

**ΑΝΩΤΑΤΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

ΘΕΜΑ ΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

***‘ Η δικτύωση των φορέων της Αναπτυξιακής Σύμπραξης
E-quality στο πλαίσιο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας Equal’***



**ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΑ: ΕΛΕΝΗ ΓΕΝΝΑΔΟΠΟΥΛΟΥ
ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΑ: ΝΕΚΤΑΡΙΑ ΜΑΡΑΒΑ**

**ΚΑΛΑΜΑΤΑ
2005**

...στον Αλέκο μας ...

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή.....	5
1. Η υπάρχουσα κατάσταση στον τομέα της αγοράς εργασίας και οι πολιτικές που διαμορφώνονται σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο	
1.1 Οι διακρίσεις στην αγορά εργασίας	7
1.2 Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση και τα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση.....	12
1.3 Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο.....	17
1.4 Οι Κοινοτικές Πρωτοβουλίες.....	19
1.4.1 Η υλοποίηση των Κ.Π. της προηγούμενης περιόδου σε σχέση με την ενίσχυση της αγοράς εργασίας και η συμβολή τους στην ανάπτυξη των εταιρικών σχέσεων.....	20
1.4.2 Η Κοινοτική Πρωτοβουλία Equal , το γενικό πλαίσιο.....	21
2. Η έννοια της εταιρικής σχέσης. Εταιρική σχέση και Κοινοτική Πρωτοβουλία Equal	
2.1 Οι εταιρικές σχέσεις.....	23
2.1.1 Η εταιρική σχέση τυπικής μορφής.....	24
2.1.2 Η εταιρική σχέση άτυπης μορφής.....	25
2.2 Η δικτύωση των φορέων.....	26
2.2.1 Προϋποθέσεις, επιμέρους διαδικασίες και αρχές που διέπουν την αποτελεσματική δικτύωση των φορέων.....	27
2.2.2 Προβλήματα που ενδέχεται να προκύψουν κατά την δικτύωση φορέων και τρόποι αντιμετώπισης τους.....	28
2.3 Οι Αναπτυξιακές Συμπράξεις.....	30
3. Η Κοινοτική Πρωτοβουλία Equal	
3.1 Βασικές Αρχές υλοποίησης της Κ.Π. Equal.....	34
3.2 Δομή του Προγράμματος της Κ.Π. Equal: Άξονες Προτεραιότητας και επιμέρους Θεματικά Πεδία.....	37
3.3 Προϋπολογισμός.....	46
3.4 Η εφαρμογή της Κ.Π. Equal.....	48
3.4.1 Η διαχειριστική Αρχή του Προγράμματος.....	48
3.4.2 Η Επιτροπή Παρακολούθησης.....	50
3.5 Οι Ενέργειες. Η εξέλιξη των Έργων του Προγράμματος	51
3.5.1 Προπαρασκευαστικό στάδιο.....	52
3.5.2 Η Ενέργεια I :Σύσταση Αναπτυξιακών Συμπράξεων και Διακρατικής Συνεργασίας.....	53
3.5.3 Η Ενέργεια II: Η υλοποίηση των σχεδίων των Αναπτυξιακών Συμπράξεων.....	53
3.5.4 Η Ενέργεια III: Θεματική Δικτύωση, mainstreaming.....	55
3.6 Δημοσιότητα και Πληροφόρηση.....	56
4. Η Equal σε ευρωπαϊκό, εθνικό και τοπικό επίπεδο.	
4.1 Η Equal στην Ευρώπη.....	57
4.2 Τα Θεματικά Δίκτυα.....	58
4.3 Τα 40 Έργα Equal στην Ελλάδα. Η συμμετοχή των φορέων της Τ.Α στα εταιρικά σχήματα.....	59

5. Η Αναπτυξιακή Σύμπραξη E-quality.	
5.1 Το προφίλ των συνεργαζομένων φορέων της Α.Σ.....	63
5.2 Η σύναψη εταιρικής σχέσης.....	79
5.3 Η οργανωτική Δομή της Α.Σ.....	80
5.3.1 Το Διοικητικό Συμβούλιο.....	80
5.3.2 Η Επιστημονική επιτροπή.....	81
5.3.3 Ο Συντονιστής Εταίρος.....	83
5.3.4 Συγκρότηση επιτροπών και λοιπών υποστηρικτικών οργάνων του Έργου.....	84
5.4 Η σύναψη Διακρατικής Συνεργασίας.....	86
5.5 Το έργο της Α.Σ. E-quality.....	87
5.5.1 Ο σχεδιασμός του Έργου.....	87
5.5.2 Η υλοποίηση του Έργου – Η εμπλοκή των φορέων ανά Υπόεργο.....	89
5.6 Ανάλυση SWOT	92
5.7 Ενδιάμεση εξωτερική αξιολόγηση.....	94
6. Έρευνα στην δικτύωση των φορέων της Α.Σ. E-quality.....	96
7. Συμπεράσματα –Προτάσεις	108
Παράρτημα.....	111
Βιβλιογραφία.....	117

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το πλαίσιο των οικονομικών και κοινωνικών πολιτικών διαμορφώνεται από το σύνολο πολλών παραγόντων σε επίπεδο τόσο Ευρωπαϊκό και εθνικό όσο και τοπικό. Βέβαια οι κοινωνικές διακρίσεις, φαινόμενο ορατό, δηλώνουν την ανάγκη της ορθότερης εφαρμογής και ακόμα της βελτίωσης και αναθεώρησης του υφιστάμενου θεσμικού πλαισίου. Ειδικότερα το πρόβλημα των διακρίσεων στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας που πλήττει πληθυσμιακές ομάδες διαφόρων κατηγοριών, αναζητά άμεση επίλυση.

Οι παραπάνω συνθήκες αποτέλεσαν μια έμμεση παρότρυνση για την ενασχόληση με το θέμα: “ Η δικτύωση των φορέων της Αναπτυξιακής Σύμπραξης E-quality στο πλαίσιο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας Equal” . Ιδιαίτερη αφορμή στάθηκε ένα σημαντικό σκέλος της πτυχιακής εργασίας που αφορά την συνένωση τοπικών παραγόντων για καινοτόμα και εναλλακτική μορφή κοινωνικής παρέμβασης, αυτή της δικτύωσης των φορέων.

Πρωτίστως λοιπόν, έπρεπε να γίνει η κατάλληλη σύνθεση των διαφορετικών στοιχείων που πραγματεύεται η εργασία, τα οποία είναι : αφενός το περιεχόμενο και η εφαρμογή της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας Equal και οι κοινωνικοοικονομικές συνθήκες και αφετέρου το θεωρητικό υπόβαθρο των εταιρικών σχέσεων και η λειτουργία των Αναπτυξιακών Συμπράξεων, μέσα από το παράδειγμα της Α.Σ. E-quality.

Έτσι η παρούσα μελέτη αφορά στην σκιαγράφηση των παραγόντων που οδηγούν στην δημιουργία εταιρικών σχέσεων, στο πως η Κ.Π. Equal προωθεί την κατάργηση των διακρίσεων για την πρόσβαση στο τομέα της Απασχόλησης μέσα από την υλοποίηση των Έργων των Αναπτυξιακών Συμπράξεων και διερευνώντας την εταιρική σχέση της Α.Σ. E-quality στο πως φορείς που δραστηριοποιούνται σε διαφορετικούς τομείς συνεργάζονται και υλοποιούν από κοινού ένα έργο Equal.

Το πρώτο κεφάλαιο της εργασίας αποτελεί περιγραφή των υφισταμένων συνθηκών γύρω από την πρόσβαση της αγοράς εργασίας και των τρόπων που διαμορφώνονται οι σχετικές εθνικές και ευρωπαϊκές πολιτικές. Κατόπιν εξηγείται η σύνθεση του πλαισίου προώθησης Κοινοτικών Πρωτοβουλιών , αναφέρονται οι Κ.Π. της προηγούμενης περιόδου σχετικές με το ζήτημα της αγοράς εργασίας και οι πηγές χρηματοδότησης αυτών καταλήγοντας στην Κ.Π. της τρέχουσας περιόδου Equal. Όπως εξηγείται και στο ανάλογο κεφάλαιο, πριν την παρουσίαση των επιμέρους στόχων του Προγράμματος, της Διαχειριστικής του Αρχής, των Αξόνων Προτεραιότητας και των θεματικών πεδίων, κρίνεται ορθότερο για την ροή της ανάγνωσης σε αυτό το σημείο να γίνει θεωρητική περιγραφή των όρων εταιρικής σχέσης και δικτύωσης των φορέων. Επίσης περιγράφονται οι κατηγορίες των

φορέων που είναι σε θέση να συνάψουν τέτοιου είδους συνεργασία, καθώς και οι επιμέρους αρχές και προϋποθέσεις που πρέπει να την διατρέχουν.

Στην συνέχεια και μετά την αναφορά στις Ενέργειες εξέλιξης των Έργων της Πρωτοβουλίας και των στρατηγικών που προτείνει για επίτευξη των στόχων της, επιχειρείται η παρουσίαση του συνόλου των εμπλεκομένων φορέων στις Αναπτυξιακές Συμπράξεις καθώς και ο βαθμός εμπλοκής της Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

Η Αναπτυξιακή Σύμπραξη E-quality, έχοντας στην σύνθεση της εκπροσώπηση από φορείς που δραστηριοποιούνται σε διαφορετικά πεδία, συμπεριλαμβανομένων και φορέων της Τ.Α., αποτελεί το ειδικότερο παράδειγμα για την ολοκλήρωση της μελέτης του θέματος της εργασίας. Στο αντίστοιχο κεφάλαιο παρουσιάζεται το προφίλ κάθε φορέα που απαρτίζει την σύμπραξη, αναλύεται η οργανωτική δομή της, εξετάζεται το θεσμικό πλαίσιο της συνεργασίας και περιγράφονται οι στόχοι του Έργου της Α.Σ. μέχρι του σημείου που εμπίπτει στην παρούσα μελέτη, για την απόδοση της ταυτότητας της E-quality.

Το κεφάλαιο της έρευνας στην δικτύωση των φορέων της εν λόγω σύμπραξης που ακολουθεί αποτελεί ουσιαστικό τμήμα της εργασίας. Από την διεξαγωγή της, μέσω των ερωτηματολογίων και της συνέντευξης, η παραγωγή των συμπερασμάτων θα κινηθεί αναφορικά με τους στόχους ενός τέτοιου σχήματος, με τον βαθμό συμμετοχής, εμπλοκής στις κοινές δραστηριότητες και επιρροής στις αποφάσεις της E-quality κάθε φορέα εταίρου καθώς και στο ιδιαίτερο ρόλο της Τ.Α.

Ολοκληρώνοντας, με τα συμπεράσματα και τις προτάσεις θα γίνει μια προσπάθεια συνολικής αποτίμησης της αναγκαιότητας συνάψεως εταιρικών σχέσεων, του ρόλου που δύναται να διαδραματίσει η Τ.Α. σε αυτόν τον τομέα καθώς και της πληρότητας του υπάρχοντος θεσμικού πλαισίου.

Πρέπει να διευκρινιστεί πως ο ρόλος της Τ.Α στην παρούσα εργασία κρίνεται εξ ορισμού, με την έννοια πως τέτοιου είδους φορείς έχουν την δυνατότητα σύναψης εταιρικών σχέσεων και σαφώς δυνατότητα συμμετοχής σε Αναπτυξιακές Συμπράξεις για την υλοποίηση της Κ.Π. Equal.

Τέλος για την ολοκλήρωση της εργασίας πρέπει να τονιστεί η ιδιαίτερη συμβολή της κας Βιβής Σιδηρά, μέσω της γνώσης, της προθυμίας και της βοήθειας της.

Επίσης πολλές ευχαριστίες αξίζει ένα σύνολο ανθρώπων, η οικογένεια μου, οι καθηγητές του Ιδρύματος, καθώς και οι συμφοιτητές φίλοι.

Παράλληλα με την εργασία κλείνει το σπουδαίο κεφάλαιο της φοιτητικής ζωής στην Καλαμάτα.

1. Η υπάρχουσα κατάσταση στον τομέα της αγοράς εργασίας και οι πολιτικές που διαμορφώνονται σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο

1.1 Οι διακρίσεις στην αγορά εργασίας

Οι εκάστοτε οικονομικές συνθήκες που επικρατούν έχουν αντίκτυπο στο κοινωνικό σκηνικό, στο αντίστοιχο πεδίο που εφαρμόζονται, είτε ευρωπαϊκό, είτε εθνικό, είτε τοπικό. Η οικονομική κατάσταση επηρεάζει και συνθέτει το κοινωνικό περιβάλλον, ευνοεί ή εξαλείφει τις κοινωνικές ανισότητες, προσδιορίζει τις διαστάσεις και την ταυτότητα του κοινωνικού αποκλεισμού.

Το φαινόμενο της συνύπαρξης της οικονομικής κρίσης¹ με γενικότερες κρίσεις κοινωνικού χαρακτήρα επαληθεύεται με την διαδικασία αποκλεισμού σημαντικών πληθυσμιακών ομάδων από την παραγωγική διαδικασία, την κοινωνική ευημερία και από τα κοινωνικά δικαιώματα.

Ιδιαίτερα, αναφορικά με τον αποκλεισμό διαφόρων κοινωνικών κατηγοριών από την αγορά εργασίας, κάτι που φαίνεται να αποτελεί απόδειξη της αποτυχημένης κατανομής λειτουργίας της, τίθεται σε κίνδυνο η διαμόρφωση πληθυσμιακών συνόλων εκτός «κοινωνικού γίνεσθαι», με στέρηση πλεονεκτημάτων και δικαιωμάτων και με δυσκολία ή ακόμα και έλλειψη στην πρόσβαση σε διαδικασίες και ευκαιρίες².

Ο κοινωνικός αποκλεισμός, με την ταυτότητα του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας, εκτός από την έλλειψη οικονομικών απολαβών στερεί την κοινωνική καταξίωση και την αποδοχή από το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο, κάτι που συνδέεται άρρηκτα με την ένταξη της σε αυτήν, με την άσκηση δηλαδή κάποιου επαγγέλματος.

Στην Ελλάδα τις τελευταίες δεκαετίες το ποσοστό ανεργίας ακολουθεί μια ελαφρά ανοδική πορεία. Τα τελευταία διαθέσιμα στοιχεία εκτιμούν το ποσοστό ανεργίας στο 10.4%.³

Όπως είναι αναμενόμενο, ένα μεγάλο βάρος από την αύξηση αυτή της ανεργίας, φέρουν κοινωνικές ομάδες που είναι παραδοσιακά ευάλωτες στην αγορά εργασίας.⁴

¹ Με το όρο οικονομική κρίση καλούμε την κατάσταση κακής λειτουργίας της οικονομίας (πτώση πωλήσεων, περιορισμός αγοράς εργασίας, ανεργία, πτώση μισθών, άρα και πτώση του βιοτικού επιπέδου των εργαζομένων κλπ) μέσα σε ένα ορισμένο οικονομικό σύστημα.

² Γκασούκα Μαρία, *Δίκτυα, Εταιρικές Σχέσεις και Φύλο*, Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ, Αθήνα 2002, σελ.2-12.

³ Γενική Γραμματεία Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας Ελλάδος, *Κατάσταση απασχόλησης κατά τα έτη 1998-2005 (σύνολο χώρας)*, ανακτήθηκε από <http://www.statistics.gr>

⁴ Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, *Πρόγραμμα Κοινωνικής Πρωτοβουλίας για την καταπολέμηση των διακρίσεων και ανισοτήτων σε σχέση με την αγορά εργασίας στην Ελλάδα*, Αθήνα 2001, σελ. 4-5.

Τέτοιες ομάδες είναι οι νέοι, οι γυναίκες, οι απασχολούμενοι με ελλιπή εκπαίδευση, οι αιτούντες άσυλο, τα άτομα με ειδικές ανάγκες, οι παλιννοστούντες, οι μετανάστες, οι πρόσφυγες, οι φυλακισμένοι, οι αποφυλακισμένοι, οι ανήλικοι παραβάτες, τα απεξαρτημένα άτομα, οι αθίγγανοι, οι Πομάκοι, κ.α.

Αυτό που φαίνεται να αποτελεί την κύρια πηγή ανισότητας στην Ελληνική αγορά εργασίας είναι η τάση της παγίωσης του εξής διαχωρισμού: οι εργαζόμενοι που απολαμβάνουν σταθερότητα και εκείνοι που είτε αδυνατούν να βρουν απασχόληση είτε εργάζονται με μικρή αμοιβή, με μερική απασχόληση είτε σε περιστασιακές θέσεις εργασίας χωρίς δυνατότητες εξέλιξης. Ο διαχωρισμός αυτός συμβάλλει καταλυτικά στον κίνδυνο των διακρίσεων και της περιθωριοποίησης που τίθεται στις παραπάνω πληθυσμιακές ομάδες.

Στην συνέχεια ακολουθεί η περιγραφή των κοινωνικοοικονομικών χαρακτηριστικών των ομάδων αυτών, που εμφανίζονται να κινδυνεύουν περισσότερο από τις διακρίσεις και τις ανισότητες στην αγορά εργασίας.

Οι νέοι

Ανάμεσα στις ομάδες που αντιμετωπίζουν σοβαρές δυσκολίες στην πρόσβαση της αγοράς εργασίας, την πρώτη θέση καταλαμβάνουν οι νέοι⁵. Το ποσοστό ανεργίας των νέων (14-29 ετών) εκτιμάται σε 23%. Το σοβαρότερο πρόβλημα με το οποίο έρχονται αντιμέτωποι στην αγορά εργασίας, είναι η αναζήτηση της πρώτης απασχόλησης κατά την μετάβαση από την εκπαίδευση στην ενεργό ζωή. Ένα ακόμη πρόβλημα που συνδέεται με την δυσκολία ένταξης των νέων στην απασχόληση είναι αυτό της σχολικής διαρροής και αποτυχίας. Το φαινόμενο αυτό εμφανίζεται και στην σημερινή εποχή, παρόλη την ευέλικτη πρόσβαση στην εκπαίδευση, και φέρει ως αποτέλεσμα οι νέοι να εισέρχονται στην αγορά εργασίας χωρίς ουσιαστικά προσόντα.

Το ποσοστό της ανεργίας των νέων κυμαίνεται σε ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα και σε πολλές Ευρωπαϊκές χώρες.

Το γεγονός ότι τα υψηλά επίπεδα ανεργίας των νέων δεν έχουν οδηγήσει σε κοινωνικές εντάσεις εκτιμάται πως οφείλεται στην κοινωνική προστασία της οικογένειας, που στηρίζει τα ανενεργά μέλη της.

⁵ Ομοίως, σελ. 6-16.

Οι γυναίκες

Ο βαθμός κινδύνου που απειλεί με διάκριση, περιθωριοποίηση και αποκλεισμό από την αγορά εργασίας την ομάδα των γυναικών είναι έντονος και ορατός. Η υφιστάμενη κατάσταση στο τομέα της απασχόλησης επαληθεύει τούτο καθώς:

› Στην Ελλάδα και σχεδόν σε όλα τα κράτη μέλη, το ποσοστό ανεργίας των γυναικών παραμένει συστηματικά υψηλότερο σε σχέση με αυτό των ανδρών, ενώ η μακροχρόνια ανεργία πλήττει περισσότερο τις γυναίκες.

› Η διαφορά στο ποσοστό απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών ανέρχεται κατά μέσο όρο σε 20%.

› Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών μειώνεται όταν αποκτούν παιδιά, ενώ το όταν το αντίστοιχο συμβαίνει στους άνδρες, το ποσοστό αυξάνεται.

› Ο διαχωρισμός μεταξύ ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας παραμένει ένα κύριο πρόβλημα. Στις χώρες όπου οι γυναίκες έχουν επιτύχει υψηλά ποσοστά απασχόλησης, υπάρχουν διαχωρισμένες επαγγελματικές δομές⁶.

Γενικά ο όρος «ισότητα μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας» επικεντρώνεται στην θέση των δύο φύλων στην οικονομία και δηλώνει ισότητα στα επαγγέλματα που ασκούν άντρες και γυναίκες αναφορικά με τις χρηματικές αποδοχές, την συμμετοχή στα κέντρα λήψης αποφάσεων και τις πιθανότητες ανεργίας.

Οι απασχολούμενοι με ελλιπή εκπαίδευση

Το χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο και η ελλιπής τεχνική κατάρτιση είναι προβλήματα που εμφανίζονται στην «ώριμη» μερίδα του εργατικού δυναμικού.

Οι επικρατούσες συνθήκες στην αγορά εργασίας, με την καθυστέρηση της εισόδου των νέων στον τομέα της απασχόλησης σε συνδυασμό με την δημογραφική γήρανση, φέρνουν το βάρος της ανανέωσης και αναβάθμισης των δεξιοτήτων στους εργασιακούς χώρους στο ώριμο μέρος του εργατικού δυναμικού. Οι δυσκολίες που προέρχονται από τούτο είναι μεγάλες, καθώς τα μεγαλύτερα σε ηλικία άτομα έχουν γενικά χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο.

Επίσης είναι φανερό πως η ελλιπής εκπαίδευση συνδέεται άμεσα με την μακροχρόνια ανεργία των ηλικιωμένων ατόμων.

⁶ Παταγιανοπούλου Μ., Παπαρούνη Ρ., *Οι εθνικές πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση*, Κέντρο Ερευνών για θέματα Ισότητας, Αθήνα 2005, σελ. 7-8.

Τα άτομα με ειδικές ανάγκες

Οι διακρίσεις και οι ανισότητες που αντιμετωπίζουν τα άτομα που πάσχουν από σωματικές, αισθητήριες, νοητικές και διανοητικές διαταραχές, στην αγορά εργασίας είναι έντονες. Ο επαγγελματικός και κοινωνικός αποκλεισμός των ατόμων αυτών είναι πρόβλημα που ακόμη δεν έχει αντιμετωπιστεί.

Η συντριπτική πλειοψηφία των ΑΜΕΑ πλήττεται με ανεργία, καθώς παραμένει χωρίς κατάλληλη επαγγελματική κατάρτιση για τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Και τούτο επειδή η ειδική επαγγελματική εκπαίδευση στο επίσημο εκπαιδευτικό σύστημα παρουσιάζει υποτυπώδη μορφή.

Το ποσοστό ανεργίας των επίσημα εγγεγραμμένων ανέργων με ειδικές ανάγκες είναι εξαιρετικά υψηλό (64% για τους άνδρες, 88% για τις γυναίκες), ενώ οι θέσεις που έχουν πληρωθεί αφορούν κυρίως ανειδίκευτη εργασία με χαμηλό κοινωνικό γόητρο και χαμηλές αποδοχές.

Πρόσφυγες – Αιτούντες Άσυλο

Οι πληθυσμοί των ομάδων αυτών στην Ελλάδα προέρχονται κύρια από το Ιράκ, το Αφγανιστάν, το Ιράν, την Τουρκία και από χώρες της Αφρικής.⁷ Λόγω των πιεστικών βιοτικών αναγκών, οι πρόσφυγες υποχρεούνται να δεχθούν εργασίες, ως επί το πλείστον βοηθητικές, που είναι ιδιαίτερα βαριές κατά κανόνα ευκαιριακές και με ελάχιστες αποδοχές. Επίσης δεν λείπει το φαινόμενο όπου οι μετανάστες γίνονται αντικείμενο εργασιακής εκμετάλλευσης. Γενικά ο πληθυσμός αυτός χαρακτηρίζεται από ανασφάλεια για την καθημερινή επιβίωση.

Επειδή ένας μεγάλος αριθμός προσφύγων προέρχεται από αναπτυσσόμενες χώρες και συγκεκριμένα από αγροτικές κοινωνίες οι απαιτούμενες δεξιότητες και οι τρόποι συνδιαλλαγής με την αγορά εργασίας είναι πολύ διαφορετικές σε σχέση με αυτές της χώρας υποδοχής. Άλλοτε πάλι, ενώ έχουν υψηλό επίπεδο μόρφωσης και εξειδίκευσης αναγκάζονται εκ των πραγμάτων να κάνουν οποιαδήποτε εργασία, πολύ συχνά κατώτερη των προσόντων τους.

Επιπλέον, πέρα από τις υφιστάμενες συνθήκες που καθιστούν τους πρόσφυγες ευάλωτους στην αγορά εργασίας, η ανεπάρκεια στην γλώσσα συντελεί στον αποκλεισμό τους, αφού τόσο οι δυνατότητες και οι τεχνικές εξεύρεσης εργασίας, όσο και η δυνατότητα επικοινωνίας στο εργασιακό περιβάλλον μειώνονται.

⁷ Ελληνικό Συμβούλιο για τους Πρόσφυγες, *Όψεις του ζητήματος των προσφύγων στην Ελληνική κοινωνία*, Αθήνα 2004.

Παλινοστούντες- Μετανάστες

Κατά την διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας συντελείται προοδευτική επιστροφή (παλινοστροφή) των μεταναστών της προηγούμενης περιόδου. Τις μεγαλύτερες ομάδες αποτελούν οι Πόντιοι παλινοστούντες από την πρώην Σοβιετική Ένωση, οι Βορειοηπειρώτες και οι παλινοστούντες εργάτες από την Δυτική Ευρώπη. Οι συνθήκες εργασίας και διαβίωσης των ομάδων αυτών είναι δυσχερέστες και οι περισσότεροι ζουν στο περιθώριο του σύγχρονου τρόπου ζωής. Οι παράγοντες διακρίσεων και αποκλεισμού σχετίζονται με την ανεπαρκή γνώση ή άγνοια της Ελληνικής γλώσσας, με την έλλειψη κατάλληλης κατάρτισης για την ελληνική αγορά εργασίας, με την απασχόληση στην παραοικονομία και συχνά με την εκμετάλλευση τους στην αγορά εργασίας.

Για τους αλλοδαπούς μετανάστες, η εγκατάσταση στην Ελλάδα διακρίνεται σε ανεπίσημη και νόμιμη. Εκτιμάται ότι ο συνολικός πληθυσμός τους ξεπερνά τις 500 χιλιάδες άτομα. Παρόλο που δεν αποτελούν ενιαία κατηγορία ως προς τα εκπαιδευτικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά τους, ως επί το πλείστον εργάζονται σε προσωρινές και υποβοηθητικές δουλειές οι οποίες, δεν τους επιτρέπουν να εξειδικευτούν και οι αποδοχές τους είναι χαμηλές.

Τσιγγάνοι - Πομάκοι

Ο πληθυσμός των Τσιγγάνων στην Ελλάδα παρουσιάζει σοβαρότατες δυσκολίες στην πρόσβαση της αγοράς εργασίας. Σύμφωνα με την πανελλαδική δειγματοληπτική έρευνα του δικτύου ROM για την απασχόληση των Ελλήνων τσιγγάνων προκύπτει το συμπέρασμα της καθολικής αποκοπής των Ρόμα από την τυπική αγορά εργασίας και ο εγκλωβισμός τους σε άτυπες μορφές απασχόλησης χωρίς βιώσιμες οικονομικά προοπτικές.⁸

Ο αναλφαβητισμός της ομάδας αυτής υπολογίζεται σε υψηλότατα ποσοστά (50%-80%). Επιπλέον η έλλειψη πληροφόρησης γύρω από τα θέματα σχετικά με τα δικαιώματά τους, στερεί τους τσιγγάνους από την ευκαιρία διεύρυνσης των επιλογών τους, οι οποίες περιορίζονται στο γυρολογικό εμπόριο και στην άτυπη αγορά εργασίας.

Στους παράγοντες αποκλεισμού των τσιγγάνων από την αγορά εργασίας, δεν απουσιάζει η ύπαρξη στερεοτύπων και προκαταλήψεων από την ευρύτερη κοινωνία.

Ο πληθυσμός των Πομάκων που κατοικούν στην ορεινή Θράκη, ανέρχεται σε 35.000. Η ενσωμάτωση της μειονότητας αυτής στην αγορά εργασίας και στον ευρύτερο κοινωνικό χώρο καθίσταται δύσκολη καθώς υπάρχει το σοβαρό εμπόδιο της μη εκμάθησης της Ελληνικής γλώσσας.

⁸ Γεωργίου Ι., *Οι δυσκολίες πρόσβασης των Τσιγγάνων στην αγορά εργασίας*, Πανελλαδικό Δίκτυο ΟΤΑ για την υποστήριξη των Ελλήνων Τσιγγάνων, Αθήνα 2005, σελ. 31-56.

Αποφυλακισμένοι – Απεξαρτημένα άτομα.

Για την κατηγορία των ατόμων αυτών, ο βασικός παράγοντας αποκλεισμού τους από την αγορά εργασίας, είναι ο στιγματισμός, οι κοινωνικές προκαταλήψεις και η απροθυμία των εργοδοτών. Τα άτομα αυτά καλούνται να ενταχθούν στην αγορά εργασίας με άνισους όρους καθώς στην πλειοψηφία τους έχουν χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο, είναι ανειδίκευτοι και δεν έχουν αναπτύξει δεξιότητες.

Στην χάραξη της κοινωνικής πολιτικής σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο τα τελευταία χρόνια έχουν ληφθεί υπόψη οι δυσκολίες των παραπάνω ομάδων για κοινωνική ένταξη και ειδικότερα ένταξη στην αγορά εργασίας. Και το γεγονός αυτό είναι εξ' ύπαρξης αισιόδοξο και ταυτόχρονα ενδιαφέρον προκειμένου να δούμε τι πολιτικές διαμορφώνουν και πως οργανώνονται τοπικοί φορείς, κράτος και Ε.Ε. για εξάλειψη αυτών των φαινομένων και πολύ περισσότερο τι σχέσεις δημιουργούν μεταξύ τους, αναλογιζόμενοι το πολύ βασικό μέρος της τεχνικής οργάνωσης. Θεωρήθηκε λοιπόν απαραίτητο να γίνει η παραπάνω αναφορά στα συγκεκριμένα κοινωνικά προβλήματα που αποτέλεσαν την 'αφορμή' για την πολιτική αυτή κατεύθυνση και για δραστηριοποίηση των υπάρχουσών δομών.

1.2 Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση και τα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση.

Ο στόχος της ευρωπαϊκής πολιτικής για την απασχόληση και την κοινωνική πολιτική είναι η προώθηση αξιοπρεπούς ποιότητας και επιπέδου διαβίωσης για όλους σε μια ενεργό και υγιή κοινωνία χωρίς αποκλεισμούς.⁹ Για την επίτευξη των στόχων αυτών απαιτείται η επίλυση των κοινωνικών προβλημάτων της Ευρώπης με συνδυασμένη συμμετοχή όσο το δυνατόν περισσότερων συντελεστών. Γεγονός που αποτελεί τον λόγο για τον οποίο η ευρωπαϊκή πολιτική για την απασχόληση και η κοινωνική πολιτική ασκείται τόσο σε σύνδεση με τα κράτη μέλη όσο και σε συνεργασία με ενώσεις και μη κυβερνητικές οργανώσεις.¹⁰

Η υιοθέτηση της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση (ΕΣΑ) έγινε για πρώτη φορά το 1994 στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Έσσεν, κατοχυρώθηκε και

⁹ Άρθρο 136 της Συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας.

¹⁰ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης και κοινωνική πολιτική: μια πολιτική για τον άνθρωπο*, Γενική Διεύθυνση Εκπαίδευσης και Πολιτισμού, Υπηρεσία επισήμων εκδόσεων των Ευρωπαϊκών κοινοτήτων, Λουξεμβούργο 2000.

αποκρυσταλλώθηκε θεσμικά τρία χρόνια αργότερα με την συνθήκη του Άμστερνταμ και αναμορφώθηκε σημαντικά στην σύνοδο κορυφής του Λουξεμβούργου το ίδιο έτος (1997)¹¹.

Στην συνθήκη του Άμστερνταμ, που τέθηκε σε ισχύ το 1999, οι αρχηγοί των κρατών και των κυβερνήσεων πρόσθεσαν σε αυτήν ένα ολόκληρο κεφάλαιο σχετικά με την απασχόληση. Με το κεφάλαιο τούτο, που σέβεται την αρμοδιότητα των κρατών μελών στον τομέα της εθνικής τους πολιτικής για την απασχόληση, ενισχύεται η κοινοτική προσέγγιση με συνολικό τρόπο σε όλα τα κράτη μέλη και συγκεκριμενοποιείται μια συντονισμένη στρατηγική για την απασχόληση. Η συνθήκη έδωσε νέες διαστάσεις στην Ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική, καθώς η Ε.Ε. μπορεί να αναλαμβάνει δράσεις για την καταπολέμηση των διακρίσεων και να βοηθήσει τα κοινωνικά αποκλεισμένα άτομα να επανενταχθούν.

Στο ευρωπαϊκό συμβούλιο του Λουξεμβούργου χαρακτηρίστηκαν για πρώτη φορά οι 'κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση', που θα χρησιμεύσουν ως βάση για την χάραξη και τον σχεδιασμό των εθνικών σχεδίων δράσης που εκπονούνται από τα κράτη μέλη.

Ο συντονισμός των εθνικών πολιτικών σε θέματα απασχόλησης έχει στόχο την δέσμευση των κρατών μελών ως προς ένα κοινό σύνολο σκοπών και στόχων που εκφράζονται γύρω από τους τέσσερις Άξονες- Πυλώνες της Ε.Σ.Α.¹²:

› Απασχολησιμότητα

Αναφέρεται στις δεξιότητες των ατόμων που αναζητούν εργασία. Η κατάρτιση, η περαιτέρω κατάρτιση ή επανακατάρτιση και οι ορθές συμβουλές σταδιοδρομίας είναι τα μέσα με τα οποία οι κυβερνήσεις μπορούν να εξασφαλίσουν ότι τα άτομα που αναζητούν εργασία έχουν τις δεξιότητες και την εξειδίκευση που απαιτεί η αγορά εργασίας. Οι στόχοι είναι οι εξής :

- Σε όλους τους νέους πρέπει να προσφέρεται κατάρτιση, επιμόρφωση, απασχόληση ή πρακτική άσκηση πριν να συμπληρώσουν έξη μήνες ανεργίας.
- Στους άνεργους ενηλίκους πρέπει να προσφέρεται μια καινούργια αρχή, ειδικότερα μέσω της περαιτέρω κατάρτισης και του επαγγελματικού προσανατολισμού πριν να συμπληρώσουν δώδεκα μήνες ανεργίας.
- Τουλάχιστον ο ένας στους πέντε άνεργους πρέπει να έχει δυνατότητα επιμόρφωσης ή περαιτέρω κατάρτισης.

¹¹ Κοινοτικές Πολιτικές για την απασχόληση, *Η γέννηση της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση: Η διαδικασία του Λουξεμβούργου*, ανακτήθηκε από: <http://europa.eu.int/scadplus/leg/el/cha/c11318.htm>

¹² Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Περισσότερες και καλύτερες θέσεις απασχόλησης για όλους. Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση*, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων, Υπηρεσία επίσημων εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο 2004.

- Το ποσοστό εγκατάλειψης του σχολείου πρέπει να μειωθεί και πρέπει να δημιουργηθεί ένα σύστημα μαθητείας ή να βελτιωθεί το υφιστάμενο σύστημα.

Οι κυβερνήσεις των κρατών μελών μπορούν να επιτύχουν τους στόχους αυτούς, μόνον εάν οι οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων συνάψουν συμφωνίες για την αύξηση του αριθμού των πρακτικών ασκήσεων, των μαθητειών, των δυνατοτήτων επιμόρφωσης και των άλλων δυνατοτήτων απόκτησης δεξιοτήτων.

› Επιχειρηματικό πνεύμα

Για να δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας, είναι σημαντικό να απλουστευτούν οι συνθήκες λειτουργίας των επιχειρήσεων. Η πρόθεση των χωρών της Ε.Ε. είναι συνεπώς να καταστήσουν ευκολότερη την δημιουργία μιας νέας επιχείρησης και την αυτοαπασχόληση μέσω:

- Του προσδιορισμού των υφιστάμενων εμποδίων στην δημιουργία μικρομεσαίων επιχειρήσεων και των τυχόν αναγκαίων αλλαγών.

- Της μείωσης του φόρου και της επιβάρυνσης των εισφορών στην εργασία, ιδίως όσον αφορά τις χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας.

- Της αναζήτησης τρόπων δημιουργίας περισσότερων θέσεων εργασίας στον κοινωνικό τομέα ,π.χ. στον εθελοντικό τομέα.

› Προσαρμοστικότητα

Οι επιχειρήσεις και οι εργαζόμενοι υφίστανται πιέσεις για την προσαρμογή τους. Αντιμετωπίζουν νέες τεχνολογίες και μεταβαλλόμενες συνθήκες αγοράς. Αυτή η προσαρμογή πρέπει να διευκολυνθεί μέσω:

- Της ανάπτυξης στρατηγικών για την σύγχρονη και ευέλικτη οργάνωση εργασίας.

- Της εξέτασης του κατά πόσο οι σημερινές εξαιρετικά διαφορετικές μορφές απασχόλησης καθιστούν αναγκαία νέα είδη συμβάσεων απασχόλησης.

