Ομάδες εργασίας:

Ο Π.Σ. συναντάται και συνεργάζεται σε τακτά χρονικά διαστήματα με τους υπόλοιπους Π.Σ. για την ανταλλαγή πληροφοριών και τεχνογνωσίας. Για το σκοπό αυτό γίνεται χρήση του Intranet.

5. Απαιτούμενα προσόντα:

Γνώσεις και δεξιότητες

Για την αποτελεσματική εκπλήρωση του ρόλου του, ο/η Περιφερειακός/-ή Συντονιστής/-τρια θα πρέπει να έχει τις παρακάτω γνώσεις και δεξιότητες:

Γενικά χαρακτηριστικά:

- Δυνατότητα εργασίας και συνεργασίας με διαφορετικούς ανθρώπους και προσωπικότητες, αλλά και με διαφορετικές ομάδες μέσα στην τοπική κοινωνία.
- Δυνατότητα να βάζει ο ίδιος/-α πλάνα και στόχους.
- Δυνατότητα προσαρμογής στις διάφορες καταστάσεις που συναντά.
- Δυνατότητα συνεργασίας και προσέγγισης διαφόρων κυβερνητικών και μη οργανισμών.
- Κοινωνική δραστηριότητα και παρουσία στην Περιφέρεια στην οποία δραστηριοποιείται.
- Προϋποθέσεις ομαδικής λειτουργίας.
- Χρήση πληροφοριακών συστημάτων.
- Δυνατότητα επικοινωνίας.

Ειδικά χαρακτηριστικά που αποκτούνται με την ανάληψη καθηκόντων:

- Γνώσεις της Περιφέρειας στην οποία έχει την ευθύνη.
- Γνώσεις του Σχεδίου Δράσης και των φορέων του/της, καθώς επίσης και εκτίμηση των δυνατοτήτων τους.
- Κατανόηση της λογικής του Κ.Ε.Θ.Ι. για την ολοκληρωμένη παρέμβαση.

Ειδικά χαρακτηριστικά συμβουλευτικής:

- Γνώση, κατανόηση και χρήση των εργαλείων του Κ.Ε.Θ.Ι.
- Γνώση, κατανόηση και αποδοχή του πλαισίου, των αρχών και της μεθοδολογίας συμβουλευτικής του Κ.Ε.Θ.Ι.

6. Συνθήκες εργασίας/φυσικό περιβάλλον:

Ο/Η Π.Σ. έχει ως βάση του/της το παράρτημα του Κ.Ε.Θ.Ι., στο οποίο ανήκει, και ακολουθεί το ωράριό του/της. Είναι απαραίτητο στο γραφείο του/της να διαθέτει προσωπικό υπολογιστή (με γρήγορη πρόσβαση στο Internet), φαξ, τηλέφωνο και εκτυπωτή. Επικοινωνεί τακτικά μέσω τηλεφώνου και έχει πολλές συναντήσεις εντός ή εκτός γραφείου με όσους σχετίζονται με το Σχέδιο Δράσης.

Σε περίπτωση που το Σ.Δ., για το οποίο είναι υπεύθυνος/-η, είναι μακριά από το παράρτημα του Κ.Ε.Θ.Ι., πρέπει να το επισκέπτεται τουλάχιστον μία φορά το μήνα για δύο μέρες, προκειμένου να διασφαλίσει συχνή επαφή και επικοινωνία. Εννοείται ότι ο/η Π.Σ. δεν επισκέπτεται μόνο την έδρα του Σ.Δ., αλλά και τα υπόλοιπα μέρη όπου υπάρχουν Σ.Ο.Π. (π.χ. κινητές ομάδες ή διαφορετικά νησιά).

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ: ΑΝΑΦΟΡΕΣ Π.Σ.

Αναφορά	Χρόνος Παράδοσης
1. Αναφορές για συλλογή στοιχείων ανά Περιφέρεια: α. Συγκεντρωτική παρουσίαση οικονομικών στοιχείων για την Περιφέρεια και ειδικών τοπικών χαρακτηριστικών (τοπικά προϊόντα, συγκριτικά πλεονεκτήματα). β. Πολιτισμικό πλαίσιο και εκτίμηση για τη θέση της γυναίκας στην Περιφέρεια.	Αρχή Προγράμματος έως τρεις (3) μήνες μετά τη βεβαίωση έναρξης
2. Λίστα φορέων και ατόμων επαφής που χειρίζονται άλλα Προγράμματα του Γ' ΚΠΣ (σε συνεργασία με τους/τις Σ.Ο.Π.)	Αρχή Προγράμματος έως τρεις (3) μήνες μετά τη βεβαίωση έναρξης
3. Εκπαιδευτικός σχεδιασμός	Άμεσα μετά τη βεβαίωση έναρξης
4. Απολογιστική αναφορά εκπαίδευσης Σ.Δ. (επισυνάπτεται λίστα συμμετεχόντων με υπογραφές)	Μετά το τέλος κάθε εκπαιδευτικής δραστηριότητας
5. Σημειώσεις εποπτικών συναντήσεων (επισυνάπτεται λίστα συμμετεχόντων με υπογραφές)	Μετά το τέλος κάθε εποπτικής συνάντησης
6. Εκθέσεις λειτουργίας του Σ.Δ. (Ε.Π.Σ.)	Μία φορά το μήνα
7. Υλικό Σ.Δ. για Internet/Intranet (σε συνεργασία με το Σ.Δ.)	Σε όλη τη διάρκεια του Προγράμματος
Οι αναφορές 3 έως 7 μπορούν να καταγράφονται σε μια συνολική μηνιαία έκθεση προς τη Συντονιστική Ομάδα, ώστε να αποφευχθούν επαναλήψεις και περιττός κόπος	

Σημειώσεις:

Όλες οι αναφορές δίνονται στη Συντονίστρια του Προγράμματος για να κοινοποιούνται στη Σ.Ο. Ύστερα από συμφωνία με τη Σ.Ο., κάποιες από τις εκθέσεις θα παρουσιάζονται στο Internet/ Intranet.

ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΟΥ / -ΗΣ ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΗ / -ΤΡΙΑΣ

ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	ΠΑΡΑΔΟΤΕΑ	ΧΩΡΟΣ ΚΑΤΑΧΩΡΗΣΗΣ
1. Συλλογή στοιχείων για Περιφέρεια	<p>Συλλογή πληροφοριών για:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Περιφερειακές/Κλαδικές μελέτες για τη διάρθρωση της τοπικής οικονομίας (κλάδοι, δραστηριότητες, αριθμός και μέγεθος επιχειρήσεων). - Ειδικά χαρακτηριστικά της τοπικής οικονομικής δραστηριότητας (τοπικά προϊόντα, συγκριτικά πλεονεκτήματα). - Πολιτισμικό πλαίσιο (έθιμα, τοπικές παραδόσεις, κ.τλ.) και εκτίμηση για τη θέση της γυναικας στην τοπική κοινωνία. 	Σύντομες εκθέσεις (3-5 σελίδες) με τις παραπάνω θεματικές προς τη ΣΟ, καθώς και συλλογή βιβλιογραφίας ή άλλου υλικού (π.χ. συνεντεύξεις, αναφορές συναντήσεων, σχετικό έντυπο υλικό), τα οποία πρέπει να είναι διαθέσιμα στο προσωπικό αρχείο του Π.Σ.	www.draseis-gymaikes.gr Intranet
2. Γνώση προγραμμάτων περιοχής	<p>Καταγραφή όλων των προγραμμάτων που εφαρμόζονται στην Περιφέρεια σε επίπεδο δήμου ή νομαρχίας. Επαφή με τα άτομα που είναι υπεύθυνα για τα Προγράμματα αυτά.</p> <p>ΣΗΜΕΙΩΣΗ: Η επαφή αυτή πρέπει να γίνει σε συνεργασία με τους/ τις Σ.Ο.Π., ώστε να έρθει σε επαφή το Σ.Δ. με τους κατάλληλους φορείς, να εποπτευτεί και να υποστηριχτεί η δικτύωση του/της στην κοινότητα.</p>	Λίστα φορέων και στόμων επαφής που χειρίζονται άλλα Προγράμματα του Γ.ΚΠΣ στην Περιφέρεια.	Intranet
3. Εκπαίδευση (εργαλεία, συμβουλευτική απασχόλησης, συμβουλευτική επιχειρηματικότητα)	<p>Αξιολόγηση εκπαιδευτικών αναγκών</p> <p>Κατάρτιση εκπαιδευτικού πλάνου για Σ.Δ.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Επιλογή τόπου και χρόνου. - Επιλογή θεματολογίας και εκπαιδευτών από το στελεχιακό δυναμικό του Κ.Ε.Θ.Ι. - Διασφάλιση εκπαίδευσης Σ.Ο.Π. σε θέματα του Ο.Ε., των Εργαλείων του Κ.Ε.Θ.Ι. και στο Ε.Π.Σ. - Αξιολόγηση εκπαιδευτικών αποτελεσμάτων. <p>ΣΗΜΕΙΩΣΗ: Το εκπαιδευτικό πλάνο καθώς και όλος ο σχεδιασμός πρέπει να έχει την έγκριση και τη σύμφωνη γνώμη της Συντονιστικής Ομάδας.</p>	<p>Α) Ο εκπαιδευτικός σχεδιασμός αναφορά που κατατίθεται προς έγκριση στη Σ.Ο. σε τακτά χρονικά διαστήματα ανάλογα με τη διάγνωση εκπαιδευτικών αναγκών.</p> <p>Β) Απολογιστική αναφορά εκπαίδευσης Σ.Δ.: αναφορά έκθεσης εκπαιδευτικών αποτελεσμάτων (3 σελίδες) για κάθε εκπαιδευτική δραστηριότητα που διενεργείται.</p>	Internet & Intranet Intranet/ΚΕΤΗΙ