- Της θέσπισης, εάν είναι δυνατόν, κινήτρων για ατομική και ενδοεπιχειρησιακή περαιτέρω κατάρτιση.

› Ισότητα ευκαιριών

Τα κράτη μέλη της ΕΕ αποδίδουν ιδιαίτερη σημασία στο να εξασφαλιστεί ότι οι γυναίκες και οι άνδρες έχουν ίσες ευκαιρίες σταδιοδρομίας και στη βελτίωση της ένταξης των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην αγορά εργασίας. Για το λόγο αυτό αποφάσισαν:

- Την λήψη μέτρων για να εξασφαλιστεί ότι περισσότερες γυναίκες μπορούν να απασχοληθούν και να αποκτήσουν πρόσβαση σε κλάδους και επαγγέλματα στα οποία προηγουμένως κυριαρχούσαν οι άνδρες.

· Την βελτίωση της διαθεσιμότητας των εγκαταστάσεων παιδικής φροντίδας και των υπηρεσιών περίθαλψης για τους ηλικιωμένους ώστε να καταστεί ευκολότερο για τις γυναίκες να αναλάβουν απασχόληση ή να παραμείνουν σε αυτήν.

· Την σταδιακή άρση των εμποδίων που καθιστούν δυσχερή για γυναίκες και άνδρες την επιστροφή στην εργασία ύστερα από κάποιο διάλειμμα (π.χ. για την ανατροφή των παιδιών).

· Την απόδοση ιδιαίτερης προσοχής στις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα άτομα με ειδικές ανάγκες για την εύρεση θέσης εργασίας.

Οι άξονες της Ε.Σ.Α. δεν παρέχουν απλώς καθοδήγηση στα κράτη μέλη, αλλά αποτελούν τμήμα όλων των πολιτικών της Ε.Ε. Με τον τρόπο αυτό εφαρμόζονται ταυτόχρονα σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Στο πλαίσιο αυτό τα κράτη μέλη συντονίζουν τις πολιτικές τους για την αγορά εργασίας σε έναν ετήσιο κύκλο που λειτουργεί ως εξής :

1. Στην αρχή του χρόνου, κατόπιν πρότασης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, το Συμβούλιο εγκρίνει ένα σύνολο τομέων προτεραιότητας για δράση, τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση, οι οποίες αρθρώνονται στους τέσσερις βασικούς άξονες της Ε.Σ.Α.

2. Κάθε χώρα καταρτίζει το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση (Ε.Σ.Δ.Α.), τα οποία αποτελούν την ολοκληρωμένη εθνική πολιτική για την απασχόληση, με μακροπρόθεσμο στόχο την οικονομική ανάπτυξη, την πλήρη απασχόληση, την κοινωνική συνοχή και την βιώσιμη ανάπτυξη. Η εκπόνηση του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Απασχόληση για κάθε κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει, όπως προαναφέρθηκε, ετήσιο χαρακτήρα και διαδραματίζει το βασικό εργαλείο συντονισμού για την σύνδεση των εθνικών στόχων με τους στόχους και τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση που διατυπώνονται μέσω της Ε.Σ.Α. Στην διαδικασία αυτή πρέπει να συμμετέχει ένα ευρύ φάσμα εταίρων: συνδικαλιστικές οργανώσεις, εργοδότες, τοπικές και περιφερειακές αρχές.

3. Η Ευρωπαϊκή επιτροπή και το Συμβούλιο εξετάζουν από κοινού κάθε εθνικό Σχέδιο Δράσης και τα αποτελέσματα περιλαμβάνονται στην κοινή έκθεση απασχόλησης, που υποβάλλεται στο τέλος του έτους στην σύνοδο κορυφής της Ε.Ε. Τα συμπεράσματα αυτών των εκθέσεων απασχόλησης μπορεί να οδηγήσουν σε αλλαγές στις κατευθυντήριες γραμμές και στις συστάσεις για τις πολιτικές απασχόλησης συγκεκριμένων κρατών μελών.

Ο σχεδιασμός της ευρωπαϊκής πολιτικής για την απασχόληση και της κοινωνικής πολιτικής δεν ασκείται κατά αποκλειστικότητα από την Ε.Ε.¹³ Ουσιαστικά η κοινωνική

¹³ Επισκόπηση των δραστηριοτήτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, *Απασχόληση και Κοινωνική Πολιτική*, ανακτήθηκε από : <http://europa.eu.int/pol/socio/overview-el.htm>

πολιτική αποτελεί κύρια αρμοδιότητα των κρατών μελών, που μπορούν να εγκρίνουν κανόνες οι οποίοι υπερβαίνουν τις ευρωπαϊκές διατάξεις για τα κοινωνικά θέματα. Ωστόσο σε αυτό που συμφωνούν όλα τα κράτη μέλη είναι ότι οι πολίτες τους έχουν το θεμελιώδες δικαίωμα για βασικές κοινωνικές παροχές. Έτσι ο ρόλος της Ε.Ε., προσαρμοσμένος στο πλαίσιο για ίση ανάπτυξη μεταξύ των περιφερειών της, είναι ο καθορισμός των ελάχιστων προτύπων και των ελάχιστων δικαιωμάτων με στόχο την προώθηση των πολιτικών για κοινωνική ενσωμάτωση και κοινωνική προστασία.

Οι κοινωνικοί εταίροι στην διαμόρφωση κοινωνικής πολιτικής

Παράγοντες της αγοράς εργασίας αποτελούν οι κοινωνικοί εταίροι, δηλαδή οι ενώσεις εργαζομένων, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι οργανώσεις των εργοδοτών. Οι ευρωπαϊκές κεντρικές οργανώσεις τους, η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Εργοδοτών, η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικαλιστικών Οργανώσεων και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων παίζουν σημαντικό ρόλο και συνεισφέρουν με καθιερωμένες διαδικασίες στην διαμόρφωση της ευρωπαϊκής πολιτικής για την απασχόληση και της κοινωνικής πολιτικής. Η συνθήκη του Άμστερνταμ κατέστησε τις παραπάνω ενώσεις από εξειδικευμένους συμβούλους των ευρωπαϊκών θεσμικών οργάνων σε από κοινού αρμόδιους για την λήψη αποφάσεων. Με άλλα λόγια όταν οι κοινωνικοί εταίροι συνάπτουν συμφωνίες, μπορούν πλέον να τις υποβάλλουν στα αρμόδια θεσμικά όργανα, για να μετατραπούν σε ευρωπαϊκό δίκαιο.

Την διαδικασία της ευρύτερης συμμετοχής επισφραγίζει η ευρωπαϊκή επιτροπή με την δημοσίευση της Λευκής Βίβλου για την ευρωπαϊκή διακυβέρνηση το 2002, όπου προτείνεται ευρύτερος διάλογος και μεγαλύτερη συμμετοχή συντελεστών στην διαδικασία λήψεως αποφάσεων στην χάραξη της πολιτικής και ως ένα συγκεκριμένο βαθμό στην εφαρμογή της, στην βάση μιας ισχυρής και πολυεπίπεδης συνεργασίας.¹⁴

¹⁴ Δουκάκης Λ., Λιάπη Μ., Κυλάκου Κ., *Θεσμικοί σχηματισμοί και κοινωνικό πεδίο. Ο ρόλος των Μ.Κ.Ο. και της κοινωνίας των πολιτών σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο*, (Μελέτη εμπειρογνωμοσύνης) Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών, Αθήνα 2005.

1.3 Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Γενικά, για την μείωση των περιφερειακών και κοινωνικών ανισοτήτων και την διαμόρφωση εκείνων των συνθηκών που θα εξασφαλίσουν την ανάπτυξη των περιφερειών της Ε.Ε., συστάθηκαν τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά Ταμεία (Ε.Δ.Τ.), που αποτελούν την κύρια πηγή της ευρωπαϊκής χρηματοδότησης για την περιφερειακή και την τοπική οικονομική ανάπτυξη και την ενοποίηση της αγοράς εργασίας. Τα ΕΔΤ χρηματοδοτούν πολυετή προγράμματα περιφερειακής ανάπτυξης που καθορίζονται από κοινού μεταξύ των περιφερειακών και εθνικών αρχών και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.¹⁵ Για την προγραμματική περίοδο 2000-2006 τα Διαρθρωτικά Ταμεία είναι τα εξής : Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ), Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης (ΕΤΠΑ), Ευρωπαϊκό Γεωργικό Ταμείο, Τμήμα Προσανατολισμού και Εγγυήσεων, Τμήμα Προσανατολισμού (ΕΓΤΠΕ-Π), Χρηματοδοτικό Μέσο Προσανατολισμού της Αλιείας (ΧΜΠΑ) και το Ταμείο Συνοχής.¹⁶ Τα ΕΔΤ παρέχουν ενισχύσεις στα προγράμματα Εθνικής Πρωτοβουλίας και στα προγράμματα Κοινοτικής Πρωτοβουλίας. Τα προγράμματα της πρώτης κατηγορίας αποτελούν προτεινόμενα ολοκληρωμένα σχέδια των κρατών-μελών τα οποία αξιολογεί και εγκρίνει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Το Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης, που υλοποιείται μέσω της εκπόνησης και εφαρμογής ενός ή περισσότερων Επιχειρησιακών Προγραμμάτων, αποτελεί εγκρινόμενο Σχέδιο Δράσης που έχει υποβληθεί στην Επιτροπή από το κράτος μέλος.

Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο αποτελεί τον κύριο χρηματοδότη των δράσεων που υλοποιούνται στο πλαίσιο του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Απασχόληση. Ετσι δημιουργείται μια ισχυρή συνεκτική σχέση μεταξύ του ΕΣΔΑ και της εφαρμογής του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης. Για τον λόγο αυτό παρατηρείται υψηλός βαθμός συνέργιας μεταξύ της υλοποίησης των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων που συγχρηματοδοτούνται από το ΕΚΤ και των ενεργειών που περιλαμβάνονται στο ΕΣΔΑ.¹⁷

Γενικά το ΕΚΤ αποτελεί το κύριο όργανο μέσω του οποίου η Ε.Ε. χρηματοδοτεί τους στρατηγικούς στόχους της στον τομέα της πολιτικής για την απασχόληση. Έχει επενδύσει σε προγράμματα για την ανάπτυξη δεξιοτήτων των ανθρώπων, την πρόληψη και την

¹⁵ Παπαδασκολόπουλος Αθ., Χριστοφάκης Μαν., *Περιφερειακός Προγραμματισμός*, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 2002, σελ 71-75.

¹⁶ Το Ταμείο Συνοχής, μπορεί να προστεθεί ως ένα ακόμη ειδικό ταμείο, το οποίο αν και δεν θεωρείται Διαρθρωτικό Ταμείο, συμβάλλει στην ενίσχυση της συνοχής και της ίσης ανάπτυξης των περιφερειών της Ευρώπης.

¹⁷ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Καινοτομία μέσω του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου*, Υπηρεσία επίσημων εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο 2004.

καταπολέμηση της ανεργίας, την προώθηση της κοινωνικής ένταξης στην αγορά εργασίας με στόχο την αύξηση του επιπέδου απασχόλησης, την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, την βιώσιμη ανάπτυξη και την οικονομική και κοινωνική συνοχή. Τα προγράμματα αυτά υλοποιούνται μέσω ευρέων σχεδίων που εμπλέκουν δημόσιους και ιδιωτικούς οργανισμούς. Έτσι σε αυτά τα προγράμματα μπορούν να συμμετέχουν εθνικές, περιφερειακές και τοπικές αρχές, εκπαιδευτικά ιδρύματα, ιδρύματα επαγγελματικής κατάρτισης και κοινωνικοί εταίροι.

Οι πέντε βασικοί τομείς πολιτικής του ΕΚΤ είναι οι ακόλουθοι:

1. ανάπτυξη και προώθηση ενεργών πολιτικών στην αγορά εργασίας για την καταπολέμηση και πρόληψη της ανεργίας.

2. προώθηση ίσων ευκαιριών για όλους στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας, με ιδιαίτερη έμφαση στα άτομα που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό.

3. ανάπτυξη και βελτίωση της επαγγελματικής κατάρτισης, της εκπαίδευσης και της παροχής συμβουλών στο πλαίσιο της πολιτικής για τη δια βίου εκμάθηση.

4. προώθηση ενός ειδικευμένου, καταρτισμένου και προσαρμοσμένου εργατικού δυναμικού, ενθάρρυνση της καινοτομίας και της προσαρμοστικότητας όσον αφορά την οργάνωση της εργασίας, ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος και των συνθηκών που διευκολύνουν την δημιουργία θέσεων απασχόλησης και βελτίωση των ικανοτήτων και προώθηση του ανθρώπινου δυναμικού στην έρευνα, επιστήμη και τεχνολογία. και

5. ειδικά μέτρα για τη βελτίωση της πρόσβασης και της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Το ΕΚΤ για την περίοδο 2000-2006 δαπανά 60 δις €. Ένα μέρος του προϋπολογισμού διατίθεται για καινοτόμα μέτρα που περιλαμβάνουν πιλοτικά έργα, μελέτες, ανταλλαγές εμπειριών και δραστηριότητες ενημέρωσης. Κάτι που επιτρέπει στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή να προωθεί και να χρηματοδοτεί πειραματικά έργα με στόχο την δοκιμή νέων ιδεών και προσεγγίσεων όσον αφορά σε συγκεκριμένες πτυχές της πολιτικής για την απασχόληση.

1.4 Οι Κοινοτικές Πρωτοβουλίες

Ιδιαίτερης σημασίας είναι οι δράσεις του ΕΚΤ για τις νέες προσεγγίσεις σε σχέδια που ενθαρρύνουν τις εταιρικές σχέσεις σε διαφορετικά επίπεδα καθώς και την μεταφορά της ευρωπαϊκής τεχνογνωσίας. Σημαντικές ενέργειες προς αυτήν την κατεύθυνση αποτελούν οι Κοινοτικές Πρωτοβουλίες με στόχο την εξάλειψη των ανισοτήτων στην αγορά εργασίας.

Έτσι πέρα από τα προγράμματα Εθνικής Πρωτοβουλίας που προαναφέρθηκαν, οι Κοινοτικές Πρωτοβουλίες αποτελούν μια άλλη μορφή προγραμμάτων τα οποία ξεκινούν με πρωτοβουλία της Κοινότητας και απευθύνονται σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο.¹⁸ Οι πρωτοβουλίες αυτές στηρίζονται στο Άρθρο 11 του Κανονισμού συντονισμού το οποίο προβλέπει ότι : η Επιτροπή μπορεί με δική της πρωτοβουλία να αποφασίσει να προτείνει στα κράτη μέλη να υποβάλλουν αιτήσεις συνδρομής για ενέργειες που παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον για την Κοινότητα¹⁹.

Οι Κοινοτικές Πρωτοβουλίες (Κ.Π.) είναι διεθνικά προγράμματα που αποσκοπούν να συμβάλλουν στην επίλυση προβλημάτων που προκύπτουν από την υλοποίηση άλλων κοινοτικών πολιτικών και έχουν επιπτώσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή με την προώθηση των Κοινοτικών Πρωτοβουλιών ενισχύει την κοινοτική της πολιτική, αφού μέσω των προγραμμάτων αυτών παρέχεται ένα πολύτιμο συμπλήρωμα στις προσπάθειες που πραγματοποιούνται μέσω των Κοινοτικών Πλαισίων Στήριξης. Τα προγράμματα αυτά στοχεύουν στην επίλυση προβλημάτων και ζητημάτων που είναι κοινά σε ορισμένες κατηγορίες περιφερειών και που αντιμετωπίζονται καλύτερα μέσω της συντονισμένης δράσης των κρατών μελών. Χαρακτηριστικό των Κοινοτικών Πρωτοβουλιών είναι ότι αποτελούν προγράμματα με γεωγραφική εμβέλεια μεγαλύτερη του ενός κράτους μέλους και κατά την διαδικασία κατάρτισης και υλοποίησης τους απαιτείται η ενεργός συμμετοχή των περιφερειακών και τοπικών αρχών και των συλλογικών φορέων δράσης.

¹⁸ Μέτρα για την δημιουργία θέσεων απασχόλησης, Περιφερειακή Πολιτική, *Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο*, ανακτήθηκε από : <http://europa.eu.int/scadplus/leg/el/1vb/160016.htm>

¹⁹ Ανδρικοπούλου Ελένη, *Οι περιφέρειες στην Ευρωπαϊκή Ένωση*, Εκδόσεις Θεμέλιο, Αθήνα 1995, σελ 360-373.

1.4.1 Η υλοποίηση των Κ.Π. της προηγούμενης περιόδου σε σχέση με την ενίσχυση της αγοράς εργασίας και η συμβολή τους στην ανάπτυξη των εταιρικών σχέσεων.

Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο αποτέλεσε την χρηματοδοτική πηγή των Κοινοτικών Πρωτοβουλιών της προγραμματικής περιόδου 1994-1999 'Adapt' και 'Απασχόληση' που είχαν στόχο την ενίσχυση της απασχόλησης.²⁰

Συγκεκριμένα η κοινοτική πρωτοβουλία Adapt ενθάρρυνε καινοτόμες πρακτικές για την επιτάχυνση της προσαρμογής του εργατικού δυναμικού στις βιομηχανικές μεταβολές, την βελτίωση των προσόντων και την αύξηση της κινητικότητας των εργαζομένων προκειμένου να προληφθεί η ανεργία και την πρόβλεψη της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας και νέων δραστηριοτήτων.

Η κοινοτική πρωτοβουλία Απασχόληση διαρθρώθηκε στα πλαίσια των εξής τεσσάρων αξόνων: Άξονας NOW, όπου σκοπός είναι η προώθηση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών σχετικά με τον προσανατολισμό, την κατάρτιση και την απασχόληση. Στο πλαίσιο αυτό υλοποιήθηκαν 33 ολοκληρωμένα σχέδια. Άξονας HORIZON, με στόχο την αναβάθμιση των δυνατοτήτων απασχόλησης των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην αγορά εργασίας. Στον άξονα αυτό πραγματοποιήθηκαν 48 προγράμματα σε όλες σχεδόν τις περιφέρειες της χώρας. Άξονας INTEGRA, που αποσκοπεί στην βελτίωση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας και στην δυνατότητα απασχόλησης των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων. Άξονας YOUTHSTART με στόχο την διευκόλυνση πρόσβασης των νέων με ανεπαρκή επαγγελματικά προσόντα στην αγορά εργασίας ή την επιστροφή τους στο εκπαιδευτικό σύστημα.

Από την υλοποίηση των σχεδίων των δύο πρωτοβουλιών παράχθηκε σημαντικός αριθμός προϊόντων. Δημιουργήθηκαν υποστηρικτικές δομές για τους εργαζόμενους, χρήσιμα προγράμματα κατάρτισης, ειδικά προσαρμοσμένα στις ανάγκες και τις δυνατότητες των ομάδων στόχου και ακόμα πραγματοποιήθηκαν εξειδικευμένες έρευνες σε πρωτογενές επίπεδο πάνω στο πρόβλημα της ανεργίας. Σε γενικές γραμμές η υλοποίηση των Κ.Π. είχε αξιόλογη συμβολή στον πειραματισμό καλών πρακτικών με ιδιαίτερο αντίκτυπο στο επίπεδο της καινοτομίας, της διακρατικής συνεργασίας και της ευρύτερης εφαρμογής.

²⁰ Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Έκθεση από την Υλοποίηση των Κοινοτικών Πρωτοβουλιών 'ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ' και 'ADAPT', Αθήνα 2001.

Βασικής σημασίας είναι το γεγονός ότι η υλοποίηση των προγραμμάτων έγινε από εταιρικά σχήματα, κάτι που έδωσε προστιθέμενη αξία στο επίπεδο ανάπτυξης των εταιρικών σχέσεων. Η λογική της συλλογικής και συντονισμένης δράσης προδιαγράφει την ευελιξία στον τομέα της διάχυσης των αποτελεσμάτων του έργου. Συγκεκριμένα πέρα από τους άμεσα επωφελούμενους, οι επωφελούμενοι είναι πολλαπλάσιοι, καθώς σε όλες τις εταιρικές σχέσεις, συμμετέχουν συλλογικοί φορείς που μπορεί να εκπροσωπούν εργαζομένους, εργοδότες, συγκεκριμένους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας κλπ., οι οποίοι διαχέουν την πληροφόρηση και την τεχνογνωσία στα μέλη τους επιτυγχάνοντας πολλαπλάσια αποτελέσματα.

1.4.2. Η Κοινοτική Πρωτοβουλία Equal, το γενικό πλαίσιο

Η Κοινοτική Πρωτοβουλία Equal, η οποία είναι μια εκ των τεσσάρων της προγραμματικής περιόδου 2000-2006, αποτελεί εργαλείο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση και χρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Η Κ.Π. Equal συνεχίζει και ολοκληρώνει τις εμπειρίες που αποκτήθηκαν στα πλαίσια των προηγούμενων Κ.Π. Adapt και Απασχόληση.²¹

Η Equal έχει ως στόχο την προώθηση και διάδοση νέων πρακτικών και μεθόδων καταπολέμησης όλων των μορφών διακρίσεων και ανισοτήτων στην αγορά εργασίας που αντιμετωπίζουν πληθυσμιακές ομάδες 'εύάλωτες' στον τομέα της απασχόλησης. Άμεσα επωφελούμενες ομάδες μπορούν να αποτελούν οι νέοι, οι γυναίκες, τα άτομα με ειδικές ανάγκες κλπ., όπως προαναφέρθηκαν αναλυτικά.

Ουσιαστικά η Equal αποτελεί ένα 'εργαλείο' για τον εντοπισμό καλών πρακτικών από τα κράτη μέλη και όχι για την δημιουργία υποδομών. Στόχος της ΚΠ είναι η ενσωμάτωση των εντοπισμένων καλών πρακτικών στον κορμό των εθνικών και ευρωπαϊκών πολιτικών για την απασχόληση. Επίσης με την ΚΠ Equal, διευκολύνεται η εφαρμογή επιχειρησιακών προγραμμάτων, όπως αυτό της 'Απασχόλησης και επαγγελματικής κατάρτισης'.

Στρατηγικός στόχος του προγράμματος είναι να λειτουργήσει ως πεδίο δοκιμής νέων πολιτικών στον τομέα της απασχόλησης. Ο στόχος εδώ δεν αφορά στην υλοποίηση ποσοτικοποιημένων στοιχείων, αλλά σε ποιοτικές αλλαγές, δηλαδή αλλαγές συμπεριφορών, πρακτικών και νοοτροπιών. Η πρωτοβουλία θα συμβάλλει στην εξειδίκευση των στόχων και μέτρων του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Απασχόληση

²¹ Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, *Η Equal στην Ελλάδα- Περίληψη του αναθεωρημένου προγράμματος*, Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης της Κ.Π. Equal, Αθήνα 2004.

και θα αναπτύξει καινοτόμες μεθόδους εφαρμογής της πολιτικής και των στόχων του ΕΣΔΑ.

Η Equal αποτελεί ένα πεδίο πειραματισμού πάνω σε νέες μορφές συνεργασίας σε τοπικό, εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, με στόχο την αντιμετώπιση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας. Ο στόχος αυτός θα επιτευχθεί μέσα από νέες μορφές εταιρικών σχημάτων, τις ‘Αναπτυξιακές Συμπράξεις’, οι οποίες αποτελούν τους τελικούς δικαιούχους του προγράμματος. Οι Αναπτυξιακές Συμπράξεις θα ενισχύσουν την συνεργασία των τοπικών συντελεστών ώστε μέσα από την ανταλλαγή εμπειριών να προσεγγίσουν από κοινού ένα πρόβλημα της περιοχής τους που εμπίπτει σε ένα από τα θεματικά πεδία της Equal. Η προσπάθεια των Αναπτυξιακών Συμπράξεων θα εμπλουτιστεί από την κοινή δράση με ένα ή περισσότερα εταιρικά σχήματα άλλων χωρών που ασχολούνται με το ίδιο θέμα.

Πριν από την περιγραφή των βασικών αρχών, των γενικών στόχων, την στρατηγική, την δομή και την εξέλιξη των έργων του προγράμματος είναι σκόπιμο και ουσιαστικό να γίνουν διευκρινήσεις και να αναλυθούν οι έννοιες γύρω από τις εταιρικές σχέσεις και την διαμόρφωση των εταιρικών σχημάτων και αυτό γιατί τα εταιρικά σχήματα των Αναπτυξιακών Συμπράξεων είναι εκείνα που φέρουν το κύριο ‘βάρος’ της υλοποίησης του προγράμματος. Μέσα λοιπόν σε αυτή την λογική κρίνεται απαραίτητο να εξεταστεί το θεωρητικό πλαίσιο της σύναψης των εταιρικών σχέσεων, τι τις καθιστά αποτελεσματικές και ποιοι είναι οι βασικοί στόχοι της συντονισμένης συνεργασίας μεταξύ διαφορετικών φορέων, δηλαδή της δικτύωσης των φορέων.

2. Η έννοια της εταιρικής σχέσης. Εταιρική σχέση και Κοινωνική Πρωτοβουλία Equal

2.1 Οι εταιρικές σχέσεις

Σε αρκετές περιπτώσεις και κυρίως όταν κοινοτικά προγράμματα το θέτουν ως προϋπόθεση, συστήνονται εταιρικές σχέσεις. Τέτοιο παράδειγμα αποτελούν οι Αναπτυξιακές Συμπράξεις, που δημιουργήθηκαν στο πλαίσιο της Κοινωνικής Πρωτοβουλίας Equal.

Με το όρο ‘εταιρικές σχέσεις’ νοείται η συνεργασία τριών ή περισσότερων φορέων με καθορισμένο κοινωνικό σκοπό και η από κοινού δραστηριοποίηση τους για την βελτίωση και αλλαγή του κοινωνικού περιβάλλοντος και των κοινωνικών καταστάσεων²². Πρόκειται για φορείς που θέτουν από κοινού τις γνώσεις τους, την εμπειρία τους και την δραστηριότητα τους σε ένα από τα προκαθορισμένα πεδία κοινωνικών ανισοτήτων και αποκλεισμών, όπως αυτό της αγοράς εργασίας. Συνήθως το ανωτέρω σχήμα επιδιώκει την παροχή εργασίας κοινωνικού χαρακτήρα και στοχεύει στην αντιμετώπιση κοινωνικών αντιξοοτήτων και στην πρόληψη αυτών. Η ανάπτυξη αυτού του είδους κοινής δράσης προϋποθέτει την διαμόρφωση κοινών πίστευων και οραμάτων αφού η έννοια των εταιρικών σχέσεων συνδέεται με την ιδέα πως οι υφιστάμενες κοινωνικές συνθήκες μπορούν να μεταβληθούν με την δύναμη των ομάδων της κοινωνίας, δηλαδή με συσπειρώσεις φορέων. Φορείς που συνήθως συμμετέχουν σε εταιρικές σχέσεις είναι:

- Τοπικές, νομαρχιακές και περιφερειακές αρχές
- Εθνικές αρχές μέσω των τοπικών τους εκπροσώπων
- Δημόσιοι φορείς που δραστηριοποιούνται στο πεδίο της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της απασχόλησης (Τριτοβάθμια Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, Κέντρα προώθησης της απασχόλησης του Ο.Α.Ε.Δ. κα).
- Φορείς του ιδιωτικού τομέα (εκπρόσωποι μικρομεσαίων επιχειρήσεων, μεγάλες εταιρίες, χρηματοπιστωτικά ιδρύματα).
- Συνδικαλιστικές οργανώσεις που μπορούν να συμβάλλουν στην ενίσχυση της διαπραγματευτικής ικανότητας των συνεργαζομένων φορέων.

²² Γκασούκα Μαρία, *Δίκτυα, Εταιρικές Σχέσεις και Φύλο*, Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ, Αθήνα 2002, σελ. 47-62.

· Κοινωνικοί φορείς που δραστηριοποιούνται στο πεδίο της προώθησης της ισότητας ευκαιριών σε ευρωπαϊκό, εθνικό και περιφερειακό επίπεδο. (Μη κυβερνητικές οργανώσεις, εθελοντικές οργανώσεις, πολιτιστικοί σύλλογοι, γραφεία ισότητας κα).

· Επαγγελματικές και εργοδοτικές οργανώσεις που μπορούν να συμβάλλουν στην προώθηση της απασχόλησης (π.χ. Επιμελητήρια).

· Ινστιτούτα έρευνας και τεχνολογίας που μπορούν να διενεργήσουν έρευνες για την αγορά εργασίας και να υποστηρίξουν στην εισαγωγή καινοτομιών.

· Δομές στήριξης ανέργων, που έχουν δημιουργηθεί στο πλαίσιο εθνικών ή κοινοτικών πρωτοβουλιών (τα γραφεία στήριξης νέων των Αναπτυξιακών Δημοτικών Επιχειρήσεων κα).

Ως πεδία διαμόρφωσης των εταιρικών σχέσεων προσφέρονται η τοπική κοινωνία, η περιφέρεια και το κράτος. Ωστόσο ιδιαίτερη σημασία παρουσιάζει η ανάπτυξη διεθνών εταιρικών σχέσεων. Η διακρατική συνεργασία διευρύνει το πεδίο ανάπτυξης των εταιρικών σχέσεων πέρα των εθνικών ορίων, με αντίστοιχους φορείς στο πλαίσιο των Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η γεωγραφική – διοικητική έκταση εντός της οποίας συμπράττονται και αναπτύσσονται εταιρικές σχέσεις παίζει σημαντικό ρόλο στην βιωσιμότητα και στην αποτελεσματικότητά τους. Όσο ευρύτερη είναι η περιοχή τόσο μεγαλύτερες οι ανάγκες και οι απαιτήσεις που προβάλλονται, κάτι που δυσκολεύει τις άτυπες μορφές εταιρικών σχέσεων και επιβάλλει ιεραρχημένα τυπικά εταιρικά σχήματα.

2.1.1. Η εταιρική σχέση τυπικής μορφής

Οι μορφές που είναι δυνατό να λάβουν οι εταιρικές σχέσεις είναι από τις πιο απλές, προσωρινές και ευκαιριακές ως τις συνθετότερες και μονιμότερες. Ωστόσο σε ευρύτερα γεωγραφικά σχήματα αυξάνεται η δυνατότητα δόμησης εταιρικών σχέσεων τυπικής μορφής²³. Αυτό που αποτελεί τέτοιας μορφής εταιρική σχέση είναι μια συνεργασία φορέων με επίσημη διάρθρωση και λειτουργία του σχήματος το οποίο διαθέτει: α) την κοινωνική του διάσταση, δηλαδή το σύνολο των ρόλων και των σχέσεων που επιβάλλουν οι κοινωνικές συνθήκες που αποτέλεσαν την αιτία δημιουργίας του εταιρικού σχήματος και β) την στρατηγική, δηλαδή το σύνολο των ρόλων, των σχέσεων και των δράσεων που αποβλέπουν στην επιτυχία των στόχων που έχουν τεθεί. Με άλλα λόγια, εταιρική σχέση τυπικής μορφής αποτελεί η συνεργασία μεταξύ φορέων σε ένα συγκεκριμένο πλαίσιο στόχων με καθιερωμένες διαδικασίες οργάνωσης και λειτουργίας και με σαφή

²³ Ομοίως, σελ. 64-72.

καταμερισμό αρμοδιοτήτων μεταξύ των συνεργαζομένων φορέων. Όλα τα παραπάνω αποτυπώνονται εγγράφως σε ένα συμφωνητικό. Ειδικότερα, προσδιορίζονται και συνυπογράφονται από τους συνεργαζόμενους φορείς ο σκοπός και τα πεδία συνεργασίας, η οργανωτική δομή και οι αρχές λειτουργίας της τυπικής εταιρικής σχέσης καθώς και οι ειδικότεροι όροι της συνεργασίας. Επιπλέον με το συμφωνητικό προσδιορίζονται οι ρόλοι, οι επιδιώξεις, οι υποχρεώσεις και οι δεσμεύσεις των συνεργαζομένων φορέων, ο ρόλος, οι αρμοδιότητες και οι επιδιώξεις του Συντονιστή Φορέα της τυπικής εταιρικής σχέσης και τέλος οι διαδικασίες συντονισμού, παρακολούθησης και αξιολόγησης του έργου.

Παράδειγμα μορφής τυπικής εταιρικής σχέσης αποτελεί η από κοινού ανάληψη του σχεδιασμού και της υλοποίησης κάποιου κοινοτικού προγράμματος. Γενικά τυπικές εταιρικές σχέσεις αναπτύσσονται στο πλαίσιο υλοποίησης ενεργειών, όπως κοινοτικά, εθνικά ή περιφερειακά προγράμματα, χρηματοδοτούμενες από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο.

Στις τυπικές εταιρικές σχέσεις υπάρχουν αυξημένες προσδοκίες όσον αφορά την διαμόρφωση των ευνοϊκότερων δυνατών συνθηκών συνεργασίας για την επίτευξη των κοινών σκοπών.

2.1.2 Η εταιρική σχέση άτυπης μορφής

Η εταιρικότητα, δηλαδή η ικανότητα δόμησης συνεργασιών με άλλους φορείς βρίσκεται σε πλεονεκτική θέση στο τοπικό επίπεδο καθώς ευνοούνται οι μικρές και σύντομες συνεργασίες, όπως η άμεση ανταλλαγή πληροφοριών, η συμμετοχή στα τοπικά δρώμενα κ.α. Κάτι τέτοιο θα μπορούσε να αποτελέσει την αρχή ενός άτυπου εταιρικού σχήματος, το οποίο μπορεί να είναι ένα σημαντικό βήμα προς την επίτευξη μακροβιότερων τοπικών εταιρικών σχέσεων.

Υπό την έννοια αυτή, εταιρική σχέση άτυπης μορφής αποτελεί η ανάπτυξη συνεργασίας μεταξύ των φορέων σε ένα συγκεκριμένο πεδίο δράσης, το οποίο είναι συναφές με την στρατηγική και τους στόχους της. Εκείνο που διαφοροποιεί την άτυπη μορφή εταιρικής σχέσης από την τυπική είναι η απουσία γραπτής συμφωνίας μεταξύ των συνεργαζομένων φορέων που πιστοποιεί το πλαίσιο και τους όρους της συνεργασίας.

Αυτό που συμβάλλει στην αποτελεσματικότητα της άτυπης εταιρικής σχέσης είναι ο προσδιορισμός από τον κάθε συνεργαζόμενο φορέα του τρόπου λειτουργίας, των επιδιώξεων, των ορίων, των δυνατοτήτων και του πεδίου εμπλοκής του. Έτσι η επιτυχία των άτυπων εταιρικών σχέσεων, βασίζεται στην ποιότητα των σχέσεων που αναπτύσσονται μεταξύ των φορέων και ιδιαίτερα των ανθρώπων που επιφορτίζονται το

‘βάρος’ αυτής της συνεργασίας. Οι σχέσεις αυτές, πέρα από τις δεσμεύσεις που συνεπάγεται η συμμετοχή των ανθρώπων αυτών στους αντίστοιχους φορείς, δημιουργούνται και αυθόρμητα στα πλαίσια της εταιρικής δραστηριοποίησης τους.

Ο ρόλος του συντονιστή φορέα σε αυτού του είδους τις συνεργασίες είναι ιδιαίτερα σημαντικός. Οι επικοινωνιακές και οργανωτικές δυνατότητες του αποτελούν προϋποθέσεις επιτυχίας των στόχων της συγκεκριμένης εταιρικότητας, χωρίς να υποτιμάται ο ρόλος των υπολοίπων φορέων.

2.2 Η δικτύωση των φορέων

Με βάση όσα προαναφέρθηκαν μπορεί να γίνει προσδιορισμός της έννοιας της δικτύωσης των φορέων. Έτσι με την έννοια αυτή νοούνται οι συστηματοποιημένες συνεργασίες, με την μορφή τυπικών και άτυπων εταιρικών σχέσεων μεταξύ φορέων σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο για την ανάπτυξη συντονισμένων συμπληρωματικών και ολοκληρωμένων δράσεων προώθησης της κοινωνικοοικονομικής ένταξης των κοινωνικά ευπαθών ομάδων. Βασικό σκοπό της δικτύωσης φορέων αποτελεί *‘η ενίσχυση της διαπραγματευτικής ικανότητας και της αποτελεσματικότητας των δράσεων και παρεμβάσεων των συνεργαζομένων φορέων που δραστηριοποιούνται στο πεδίο της αντιμετώπισης και της πρόληψης σύνθετων κοινωνικοοικονομικών προβλημάτων, όπως η ανισότητα ευκαιριών πρόσβασης στην αγορά εργασίας’*.²⁴

Η δικτύωση των φορέων αποτελεί μια από τις σύγχρονες και καινοτόμες μεθόδους αντιμετώπισης κοινωνικών προβλημάτων και προώθησης της κοινωνικής συνοχής. Οι ειδικότερες επιδιώξεις μέσω αυτών των ενεργειών βασίζονται στην λογική της ενεργοποίησης των φορέων για ουσιαστική συμμετοχή στην επιρροή και διαμόρφωση πολιτικών για την προώθηση της απασχόλησης και της ισότητας των ευκαιριών. Κάτι που γίνεται πιο βάσιμο με την συντονισμένη και συμπληρωματική δράση των φορέων σε ένα ενιαίο πλαίσιο παρέμβασης και διαπραγμάτευσης.