<p>4. Εποπτεία/ Στήριξη Σ.Ο.Π.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Μηνιαίες εποπτικές συναντήσεις με τους/τις Σ.Ο.Π.. Οι συναντήσεις θα είναι κυρίως ομαδικές, διάρκειας 1 ½ ώρας, εκτός από ιδιαίτερες περιπτώσεις όπου ο/η Σ.Ο.Π. χρήζει άμεσης στήριξης (στις περιπτώσεις αυτές μπορεί να γίνει μια τηλεφωνική συνεννόηση). - Η εποπτεία γίνεται για τη συμβουλευτική απασχόλησης, κατά κύριο λόγο, ενώ μπορεί να γίνονται και θεματικές συναντήσεις με θέματα που αφορούν στη συμβουλευτική στην κοινότητα, την οργάνωση κινητής μονάδας ή άλλων δραστηριοτήτων που προβλέπονται στον Ο.Ε. - Οι συναντήσεις αυτές είναι πλήρως βιωματικές και στοχεύουν στη στήριξη των Σ.Ο.Π. και τη διασφάλιση σταθερής και υψηλής ποιότητας στις παρεχόμενες υπηρεσίες. <p>ΣΗΜΕΙΩΣΗ: Σε περίπτωση που ο Π.Σ. δεν μπορεί να ανταποκριθεί στις ανάγκες εποπτείας λόγω έλλειψης προηγούμενης εμπειρίας στη συμβουλευτική γενικά ή σε ένα συγκεκριμένο είδος συμβουλευτικής, καλείται να διευθετήσει και να μεριμνήσει για την εποπτεία των Σ.Ο.Π. σε συνεργασία με τη Σ.Ο.</p>	<p>A) Σημειώσεις εποπτικών συναντήσεων. Έχουν την ίδια δομή με τις σημειώσεις συμβουλευτικής και είναι απολύτως εμπιστευτικές. Πρόσβαση σε αυτές έχει μόνο ο/η Π.Σ. και η Συντονίστρια του Έργου. Επισυνάπτεται παρουσολόγιο για τις εποπτικές συναντήσεις Σ.Ο.Π. (καταγράφονται: χώρος, χρόνος, διάρκεια, ονόματα και υπογραφές συμμετεχόντων).</p>	<p>Intranet/ ΚΕΤΗ</p>
<p>5. Ενιαίο Πληροφοριακό Σύστημα</p>	<p>Ο/Η Π.Σ.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Παρακολουθεί τη χρήση του Ε.Π.Σ. από το Σ.Δ. (Λειτουργικές δυσκολίες, εισροή δεδομένων από Σ.Ο.Π.). - Παρακολουθεί σε μηνιαία βάση (τέλος κάθε μήνα) την πορεία υλοποίησης του Προγράμματος από το Σ.Δ.. Χρησιμοποιεί τις αναφορές του Ε.Π.Σ. που καταγράφουν τη δραστηριότητα του Σ.Δ., των συμβουλευόμενων και των Σ.Ο.Π. - Διαπιστώνει προβλήματα, αδυναμίες, ελλείψεις και κάνει τις απαραίτητες συστάσεις στο Σ.Δ. - Συγκεντρώνει σχόλια και παρατηρήσεις για τη λειτουργία του Ε.Π.Σ. και εισηγείται διορθώσεις/βελτιώσεις του συστήματος προς τη Σ.Ο. - Προμηθεύει το Ενιαίο Πληροφοριακό σύστημα με υλικό του Σ.Δ. 	<p>Μηνιαίες εκθέσεις λειτουργίας του Σ.Δ. (όπως περιγράφηκαν παραπάνω) συνοδευόμενες από σχόλια Π.Σ. που επικεντρώνονται στις ακόλουθες ενότητες: Δυνατά Σημεία του Σ.Δ. Αδυναμίες του Σ.Δ. Βελτιώσεις του Σ.Δ. Εμπόδια του Σ.Δ. Σε περίπτωση που διαπιστωθεί ανάλογη ανάγκη, ο/η Π.Σ. μπορεί να κάνει έκθεση με προτάσεις για τη βελτίωση του Ε.Π.Σ. -ειδικά του MIS- προς τη Σ.Ο.</p>	<p>Intranet/ ΚΕΤΗ</p>

2.3. Προσδιορισμός στόχων για κάθε Περιφέρεια ξεχωριστά, αλλά και για το Έργο γενικότερα

Οι Περιφερειακοί/-ες Συντονιστές/-τριες παρακολουθούν την πορεία υλοποίησης των στόχων του Έργου με μηνιαίες εποπτικές συναντήσεις με τους/τις Συμβούλους Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων και μέσω συγκεκριμένης μεθοδολογίας, σχεδιασμένης από τη Συντονιστική Ομάδα. Κατά τις συναντήσεις αυτές, οι Σ.Ο.Π. ελέγχουν το φάκελο της συμβουλευτικής και παρουσιάζουν τη συμβουλευτική που ακολούθησαν, ενώ δίνεται έμφαση στον καθορισμό των στόχων της κάθε συμβουλευόμενης και στο κατά πόσο αυτοί έχουν επιτευχθεί και με ποιους τρόπους. Επιγραμματικά, λοιπόν, επιμένουμε στα παρακάτω:

- Βελτίωση επικοινωνιακών δεξιοτήτων, υψηλοί επαγγελματικοί στόχοι, αύξηση της κινητοποίησης και της δραστηριοποίησης της ωφελούμενης.
- Κατανόηση των ενδιάμεσων βημάτων για την επίτευξη του επαγγελματικού στόχου.
- Εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν.
- Καταγραφή κάθε βήματος της συμβουλευτικής διαδικασίας και της μετάβασης από το ένα βήμα στο άλλο.

Στόχος της όλης εποπτικής συνάντησης είναι να διαπιστώσει ο/η Περιφερειακός/-ή Συντονιστής/-τρια αν εφαρμόζεται η μεθοδολογία του Κ.Ε.Θ.Ι. Το μοντέλο συμβουλευτικής του Κ.Ε.Θ.Ι. έχει τέσσερα βασικά στάδια, όπως αυτά περιγράφονται στα Εργαλεία Συμβουλευτικής που δόθηκαν:

- Υποδοχή και καθορισμός αναγκών.
- Προσωπικός και επαγγελματικός απολογισμός. Διερεύνηση των στοιχείων της προσωπικότητας.
- Ανάπτυξη και επεξεργασία επαγγελματικού ή επιχειρησιακού σχεδίου.
- Εφαρμογή:
 - α) Του επαγγελματικού σχεδίου (Τεχνικές αναζήτησης εργασίας).
 - β) Του επιχειρηματικού σχεδίου (Τεχνικές ανάπτυξης επιχειρηματικής ιδέας).

Τέλος, κατά την εποπτική συνάντηση γίνεται, από τους/τις Σ.Ο.Π., παρουσίαση των δράσεων ευαισθητοποίησης και της απήχυσής τους στην τοπική κοινότητα. Οι πληροφορίες αυτές καταγράφονται από τον/την Περιφερειακό/-ή Συντονιστή/-τρια και κοινοποιούνται στη Συντονιστική Ομάδα σύμφωνα με το ακόλουθο υπόδειγμα:

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ: ΕΝΤΥΠΟ ΕΠΟΠΤΕΙΑΣ Σ.Ο.Π. – ΔΟΜΗΣ

ΠΟΡΕΙΑΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
ΜΗΝΑΣ.....

Ι. ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ

ΔΟΜΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ	
ΠΟΛΗ	ΦΟΡΕΑΣ
	ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ/-Η ΔΟΜΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ

ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ ΠΟΥ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΥΝ ΤΟ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΟ ΜΗΝΑ	
ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ	ΙΔΙΟΤΗΤΑ

ΑΝΕΡΓΕΣ		Α' ΦΑΣΗ	Β' ΦΑΣΗ
ΑΡΙΘΜΟΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ (αναφέρατε αριθμό μέχρι σήμερα)			
ΑΡΙΘΜΟΣ ΣΥΝΕΔΡΙΩΝ ΜΕΧΡΙ ΣΗΜΕΡΑ (αναφέρατε αριθμό μέχρι σήμερα)			
ΑΤΟΜΙΚΕΣ (αναφέρατε αριθμό μέχρι σήμερα)			
ΟΜΑΔΙΚΕΣ (αναφέρατε αριθμό μέχρι σήμερα)			
ΦΑΣΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΒΑΣΕΙ ΟΔΗΓΟΥ Κ.Ε.Θ.Ι.			
α: υποδοχή, διερεύνηση αιτήματος (αναφέρατε αριθμό μέχρι σήμερα)			
β: διερεύνηση προσωπικότητας, επαγγελματικός απολογισμός (αναφέρατε αριθμό μέχρι σήμερα)			
γ: επαγγελματικό-επιχειρηματικό σχέδιο (αναφέρατε αριθμό μέχρι σήμερα)			
δ: τεχνικές εύρεσης εργασίας (αναφέρατε αριθμό μέχρι σήμερα)			
ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ			
α: απασχόληση (αναφέρατε αριθμό μέχρι σήμερα)			
β: επιχειρηματικότητα (αναφέρατε αριθμό μέχρι σήμερα)			
γ: ψυχοκοινωνική (αναφέρατε αριθμό μέχρι σήμερα)			
δ: νομική (αναφέρατε αριθμό μέχρι σήμερα)			

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΕΣ		Α' ΦΑΣΗ	Β' ΦΑΣΗ
ΑΡΙΘΜΟΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ (αναφέρατε αριθμό μέχρι σήμερα)			
ΑΡΙΘΜΟΣ ΣΥΝΕΔΡΙΩΝ ΜΕΧΡΙ ΣΗΜΕΡΑ (αναφέρατε αριθμό μέχρι σήμερα)			
ΑΤΟΜΙΚΕΣ (αναφέρατε αριθμό μέχρι σήμερα)			
ΟΜΑΔΙΚΕΣ (αναφέρατε αριθμό μέχρι σήμερα)			
ΦΑΣΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΒΑΣΕΙ ΟΔΗΓΟΥ Κ.Ε.Θ.Ι.			
α: υποδοχή, διερεύνηση αιτήματος (αναφέρατε αριθμό μέχρι σήμερα)			
β: διερεύνηση προσωπικότητας, επαγγελματικός απολογισμός (αναφέρατε αριθμό μέχρι σήμερα)			
γ: επαγγελματικό-επιχειρηματικό σχέδιο (αναφέρατε αριθμό μέχρι σήμερα)			
δ: τεχνικές εύρεσης εργασίας (αναφέρατε αριθμό μέχρι σήμερα)			
ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ			
α: απασχόληση (αναφέρατε αριθμό μέχρι σήμερα)			
β: επιχειρηματικότητα (αναφέρατε αριθμό μέχρι σήμερα)			
γ: ψυχοκοινωνική (αναφέρατε αριθμό μέχρι σήμερα)			
δ: νομική (αναφέρατε αριθμό μέχρι σήμερα)			

ΙΙ. ΠΡΩΤΗΡΧΗ

ΒΕΒΑΙΩΣΕΙΣ – ΠΡΩΤΗΡΧΗ

ΔΟΜΗ	ΒΕΒΑΙΩΣΕΙΣ - Α' ΦΑΣΗ			
	ΝΕΕ	ΝΘΕ	STAGE	ΑΠΟΡΡΟΦΗΣΗ
ΚΕΣΥΥ ΤΕΔΚ Ν. ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ (Κόρινθος)				
ΚΕΣΥΥ ΤΕΔΚ Ν. ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ (Σπάρτη)				
ΚΕΣΥΥ ΤΕΔΚ Ν. ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ (Ναύπλιο)				
ΚΕΣΥΥ ΤΕΔΚ Ν. ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ (Τρίπολη)				
ΕΠΕΚΑ (Καλαμάτα)				

ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

ΔΟΜΗ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ (α' φάση)	
	εργαζόμενες	άνεργες
ΚΕΣΥΥ ΤΕΔΚ Ν. ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ (Κόρινθος)		
ΚΕΣΥΥ ΤΕΔΚ Ν. ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ (Σπάρτη)		
ΚΕΣΥΥ ΤΕΔΚ Ν. ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ (Ναύπλιο)		
ΚΕΣΥΥ ΤΕΔΚ Ν. ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ (Τρίπολη)		
ΕΠΕΚΑ (Καλαμάτα)		

ΕΝΤΑΞΗ ΣΕ ΑΛΛΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΠΟΥ ΥΛΟΠΟΙΕΙΤΑΙ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ (ΣΥΝΟΛΙΚΑ ΜΕΧΡΙ ΣΗΜΕΡΑ)

ΔΟΜΗ	ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ
		εργαζόμενες
		άνεργες
ΚΕΣΥΥ ΤΕΔΚ Ν. ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ (Κόρινθος)		
ΚΕΣΥΥ ΤΕΔΚ Ν. ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ (Σπάρτη)		
ΚΕΣΥΥ ΤΕΔΚ Ν. ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ (Ναύπλιο)		
ΚΕΣΥΥ ΤΕΔΚ Ν. ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ (Τρίπολη)		
ΕΠΕΚΑ (Καλαμάτα)		

ΕΥΡΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΚΤΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ & ΟΑΕΔ (ΑΡΙΘΜΟΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΥΝΟΛΙΚΑ ΜΕΧΡΙ ΣΗΜΕΡΑ) ΠΟΥ ΔΕΝ ΑΝΑΦΕΡΟΝΤΑΙ ΣΤΙΣ ΠΑΡΑΓΑΝΩ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ

ΔΟΜΗ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ
	α' φάση
	β' φάση
ΚΕΣΥΥ ΤΕΔΚ Ν. ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ (Κόρινθος)	
ΚΕΣΥΥ ΤΕΔΚ Ν. ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ (Σπάρτη)	
ΚΕΣΥΥ ΤΕΔΚ Ν. ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ (Ναύπλιο)	
ΚΕΣΥΥ ΤΕΔΚ Ν. ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ (Τρίπολη)	
ΕΠΕΚΑ (Καλαμάτα)	

ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ (α' φάση)

ΔΟΜΗ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΠΟΥ ΕΝΤΑΧΘΗΚΕ ΣΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ		ΑΡΙΘΜΟΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΠΟΥ ΠΡΩΘΗΘΗΚΕ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ (όλες οι παραπάνω περιπτώσεις)		ΑΡΙΘΜΟΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΠΟΥ ΠΑΡΑΜΕΝΟΥΝ ΣΤΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ	
	Άνεργες	Εργαζόμενες	Άνεργες	Εργαζόμενες	Άνεργες	Εργαζόμενες
ΚΕΣΥΥ ΤΕΔΚ Ν. ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ (Κόρινθος)						
ΚΕΣΥΥ ΤΕΔΚ Ν. ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ (Σπάρτη)						
ΚΕΣΥΥ ΤΕΔΚ Ν. ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ (Ναύπλιο)						
ΚΕΣΥΥ ΤΕΔΚ Ν. ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ (Τρίπολη)						
ΕΠΕΚΑ (Καλαμάτα)						

III. ΠΟΙΟΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ - ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ-ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣΕΛΕΥΣΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

ΔΟΜΗ	ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΠΟΥ ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΘΗΚΑΝ - ΛΟΓΟΙ		ΑΡΙΘΜΟΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΠΟΥ ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΘΗΚΑΝ	
			α' φάση	β' φάση
ΚΕΣΥΥ ΤΕΔΚ Ν. ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ (Κόρινθος)				
ΚΕΣΥΥ ΤΕΔΚ Ν. ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ (Σπάρτη)				
ΚΕΣΥΥ ΤΕΔΚ Ν. ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ (Ναύπλιο)				
ΚΕΣΥΥ ΤΕΔΚ Ν. ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ (Τρίπολη)				
ΕΠΕΚΑ (Καλαμάτα)				

Κάντε γενικά σχόλια και αναφέρετε τυχόν προβλήματα. Αναφερθείτε στις ενότητες:

1. Πώς αντιμετωπίσατε το θέμα των διαρροών; Ποιες ήταν οι ενέργειες που κάνατε;
2. Ποια η αντιμετώπιση-αντίδραση των συγκεκριμένων γυναικών;

ΠΡΟΣΕΛΕΥΣΗ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ

Κάνετε γενικά σχόλια και αναφέρετε τυχόν προβλήματα.

ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ, ΧΡΗΣΗ ΕΡΓΑΛΕΙΩΝ Κ.Ε.Θ.Ι., ΠΟΙΟΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Αναφερθείτε συνολικά στις παρακάτω ενότητες.

1. Πόσες συνεδρίες ανά σύμβουλο/ανά ημέρα (σε επίπεδο δομής);
2. Τι δυσκολίες προέκυψαν κατά την εφαρμογή της συμβουλευτικής (γενικά) και πώς τις αντιμετωπίσατε; Καλές πρακτικές και λύσεις.
3. Ποια εργαλεία χρησιμοποιήσατε κατά τη συμβουλευτική διαδικασία;
4. Τι θετικές εμπειρίες αποκομίστηκαν κατά την εφαρμογή-χρήση των εργαλείων συμβουλευτικής;
5. Τι δυσκολίες προέκυψαν κατά την εφαρμογή-χρήση των εργαλείων συμβουλευτικής; Ποια σας δυσκόλεψαν κατά τη χρήση τους και γιατί; Ποια εργαλεία δε χρησιμοποιήσατε και γιατί;
6. Τι βελτιώσεις, αλλαγές, προσθήκες εφαρμόστηκαν ή προτείνονται σχετικά με τα εργαλεία;
7. Τι δυσκολίες προέκυψαν κατά τη συμβουλευτική σχέση-διεργασία με τις συμβουλευόμενες; Ποιες αντιδράσεις υπήρξαν από τις γυναίκες κατά τη διάρκεια των ραντεβού (μη συνεργάσιμες, αμφισβήτηση, επιθετικότητα, εξάρτηση) και πώς τα χειριστήκατε;
8. Τι θετικές εμπειρίες αποκομίστηκαν από τη συμβουλευτική σχέση-διεργασία με τις συμβουλευόμενες;
9. Ποια είναι η στάση των γυναικών απέναντι στη συμβουλευτική; Δέχτηκαν οι γυναίκες τα εργαλεία συμβουλευτικής και, αν όχι, τι προβλήματα αντιμετωπίσατε και σε ποια εργαλεία;
10. Ποια τα αιτήματα των γυναικών;
11. Τι δυσκολίες προέκυψαν κατά την προώθηση των γυναικών;

12. Τι καλές πρακτικές εφαρμόστηκαν κατά την προώθηση των γυναικών;
13. Είστε ικανοποιημένοι/-ες με την πρόοδο που είχαν οι γυναίκες μέσα από τη συμβουλευτική;
14. Γίνονται παραπομπές γυναικών και πού (εσωτερικές, εξωτερικές); Πώς γίνονται οι παραπομπές;
15. Συνεργασία και συναντήσεις Σ.Ο.Π. Ανταλλαγή εμπειριών, διάχυση πληροφοριών, υποστήριξη, συλλογική οπτική. Γίνεται και σε ποιο βαθμό;
16. Έχει γίνει ομαδική συμβουλευτική ή όχι και, αν ναι, ποια εργαλεία και ποιες πρακτικές χρησιμοποιήθηκαν; Πώς αποφασίζεται η ατομική-ομαδική συμβουλευτική; Πιστεύετε ότι οι ομαδικές ή οι ατομικές συνεδρίες αποδείχτηκαν, για εσάς και τις γυναίκες, πιο αποτελεσματικές και λειτουργικές;

ΔΙΚΤΥΩΣΗ-ΣΥΛΛΟΓΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΣ-ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

1. Έχετε αναλάβει πρωτοβουλίες σύνδεσης και αξιοποίησης της τοπικής αγοράς εργασίας;
2. Αναφερθείτε συνολικά στις ενέργειες δικτύωσης με τους τοπικούς φορείς και στις ενέργειες που προβήκατε για τη συλλογή της πληροφορίας για την απασχόληση. Αξιολογήστε τα αποτελέσματα των ενεργειών σας. Τι ανάγκες έχετε όσον αφορά στη συλλογή και διαχείριση της πληροφορίας; Τι δυσκολίες αντιμετωπίζετε; Προτείνετε τρόπους επίλυσης.

ΤΗΡΗΣΗ ΦΑΚΕΛΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Κάντε γενικά σχόλια και αναφέρετε τυχόν προβλήματα.

ΚΑΤΑΧΩΡΗΣΗ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΣΤΟ Ε.Π.Σ.

1. Γίνονται καταχωρήσεις στο Ε.Π.Σ.; Αν όχι γιατί;
2. Πόσες καταχωρήσεις γίνονται ανά σύμβουλο και σε πόσο χρονικό διάστημα από την ημέρα της συνεδρίας;
3. Αναφέρετε τυχόν προβλήματα.

ΑΝΑΦΕΡΕΤΕ ΤΥΧΟΝ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΠΟΥ ΔΕΝ ΕΠΙΣΗΜΑΝΘΗΚΑΝ ΠΑΡΑΠΑΝΩ

Κάντε γενικά σχόλια και αναφέρετε τυχόν προβλήματα.

ΑΝΑΓΚΕΣ ΤΩΝ Σ.Ο.Π. ΣΕ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΣΤΗΡΙΞΗ

Αναφέρετε τις ανάγκες σας σε εκπαίδευση (ορίστε τις εκπαιδευτικές ενότητες) και στήριξη.

Με πρωτοβουλία της Συντονιστικής Ομάδας, τα δεδομένα αυτά στη συνέχεια τροφοδοτούν το Ε.Π.Σ. του Έργου, και αναρτώνται στην ιστοσελίδα του Έργου, όπως δείχνουν τα παρακάτω υποδείγματα.

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ: ΠΟΡΕΙΑ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΣΧΕΔΙΟΥ ΔΡΑΣΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ: ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΥΠΕΡ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

ΤΕΛΙΚΟΣ ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΣ: Γ.Γ.Ι.

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ: Κ.Ε.Θ.Ι.

****Ο πίνακας υλοποίησης που παρουσιάζεται εδώ έχει ως στόχο τη συνολική και κατά προσέγγιση παρουσίαση της εξέλιξης του Προγράμματος σε κάθε Σχέδιο Δράσης. Για πιο ακριβή στοιχεία και λεπτομέρειες σχετικά με την εξέλιξη του Προγράμματος, πρέπει να επικοινωνήσετε απευθείας με το Σχέδιο Δράσης ή τη Γ.Γ.Ι. και το Κ.Ε.Θ.Ι.*

ΜΗΝΑΣ	ΕΝΕΡΓΕΙΑ - ΔΡΑΣΗ
Σεπτέμβριος 2004	<u>Βεβαίωση Έναρξης. Υπογραφή σύμβασης με Γ.Γ.Ι.</u>
Οκτώβριος 2004	Επιλογή Συμβούλων
Νοέμβριος 2004	Επιλογή Συμβούλων
Δεκέμβριος 2004	1η εκπαίδευση Κ.Ε.Θ.Ι.
Ιανουάριος 2005	
Φεβρουάριος 2005	
Μάρτιος 2005	Ημερίδες ευαισθητοποίησης σε Γιάννενα (15/03/05) και Πρέβεζα (22/03/05)
Απρίλιος 2005	Πρόσκληση ενδιαφέροντος για γυναίκες συμμετέχουσες. Επιλογή Ωφελουμένων
Μάιος 2005	Έναρξη συμβουλευτικής
Ιούνιος 2005	
Ιούλιος 2005	
Αύγουστος 2005	
Σεπτέμβριος 2005	
Οκτώβριος 2005	

Νοέμβριος 2005	
Δεκέμβριος 2005	
Ιανουάριος 2006	
Φεβρουάριος 2006	
Μάρτιος 2006	
Απρίλιος 2006	
Μάιος 2006	
Ιούνιος 2006	
Ιούλιος 2006	
Αύγουστος 2006	
Σεπτέμβριος 2006	
Οκτώβριος 2006	
Νοέμβριος 2006	
Δεκέμβριος 2006	

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ: ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΣΧΕΔΙΩΝ ΔΡΑΣΗΣ

1. Εισαγωγή/Γνωρίστε μας καλύτερα: Λίγα λόγια για την Περιφέρειά μας

Παρουσίαση στοιχείων που αφορούν στην αγορά εργασίας στην Περιφέρεια και ειδικότερα την κατάσταση των γυναικών σε αυτήν.

2. Ποιοι είμαστε;

- Παρουσίαση Φορέων που αποτελούν το Σ.Δ.
- Παρουσίαση Εμπειρίας/Εργου Φορέα:

Για παράδειγμα:

Στόχοι:

Μέσα:

Μέθοδοι:

Στέγαση:

- Παρουσίαση συνεργατών του Σχεδίου Δράσης.
- Πιθανή παρουσίαση βιογραφικών.

3. Πού στοχεύουμε;

- Στόχος του Σχεδίου Δράσης.

4. Σε ποιους απευθυνόμαστε;

- Περιγραφή της Ομάδας Στόχου και κριτήρια επιλογής επωφελουμένων.

5. Οι δραστηριότητές μας

- Περιγραφή Δράσεων (4.3).

6. Παρόν στάδιο υλοποίησης

- Παρόν Στάδιο Υλοποίησης/Νέα/Επόμενη Δράση Δημοσιότητας του Φορέα.

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ: ΣΚΕΛΕΤΟΣ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗΣ

Με δεδομένο ότι έχει ήδη γίνει η παρουσίαση του Προγράμματος 5.3. στην αρχική σελίδα, η παρουσίαση των επιμέρους Σχεδίων Δράσης πρέπει να επικεντρώνεται στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τους.