Επιπλέον επιδίωξη της δικτύωσης των φορέων αποτελεί η αναβάθμιση και η αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού των συνεργαζομένων φορέων, που πετυχαίνεται μέσω της κοινής οργάνωσης δράσεων για την ενίσχυση των επαγγελματικών προσόντων των στελεχών τους. Ακόμη μέσω της διάχυσης και αξιοποίησης της εμπειρίας και

²⁴ Ζαβιτσάνου Αδαμαντία, Σιδηρά Βιβή, *Δικτύωση Φορέων, Προώθηση και Ανάπτυξη συνεργασιών μεταξύ φορέων σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Τεύχος III*, Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ, σελ. 11.

τεχνογνωσίας των φορέων καθώς και της ανάπτυξης της συνεργασίας μεταξύ των στελεχών τους, βελτιώνεται η ποιότητα των παρεχομένων υπηρεσιών τους.

Ουσιαστική είναι η συμβολή της δικτύωσης των φορέων στην αποκέντρωση των διαδικασιών λήψης αποφάσεων και στην ενίσχυση τοπικών συλλογικών πρωτοβουλιών.

Ακόμη καθίσταται αποτελεσματικότερη η διαχείριση και αξιοποίηση των οικονομικών πόρων των συνεργαζομένων φορέων μέσω της συμπληρωματικότητας των δράσεων.

2.2.1 Προϋποθέσεις, επιμέρους διαδικασίες και αργές που διέπουν την αποτελεσματική δικτύωση φορέων.

Οι προϋποθέσεις για δικτύωση μεταξύ φορέων είναι αφενός η συνειδητοποίηση της σημασίας για την ανάπτυξη εταιρικών σχέσεων και βιώσιμων συνεργασιών και αφετέρου η διάθεση των εκπροσώπων των φορέων για ανάπτυξη ουσιαστικής συνεργασίας²⁵. Για την σύναψη εταιρικών σχέσεων είναι απαραίτητη η διερεύνηση των παραγόντων που μπορούν να επηρεάσουν θετικά ή αρνητικά την αποτελεσματικότητα της δικτύωσης των φορέων όπως : τα πιθανά κίνητρα συμμετοχής των φορέων, οι στρατηγικές επιδιώξεις και οι προτεραιότητες τους, οι ιδιαιτερότητες σχετικά με τον τρόπο λειτουργίας τους, οι αρμοδιότητες και οι δυνατότητες συμβολής των φορέων στο πλαίσιο της δικτύωσης. Επιπλέον θα πρέπει να εξεταστεί ο βαθμός σύγκλισης των επιδιώξεων των φορέων με τους στόχους της δικτύωσης και ακόμα το επιθυμητό προφίλ και τα κίνητρα συμμετοχής των εκπροσώπων των φορέων.

Κατόπιν των παραπάνω, γίνεται σαφής προσδιορισμός των στόχων της δικτύωσης και διαμορφώνεται το πλαίσιο λειτουργίας και οργάνωσης των συνεργαζομένων φορέων συναρτήσει των παραπάνω στόχων. Στις διαδικασίες για την δικτύωση προσδιορίζονται οι εκπρόσωποι των φορέων, ο Συντονιστής φορέας καθώς και οι αρμοδιότητες και τα πεδία εμπλοκής τους.

Στο πλαίσιο αυτό πρέπει να αναπτυχθούν διαφοροποιημένοι μηχανισμοί ενεργοποίησης των φορέων και των εκπροσώπων τους, δηλαδή να γίνει διαφοροποίηση στα κίνητρα συμμετοχής ανάλογα με τις επιδιώξεις τους.

Επιπλέον προσδιορίζεται ο τρόπος ενημέρωσης και επικοινωνίας μεταξύ των φορέων και διαμορφώνεται η μεθοδολογία παρακολούθησης και αξιολόγησης των δράσεων. Τέλος, καθορίζεται ο τρόπος διαχείρισης των οικονομικών πόρων και του χρονοδιαγράμματος υλοποίησης των δράσεων.

²⁵ Ομοίως, σελ. 14-16.

Γενικά θα μπορούσαν να αναφερθούν κάποιες αρχές που διέπουν την αποτελεσματική δικτύωση των φορέων²⁶. Αυτές είναι:

- Η ενεργός συμμετοχή των συνεργαζομένων φορέων σε όλες τις φάσεις : στον σχεδιασμό, την υλοποίηση, την αξιολόγηση και τον επανασχεδιασμό των δράσεων.
- Η ισοτιμία μεταξύ των συνεργαζομένων φορέων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.
- Η αναγνώριση, ο σεβασμός και η αξιοποίηση των διαφορετικών προσδοκιών και επιδιώξεων των φορέων σε ένα ενιαίο στρατηγικό πλαίσιο στόχων.
- Ο προσανατολισμός των δράσεων στους στόχους της συνεργασίας και όχι σε προσωπικούς στόχους και φιλοδοξίες των εκπροσώπων των φορέων .
- Η ειλικρίνεια, η επικοινωνία, το πνεύμα συλλογικότητας και η ανάπτυξη ‘κοινής γλώσσας’ μεταξύ των εκπροσώπων των φορέων.
- Η εκπροσώπηση της ομάδας στόχου στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, κάτι που δίνει την δυνατότητα για αποτελεσματικό σχεδιασμό και ανάπτυξη δράσεων σύμφωνα με τις ανάγκες και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της.
- Η συνεχής παρακολούθηση και αξιολόγηση των δράσεων των συνεργαζομένων φορέων βάσει των δεδομένων που προκύπτουν και ο ευέλικτος επανασχεδιασμός αυτών.
- Η διαμόρφωση εναλλακτικών σεναρίων συλλογικής δράσης για την διεύρυνση και ενίσχυση των δυνατοτήτων επίλυσης συγκεκριμένων προβλημάτων .
- Η ενίσχυση της τοπικότητας και η αποκέντρωση των διαδικασιών λήψης αποφάσεων με την δημιουργία ευέλικτων εταιρικών σχημάτων σε τοπικό επίπεδο.
- Ο σταδιακός σχεδιασμός, υλοποίηση και αξιολόγηση των δράσεων με βάση τις ανάγκες της τοπικής κοινωνίας.

2.2.2 Προβλήματα που ενδέχεται να προκύψουν κατά την δικτύωση φορέων και τρόποι αντιμετώπισης αυτών.

Όπως σε κάθε μορφή συνεργασίας, έτσι και κατά την δικτύωση φορέων είναι δυνατόν να προκύψουν διάφορα προβλήματα. Αυτά μπορεί να εστιάζονται είτε σε δυσλειτουργίες ορισμένων από τους συνεργαζόμενους φορείς, είτε στο διαμορφωμένο πλαίσιο λειτουργίας της συνεργασίας, είτε στο προφίλ των εκπροσώπων των φορέων.

Αναφορικά με τους συνεργαζόμενους φορείς, η έλλειψη συνειδητοποίησης της σημασίας της συνεργασίας και της συμπληρωματικής δράσης είναι παράγοντας που

²⁶ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Local partnership : A successful strategy for social Cohesion?* Office for official publications of the European Communities, Luxemburg 1998, σελ. 95-118.

δυσχεραίνει την δικτύωση²⁷. Για την αντιμετώπιση αυτού του είδους της αδυναμίας χρειάζεται η ευαισθητοποίηση σχετικά με την σοβαρότητα των κοινωνικών προβλημάτων και την αναγκαιότητα ενοποίησης δυνάμεων για εναλλακτικούς τρόπους παρέμβασης.

Η αξιοποίηση των διαφορετικών δυνατοτήτων και προτεραιοτήτων των φορέων είναι δυνατόν να συγκλίνει τις επιδιώξεις και τους στόχους του κάθε φορέα με αυτούς της δικτύωσης. Έτσι το πεδίο εμπλοκής, ακόμη και φορέων με περιορισμένη εμβέλεια και δυναμική, μπορεί να προσδιοριστεί με βάση την υλικοτεχνική και ανθρώπινη υποδομή που διαθέτει, την τεχνογνωσία και την διαπραγματευτική του ικανότητα.

Κατά την δικτύωση φορέων ενδεχόμενο πρόβλημα αποτελούν οι συγκρούσεις μεταξύ τους λόγω 'διαφορετικών συμφερόντων', που πηγάζουν από την νοοτροπία απορρόφησης των χρηματοδοτήσεων. Ακόμη η υποχώρηση ορισμένων από τους συνεργαζόμενους φορείς επηρεάζει αρνητικά την διαδικασία λήψης αποφάσεων και υλοποίηση δράσεων. Άλλα προβλήματα που μπορεί να προκύψουν έχουν να κάνουν με την ανεπάρκεια συντονισμού μεταξύ των φορέων σε όλες τις φάσεις στο πλαίσιο της δικτύωσης.

Ειδικότερα, κατά την συνεργασία με φορείς δημόσιου χαρακτήρα είναι πιθανό να προκύψουν παραδοσιακά προβλήματα που σχετίζονται με την λειτουργία του δημόσιου τομέα. Το αυστηρά ιεραρχημένο σχήμα πολλών από αυτών των οργανισμών που συνοδεύεται από γραφειοκρατικές διαδικασίες και έλλειψη σαφούς εικόνας για τις αρμοδιότητες και τα καθήκοντα, αποτελεί ανασχετικό παράγοντα για τις εταιρικές σχέσεις που ασχολούνται με ζητήματα κοινωνικού αποκλεισμού.

Σε αυτές τις περιπτώσεις είναι απαραίτητο αφενός το πλαίσιο ενεργειών ευαισθητοποίησης. Από την άλλη απαιτείται η ανάπτυξη ευέλικτων διαδικασιών οργάνωσης και λειτουργίας για την δικτύωση φορέων και για τον σχεδιασμό, υλοποίηση και αξιολόγηση των δράσεων ώστε να διασφαλίζεται ο αποτελεσματικός συντονισμός και συνεργασία, η αξιοποίηση στο μέγιστο δυνατό των δυνατοτήτων δράσης και παρέμβασης των φορέων καθώς και η υπέρβαση των προβλημάτων από τον γραφειοκρατικό τρόπο λειτουργίας ορισμένων από αυτούς.

Οι εκπρόσωποι των φορέων που μετέχουν σε ένα εταιρικό σχήμα επιφορτίζονται το μέγιστο 'βάρος' αυτής της συνεργασίας. Για τον λόγο αυτό, η λανθασμένη επιλογή εκπροσώπων επηρεάζει την αποτελεσματικότητα της δικτύωσης.

²⁷ Ζαβιτσάνου Αδαμαντία, Σιδηρά Βιβή, *Δίκτυο προώθησης της Κοινωνικής και Οικονομικής ένταξης/εξέλιξης των γυναικών, Τεύχος 1*, Ινστιτούτο εργασίας της ΓΣΕΕ. Σελ. 17.

Ένα από τα σχετικά προβλήματα που ενδέχεται να παρουσιαστούν είναι η έλλειψη ‘κοινής γλώσσας’ μεταξύ των εκπροσώπων που προδιαγράφει την ουσιαστική συνεργασία και την ανάπτυξη κλίματος εμπιστοσύνης. Ακόμα η αδυναμία συμμετοχής είτε λόγω έλλειψης κινήτρων είτε ακόμη λόγω έλλειψης χρόνου, οι ανεπαρκείς διαδικασίες επικοινωνίας και ενημέρωσης μεταξύ τους, ακόμη και η αλλαγή εκπροσώπου από κάποιον συμμετέχοντα φορέα δημιουργεί προβλήματα στην επίτευξη των στόχων. Ανάλογα προβλήματα προκύπτουν από τις συγκρούσεις μεταξύ των εκπροσώπων που οφείλονται σε προσωπικές φιλοδοξίες.

Ουσιαστική συμβολή για την αποφυγή και αντιμετώπιση τέτοιων προβλημάτων είναι η διαμόρφωση κριτηρίων επιλογής των εκπροσώπων των φορέων, όπως: τα απαραίτητα επαγγελματικά προσόντα και προσωπικά χαρακτηριστικά, ο διαθέσιμος χρόνος συνεργασίας, η δυνατότητα συμμετοχής στα εταιρικά σχήματα, η ικανότητα λήψης αποφάσεων, και η ικανότητα διαπραγμάτευσης.

Ακόμη χρήσιμη είναι η διερεύνηση των προσωπικών επιδιώξεων και προσδοκιών των εκπροσώπων των συνεργαζομένων φορέων και η συνεκτίμηση αυτών στον προσδιορισμό των τρόπων της συνεχούς ενεργοποίησης τους στο πλαίσιο των στόχων της δικτύωσης φορέων.

2.3 Οι Αναπτυξιακές Συμπράξεις

Βασική αρχή υλοποίησης της κοινοτικής πρωτοβουλίας Equal αποτελούν οι Αναπτυξιακές Συμπράξεις (Α.Σ.) που είναι οι τελικοί δικαιούχοι του προγράμματος.

Οι Α.Σ. είναι το κύριο εργαλείο για την προώθηση όσο το δυνατόν πιο συνθετικών, αντιπροσωπευτικών και ολοκληρωμένων προσεγγίσεων στα ζητήματα που τίθενται από τα επιμέρους θεματικά πεδία της Equal.²⁸ Σύμφωνα με το πρόγραμμα της πρωτοβουλίας η διαδικασία σύστασης των συμπράξεων προηγείται της οριστικοποίησης του προγράμματος δράσης τους, ώστε να διασφαλίζεται η συγκρότηση αξιόπιστων και αντιπροσωπευτικών εταιρικών σχημάτων.

Στις Α.Σ. συμμετέχει ένα σύνολο φορέων όπως δημόσιες αρχές, δημόσιοι και ιδιωτικοί φορείς απασχόλησης, δομές συμβουλευτικής και προσανατολισμού, οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης α' και β' βαθμού (δήμοι, κοινότητες, νομαρχιακές αυτοδιοικήσεις)

²⁸ Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, *Η Equal στην Ελλάδα- Περίληψη του αναθεωρημένου προγράμματος*, Γενική Γραμματεία Διαχείρισης και άλλων πόρων, Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης της Κ.Π. Equal, Αθήνα 2004, σελ. 4.

και επιχειρήσεις τους, κοινωνικές επιχειρήσεις , ιδιωτικές επιχειρήσεις ιδιαίτερα οι μικρομεσαίες, φορείς στήριξης της επιχειρηματικότητας, επαγγελματικές ενώσεις, οργανισμοί κατάρτισης και εκπαίδευσης, συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις, μη κυβερνητικές οργανώσεις, κοινωνικοί εταίροι, αντιπροσωπευτικοί φορείς των ομάδων στόχου.

Οι εταίροι των Α.Σ. συνεργάζονται για τα εξής:

› Τον από κοινού καθορισμό της στρατηγικής που θα ακολουθήσουν στο θεματικό πεδίο-μέτρο της επιλογής τους για να υλοποιήσουν ένα Έργο. Έργο της Equal αποτελεί μια σφαιρική, καινοτόμος και αντιπροσωπευτική προσέγγιση ενός διαγνωσθέντος προβλήματος που προκαλεί ανισότητα και διάκριση ως προς την πρόσβαση στη αγορά εργασίας.²⁹

› Την σύναψη συμφωνίας διακρατικής συνεργασίας.

› Την ανάδειξη των καλών πρακτικών, την διάδοση αυτών και την επιδίωξη της ενσωμάτωσης τους στις εθνικές και ευρωπαϊκές πολιτικές για την απασχόληση και την κοινωνική ενσωμάτωση.

Κατόπιν των εταιρικών σχέσεων που οργανώθηκαν με λιγότερο τυποποιημένο τρόπο σε παλαιότερες κοινοτικές πρωτοβουλίες, τα εταιρικά σχήματα των Αναπτυξιακών Συμπράξεων έχουν την μορφή Αστικών Μη Κερδοσκοπικών Εταιρειών (ΑΜΚΕ). Η οργάνωση και λειτουργία των Α.Σ. διέπεται από όρους και προϋποθέσεις που κατευθύνονται από τις εξής αρχές, με βάση τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της Κ.Π. Equal:³⁰

· **Αντιπροσωπευτικότητα στην συμμετοχή.** Η Αντιπροσωπευτικότητα θα πρέπει να κατοχυρώνεται στην ισότιμη συμμετοχή όλων των εμπλεκόμενων εταίρων, στο σχεδιασμό των δράσεων του προγράμματος και στην διαμόρφωση της στρατηγικής υλοποίησης, αλλά και στην σύνδεση της Α.Σ. , η οποία θα πρέπει να μπορεί να συμπεριλάβει όλους τους συναφείς με τις προτεραιότητες της εταιρίας σε τοπικό ή θεματικό επίπεδο. Η Αντιπροσωπευτικότητα δίνει την δυνατότητα στην Α.Σ. να εμπλουτίζεται από εμπειρίες και τεχνογνωσία που προέρχεται από διαφορετικούς τομείς δραστηριότητας, οι οποίοι αφορούν το επιλεγμένο θεματικό πεδίο και αντικείμενο του προγράμματος, ενώ παράλληλα ευνοεί τον ευρύτερο δυνατό αντίκτυπο των αποτελεσμάτων του.

²⁹ Ένα ΕΡΓΟ αποτελείται από : 1) Ένα Υποέργο που θα αφορά στο σύνολο των δράσεων της Ενέργειας Ι, 2) Τόσα Υποέργα, όσα και οι εταίροι που θα υλοποιούν την Ενέργεια ΙΙ, 3) Ένα Υποέργο που θα αφορά το σύνολο των δράσεων της Ενέργειας ΙΙΙ.(Οι Ενέργειες της Equal θα περιγραφούν αναλυτικά παρακάτω).

³⁰ Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, *Οδηγός Εφαρμογής Έργων Ι*, Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης Ε.Π. της Κ.Π. Equal, σελ. 4-6.

· **Διαφάνεια στην διαχείριση.** Η εφαρμογή αυτής της αρχής εξασφαλίζει την χρηστή οικονομική διαχείριση των πόρων του προγράμματος και την εμπιστοσύνη των εμπλεκόμενων εταίρων.

· **Αποτελεσματικότητα στην εφαρμογή των δράσεων.** Ο συντονισμός και η διοίκηση της Α.Σ. και των επί μέρους δραστηριοτήτων θα πρέπει να εξασφαλίζει την επίτευξη των προδιαγεγραμμένων στόχων του Έργου με την κινητοποίηση όλων των διαθέσιμων πόρων και δυνάμεων. Επίσης είναι απαραίτητο να υπάρχουν μηχανισμοί συντονισμού και παρακολούθησης της υλοποίησης, ώστε καθ' όλη την διάρκεια του προγράμματος να ελέγχεται η πορεία εφαρμογής σε σχέση με τον αρχικό σχεδιασμό. Ταυτόχρονα η αποτελεσματικότητα συνεπάγεται και ακριβή καθορισμό των ευθυνών και αρμοδιοτήτων του καθ' ενός από τους συμμετέχοντες φορείς, ώστε να ελαχιστοποιούνται οι αλληλοεπικαλύψεις και οι ασάφειες και να επιτυγχάνεται υψηλός βαθμός συνέργιας στην υλοποίηση των δράσεων.

· **Δημοκρατικότητα στην λήψη των αποφάσεων.** Τα όργανα διοίκησης συντονισμού και παρακολούθησης της Α.Σ. , θα πρέπει να εξασφαλίζουν την πλήρη ενημέρωση και την ισότιμη έκφραση των απόψεων όλων των εταίρων κατοχυρώνοντας την λήψη αποφάσεων σε θέματα συντονισμού, διοίκησης και ελέγχου με δημοκρατικό τρόπο, σύμφωνα με τις αποφάσεις της πλειοψηφίας αποκλείοντας την προνομακική μεταχείριση ενός ή ορισμένων από τους συμπράττοντες εταίρους.

· **Ευελιξία στην ανταπόκριση, στις προδιαγραφές και προσαρμογές του Έργου.** Η αρχή αυτή θα πρέπει να διατρέχει την λειτουργία της Α.Σ. και των συμμετεχόντων εταίρων κατά την υλοποίηση των δράσεων, καθώς η διακρατική συνεργασία και οι ιδιαίτερες απαιτήσεις των καινοτόμων δράσεων, απαιτούν συχνές προσαρμογές του περιεχομένου και των μεθόδων και ταχύτητα στην εφαρμογή προγραμματισμού. Έτσι οι Α.Σ. θα πρέπει εγκαίρως να είναι σε θέση να προβαίνουν σε όλες τις απαραίτητες ενέργειες για την εφαρμογή των δράσεων και να προσαρμόζονται σε τυχόν αλλαγές που υπαγορεύονται από την εξέλιξη της υλοποίησης και των συνεργασιών.

Οι Α.Σ. μπορεί να λάβουν γεωγραφική ή τομεακή μορφή. Οι παρεμβάσεις των γεωγραφικών αναπτυξιακών συμπράξεων καλύπτουν μια δεδομένη γεωγραφική περιοχή και συνενώνουν τις προσπάθειες και τα μέσα των σχετικών παραγόντων της συγκεκριμένης περιοχής για την υλοποίηση μιας από κοινού καθορισμένης στρατηγικής για την αντιμετώπιση ενός προβλήματος αυτού του γεωγραφικού χώρου. Οι τομεακές αναπτυξιακές συμπράξεις εστιάζουν τις παρεμβάσεις τους σε ιδιαίτερους οικονομικούς

τομείς ή και βιομηχανικούς κλάδους ή αναφέρονται σε ειδικά προβλήματα διακρίσεων και ανισοτήτων συγκεκριμένων ομάδων στόχου.

Η διοικητική οργάνωση των Α.Σ. είναι η εξής :

- **Διοικητικό Συμβούλιο**, ως κυρίαρχο όργανο χάραξης στρατηγικής και λήψης αποφάσεων με εκπροσώπηση όλων των εταίρων.

- **Επιστημονική Επιτροπή**, αποτελούμενη από εκπροσώπους όλων των εταίρων, τεχνικά υπεύθυνους για την υλοποίηση του Υποέργου του κάθε εταίρου.

- **Συντονιστής Εταίρος**. Αποφασίζεται από τους εταίρους και έχει ρόλο κλειδί στην ομαλή εξέλιξη του προγράμματος. Από αυτόν προέρχεται ο διαχειριστής (φυσικό πρόσωπο) που εκπροσωπεί την Σύμπραξη ενώπιον κάθε τρίτου και κάθε διοικητικής, δικαστικής ή τραπεζικής αρχής.

3. Η κοινοτική πρωτοβουλία Equal

3.1 Βασικές αρχές υλοποίησης της Equal

Η κοινοτική πρωτοβουλία Equal, εγκρίθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στις 9 Μαρτίου 2001³¹ και επιχειρεί να συμβάλλει στην διασφάλιση υψηλού επιπέδου απασχόλησης για όλες τις κοινωνικές ομάδες, λειτουργώντας ταυτόχρονα συμπληρωματικά ως προς τις λοιπές πολιτικές καταπολέμησης των κοινωνικών διακρίσεων. Η υλοποίηση της ολοκληρώνεται με δύο κύκλους εφαρμογής (α΄ κύκλος 2001-2004, β΄ κύκλος 2004-2006)

Οι βασικές αρχές για την υλοποίηση της πρωτοβουλίας, πέρα από την σύναψη Αναπτυξιακών Συμπράξεων είναι οι ακόλουθες :³²

› Καινοτομία

Η καινοτομία αποτελεί θεμελιώδη έννοια της Equal, όπως και των προηγούμενων πρωτοβουλιών του ΕΚΤ. Στην κατεύθυνση αυτή η καινοτομία αποτελεί πρωταρχικό κριτήριο σχεδιασμού και υλοποίησης των μέτρων που εντάσσονται στο πρόγραμμα της Κ.Π. Equal, και αποτελεί βασική παράμετρο αξιολόγησης των χρηματοδοτούμενων παρεμβάσεων και της αποτελεσματικότητας του προγράμματος εν γένει.

Η καινοτομία εδώ προσεγγίζεται με βάση αντικειμενικά και λειτουργικά κριτήρια. Η αφηρημένη αναφορά στον νεωτεριστικό χαρακτήρα μιας προτεινόμενης μεθόδου δεν επαρκεί για τον χαρακτηρισμό του σχεδίου ως καινοτομικού, εφόσον δεν συνδέεται με την αύξηση της αποτελεσματικότητας ή την παροχή λύσεων στα προβλήματα που αναφέρονται στην δυσκολία πρόσβασης στην αγορά εργασίας διαφόρων μειονεκτουσών ομάδων. Από την άποψη αυτή πρέπει να είναι εμφανής η προστιθέμενη αξία κάθε στοιχείου που προβάλλεται ως καινοτόμο.

Ειδικότερα η ζητούμενη από τα σχέδια καινοτομία αναφέρεται: i) στις προτεινόμενες διαδικασίες και μεθόδους, ii) στους ειδικούς στόχους των ενεργειών και iii) στο περιεχόμενο των ενεργειών, είτε ως προς τα προϊόντα και τα αποτελέσματα, είτε ως προς το είδος των δράσεων και την διάρθρωση της εταιρικής σχέσης.

³¹ Απόφαση της Επιτροπής 'περί έγκρισης του Προγράμματος Κοινωνικής Πρωτοβουλίας για την καταπολέμηση των διακρίσεων και των ανισοτήτων σε σχέση με την αγορά εργασίας στην Ελλάδα' GR(2001) 34/9.3.2001

³² Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Πρόγραμμα Κοινωνικής Πρωτοβουλίας για την καταπολέμηση των διακρίσεων και ανισοτήτων σε σχέση με την αγορά εργασίας στην Ελλάδα, Αθήνα 2001, σελ. 37-44.

Η οριστική αποτίμηση της καινοτομίας, γίνεται με βάση την υφιστάμενη κατάσταση στην αγορά εργασίας, την λειτουργία των επιχειρήσεων και των συστημάτων επαγγελματικής κατάρτισης αλλά και την δυνατότητα των παρεμβάσεων να επιφέρουν βελτιώσεις και καινοτομικές αλλαγές στις εθνικές πολιτικές για την απασχόληση.

› Διακρατικότητα

Η σύναψη διακρατικών συνεργασιών, ως βασική αρχή της πρωτοβουλίας Equal, είναι το σημείο που την διακρίνει από τις λοιπές παρεμβάσεις που χρηματοδοτούνται από το ΕΚΤ. Η διακρατική συνεργασία, μέσω της ανταλλαγής στελεχών και επωφελούμενων, εμπειριών και τεχνογνωσίας για τα θεματικά αντικείμενα της Equal, αποτελεί ιδανικό εργαλείο για την επίτευξη καινοτομίας από τα σχέδια., καθώς ενθαρρύνει την σύμπραξη δυνάμεων από διαφορετικές χώρες για την αντιμετώπιση κοινών προβλημάτων, την ανάπτυξη κοινών προϊόντων και συστημάτων ή την μεταφορά καινοτόμων προσεγγίσεων που έχουν δοκιμαστεί με επιτυχία.

Η εφαρμογή της αρχής της διακρατικότητας στο επίπεδο των Αναπτυξιακών Συμπράξεων, πρακτικά σημαίνει ότι κάθε έργο των Α.Σ. θα πρέπει να υλοποιείται με την συνεργασία Αναπτυξιακών Συμπράξεων από δύο τουλάχιστον κράτη-μέλη, ενώ παράλληλα δίνεται η δυνατότητα συμπληρωματικής συνεργασίας και με έργα που υλοποιούνται από εταίρους που βρίσκονται σε χώρες που είναι επιλέξιμες για χρηματοδότηση από άλλα προγράμματα (Tacis, Phare, Cards και MEDA).

Σε αυτό το πλαίσιο και με βάση τα συμπεράσματα από την μέχρι σήμερα λειτουργία της διακρατικότητας από τις διακρατικές συνεργασίες των προηγούμενων κοινοτικών πρωτοβουλιών, επιδιώκεται τα σχέδια στην Equal, να ενσωματώνουν ουσιαστικές συνεργασίες με ενεργητικό περιεχόμενο και όχι συνεργασίες που απλώς τυπικά και συμβατικά θα καλύπτουν την απαίτηση της διακρατικότητας .

› Ενδυνάμωση – Ενεργός Συμμετοχή

Η αρχή της ενδυνάμωσης, σύμφωνα με τις κατευθύνσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, αποτελεί βασικό κριτήριο επιλογής για την χρηματοδότηση των σχεδίων στο πλαίσιο της Equal. Για τις επωφελούμενες ομάδες η ενδυνάμωση ισοδυναμεί με την ενίσχυση της αυτοπεποίθησης, των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των ατόμων αυτών, ώστε να έχουν αυξημένα κίνητρα και ευκαιρίες για ολοκληρωμένη κοινωνική ένταξη, πέρα από επαγγελματική αποκατάσταση.

Σε επίπεδο σχεδιασμού η ενδυνάμωση μεταφράζεται ως συμμετοχή των ομάδων στόχου στην επιλογή και υλοποίηση των προτεινόμενων παρεμβάσεων, γεγονός που δημιουργεί διπλό όφελος για τα προγράμματα και τους συμμετέχοντες. Οι λύσεις που

προτείνουν τα σχέδια είναι ικανοποιητικότερα προσανατολισμένες στις πραγματικές ανάγκες των ομάδων στόχου που επωφελούνται από αυτά όταν λαμβάνονται εξ αρχής και συνεχώς υπόψη οι επισημάνσεις και οι απόψεις τους για τα προβλήματα και όταν τους ανατίθεται η ευθύνη των σχετικών αποφάσεων. Από την άλλη, οι επωφελούμενοι έρχονται σε αμεσότερη επαφή με τις διαδικασίες υλοποίησης και τις πρακτικές προσεγγίσεις των συναφών θεμάτων ώστε αποκτούν μεγαλύτερο ενδιαφέρον για το πρόγραμμα και βελτιώνουν τις δεξιότητες τους, που συνδέονται με την επικοινωνία και την συνεργασία.

Σε επίπεδο υλοποίησης, η αρχή της ενδυνάμωσης ισοδυναμεί με την ισότιμη συμμετοχή όλων των εταίρων στην λήψη αποφάσεων και στην εφαρμογή τους.

› Ίσες ευκαιρίες για Άνδρες και Γυναίκες

Η ισότητα των ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες αποτελεί υποχρεωτική πολιτική σε όλα τα προγράμματα και δράσεις που υποστηρίζονται από τα διαρθρωτικά ταμεία. Η νέα προσέγγιση στις ίσες ευκαιρίες, το gender mainstreaming, ορίζει ότι η προώθηση του στόχου της ισότητας δεν θα πρέπει να εξαντλείται στην εφαρμογή συγκεκριμένων μέτρων, αλλά ότι αντίθετα όλες οι πολιτικές και μέτρα πρέπει να κινητοποιούνται προκειμένου να επιτευχθεί η ισότητα. Αυτό σημαίνει ότι τα θέματα ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών πρέπει να αποτελούν ενδογενή συστατικά στοιχεία του προγραμματισμού, από την αρχική ανάλυση και την διαμόρφωση στρατηγικής ως την τελική αξιολόγηση και ότι πρέπει να ενσωματωθούν στον σχεδιασμό και εφαρμογή όλων των μέτρων και προτεραιοτήτων κάθε παρέμβασης.

Η εφαρμογή του gender mainstreaming στην πρωτοβουλία Equal αφορά όλα τα σχέδια εφαρμογής του προγράμματος, από την διατύπωση προτεραιοτήτων και την έναρξη υλοποίησης έως την καταγραφή και την τελική αξιολόγηση.

› Ευρύτερη εφαρμογή- Ενσωμάτωση

Τελικός στόχος της Equal είναι οι καινοτόμες προσεγγίσεις που θα αναπτυχθούν από τα χρηματοδοτούμενα σχέδια να επηρεάσουν και να αποτελέσουν αντικείμενο των εθνικών και ευρωπαϊκών πολιτικών για την απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού. Επιπλέον στόχος είναι οι καλές πρακτικές που θα προκύψουν, ακόμα και αν δεν μετουσιωθούν σε πολιτικές ευρύτερης εφαρμογής, να υιοθετηθούν από ένα μεγάλο κύκλο φορέων, όπως από επιχειρήσεις, κοινωνικούς εταίρους, οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης, οι οποίοι εάν και δεν θα έχουν συμμετάσχει στην Equal θα μπορούν να επωφεληθούν από τα αξιόλογα συμπεράσματα της.

Αυτή η διαδικασία απαιτεί να ληφθεί υπόψη τόσο η οριζόντια όσο και η κάθετη ενσωμάτωση κατά το σχεδιασμό των προγραμμάτων εργασίας από τις ΑΣ.³³

Η οριζόντια διάδοση και ενσωμάτωση ορθών πρακτικών αφορά την ευρύτερη ανταλλαγή εμπειριών μεταξύ των βασικών παραγόντων και φορέων υλοποίησης που εργάζονται για την επίλυση κοινών ή παρόμοιων προβλημάτων, καθώς και από άλλες οργανώσεις που εργάζονται σε σχετικούς τομείς σε περιφερειακό, εθνικό και κοινοτικό επίπεδο.

Η κάθετη διάδοση και ενσωμάτωση των ορθών πρακτικών επιτυγχάνεται μέσω της δικτύωσης με τους υπεύθυνους λήψης αποφάσεων και τους κοινωνικούς φορείς, οι οποίοι είναι σε θέση να επηρεάσουν τις αλλαγές συστημάτων και πολιτικών σε θεσμικό, πολιτικό, κανονιστικό ή διοικητικό επίπεδο, όσον αφορά τις (περιφερειακές, εθνικές ή κοινοτικές) πολιτικές και πρακτικές απασχόλησης.

Η διάδοση συνδέεται με το πολλαπλασιαστικό αποτέλεσμα και σημαίνει τη διάδοση των διδαγμάτων, των ανακαλύψεων και των εξελίξεων σε άλλες οργανώσεις και θεσμικά όργανα, καθώς και την καλύτερη ενημέρωση των υπόλοιπων ενδιαφερομένων, σχετικά με τα αποτελέσματα και τα διδάγματα, εξασφαλίζοντας με αυτόν τον τρόπο ότι και άλλοι είναι σε θέση να επωφεληθούν από τα αποτελέσματα των δραστηριοτήτων σας. Η ενσωμάτωση προχωρεί περαιτέρω και αφορά τη διαδικασία κατά την οποία τα αποτελέσματα των ΑΣ εντάσσονται στην 'ενσωμάτωση' των πολιτικών και πρακτικών, δηλ. σε τυπικές ρυθμίσεις.

3.2 Δομή του προγράμματος της Κ.Π. Equal. Άξονες Προτεραιότητας και επιμέρους θεματικά πεδία.

Το Πρόγραμμα έχει σχεδιαστεί για να στηρίξει τις προσπάθειες για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην πρόσβαση της αγοράς εργασίας και για την δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων απασχόλησης. Επιπλέον επιδίωξη του Προγράμματος είναι η συνέργια και ο συντονισμός των εφαρμοζόμενων πολιτικών απασχόλησης και κοινωνικής ενσωμάτωσης.

³³ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Οδηγός Διακρατικότητας Equal*, 2001, σελ. 6

Στην συνέχεια ορίζονται οι Άξονες Προτεραιότητας³⁴ (Υποπρογράμματα) και τα επιμέρους θεματικά πεδία (Μέτρα³⁵) του Προγράμματος, που αποτελούν και τους κύριους στόχους του, και περιγράφεται μια σειρά ενεργειών/ πράξεων για την υλοποίηση αυτών των στόχων.³⁶

Άξονας Προτεραιότητας 1: Βελτίωση της Απασχολησιμότητας

Στο Υποπρόγραμμα 1, που ταυτίζεται ουσιαστικά με τον πρώτο άξονα της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση, εντάσσονται τα εξής Μέτρα:

Μέτρο 1.1 Διευκόλυνση της πρόσβασης και της επιστροφής στην αγορά εργασίας των ομάδων που υφίστανται διακρίσεις.