Σύντομη Παρουσίαση της Περιφέρειας

Στην ενότητα αυτή αναφέρουμε στοιχεία που αφορούν στις ειδικές συνθήκες κάθε Περιφέρειας, ιδιαίτερα στον τομέα της εργασίας. Επίσης, αναφερόμαστε στη θέση των γυναικών και σε ειδικά στοιχεία που αφορούν στην απασχόλησή τους.

Παρουσίαση του Σχεδίου Δράσης

Ξεκινώντας από το Συντονιστή Φορέα γίνεται μια συνοπτική παρουσίαση των φορέων της σύμπραξης. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην ανάδειξη της τοπικής διάστασης, ώστε να διευκολύνεται η πρόσβαση και η επαφή με τους τοπικούς φορείς. Να μπορεί, για παράδειγμα, εύκολα μια κάτοικος της Λευκάδας να μάθει ποιος Φορέας συμμετέχει και να μπορεί να τη βοηθήσει στο νησί της. Στην ενότητα αυτή προτείνεται, με επιπλέον links, να δίνονται αναλυτικά στοιχεία του προφίλ του κάθε Φορέα ή και πιθανώς των στελεχών που εμπλέκονται στο Πρόγραμμα. Με τον τρόπο αυτό, αυξάνεται η αναγνωρισιμότητα των φορέων και αναδεικνύεται η δράση και η τεχνογνωσία τους.

Στόχος του Σ.Δ.

Στην ενότητα αυτή καταγράφονται οι συγκεκριμένοι στόχοι του Σ.Δ. σύντομα και με σαφήνεια (πιθανώς με bullets). Στόχος μας είναι να αποσαφηνίσουμε το χαρακτήρα και τη φιλοσοφία του Σ.Δ. και να γίνει γνωστό στο πλατύ κοινό τι τελικά προσπαθούμε να καταφέρουμε με τη δραστηριότητα που ο Φορέας θα αναπτύξει.

Ομάδα Στόχος του Σ.Δ.

Αποτελεί ίσως το σημαντικότερο σημείο γιατί πρέπει να γίνει σαφές σε ποιους απευθύνεται το Σ.Δ. Επίσης, πρέπει να είναι ξεκάθαρο με ποιο τρόπο θα επιλεγούν -αν υπάρχει ουσιαστική επιλογή- οι συμμετέχουσες στο Πρόγραμμα.

Δραστηριότητες-Υπηρεσίες

Καταρχήν, γίνεται διαχωρισμός ανάμεσα στις δράσεις του Συντονιστή (Συμβουλευτική) και στις δράσεις των Συνεργαζόμενων φορέων.

Περιγράφονται συνοπτικά οι δράσεις ως εξής:

Δράση:

Φορέας:

Διάρκεια:

Τόπος:

Επιθυμητό αποτέλεσμα:

Παρόν στάδιο υλοποίησης του Έργου

Στην ενότητα αυτή καταγράφεται σε ποιο στάδιο βρίσκεται η υλοποίηση του Έργου, αλλά κυρίως αποτελεί ένα χώρο ανακοινώσεων των δράσεων του Σ.Δ. Επίσης, ο χώρος αυτός μπορεί να λειτουργεί και ως πύλη επικοινωνίας με το Σ.Δ. (πιθανώς αυτή η ενότητα μπορεί να αναρτηθεί στην ιστοσελίδα με την ένδειξη νέο, ώστε να τραβά την προσοχή του/της επισκέπτη/-τριας).

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΕΚΘΕΣΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΒΟΡΕΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ**ΤΡΕΧΟΥΣΕΣ ΠΡΟΣΚΛΗΣΕΙΣ ΠΕΠ ΒΟΡΕΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ**(πληροφορίες: www.peproe.gr)

Μέτρο	Κατηγορία Πράξης	Τελικός δικαιούχος	Ημ/νία έναρξης	Ημ/νία λήξης
2.4. Ολοκληρωμένες Παρεμβάσεις Αστικής Ανάπτυξης σε Τοπικές Ζώνες Μικρής Κλίμακας 2η Πρόσκληση	Αναβάθμιση-αποκατάσταση και προστασία αστικού περιβάλλοντος. Ενίσχυση παραγωγικού ιστού. Ανάπτυξη του δυναμικού.	Δήμοι (Βαθέος, Καρλοβασιών, Μύρινας, Μυτιλήνης, Χίου), Επαρχείο Λήμνου: Δημοτικές Επιχειρήσεις, Αναπτυξιακές Εταιρείες, Επιμελητήρια κ.λπ.	06/07/05	15/10/05
4.2. Προστασία και αξιοποίηση δασών 4η Πρόσκληση	Δράσεις ανασύστασης του δασοκομικού παραγωγικού δυναμικού, που έχει πληγεί από φυσικές καταστροφές, και δι-αμόρφωσης των κατάλληλων προληπτικών μέσων. Επενδύσεις σε δάση και σε δασικές εκτάσεις οι οποίες αποσκοπούν στη βελτίωση της οικονομικής, οικολογικής ή κοινωνικής αξίας τους. Δράσεις αναδάσωσης μη γεωργικών εκτάσεων.	Φυσικά ή νομικά πρόσωπα Ιδιωτικού ή Δημοσίου Δικαίου που είναι ιδιοκτήτες δασών και δασικών εκτάσεων.	01/06/05	01/08/05
4.3. Ανάπτυξη και βελτίωση αγροτικών υποδομών και εκσυγχρονισμός δασών. 5η Πρόσκληση	Αξιοποίηση Βοσκοτόπων.	ΟΤΑ Περιφέρειας Βορ. Αιγαίου	20/05/05	19/07/05
4.5. Ενέργειες στη-ριξης στην αγροτική οικονομία και στην εμπορία προϊόντων ποιότητας. 4η Πρόσκληση	Συμβουλευτικές Υπηρεσίες για την Υποστήριξη της Εμπορίας Γεωργικών Προϊόντων Ποιότητας, Καθιέρωση Συστημάτων.	Διεύθυνση Αγροτικής Ανάπτυξης Περ. Βορ. Αιγαίου	27/06/05	26/08/05

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ

Δράση 2.5.3 «Επιχειρηματικά σχέδια υφιστάμενων μεσαίων επιχειρήσεων μεταποίησης και εργαστηρίων παροχής υπηρεσιών ποιότητας» 2.1.1 «Ενίσχυση Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων του Τριτογενούς Τομέα»

Απευθύνεται σε:	Δικαίωμα συμμετοχής έχουν επιχειρήσεις που είναι μεταποιητικές ή επιχειρήσεις παροχής υποστηρικτικών στη μεταποίηση υπηρεσιών (κωδικοί ΣΤΑΚΟΔ 631 και 722) ή εργαστήρια παροχής υπηρεσιών ποιότητας (κωδικός ΣΤΑΚΟΔ 743).
Προθεσμία υποβολής προτάσεων:	02/06/05-29/07/05
Πληροφορίες	<u>Κέντρο Επιχειρηματικής και Τεχνολογικής Ανάπτυξης Βορείου Αιγαίου</u> Λέσβος: 22510 37503 (Επιμελητήριο Λέσβου) Χίος: 22710 44830 (ΕΝΑ Χίου ΑΕ Αναπτυξιακή Εταιρεία) Σάμος: 22730 80715 (Νομαρχιακή Επιχείρηση Ανάπτυξης Σάμου)
Δικτυακός Τόπος:	www.antagonistikotita.gr (Νέες προκηρύξεις)

Μέτρο 2.7 «Ενίσχυση ανταγωνιστικότητας Μ.Μ.Ε. και Π.Μ.Ε.»

Ενίσχυση Ολοκληρωμένων Επιχειρηματικών Σχεδίων Πολύ Μικρών και Μικρών Επιχειρήσεων (Δ' κύκλος)

Απευθύνεται σε:	Δικαίωμα συμμετοχής στο Πρόγραμμα έχουν οι επιχειρήσεις που εδρεύουν και δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα, σε κάποιον από τους κλάδους που περιγράφονται ως επιλέξιμοι στον Οδηγό του Προγράμματος και πληρούν τα κριτήρια χαρακτηρισμού επιχείρησης ως Μικρές και Πολύ Μικρές Επιχειρήσεις (Κανονισμός (ΕΚ) 70/2001 ΕΕ).
Προθεσμία υποβολής προτάσεων:	25/05/05-29/07/05
Πληροφορίες	<u>Κέντρο Επιχειρηματικής και Τεχνολογικής Ανάπτυξης Βορείου Αιγαίου</u> Λέσβος: 22510 37503 (Επιμελητήριο Λέσβου) Χίος: 22710 44830 (ΕΝΑ Χίου ΑΕ Αναπτυξιακή Εταιρεία) Σάμος: 22730 80715 (Νομαρχιακή Επιχείρηση Ανάπτυξης Σάμου)
Δικτυακός Τόπος:	www.antagonistikotita.gr (Νέες προκηρύξεις)

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
«ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ»

Πρόγραμμα Επιχορήγησης Επιχειρήσεων για την
Απασχόληση Ανέργων Έτους 2005 (Γενικό)

Φορέας:	ΟΑΕΔ		
Απευθύνεται σε:	Ανέργους/-ες 18-64 ετών		
Προθεσμία υποβολής προτάσεων:	Από 04/05 μέχρι κάλυψης των θέσεων		
Δικτυακός Τόπος:	www.oaed.gr/Pages/SN_374.pg ή www.prosonolotaxos.gr (Ιστοσελίδα Επιχειρησιακού Προγράμματος «Απασχόληση & Επαγγελματική Κατάρτιση»)		
Πληροφορίες ανά νομό:	ΛΕΣΒΟΣ	ΧΙΟΣ	ΣΑΜΟΣ
Αρμόδιος επικοινωνίας:	κα Γαβριήλ	κα Κουϊμάνη	κα Πετρούσκα
Τηλέφωνο:	22510 41601	22710 42958	22730 22003

Πρόγραμμα Επιχορήγησης Επιχειρήσεων για την
Απασχόληση Ανέργων στον Τομέα του Φυσικού Περιβάλλοντος

Φορέας:	ΟΑΕΔ		
Απευθύνεται σε:	Ανέργους/-ες 18-64 ετών		
Προθεσμία υποβολής προτάσεων:	Από 04/05 μέχρι κάλυψης των θέσεων		
Δικτυακός Τόπος:	www.oaed.gr/Pages/SN_375.pg ή www.prosonolotaxos.gr		
Πληροφορίες ανά νομό:	ΛΕΣΒΟΣ	ΧΙΟΣ	ΣΑΜΟΣ
Αρμόδιος επικοινωνίας:	κα Τουλουμπζή	κα Μπενέτου	κα Πετρούσκα
Τηλέφωνο:	22510 45802	22710 42958	22730 22003

Πρόγραμμα Επιχορήγησης Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών (ΝΕΕ) 2004 Πολιτισμός – Περιβάλλον

Φορέας:	ΟΑΕΔ		
Απευθύνεται σε:	Ανέργους/-ες 18-64 ετών		
Προθεσμία υποβολής προτάσεων:	10/12/04-31/08/06		
Δικτυακός Τόπος:	www.oaed.gr/Pages/SN_375.pg ή www.prosonolotaxos.gr		
Πληροφορίες ανά νομό:	ΛΕΣΒΟΣ	ΧΙΟΣ	ΣΑΜΟΣ
Αρμόδιος επικοινωνίας:	κα Καραμπάση	κα Μπενέτου	κα Πετρούσκα
Τηλέφωνο:	22510 41565	22710 42958	22730 22003