Ο στόχος του Μέτρου αυτού είναι να προωθήσει νέου τύπου προσεγγίσεις για την στήριξη των ομάδων που υφίστανται διακρίσεις στην αγορά εργασίας, οι οποίες να συνδυάζουν τις υπηρεσίες καθοδήγησης , κατάρτισης και τοποθέτησης με την εξατομικευμένη καθοδήγηση μέσα από την αξιοποίηση όλων των συστημάτων πληροφόρησης και από την ανάπτυξη των δεξιοτήτων των ανέργων. Οι προσεγγίσεις αυτές αφορούν κυρίως τα γραφεία απασχόλησης και το προσωπικό που ασχολείται με την υποστήριξη των ανέργων, αλλά και τους λοιπούς επαγγελματικούς ή εθελοντικούς φορείς συμβουλευτικής και κατάρτισης ομάδων όπως οι μακροχρόνια άνεργοι, τα ΑΜΕΑ κλπ. Επίσης το μέτρο αποσκοπεί στην προώθηση της ενεργού συμμετοχής των εργοδοτών και των επαγγελματικών φορέων στα προγράμματα ενίσχυσης της απασχόλησης, μέσω α) της εμπλοκής τους σε καινοτόμες παρεμβάσεις προσφοράς επαγγελματικής εμπειρίας β) της πληρέστερης ενημέρωσης τους και γ) της αξιοποίησης της εξειδικευμένης τεχνογνωσίας και των παρεχομένων υπηρεσιών από γραφεία και οργανισμούς απασχόλησης. Τέλος, επιδίωξη του Μέτρου αποτελεί η ανάπτυξη των δεξιοτήτων των ανέργων , που υφίστανται διακρίσεις κατά προτεραιότητα σε ειδικότητες του κοινωνικού τομέα της οικονομίας. Οι κατηγορίες πράξεων³⁷ που αποσκοπούν στην προώθηση των νέου τύπου προσεγγίσεων είναι οι εξής :

³⁴ Άξονας Προτεραιότητας : Προτεραιότητα της Στρατηγικής που έχει επιλεγεί στο Πρόγραμμα.(Αρ.1 Νόμος 2860/2000).

³⁵ Μέτρο : Το μέσο με το οποίο πραγματοποιείται ένας Άξονας Προτεραιότητας και το οποίο επιτρέπει την χρηματοδότηση των πράξεων.

³⁶ Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Συμπλήρωμα Προγραμματισμού του Προγράμματος Κοινωνικής Πρωτοβουλίας για την καταπολέμηση των διακρίσεων και ανισοτήτων σε σχέση με την αγορά εργασίας στην Ελλάδα, Ειδική Υπηρεσία Ε.Π. Κοινωνικής Πρωτοβουλίας Equal, Αθήνα 2001.

³⁷ Πράξη : Κάθε Έργο ή Δράση που εκτελείται από τους τελικούς δικαιούχους στο πλαίσιο ενός Προγράμματος.

1.1.1 Αναβάθμιση και εκσυγχρονισμός των δομών και συστημάτων υποστήριξης της απασχόλησης των μειονεκτουσών ομάδων.

1.1.2 Προώθηση της συνεργασίας και της δικτύωσης δομών και φορέων στήριξης της απασχόλησης.

1.1.3 Προγράμματα μακροχρόνιας κατάρτισης σε επιλεγμένα αντικείμενα.

1.1.4 Ενίσχυση ειδικού τύπου προγραμμάτων τοποθετήσεων για μειονεκτούσες ομάδες.

1.1.5 Ευαισθητοποίηση εργοδοτών και επαγγελματικών φορέων.

Μέτρο 1.2 Καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας σε σχέση με την αγορά εργασίας.

Το συγκεκριμένο Μέτρο αποσκοπεί στην καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας μέσω επιλεκτικών παρεμβάσεων που θα καλλιεργούν την αποδοχή της διαφορετικότητας και θα προωθούν το πρότυπο μια πολύ-πολιτισμικής κοινωνίας για την οποία η συνύπαρξη διαφορετικών εθνικών, γλωσσικών και θρησκευτικών παραδόσεων αποτελεί στοιχείο εμπλουτισμού της. Το Μέτρο στοχεύει να ωφελήσει μετανάστες, πρόσφυγες, παλινοστούντες, τσιγγάνους, εθνικές μειονότητες και γενικά όσους υπόκεινται σε διακρίσεις λόγω της εθνικής ή φυλετικής τους ταυτότητας.

Η καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας θα επιχειρηθεί μέσω της αλλαγής νοοτροπίας και συμπεριφοράς προεπιλεγμένου αριθμού κρίσιμων φορέων, θεσμών και ομάδων, οι οποίοι άμεσα ή έμμεσα συντηρούν τις διακρίσεις και τις προκαταλήψεις. Το Μέτρο αυτό προβλέπει τις ακόλουθες κατηγορίες πράξεων:

1.2.1 Υποστήριξη των πληττομένων από διακρίσεις λόγω ρατσισμού στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους και την κοινωνική τους ενσωμάτωση. Ειδικότερα οι υλοποιούμενες πράξεις επιδιώκουν την παροχή πληροφόρησης, προσανατολισμού και εκπαίδευσης. Έτσι ενισχύεται η δημιουργία και οργάνωση εξειδικευμένων δομών που θα λειτουργούν είτε υπό την ευθύνη είτε με την συνεργασία εργατικών κέντρων, οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης και υπηρεσιών απασχόλησης. Επίσης είναι δυνατή η λειτουργία οργανωμένων χώρων συνάντησης των ομάδων αυτών. Τέλος, προωθείται η εκπαίδευση επιλεγμένων ατόμων σε επαγγέλματα του κλάδου των μέσων μαζικής ενημέρωσης για την ενίσχυση της παρουσίας τους στα μέσα διαμόρφωσης κοινής γνώμης.

1.2.2 Διερεύνηση, προβολή και ενίσχυση του ρόλου και των δικαιωμάτων των ξένων στην αγορά εργασίας. Αυτή η κατηγορία πράξεων προωθεί ειδικές έρευνες και μελέτες για τις κοινωνικές στάσεις και αντιλήψεις. Στο ίδιο πλαίσιο ενισχύονται πράξεις νομικής βοήθειας και ακόμη η εκπόνηση κώδικα δεοντολογίας και καλής πρακτικής στους χώρους εργασίας.

1.2.3 *Εναισθητοποίηση της κοινής γνώμης και των διαμορφωτών της, καθώς και κοινωνικών εταίρων και φορέων στο ζήτημα της καταπολέμησης του ρατσισμού και της ξενοφοβίας.* Έτσι ενισχύονται οι καμπάνιες ενημέρωσης και η παραγωγή σχετικού υλικού για την χρήση από τα μέσα ενημέρωσης και τους συλλογικούς φορείς.

Άξονας Προτεραιότητας 2: Ανάπτυξη επιχειρηματικού πνεύματος

Το Υποπρόγραμμα 2 ταυτίζεται με τον δεύτερο άξονα της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση. Σε αυτό εντάσσονται τα εξής Μέτρα:

Μέτρο 2.1 Πρόσβαση για όλους όσον αφορά στην διαδικασία δημιουργίας μιας επιχείρησης

Ο σκοπός του Μέτρου είναι η προώθηση της επιχειρηματικής δραστηριότητας στις μειονεκτούσες κοινωνικές ομάδες μέσω της βελτίωσης των δομών και υπηρεσιών στήριξης της επιχειρηματικότητας και της πρόσβασης σε αυτές καθώς και μέσω της εφαρμογής ειδικών ενεργειών διευκόλυνσης της ίδρυσης και λειτουργίας νέων επιχειρήσεων. Το Μέτρο επιδιώκει την διασύνδεση και ενίσχυση των υφισταμένων δομών συμβουλευτικής και υποστήριξης πολλαπλών κατηγοριών αποκλεισμένων, την βελτίωση των εργαλείων υποστήριξης της επιχειρηματικότητας τους και την δικτύωση και συντονισμό μεταξύ όλων των τοπικών φορέων που εμπλέκονται σε θέματα επιχειρηματικότητας. Το Μέτρο υποστηρίζει την πιλοτική εφαρμογή προγραμμάτων δημιουργίας και λειτουργίας επιχειρήσεων σε νέους τομείς σε τοπικό επίπεδο με την συμμετοχή αποκλεισμένων ή ευάλωτων ομάδων και την τυποποίηση ευάλωτων μηχανισμών διαρκούς παρακολούθησης των νέων επιχειρηματιών.

Η εφαρμογή του Μέτρου θα αντιμετωπίσει τις επικαλύψεις, τα κενά και την αποσπασματικότητα των δράσεων και θα βελτιώσει την πρόσβαση στην διαδικασία δημιουργίας μιας επιχείρησης. Συγκεκριμένα η δημιουργία παιδαγωγικών εργαλείων καλλιέργειας της επιχειρηματικότητας και ειδικών εκπαιδευτικών πακέτων, η ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών κατάρτισης και η ευαισθητοποίηση του ευρύτερου κοινού θα συμβάλει στην ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος και στην βελτίωση της επιχειρηματικής τεχνογνωσίας όσων επιθυμούν να δραστηριοποιηθούν επιχειρηματικά και ειδικότερα των αποκλεισμένων ομάδων από την αγορά εργασίας. Επίσης η δικτύωση των υφισταμένων δομών θα εξασφαλίσει τον σχεδιασμό και την εφαρμογή συνδυασμένων προγραμμάτων κατάρτισης ολοκληρωμένης στήριξης και πρόσβασης σε χρηματοπιστωτικές πηγές. Για την υλοποίηση του μέτρου προβλέπονται οι ακόλουθες ενέργειες:

2.1.1 Δικτύωση και συνεργασία σε τοπικό, περιφερειακό και κεντρικό επίπεδο μεταξύ φορέων και δομών της επιχειρηματικότητας.

2.1.2 Ενίσχυση και ανάπτυξη των υπηρεσιών και συστημάτων πληροφόρησης, στήριξης, συμβουλευτικής και παρακολούθησης της επιχειρηματικότητας ειδικών κοινωνικών ομάδων. Στην πράξη αυτή σημαντική κρίνεται η συμμετοχή πιστωτικών οργανισμών στις Αναπτυξιακές Συμπράξεις.

2.1.3 Παροχή ολοκληρωμένης υποστήριξης για δημιουργία νέων επιχειρήσεων. Στο πλαίσιο αυτής της πράξης προβλέπεται η δημιουργία 'προστατευομένου εργασιακού περιβάλλοντος' και υποστήριξη των νέων επιχειρηματιών από ομάδα συμβούλων .

Μέτρο 2.2 Ενίσχυση της κοινωνικής οικονομίας

Η κοινωνική οικονομία (τρίτος τομέας) χαρακτηρίζεται από δραστηριότητες που συνδυάζουν την οικονομική διάσταση και την επιχειρηματική προσέγγιση με την κοινωνική διάσταση και την αλληλεγγύη. Αποτελεί τον χώρο της οικονομίας στον οποίο διεξάγονται οικονομικές δραστηριότητες με κοινωνικούς σκοπούς και στόχους. Οι τομείς της κοινωνικής οικονομίας έχουν την δυνατότητα να προσφέρουν σημαντικές προοπτικές απασχόλησης. Οι τομείς αυτοί διακρίνονται σε τρεις κατηγορίες που αφορούν : i) στην βελτίωση της ποιότητας ζωής (κατ'οίκον παροχή υπηρεσιών, βελτίωση των στεγαστικών συνθηκών κλπ), ii) στην περιβαλλοντική ανάπτυξη (διαχείριση αποβλήτων και υδάτων, διατήρηση φυσικών περιοχών κλπ), iii) στην πολιτιστική ανάπτυξη και στην ανάπτυξη νέων τεχνολογιών (διατήρηση πολιτιστικής κληρονομιάς, τοπική πολιτιστική ανάπτυξη, νέες τεχνολογίες των πληροφοριών και της επικοινωνίας).

Η ανάπτυξη της κοινωνικής οικονομίας στην χώρα μας είναι ακόμη σε αρχικό στάδιο και δεν έχουν αξιοποιηθεί οι δυνατότητες που προσφέρονται μέσω των νέων τεχνολογιών για ανάπτυξη νέων δραστηριοτήτων, οι οποίες θα εξασφαλίζουν την δυνατότητα πρόσβασης και θα διευρύνουν τις επαγγελματικές ευκαιρίες των ατόμων που ανήκουν στις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες.

Σκοπός του παρόντος Μέτρου είναι η προώθηση της απασχόλησης ομάδων που αντιμετωπίζουν διακρίσεις στην αγορά εργασίας μέσω της ενίσχυσης του τομέα της κοινωνικής οικονομίας και της αξιοποίησης των ευκαιριών απασχόλησης σε αυτόν. Η εφαρμογή του Μέτρου μέσω της δημιουργίας και υποστήριξης βιώσιμων παραγωγικών μονάδων, θα προσφέρει προοπτικές απασχόλησης στους τομείς της κοινωνικής οικονομίας. Αυτό θα συμβάλλει στην αναβάθμιση των επαγγελματικών δεξιοτήτων, της οικονομικής και κοινωνικής τους θέσης και συνεπώς στην άμβλυση των ανισοτήτων στην αγορά εργασίας. Επίσης, η προώθηση του τρίτου τομέα και η ανάδειξη νέων

επαγγελματιών που θα ανταποκρίνονται στις ανάγκες της τοπικής οικονομίας και κοινωνίας, συμβάλλει στην τοπική ανάπτυξη και την βελτίωση της ποιότητας ζωής των κατοίκων της τοπικής κοινωνίας.

Για το μέτρο αυτό κρίνεται καθοριστική η συμμετοχή στις Αναπτυξιακές Συμπράξεις φορέων της τοπικής αυτοδιοίκησης, καθώς οι δραστηριότητες της κοινωνικής οικονομίας είναι ακόμη περισσότερο συνυφασμένες με δημόσιο/ κοινωφελή σκοπό και λιγότερο με την ιδιωτική επιχειρηματική πρωτοβουλία. Οι ενδεικτικές πράξεις για το Μέτρο είναι οι εξής :

2.2.1 Διαμόρφωση κατάλληλου επιχειρηματικού πλαισίου- περιβάλλοντος για την διευκόλυνση της επιχειρηματικής πράξης στον τρίτο τομέα

2.2.2 Ανάδειξη νέων επαγγελματιών στην κοινωνική οικονομία

2.2.3 Ενίσχυση της απασχόλησης και υποστήριξη της δημιουργίας νέων επιχειρήσεων / οργανισμών στον κοινωνικό τομέα.

Άξονας Προτεραιότητας 3 : Προσαρμοστικότητα

Το Υποπρόγραμμα 3 ταυτίζεται με τον τρίτο άξονα της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση και στοχεύει στην ενθάρρυνση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και των απασχολουμένων μέσα από τα παρακάτω Μέτρα:

Μέτρο 3.1 Προώθηση της δια βίου μάθησης και των εργασιακών πρακτικών ενσωμάτωσης.

Το Μέτρο αυτό επιχειρεί επεκτείνοντας, βελτιώνοντας ή εξειδικεύοντας τις εφαρμοζόμενες πολιτικές να διευρύνει το πεδίο προσαρμογής εργαζομένων και επιχειρήσεων. Ο στόχος του είναι αφενός η αντιμετώπιση των ζητημάτων της προσαρμοστικότητας που αναδύονται λόγω της απουσίας ή της ελλιπούς κουλτούρας εκπαίδευσης στις επιχειρήσεις και λόγω της περιορισμένης αξιοποίησης των νέων τεχνολογικών εφαρμογών στη κατάρτιση και αφετέρου η υπέρβαση των εμποδίων στην πρόσβαση της αγοράς εργασίας των ατόμων από τις μειονεκτούσες ομάδες.

Ειδικότερα, σε σχέση με την δια βίου μάθηση, το παρόν Μέτρο επιδιώκει να διαμορφώσει μέσω καινοτόμων προσεγγίσεων ευνοϊκό περιβάλλον εκπαίδευσης μέσα στις ίδιες επιχειρήσεις, οι οποίες θα πρέπει να χειριστούν αποδοτικότερα και περισσότερο μακροπρόθεσμα το θέμα της κατάρτισης των εργαζομένων. Επεκτείνοντας τις πολιτικές για την ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση, στοχεύεται η ενίσχυση των υποδομών και των διαδικασιών εκπαίδευσης του προσωπικού με τρόπο που να μπορούν να αξιοποιηθούν οι δυνατότητες των νέων τεχνολογιών, οι καλές πρακτικές που προέκυψαν από υλοποιηθέντα σχέδια προηγούμενων Πρωτοβουλιών και να μετασχηματισθεί η επιχείρηση σε ένα

παραγωγικό οργανισμό που διαρκώς μαθαίνει. Οι κατηγορίες των πράξεων για το Μέτρο αυτό είναι:

3.1.1 Ενίσχυση προγραμμάτων εναλλαγής κατάρτισης και απασχόλησης για εργαζομένους και ανέργους. Μέσω της συγκεκριμένης πράξης μπορεί μεταξύ άλλων να καλύπτεται το κόστος της παρακολούθησης προγραμμάτων κατάρτισης από το προσωπικό της επιχείρησης.

3.1.2 Ενίσχυση επιχειρήσεων για την υιοθέτηση μηχανισμών και προγραμμάτων δια βίου εκπαίδευσης. Παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών για την κατάσταση σχεδίων βελτίωσης και αναβάθμισης των ανθρώπινων πόρων των επιχειρήσεων

3.1.3 Υποστήριξη για την προσαρμογή των συστημάτων κατάρτισης και των χώρων εργασίας στις νέες τεχνολογίες και στις ανάγκες των μειονεκτουσών ομάδων.

3.1.4 Προγράμματα εκπαίδευσης εργαζομένων με επισφαλή θέση για την αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών.

Μέτρο 3.2. Υποστήριξη της προσαρμοστικότητας των εταιρειών και των εργαζομένων στις διαρθρωτικές οικονομικές αλλαγές και στην χρήση της τεχνολογίας της πληροφορίας και άλλων νέων τεχνολογιών.

Με το παρόν Μέτρο επιδιώκεται η προώθηση και η πλοτική εφαρμογή ευέλικτων τρόπων παραγωγής και οργάνωσης της εργασίας, κυρίως σε ότι αφορά τις παραγωγικές μεθόδους, τον χρόνο και τον τόπο παροχής εργασίας, καθώς και τον συνδυασμό εργασίας με τις διαδικασίες κατάρτισης. Υποστηρίζονται οι πρωτοβουλίες είτε σε επίπεδο επιχείρησης, είτε σε κλαδικό και τοπικό επίπεδο για την εφαρμογή ευέλικτων μορφών εργασίας, παράλληλα με την αντιμετώπιση του αισθήματος ανασφάλειας των εργαζομένων και την όσο το δυνατόν ευρεία διάδοση των νέων τρόπων οργάνωσης εργασίας. Με τον όρο 'ευέλικτες μορφές εργασίας' εννοούνται οι άτυπες μορφές απασχόλησης, όπως είναι η τηλε-εργασία, το φασόν, η κατ'οίκον απασχόληση καθώς και η οργάνωση του χρόνου εργασίας που περιλαμβάνει όλες τις μορφές μερικής απασχόλησης.

Οι κατηγορίες πράξεων για την εφαρμογή του Μέρους είναι οι εξής :

3.2.1 Ενίσχυση για την εφαρμογή νέων μορφών οργάνωσης και ευέλικτων σχημάτων της εργασίας.

3.2.2 Υποστήριξη των επιχειρήσεων για την προώθηση συνεργασιών και την υιοθέτηση ευέλικτων συστημάτων παραγωγής.

Άξονας Προτεραιότητας 4: Ίσες ευκαιρίες για άνδρες και γυναίκες

Το Υποπρόγραμμα 4 ταυτίζεται με τον τέταρτο άξονα της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση και σε αυτό εντάσσονται τα παρακάτω Μέτρα:

Μέτρο 4.1 Συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής

Στόχος του Μέτρου είναι η περισσότερο ισότιμη συμμετοχή των δύο φύλων στην απασχόληση, μέσα από ειδικές ενέργειες. Συγκεκριμένα θα επιχειρηθεί η συμφιλίωση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής μέσω της ανάπτυξης φιλικών προς την οικογένεια μορφών οργάνωσης της. Ειδικότερους στόχους του Μέτρου αποτελούν η ανάπτυξη των ευέλικτων μορφών εργασίας (τηλε-εργασία αλλά και ευελιξία στον χρόνο εργασίας) και η προώθηση της ενσωμάτωσης στην απασχόληση, μέσω της εκμετάλλευσης ευκαιριών απασχόλησης σε νέους, αναδυόμενους τομείς. Οι προβλεπόμενες κατηγορίες πράξεων για το Μέτρο αυτό είναι :

4.1.1 Προώθηση νέων προτύπων οργάνωσης της εργασίας για την συμφιλίωση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

4.1.2 Ενέργειες για την εξάλειψη στερεοτύπων για τον ρόλο των δύο φύλων στην οικογένεια.

Μέτρο 4.2 Ενθάρρυνση της κατάργησης του επαγγελματικού διαχωρισμού

Το Μέτρο αυτό στοχεύει στην καταπολέμηση του επαγγελματικού διαχωρισμού βάσει του φύλου, μέσω της εφαρμογής ειδικών ενεργειών για την ενίσχυση της ενσωμάτωσης της αρχής της ισότητας στον χώρο εργασίας, καθώς και για την προώθηση γυναικών σε υψηλές θέσεις της επαγγελματικής ιεραρχίας. Επιπλέον στοχεύει στην εκμετάλλευση των ευκαιριών απασχόλησης σε νέους τομείς της οικονομίας προς όφελος των γυναικών. Η προώθηση ης ισότητας ανδρών και γυναικών εμπεριέχεται στα θεματικά πεδία και στους τέσσερις άξονες και το παρόν Μέτρο λειτουργεί συμπληρωματικά προς αυτήν την κατεύθυνση. Οι κατηγορίες πράξεων για αυτό το Μέτρο είναι :

4.2.1 Ενίσχυση των μηχανισμών ενσωμάτωσης της αρχής της ισότητας στον χώρο εργασίας.

4.2.2 Ενθάρρυνση της γυναικείας απασχόλησης σε νέους τομείς της οικονομίας .

Άξονας Προτεραιότητας 5: Οι Αιτούντες Άσυλο

Το Υποπρόγραμμα 5 περιλαμβάνει το εξής Μέτρο:

Μέτρο 5.1 Υποστήριξη της κοινωνικής και επαγγελματικής ένταξης των αιτούντων άσυλο.

Το Μέτρο αυτό αποσκοπεί στην προώθηση παρεμβάσεων αρωγής των αιτούντων άσυλο που φιλοξενούνται προσωρινά σε κέντρα υποδοχής προσφύγων και όσων χωρίς να τους έχει αναγνωριστεί η ιδιότητα του πρόσφυγα διαμένουν στην Ελλάδα. Οι παρεμβάσεις αυτές κατευθύνονται στην ψυχολογική και συμβουλευτική υποστήριξη και κατάρτιση, ώστε τα άτομα αυτά να μπορέσουν να αυτοσυντηρηθούν κατά το διάστημα παραμονής τους στην Ελλάδα. Ιδιαίτερα επιδιώκεται η συστηματοποίηση και βελτίωση των μηχανισμών και διαδικασιών συμβουλευτικής και εκπαίδευσης που λειτουργούν στα κέντρα προσωρινής διαμονής αιτούντων άσυλο και η ενίσχυση των υφιστάμενων συμπληρωματικών υποστηρικτικών δομών.

Οι κατηγορίες πράξεων για τον Μέτρο αυτό είναι οι παρακάτω:

5.1.1 Βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης στα κέντρα υποδοχής αιτούντων άσυλο.

5.1.2 Υποστήριξη της κοινωνικής ένταξης των αιτούντων άσυλο.

Άξονας Προτεραιότητας 6 :Τεχνική βοήθεια

Το Υποπρόγραμμα 6 περιλαμβάνει ενέργειες τεχνικής βοήθειας, που στόχο έχουν την καλύτερη εφαρμογή των Μέτρων του Προγράμματος, παρέχοντας τεχνική, οργανωτική και διοικητική υποστήριξη. Περιλαμβάνει τρία Μέτρα:

Μέτρο 6.1 Ειδικές δράσεις υποστήριξης της Κ.Π. Equal.

Το Μέτρο αυτό αποσκοπεί στην παροχή συμβούλων και εξειδικευμένης υποστήριξης στις Αναπτυξιακές Συμπράξεις, ώστε να ανταποκριθούν στις τεχνικές και ποιοτικές προδιαγραφές υλοποίησης των χρηματοδοτούμενων έργων. Σε πρώτο στάδιο κύριος στόχος είναι η παροχή πληροφόρησης στους υποψήφιους φορείς υλοποίησης για το περιεχόμενο της Equal και τους όρους συγκρότησης Αναπτυξιακών Συμπράξεων, με δράσεις όπως : ευαισθητοποίηση, κινητοποίηση για την δημιουργία Α.Σ. , διοργάνωση σεμιναρίων και forum συνάντησης φορέων ανά θεματικό πεδίο, εκπόνηση σχεδίων, σύνταξη αιτήσεων χρηματοδότησης, δημιουργία ενημερωτικού υλικού, (οδηγοί, αιτήσεις, φυλλάδια κλπ). Στην συνέχεια η Διαχειριστική Αρχή θα επικεντρωθεί στην συνδρομή για την διαμόρφωση και την αποτελεσματική λειτουργία διακρατικών συνεργασιών και την υλοποίηση των επιμέρους ενεργειών, σύμφωνα με τις αρχές, την μεθοδολογία και τα κριτήρια της Equal με δράσεις όπως: την υποστήριξη για την ανεύρεση διακρατικών εταίρων, την εκπόνηση προγράμματος συνεργασίας, την οργάνωση συναντήσεων κλπ.

Τέλος μέσω του συγκεκριμένου μέτρου θα υποστηριχθεί η διασύνδεση και η θεματική προσέγγιση των προγραμμάτων και η προώθηση της ευρύτερης εφαρμογής των καλών πρακτικών από την υλοποίηση της πρωτοβουλίας με δράσεις όπως : παροχή υποστήριξης για την δικτύωση μεταξύ Αναπτυξιακών Συμπράξεων (όπως προβλέπει η Ενέργεια III του Προγράμματος, που θα περιγραφεί παρακάτω) και μεταξύ κοινωνικών εταίρων, εθνικών αρχών και ομάδων ενδιαφερομένων για την ανταλλαγή εμπειριών, την επεξεργασία και την διάδοση των αποτελεσμάτων της πρωτοβουλίας.

Μέτρο 6.2 Τεχνική βοήθεια για την διοικητική και χρηματοδοτική υποστήριξη της πρωτοβουλίας.

Το Μέτρο αυτό αφορά τις διαχειριστικές και οικονομικές λειτουργίες της τεχνικής βοήθειας και των αρμοδίων οργάνων για την προετοιμασία, παρακολούθηση και έλεγχο εφαρμογής της πρωτοβουλίας. Μέσω των δράσεων του Μέτρου θα κατοχυρωθεί η επαρκής διοικητική υποστήριξη όλων των διαδικασιών προκήρυξης, διαχείρισης και παρακολούθησης του Προγράμματος και θα εξασφαλιστεί η αποτελεσματική λειτουργία των εθνικών αρχών και η ακριβής τήρηση των διατάξεων εφαρμογής.

Μέτρο 6.3 Συμπληρωματικές δράσεις τεχνικής βοήθειας.

Στο Μέτρο αυτό περιλαμβάνονται οι μη καλυπτόμενες από τα δύο προηγούμενα Μέτρα δράσεις, που είναι απαραίτητες για την αξιοποίηση των αποτελεσμάτων του Προγράμματος και την ολοκληρωμένη υποστήριξη του. Έτσι μέσω του συγκεκριμένου Μέτρου θα χρηματοδοτηθούν ενέργειες διάχυσης και πληροφόρησης (ημερίδες, σεμινάρια, έκδοση έντυπου υλικού, μελέτες και εμπειρογνωμοσύνες για την αποτελεσματική υλοποίηση των σχεδίων από τις Αναπτυξιακές Συμπράξεις κα), αξιολόγησης και τεχνοκρατικής υποστήριξης της διαχειριστικής αρχής.

3.3. Προϋπολογισμός

Ο συνολικός προϋπολογισμός του Ελληνικού Προγράμματος ανέρχεται σε 141.251.103 €. Το 75% χρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και το 25% από το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.

Στον πίνακα που ακολουθεί περιγράφονται αναλυτικά τα ποσά για κάθε θεματικό πεδίο.

ΠΙΝΑΚΑΣ Ι: ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ (EURO) ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

	Δημόσια Δαπάνη	Συμμετοχή ΕΚΤ	Εθνική Συμμετοχή	Βαρύτητα στο σύνολο (%)
ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 1:				
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ				
	45.416.000	34.062.000	11.354.000	32,15
Μέτρο 1.1 :Διευκόλυνση της πρόσβασης και της επιστροφής στην αγορά εργασίας	32.986.794	24.740.095	8.246.699	23,35
Μέτρο 1.2: Καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας σε σχέση με την αγορά της εργασίας	12.429.206	9.321.905	3.107.301	8,80
ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 2:				
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΥ ΠΝΕΥΜΑΤΟΣ				
	38.817.770	29.113.327	9.704.443	27,48
Μέτρο 2.1: Πρόσβαση για όλους όσον αφορά την Διαδικασία δημιουργίας μιας επιχείρησης	20.820.000	15.615.000	5.205.000	14,74
Μέτρο 2.2: Ενίσχυση της κοινωνικής οικονομίας	17.997.770	13.498.327	4.499.443	12,74
ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 3:				
ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ				
	30.700.000	23.025.000	7.675.000	21,74
Μέτρο 3.1: Προώθηση της δια βίου μάθησης και των εργασιακών πρακτικών ενσωμάτωσης	13.880.000	10.410.000	3.470.000	9,83
Μέτρο 3.2: Υποστήριξη της προσαρμοστικότητας των εταιρειών και των εργαζομένων	16.820.000	12.615.000	4.205.000	11,91
ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 4:				
ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΓΙΑ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΝΔΡΕΣ				
	13.880.000	10.410.000	3.470.000	9,83
Μέτρο 4.1: Συνδυασμός οικογενειακής και Επαγγελματικής ζωής	4.164.000	3.123.000	1.041.000	2,95
Μέτρο 4.2: Ενθάρρυνση της κατάργησης του Επαγγελματικού διαχωρισμού	9.716.000	7.287.000	2.429.000	6,88
ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 5:				
ΟΙ ΑΙΤΟΥΝΤΕΣ ΑΣΥΛΟ				
	4.109.333	3.082.000	1.027.333	2,91
Μέτρο 5.1: Υποστήριξη της κοινωνικής και Επαγγελματικής ένταξης των αιτούντων άσυλο	4.109.333	3.082.000	1.027.333	2,91
ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 6:				
ΤΕΧΝΙΚΗ ΒΟΗΘΕΙΑ				
	8.328.000	6.246.000	2.082.000	5,89
Μέτρο 6.1: Ειδικές δράσεις υποστήριξης της ΚΠ Equal	3.480.000	2.610.000	870.000	2,46
Μέτρο 6.2: Τεχνική Βοήθεια για την διοικητική και τη χρηματοδοτική υποστήριξη της Κ.Π.	1.862.000	1.396.500	465.500	1,32
Μέτρο 6.3: Συμπληρωματικές δράσεις τεχνικής βοήθειας	2.986.000	2.239.500	746.500	2,11
Σύνολο	141.251.103	105.938.327	35.312.776	100,00

Πηγή:Περίληψη του αναθεωρημένου Προγράμματος της Equal, 2004

3.4. Η εφαρμογή της Κ.Π. Equal

Τα δύο βασικά όργανα σε εθνικό επίπεδο για την διαχείριση και παρακολούθηση της υλοποίησης της Κ.Π. Equal είναι η Διαχειριστική Αρχή του Προγράμματος και η Επιτροπή Παρακολούθησης. Η συνολική ευθύνη για την εφαρμογή της πρωτοβουλίας ανήκει στην Γενική Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.

3.4.1 Η Διαχειριστική Αρχή του Προγράμματος

Αρμόδια αρχή για την διαχείριση του Προγράμματος της Πρωτοβουλίας είναι η Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης του Προγράμματος της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας Equal,³⁸ που εντάσσεται στο πλαίσιο των νέων θεσμών που δημιουργήθηκαν για την υλοποίηση έργων συγχρηματοδοτούμενων από την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Η Ειδική Υπηρεσία έχει συσταθεί στο Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και υπάγεται απ' ευθείας στον Γενικό Γραμματέα Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων του οικείου Υπουργείου.

Οι αρμοδιότητες της Ειδικής Υπηρεσίας κατανέμονται μεταξύ των μονάδων της και έχουν ως εξής :

Μονάδα Α. Προγραμματισμού και Αξιολόγησης, η οποία:

1. Μεριμνά για την κατάρτιση του συμπληρώματος προγραμματισμού³⁹
2. Συντάσσει την ετήσια και τελική έκθεση της κοινοτικής πρωτοβουλίας.
3. Προετοιμάζει και οργανώνει την αξιολόγηση της κοινοτικής πρωτοβουλίας.
4. Αναπτύσσει και λειτουργεί μηχανισμό για την αξιολόγηση και την ευρύτερη διάδοση των καλών πρακτικών.
5. Μεριμνά για την τήρηση των υποχρεώσεων σχετικά με την πληροφόρηση και την δημοσιότητα.
6. Μεριμνά για την επεξεργασία, εκπόνηση και εισήγηση των θεμάτων στην Επιτροπή Παρακολούθησης.

³⁸ Πρόγραμμα Κοινοτικής Πρωτοβουλίας, ομοίως σελ. 161-171.

³⁹ Συμπλήρωμα Προγραμματισμού Το έγγραφο για την εφαρμογή της στρατηγικής και των αξόνων προτεραιότητας του Προγράμματος , το οποίο περιλαμβάνει λεπτομερή στοιχεία σε επίπεδο μέτρων. (Αρ.Ι του Νόμου 2860/2000, 'Διαχείριση , Παρακολούθηση και έλεγχος του Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης και άλλες διατάξεις').

Μονάδα Β1. Παρακολούθησης και Διαχείρισης, η οποία:

1. Εφαρμόζει τις διαδικασίες ένταξης των πράξεων στα μέτρα της πρωτοβουλίας. Σε αυτό το πλαίσιο : α) Ελέγχει την πληρότητα των στοιχείων των προτάσεων που υποβάλλονται, β) Αξιολογεί τις προτάσεις εφαρμόζοντας τα κριτήρια ένταξης των πράξεων, γ) Μεριμνά για την έκδοση των αποφάσεων ένταξης των πράξεων στα μέτρα της Κ.Π. Equal, δ) Παρακολουθεί τους τελικούς δικαιούχους για την τήρηση των υποχρεώσεων που έχουν αναλάβει σχετικά με το χρονοδιάγραμμα υλοποίησης, το τεχνικό και οικονομικό αντικείμενο και την δημοσιότητα.

2. Αναπτύσσει μηχανισμό συλλογής αξιόπιστων οικονομικών και στατιστικών δεδομένων σχετικά με την εφαρμογή, τους δείκτες παρακολούθησης και την αξιολόγηση, καθώς και την εισαγωγή τους στο Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα (Ο.Π.Σ.)⁴⁰

3. Παρακολουθεί την πορεία εφαρμογής των Μέτρων της Κ.Π.

4. Μεριμνά για την διασφάλιση της συμβατότητας προς τις εθνικές και κοινοτικές πολιτικές.

Μονάδα Β2. Στήριξης των Αναπτυξιακών Συμπράξεων, της Διακρατικότητας, της Δικτύωσης και της Ενσωμάτωσης, η οποία :

1. Ευαισθητοποιεί, κινητοποιεί και παρέχει υποστήριξη για την δημιουργία των Α.Σ.

2. Μεριμνά για την ανεύρεση διακρατικών εταίρων και συνδράμει στην αποτελεσματική συνεργασία τους.

3. Παρέχει συνεχή αρωγή προς τις Αναπτυξιακές Συμπράξεις για την εδραίωση τους και για την εκπόνηση των έργων τους.

4. Παρέχει υποστήριξη για την δικτύωση μεταξύ των Α.Σ.

5. Ευαισθητοποιεί για την ενεργό συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων σ' όλα τα στάδια της υλοποίησης των δράσεων.

⁴⁰ Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα (ΟΠΣ) Αποτελεί το μηχανογραφημένο σύστημα που χρησιμοποιεί η χώρα μας για την διαχείριση του Γ' ΚΠΣ. Και για τις κοινοτικές Πρωτοβουλίες, και διαθέτει το σύνολο της προγραμματικής και απολογιστικής πληροφορίας για οικονομικά θέματα και θέματα φυσικού αντικείμενου για την παρακολούθηση των έργων και την αποστολή τους προς την Ε.Ε. Το ΟΠΣ αποτελεί το κύριο εργαλείο διαχείρισης της Equal για την Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης του Προγράμματος

Μονάδα Γ. Ελέγχου, η οποία:

1. Ελέγχει την τήρηση της ισχύουσας νομοθεσίας κατά την υποβολή της πρότασης ένταξης του έργου, και κατά την διάρκεια εκτέλεσης του πράξεων.
2. Ελέγχει τις λειτουργίες της διαχειριστικής αρχής σε σχέση με θέματα που θέτει η Αρχή Πληρωμής.⁴¹
3. Συντάσσει εκθέσεις ελέγχου και μεριμνά για την κατοχύρωση των πορισμάτων ελέγχου στο Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα.

Μονάδα Δ. Οργάνωσης – Υποστήριξης, η οποία:

1. Καταρτίζει το πρόγραμμα ενεργειών τεχνικής βοήθειας.
2. Οργανώνει και λειτουργεί γραφείο πληροφοριών για θέματα της Κ.Π.
3. Χειρίζεται τα θέματα προσωπικού και ειδικότερα τα διοικητικά, οικονομικά και τα θέματα οργάνωσης και εκπαίδευσης.
4. Μεριμνά για την οργάνωση των συνεδριάσεων της Επιτροπής Παρακολούθησης.