Πρόγραμμα Επιδότησης ΝΘΕ & ΝΕΕ Ευπαθών Κοινωνικών Ομάδων Έτους 2005

Φορέας:	ΟΑΕΔ		
Απευθύνεται σε:	<ul style="list-style-type: none"> - Άτομα με Ειδικές Ανάγκες - Απεξαρτημένα άτομα - Αποφυλακισμένα άτομα - Νεαρά παραβατικά άτομα ή Άτομα που τους έχουν επιβληθεί αναμορφωτικά μέτρα ή ποινικός σωφρονισμός (μόνο ΝΘΕ) - Γυναίκες αρχηγούς μονογονεϊκών οικογενειών - Γυναίκες μακροχρόνια άνεργες (με συγκεκριμένες προϋποθέσεις) 		
Προθεσμία υποβολής προτάσεων:	Από 04/05 μέχρι κάλυψης των θέσεων		
Δικτυακός Τόπος:	www.oaed.gr/Pages/SN_387.pg		
Πληροφορίες ανά νομό:	ΛΕΣΒΟΣ	ΧΙΟΣ	ΣΑΜΟΣ
Αρμόδιος επικοινωνίας:	κα Καραμπάση	κα Κουϊμάνη	κα Πετρούσκα
Τηλέφωνο:	22510 41565	22710 42958	22730 22003

ΛΟΙΠΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ

Πρόγραμμα Επιχορήγησης Επιχειρήσεων για την Απασχόληση Ανέργων που βρίσκονται σε ηλικικό στάδιο κοντά στη Σύνταξη (ΟΑΕΔ – ΛΑΕΚ 1)

Φορέας:	ΟΑΕΔ (χρηματοδοτούμενο από πόρους του ΛΑΕΚ)		
Απευθύνεται σε:	Ηλικιωμένους/-ες ανέργους/-ες που δεν έχουν συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για τη συνταξιοδότησή τους από Φορέα κύριας ασφάλισης, επειδή τους υπολείπονται μέχρι 1500 έτη και μέχρι πέντε (5) χρόνια για τη συμπλήρωση του ορίου ηλικίας για τη συνταξιοδότησή τους.		
Προθεσμία υποβολής προτάσεων:	07/05 μέχρι κάλυψης των θέσεων		
Δικτυακός Τόπος:	www.oaed.gr/Pages/SN_98.pg		
Πληροφορίες ανά νομό:	ΛΕΣΒΟΣ	ΧΙΟΣ	ΣΑΜΟΣ
Αρμόδιος επικοινωνίας:	κα Γαβριήλ	κα Κουϊμάνη	κα Πετρούσκα
Τηλέφωνο:	22510 41601	22710 42958	22730 22003

2.4. Ανάπτυξη συστημάτων εσωτερικής και εξωτερικής παρακολούθησης για την ανάδειξη Καλών Πρακτικών των Σχεδίων Δράσης - Καινοτομικές και εξειδικευμένες προσεγγίσεις ανάλογα με τις τοπικές συνθήκες

Για τη διασφάλιση της καλής υλοποίησης του φυσικού αντικείμενου του Έργου και της καταγραφής των τελικών αποτελεσμάτων, δημιουργήθηκαν συστήματα εσωτερικής και εξωτερικής παρακολούθησης των ενεργειών του Έργου σε όλες τις φάσεις υλοποίησής του. Για να καθορίσουμε, όμως, το οποιοδήποτε σύστημα αξιολόγησης, πρέπει να ορίσουμε ποιοι θα αξιολογηθούν, τα κριτήρια της αξιολόγησης, τα άτομα που θα κάνουν την αξιολόγηση (οι ίδιοι/-ες οι εργαζόμενοι/-ες, οι Συντονιστές/-τριες, οι πελάτες των υπηρεσιών) και την υιοθετημένη μέθοδο που θα γίνει η αξιολόγηση (συμπλήρωση ερωτηματολογίων, συγγραφή εκθέσεων, καταγραφή).

Κριτήρια αξιολόγησης

Ανά σύμβουλο:

- A) Συμβουλευτική (ποιοτικά και ποσοτικά στοιχεία)
- B) Δικτύωση
- Γ) Διοικητικά καθήκοντα
- Δ) Συνεργασία/Ανάπτυξη Συμβούλων
- E) Δείκτης εξυπηρέτησης πελατών

A) Συμβουλευτική Εφαρμογή εξειδικευμένου μοντέλου, δηλαδή:

- Ο/Η σύμβουλος πρέπει να παρακολουθεί τις ποικίλες περιπτώσεις που απευθύνονται στο Σχέδιο Δράσης.
- Τήρηση ατομικού φακέλου συμβουλευόμενης, όπως αναφέρεται στον Οδηγό Εφαρμογής.
- Παρακολούθηση της περίπτωσης (follow-up), όπως καταγράφεται μέσα από τον ατομικό φάκελο της συμβουλευόμενης.
- Διασφάλιση ποιότητας της συμβουλευτικής, η οποία ορίζεται από το αν ακολουθήθηκαν τα στάδια, σύμφωνα με τον Οδηγό Εφαρμογής και τα εργαλεία του Κ.Ε.Θ.Ι. Διευκρινίζεται ότι τα στάδια δεν είναι απαραίτητο να ακολουθούν

νται πιστά, αλλά πρέπει να φαίνεται από το φάκελο της συμβουλευόμενης ότι ο/η σύμβουλος ακολούθησε τη γενική φιλοσοφία της συμβουλευτικής, όπως περιγράφεται στον Οδηγό Εφαρμογής.

- Δραστηριότητες παράπλευρες στην ατομική συμβουλευτική, όπως καταγράφονται στη μηνιαία απολογιστική έκθεση των Περιφερειακών Συντονιστών και περιλαμβάνουν διοργάνωση εργαστηρίων και συμβουλευτική υιοθεσίας ανέργων (mentoring).

Τα ποσοτικά στοιχεία θα αξιολογηθούν με βάση τις καταγραφές των συμβούλων στο Ε.Π.Σ., τον αριθμό των γυναικών που εξυπηρέτησαν, τον αριθμό των πρώτων και επαναλαμβανόμενων ραντεβού, τον αριθμό των μεταθέσεων και των ακυρώσεων, τον αριθμό των περιπτώσεων που ολοκληρώθηκε η συμβουλευτική και αυτών που διακόπηκε, τη σύνδεσή τους με τις άλλες ενέργειες της Ολοκληρωμένης Παρέμβασης (ΝΘΕ, ΝΕΕ, STAGE, άλλα Προγράμματα).

Β) Δικτύωση

- Αξιολογούνται οι δραστηριότητες του/της συμβούλου που ενίσχυσαν τη δικτύωση με την κοινότητα και με τις επιχειρήσεις.

Γ) Διοικητικά καθήκοντα

- Σωστή και έγκαιρη καταχώρηση στοιχείων στο Ε.Π.Σ.

Δ) Συνεργασία/Ανάπτυξη Συμβούλων

- Αξιολογείται ο βαθμός με τον οποίο οι σύμβουλοι είναι πρόθυμοι/-ες να συνεργαστούν με τους ανώτερους τους και τους/τις συναδέλφους τους.
- Αξιολογείται ο βαθμός αλληλεγγύης που δείχνουν οι σύμβουλοι και η βοήθεια που παρέχουν στους/τις συναδέλφους τους σε θέματα συμβουλευτικής.
- Επίσης, αξιολογείται κατά πόσο οι σύμβουλοι δείχνουν έμπρακτα τη διάθεση αναγνώρισης των αδυναμιών τους και να βελτιωθούν, όπως επίσης πώς δέχονται την κριτική που τους γίνεται.
- Πρωτοβουλίες για τη βελτίωση λειτουργίας του Κέντρου και την καλύτερη εξυπηρέτηση των συμβουλευόμενων.

Ε) Δείκτης εξυπηρέτησης πελατών

- Συνεντεύξεις και ερωτηματολόγια που καταγράφουν την εμπειρία των γυναι-

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ: ΦΥΛΛΟ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ (FOLLOW-UP)
ΤΗΣ ΠΟΡΕΙΑΣ ΤΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΟΜΕΝΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΜΕΤΑ ΤΗΝ
ΟΛΟΚΛΗΡΩΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ

1. Προσωπικά στοιχεία επωφελούμενης

Ηλικία	Άνω των 25 ετών: Κάτω των 25 ετών:
Διάρκεια ανεργίας (κάρτα ΟΑΕΔ)	
Εκπαιδευτικό επίπεδο	
Επάγγελμα (εάν υπάρχει)	
Οικογενειακή κατάσταση	
Τόπος διαμονής	

2. Πώς ήρθατε σε επαφή με το Σχέδιο Δράσης και τις υπηρεσίες του;

Μέσω ΚΠΑ, ΟΑΕΔ	
Μέσω άλλων φορέων	
Μέσω γνωστών	
Μέσω του Ίντερνετ	
Μέσω της δημοσιότητας που δόθηκε (εφημερίδες, φυλλάδια, κ.ά.)	
Άλλο. Προσδιορίστε τι;	

3. Ποιο ήταν το κύριο αίτημά σας όταν πρωτοήρθατε σε επαφή με το/τη σύμβουλο;

.....

4. Άλλαξε το αρχικό σας αίτημα στη διάρκεια της συνεργασίας σας με το/τη σύμβουλο. Ως προς τι;

.....

5. Με βάση τη σημερινή σας κατάσταση, θεωρείτε ότι το βασικό σας αίτημα ικανοποιήθηκε;

Ναι Όχι

5.1. Αν ναι, τι σας βοήθησε περισσότερο;

Η παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών

Η οικογένεια και το φιλικό σας περιβάλλον

Η δική σας ενεργοποίηση

Η αλλαγή κάποιων πραγμάτων στην προσωπική σας ζωή

Κάτι άλλο

5.2. Αν όχι, τι σας εμπόδισε περισσότερο;

Οι γενικότερες εργασιακές συνθήκες

Το οικογενειακό και φιλικό περιβάλλον

Η ανεπαρκής κατάρτιση, εκπαίδευση, κ.λπ.

Κάτι άλλο

6. Εάν έχετε βρει ήδη κάποια δουλειά, θεωρείτε ότι αυτή θα διατηρηθεί στο μέλλον;

Ναι Όχι

7. Αν όχι, πού, κατά τη γνώμη σας, θα οφείλεται αυτό;

.....

8. Αν, για οποιονδήποτε λόγο, βρεθείτε στο μέλλον χωρίς δουλειά, τι νομίζετε ότι θα κάνατε;

Θα συνεχίζατε να ψάχνετε μόνη σας ή μέσω φίλων

Θα απευθυνόσασταν σε κάποια υπηρεσία συμβουλευτικής

Θα εγκαταλείπατε την προσπάθεια

Κάτι άλλο

9. Αν παρακολουθείτε ή παρακολουθήσατε κάποιο Πρόγραμμα Κατάρτισης, Εξειδίκευσης, κ.λπ., σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι θα σας βοηθήσει να βρείτε κάποια δουλειά;

Πολύ Αρκετά Ελάχιστα Καθόλου

10. Αν ξεκινήσατε να δουλεύετε για τη δική σας επιχείρηση, νιώθετε ικανοποιημένη;

Πολύ Αρκετά Ελάχιστα Καθόλου

11. Η επιχείρησή σας εντάχθηκε σε Πρόγραμμα Επιδότησης;

Ναι Όχι

12. Πόσο ικανοποιημένη νιώθετε από τη μέχρι τώρα πορεία σας;

Πολύ Αρκετά Ελάχιστα Καθόλου

13. Πιστεύετε ότι γενικά το συγκεκριμένο Πρόγραμμα ανταποκρίθηκε στις προσδοκίες σας;

.....
.....
.....