3.4.2 Επιτροπή Παρακολούθησης

Η Επιτροπή Παρακολούθησης του Προγράμματος της Equal απαρτίζεται από τον Πρόεδρο της, τα μέλη με δικαίωμα ψήφου που είναι :α) Εκπρόσωποι Υπουργείων και Οργανισμών, β) Εκπρόσωποι των ΟΤΑ, των κοινωνικών εταίρων και μη κυβερνητικών οργανώσεων και επίσης συμμετέχουν χωρίς δικαίωμα ψήφου οι ακόλουθοι: α) Εκπρόσωπος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, β) Εκπρόσωπος της Ευρωπαϊκής Τράπεζας Επενδύσεων⁴².

Τα καθήκοντα και οι αρμοδιότητες της Επιτροπής Παρακολούθησης έχουν ως ακολούθως :

- Επιβεβαιώνει ή προσαρμόζει το συμπλήρωμα προγραμματισμού.
- Εξετάζει και εγκρίνει τα κριτήρια επιλογής των πράξεων που χρηματοδοτούνται, βάσει του κάθε μέτρου του προγράμματος.
- Αξιολογεί τις εξελίξεις και την πρόοδο που σημειώνεται αναφορικά με τους στόχους του προγράμματος.

⁴¹ Η Αρχή Πληρωμής του Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας έχει ως σκοπό την εξασφάλιση των χρηματοδοτικών ροών από τα Διαρθρωτικά Ταμεία για τα Ε.Π. του ΚΠΣ και για τις Κοινοτικές Πρωτοβουλίες. Διασφαλίζει την απόδοση της Κοινοτικής και Εθνικής συμμετοχής στους τελικούς δικαιούχους μέσω του Προγράμματος Δημοσίων Επενδύσεων. (Π.Δ.Ε.)

⁴² Συμπλήρωμα Προγραμματισμού, ομοίως.

- Εξετάζει και εγκρίνει την ετήσια και την τελική έκθεση αξιολόγησης, πριν σταλούν στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

- Εξετάζει και εγκρίνει την ετήσια και ενδιάμεση έκθεση εκτέλεσης πριν αυτές σταλούν στην Επιτροπή.

- Προτείνει στην Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης της Κ.Π. Equal, οποιαδήποτε τροποποίηση του προγράμματος που μπορεί να συντελέσει στην επίτευξη των στόχων του ή να βελτιώσει την διαχείριση της παρέμβασης, συμπεριλαμβανομένης και της οικονομικής διαχείρισης.

Οι συνεδριάσεις της Επιτροπής Παρακολούθησης προετοιμάζονται από την Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης της Κ.Π. Equal, και συγκαλούνται τουλάχιστον δύο φορές τον χρόνο. Απαρτία υπάρχει όταν παρίσταται το 60% των μελών με δικαίωμα ψήφου.

3.5 Οι Ενέργειες. Η εξέλιξη των Έργων του Προγράμματος

Όπως προαναφέρθηκε Έργο στην Equal είναι μια καινοτόμος αντιπροσωπευτική προσέγγιση ενός προβλήματος που προκαλεί ανισότητα στην πρόσβαση της αγοράς εργασίας. Τα χαρακτηριστικά του Έργου είναι:⁴³

- Υλοποίηση μέσα από δύο αλληλένδετα εταιρικά σχήματα: την Αναπτυξιακή Σύμπραξη και την Διακρατική Συνεργασία.

- Υποδειγματικές πρακτικές ως προς τις βασικές αρχές της Equal.

- Η σταδιακή εξέλιξη του στο πλαίσιο των Ενεργειών I, II, III, όπου η συνέχεια του Έργου στην επόμενη εξαρτάται από την σωστή υλοποίηση της προηγούμενης.

Ο σχεδιασμός ενός Έργου Equal προϋποθέτει την μετουσίωση των ιδεών και σκέψεων για κάποια έλλειψη ή πρόβλημα που έχει εντοπιστεί στις εφαρμοζόμενες πολιτικές, σε συγκεκριμένες δράσεις που να είναι ικανές να συμβάλλουν συμπληρωματικά στην επίλυση του προβλήματος.

Η στρατηγική σχεδιασμού ενός Έργου Equal ακολουθεί τα παρακάτω βήματα:

- Προσδιορισμός του τομέα ή της περιοχής ενδιαφέροντος.

- Διάγνωση του προβλήματος για το οποίο δεν έχει δοθεί μέχρι σήμερα ικανοποιητική λύση.

- Προσδιορισμός των εταίρων που απαρτίζουν την Α.Σ., των πλεονεκτημάτων που αναμένονται από την συνεργασία τους, καθώς και πρόβλεψη κατανομής αρμοδιοτήτων.

⁴³ Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, *Πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος για την επιλογή Αναπτυξιακών Συμπράξεων (B' κύκλος Υλοποίησης 2004-2006)*, Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης Προγράμματος της Κ.Π. Equal, σελ. 9.

Η πορεία των Έργων της Equal ακολουθεί τα παρακάτω στάδια :

3.5.1 Προπαρασκευαστικό στάδιο

Το στάδιο αυτό χρονικά διαρκεί από την προκήρυξη του Προγράμματος από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (νυν Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας) μέχρι την επιλογή των Αναπτυξιακών Συμπράξεων. Οι υποψήφιοι Α.Σ. καλούνται να υποβάλλουν στην Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης της Equal τα ακόλουθα έγγραφα: i) Πρόταση υλοποίησης Έργου, ii) Ιδιωτικό Συμφωνητικό συνεργασίας των εταίρων της Α.Σ., iii) Τεχνικό Δελτίο Έργου, iv) Τεχνικό Δελτίο Υποέργου. Στην συνέχεια πραγματοποιείται η διαδικασία επιλογής των Α.Σ. με βάση συγκεκριμένα κριτήρια και σύστημα αξιολόγησης.⁴⁴ Συγκεκριμένα εξετάζεται:

1. Ως προς την Αναπτυξιακή Σύμπραξη

α) Η σύνθεση της. Εξετάζεται και βαθμολογείται η πολυμορφία της εταιρικής σχέσης, από την άποψη της συμμετοχής σε αυτή εταίρων που ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις εφαρμογής των συγκεκριμένων δράσεων. Επίσης αξιολογείται η ουσιαστική εμπλοκή αντιπροσωπευτικών φορέων των ομάδων στόχου, στον σχεδιασμό και την υλοποίηση. Τέλος συνεκτιμάται η επικέντρωση των δραστηριοτήτων της Α.Σ. σε γεωγραφικά απομακρυσμένες περιοχές.

β) Η ικανότητα των συμμετεχόντων φορέων και η συνάφεια αυτών με το περιεχόμενο του Έργου. Αξιολογούνται οι δυνατότητες και η εμπειρία των εταίρων στις δράσεις που ο καθένας προτείνεται να συμμετέχει, η υποδομή, η επιστημονική επάρκεια, η εμπέλεια, η εμπειρία στο αντικείμενο του Έργου και η εμπειρία στην υλοποίηση ευρωπαϊκών προγραμμάτων.

γ) Η ικανότητα του Συντονιστή εταίρου. Ειδικότερα θα δοθεί έμφαση στην διοικητική, χρηματοοικονομική και διαχειριστική ικανότητα και εμπειρία του.

2. Ως προς το περιεχόμενο της πρότασης

α) Η σαφήνεια και η συνοχή της, β) η σκοπιμότητα της σε σχέση με τις ανάγκες στην αγορά εργασίας, γ) η συνάφεια της με τους στόχους του Μέρους του Προγράμματος, δ) η καινοτομία, ε) η ευρύτερη εφαρμογή, στ) η διακρατικότητα, ζ) η ενεργός συμμετοχή της ομάδας στόχου, η) οι ίσες ευκαιρίες μεταξύ ανδρών και γυναικών, θ) ο ρεαλιστικός προϋπολογισμός, ι) η εφικτότητα χρονοδιαγράμματος, κ) η προστιθέμενη αξία, δηλαδή οι

⁴⁴ Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, *Οδηγός Εφαρμογής Έργων 1*, Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης Ε.Π. της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας Equal, σελ. 20-25.

θετικές συνέπειες για τις ομάδες στόχου, λ) η προώθηση της Κοινωνίας της Πληροφορίας, δηλαδή η διάχυση της χρήσης νέων τεχνολογιών.

3.5.2 Η Ενέργεια I. Σύσταση Αναπτυξιακών Συμπράξεων και Διακρατικής Συνεργασίας.

Κατόπιν των αποτελεσμάτων επιλογής, κατά την Ενέργεια I, με εξάμηνη διάρκεια, οι επιλεγείσες Α.Σ. χρηματοδοτούνται για δράσεις προπαρασκευής και οριστικοποίησης των διακρατικών συνεργασιών και της σύνθεσης τους, με στόχο την ωρίμανση και συγκεκριμενοποίηση του Προγράμματος Δράσης τους. Αυτό αποτελεί το λεπτομερές πρόγραμμα εργασίας ανά εταιρό και αντίστοιχο προϋπολογισμό, πάνω σε ένα θεματικό πεδίο-μέτρο, με συγκεκριμένη στρατηγική και προτεραιότητες σε όλα τα επίπεδα (σχεδιασμός, υλοποίηση, αξιολόγηση και αξιοποίηση των αποτελεσμάτων), χρονοδιάγραμμα, δράσεις δημοσιότητας και διακρατικής συνεργασίας.

Έτσι στο τέλος της Ενέργειας I, προκειμένου να επιβεβαιωθεί η επιλογή κάθε Αναπτυξιακής Σύμπραξης προβαίνει στις εξής συμφωνίες :

1. Συμφωνία Αναπτυξιακής Σύμπραξης , που είναι η οριστικοποίηση της σύνθεσης και προγράμματος δράσης της.

2. Σύμβαση Διακρατικής Συνεργασίας, με άλλη Α.Σ. από άλλο κράτος – μέλος. Για την ανεύρεση κατάλληλων διακρατικών εταιρών και την εδραίωση της διακρατικής συμφωνίας, αξιοποιείται η ηλεκτρονική κοινή βάση δεδομένων Equal Common Data Base (ECDB), που αποτελεί ευρωπαϊκό εργαλείο με κατοχυρωμένα τα δεδομένα των εγκεκριμένων πανευρωπαϊκών Έργων και στην οποία έχουν πρόσβαση και οι Αναπτυξιακές Συμπράξεις.

Η Ενέργεια I απορροφά περίπου το 3% του προϋπολογισμού κάθε Έργου.

3.5.3 Η Ενέργεια II. Υλοποίηση των σχεδίων των Αναπτυξιακών Συμπράξεων.

Η Ενέργεια II αρχίζει μετά την επιτυχή ολοκλήρωση της Ενέργειας I, διαρκεί δύο χρόνια και αφορά στην υλοποίηση δράσεων σε εθνικό και διακρατικό επίπεδο, δηλαδή στην υλοποίηση των εγκεκριμένων Προγραμμάτων Δράσης των Α.Σ., όπως αυτά έχουν οριστικοποιηθεί στο τέλος της Ενέργειας I.⁴⁵

Οι Α.Σ. υποχρεούνται να διενεργούν ενδιάμεση και τελική αξιολόγηση των Προγραμμάτων Δράσης τους από εξωτερικούς αξιολογητές και να υποβάλλουν τις σχετικές εκθέσεις στην Ειδική Υπηρεσία διαχείρισης της Κ.Π. Equal.

⁴⁵ Ομοίως σελ. 6-11.

Ο βασικός στόχος της ενδιάμεσης εξωτερικής αξιολόγησης των Έργων των Συμπράξεων είναι ο εντοπισμός πιθανόν ασθενών σημείων που χρειάζονται βελτίωση ή επανακαθορισμό, για να ευθυγραμμιστούν με την επίτευξη των αρχικών στόχων του Έργου. Παράλληλα, συντελεί στην λήψη έγκαιρων αποφάσεων για την αντιμετώπιση ή λύση πιθανών αδυναμιών, προβλημάτων και δυσκολιών.

Η ενδιάμεση αξιολόγηση επικεντρώνεται:

- Στον προσδιορισμό του βαθμού εκπλήρωσης των στόχων του έργου της Α.Σ.
- Στην εκτίμηση των παραγόντων που επηρέασαν την αποτελεσματικότητα των Υποέργων.
- Στην διασφάλιση της συμβατότητας του έργου με τους στόχους της Equal.
- Στην καταλληλότητα των μηχανισμών και διαδικασιών οργάνωσης και λειτουργίας της Α.Σ.
- Στα στοιχεία και παραμέτρους που αφορούν στις βασικές αρχές της Equal.
- Στην ποιότητα των προϊόντων και στην προστιθέμενη αξία τους.
- Στην προώθηση των διεργασιών για την εφαρμογή των αποτελεσμάτων των έργων και την επιρροή της πολιτικής απασχόλησης.

Η διαδικασία της αξιολόγησης είναι συνεχής καθ' όλη την διάρκεια της υλοποίησης και αποτυπώνει την εικόνα του σχεδίου ως προς όλα τα κρίσιμα σημεία που προσδιορίζουν την αποτελεσματικότητα των υποέργων και του Έργου συνολικά.

Εκτός από την ενδιάμεση εξωτερική αξιολόγηση σε επίπεδο Α.Σ., συντελείται ενδιάμεση εξωτερική αξιολόγηση σε επίπεδο Προγράμματος, προκειμένου να διασφαλιστεί η επιτυχής υλοποίηση του. Οι κύριες παράμετροι για την αξιολόγηση της πρωτοβουλίας είναι:

- Οι μέθοδοι και οι μηχανισμοί που προκύπτουν από την υλοποίηση των σχεδίων, ως πεδία δοκιμής για την ανάπτυξη και διάδοση νέων πολιτικών απασχόλησης .
- Η συνάφεια με την Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης και το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση.
- Η εταιρική από την σύσταση και λειτουργία των Αναπτυξιακών Συμπράξεων και των διακρατικών συνεργασιών.
- Η λειτουργικότητα και η συμβολή της ενδυνάμωσης και της ενεργούς συμμετοχής των ομάδων στόχου.
- Η επικέντρωση στην ευρύτερη εφαρμογή των αποτελεσμάτων σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

Η ενδιάμεση αξιολόγηση ξεκινάει με την έναρξη εφαρμογής του Προγράμματος και χρονικά καλύπτει όλη την διάρκεια εφαρμογής. Οι σχετικές εκθέσεις υποβάλλονται στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Μετά την λήξη της εφαρμογής της πρωτοβουλίας, πραγματοποιείται η τελική αξιολόγηση. Αυτή, που διενεργείται επίσης από εξωτερικούς αξιολογητές, βασίζεται και επεκτείνει τα κριτήρια για την ενδιάμεση αξιολόγηση, εντοπίζοντας τα κυριότερα διδάγματα σε σχέση με την αποτελεσματικότητα των παρεμβάσεων.

Καθ' όλη την διάρκεια της Ενέργειας II, η Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης της Equal θα παρέχει, όπως έχει αναφερθεί, μέσω των μονάδων της, στήριξη στις Α.Σ. με μορφή σεμιναρίων, την έκδοση οδηγιών και πληροφοριακού υλικού, τις επιτόπου επισκέψεις, την διοργάνωση ημερίδων ενημέρωσης κα.

Η Ενέργεια II απορροφά περίπου το 87% του συνολικού προϋπολογισμού κάθε Έργου.

3.5.4 Η Ενέργεια III: Θεματική δικτύωση, Mainstreaming

Η Ενέργεια III, υλοποιείται κατά την διάρκεια αλλά και μετά την ολοκλήρωση της Ενέργειας II.

Απώτερος στόχος της Πρωτοβουλίας είναι :

1. Οι καλές πρακτικές που θα προκύψουν από την υλοποίηση των Έργων Equal να υιοθετηθούν από ένα μεγαλύτερο κύκλο φορέων (επιχειρήσεων, κοινωνικών εταίρων, οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης κλπ.), οι οποίοι, παρόλο που δεν θα έχουν συμμετάσχει στην Κ.Π. Equal, θα μπορούν να επωφεληθούν από τα αποτελέσματά της, και

2. οι καινοτόμες πρακτικές που θα αποδειχθούν επιτυχημένες κατά την πιλοτική τους εφαρμογή να ενσωματωθούν στον κορμό των βασικών πολιτικών για την απασχόληση και την κοινωνική ενσωμάτωση.

Η προαναφερθείσα διαδικασία, συναντάται με τον όρο 'mainstreaming', και πιο συγκεκριμένα ως οριζόντιο mainstreaming στην πρώτη περίπτωση και ως κάθετο στη δεύτερη. Προκειμένου να δρομολογηθεί η διαδικασία mainstreaming και να επιτευχθεί ο μέγιστος αντίκτυπος της Πρωτοβουλίας Equal, τα αποτελέσματα πρέπει να αναλυθούν, να αξιολογηθούν συγκριτικά και να διαδοθούν, τόσο στα κράτη μέλη όσο και στην Ε. Ε.

Τα παραπάνω αποτελούν περιεχόμενο της Ενέργειας III, η οποία διαφοροποιεί την Equal από τις πρωτοβουλίες της προηγούμενης περιόδου. Όπως αναφέρεται στο κείμενο της Ανακοίνωσης της Επιτροπής στα Κράτη-μέλη⁴⁶, η ΕΝΕΡΓΕΙΑ III στοχεύει ειδικότερα :

- στη διάδοση των καλών πρακτικών,
- στη Θεματική Δικτύωση και
- στην επίτευξη αντίκτυπου στις εθνικές ή και ευρωπαϊκές πολιτικές (mainstreaming).

Η συμμετοχή των Α.Σ. στην Ενέργεια III, είναι υποχρεωτική.

Για την επίτευξη των στόχων της Ενέργειας αυτής, η Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης της Κ.Π. Equal, πρότεινε στην Επιτροπή Παρακολούθησης του Προγράμματος την διοργάνωση Εθνικών Θεματικών Δικτύων.

Η Ενέργεια III, απορροφά περίπου το 10% του συνολικού προϋπολογισμού κάθε Έργου.

3.6 Δημοσιότητα και Πληροφόρηση

Στα Έργα που συγχρηματοδοτούνται από τα Διαρθρωτικά Ταμεία πρέπει απαραίτητα να περιλαμβάνονται μέτρα για την διάχυση των δραστηριοτήτων και των αποτελεσμάτων τους. Στόχος των μέτρων πληροφόρησης και δημοσιότητας είναι η ενίσχυση του κύρους και της διαφάνειας των δράσεων. Τα μέτρα αφορούν τόσο στην Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης της Κ.Π. Equal όσο και στις Αναπτυξιακές Συμπράξεις. Συγκεκριμένα κάθε Αναπτυξιακή Σύμπραξη οφείλει να λάβει τα ακόλουθα μέτρα:⁴⁷

- Να συμπεριλάβει αναλυτική περιγραφή του προγράμματος δημοσιοποίησης του Έργου, των στόχων και των αποτελεσμάτων του στην αίτηση για επιλογή Α.Σ. που θα υποβάλλει για έγκριση στην Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης.

- Να υποδηλώνει την συμμετοχή της Ε.Ε. σε όλα το υλικό πληροφόρησης και επικοινωνίας που παράγει (δημοσιεύσεις, βάση δεδομένων, φυλλάδια, πληροφοριακό υλικό κλπ).

- Να πληροφορεί τους επωφελούμενους σχετικά με την συμμετοχή τους σε δράσεις που συγχρηματοδοτούνται από την Ε.Ε.

⁴⁶ Ανακοίνωση της Επιτροπής στα κράτη μέλη "Για τη θέσπιση των κατευθυντηρίων γραμμών για την κοινοτική πρωτοβουλία EQUAL που αφορά τη διακρατική συνεργασία για την προαγωγή νέων μεθόδων καταπολέμησης των διακρίσεων και ανισοτήτων πάσης φύσεως σε σχέση με την αγορά εργασίας", (2000/C127/02), αρθ. 4

⁴⁷ Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, *Σχέδιο Δράσεων Επικοινωνίας της Κ.Π. Equal στην Ελλάδα*, Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης Ε.Π. της Κ.Π. Equal

4.Η Equal σε ευρωπαϊκό, εθνικό και τοπικό επίπεδο.

4.1 Η Equal στην Ευρώπη

Η Κ.Π. Equal υλοποιείται στην βάση κοινού χρονοδιαγράμματος με όλα τα κράτη-μέλη που συμμετέχουν στο Πρόγραμμα. Αποτελεί κοινό πρόγραμμα για τις εξής χώρες : Αυστρία, Βέλγιο, Δανία, Φινλανδία, Γαλλία, Γερμανία, Ελλάδα, Ιρλανδία, Ιταλία, Λουξεμβούργο, Κάτω Χώρες, Πορτογαλία, Ισπανία, Σουηδία, Μεγάλη Βρετανία, Βόρεια Ιρλανδία (Η.Β.).⁴⁸

Όπως προαναφέρθηκε η Equal χαρακτηρίζεται από μια θεματική προσέγγιση η οποία συνδέεται με τους τέσσερις Άξονες της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση με την επιπλέον πρόβλεψη για την επαγγελματική ένταξη των αιτούντων άσυλο. Οι Αναπτυξιακές Συμπράξεις των κρατών μελών έχουν επιλέξει να δράσουν ανάλογα με τις εννέα θεματικές προτεραιότητες της Equal. Ο πίνακας που ακολουθεί δίνει μια συνολική εικόνα για την απορρόφηση της χρηματοδότησης του ΕΚΤ ανά Άξονα Προτεραιότητας και θεματικό πεδίο για όλα τα κράτη μέλη που συμμετέχουν στην Equal.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΙ

ΑΞΟΝΕΣ	Απασχολησι- μότητα		Επιχειρημα- τικό πνεύμα		Προσαρμο- στικότητα		Ίσες ευκαιρίες		Αιτούντες άσυλο	Σύνολο συμμετοχή του ΕΚΤ σε εκατ. €
ΜΕΤΡΑ	1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2	4.1	4.2	5.1	ΕΚΤ
Αυστρία	40%	7%		9%	21%			12 %	7%	102.
Βέλγιο/Fr	35%		20%		27%		11%		2%	41.
Βέλγιο/NI	28%	3%	7%	7%	29%		7%	7%	4%	32.
Δανία	33%				15%			33%	10%	29.
Φινλανδία	28%	7%		19%		28%		9%	2%	72.
Γαλλία	19%	9%	9%	10%	20%	9%	15%		4%	320.
Γερμανία	37%	5%	5%	8%	12%	10%	5%	5%	7%	514.
Ελλάδα	24%	8%	15%	10%	10%	15%	3%	7%	2%	104.
Ιρλανδία	45%		10%		10%	10%	12 %		5%	33.
Ιταλία	27%	3%		25%	27%			10%	3%	394.
Λουξεμβούργο	50%						32%		13%	4.
Κάτω Χώρες	30%	2%	11%	4%	13%	8%	16%	5%	6%	208.
Πορτογαλία	25%	3%	15%	5%	3%	25%	8%	8%	1%	113.
Ισπανία	29%	5%	15%				15%	13%	18%	515.
Σουηδία	33%		14%		33%			9%	5%	86.
ΗΒ Μ.Β.	30%	10%	10%	10%	13%	13%		5%	5%	387.
ΗΒ Βόρεια Ιρλανδία	60%							32%		11.

Πηγή: Οδηγός Διακρατικότητας Κ.Π.Equal, 2001

⁴⁸ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Οδηγός Διακρατικότητας Equal*, 2001, σελ 16-17

Η μεγαλύτερη απορρόφηση έγινε από την χώρα της Ισπανίας όπου δεν υλοποιήθηκαν έργα στα Μέτρα 2.2 και 3.2 καθώς και από την Γερμανία. Το Λουξεμβούργο παρουσιάζεται με την μικρότερη χρηματοδότηση από το ΕΚΤ, κάτι που δικαιολογείται από την πληθυσμιακή αναλογία της χώρας. Όλες οι χώρες αναπτύσσουν έργα στο Μέτρο 1.1 με μεγαλύτερα ποσοστά απορρόφησης σε σχέση με τα υπόλοιπα Μέτρα, ενώ το Μέτρο 3.1 δεν χρηματοδοτείται για 7 χώρες.

4.2 Τα Θεματικά Δίκτυα

Στο πλαίσιο των στόχων της Ενέργειας III της Equal διοργανώθηκαν από την Επιτροπή Παρακολούθησης τα Εθνικά Θεματικά Δίκτυα (Ε.Θ.Δ.), τα οποία έχουν στόχο την γνωριμία των Αναπτυξιακών Συμπράξεων, την μεταξύ τους δικτύωση, την ανταλλαγή πληροφοριών και γνώσης πάνω στα θέματα που πραγματεύονται και την από κοινού υλοποίηση προϊόντων και δραστηριοτήτων διάχυσης και επιδιώκουν το οριζόντιο και κάθετο mainstreaming.⁴⁹

Στην σύνθεση των Εθνικών Θεματικών Δικτύων εξασφαλίζεται το σύνολο των Α.Σ. Επίσης συμμετέχουν ειδικοί εμπειρογνώμονες ανά ΕΘΔ, η ΕΥΔ της Κ.Π. Equal και σημειώνεται η δυνατότητα συμμετοχής σε αυτά και άλλων φορέων όπως : τοπική αυτοδιοίκηση, κοινωνικοί εταίροι, Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις κα.

Τα ΕΘΔ που εγκρίθηκαν από την Επιτροπή Παρακολούθησης του Προγράμματος και λειτουργούν στην Ελλάδα είναι τα εξής τέσσερα:

1. Δικτύωση και Συντονισμός υπαρχουσών και νέων δομών και μετεξέλιξης σε one-stop-shops. Το Δίκτυο αυτό αρθρώνεται σε τρία σκέλη:

α) Περιφερειακές Προσεγγίσεις / Τοπικά Δίκτυα, με την συμμετοχή 4 Α.Σ.

β) Βελτίωση Δομών Απασχόλησης και Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών, όπου συμμετέχουν 12 Α.Σ.

γ) Βελτίωση και Ανάπτυξη Δομών και Υπηρεσιών Επιχειρηματικότητας, όπου συμμετέχουν 5 Α.Σ.

2. Δραστηριότητες στο τομέα της Κοινωνικής Οικονομίας, με συμμετέχοντες 5 Α.Σ.

3. Πιστοποίηση Επαγγελματικών προσόντων, με συμμετοχή 9 Α.Σ.

4. Συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, με συμμετοχή 8 Α.Σ.

⁴⁹ Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, *Οδηγός Εφαρμογής της Ενέργειας III, Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης, Κ.Π. Equal*, σελ 7-26.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο η Ευρωπαϊκή Επιτροπή διοργανώνει Ευρωπαϊκά Θεματικά Δίκτυα για την συμμετοχή στις εργασίες και στις εκδηλώσεις των Α.Σ. Ως εκ τούτου η συνεργασία στο πλαίσιο της Equal οργανώνεται σε τρία επίπεδα:

- . Μεταξύ εθνικών και ευρωπαϊκών φορέων (Αναπτυξιακές Συμπράξεις)
- . Μεταξύ Αναπτυξιακών Συμπράξεων (Εθνικά Θεματικά Δίκτυα).
- . Μεταξύ Αναπτυξιακών Συμπράξεων και Ευρωπαϊκών Θεματικών Δικτύων.

4.3 Τα 40 Έργα Equal στην Ελλάδα. Η συμμετοχή των φορέων της Τ.Α. στα εταιρικά σχήματα.

Κατά τον πρώτο κύκλο εφαρμογής του Προγράμματος (2001-2004) υλοποιήθηκαν 40 Έργα Equal από ισάριθμες Αναπτυξιακές Συμπράξεις.⁵⁰ Από τον συνολικό προϋπολογισμό του Προγράμματος για α'κύκλο προκηρύχθηκε το ποσόν των €75.011.005.

Για τα Έργα που αναπτύχθηκαν ανά θεματικό πεδίο οι αντίστοιχες Α.Σ. 'συγκέντρωσαν' ένα ευρύ φάσμα φορέων από διάφορους τομείς και κλάδους.

Στην συνέχεια, με βάση τα διαθέσιμα στοιχεία για τις Α.Σ. γίνεται μια προσπάθεια κατηγοριοποίησης των Α.Σ. ανά Άξονα Προτεραιότητας (Υποπρόγραμμα) και θεματικό πεδίο (Μέτρο).

Στον ακόλουθο πίνακα αναφέρεται το πλήθος των εταιρών που συμμετείχαν σε κάθε Α.Σ. καθώς και συγκεκριμένα ο αριθμός των φορέων της Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΙΙ. Σύνολο φορέων Α.Σ. ανά θεματικό πεδίο

	Αναπτυξιακή Σύμπραξη	Συντονιστής Εταίρος	Σύνολο εταιρών	Φορείς Τ.Α.
Υποπρόγραμμα 1				
Μέτρο 1.1				
1	Πρόκληση	Εθνική Συνομοσπονδία ΑΜΕΑ	15	2
2	Equality	Κ.Ε.Κ. του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ	13	4
3	Πράσινη Αμφικτυωνία Εργασίας	Δήμος Λιβαδειάς	19	5
4	Δίκτυο Επαγγελματικής Συμβουλευτικής και προώθησης στην απασχ.	Κεντρική Ένωση Επιμελητηρίων Ελλάδος	23	--
5	Εν Δράσει	Ε.Ε.Τ.Α.Α.	19	9

⁵⁰ Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, 40 νέες προσεγγίσεις για την ενίσχυση της Απασχόλησης, Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης Κ.Π. Equal.

	Αναπτυξιακή Σύμπραξη	Συντονιστής Εταίρος	Σύνολο εταίρων	Φορείς Τ.Α.
6	Προοπτική	Οργανισμός κατά των ναρκωτικών ΟΚΑΝΑ	17	--
7	IDEA	Περιφέρεια Πελοποννήσου	24	5
8	Δίκτυο για την πολιτιστική απασχόληση	ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ Α.Ε.	21	6
9	NEMESIS	Δικηγορικός Σύλλογος Αθηνών	13	1
10	ΣΠΑΡΤΑΚΟΣ	Ελληνική Εταιρεία Διοικήσεως Επιχειρήσεων	11	-
11	Δεσμός E-quality	ΕΥΞΕΙΝΗ ΠΟΛΗ (ΚΕΣΥΥ)	25	5
Μέτρο 1.2				
12	Α.Σ. για την ισότητα και την κοινωνική συνοχή	Αθηναϊκό Πρακτορείο Ειδήσεων	24	1
13	Δίκτυο Equal - Dream	‘ΔΗΜΗΤΡΑ’ Κέντρο ενημέρωσης και επιμόρφωσης Α.Ε.	17	2
14	Κέντρο Μεταπληροφόρησης «ΗΦΑΙΣΤΟΣ»	Διεθνής Οργανισμός Μεταναστεύσεως	26	1
Υποπρόγραμμα 2				
Μέτρο 2.1				
15	Νέα Επιχειρηματικότητα για το Β. Αιγαίο – Προοπτική Ζωής	Εταιρεία Τοπικής Ανάπτυξης Λέσβου Α.Σ.	31	5
16	Επιχειρηματικότητα για όλους	SYNERGON Α.Ε.	16	2
17	ΣΥΝ-ΕΠΙΧΕΙΡΩΝΤΑΣ	Διαδημοτικό Κέντρο Επαγγελμ. Κατάρτισης ΕΥΠΥΡΙΔΕΣ	15	3
18	Νησιωτική Συμπολιτεία Νότιου Αιγαίου	Δήμος Ροδίων	25	5
19	Συνεργασία Αθλητικού Επιχειρείν	ΟΠΑΠ Α.Ε.	15	-
20	Προώθηση της επαγγελματικότητας Περιφέρειας Ηπείρου	Περιφέρεια Ηπείρου	18	8
Μέτρο 2.2				
21	DION II	ΑΣΠΑ – ΚΕΚ	24	5
22	ΣΥΜΦΩΝΟ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝ.ΕΠΙΧΕΙΡ. ΣΤΗΝ ΑΙΤΩΛΟΑΚΑΡΝΑΝΙΑ	ΑΙΤΩΛΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ Α.Ε.	12	2
23	ΕΝΕΡΓΟΙ ΠΟΛΙΤΕΣ	ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ Α.Ε.	42	7

	Αναπτυξιακή Σύμπραξη	Συντονιστής Εταίρος	Σύνολο εταίρων	Φορείς Τ.Α.
24	ΣΥΝΕΡΓΙΑ	ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΠΑΝ/ΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΨΥΧΙΚΗΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ	17	-
25	ΠΕΙΡΑΝ – ΔΙΑΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ Α.Σ	ΜΕΝΤΩΡ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ Α.Ε.	16	5
Υποπρόγραμμα 3				
Μέτρο 3.1				
26	ΠΡΩΤΕΑΣ	Ίδρυμα Κοινωνικής Έρευνας	16	1
27	Δίκτυο προώθησης της δια βίου κατάρτισης	ΚΕΚ-ΓΣΕΒΕΕ	16	-
28	Α.Σ. για την καθιέρωση της κυκλικής εργασίας	ΚΕΚ ΔΕΛΤΑ ΕΠΕ	13	1
29	Ανάπτυξη συστήματος πιστοποίησης στην προστασία περιβάλλοντος	ΜΟΥΣΕΙΟ ΓΟΥΛΑΝΔΡΗ	12	2
30	Βιολογική κτηνοτροφία	ΕΝΩΣΗ ΒΙΟΚΑΛΛΙΕΡΓΗΤΩΝ ΑΡΚΑΔΙΑΣ	18	3
Μέτρο 3.2				
31	Α.Σ. ΒΟΡΕΙΑΝΑΤΟΛΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ	ΟΡΓΑΝΟΤΕΧΝΙΚΗ Α.Ε.	16	5
32	ΗΡΑ	ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ	15	2
33	ΝΕΩΡΙΟΝ ΙΙ	ΝΕΩΡΙΩΝ ΝΕΑ Α.Ε.	14	-
34	Πρωτοβουλία για την ποιότητα εργασιακής ζωής	ΔΕΛΤΑ – SINGULAR Α.Ε.	12	-
35	ΕΥΤΡΟΦΙΑ	ΕΤΑΤ Α.Ε.	14	-
Υποπρόγραμμα 4				
Μέτρο 4.1				
36	MEVEL	ΚΕΚ ΤΕΧΝΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΕΠΕ	22	2
37	Δίκτυο για την ισότητα ευκαιριών	ΚΕΚ ΕΡΓΟΝ	12	-
38	E-quality Ανδρομέδα	ΚΕΘΙ	22	1
39	ΑΘΗΝΑ	Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών	14	-
Υποπρόγραμμα 5				
Μέτρο 5.1				
40	ΑΝΔΡΑΣΗ – ΙΣΤΟΣ	ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΕΡΥΘΡΟΣ ΣΤΑΥΡΟΣ	27	3
ΣΥΝΟΛΟ			741	103
ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ			18	2

Ως προς την Equal παρατηρείται ότι τα περισσότερα Έργα εντάχθηκαν στο θεματικό πεδίο 1.1 'Διευκόλυνση της πρόσβασης και της επιστροφής στην αγορά εργασίας' καθώς και ότι στο μέτρο 4.2 'Ενθάρρυνση της κατάργησης του επαγγελματικού διαχωρισμού δεν εντάχθηκε κανένα Έργο.

Πρέπει αρχικά να διευκρινιστεί πως τα σύνολα είναι εικονικά καθώς δεν αποτελούν τον πραγματικό αριθμό των εμπλεκόμενων σε Α.Σ. φορέων και αυτό γιατί ίδιοι φορείς συμμετέχουν παράλληλα σε εταιρικά σχήματα πάνω της μιας Α.Σ. Το ίδιο ισχύει και για τους φορείς της Τ.Α.

Από τους φορείς που συμμετέχουν σε πάνω από μια Συμπράξεις είναι κύρια ο Ο.Α.Ε.Δ., η Ελληνική Εταιρεία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης, το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ, η Δημοτική Αναπτυξιακή του Δήμου Αιγάλεω, ο Δημοτικός Εκπαιδευτικός Οργανισμός Βόλου κα.

Την μεγαλύτερη συμμετοχή φορέων στην σύνθεση της έχει η Α.Σ. 'Ενεργοί Πολίτες' στο μέτρο 2.2 με 42 φορείς. Το αμέσως μεγαλύτερο εταιρικό σχήμα αποτελείται από 31 φορείς. Το μικρότερο εταιρικό σχήμα που αναπτύχθηκε είναι ανάμεσα σε 11 φορείς για την Α.Σ. 'Σπάρτακος' στο μέτρο 1.1.

Γενικά, αν μπορούσαμε να πούμε για μέσο όρο συμμετοχής, είναι 18 φορείς εταίροι ανά Αναπτυξιακή Σύμπραξη.

Από τον πίνακα φαίνεται πως υπήρχε εκπροσώπηση από φορείς της τοπικής αυτοδιοίκησης στις 29 από τις 40 Α.Σ. Η μεγαλύτερη συμμετοχή φορέων Τ.Α. έγινε στην Α.Σ. 'Πράσινη Αμφικτυωνία Εργασίας' με συντονιστή την Ε.Ε.Τ.Α.Α. Α.Ε. (9 φορείς Τ.Α. στους 19 εταίρους), ενώ στις περισσότερες συμπράξεις η συμμετοχή εταίρων-φορέων Τ.Α. είναι μικρή σε σχέση με το σύνολο των συμμετεχόντων.