14. Ποιους στόχους θέτετε σήμερα (κατά προτεραιότητα) για το μέλλον;

A
B
Γ

15. Σε τι σας βοήθησε το συγκεκριμένο Πρόγραμμα;

	Πολύ	Αρκετά	Ελάχιστα
Να γνωρίσω καλύτερα τον εαυτό μου			
Να συνειδητοποιήσω ζητήματα του φύλου μου			
Να ισορροπήσω με την οικογένειά μου			
Να πιστεύω περισσότερο σε εμένα			
Να αξιοποιήσω τις προσωπικές μου δυνατότητες			
Να επικοινωνώ καλύτερα με τους άλλους			
Να ενημερωθώ για τα Προγράμματα προώθησης στην εργασία			
Να αξιοποιήσω πιο αποτελεσματικά εκπαιδευτικές και επαγγελματικές ευκαιρίες			
Να μάθω χρήσιμα πράγματα για το επάγγελμα που με ενδιαφέρει και τις τεχνικές εξεύρεσης εργασίας			
Να ενεργοποιηθώ για να βρω δουλειά			
Να φτιάξω το επαγγελματικό μου σχέδιο			
Να βρω εργοδότη (Ν.Θ.Ε.)			
Να δημιουργήσω τη δική μου επιχείρηση (Ν.Ε.Ε.)			
Να αναζητήσω εξειδίκευση / κατάρτιση			
Να αποκτήσω εργασιακή εμπειρία (STAGE)			
Να παίρνω αποφάσεις και να τολμώ αλλαγές στη ζωή μου			
Να μην απογοητεύομαι εύκολα από τις αντικειμενικές δυσκολίες			
Άλλο. Προσδιορίστε τι			

**16. Στην παρούσα φάση, έχετε αιτήματα που θα μπορούσαν να ικανοποιηθούν από τις υπηρεσίες του Σχεδίου Δράσης ή άλλους φορείς;
Εάν ναι, προσδιορίστε τα αιτήματά σας.**

17. Με βάση τη σημερινή σας κατάσταση, θα θέλατε σε κάτι περισσότερη ενίσχυση από το/τη σύμβουλο;

18. Παρακαλούμε σχολιάστε ελεύθερα οτιδήποτε σας ικανοποίησε ή σας δυσαρέστησε κατά τη συνεργασία σας με τους φορείς υλοποίησης του Προγράμματος.

.....

19. Παρακαλούμε, εάν το επιθυμείτε, σημειώστε τα στοιχεία που είναι απαραίτητα για να επικοινωνήσουμε μαζί σας σε λίγους μήνες, προκειμένου να παρακολουθήσουμε την πορεία σας (προαιρετική απάντηση).

.....

.....

.....

Ημερομηνία:.....

Όνομα συμβούλου:.....

Όνομα συμβουλευόμενης:.....

Αξιολογητές/-τριες

Ανάλογα με τα κριτήρια αξιολόγησης, θα χρησιμοποιηθούν ως αξιολογητές/-τριες: οι χειριστές Γ.Γ.Ι., οι ίδιοι/-ες οι σύμβουλοι, οι συνάδελφοί τους, οι Συντονιστές/-τριες και ένας εξωτερικός παρατηρητής.

Πιο συγκεκριμένα:

- Όπου αναφέρεται η χρήση του ατομικού φακέλου της συμβουλευόμενης, η αξιολόγηση θα γίνει από εξωτερικό παρατηρητή με εμπειρία στη συμβουλευτική που παρέχεται στο Σχέδιο Δράσης. Το απόρρητο της συμβουλευτικής προστατεύεται, γιατί οι σύμβουλοι θα έχουν φροντίσει να κρύψουν οποιοδήποτε αναγνωριστικό στοιχείο της συμβουλευόμενης, εκτός από τον αριθμό μητρώου. Για οικονομία χρόνου η διαδικασία ελέγχου θα είναι δειγματοληπτική, δηλαδή ανάλογα με τον αριθμό συμβουλευόμενων του/της κάθε συμβούλου θα οριστεί ένας αριθμός ατομικών φακέλων που θα ελεγχθούν. Οι φάκελοι αυτοί θα επιλεγούν τυχαία. Ο/Η σύμβουλος θα κλείσει τα αναγνωριστικά στοιχεία και ο/η αξιολογητής/-τρια, χωρίς να απομακρυνθεί από το χώρο του Σχεδίου Δράσης, θα αξιολογήσει τον τρόπο τήρησης των φακέλων και την ποιότητα της συμβουλευτικής.
- Τα διοικητικά καθήκοντα αξιολογούνται από τους/τις Συντονιστές/-τριες του Σχεδίου Δράσης.
- Ο δείκτης εξυπηρέτησης πελατών θα καταρτιστεί από πληροφορίες που θα συλλεγούν από γυναίκες, τυχαία επιλεγμένες από τα φύλλα υποδοχής και όχι μόνο από περιπτώσεις επιτυχούς συνεργασίας. Το θέμα του απορρήτου, που προκύπτει, λύνεται με την άμεση συνεργασία του/της συμβούλου που έχει ήδη επικοινωνήσει με τη συμβουλευόμενη. Κατά την επικοινωνία αυτή, ο/η σύμβουλος ζητά τη συγκατάθεσή της για να μιλήσει ανώνυμα σε κάποιον/-α τρίτο/-η εξωτερικό/-ή συνεργάτη/-ίδα της Γ.Γ.Ι. και του Κ.Ε.Θ.Ι. Ο/Η εξωτερικός/-ή αξιολογητής/-τρια θα θέσει τα ερωτήματα, εφόσον ο/η σύμβουλος έχει πρώτα εξασφαλίσει τη συγκατάθεση της συμβουλευόμενης να συμμετάσχει στην έρευνα για την ικανοποίηση πελατών.
- Το κριτήριο της συνεργασίας/ανάπτυξης των συμβούλων γίνεται από τον/την ίδιο/-α το/τη σύμβουλο, τους/τις συναδέλφους της και το/τη Συντονιστή/-τρια του Σχεδίου Δράσης.

Μέθοδοι αξιολόγησης

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, για την αξιολόγηση θα χρησιμοποιηθούν στοιχεία από τους ατομικούς φακέλους, το Ε.Π.Σ., τις ατομικές και συγκεντρωτικές μηνιαίες απολογιστικές, στοιχεία που έχουν ήδη καταγραφεί από το Κ.Ε.Θ.Ι.

Ο δείκτης εξυπηρέτησης συμβουλευόμενων καταγράφεται με βάση ημιδομημένη συνέντευξη ή ερωτηματολόγιο με κλίμακες likert. Η συνεργασία/ανάπτυξη των συμβούλων καταγράφεται με βάση ένα ερωτηματολόγιο που μετρά την παρουσία συμπεριφορών που δηλώνουν διάθεση συνεργασίας και καταγράφει τον τρόπο, με τον οποίο οι άλλοι αντιλαμβάνονται τη συμπεριφορά και τις προθέσεις του/της συμβούλου (μέσω κλιμάκων likert). Για κάθε σύμβουλο παράγονται τρία σκορ: ένα στο οποίο αξιολογεί ο/η ίδιος/-α τον εαυτό του/της, ένα άλλο που είναι ο μέσος όρος των αξιολογήσεων των συνεργατών του/της και τελευταίο, το σκορ που θέτει ο/η διευθυντής/-τρια του Σχεδίου Δράσης. Όλα τα τεκμήρια συγκεντρώνονται από την ελεγκτική επιτροπή, δημιουργείται ένας ξεχωριστός φάκελος για κάθε σύμβουλο και ένας/μία τρίτος/-η αξιολογητής/-τρια, ο/η οποίος/-α αγνοεί τον/την αξιολογούμενο/-η σύμβουλο και συντάσσει την τελική έκθεση αξιολόγησης.

Συνοπτικά:

1. Συμβουλευτική-ποσοτικά στοιχεία. Τα ποσοτικά στοιχεία θα αξιολογηθούν με βάση τις ατομικές μηνιαίες απολογιστικές εκθέσεις των συμβούλων, τον αριθμό των γυναικών που εξυπηρέτησαν, τον αριθμό των πρώτων και επαναλαμβανόμενων ραντεβού, τον αριθμό των μεταθέσεων και των ακυρώσεων, τον αριθμό των περιπτώσεων που ολοκληρώθηκε η συμβουλευτική και αυτών που διακόπηκε. Επίσης, θα συνυπολογιστεί αριθμός παραπομπών και τα αποτελέσματα της συμβουλευτικής

2. Δικτύωση. Δραστηριότητες που αφορούν στη δικτύωση καθώς και άλλες παράπλευρες δραστηριότητες που συμβάλλουν στην προβολή του Έργου του 5.3 είτε στον πληθυσμό-στόχο είτε στην εργασία και σε συνεργαζόμενους φορείς.

3. Διοικητικά καθήκοντα/Συνεργατικότητα.

- Τήρηση ωραρίου συμβουλευτικής.
- Σωστή και έγκαιρη καταγραφή δεδομένων στο Ε.Π.Σ.
- Διάθεση συνεργασίας στην ομάδα, εξασφάλιση αρμονικού κλίματος.

Αξιολογητές/-τριες - Μέθοδοι αξιολόγησης

Εξωτερικοί παρατηρητές, με εμπειρία στη συμβουλευτική και σε συνεργασία με τις διευθύντριες, θα εκτιμήσουν τα στοιχεία των απολογιστικών εκθέσεων ως προς τη συμβουλευτική και τις δραστηριότητες δικτύωσης. Οι εξωτερικοί/-ές παρατηρητές/-τριες θα συντάξουν ατομική έκθεση για κάθε σύμβουλο. Για κάθε παράρτημα ξεχωριστά θα συνταχθούν συγκριτικοί πίνακες των δραστηριοτήτων των συμβούλων. Οι συγκρίσεις αυτές θα γίνονται μεταξύ συμβούλων που απασχολούνται τον ίδιο αριθμό ωρών στα κέντρα. Οι διευθυντές/-τριες, πέρα από τη συμβολή τους στη συλλογή πληροφοριών από τους/τις αξιολογητές/-τριες, δε λαμβάνουν μέρος στη συγγραφή των εκθέσεων.

Τα διοικητικά καθήκοντα και η συνεργασιμότητα των συμβούλων καταγράφονται και αξιολογούνται από τους/τις διευθυντές/-τριες των παραρτημάτων. Οι τελευταίοι/-ες υποχρεούνται να πάρουν συνεντεύξεις από το προσωπικό, ώστε να αποτυπώσουν στις εκθέσεις τους όχι μόνο την προσωπική τους γνώμη, αλλά και τις απόψεις και το κλίμα που επικρατεί στο κέντρο. Σε περίπτωση μεγάλων αντιφάσεων, έχουν τη δυνατότητα να ζητήσουν τη βοήθεια ενός/μιας εξωτερικού/-ής παρατηρητή/-τριας ή και να επικοινωνήσουν με συμβουλευόμενες. Απόρροια αυτής της διαδικασίας είναι η σύνταξη μιας πλήρως τεκμηριωμένης ατομικής έκθεσης αξιολόγησης για κάθε σύμβουλο.

Στη συνέχεια, οι δύο προηγούμενες εκθέσεις διαβάζονται και αξιολογούνται από επιτροπή αξιολόγησης. Επειδή στην πρόταση αυτή οι εξωτερικοί/-ές αξιολογητές/-τριες και οι διευθυντές/-τριες έχουν μεγάλο βαθμό ευθύνης για την ποιότητα της αξιολόγησης, είναι απαραίτητο να ελεγχθεί το έργο των τελευταίων με δύο μεθόδους. Ειδικότερα:

- Ποσοτικά: Οι εκθέσεις και οι τελικές βαθμολογίες πρέπει να εμφανίζουν σχετικά ομαλή κατανομή, χωρίς μεγάλες αποκλίσεις.
- Δειγματοληπτικά: Επαναλαμβάνονται τυχαίοι έλεγχοι, ώστε να μειωθούν όσο το δυνατόν περισσότερο οι υποκειμενικές κρίσεις. Για το λόγο αυτό, τόσο οι τρίτοι/-ες αξιολογητές/-τριες όσο και οι διευθυντές/-τριες θα πρέπει να καταγράφουν όλες τις ενέργειές τους με τέτοιο τρόπο, ώστε αυτές να μπορούν να επαναληφθούν από την ελεγκτική επιτροπή.

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΑΠΟΤΥΠΩΣΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ
(ΤΟΜΕΙΣ-ΚΡΙΤΗΡΙΑ-ΜΕΘΟΔΟΣ-ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΕΣ-ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ ΒΑΡΥΤΗΤΑΣ)

Τομείς Αξιολόγησης	Κριτήρια Αξιολόγησης	Μέθοδος αξιολόγησης και αξιολογητές	Παρατηρήσεις/ Συντελεστής Βαρύτητας
Συμβουλευτική	Τήρηση ατομικού φακέλου συμβουλευόμενης	Γ.Γ.Ι.-Κ.Ε.Θ.Ι. διενεργούν δειγματοληπτικούς ελέγχους ¹³ στους ατομικούς φακέλους	30
	Ποιότητα/ Στάδια Συμβουλευτικής	Γ.Γ.Ι.-Κ.Ε.Θ.Ι. ¹⁴ στους ατομικούς φακέλους	20
	Ποσοτικά στοιχεία Συμβουλευτικής Ε.Π.Σ.	Γ.Γ.Ι. με τους/τις Περιφερειακούς/-ές Συντονιστές/-τριες Κ.Ε.Θ.Ι., μέσω του Ε.Π.Σ.	30
Δικτύωση	Συμμετοχή σε δραστηριότητες δικτύωσης ή πρωτοβουλίες για δικτύωση	Γ.Γ.Ι., Εξωτερικοί παρατηρητές σε συνεργασία με τους/τις Περιφερειακούς/-ές Συντονιστές/-τριες Κ.Ε.Θ.Ι., μέσω των μηνιαίων απολογιστικών εκθέσεων	20
Τομείς Αξιολόγησης (αν το Σχέδιο Δράσης κάνει follow-up)	Κριτήρια Αξιολόγησης	Μέθοδος αξιολόγησης και αξιολογητές	Παρατηρήσεις/ Συντελεστής Βαρύτητας
Εξυπηρέτηση Πελατών	Εμπειρία συμβουλευόμενων από το κέντρο. Βαθμός ικανοποίησης για το χρόνο και την ποιότητα της συμβουλευτικής	Ερωτηματολόγιο ή ημι-δομημένη συνέντευξη για να καταγραφεί η εμπειρία των συμβουλευόμενων ¹⁵	

13. Όπου αναφέρεται η χρήση του ατομικού φακέλου της συμβουλευόμενης, η αξιολόγηση θα γίνει από εξωτερικό παρατηρητή της Γ.Γ.Ι. Το απόρρητο της συμβουλευτικής προστατεύεται γιατί οι σύμβουλοι θα έχουν φροντίσει να κρύψουν τα αναγνωριστικά στοιχεία της συμβουλευόμενης, εκτός από τον αριθμό μητρώου της συμβουλευόμενης. Για οικονομία χρόνου η διαδικασία ελέγχου θα είναι δειγματοληπτική, δηλαδή ανάλογα με τον αριθμό συμβουλευόμενων του/της κάθε συμβούλου θα οριστεί ένας αριθμός ατομικών φακέλων που θα ελεγχθούν. Οι φάκελοι αυτοί θα επιλεγούν τυχαία. Ο/Η σύμβουλος θα κλείσει τα αναγνωριστικά στοιχεία και ο αξιολογητής, χωρίς να απομακρυνθεί από το χώρο του Σχεδίου Δράσης, θα αξιολογήσει τον τρόπο τήρησης των φακέλων και την ποιότητα της συμβουλευτικής.

14. Όπως παραπάνω.

15. Ο δείκτης εξυπηρέτησης πελατών θα καταρτιστεί από πληροφορίες που θα συλλεγούν από γυναίκες που έχουν επιλεγεί τυχαία από τα φύλλα υποδοχής και όχι μόνο οι περιπτώσεις επιτυχούς συνεργασίας. Το θέμα του απορρήτου που προκύπτει λύνεται με την άμεση συνεργασία του/της συμβούλου που έχει ήδη επικοινωνήσει με τη γυναίκα. Κατά την επικοινωνία αυτή, ο/η σύμβουλος ζητά τη συνεργασία της γυναίκας και παίρνει την συγκατάθεσή της να μιλήσει ανώνυμα σε κάποιον τρίτο εξωτερικό συνεργάτη του Κ.Ε.Θ.Ι. Ο εξωτερικός αξιολογητής θα θέσει τα ερωτήματα, εφόσον ο/η σύμβουλος έχει πρώτα εξασφαλίσει τη συγκατάθεση της γυναίκας να συμμετάσχει στην έρευνα για την ικανοποίηση πελατών.

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ

ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΞΩΤΕΡΙΚΗΣ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ

1. ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΕΙΚΟΝΑ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ

	Άξονες ανίχνευσης	Στοιχεία
1.	Χώρος, θέση & οργάνωση Σ.Ο.Π.	Φιλικό ή μη περιβάλλον προς τις γυναίκες, στάσεις, προσωπικά χαρακτηριστικά - ευαισθητοποίηση συμβούλου.
2.	Αρχική στάση Σ.Ο.Π.	Αβεβαιότητα, αποδοχή, στερεότυπα, ενθουσιασμός, οπτική φύλου.
3.	Εργαλεία συμβουλευτικής	Αποδοχή, δυσκολίες, προσαρμοστικότητα, ανάλυση περιπτώσεων, συνεντεύξεις, αφηγήσεις ζωής, ομαδικές συνεδρίες.
4.	Αντιμετώπιση & διαχείριση δυσκολιών-προβλημάτων / Καλές πρακτικές & λύσεις	Εμπόδια, αμφιβολίες, ματαιώσεις, ακυρώσεις, αναζήτηση βοήθειας, αυτενέργεια.
5.	Συνεργασία & συναντήσεις Σ.Ο.Π.	Ανταλλαγή εμπειριών, διάχυση πληροφοριών, υποστήριξη, συλλογική οπτική.
6.	Κινητοποίηση γυναικών & δικτύωση	Πρωτοβουλία, εμπλοκή στην προώθηση γυναικών στην απασχόληση, εμπύχωση, στήριξη, σύνδεσμοι.
7.	Συνεργασία με ΟΑΕΔ	Επιτυχίες, προβλήματα

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΠΡΟΣ ΤΟΥΣ/ΤΙΣ Σ.Ο.Π.

1. Ποια μεθοδολογία ακολουθείτε κατά τη χρήση των εργαλείων της συμβουλευτικής;

.....

2. Πώς κρίνετε τα εργαλεία συμβουλευτικής και ποιες αλλαγές θα προτείνετε;

.....

3. Ποια προβλήματα συναντήσατε κατά την άσκηση της συμβουλευτικής και πώς τα αντιμετωπίσατε;

.....

4. Ποια είναι η στάση των γυναικών απέναντι στη συμβουλευτική;

.....

5. Πώς αντιμετωπίσατε το θέμα των διαρροών;

.....

6. Πώς διαχειρίζεστε το άγχος σας στη διάρκεια της συμβουλευτικής;

.....

7. Ποιο θεωρείτε το πιο δυνατό κομμάτι του Έργου σας;

.....

8. Πώς θα αντιμετωπίζατε μια αποτυχία ή επιτυχία στο Έργο σας;

.....

9. Τι είδους στήριξη χρειάζεστε;

.....

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ
ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΗΜΙΔΟΜΗΜΕΝΗΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ ΜΕ ΤΟΥΣ/ΤΙΣ Σ.Ο.Π.

1. Δυσκολίες που προέκυψαν κατά την εφαρμογή της συμβουλευτικής (γενικά).

.....

1α. Επιτυχημένες πρακτικές που εφαρμόστηκαν κατά την εφαρμογή της συμβουλευτικής (γενικά).

.....

2. Δυσκολίες που προέκυψαν κατά την προώθηση των γυναικών.

.....

2α. Επιτυχημένες πρακτικές που εφαρμόστηκαν κατά την προώθηση των γυναικών.

.....

3. Δυσκολίες που προέκυψαν κατά τη δικτύωση-συνέργεια εντός του εταιρικού σχήματος.

.....

3α. Επιτυχημένες πρακτικές που εφαρμόστηκαν κατά τη δικτύωση-συνέργεια εντός του εταιρικού σχήματος.

.....

4. Δυσκολίες που προέκυψαν κατά τη δικτύωση με φορείς και πρόσωπα-κλειδιά των τοπικών κοινωνιών εκτός των εταιρών.

.....

4α. Επιτυχημένες πρακτικές που εφαρμόστηκαν κατά τη δικτύωση με φορείς και πρόσωπα-κλειδιά των τοπικών κοινωνιών, εκτός των εταιρών.

.....

5. Δυσκολίες που προέκυψαν κατά την ενημέρωση-ευαισθητοποίηση των τοπικών κοινωνιών (φορείς, ομάδες, πρόσωπα κ.λπ.).

5α. Επιτυχημένες πρακτικές που εφαρμόστηκαν κατά την ενημέρωση-ευαισθητοποίηση των τοπικών κοινωνιών (φορείς, ομάδες, πρόσωπα κ.λπ.).

6. Δυσκολίες που προέκυψαν στη συνεργασία-συνέργεια, ειδικότερα, του συμβουλευτικού Έργου με τα άλλα υποέργα (δικτύωση, δημοσιότητα, ευαισθητοποίηση).

6α. Επιτυχημένες πρακτικές που εφαρμόστηκαν κατά τη συνεργασία-συνέργεια, ειδικότερα, του συμβουλευτικού έργου με τα άλλα υποέργα (δικτύωση, δημοσιότητα, ευαισθητοποίηση).

7. Δυσκολίες που προέκυψαν κατά την εφαρμογή της συμβουλευτικής με την οπτική του φύλου.

7α. Θετικές εμπειρίες που αποκομίστηκαν από την εφαρμογή της συμβουλευτικής με την οπτική του φύλου.

8. Δυσκολίες που προέκυψαν κατά την εφαρμογή-χρήση των εργαλείων συμβουλευτικής.

8α. Θετικές εμπειρίες που αποκομίστηκαν κατά την εφαρμογή-χρήση των εργαλείων συμβουλευτικής.

8β. Τι βελτιώσεις, αλλαγές, προσθήκες εφαρμόστηκαν ή προτείνονται σχετικά με τα εργαλεία;

9. Δυσκολίες που προέκυψαν κατά τη συμβουλευτική σχέση-διεργασία με τις συμβουλευόμενες,

9α. Θετικές εμπειρίες που αποκομίστηκαν από τη συμβουλευτική σχέση-διεργασία με τις συμβουλευόμενες.

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ

ΑΞΟΝΕΣ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ Κ.Ε.Θ.Ι.

1. Χώρος και Οργάνωση Συμβουλευτικής

Φιλικό περιβάλλον

Προσβασιμότητα

Επιλογή γυναικών (Ποια τα κριτήρια; Πώς εφαρμόστηκαν;)

Επικάλυψη υπηρεσιών

Ένταξη σε ατομική ή ομαδική συμβουλευτική

Εσωτερικές παραπομπές μεταξύ **Σ.Ο.Π.** του Σ.Δ.