Παράδειγμα αποτελεί η Α.Σ. 'Για την ισότητα και την κοινωνική συνοχή' που απαρτίζεται από 24 φορείς με ένα εταίρο φορέα Τ.Α. Ο (σχετικός) μέσος όρος είναι η συμμετοχή 2 φορέων Τ.Α. ανά Α.Σ.

Η σημασία συμμετοχής του εύρους της Α.Σ. καθώς και φορέων από τις Τ.Α. σε τέτοιου είδους εταιρικά σχήματα, και συγκεκριμένα στις Α.Σ. θα εξεταστεί στην συνέχεια με το παράδειγμα της δικτύωσης των φορέων της Α.Σ. E- quality.

5. Η Αναπτυξιακή Σύμπραξη E-quality

Η Αναπτυξιακή Σύμπραξη E-quality αποτέλεσε τελικό δικαιούχο της Κ.Π. Equal, με το Έργο 'Ανάπτυξη Συστήματος Ποιότητας των Υπηρεσιών Συμβουλευτικής Στήριξης και Απασχόλησης', το οποίο επιλέχθηκε να υλοποιηθεί, και εντάσσεται στο Μέτρο 1.1 'Διευκόλυνση της πρόσβασης και της επιστροφής στην αγορά εργασίας' του Υποπρογράμματος Απασχολησιμότητα. Η συγκρότηση της Α.Σ. περιλαμβάνει 13 φορείς.

Ο προσδιορισμός των διαδικασιών οργάνωσης και λειτουργίας της Α.Σ. E-quality, ο προσδιορισμός των στόχων της, ο καταμερισμός των αρμοδιοτήτων μεταξύ των φορέων για την υλοποίηση των στόχων αυτών, έγιναν στο πλαίσιο της πρώτης Ενέργειας.

Σύμφωνα με αυτό, συστάθηκε η εν λόγω Α.Σ., αποσαφηνίστηκε το πλαίσιο λειτουργίας και οργάνωσης και οι διαδικασίες λήψης αποφάσεων, εξειδικεύτηκε ο ρόλος των εταίρων-φορέων, προσδιορίστηκε το νομικό πλαίσιο της Α.Σ., και συντάχθηκε το καταστατικό της. Με βάση τα παραπάνω διαμορφώθηκαν οι όροι και οι προϋποθέσεις σύστασης και λειτουργίας της Αναπτυξιακής Σύμπραξης E-quality.

5.1 Το προφίλ των συνεργαζομένων φορέων της Α.Σ.

Οι συνεργαζόμενοι φορείς που διαμορφώνουν την σύνθεση της Α.Σ. δραστηριοποιούνται σε διάφορους τομείς. Στην συνέχεια ακολουθεί η περιγραφή του προφίλ των 13 αυτών φορέων-εταίρων που απαρτίζουν την Α.Σ.

› Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης του Ινστιτούτου Εργασίας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (ΚΕΚ- ΙΝΕ/ Γ.Σ.Ε.Ε.)

Στο πλαίσιο της διεύρυνσης των χρηματοδοτήσεων από εθνικές και κοινοτικές πηγές για εκπαίδευση και κατάρτιση, της αύξησης της ανεργίας, της εισόδου της χρήσης νέων τεχνολογιών και της ελλιπούς αποτελεσματικότητας του κεντρικού σχεδιασμού για παροχή ουσιαστικών υπηρεσιών κατάρτισης, η Γ.Σ.Ε.Ε. ιδρύει το 1990 το Ινστιτούτο Εργασίας. Στόχος του ΙΝ.Ε είναι η συμβολή του στην επιστημονικά τεκμηριωμένη παρέμβαση του Ελληνικού Συνδικαλιστικού κινήματος που αφορά : α) Την έρευνα, την μελέτη και την τεκμηρίωση θεμάτων που ενδιαφέρουν την Γ.Σ.Ε.Ε., τις συνδικαλιστικές οργανώσεις –μέλη της και τους εργαζομένους, β) Τον σχεδιασμό, υλοποίηση και ανάπτυξη προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης και τον συντονισμό και στήριξη των

αντιστοίχων ενεργειών που πραγματοποιούνται από τις οργανώσεις - μέλη της Γ.Σ.Ε.Ε.,
γ) Την ανάπτυξη συστήματος συνδικαλιστικής εκπαίδευσης – επιμόρφωσης.

Το ΙΝ.Ε / Γ.Σ.Ε.Ε. είναι εταιρεία μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, της οποίας
εταίροι είναι ο εκάστοτε πρόεδρος και γενικός γραμματέας της Γ.Σ.Ε.Ε.

Η δημιουργία του Κέντρου Επαγγελματικής Κατάρτισης το 1995, δίνει την
δυνατότητα παρέμβασης των συνδικάτων σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, με
αυξημένες προϋποθέσεις συνολικού σχεδιασμού μακροπρόθεσμης διάρκειας, με
βελτιωμένους όρους οργάνωσης, συντονισμού και παρακολούθησης των ενεργειών. Το
Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης του ΙΝ.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε. δεν αποτελεί μέσο απλής
παρέμβασης στην αγορά εργασίας. Είναι φορέας υλοποίησης στρατηγικών επιλογών της
Γ.Σ.Ε.Ε. και του ΙΝ.Ε, στην αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού μέσω της
κατάρτισης. Οι στόχοι του ΚΕΚ-ΙΝΕ/ΓΣΕΕ είναι:

- Η υλοποίηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης συντονισμένα με ενιαία
αντίληψη στο σύνολο των περιφερειακών και κλαδικών δομών του Ινστιτούτου .
- Η
ανάπτυξη κοινού φιλοσοφικού υπόβαθρου και κατάλληλων μεθοδολογικών εργαλείων
στην κατάρτιση με τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας.

- Η αποτελεσματικότερη σύνδεση των προγραμμάτων κατάρτισης με τις
πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας.

- Η επαφή του συνδικαλιστικού κινήματος στην πράξη με τον κόσμο των ανέργων
και η ενημέρωση για τα δικαιώματά τους, ως άνεργοι και ως μελλοντικοί εργαζόμενοι.

Η οργανωτική δομή του Κ.Ε.Κ. του Ινστιτούτου Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε.,
ακολουθεί την αντίστοιχη δομή του ΙΝ.Ε. Αποτελείται από μια κεντρική μονάδα με έδρα
την Αθήνα, 11 περιφερειακές με αντίστοιχα παραρτήματα (Ξάνθη, Βέροια, Κοζάνη,
Πρέβεζα, Λάρισα, Λαμία, Πάτρα, Τρίπολη, Σύρο, Ρόδο, Κρήτη) και 3 κλαδικά
παραρτήματα, (ΟΤΟΕ, Επικοινωνιών, Χημικών Πετρελαίου).

Το ΚΕΚ-ΙΝΕ / Γ.Σ.Ε.Ε. διοικείται από Διοικητικό Συμβούλιο που ορίζει η
Γ.Σ.Ε.Ε., το οποίο απαρτίζεται από τον πρόεδρο, τον αναπληρωτή πρόεδρο, τους
αντιπροέδρους, τον γραμματέα οικονομικού, τον διευθύνοντα σύμβουλο, τον
επιστημονικό διευθυντή, τον διευθυντή του ΚΕΚ.

Το ΚΕΚ-ΙΝΕ/Γ.Σ.Ε.Ε. με πολυετή εμπειρία από την υλοποίηση ευρωπαϊκών
προγραμμάτων, αποτελεί έναν από τους φορείς εκείνους που έχουν αναπτύξει αξιόλογες
εταιρικές σχέσεις με μια σειρά αντιστοίχων ευρωπαϊκών φορέων κυρίως σε ζητήματα
επαγγελματικής κατάρτισης, με επικεντρωμένη προσπάθεια στην άμβλυνση των
ανισοτήτων πρόσβασης στην κατάρτιση και στην κατάργηση νέων αποκλεισμών από το

δικαίωμα όλων, νέων, γυναικών, περιθωριοποιημένων κοινωνικά ομάδων, για απασχόληση και εκπαίδευση. Οι εταιρικές σχέσεις που έχει αναπτύξει είναι εξίσου αξιόλογες και σε διακρατικό επίπεδο. Αναφέρεται ενδεικτικά η συμμετοχή του στην Κοινοτική Πρωτοβουλία Euroform και η συνεργασία του με το AMU Center της Κοπεγχάγης και στην Κ.Π. Απασχόληση (NOW) και οι εταιρικές σχέσεις που ανέπτυξε με την τοπική αυτοδιοίκηση της Γαλλίας και της Βρετανίας.

**> Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης της Γενικής Συνομοσπονδίας
Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδος (ΚΕΚ/ ΓΣΕΒΕΕ)**

Θεμελιώδης αιτία της ίδρυσης του αποτέλεσε η αναγνώριση των αυξανόμενων αναγκών των μικρομεσαίων επιχειρήσεων (ΜΜΕ) για διαρκή επαγγελματική επιμόρφωση. Βασική επιδίωξη της λειτουργίας και των δραστηριοτήτων του είναι η ανταπόκριση στις ανάγκες εκσυγχρονισμού των γνώσεων και των επαγγελματικών δεξιοτήτων των εργαζομένων και των μικρομεσαίων επιχειρηματιών. Το ΚΕΚ/ ΓΣΕΒΕΕ ασχολείται επίσης με την διεξαγωγή ερευνών και την εκπόνηση μελετών, με την παροχή πληροφόρησης σχετικά με θέματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και ενίσχυσης των ΜΜΕ, καθώς και με το σχεδιασμό, οργάνωση και υλοποίηση Κοινοτικών Προγραμμάτων και Πρωτοβουλιών.

Το ΚΕΚ/ΓΣΕΒΕΕ είναι πιστοποιημένο από το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Κατάρτισης του Υπουργείου Εργασίας, ως εκπαιδευτικός οργανισμός Εθνικής Εμβέλειας με έδρα στην Αθήνα και παραρτήματα στην Θεσσαλονίκη, Πάτρα και Ηράκλειο Κρήτης. Συνεργάζεται:

1. με εθνικούς, ευρωπαϊκούς και διεθνείς φορείς και οργανισμούς κατάρτισης με σκοπό την επίτευξη υψηλής ποιότητας στις παρεχόμενες εκπαιδευτικές υπηρεσίες.
2. με τις Ομοσπονδίες και τα Σωματεία των ΜΜΕ. Ερευνά και κωδικοποιεί τις εκπαιδευτικές τους ανάγκες, συμβάλλει στην ενημέρωσή τους και το σχεδιασμό της εκπαιδευτικής τους πολιτικής.
3. με μεγάλο φάσμα κοινωνικών φορέων, συνομοσπονδιών, επιμελητηρίων και κοινωφελών οργανισμών με σκοπό την ενίσχυση της κοινωνικής του προσφοράς
4. και παρεμβαίνει στους αρμόδιους για την επαγγελματική εκπαίδευση κρατικούς φορείς, άλλοτε συμβάλλοντας στη χάραξη της πολιτικής κατάρτισης και άλλοτε αντικρούοντας τις όποιες αρνητικές επιλογές.

Το ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ επιχορηγείται σε ετήσια βάση από το «Λογαριασμό για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση» (Λ.Α.Ε.Κ.) ο οποίος συγκεντρώνει

χρήματα για ενέργειες επιμόρφωσης, κυρίως μέσω της εργοδοτικής εισφοράς (0,45%). Απευθύνεται σε μικρές και μεσαίες ιδιωτικές επιχειρήσεις (κατάρτιση εργαζομένων και αυτοαπασχολουμένων επιχειρηματιών), σε συνδικαλιστικούς φορείς και επαγγελματικές οργανώσεις των Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων, και σε άνεργους νέους και νέες.

Το ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ

- παρέχει συμβουλευτικές υπηρεσίες σε επιχειρήσεις και φορείς,
- παρέχει ολοκληρωμένη και έγκαιρη πληροφόρηση σε θέματα επιμόρφωσης, Κοινοτικών Προγραμμάτων και δυνατοτήτων ενίσχυσης των ΜΜΕ,
- σχεδιάζει, οργανώνει και πραγματοποιεί έρευνες και μελέτες αναγκών κατάρτισης.
- παρέχει πλήρες πακέτο εκπαιδευτικών υπηρεσιών. Σχεδιάζει, οργανώνει και υλοποιεί ολοκληρωμένα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης αυτοαπασχολουμένων επιχειρηματιών, εργαζομένων και ανέργων, σύμφωνα με τους εθνικούς και κοινοτικούς κανονισμούς.

Ο φορέας αυτός ειδικεύεται στην κατάρτιση των διαφόρων κλάδων των μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Μπορεί να υποστηρίξει εκπαιδευτικά την επιμόρφωση τόσο στις τεχνικές ειδικεύσεις του δευτερογενούς τομέα ή των υπηρεσιών, όσο και στα θεματικά αντικείμενα της Οικονομίας, της Διοίκησης Επιχειρήσεων και της Πληροφορικής.

Δημοτική Αναπτυξιακή Επιχείρηση Πάτρας (ΑΔΕΠ)

Ο Δήμος Πάτρας συνέστησε την Δημοτική Αναπτυξιακή Επιχείρηση Πάτρας το 1993. Πρόκειται για αμιγή δημοτική επιχείρηση (Ν.Π.Ι.Δ.) με έδρα την Πάτρα. Η ΑΔΕΠ σύμφωνα με το καταστατικό της έχει ως θεμελιώδεις σκοπούς: την προώθηση της οικονομικής, κοινωνικής, τουριστικής και περιβαλλοντικής ανάπτυξης του Δήμου Πάτρας και την δημιουργία των προϋποθέσεων για την ορθολογική αξιοποίηση των δυνατοτήτων των Δήμου, αξιοποιώντας εθνικές και κοινοτικές χρηματοδοτήσεις. Διοικείται από Πέμμελές Διοικητικό Συμβούλιο .

Η ΑΔΕΠ διαθέτει επιστημονικό προσωπικό υψηλών προδιαγραφών και διαφόρων ειδικοτήτων, που ασχολείται με ευρύ φάσμα δράσεων της επιχείρησης. Επίσης διατηρεί εξωτερικούς συνεργάτες και απασχολεί έκτακτο προσωπικό ανάλογα με τις εκάστοτε ανάγκες για την υλοποίηση των επιμέρους δράσεων. Έτσι η ΑΔΕΠ έχει πετύχει να υλοποιήσει με επιτυχία σημαντικό αριθμό προγραμμάτων σε διάφορους τομείς (τουρισμού,

υγείας, απασχόλησης, επιμόρφωσης κα) να δημιουργήσει δομές προς όφελος των δημοτών της και να συμβάλλει έτσι στις προσπάθειες των φορέων της Πάτρας για τοπική ανάπτυξη. Εκτός από την ανταλλαγή εμπειριών, απόψεων και τεχνογνωσίας, μεταξύ των αποτελεσμάτων των δράσεων της ΑΔΕΠ είναι η δημιουργία και λειτουργία καινοτόμων θεσμών και υπηρεσιών όπως :

- Το Κέντρο Στήριξης Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες (Στο πλαίσιο της Κ.Π. Απασχόληση - Άξονας HORIZON)

- Το Κέντρο Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών (Κ.Π. Απασχόληση - Άξονας NOW).

- Το Κέντρο Υποστήριξης της Απασχόλησης (Στο πλαίσιο της Κ.Π. Urban).

Ειδικότερα το Κέντρο Υποστήριξης της Απασχόλησης παρέχει:

- Πληροφόρηση για προσφερόμενες θέσεις εργασίας, για προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, ενίσχυσης της επιχειρηματικής δράσης, ανταλλαγής νέων και για Δημόσιες Υπηρεσίες που είναι αρμόδιες για θέματα ανεργίας.

- Υποστηρικτικές και Συνοδευτικές Υπηρεσίες σε ανέργους , όπως επαγγελματικός προσανατολισμός, προετοιμασία για την εργασία, ψυχολογική υποστήριξη, νομική-συμβουλευτική στήριξη και υποστηρικτική υπηρεσία σε ειδικές ομάδες πληθυσμού.

- Ενθάρρυνση για την δημιουργία νέων επιχειρήσεων.

Το Κέντρο έχει αναπτύξει χρήσιμα εργαλεία επαγγελματικού προσανατολισμού και πληροφόρησης όπως βάση δεδομένων με στοιχεία για την τοπική αγορά εργασίας, σύστημα παρακολούθησης των ατόμων μετά από δράσεις επαγγελματικής κατάρτισης.

Επίσης στον τομέα της επιμόρφωσης, η ΑΔΕΠ έχει συστήσει από κοινού με τον Δήμο Πάτρας και την ΤΕΔΚ Ν. Αχαΐας, το Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης 'Επιμορφωτική Αχαΐας Α.Ε.'. Βασική αρμοδιότητα του ΚΕΚ είναι η υλοποίηση προγραμμάτων Άτυπης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης για ανέργους και εργαζομένους, καθώς και η υλοποίηση συναφών υποστηρικτικών συνοδευτικών υπηρεσιών με στόχο την άρση του αποκλεισμού μειονεκτουσών ομάδων από την αγορά εργασίας.

› Δήμος Συκεών

Ο Δήμος Συκεών γεωγραφικά συνορεύει με τον Δήμο Θεσσαλονίκης και έχει πληθυσμό 55.000 κατοίκους. Πρόκειται για έναν πυκνοκατοικημένο προσφυγικό Δήμο, που αποτελείται στην πλειοψηφία του από μισθοσυντηρήτους μεσαίου εισοδήματος, αλλά με ραγδαία ανάπτυξη ιδιαίτερα στις πιο προνομιούχες συνοικίες του. Η ίδρυση του Δήμου έγινε το 1954.

Ο Δήμος Συκεών λειτουργεί γραφείο εθνικών και ευρωπαϊκών προγραμμάτων από το 1999. Έτσι έχει αναπτύξει σημαντική δράση στην σχεδιασμό και στην εφαρμογή προγραμμάτων τοπικής ανάπτυξης. Η αρχική ενασχόληση με προγράμματα κοινωνικής πολιτικής επεκτάθηκε και πλέον καλύπτει και υποστηρίζει το σύνολο της λειτουργίας του Δήμου. Έργα της τεχνικής υπηρεσίας, της Διεύθυνσης Διοικητικού – Οικονομικού, της Υπηρεσίας Περιβάλλοντος, του Πολιτιστικού Οργανισμού, του Δημοτικού Συμβουλίου Νεολαίας και της Δημοτικής Επιχείρησης μαζί με αυτό του γραφείου Κοινωνικής Πολιτικής υποστηρίζονται πλέον από το γραφείο εθνικών και ευρωπαϊκών προγραμμάτων. Η επιτυχής λειτουργία του γραφείου έχει αποφέρει στον Δήμο χρηματοδοτήσεις ύψους 3.000.000 €.

Ως αποτέλεσμα της κοινωνικής πολιτικής του Δήμου και της υλοποίησης ευρωπαϊκών προγραμμάτων (ενδεικτικά αναφέρεται η υλοποίηση της Κ.Π. Απασχόληση-Άξονες NOW και HORIZON), οργανώθηκαν και λειτουργούν πλήρως εξοπλισμένες οι παρακάτω δομές :

- Υπηρεσία του Δήμου Συκεών για ΑΜΕΑ, όπου αναπτύσσονται δραστηριότητες επαγγελματικής ένταξης, αυτόνομης διαβίωσης και ελεύθερου χρόνου.
- Κέντρο υποστήριξης και προώθησης της γυναικείας απασχόλησης.
- Κέντρο πρόληψης της εξάρτησης από τα ναρκωτικά και προαγωγής της υγείας .
- Συμβουλευτικός Σταθμός.

Ο δημοτικός Συμβουλευτικός Σταθμός αποτελεί την κεντρική δημοτική υπηρεσία για την άσκηση κοινωνικής πολιτικής, προσφέροντας ατομική στήριξη σε όλους τους πολίτες και λειτουργεί από το 1986. Ως πιστοποιημένο Κέντρο Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών κατά το ΕΚΕΠΙΣ από το 1998 για τις πληθυσμιακές ομάδες των μεταναστών, παλινοστούντων, προσφύγων, ΑΜΕΑ, αποφυλακισμένων, ατόμων με γλωσσικές ή πολιτισμικές ιδιαιτερότητες, διεύρυνε τις δράσεις του και πλέον παρέχει τις εξής υπηρεσίες:

- Ολόπλευρη συμβουλευτική στήριξη, · Κοινωνική, νομική στήριξη , · Στήριξη της μητρότητας μέσα από ειδικά εκπαιδευτικά προγράμματα, · Στήριξη στην επαγγελματική αποκατάσταση ανέργων με την λειτουργία ολοκληρωμένου Γραφείου Απασχόλησης, · Επαγγελματικό προσανατολισμό νέων, · Ενημέρωση και στήριξη των επιχειρήσεων σχετικά με αναπτυξιακά προγράμματα και επιδοτήσεις.

Ο Συμβουλευτικός Σταθμός,, που αποτελεί μονάδα του Δήμου Συκεών, αναπτύσσει δίκτυο εθελοντών για την στήριξη των κοινωνικά αδυνάτων, ευαισθητοποιεί την τοπική κοινωνία για την καταπολέμηση του κοινωνικού ρατσισμού, ενισχύει δράσεις κοινωνικής αλληλεγγύης.

Δημοτικός Εκπαιδευτικός Οργανισμός Βόλου (ΔΕΟΒ)

Ο ΔΕΟΒ αποτελεί αμιγή δημοτική επιχείρηση (ΝΠΙΔ) που ιδρύθηκε το 1995 και δραστηριοποιείται εκφράζοντας την κοινωνική πολιτική και στρατηγική ανάπτυξης του Δήμου Βόλου στον τομέα της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης. Διοικείται από Διοικητικό Συμβούλιο. Συγκεκριμένα ο ΔΕΟΒ:

α) σχεδιάζει, συντάσσει, υποβάλλει και υλοποιεί προγράμματα άτυπης συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.

β) διαγνώσκει εκπαιδευτικές ανάγκες, σχεδιάζει, οργανώνει και υλοποιεί έρευνες και μελέτες οι οποίες αφορούν άμεσα ή έμμεσα δράσεις επαγγελματικής κατάρτισης ή/ και ανάπτυξης ανθρωπίνων πόρων.

γ) δημιουργεί, βελτιώνει και στηρίζει υπηρεσίες υποστήριξης και προώθησης απασχόλησης .

δ) αναπτύσσει συνεργασίες με φορείς και πρόσωπα καθώς και δημιουργεί δίκτυα ή και συμμετέχει σε υπάρχοντα δίκτυα φορέων που δραστηριοποιούνται σε τομείς που σχετίζονται με την κατάρτιση ή/ και με την πρόσβαση στην αγορά εργασίας

ε) αξιοποιεί εθνικούς και άλλους πόρους και συμμετέχει σε ολοκληρωμένα προγράμματα και δράσεις προώθησης και στήριξης της Απασχόλησης.

στ) προωθεί ίσες ευκαιρίες στην αγορά εργασίας ,και

ζ) υλοποιεί κάθε άλλη δράση που συμβάλλει στην αποδοτικότερη παρέμβαση στο πεδίο της αγοράς εργασίας.

Ο ΔΕΟΒ, έχει υλοποιήσει μεγάλο αριθμό ενεργειών και δράσεων ολοκληρωμένων παρεμβάσεων συμμετέχοντας σε κοινοτικές πρωτοβουλίες και προγράμματα και σε τοπικές, εθνικές και ευρωπαϊκές σχέσεις. Διαθέτοντας αξιόλογο, εξειδικευμένο και υψηλών προδιαγραφών προσωπικό, και πλούσιο τεχνολογικό εξοπλισμό, έχει υλοποιήσει μεταξύ άλλων προγράμματα σε όλους τους Άξονες της Κ.Π. 'Απασχόληση', της Κ.Π. 'ADAPT' και 'Urban' και το Κοινοτικό Πρόγραμμα 'Leonardo Da Vinci'.

Η συμμετοχή του ΔΕΟΒ σε εταιρικές σχέσεις στα πλαίσια των Κοινοτικών Πρωτοβουλιών, του έδωσε την ευκαιρία να εκπονήσει μεθοδολογικά εργαλεία και να υλοποιήσει μια σειρά μελετών και ερευνών είτε έμμεσα, συμμετέχοντας στο εταιρικό σχήμα με το στελεχιακό του δυναμικό, είτε άμεσα έχοντας την ευθύνη και την δυνατότητα της εξ' ολοκλήρου υλοποίησης.

Στο ΔΕΟΒ ανήκει το Κέντρο Υποστήριξης της Απασχόλησης (ΚΥΑ), το οποίο οργανώθηκε στο πλαίσιο της Κ.Π. Urban. Το ΚΥΑ παρέχει επαγγελματικό προσανατολισμό και συμβουλευτική σταδιοδρομίας. Επίσης το ΚΥΑ δραστηριοποιείται στον τομέα της

διοργάνωσης ημερίδων με θεματικά πεδία την εκπαίδευση, την απασχόληση και την αγορά εργασίας, προκειμένου να υπάρχει ευρεία ενημέρωση και κινητοποίηση των πολιτών.

> Ελληνική Εταιρεία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Ε.Τ.Α.Α.)

Η Ελληνική Εταιρεία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Ε.Τ.Α.Α.), αποτελεί Ν.Π.Ι.Δ. και λειτουργεί ως Ανώνυμη Εταιρεία. Ιδρύθηκε το 1985 μετά από πρωτοβουλία της Ελληνικής Πολιτείας και της Κεντρικής Ένωσης Δήμων και Κοινοτήτων Ελλάδος (ΚΕΔΚΕ). Ανήκει στον κοινωνικό τομέα της οικονομίας, διοικείται από 11μελές αιρετό Διοικητικό Συμβούλιο και έχει μετόχους φορείς της Αυτοδιοίκησης, το Ελληνικό Δημόσιο και φορείς του κοινωνικού τομέα.

Το ανθρώπινο δυναμικό της Ε.Ε.Τ.Α.Α. αποτελείται από εξειδικευμένους επιστήμονες με πλούσια εμπειρία σε θέματα τοπικής περιφερειακής ανάπτυξης και αυτοδιοίκησης, κοινωνικής πολιτικής και ανθρώπινων πόρων, πολιτισμού, τουρισμού και περιβάλλοντος, πληροφορικής και τεχνολογικών εφαρμογών.

Σκοπός της Ε.Ε.Τ.Α.Α. είναι η τεχνική και επιστημονική υποστήριξη των ΟΤΑ α' και β' βαθμού, της ΚΕΔΚΕ καθώς και των υπολοίπων φορέων της τοπικής αυτοδιοίκησης και των φορέων του κοινωνικού τομέα. Σκοπός επίσης είναι η υποστήριξη κάθε τοπικής αναπτυξιακής δράσης που πραγματοποιείται από τους ανωτέρω φορείς και τους συνεργαζόμενους φορείς του Δημόσιου τομέα.

Η τεχνική και επιστημονική στήριξη αφορά κάθε ζήτημα με το οποίο ασχολείται ή διαχειρίζεται η τοπική αυτοδιοίκηση και οι λοιποί φορείς:

- Τον σχεδιασμό, την οργάνωση και την προώθηση ολοκληρωμένων παρεμβάσεων σε σύνθετα προγράμματα και δράσεις ή την συμμετοχή σε ανάλογα προγράμματα.
- Τον σχεδιασμό, την οργάνωση και την υλοποίηση προγραμμάτων συλλογικής υποστήριξης φορέων της τοπικής αυτοδιοίκησης ή συμμετοχή σε αυτά.
- Την εκπόνηση προγραμμάτων ή έργων της Ε.Ε. ή συμμετοχή σε αυτά.
- Την εκπόνηση μελετών, ερευνών ή προϊόντων για λογαριασμό συγκεκριμένων φορέων της τοπικής αυτοδιοίκησης.
- Τον σχεδιασμό, την οργάνωση, την υλοποίηση και αξιολόγηση προγραμμάτων κατάρτισης.
- Τον σχεδιασμό και υλοποίηση ενεργειών ενημέρωσης – πληροφόρησης, ευαισθητοποίησης.

Η επιμορφωτική δραστηριότητα της Ε.Ε.Τ.Α.Α. αποτελεί μια από τις βασικές δραστηριότητες που ανέπτυξε από τον πρώτο χρόνο λειτουργίας της.

Τα κύρια θεματικά πεδία στα οποία αναπτύσσει εκπαιδευτική δραστηριότητα η Ε.Ε.Τ.Α.Α. είναι : νέες τεχνολογίες, διοίκηση, προγραμματισμός, οικονομία, πληροφορική, ποιότητα ζωής, κοινωνική πολιτική, πολιτισμός. Η Ε.Ε.Τ.Α.Α. που πιστοποιήθηκε ως Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης, απευθύνει τις δραστηριότητες της για άτυπη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στους αιρετούς και τους εργαζομένους της τοπικής αυτοδιοίκησης στους ανέργους και στις ειδικές πληθυσμιακές ομάδες (μετανάστες, παλιννοστούντες, πρόσφυγες, τσιγγάνους κα).

Η Ε.Ε.Τ.Α.Α. έχει υλοποιήσει πάνω από 200 προγράμματα κατάρτισης. Με την ιδιότητα του ΚΕΚ ως φορέας εφαρμογής της εθνικής προληπτικής πολιτικής κατά της ανεργίας συνεργάζεται με δομές και φορείς που έχουν στόχο την προώθηση της απασχόλησης έτσι ώστε οι καταρτιζόμενοι να εξασφαλίσουν χρήσιμους βοηθούς για την ένταξη τους στην αγορά εργασίας. Τα προγράμματα κατάρτισης που υλοποιεί χρηματοδοτούνται από το Κ.Π.Σ. και από άλλους ευρωπαϊκούς και εθνικούς πόρους.

› Πανελλαδικό Δίκτυο ΟΤΑ για την υποστήριξη των Ελλήνων Τσιγγάνων 'Δίκτυο ROM'.

Το Δίκτυο ROM είναι σχήμα διαδημοτικής συνεργασίας σε πανελλαδική κλίμακα με σκοπό την ανάληψη πρωτοβουλιών υποστήριξης των Τσιγγάνων Ελλήνων πολιτών και την επεξεργασία, διαμόρφωση και εφαρμογή προτάσεων, πολιτικής για την κοινωνική τους ένταξη. Αποτελεί Κοινοπραξία ΟΤΑ μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, ιδρύθηκε το 1995 και σήμερα αποτελείται από 57 μέλη – Δήμους στα όρια των οποίων διαβιούν τσιγγάνοι και εδρεύει στην Αθήνα. Το Δίκτυο ROM το στηρίζουν το Γραφείο του Πρωθυπουργού, τα Υπουργεία Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, ΠΕ.ΧΩ.ΔΕ., Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Υγείας και Πρόνοιας και άλλοι φορείς του Δημοσίου και της τοπικής αυτοδιοίκησης, όπως η Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς και η Ε.Ε.Τ.Α.Α. Για το προσωπικό του Δικτύου, τα μέλη του σύμφωνα με το καταστατικό του μπορούν να διαθέσουν το ανάλογο ανά ειδικότητα επιστημονικό προσωπικό που χρειάζεται. Στόχοι του είναι :

- Η λειτουργία του ως φερέγγυου φορέα στην συμβολή για την αποτελεσματική προς όφελος των Τσιγγάνων πολιτών αξιοποίηση των ευρωπαϊκών, εθνικών και περιφερειακών πόρων.

- Η διατύπωση και εφαρμογή επεξεργασμένης, τεκμηριωμένης και ολοκληρωμένης εθνικής πολιτικής για την κοινωνικοοικονομική ένταξη των Τσιγγάνων στις τοπικές κοινωνίες.

· Η καθιέρωση ενός πεδίου διαρκούς διαλόγου ανάμεσα στην πολιτεία, την Τ.Α. και τους Τσιγγάνους πολίτες της χώρας και η ισότιμη συμμετοχή τους στις κοινωνικές διεργασίες.

Το Δίκτυο ROM έχει αξιοποιήσει τις δυνατότητες που παρέχουν τα ευρωπαϊκά προγράμματα. Μέσα από αυτά δημιουργήθηκαν τα Κέντρα Πληροφόρησης Τσιγγάνων, που σήμερα έχουν ενταχθεί στο Εθνικό Ολοκληρωμένο Πρόγραμμα, επιμορφώθηκαν Τσιγγάνοι και ιδιαίτερα επιμορφώθηκαν στελέχη Δήμων- μελών του Δικτύου.

Οι κατακτήσεις του Δικτύου ROM είναι σημαντικές. Συνέβαλε στην σύσταση Διυπουργικής Συντονιστικής Επιτροπής, ενός οργάνου που ανέλαβε την συνολική ευθύνη της εθνικής πολιτικής για την κοινωνική ένταξη των Ρόμα και κατέκτησε την συμμετοχή του στις συνεδριάσεις του με συμβουλευτικό και εισηγητικό χαρακτήρα. Επίσης συνέβαλε ουσιαστικά στην δημιουργία της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Σωματείων Ελλήνων Τσιγγάνων, ολοκληρώνοντας έτσι το τρίπτυχο Πολιτεία – Τοπική Αυτοδιοίκηση- εκπρόσωποι των Τσιγγάνων, σύμπραξη απαραίτητη για τον ολοκληρωμένο σχεδιασμό αντιμετώπισης του κοινωνικού αποκλεισμού. Έχει αναπτύξει αξιόλογες συνεργασίες με ερευνητικούς οργανισμούς και ιδρύματα για την διαμόρφωση ολοκληρωμένων προτάσεων πολιτικής για την κοινωνική ένταξη. Το Δίκτυο ROM έχει καθιερωθεί βασικός συνομιλητής και συνεργάτης της Πολιτείας διατηρώντας μαζί της σε σταθερή βάση εποικοδομητικό διάλογο για την χάραξη και υλοποίηση πολιτικών βελτίωσης των συνθηκών ζωής των Ελλήνων Τσιγγάνων. Τέλος συμμετέχει στην Επιτροπή Παρακολούθησης του Επιχειρησιακού Προγράμματος ‘ Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση’ και στην Επιτροπή Παρακολούθησης της Κ.Π. Equal.

> Κέντρο Ερευνών για θέματα ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.)

Το Κέντρο Ερευνών για θέματα ισότητας , Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου, ιδρύθηκε το 1994 και λειτουργεί κεντρικά στην Αθήνα και περιφερειακά στην Θεσσαλονίκη, Πάτρα, Ηράκλειο και Βόλο, υπό την εποπτεία και χρηματοδότηση της Γενικής Γραμματείας Ισότητας του Υπουργείου Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης. Διοικείται από επταμελές Διοικητικό Συμβούλιο τριετούς θητείας και διευθύνεται από τον Γενικό Διευθυντή.

Βασικός άξονας ανάπτυξης των δραστηριοτήτων του Κ.Ε.Θ.Ι. είναι η διεξαγωγή κοινωνικής έρευνας σε θέματα ισότητας των φύλων και η προώθηση των γυναικών σε όλους τους τομείς της πολιτικής, οικονομικής και κοινωνικής ζωής μέσα στο πλαίσιο της πολιτικής που καθορίζεται από την Γενική Γραμματεία Ισότητας. Οι στόχοι του είναι οι εξής :

- Η διεξαγωγή ερευνών και επιστημονικών μελετών για θέματα ισότητας των φύλων.
- Η τεκμηρίωση και παροχή πληροφόρησης για ζητήματα ισότητας των φύλων στην απασχόληση, την επιχειρηματικότητα και την κοινωνική ένταξη.
- Η υποστήριξη γυναικών για την προώθηση στην αγορά εργασίας.
- Η ευαισθητοποίηση, εκπαίδευση και επιμόρφωση ατόμων, φορέων, ομάδων και οργανισμών σε θέματα σχετικά με την ισότητα των φύλων.
- Ο σχεδιασμός, η υλοποίηση, η παρακολούθηση και η αξιολόγηση προγραμμάτων που προωθούν τους στόχους για την ισότητα των φύλων.
- Η ενημέρωση σε θέματα ισότητας των φύλων με την έκδοση και δημοσίευση μελετών, ερευνών και άλλου ενημερωτικού υλικού.
- Η λειτουργία πιλοτικών θεσμών που προωθούν την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών.

Στο Κ.Ε.Θ.Ι. λειτουργούν Κέντρα Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής που παρέχουν υπηρεσίες συμβουλευτικής απασχόλησης και επιχειρηματικότητας, ψυχολογικής και κοινωνικής υποστήριξης, νομικής συμβουλευτικής, και συμβουλευτικής ειδικών πληθυσμιακών ομάδων, καθώς και πληροφόρηση για προγράμματα κατάρτισης, απασχόλησης και επιχειρηματικότητας που υλοποιούνται από δημόσιους φορείς. Τα Κέντρα αυτά συμβάλλουν στην ένταξη και επανένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας και ενεργοποιούν τις άνεργες για διεκδίκηση των προσωπικών και επαγγελματικών τους στόχων.