Αντικατάσταση συμβούλων

Τήρηση και παρακολούθηση φακέλων συμβουλευτικής

Διαδικασίες για αντιμετώπιση και διαχείριση δυσκολιών

2. Πορεία συμβουλευτικής-ποσοτικά στοιχεία

Πόσες γυναίκες ωφελήθηκαν σε κάθε φάση;

Πόσες γυναίκες είχε κάθε εταίρος;

Πόσες γυναίκες είχε στην ευθύνη του/της κάθε **Σ.Ο.Π.**;

Πόσες γυναίκες βρίσκονται σε συμβουλευτική απασχόλησης, επιχειρηματικότητας, ψυχοκοινωνική και νομική, εργαζόμενες/αυτο-απασχολούμενες;

Πόσες συνεδρίες πραγματοποίησε κάθε σύμβουλος με κάθε γυναίκα και σε ποιο χρονικό διάστημα;

Πόσες ατομικές – ομαδικές συνεδρίες ανά εταίρο, ανά σύμβουλο;

Πόσες συνεδρίες ανά σύμβουλο ανά ημέρα (σε επίπεδο δομής);

Πόσες ωφελούμενες σταμάτησαν και σε ποια συνεδρία; Ποια ήταν η αιτία;

Ε.Π.Σ.

Πόσες καταχωρήσεις γίνονται ανά σύμβουλο/εταίρο;

Σε πόσο χρόνο μετά την ολοκλήρωση της συνεδρίας;

3. Πορεία Συμβουλευτικής – ποιοτικά στοιχεία

Εφαρμογή-χρήση των εργαλείων συμβουλευτικής

- Δυσκολίες
- Θετικές εμπειρίες
- Βελτιώσεις, αλλαγές, προσθήκες που εφαρμόστηκαν ή προτείνονται σχετικά με τα εργαλεία
- Ποια άλλα εργαλεία χρησιμοποιήθηκαν και για ποιο σκοπό;

Διακοπή συμβουλευτικής/Διαρροές

Ποιες ενέργειες γίνονται αν μια γυναίκα θέλει να σταματήσει τη συμβουλευτική;

Εφαρμογή της συμβουλευτικής με την οπτική του φύλου

Επεξεργασία έμφυλου ρόλου **Σ.Ο.Π.**, χρήση ανάλογου εργαλείου Κ.Ε.Θ.Ι. και ευαισθητοποίηση ή θεματικές ενότητες για θέματα που άπτονται της οπτικής του φύλου.

Συνεργασία Σ.Ο.Π. μεταξύ τους

Αξιολόγηση και αντικατάσταση των **Σ.Ο.Π.** όταν είναι απαραίτητο

Μετέπειτα παρακολούθηση συμβουλευόμενων

Με πόσες από τις γυναίκες που ολοκλήρωσαν τη συμβουλευτική υπάρχει άμεση επικοινωνία για την πορεία τους;

Συμβουλευτική σχέση - Διεργασία με τις συμβουλευόμενες

Παρουσίαση περίπτωσης (ατομική ή ομαδική), η οποία ακολουθεί την εξής δομή:

- Πώς έγινε ο καθορισμός του αιτήματος και των στόχων της συμβουλευτικής και πώς διαμορφώθηκαν;
- Ποια στάδια ακολουθήθηκαν στην πορεία της συμβουλευτικής;
- Ποια εργαλεία χρησιμοποιήθηκαν κάθε φορά και γιατί ο/η σύμβουλος επέλεξε τα συγκεκριμένα εργαλεία;
- Πού δυσκολεύτηκε περισσότερο η γυναίκα και τι τη βοήθησε περισσότερο από τη συμβουλευτική διαδικασία;

- Κατά την ολοκλήρωση της συμβουλευτικής, τι αλλαγές παρατηρήθηκαν στη γυναίκα (αν υπήρχαν);
- Σε ποιο σημείο βρίσκεται τώρα σε σχέση με την εργασιακή της ένταξη (αν δεν έχει ενταχθεί πού αποδίδεται αυτό);
- Ποιες δυσκολίες προέκυψαν στη συγκεκριμένη περίπτωση;
- Τι θα μπορούσε να γίνει διαφορετικά;
- Τι άλλο θα μπορούσε να γίνει από εδώ και πέρα (για τη γυναίκα);

4. Πρώθηση των γυναικών στην απασχόληση

Πόσες γυναίκες έχουν ολοκληρώσει συμβουλευτική;

Σε πόσες γυναίκες έχουν δοθεί βεβαιώσεις για ένταξη σε Προγράμματα ΝΘΕ, ΝΕΕ, STAGE;

Πόσες γυναίκες έχουν ενταχθεί σε Προγράμματα ΝΘΕ, ΝΕΕ, STAGE;

Πόσες γυναίκες έχουν ενταχθεί σε άλλα Προγράμματα του Γ' ΚΠΣ (εκτός από Προγράμματα ΟΑΕΔ);

Πόσες προωθήθηκαν σε Προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης;

Πόσες γυναίκες έχουν δημιουργήσει επιχειρήσεις;

Πόσες γυναίκες έχουν διατηρήσει την επιχείρηση ή την εργασία τους μετά την ολοκλήρωση του Προγράμματος;

5. Ευαισθητοποίηση, ενημέρωση, επαφή με τοπική κοινότητα, συνεργασία φορέων

Συνέργεια φορέων εντός του εταιρικού σχήματος

Συνεργασία με φορείς και πρόσωπα-κλειδιά των τοπικών κοινωνιών, εκτός των εταιρών

Καλές πρακτικές και δυσκολίες

Πώς συνδέομαι και αξιοποιώ την τοπική αγορά εργασίας (πρωτοβουλίες **Σ.Ο.Π.**);

Πώς δικτυώνομαι και συνεργάζομαι με τους εργασιακούς συμβούλους των ΚΠΑ ΟΑΕΔ;

Ποιες ήταν οι δυσκολίες που παρουσιάστηκαν σε σχέση με την τοπική κοινωνία και πώς ξεπεράστηκαν;

Ενημέρωση-ευαισθητοποίηση των τοπικών κοινωνιών (φορείς, ομάδες, πρόσωπα, κ.λπ.)

Καλές πρακτικές και δυσκολίες

Πόσες ημερίδες ανά φάση

Ανταπόκριση και προσέλευση κοινού

Πόσες απολογιστικές και πόσο ενημερωτικές
Άλλες ενέργειες δικτύωσης με την τοπική κοινωνία

Συνεργασία-συνέργεια του συμβουλευτικού Έργου με τα άλλα υποέργα (δικτύωση, δημοσιότητα,
ευαισθητοποίηση)

Καλές πρακτικές και δυσκολίες

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος (2003), *Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, β' τρίμηνο*.
- Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος (2001), *Αποτελέσματα Απογραφής*, Αθήνα.
- Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Εργαστήριο Κοινωνικής & Πολιτισμικής ψηφιακής Τεκμηρίωσης (2003), *Τα χαρακτηριστικά της απασχόλησης και της ανεργίας στην Περιφέρεια του Β. Αιγαίου*.
- Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική (2004), *Επετηρίδα Αγοράς Εργασίας - Περιφέρειες & Νομοί*.
- Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική (2003), *Έρευνα Πεδίου «Ζήτηση Ειδικοτήτων & Δεξιοτήτων στην Ελληνική Αγορά Εργασίας – Έρευνα σε ιδιωτικές Επιχειρήσεις»*.
- Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών, Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος (2005), *Περιφερειακοί Λογαριασμοί 2001-2003 (προσωρινά στοιχεία), Δελτίο Τύπου*.
- Υπουργείο Εθνικής Παιδείας & Θρησκευμάτων, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης-Τμήμα Ψυχολογίας, *Αγορά Εργασίας στην Ελλάδα ανά Περιφέρεια*, ΕΠΕΑΕΚ ΙΙ-Κατηγορία Πράξης 4.1.1.β.

ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ

- All Media, Νομοί, έκδοση 2004, www.economics.gr
- Ιστοσελίδα Περιφέρειας Βορείου Αιγαίου, www.northaegean.gr
- Ιστοσελίδα Υπουργείου Εσωτερικών, www.ypes.gr

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΣΧΕΔΙΩΝ ΔΡΑΣΗΣ ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΩΝ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΩΝ ΥΠΕΡ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Τα Σχέδια Δράσης περιελάμβαναν:

Ενέργειες συμβουλευτικής, πληροφόρησης και κοινωνικής ένταξης των γυναικών, καθώς και ενέργειες δικτύωσης, ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης της τοπικής κοινωνίας. Με γνώμονα τις τοπικές κοινωνίες και τις ιδιαιτερότητές τους, πρότειναν καινοτόμες ενέργειες που απευθύνθηκαν στις ιδιαίτερες ανάγκες των γυναικών, με τελικό στόχο την εξασφάλιση της βιώσιμης τοπικής ανάπτυξης.

Τα Σχέδια Δράσης υλοποιήθηκαν:

Από φορείς που δραστηριοποιούνται σε θέματα συμβουλευτικής για την απασχόληση, την αυταπασχόληση και την κοινωνική ένταξη των γυναικών σε συνεργασία με φορείς της τοπικής αυτοδιοίκησης, επαγγελματικές οργανώσεις και μη κυβερνητικούς οργανισμούς.

Τα Σχέδια Δράσης είχαν ως στόχο:

Να ενεργοποιήσουν και να κινητοποιήσουν τις γυναίκες για την αποτελεσματική διεκδίκηση των επαγγελματικών τους στόχων. Επιπλέον, να ενδυναμώσουν ομάδες γυναικών που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα προβλήματα ένταξης στην αγορά εργασίας και να προωθήσουν την επιχειρηματική δράση τους, ώστε να διευκολύνουν την ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας. Παράλληλα, σημαντική παράμετρο αποτέλεσε η συνεργασία με όλους τους τοπικούς φορείς, που ασχολούνται με θέματα σχετικά με τη γυναικεία απασχόληση, ώστε να ευαισθητοποιήσουν την κοινή γνώμη στα θέματα αυτά.

Η **Γενική Γραμματεία Ισότητας (Γ.Γ.Ι.)** του Υπουργείου Εσωτερικών, Τελικός Δικαιούχος του Έργου, είναι ο αρμόδιος κυβερνητικός φορέας για την προώθηση και πραγματοποίηση της νομικής και ουσιαστικής ισότητας των δύο φύλων σε όλους τους τομείς (πολιτικό, κοινωνικό, οικονομικό και πολιτιστικό τομέα).

Δ/νση: Δραγατσανίου 8, Πλ. Κλαυθμώνος, 10559 Αθήνα
Τηλ.: 210 3315291-5, Fax: 210 3315276
Ιστοσελίδα: www.isotita.gr

Το **Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.)**, Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου που εποπτεύεται και χρηματοδοτείται από τη Γ.Γ.Ι. – Υπουργείο Εσωτερικών, εκτέλεσε χρέη Επιστημονικού Συμβούλου στις Δράσεις Παροχής Υπηρεσιών Εξειδικευμένης Πληροφόρησης, Συμβουλευτικής και Κοινωνικής Στήριξης, Προκατάρτισης και Κατάρτισης υπέρ του Γυναικείου Πληθυσμού, που υλοποιήθηκαν από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας.

Στο πλαίσιο της επιστημονικής υποστήριξης, το Κ.Ε.Θ.Ι. ανέλαβε το σχεδιασμό κατευθυντήριων γραμμών για την υλοποίηση των ολοκληρωμένων παρεμβάσεων υπέρ του γυναικείου πληθυσμού και την ευθύνη για την παρακολούθηση της εφαρμογής τους, κυρίως ως προς τη μεθοδολογία προσέγγισης των γυναικών. Επιπλέον, ανέλαβε την εκπόνηση μεθοδολογικών εργαλείων, τη μεταφορά εμπειρίας και τεχνογνωσίας προς τους φορείς υλοποίησης των Σχεδίων Δράσης ολοκληρωμένων παρεμβάσεων υπέρ των γυναικών, όπως και τον προσδιορισμό του προφίλ του εξειδικευμένου προσωπικού που θα απασχολούνταν κατά την υλοποίηση των παρεμβάσεων.

Δ/νση: Χαρ. Τρικούπη 51 & Βαλτετσίου, 10681 Αθήνα
Τηλ.: 210 3898000, Fax: 210 3898079
Ιστοσελίδα: www.kethi.gr