Το Κ.Ε.Θ.Ι. έχει ολοκληρώσει πλήθος μελετών γύρω από τα θέματα ισότητας των φύλων και έχει υλοποιήσει πολλά ευρωπαϊκά και εθνικά προγράμματα για τα οικεία θέματα.

> Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών (Κ.Γ.Μ.Ε.)

Το Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών, είναι μη κυβερνητική οργάνωση, (Αστική μη κερδοσκοπική εταιρεία) και εδρεύει στην Αθήνα. Στοχεύει στην προώθηση της ισότητας ευκαιριών ανάμεσα στα δυο φύλα σε όλους τους τομείς της οικονομικής και κοινωνικής ζωής καθώς και στην καταπολέμηση των διακρίσεων, των κοινωνικών στερεοτύπων και κοινωνικού στιγματισμού που οδηγούν στον αποκλεισμό από την αγορά εργασίας και στην κοινωνική περιθωριοποίηση. Για την επίτευξη των στόχων αυτών πραγματοποιεί, από την ίδρυσή του ως σήμερα, πλήθος ενεργειών που περιλαμβάνουν μελέτες, παραγωγή ερευνητικού υλικού, επιμορφώσεις, σεμινάρια, ημερίδες όπως και παροχή υπηρεσιών κοινωνικής υποστήριξης και προώθησης της απασχόλησης σε ομάδες ανέργων γυναικών, μόνες γονείς, μετανάστριες, παλινοστούσες κ.ά.

Από το 1991 έχει υλοποιήσει ευρωπαϊκά προγράμματα για την υποστήριξη των γυναικών και την προώθηση αυτών στην αγορά εργασίας.

Ως φορέας Παροχής Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών (Φ.Π.Σ.Υ.Υ.) και στο πλαίσιο των προγραμμάτων που έχει υλοποιήσει στοχεύει στην στήριξη και ενδυνάμωση των γυναικών.

Ως απόρροια της υλοποίησης του Ε.Π. 'Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση' και στο πλαίσιο εταιρικού σχήματος με το Κέντρο Απασχόλησης και Επιχειρηματικότητας του Δήμου Αθηναίων, παρέχει Συνοδευτικές Υποστηρικτικές Υπηρεσίες με σκοπό την επιμόρφωση των ομάδων στόχου προκειμένου να αποκτήσουν κατάλληλα εφόδια για την εργασιακή και κοινωνική τους ενσωμάτωση.

Το Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών λειτουργεί όλα αυτά τα χρόνια ως ένας φορέας σημείο αναφοράς για την προώθηση των κοινωνικών δικαιωμάτων των γυναικών και την κατοχύρωση της ισότητας μεταξύ των δύο φύλων. Στο πλαίσιο αυτό έχει οργανώσει πλήθος ημερίδων και συνεδρίων, σε συνεργασία με τοπικούς, εθνικούς και ευρωπαϊκούς φορείς. Έτσι οι ενέργειες παροχής υπηρεσιών στήριξης και ενδυνάμωσης των ωφελούμενων γυναικών ενισχύονται και συμπληρώνονται από ένα σύνολο δράσεων, ενεργειών, πρωτοβουλιών με στόχο την ενημέρωση των ομάδων στόχου και την ευαισθητοποίηση του ευρύτερου συνόλου για τα ζητήματα των ανισοτήτων των κοινωνικά ευπαθών ομάδων.

Το Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών από την υλοποίηση των προγραμμάτων και δράσεων έχει αναπτύξει εταιρικές σχέσεις με πολλούς φορείς του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα.

> Ελληνικό Συμβούλιο για τους Πρόσφυγες (Ε.Σ.Π.)

Το Ελληνικό Συμβούλιο για τους Πρόσφυγες (ΕΣΠ) είναι μη κυβερνητική οργάνωση, σωματείο αναγνωρισμένο ως ειδικώς Φιλανθρωπικό και με ειδική συμβουλευτική ιδιότητα στο Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο του ΟΗΕ. Το ΕΣΠ, ενταγμένο στα Μητρώα του Υπουργείου Εξωτερικών και του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας, είναι επιχειρησιακός εταίρος της Υπατης Αρμοστείας του ΟΗΕ για τους πρόσφυγες (UNHCR) και μέλος του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου για πρόσφυγες και εξόριστους. Ιδρύθηκε το 1989 για να υποστηριχθούν άνθρωποι που ζητούν άσυλο στην Ελλάδα. Οι πόροι του ΕΣΠ προέρχονται από χρηματοδοτήσεις για την πραγματοποίηση προγραμμάτων, από επιχορηγήσεις και δωρεές. Το Σωματείο διοικείται από ενδεκαμελές αιρετό Διοικητικό Συμβούλιο.

Ο σκοπός του ΕΣΠ είναι να συμβάλλει στην παροχή προστασίας των αιτούντων άσυλο. Αυτό επιδιώκεται με την κατάρτιση και υλοποίηση προγραμμάτων για την παροχή

στους αιτούντες άσυλο και στους πρόσφυγες της κατάλληλης νομικής, οικονομικής και ψυχοκοινωνικής βοήθειας.

Το ΕΣΠ δραστηριοποιείται με τις ακόλουθες ενέργειες :

- Υποβάλλει τεκμηριωμένες προτάσεις κοινωνικού σχεδιασμού προς τις ελληνικές αρχές για την αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση του προσφυγικού ζητήματος.

- Οργανώνει συνέδρια και σεμινάρια σε συνεργασία με τις Δημόσιες αρχές, την Ακαδημαϊκή Κοινότητα και άλλες Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις για θέματα προσφύγων.

- Εκπονεί έρευνες και συμβάλλει με τις εκδόσεις του στην ελληνική βιβλιογραφία, για το δίκαιο των προσφύγων και τις πρακτικές ένταξης τους.

- Ενημερώνει κοινωνικούς και διοικητικούς φορείς σχετικά με την διαδικασία αιτήσεως ασύλου και πληροφορεί, σε συνεργασία με τα ΜΜΕ, την ελληνική κοινωνία για τα προβλήματα των αιτούντων άσυλο και των προσφύγων που βρίσκονται στην Ελλάδα.

- Παρέχει την τεχνογνωσία του για θέματα προσφύγων σε φορείς στην Ελλάδα και στο εξωτερικό.

Τα προγράμματα του ΕΣΠ υλοποιούν κοινωνικοί λειτουργοί, δικηγόροι και διοικητικά στελέχη. Το ΕΣΠ συντονίζει την δραστηριότητα του με διακρατικούς, κρατικούς, και ιδιωτικούς φορείς, ώστε να αξιοποιείται κάθε δυνατή πηγή βοήθειας από Ελλάδα και εξωτερικό.

› Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών(ΕΚΕΠΙΣ)

Το ΕΚΕΠΙΣ ιδρύθηκε το 1997, εδρεύει στην Αθήνα, είναι Ν.Π.Ι.Δ., έχει διοικητική και νομική αυτοτέλεια και εποπτεύεται από τον Υπουργό Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας. Την διοίκηση του ΕΚΕΠΙΣ ασκούν το Διοικητικό Συμβούλιο, ο Πρόεδρος του και ο Γενικός Διευθυντής.

Σκοπός του Κέντρου είναι η ανάπτυξη και εφαρμογή του Εθνικού Συστήματος Πιστοποίησης της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Συνοδευτικές Υποστηρικτικές Υπηρεσίες. Το σύστημα αυτό στοχεύει στην διασφάλιση της ποιότητας στην επαγγελματική κατάρτιση, στην σύνδεση της αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και στην αναγνώριση και κατοχύρωση των επαγγελματικών προσόντων που παρέχονται από την συνεχιζόμενη κατάρτιση.

Στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του, το ΕΚΕΠΙΣ έχει αναπτύξει το εξής έργο:

- Τον σχεδιασμό και εφαρμογή Συστήματος για την Πιστοποίηση των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ), των Κέντρων Συνοδευτικών Υποστηρικτικών

Υπηρεσιών (ΚΕ.Σ.Υ.Υ.) και των Εξειδικευμένων Κέντρων Κοινωνικής και Επαγγελματικής Ένταξης για άτομα με αναπηρίες και απεξαρτημένα ή υπό εξάρτηση άτομα.

- Την Παρακολούθηση και Αξιολόγηση των Πιστοποιημένων Κέντρων, με στόχο την μέτρηση της προόδου και των αποτελεσμάτων των προγραμμάτων κατάρτισης που υλοποιούνται από αυτά.

- Την τήρηση Μητρώου Εκπαιδευτών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ.Ε.Κ.) και στελεχών Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών (Σ.Υ.Υ.) και θέσπιση όρων και προϋποθέσεων για τα προσόντα που πρέπει να διαθέτουν.

- Την Πιστοποίηση εκπαιδευτών Σ.Ε.Κ. και στελεχών Σ.Υ.Υ.

- Την Πιστοποίηση Προγραμμάτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης.

Το ΕΚΕΠΙΣ απασχολεί 51 εργαζόμενους με υψηλή εξειδίκευση σε ένα μεγάλο φάσμα ειδικοτήτων. Επίσης διατηρεί Μητρώο Αξιολογητών με τους οποίους συνεργάζεται στην πιστοποίηση, παρακολούθηση και αξιολόγηση των Κ.Ε.Κ. και των εκπαιδευτών.

> Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)

Ο ΟΑΕΔ είναι το κύριο όργανο εφαρμογής της Κυβερνητικής Πολιτικής για την Απασχόληση, ώστε να εξασφαλιστούν οι αναγκαίες προϋποθέσεις ταχείας προσαρμογής της προσφοράς εργασίας προς τις απαιτήσεις της ζήτησης, σε αρμονία με το εκάστοτε Πρόγραμμα Οικονομικής Ανάπτυξης της χώρας και τις συναφείς κατευθύνσεις και οδηγίες του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Η λειτουργία του ΟΑΕΔ διέπεται από το καθεστώς του Ν.Π.Δ.Δ. και βρίσκεται υπό την εποπτεία του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας. Είναι διοικητικά αυτόνομος, και διοικείται από τον Διοικητή και το διοικητικό συμβούλιο. Η συγκρότηση του Δ.Σ. που στηρίζεται στην αρχή της τριμερούς εκπροσώπησης δημιουργεί ευνοϊκότερους όρους διαλόγου μεταξύ της Πολιτείας και των Κοινωνικών Εταίρων. Ειδικότερα ο Οργανισμός μεριμνά για:

- Τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό του εργατικού δυναμικού.
- Την Τεχνική Επαγγελματική κατάρτιση του εργατικού δυναμικού.
- Την διευκόλυνση της επαφής μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας.
- Διάφορες παροχές, όπως επίδομα ανεργίας και άλλες επιδοτήσεις.

Για την εκπλήρωση της αποστολής του ο Οργανισμός υλοποιεί ένα μεγάλο αριθμό δραστηριοτήτων όπως:

- Σύζευξη προσφοράς και ζήτηση εργασίας.
- Προγράμματα Απασχόλησης (Επιχορήγηση επιχειρήσεων για δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, επιχορήγηση νέων ελεύθερων επαγγελματιών κτ).

- Επιδόματα ασφάλισης (ανεργίας, οικογενειακά κα)
- Προγράμματα Απασχόλησης ειδικών κοινωνικών ομάδων.
- Προγράμματα εκπαίδευσης προσωπικού ιδιωτικών επιχειρήσεων, πληροφόρηση.

Ο ΟΑΕΔ διαθέτει : 120 τοπικές υπηρεσίες, 1 γραφείο εργασίας, 79 Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης (ΚΠΑ), Κέντρα Προώθησης Προγραμμάτων Απόκτησης Επαγγελματικής Εμπειρίας (STAGE), Πρότυπο Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Απασχόλησης Νέων Αθήνας, 52 Κέντρα Επαγγελματικής Τεχνικής Εκπαίδευσης Τ.Ε.Ε, Διεύθυνση Επαγγελματικής Κατάρτισης, 6 Γραφεία Εργασίας Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων και πρότυπη βιομηχανική μονάδα στην Θεσσαλονίκη για την κατάρτιση ατόμων με νοητική στέρηση.

Για την προώθηση των σκοπών του για παροχή υπηρεσιών υποστήριξης του ανθρώπινου δυναμικού και την ένταξη του στην αγορά εργασίας, ο ΟΑΕΔ έχει ιδρύσει τις εξής θυγατρικές εταιρείες :

- Εταιρεία ‘Επαγγελματική Κατάρτιση Α.Ε.’ με σκοπό την εφαρμογή της Επαγγελματικής Κατάρτισης, της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και της δια βίου μάθησης.

- Εταιρεία ‘Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική – Πληροφορική Α.Ε.’ με σκοπό την ανάπτυξη μελετητικού και ερευνητικού έργου.

› Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ο.Ε.Ε.Κ.)

Ο Ο.Ε.Ε.Κ., ιδρύθηκε στο πλαίσιο του Εθνικού Συστήματος Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ε.Σ.Ε.Ε.Κ.) το 1992. Έχει διοικητική και οικονομική αυτοτέλεια, εποπτεύεται από το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων (ΥΠ.Ε.Π.Θ.) και σκοποί του είναι:

- Η υλοποίηση των στόχων του Ε.Σ.Ε.Ε.Κ.
- Η οργάνωση και λειτουργία των Δημοσίων Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.), αρμοδιότητας ΥΠ.Ε.Π.Θ.
- Η εποπτεία και ο έλεγχος των Ιδιωτικών Ι.Ε.Κ.
- Η διαμόρφωση του κανονιστικού πλαισίου λειτουργίας Ι.Ε.Κ. των άλλων δημοσίων φορέων, ως προς τα θέματα της παρεχόμενης κατάρτισης.

Έργο του Ο.Ε.Ε.Κ. μεταξύ των άλλων είναι:

- Η υποβολή προτάσεων στον Υπουργό Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων για τη χάραξη κατευθύνσεων, το σχεδιασμό και τον προγραμματισμό της πολιτικής για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

- Η μελέτη και εκτίμηση των αναγκών σε ειδικευμένο προσωπικό, κατά κλάδους της οικονομίας, σε συνεργασία με άλλους συναρμόδιους φορείς

- Η παροχή κάθε είδους επαγγελματικής κατάρτισης, αρχικής ή συμπληρωματικής.

- Η αναγνώριση και κατοχύρωση επαγγελμάτων, ανάλογων προς την εκπαίδευση και κατάρτιση, που παρέχουν αντίστοιχα τα Τ.Ε.Ε. και τα Ι.Ε.Κ., σύμφωνα με τα δεδομένα και τις ανάγκες της ελληνικής αγοράς, αλλά και όσα ισχύουν στην Ε.Ε.

- Ο καθορισμός των επαγγελματικών δικαιωμάτων όλων των επιπέδων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης του Ν. 2009/92, σε συνεργασία με τα, κατά περίπτωση, αρμόδια υπουργεία και τους κοινωνικούς εταίρους.

- Η αναγνώριση των τίτλων, που απονέμονται από άλλους ελληνικούς φορείς επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, η ισοτιμία αντίστοιχων τίτλων της αλλοδαπής και η παροχή των αναγκαίων πληροφοριών, σχετικά με την αναγνώριση των δικαιωμάτων και πιστοποιητικών, καθώς και με τους άλλους όρους πρόσβασης στα νομοθετικά κατοχυρωμένα επαγγέλματα.

- Η διεξαγωγή ερευνών, η πραγματοποίηση μελετών, η τήρηση στατιστικών στοιχείων και η τεκμηρίωση σε σχέση με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

Ο Ο.Ε.Ε.Κ. σήμερα έχει διττό ρόλο, επιτελικό και ρόλο εφαρμογής προγραμμάτων κατάρτισης. Ο επιτελικός του ρόλος συνδέεται με τις δημοσίου χαρακτήρα αρμοδιότητες του και συνίσταται στην συμβολή του στον σχεδιασμό και εποπτεία της εφαρμογής της εθνικής δημόσιας πολιτικής για την επαγγελματική κατάρτιση. Επίσης σχεδιάζει και εφαρμόζει προγράμματα κατάρτισης για αποφοίτους υποχρεωτικής και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, επαγγελματίες και ειδικές πληθυσμιακές ομάδες. Από την ίδρυση του μέχρι σήμερα ο Ο.Ε.Ε.Κ.

1. Σχεδίασε και ανέπτυξε προγράμματα κατάρτισης τα οποία παρακολούθησαν μέχρι σήμερα περίπου 100.000 νέοι.

2. Πιστοποίησε τις γνώσεις και δεξιότητες 50.000 καταρτισθέντων στα δημόσια και ιδιωτικά Ι.Ε.Κ. μέσω της λειτουργίας εθνικού συστήματος πιστοποίησης.

3. Προώθησε τη νομοθετική κατοχύρωση των επαγγελματικών δικαιωμάτων 21 ειδικοτήτων αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης.

4. Ισοτίμησε τίτλους σπουδών στο επίπεδο της δευτεροβάθμιας τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης.

5. Λειτουργήσε πιλοτικά επί σειρά ετών Κέντρο Σταδιοδρομίας και Πληροφόρησης στην Λαμία.

6. Συμμετείχε με εκπροσώπους του σε όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Συμβουλευτική Επιτροπή για την Επαγγελματική Κατάρτιση, Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση, Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Κατάρτισης)

7. Υλοποίησε Ευρωπαϊκά Προγράμματα.

8. Συμμετείχε σε Ευρωπαϊκά Δίκτυα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.

Για την υλοποίηση του έργου του και των δράσεων ο Ο.Ε.Ε.Κ. αξιοποιεί το στελεχιακό δυναμικό της Κεντρικής Υπηρεσίας και των 115 δημόσιων Ι.Ε.Κ. (1100 άτομα) και τους εκπαιδευτές των Ι.Ε.Κ. (9000 άτομα) και την υλικοτεχνική υποδομή του.

5.2 Η σύναψη της εταιρικής σχέσης

Οι 13 φορείς που απαρτίζουν την Αναπτυξιακή Σύμπραξη E-quality προέβησαν την 21/5/2002 στην σύνταξη και υπογραφή εταιρικού Αστικής Εταιρείας μη Κερδοσκοπικού Χαρακτήρα.⁵¹ Σε αυτό ορίζεται πως η Α.Σ. E-quality εδρεύει στην Αθήνα, αποτελεί Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, έχει τριετή διάρκεια με έναρξη την ημερομηνία υπογραφής του καταστατικού και σκοπεύει στην αποκλειστική εκτέλεση του Έργου που έχουν αναλάβει οι συμβαλλόμενοι εταίροι-φορείς στο πλαίσιο της Κ.Π. Equal.

Στο καταστατικό της Α.Σ. προβλέπεται η από κοινού ευθύνη των εταίρων-φορέων για την υλοποίηση των δράσεων στο πλαίσιο του Έργου. Επίσης με το καταστατικό συμφωνούν ότι θα συνδράμουν μέσω των εκπροσώπων τους για την προώθηση και επίτευξη του κοινού μη κερδοσκοπικού σκοπού και ότι θα θέσουν στην διάθεση της Α.Σ. την επιστημονική επάρκεια, την εμπέλεια και την εμπειρία τους στο αντικείμενο του Έργου.

Επιπλέον καθορίζεται πως περιουσία της Α.Σ. αποτελεί αποκλειστικά το ποσό της επιχορήγησης της Κ.Π. Equal. Οι προσφερόμενες για τις ανάγκες του Έργου, υλικοτεχνική υποδομή και υπηρεσίες από τους εταίρους φορείς δεν εμπίπτουν στα περιουσιακά στοιχεία της Αναπτυξιακής Σύμπραξης.

Με το καταστατικό ορίζονται σαφώς τα όργανα διοίκησης της Α.Σ. καθώς και οι αρμοδιότητές τους.

⁵¹ Εταιρικό Αστικής Εταιρείας Μη Κερδοσκοπικού Χαρακτήρα, (ΑΚ 784) με την επωνυμία «I-KOYAAITY» («E-quality»)

5.3 Η Οργανωτική Δομή της Α.Σ

Τα όργανα διοίκησης της Α.Σ. E-quality είναι το Διοικητικό Συμβούλιο που απαρτίζεται από τον Πρόεδρο και τα μέλη του, ο Συντονιστής εταίρος και η Επιστημονική Επιτροπή των πιο πάνω οργάνων.⁵²

Γενικά, οι βασικές αρμοδιότητες των διοικητικών οργάνων της Α.Σ. προσδιορίζονται από την διασφάλιση των στρατηγικών προτεραιοτήτων του Έργου, την έγκριση και υιοθέτηση τυχόν τροποποιήσεων του περιεχομένου του Έργου και της παρακολούθησης της ορθής εκτέλεσης των πράξεων του Έργου.

5.3.1. Το Διοικητικό Συμβούλιο

Το Δ.Σ. της Α.Σ. E-quality συγκροτήθηκε επίσημα μετά την κατάθεση στο Πρωτοδικείο Αθηνών του καταστατικού της. Αυτό αποτελεί το ανώτατο όργανο το οποίο χαράζει στρατηγική, εποπτεύει το έργο και έχει την ευθύνη λήψης αποφάσεων. Μέλη του Δ.Σ. αποτελούν οι εκπρόσωποι όλων των εταιρών φορέων. Πρόεδρος του Δ.Σ. εκλέχθηκε η εκπρόσωπος του Συντονιστή φορέα ΚΕΚ-ΙΝΕ/ΓΣΕΕ κυρία Βιβή Σιδηρά. Οι βασικές αρμοδιότητες του Δ.Σ. είναι:

- Το ΔΣ έχει τη δυνατότητα να ορίζει επιτροπές για την εύρυθμη λειτουργία του και την αποτελεσματική υλοποίηση του έργου με προϋπόθεση να προσδιορίζεται και να επικυρώνεται σε συνεδρίασή του ο ρόλος και οι αρμοδιότητες της εκάστοτε επιτροπής.

- Το ΔΣ μετά την έγκριση του Έργου 'Σύστημα Ποιότητας των Υπηρεσιών Συμβουλευτικής Στήριξης και Απασχόλησης' μπορεί να τροποποιεί μέρη του ή και να προσθέτει, μέσω ομόφωνης απόφασης της απόλυτης πλειοψηφίας των μελών του στο πλαίσιο συνεδρίασης με προϋπόθεση να ενημερώνεται η Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης Κ.Π. EQUAL (ΕΥΔ) Τροποποιήσεις ή και προσθήκες μπορεί να προκύψουν σε περιπτώσεις που υπάρχουν διαφωνίες, νέες ανάγκες, συγχύσεις, νέες κατευθύνσεις από την ΕΥΔ EQUAL και εισροές από τους λοιπούς συντελεστές του έργου που αποσκοπούν στην ενίσχυση της αποτελεσματικότητας.

⁵² Οργανωτική Δομή Α.Σ, Τμήμα Ενδιάμεσης Εξωτερικής Αξιολόγησης του Έργου 'Ανάπτυξη Συστήματος Ποιότητας των Υπηρεσιών Συμβουλευτικής Στήριξης και Απασχόλησης' Παραδοτέο 31.1.05

· Το ΔΣ αποφασίζει για τυχόν απαιτούμενες ενέργειες προσαρμογής ή τροποποίησης του περιεχομένου του έργου (π.χ. μέσω τροποποίησης τεχνικών δελτίων έργου και υποέργων) έπειτα από εισήγηση του Συντονιστή Εταίρου ή και των εταίρων φορέων - μελών του ΔΣ (με προϋπόθεση τη συνεργασία της Υπεύθυνης Έργου, και της Επιστημονικής Επιτροπής). Επίσης, επικυρώνει ζητήματα που αφορούν τροποποιήσεις της διακρατικής σύμβασης του έργου και ζητήματα που αφορούν την εξωτερική αξιολόγηση (με εισήγηση του Συντονιστή Εταίρου, της Υπεύθυνης Διακρατικότητας ή και της Υπεύθυνης Έργου).

· Το ΔΣ ενημερώνεται μέσω τεκμηριωμένης εισήγησης από εκπρόσωπο της Επιτροπής Παρακολούθησης της ορθής εκτέλεσης των πράξεων του έργου ανά τρίμηνο, ως προς τα αποτελέσματα των εργασιών της.

· Το ΔΣ σύμφωνα με απόφασή του στη συνεδρίαση στις 4/03/03 έχει την ευθύνη παραλαβής των αποτελεσμάτων / προϊόντων του έργου και πιστοποίησης του φυσικού και οικονομικού αντικειμένου.

· Η διαδικασία πιστοποίησης φυσικού και οικονομικού αντικειμένου απαιτεί τη σύνταξη σχετικών βεβαιώσεων. Για το σκοπό αυτό τα μέλη του ΔΣ στο πλαίσιο συνεδρίασής τους παραλαμβάνουν τα επιμέρους αποτελέσματα/ προϊόντα των υποέργων και υπογράφουν τις Βεβαιώσεις Ορθής Εκτέλεσης των πράξεων του έργου και πιστοποίησης φυσικού και οικονομικού αντικειμένου. Η σχετική διαδικασία λήψης απόφασης του ΔΣ - πριν την έκδοση βεβαίωσης - προϋποθέτει την ενημέρωση και κατάθεση πρότασης από την Επιτροπή Παρακολούθησης της ορθής εκτέλεσης του έργου και τεκμηριωμένες εισηγήσεις από την Υ.Ε. και τη Διαχειρίστρια του έργου.

Οι αποφάσεις του Δ.Σ. λαμβάνονται με απόλυτη πλειοψηφία του συνόλου των μελών του.

Στην Πρόεδρο του Δ.Σ. ανήκει η ευθύνη της εύρυθμης λειτουργίας του, καθώς συγκαλεί τις συνεδριάσεις ενημερώνοντας του υπολοίπους εταίρους φορείς μέλη του. Τα μέλη του έχουν την υποχρέωση να συμμετέχουν ανελλιπώς στις συνεδριάσεις του Δ.Σ.

5.3.2 Η Επιστημονική Επιτροπή

Η Επιστημονική Επιτροπή αποτελείται από εκπροσώπους όλων των φορέων-εταίρων που απαρτίζουν την Σύμπραξη και είναι τεχνικά υπεύθυνοι για την υλοποίηση του Υποέργου του κάθε εταίρου. Ο ρόλος και οι βασικές αρμοδιότητες της Επιστημονικής Επιτροπής είναι:

- Σύνταξη προτάσεων για το ΔΣ που αφορούν το περιεχόμενο του έργου, τις δυνατότητες επίτευξης των επιμέρους στόχων, τις διαδικασίες υλοποίησης, τα πεδία εμπλοκής των εταίρων φορέων στην πράξη, την εφαρμογή συγκεκριμένων μεθοδολογιών, τη συνέργια των επιμέρους εργασιών, τους τρόπους αξιοποίησης των επιμέρους αποτελεσμάτων, κ.ά.(Ενέργεια I & II).

- Εισήγηση στο ΔΣ ή και στον Συντονιστή Εταίρο - μέσω της Υπεύθυνης Έργου - βελτιωτικών κινήσεων και διορθωτικών παρεμβάσεων σε περιπτώσεις που διαπιστώνονται ανάγκες τροποποίησης του Προγράμματος Δράσης ή και των Τεχνικών Δελτίων Έργου και Υποέργων (με έγκριση της ΕΥΔ/EQUAL). Η Επιστημονική Επιτροπή μπορεί να αξιολογεί τη βαρύτητα των ζητημάτων που δημιουργούνται και να συμμετέχει σε συνεδριάσεις του ΔΣ με την παρουσία και την επιστημονική συνδρομή μέλους της.

- Συμβολή σε εργασίες του ΔΣ που αφορούν την πιστοποίηση του φυσικού αντικείμενου στις περιπτώσεις που διαπιστώνεται πρόβλημα από την Επιτροπή Παρακολούθησης της ορθής εκτέλεσης των πράξεων του έργου, το οποίο αφορά την επιστημονική επάρκεια εργασιών και αποτελεσμάτων/ προϊόντων.

- Ανταλλαγή εμπειριών, διάχυση τεχνογνωσίας και ενίσχυση των μηχανισμών πληροφόρησης μεταξύ των εταίρων φορέων.

- Ενδυνάμωση όλων των συντελεστών του έργου με σκοπό την από κοινού δραστηριοποίηση σ' ενιαίο πλαίσιο στόχων.

- Προώθηση της ανάπτυξης καινοτομικών προσεγγίσεων και αξιοποίηση των αποτελεσμάτων τους σε πεδία του έργου αλλά και στην ευρύτερη λειτουργία των εταίρων φορέων της ΑΣ.

- Παρακολούθηση των διακρατικών δράσεων και συνεχής ανατροφοδότηση και ενσωμάτωση των επιμέρους αποτελεσμάτων / προϊόντων τους στις δράσεις του Έργου.

- Πραγματοποίηση βελτιωτικών κινήσεων και διορθωτικών παρεμβάσεων με τη συνεργασία της Υπεύθυνης Έργου και ευέλικτος επιμέρους ανασχεδιασμός σε συνεργασία με την Ομάδα Εργασίας και την Ειδική Θεματική Ομάδα για την εσωτερική αξιολόγηση.

- Ενίσχυση των διαδικασιών αποτελεσματικής συνεργασίας μεταξύ των εταίρων φορέων, προώθηση και διεύρυνση της Δικτύωσης της Α.Σ. με φορείς, δομές, επαγγελματικές και εργοδοτικές οργανώσεις, συλλογικές οργανώσεις της ομάδας στόχου κ.ά. με την ενεργό συμμετοχή των ιδίων των επωφελούμενων.

- Επιστημονική στήριξη της Α.Σ. E-QUALITY καθ' όλη τη διάρκεια υλοποίησης και συμβολή στη διαμόρφωση, τεκμηρίωση και κατάθεση προτάσεων στο ΔΣ της Α.Σ. E-QUALITY που αποσκοπούν στην αξιοποίηση των αποτελεσμάτων/ προϊόντων και στην

ευρύτερη εφαρμογή τους σε πολιτικές φορέων, αλλά και εθνικές πολιτικές απασχόλησης και προώθησης της ισότιμης πρόσβασης ευπαθών κοινωνικά ομάδων στην αγορά εργασίας (συνεργασία με συντελεστές για mainstreaming).

- Προώθηση, ανάπτυξη και ανατροφοδότηση ολοκληρωμένων δράσεων σε ενιαίο πλαίσιο στόχων, αρχών και προδιαγραφών, που αποσκοπούν στην άμβλυνση διακρίσεων, στην προώθηση της ισότητας μεταξύ των δύο φύλων και στη διάδοση/ δημοσιοποίηση του έργου (σε συνεργασία με την Υπεύθυνη Έργου και την Υπεύθυνη Δημοσιότητας).

5.3.3 Ο Συντονιστής Εταίρος

Ο Συντονιστής Εταίρος της Αναπτυξιακής Σύμπραξης E-quality προήλθε από την υποβολή της αρχικής πρότασης Equal και σύμφωνα με το Ιδιωτικό Συμφωνητικό της 27^{ης} Αυγούστου 2001 που έχουν συνάψει οι εταίροι-φορείς κατά το προπαρασκευαστικό στάδιο της Κ.Π. καθώς και από ομόφωνη απόφαση του Δ.Σ. της Α.Σ. σε τακτή συνεδρίαση του, είναι το ΚΕΚ-ΙΝΕ/ΓΣΕΕ και εκπροσωπείται από την κα Βιβή Σιδηρά.

Στις αρμοδιότητες του Συντονιστή Εταίρου είναι :

- Ο συντονισμός των ενεργειών για την πραγματοποίηση των συνεδριάσεων των οργάνων της Α.Σ.

- Η ενημέρωση των εταίρων για τα αναγκαία έγγραφα και τις σχετικές οδηγίες της ειδικής υπηρεσίας Διαχείρισης Ε.Π. της Κ.Π. “EQUAL” και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την παρακολούθηση της υλοποίησης των δράσεων του φυσικού αλλά και χρηματοοικονομικού αντικειμένου, καθώς και των διακρατικών συνεργασιών.

- Η συλλογή των συμπληρωμένων σχετικών τυποποιημένων και αναγκαίων στοιχείων από τους εταίρους και τα υποβάλλει αρμόδια, αφού ελέγξει την ορθότητα και την πληρότητα τους στην ειδική υπηρεσία Διαχείρισης των Κ. Π. “EQUAL” και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

- Η συμμετοχή σε ημερίδες / συναντήσεις εργασίας που οργανώνει η Ειδική Υπηρεσία και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή για θέματα ενημέρωσης των Συντονιστών σε συγκεκριμένα θέματα υλοποίησης / διαχείρισης.

- Η τήρηση όλων των διοικητικών και χρηματοοικονομικών στοιχείων του έργου της Α.Σ. καθώς και των στοιχείων παρακολούθησης του φυσικού και οικονομικού αντικειμένου του, για την ζετία μετά την πληρωμή του τελικού υπολοίπου της χρηματοδότησης του έργου.

5.3.4 Συγκρότηση Επιτροπών και λοιπών υποστηρικτικών οργάνων του Έργου.

Για την στήριξη των οργάνων διοίκησης συστάθηκαν επιμέρους σχήματα και συντελεστές με στόχο την διευκόλυνση της υλοποίησης των υποέργων και του έργου συνολικά. Το καθένα από τα παρακάτω σχήματα έχουν διακριτούς ρόλους και συναφείς με τους ρόλους τους αρμοδιότητες. Τέτοια σχήματα είναι:

› Η Διαχειρίστρια

Η Διαχειρίστρια του Έργου υποστηρίζεται από στελέχη των Οικονομικών Υπηρεσιών του Συντονιστή Φορέα. Το φυσικό πρόσωπο που προτάθηκε από το ΚΕΚ-ΙΝΕ/ΓΣΕΕ και ορίστηκε από το Δ.Σ. της Α.Σ. με ομόφωνη απόφαση των μελών του είναι η Πένυ Γεωργιάδου. Η Διαχειρίστρια έχει την ευθύνη διαχείρισης και οικονομικής παρακολούθησης του έργου και εκπροσωπεί την Α.Σ. ενώπιον κάθε τρίτου και κάθε διοικητικής, δικαστικής ή τραπεζικής αρχής. Οι αρμοδιότητες της απορρέουν από το ισχύον θεσμικό πλαίσιο (Σύστημα Διαχείρισης Κ.Π. Equal) και το καταστατικό της Α.Σ. E-quality και αφορούν την παρακολούθηση του οικονομικού αντικειμένου του έργου ως προς τα έσοδα, τις δαπάνες (ύψος, επιλεξιμότητα, νομιμότητα) τις πληρωμές και ως προς την τήρηση και συμπλήρωση των απαραίτητων δελτίων που προβλέπονται από την Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης της Equal (Μηνιαία Δελτία Δαπανών, Τριμηνιαία Δελτία Παρακολούθησης του Έργου).

› Η Υπεύθυνη Έργου

Αποτελεί συντελεστή του Συντονιστή Φορέα από τον οποίο ορίζεται και σε συνεργασία με τους λοιπούς συντελεστές του έργου εξειδικεύει τον σχεδιασμό του, στο πλαίσιο των στόχων του και έχει την ευθύνη επιστημονικής στήριξης και παρακολούθησης του έργου συνολικά.

› Η Υπεύθυνη Δημοσιότητας

Ορίζεται από τον Συντονιστή Φορέα και συνεργάζεται με όλους τους συντελεστές του έργου και κυρίως με τα αρμόδια στελέχη των υπολοίπων εταιρών με στόχο: α) την προβολή και διάχυση των αποτελεσμάτων των δράσεων σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, β) την ευαισθητοποίηση των συντελεστών των τοπικών κοινωνιών, γ) την διεύρυνση της δικτύωσης με άλλους συντελεστές των τοπικών αγορών εργασίας και δ) την προετοιμασία και ενίσχυση των δράσεων mainstreaming.

› Η Υπεύθυνη Διακρατικότητα

Ορίζεται επίσης από τον Συντονιστή Εταίρο και συνεργάζεται με όλους τους συντελεστές του έργου σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο με βασικό στόχο : α) την συνεχή αλληλοενημέρωση και επικοινωνία, β) την συστηματική παρακολούθηση και ανατροφοδότηση των διακρατικών δράσεων, γ) την προώθηση των διεργασιών ανάπτυξης των προϊόντων του Έργου σε διακρατικό επίπεδο, δ) την ευρύτερη εφαρμογή και αξιοποίηση των προαναφερομένων διασφαλίζοντας την τήρηση των προδιαγραφών τους σε επίπεδο πληρότητας και ποιότητας στο πλαίσιο των στόχων του Έργου.

› Οι Ειδικές Θεματικές Ομάδες

Οι Ειδικές Θεματικές Ομάδες αναπτύσσουν εξειδικευμένες εργασίες και δραστηριότητες, παρακολουθούν την υλοποίηση του Έργου, ανασχεδιάζουν επιμέρους στοιχεία αυτού και προτείνουν παρεμβάσεις στην Επιστημονική Επιτροπή και στην Υπεύθυνη Έργου, που ενισχύουν την προσπάθεια επίτευξης των στόχων του Έργου. Είναι ολιγομελείς και αποτελούνται από εξειδικευμένα στελέχη των εταιρών – φορέων της Α.Σ. (ειδικοί εμπειρογνώμονες, ερευνητές, στελέχη, σύμβουλοι απασχόλησης κα). Η επιλογή των συμμετεχόντων γίνεται από τους αρμόδιους εταίρους φορείς. Κάθε Ειδική Θεματική Ομάδα, μετά την συγκρότηση της ορίζει ένα από τα μέλη της ως συντονιστή. Στο πλαίσιο του Σχεδίου της Σύμπραξης η σύσταση των Ειδικών Θεματικών Ομάδων (Ε.Θ.Ο.) έχει ως εξής : 5 Ε.Θ.Ο. για την υλοποίηση του Υποέργου 2 και 3 Ε.Θ.Ο. για το Υποέργο 3 με συντονιστή το ΚΕΚ-ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 1 Ε.Θ.Ο. για το Υποέργο 4 με συντονιστή το ΕΚΕΠΙΣ, 1 Ε.Θ.Ο. για τα Υποέργα 5 και 7 με συντονιστή το ΚΕΘΙ, 1 Ε.Θ.Ο. για το Υποέργο 8 με συντονιστή το ΕΚΕΠΙΣ, 1 Ε.Θ.Ο. για τα Υποέργα 10, 11, 12 και 13 με συντονιστή το ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ.

› Η Ομάδα Έρευνας

Η Ομάδα Έρευνας (ΟΕ) αποτελείται από ερευνητές των εταιρών φορέων της ΑΣ και συγκεκριμένα του ΚΕΚ-ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, της ΕΕΤΑΑ και του ΟΑΕΔ.

Δραστηριοποιείται καθ' όλη τη διάρκεια υλοποίησης του έργου.

Βασικό έργο της Ο.Ε. είναι η δημιουργία, ανάπτυξη, ανατροφοδότηση από την πιλοτική εφαρμογή και τελική διαμόρφωση του Συστήματος Ποιότητας σε συνεργασία με τις άλλες ομάδες που λειτουργούν στο πλαίσιο του έργου, καθώς και με εξειδικευμένα στελέχη των εταιρών φορέων (ΕΘΟ, Επιστημονικής Επιτροπής, ερευνητές που εμπλέκονται στα case studies, ομάδα συμβούλων που θα συμμετέχει στην κατάρτιση κ.ά.). Παράλληλα, η Ο.Ε. θέτει προδιαγραφές και παρακολουθεί την επιστημονική επάρκεια συνοδευτικών

υποστηρικτικών εργασιών - συμπληρωματικές με το έργο της - στο πλαίσιο υλοποίησης άλλων υποέργων (π.χ. Υποέργο 3, 4, 9, 6 & 8). Επίσης, προωθεί διαδικασίες συλλογής, επεξεργασίας, ανάλυσης, σύνθεσης και ερμηνείας δεδομένων που οδηγούν στη διεξαγωγή συμπερασμάτων και στη διαμόρφωση προτάσεων που δεν περιλαμβάνονται μόνο σε ό,τι αφορά το Σύστημα Ποιότητας, αλλά μπορεί να αξιοποιηθούν σε πολιτικές φορέων και εθνικές πολιτικές απασχόλησης και κοινωνικής ένταξης.

Η Ο.Ε. συνεργάζεται άμεσα ή και έμμεσα μέσω της Υπεύθυνης Έργου με τις ΕΘΟ οι οποίες έχουν τη δυνατότητα εξειδίκευσης μέρους του σχεδιασμού των υποέργων στο πλαίσιο των οποίων συγκροτούνται.

5.4 Σύναψη Διακρατικής Συνεργασίας

Η Αναπτυξιακή Σύμπραξη E-quality προέβει στην υπογραφή Συμφώνου Διακρατικότητας. Ως διακρατικοί εταίροι επιλέχθηκαν 2 Αναπτυξιακές Συμπράξεις από την Αυστρία και την Γερμανία. Συγκεκριμένα από την Αυστρία το Έργο 'Reintegration of Fringe Groups by Working out Models and Concerted Actions' και από την Γερμανία το Έργο 'Smart Money for Integration by Learning and Empowerment'. Τα Έργα αυτά παρουσιάζουν κοινά και συμπληρωματικά σημεία με το Έργο της Α.Σ. E-quality ως προς τους στόχους, το περιεχόμενο και την σύνθεση των Αναπτυξιακών τους Συμπράξεων.

Οι συντονιστές φορείς των Α.Σ. είναι ο Αυστριακός Οργανισμός STYRIA (Συνομοσπονδία Επιχειρήσεων Κοινωνικής Οικονομίας) και ο Γερμανικός Οργανισμός STIFT Management. Ο τελευταίος είχε αναλάβει τον συντονισμό της διακρατικής συνεργασίας.

> Η STIFT management GmbH

Η STIFT management GmbH εισάγει με πρωτοποριακό τρόπο την παροχή υπηρεσιών στο πλαίσιο των τεχνολογικών απαιτήσεων και της μεταφοράς των τεχνολογιών στη Ομοσπονδία του Τούριγκεν. Ο Φορέας αυτός έχει ως σκοπό την υποστήριξη οικονομικών επιτευγμάτων και την μετάδοση της τεχνολογίας στην τοπική οικονομία. Στο πλαίσιο της Equal δραστηριοποιείται για την βελτίωση της επαγγελματικής απασχόλησης των καταρτιζομένων και των υψηλά εξειδικευμένων εργατών σε επιστημονικό και τεχνικό επίπεδο.

› Συνομοσπονδία των Κοινωνικοοικονομικών Επιχειρήσεων – STYRIA

Η Συνομοσπονδία των Κοινωνικοοικονομικών Επιχειρήσεων, απαρτίζεται από κοινωνικές επιχειρήσεις και παρέχει κοινωνικές υπηρεσίες, που μάχονται ενάντια στις διακρίσεις των μακροχρόνια ανέργων και των ευπαθών κοινωνικά ομάδων καταρτίζοντας και απασχολώντας ανθρώπους. Υποστηρίζουν την κοινωνική και επαγγελματική ένταξη μέσω της συμβουλευτικής και την πρακτική. Οι επιχειρήσεις της Συνομοσπονδίας δρουν κατά βάση ως όργανα αγοράς εργασίας που δέχονται επιδοτήσεις για πάγια έξοδα όσον αφορά στην μακροχρόνια ανεργία και στην μακροχρόνια ένταξη στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία.

Στην STYRIA ανήκουν 10 οικονομικές επιχειρήσεις που ασχολούνται με διαφορετικά πεδία δράσης (διανομή, ανακύκλωση, γεωργία, οικιακές υπηρεσίες κλπ). Στις υποχρεώσεις της Συνομοσπονδίας είναι μεταξύ άλλων η προάσπιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και η οργάνωση πρακτικής άσκησης και η επιμόρφωση των εργαζομένων των επιχειρήσεων που ανήκουν στην Συνομοσπονδία.

Στο πλαίσιο της Κ.Π. Equal υλοποιεί το προαναφερθέν έργο ‘Επανεένταξη των κοινωνικά ευπαθών ομάδων μέσω του οικοδομικού μοντέλου και των προσχεδιασμένων ενεργειών’.

5.5 Το Έργο της Α.Σ. E-quality

Η Α.Σ. E-quality χρηματοδοτήθηκε στο πλαίσιο της Κ.Π. Equal για την υλοποίηση του Έργου ‘Σύστημα Ποιότητας των Υπηρεσιών Συμβουλευτικής Στήριξης και Απασχόλησης’. Αποτελεί γεωγραφική Αναπτυξιακή Σύμπραξη και στην ομάδα στόχο της ανήκουν όλες οι κοινωνικές ομάδες που υπόκεινται σε διακρίσεις και αντιμετωπίζουν αυξημένα εμπόδια πρόσβασης στην αγορά εργασίας.

Το συνολικό ύψος της χρηματοδότησης για το συγκεκριμένο έργο ανέρχεται σε 2.054.247,81 €. Ο προϋπολογισμός ανά ενέργεια έχει ως εξής : Ενέργεια I: 43.987 €, Ενέργεια II :1.798.831,81 € και Ενέργεια III : 211.429 €.

5.5.1 Ο σχεδιασμός του Έργου

Η βασική υπόθεση εργασίας για τον σχεδιασμό του Συστήματος Ποιότητας (Σ.Π.), που ταυτόχρονα αποτελεί και το κίνητρο για την συγκρότηση της Α.Σ. E-quality, είναι ότι ενώ υπάρχει η πλούσια εμπειρία των φορέων παροχής συμβουλευτικής στήριξης και προώθησης της απασχόλησης, υπάρχει έλλειψη συγκροτημένων, συμπληρωματικών,

αξιόπιστων, ποιοτικά σταθμισμένων και εν μέρει τυποποιημένων διαδικασιών και κριτηρίων, βάσει των οποίων θα στελεχώνονται, θα λειτουργούν, θα δικτυώνονται και θα παρέχουν αποτελεσματικά τις υπηρεσίες τους, οι δομές συμβουλευτικής στήριξης και απασχόλησης, ιδιαίτερα προς τις ευπαθείς κοινωνικά ομάδες.⁵³

Ο σκοπός του Έργου και ταυτόχρονα σκοπός της Α.Σ. E-quality είναι η διαμόρφωση ενός πλαισίου ποιοτικών χαρακτηριστικών καθώς και η ανάπτυξη ενός Συστήματος Ποιότητας με βασικά πεδία εφαρμογής τις δομές, τις υπηρεσίες και το στελεχιακό δυναμικό των υπηρεσιών συμβουλευτικής στήριξης και απασχόλησης.

Το σύστημα ποιότητας αναπτύσσεται στα όρια του ανεκτικού αλλά ευέλικτου δικτύου δομών απασχόλησης και παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών, αποτελούμενο από τους φορείς της Α.Σ., με τάσεις διερεύνησης μετά την πλήρη εφαρμογή του, σκοπεύοντας:

A) Στη διαμόρφωση μιας ενιαίας βάσης ποιοτικών χαρακτηριστικών, σχετικών με τη λειτουργία και τις αρχές δικτύωσης φορέων και δομών απασχόλησης και παροχής συμβουλευτικών υποστηρικτικών υπηρεσιών, με στόχο την αντιμετώπιση των προβλημάτων ισότιμης ένταξης όλων στην αγορά εργασίας.

B) Στην ανάδειξη του κατάλληλου και λειτουργικού πλαισίου βάσει του οποίου οι σχέσεις μεταξύ των δομών απασχόλησης, των δομών παροχής συμβουλευτικών υποστηρικτικών υπηρεσιών, των δομών κατάρτισης και των συλλογικών οργανώσεων των ευπαθών ομάδων, να ρυθμίζονται κατά τρόπο ώστε:

α) να διευκολύνεται η αναγνωρισιμότητα, δηλαδή ο ιδιαίτερος ρόλος και οι υπηρεσίες που επιτελούν, η καθεμιά χωριστά, στο πλαίσιο ενός ευέλικτου και ανθρωποκεντρικού δικτύου,

β) να μεγιστοποιείται η προσπελασιμότητα των δομών και των υπηρεσιών απασχόλησης για άτομα ευπαθών ομάδων,

γ) να διευκολύνεται η ένταξη και επανένταξη των ατόμων ευπαθών κοινωνικά ομάδων στην αγορά εργασίας, μέσα από μορφές και σχέδια δράσης που απαιτούν την ενεργό συμμετοχή και την εκπροσώπησή τους.

Γ) Στη βελτίωση και διερεύνηση των υπηρεσιών που παρέχουν οι δομές απασχόλησης, οι οποίες θα εξειδικεύονται σε συνάρτηση με τις ανάγκες και τις δυνατότητες των χρηστών τους, με έμφαση του προσανατολισμού τους στην κάλυψη των νέων αναγκών και δυνατοτήτων που προκύπτουν στην αγορά εργασίας.

⁵³ Α.Σ. E-Quality, Ενημερωτικό υλικό (φυλλάδιο) που έκδοσε το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ στο πλαίσιο του Προγράμματος.

Δ) Στην ισχυροποίηση του δικτύου των δομών, ώστε να είναι σε θέση με τη δυναμική του:

- να επηρεάζει θετικά τους όρους υποδοχής και ένταξης των ατόμων ευπαθών κοινωνικά ομάδων στην αγορά εργασίας

- να επηρεάζει θετικά τις πολιτικές των κοινωνικών εταίρων, της τοπικής αυτοδιοίκησης και άλλων φορέων που μπορούν να συμβάλλουν στην άμβλυνση των διακρίσεων που αφορούν στους όρους ένταξης στην αγορά εργασίας των προαναφερόμενων κοινωνικών ομάδων

- να συμβάλλει θετικά στη διαδικασία σχεδιασμού των πολιτικών απασχόλησης και κοινωνικής ένταξης, ενσωματώνοντας λειτουργικά σ' αυτή τη διάσταση των θετικών μέτρων υπέρ των ευπαθών κοινωνικά ομάδων.

5.5.2 Η υλοποίηση του Έργου – Η εμπλοκή των φορέων ανά Υποέργο

Κατά την Ενέργεια II, οι 13 εμπλεκόμενοι στην Α.Σ. φορείς συμμετείχαν στις δράσεις της E-quality βάσει των ρόλων και των αρμοδιοτήτων που έχουν αναλάβει στο πλαίσιο της. Οι δράσεις που αναπτύχθηκαν στο πλαίσιο του έργου κατηγοριοποιούνται σε Υποέργα ως εξής :(τα Υποέργα 1 και 17 αναφέρονται στην Ενέργεια I και Ενέργεια III αντίστοιχα.)

- Υποέργο 2 ‘Δημιουργία, Ανάπτυξη, Ανατροφοδότηση από τις πιλοτικές εφαρμογές και τελική διαμόρφωση του Συστήματος Ποιότητας’.

Το Υποέργο αυτό υλοποιείται με την εμπλοκή και συνεργασία και των 13 φορέων. Ειδικότερα, η τελική διαμόρφωση του Σ.Π. στηρίχθηκε στα αποτελέσματα των πιλοτικών εφαρμογών στις δομές Συμβουλευτικής που διαθέτουν οι εταίροι-φορείς. Στα αποτελέσματα του υποέργου ανήκει η ολοκλήρωση εμπειρογνωμοσυμών από το Δίκτυο ROM και το ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ.

- Υποέργο 3. ‘Ανάπτυξη μεθοδολογικών εργαλείων συνοδευτικών του Συστήματος Ποιότητας – εφαρμογή, παρακολούθηση, αξιολόγηση’

Το Υποέργο αυτό σχεδιάστηκε να υλοποιηθεί με την εμπλοκή όλων των φορέων, πέραν του ΟΕΕΚ και του ΕΚΕΠΙΣ. Σε αυτό το πλαίσιο πραγματοποιήθηκαν οι συνεργασίες για την διερεύνηση, ανάλυση και προσδιορισμό του προφίλ του Συμβούλου απασχόλησης.

- Υποέργο 4. ‘ Τυποποίηση του προφίλ του Συμβούλου Απασχόλησης και προδιαγραφές για την πιστοποίηση της ειδικότητας του’.

Σε αυτό το υποέργο αρμόδιοι φορείς για την υλοποίηση του είναι το ΚΕΚ-ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, ο ΟΑΕΔ, το ΚΕΘΙ, η ΕΕΤΑΑ και το ΕΚΕΠΙΣ.

· Υποέργο 5. ‘Δικτύωση φορέων, δομών και Συμβούλων στήριξης της απασχόλησης με την ενεργό συμμετοχή των επωφελουμένων’.

Το εν λόγω υποέργο πραγματοποιείται με συνεργασία όλων των φορέων. Κατά την υλοποίηση του έγιναν εκδηλώσεις – συναντήσεις δικτύωσης του Συντονιστή και των υπολοίπων εταίρων, αξιοποιήθηκαν σχετικά κείμενα από τους εταίρους ΕΕΤΑΑ, ΕΣΠ, ΚΓΜΕ, ΚΕΘΙ, Δίκτυο ROM, για την τροφοδότηση του Σχεδίου Δικτύωσης, υποστηρίχθηκε η δικτύωση με την έκδοση σχετικού φυλλαδίου του Δήμου Συκεών, ΕΕΤΑΑ, ΕΣΠ και ΚΕΚ-ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

· Υποέργο 6 ‘ Πιλοτική εφαρμογή του Συστήματος Ποιότητας σε δομές της Α.Σ. και παροχή ολοκληρωμένης στήριξης για την προώθηση της απασχόλησης με στοχευμένες παρεμβάσεις στην ομάδα στόχο’.

Το υποέργο αυτό αφορά την εφαρμογή του Σ.Π. σε όλες τις δομές Συμβουλευτικής στήριξης και απασχόλησης της περιοχής εμβέλειας των εταίρων-φορέων.

· Υποέργο 7. ‘Διεύρυνση της δικτύωσης φορέων και δομών Συμβουλευτικής στήριξης και απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο με την ενεργό συμμετοχή συλλογικών οργανώσεων της ομάδας στόχου’.

Για την υλοποίηση του ορίστηκαν αρμόδιοι οι εξής φορείς :ΚΕΚ-ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, ΔΕΟΒ, ΚΕΘΙ, ΕΕΤΑΑ, ΕΣΠ, Δίκτυο ROM. Η διεύρυνση της δικτύωσης γίνεται μέσω workshops (εργαστηρίων) και κινητών κλιμακίων ενημέρωσης. Τα προϊόντα που αναπτύχθηκαν αφορούν την δημιουργία και διακίνηση ενημερωτικού υλικού από τον Συντονιστή και του Δικτύου ROM.

· Υποέργο 8. ‘ Ανάπτυξη λογισμικού σε πεδία παρακολούθησης και αξιολόγησης του Συστήματος Ποιότητας με εφαρμογές δικτύωσης δομών’.

Στο υποέργο αυτό εμπλέκονται όλοι οι φορείς εταίροι ανάλογα με την τεχνογνωσία, την εμπειρία και την υποδομή που διαθέτει ο καθένας.

· Υποέργο 9. ‘ Κατάρτιση Συμβούλων Απασχόλησης σε επιλεγμένα πεδία του Συστήματος Ποιότητας – Πιλοτική εφαρμογή του Συστήματος Ποιότητας ‘.

Το Υποέργο αυτό αφορά τον συντονιστή εταίρο, όπου καθίσταται αρμόδιος για την κατάρτιση συμβούλων των δομών των εταίρων φορέων σχετικά με το Σ.Π.

· Υποέργο 10. ‘Ενημέρωση, ευαισθητοποίηση εργοδοτών και επαγγελματιών φορέων μέσω εξειδικευμένου σχεδίου και αξιοποίησης των ΜΜΕ και των νέων τεχνολογιών’.

Σε συνεργασία με όλους τους φορείς υλοποιείται το υποέργο αυτό με βαθμό εμπλοκής του κάθε εταίρου ανάλογο των δυνατοτήτων του.

· Υποέργο 11. ‘Εναισθητοποίηση εργοδοτών και επαγγελματιών φορέων μέσω workshops και κινητών κλιμακίων ενημέρωσης σε τοπικό επίπεδο.’

Στην υλοποίηση του Υποέργου αυτού εμπλέκονται η ΑΔΕΠ, ο ΔΕΟΒ, ο Δήμος Συκεών και το Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών. Στο πλαίσιο του υποέργου εκδόθηκε και διανεμήθηκε σχετικό πληροφοριακό υλικό.

· Υποέργο 12. ‘Εναισθητοποίηση εργοδοτών και επαγγελματιών φορέων μέσω εκδηλώσεων και εξειδικευμένων υλικών για την άμβλυση διακρίσεων που υφίσταται η ομάδα στόχος κατά την προσπάθεια ένταξης στην αγορά εργασίας.’

Αρμόδιοι εταίροι -φορείς για το υποέργο αυτό είναι το ΚΕΘΙ, το ΕΣΠ και το Δίκτυο ROM. Ο ρόλος για κάθε έναν από τους φορείς αυτούς στο πλαίσιο του υποέργου είναι η οργάνωση και υλοποίηση εκδήλωσης – συνάντησης σε συνεργασία με την αντίστοιχη ομάδα στόχο και με εργοδότες. Επίσης ο ρόλος του ΚΕΚ-ΙΝΕ/ΓΣΕΕ είναι η σύσταση Ειδικής Θεματικής Ομάδας για τον σχεδιασμό, υλοποίηση, οργάνωση, παρακολούθηση και αξιολόγηση των εργασιών του.

· Υποέργο 13. ‘Forum ενημέρωσης – εναισθητοποίησης με βασικό θεματικό προσανατολισμό το Σύστημα Ποιότητας και την άμβλυση των διακρίσεων’. Το Δίκτυο ROM είναι ο φορέας – εταίρος υπεύθυνος για την οργάνωση του forum.

· Υποέργο 14. ‘Εσωτερική Αξιολόγηση του Έργου’

Τα κυριότερα στοιχεία της Εσωτερικής Αξιολόγησης εντοπίζονται στα παρακάτω σημεία:

· Στην αξιολόγηση της πορείας του φυσικού αντικείμενου όλων των υποέργων της Ενέργειας II.

· Στην αξιολόγηση της διοικητικής παρακολούθησης και χρηματοοικονομικής πορείας των υποέργων.

· Στην αξιολόγηση των διακρατικών δράσεων και δράσεων δημοσιότητας.

· Στην αξιολόγηση των βασικών αρχών της Equal.

Για το υποέργο αυτό συνεργάζονται οι φορείς – εταίροι ΚΕΚ-ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, ΟΑΕΔ, ΚΕΘΙ, ΕΕΤΑΑ, ΕΚΕΠΙΣ. Επίσης προβλέφθηκε σύσταση Ειδικής Θεματικής Ομάδας εσωτερικής αξιολόγησης ώστε να διαμορφώνονται προτάσεις βελτιωτικών κινήσεων.

· Υποέργο 15. ‘Εξωτερική Αξιολόγηση του Έργου’

Τα στοιχεία της οποίας έχουν αναλυθεί στο κεφάλαιο 3.5.3

· Υποέργο 16. ‘ Συντονισμός, επιστημονική στήριξη και διαχείριση της Ενέργειας II’

Στόχος του υποέργου είναι η ανάπτυξη και ενίσχυση μέσω διαρκούς ανατροφοδότησης μηχανισμών συντονισμού, επιστημονικής στήριξης, διοικητικής και οικονομικής παρακολούθησης, διαχείρισης και ελέγχου του Έργου «Σύστημα Ποιότητας» της Α.Σ. Αρμόδιος για την υλοποίηση του Υποέργου είναι ο Συντονιστής εταίρος.

5.6 Ανάλυση SWOT

Κατόπιν της περιγραφής των εταίρων φορέων, που απαρτίζουν την Αναπτυξιακή Σύμπραξη E-quality ,των διοικητικών οργάνων της και το πλαίσιο των ενεργειών για την υλοποίηση του Έργου της, γίνεται η καταγραφή των ισχυρών και αδύναμων σημείων, των ευκαιριών και των απειλών που διατρέχουν την τυπική εταιρική σχέση των δεκατριών συνεργαζομένων φορέων.

Ισχυρά σημεία (Strengths)

· Σχεδόν όλοι οι εταίροι φορείς έχουν υλοποιήσει τις συναφείς Κοινοτικές Πρωτοβουλίες της προηγούμενης περιόδου Απασχόληση και Adapt. Η αποκτηθείσα εμπειρία από την σύναψη παλαιότερων εταιρικών σχέσεων καθιστά το πεδίο συνεργασίας «δοκιμασμένη υπόθεση».

· Η *συνάφεια* του αντικείμενου των φορέων με το Έργο της Σύμπραξης καθιστά την ευελιξία στην ανταλλαγή απόψεων, γνώσεων και τεχνογνωσίας.

· Καθώς οι περισσότεροι φορείς διαθέτουν δομές Συνοδευτικών Υποστηρικτών Υπηρεσιών, καθίσταται εύκολη η πιλοτική εφαρμογή του «Συστήματος Ποιότητας».

· Κατά την οργανωτική δομή της Α.Σ. έχει προβλεφθεί η σύσταση των Ειδικών Θεματικών Ομάδων για την διευκόλυνση της υλοποίησης ορισμένων υποέργων.

· Από την περιγραφή των Υποέργων διαγράφεται ο σαφής καταμερισμός των αρμοδιοτήτων μεταξύ των φορέων.

· Στην Α.Σ. συμμετέχουν αντιπροσωπευτικοί φορείς της ομάδας στόχου (Δίκτυο ROM, Ελληνικό Συμβούλιο για τους Πρόσφυγες, Κέντρο Γυναικείων Ερευνών και Μελετών), με γνώση και εμπειρία για τις ειδικές ανάγκες και προτεραιότητες των ομάδων που εκπροσωπούν.

· Το Υποέργο 6 προβλέπει την ενεργό συμμετοχή της ομάδας στόχου (active involvement) , πλεονέκτημα για το οποίο οι ευεργετικές επιπτώσεις του τόσο μεταξύ των φορέων όσο και την απήχηση του έργου έχουν αναλυθεί σε προηγούμενο κεφάλαιο (3.1).

- Ο Συντονιστής εταίρος (ΚΕΚ-ΙΝΕ/ΓΣΕΕ) διαθέτει αποδεδειγμένη μακρά εμπειρία από την υλοποίηση ευρωπαϊκών προγραμμάτων και την σύναψη εταιρικών σχέσεων κάτι που προδιαγράφει η ανταπόκριση του στον ιδιαίτερο ρόλο του.

- Οι περισσότεροι φορείς διαθέτουν πλούσιο και υψηλά εξειδικευμένο προσωπικό.

- Η εμβέλεια της Α.Σ. επεκτείνεται πέρα από την Αθήνα με την συμμετοχή φορέων της Τ.Α. από Βόλο, Συκιές Θεσσαλονίκης, Πάτρα.

Αδύναμα Σημεία (Weakness)

- Οι αυξημένες αρμοδιότητες και ο επιφορτισμένος ρόλος του Συντονιστή φορέα, (βάσει του καταμερισμού των Υποέργων) δεν αντισταθμίζονται με ανάλογους ρόλους των υπολοίπων εταίρων, καθώς το ΚΕΚ-ΙΝΕ/ΓΣΕΕ συμμετέχει σε όλα τα Υποέργα.

- Η σύνθεση της Α.Σ., με βάση την παρατήρηση από τα 40 έργα Equal στο προηγούμενο κεφάλαιο, αποτελεί μικρό εταιρικό σχήμα και η ανταλλαγή απόψεων, εμπειριών, τεχνογνωσίας περιορίζεται στους 13 φορείς.

Ευκαιρίες (Opportunities)

- Η πιλοτική εφαρμογή του Συστήματος Ποιότητας στις δομές Συμβουλευτικής των εταιρών φορέων, δίνει την δυνατότητα αναβάθμισης της ποιότητας των παρεχομένων υπηρεσιών από αυτούς.

- Η συμμετοχή του ΟΑΕΔ στη Α.Σ. φορέα Εθνικής Πολιτικής Απασχόλησης, δίνει την μεγάλη δυνατότητα της άμεσης απήχησης, διάδοσης και ακόμα ενσωμάτωσης του Συστήματος Ποιότητας ακριβώς από αυτήν την πολιτική, όπως προβλέπεται από την Ενέργεια III.

- Με την συμμετοχή στην Α.Σ., οι εταίροι φορείς ενισχύουν την επιρροή τους στην διαμόρφωση πολιτικών προώθησης στην απασχόληση με πολυδιάστατες επιπτώσεις όπως η συμβολή στην περιφερειακή ανάπτυξη μέσω της αποκέντρωσης των διαδικασιών λήψης αποφάσεων.

Απειλές (Threats)

- Η παροχή συνοδευτικών υπηρεσιών στήριξης έχει μικρή απήχηση στο ευρύ κοινό, καθώς υφίσταται χαμηλή ενημέρωση ως προς αυτές. Η ενδεχόμενη μικρή προσέλευση στα ΚΕΣΥΥ των εταιρών φορέων αποτελεί παράγοντα που καθιστά δύσκολη την μέτρηση της αποτελεσματικότητας του Συστήματος Ποιότητας.

- Η γεωγραφική θέση τριών από τους φορείς (ΔΕΟΒ, ΑΔΕΠ, Δήμος Συκεών) απειλεί με κίνδυνο ελλιπούς επικοινωνίας μεταξύ των εταιρών, καθώς και δυσχερούς παρακολούθησης της εξέλιξης των Υποέργων.

5.7 Ενδιάμεση Έκθεση Εξωτερικής Αξιολόγησης

Από την έκθεση Αξιολόγησης του Έργου της E-quality προέκυψαν προϊόντα που παρατίθενται παρακάτω και ταυτόχρονα θα αποτελέσουν χρήσιμη κατεύθυνση για την ασφαλέστερη διεξαγωγή των συμπερασμάτων που θα ακολουθήσουν στο επόμενο κεφάλαιο της έρευνας.

Ο ρόλος και τα σημεία που επικεντρώνεται η εξωτερική αξιολόγηση έχουν περιγραφεί ήδη σε προηγούμενο κεφάλαιο. Σύμφωνα με την 2^η Ενδιάμεση (παραδοτέα 31.1.05) της εν λόγω Σύμπραξης, η αξιολόγηση επικεντρώνεται στους εξής τομείς : 1. στον προγραμματικό σχεδιασμό, 2. στην πορεία υλοποίησης, 3. στην αποτελεσματικότητα και στις επιπτώσεις, 4. στις δράσεις πληροφόρησης.

Και για τους τέσσερις αυτούς άξονες, οι εξωτερικοί αξιολογητές χρησιμοποίησαν πηγές υποστήριξης της αξιολόγησης όπως: κύκλοι συναντήσεων με διάφορους συντελεστές της Α.Σ. (Συντονιστή φορέα, Διαχειρίστρια Έργου, εταίρους Α.Σ., Υπεύθυνη Δημοσιότητας, κ.α.) δομημένα ερωτηματολόγια, έρευνα γραφείου που αφορά την εξέταση πηγών που σχετίζονται με την Κ.Π. Equal και το Σχέδιο Δράσης της Α.Σ. κ.α. Κατόπιν λοιπόν των παραπάνω προέκυψαν τα ακόλουθα συμπερασματικά στοιχεία.

Ως προς τον προγραμματικό σχεδιασμό:

- Αξιοποιήθηκαν διαφορετικές εμπειρίες και μορφές επικοινωνίας, καλών και κακών πρακτικών από προηγούμενες εμπειρίες των εταίρων.

- Διασφαλίστηκε η ισότιμη συμμετοχή όλων των εταίρων της Α.Σ. , τόσο στην λήψη αποφάσεων όσο και στην υλοποίηση των δράσεων βάσει της τεχνογνωσίας τους και σύμφωνα με τις αρχές της Κ.Π. Equal.

- Τα θέματα που αφορούν την επικοινωνία και τον συντονισμό των εταίρων κρίνεται ότι καλύπτονται με ικανοποιητικό τρόπο. Ενισχύθηκαν οι διαδικασίες διαλόγου ώστε να αξιοποιηθούν καλύτερα όλες οι μορφές επικοινωνίας.

- Ελήφθησαν σοβαρά υπόψη οι προτεραιότητες των εταίρων στο ενιαίο πλαίσιο παρέμβασης της Α.Σ. και προωθήθηκε η ουσιαστική συνεργασία μεταξύ τους.

- Η σύμπραξη ως προς την πολυμορφία της καλύπτει κατά τρόπο απολύτως αντιπροσωπευτικό σχετικά με τις ενέργειες που αφορούν τις ομάδες στόχου στις οποίες απευθύνεται.

Ως προς την πορεία υλοποίησης.

· Η σύνθεση της Α.Σ. εξασφαλίζει την ποιότητα υλοποίησης του Σχεδίου Δράσης εφόσον χαρακτηρίζεται από πολυμορφία. Η πολυμορφία λειτουργεί συμπληρωματικά αφού κάθε εταίρος συμβάλλει με την δική του τεχνογνωσία.

· Κατά την υλοποίηση της Ενέργειας I προέκυψαν προβλήματα που συνοψίζονται στην δημιουργία 'κοινής βάσης' συνεργασίας, εφόσον οι επιδιώξεις των συντελεστών του έργου καθώς και η 'γλώσσα επικοινωνίας' τους χαρακτηρίζονταν από διαφορετικότητα. Επίσης κρίθηκε δύσκολη η εξειδίκευση του σχεδιασμού του έργου ώστε να διασφαλίζεται η ανάπτυξη κινήτρων για την ενεργό συμμετοχή των εταίρων φορέων. Στην επίλυση των προβλημάτων αυτών συντέλεσαν αφενός οι Ειδικές Θεματικές Ομάδες, όπου συνενώνεται και λειτουργεί συμπληρωματικά το επιστημονικό προσωπικό των φορέων και αφετέρου η ουσιαστική συνεργασία των εταίρων φορέων με τα αρμόδια στελέχη της Ειδικής Υπηρεσίας Διαχείρισης της Κ.Π. Equal.

· Κατά την Ενέργεια II το Έργο πραγματοποιήθηκε ενσωματώνοντας εναλλακτικά σενάρια πρόληψης και αντιμετώπισης προβλημάτων και αδυναμιών που προέκυψαν στην πορεία.

Τα προβλήματα που προέκυψαν ανασχεδιάστηκαν και ανατροφοδότησαν το Σ.Π. που διατηρεί την μορφή προτύπου. Τέτοια προβλήματα που αφορούσαν στην προσέγγιση της ομάδας στόχου και στην διάκριση ανάμεσα στις δομές απασχόλησης και στις υπόλοιπες δομές συμπληρωματικής κοινωνικής υποστήριξης, εντοπίστηκαν και αντιμετωπίστηκαν έγκαιρα.

· Η συγκρότηση της Α.Σ. βασίστηκε σε ένα σαφές πρόγραμμα εργασίας και ανταποκρίθηκε στις διαχειριστικές και χρηματοοικονομικές απαιτήσεις υλοποίησης του Σχεδίου. Βέβαια κατά την διάρκεια υλοποίησης παρατηρήθηκαν καθυστερήσεις στην πορεία του Έργου καθώς υπήρχαν αντίστοιχες καθυστερήσεις στις ροές χρηματοδότησης.

Ως προς την εταιρικότητα .

· Η σύνθεση της Α.Σ. χαρακτηρίζεται από φορείς που δραστηριοποιούνται σε διαφορετικούς και παράλληλα συμπληρωματικούς άξονες παρέμβασης (Τοπική Αυτοδιοίκηση , ειδικές κοινωνικές ομάδες, πιστοποίηση κλπ) και διαθέτουν το θεσμικό και λειτουργικό υπόβαθρο να επηρεάσουν τις πολιτικές που ασκούνται στους τομείς αυτούς σε σχέση με τους στόχους του Έργου (ΟΑΕΔ, ΕΕΤΑΑ, ΕΚΕΠΙΣ, ΚΕΚ-ΙΝΕ/ΓΣΕΕ κα).

· Η εκπροσώπηση των φορέων στην Α.Σ. και οι μηχανισμοί υλοποίησης των ενεργειών τους, διασφάλισαν την ενσωμάτωση των συνολικών στόχων του σχεδίου στην δραστηριότητα και τον προγραμματισμό κάθε φορέα εταίρου.

6. Έρευνα στην δικτύωση των φορέων της Α.Σ. E- quality

> Σκοπός της έρευνας

Η έρευνα προσανατολίστηκε στην αναζήτηση των παραγόντων και στοιχείων που οδήγησαν στην δικτύωση των 13 φορέων, στον τρόπο και την αποτελεσματικότητα της συνεργασίας τους κατά τον σχεδιασμό, την διαδικασία λήψης αποφάσεων και την υλοποίηση του Έργου 'Σύστημα Ποιότητας'.

Για την διεξαγωγή της έρευνας, βασικό εργαλείο αποτέλεσαν τα δομημένα ερωτηματολόγια προς τους εκπροσώπους των φορέων εταίρων της σύμπραξης.

Οι ερωτήσεις που τέθηκαν αφορούν τα κύρια μέσα που διαθέτει κάθε εταίρος ικανά για την προώθηση της συνεργασίας του με τους υπολοίπους. Επίσης αφορούν στο ποι οι εταίροι και κατά πόσον επηρέασαν την διαδικασία λήψης αποφάσεων καθώς και το αποτέλεσμα του Έργου της Α.Σ. Στα ερωτηματολόγια ζητείται κάθε εταίρος να προσδιορίσει τους πιο σημαντικούς συντελεστές της σύμπραξης καθώς και κατά πόσο μέσω του εταιρικού σχήματος επιτεύχθηκαν οι στόχοι του καθενός.

Η έρευνα ολοκληρώθηκε σε διάστημα 6 μηνών, συμμετέχοντας σε αυτήν οι 11 από τους 13 φορείς, συγκεκριμένα πλην του ΟΑΕΔ και του ΟΒΕΚ. Η δυσκολία συγκέντρωσης των στοιχείων εστιάστηκε στα γεγονότα ότι κατά το διάστημα που διεξήχθη η έρευνα κάποιοι εκπρόσωποι είχαν αλλάξει και ήταν απαραίτητο ένα χρονικό περιθώριο για να έχουν σαφή εικόνα της συνεργασίας, στον φόρτο εργασίας των εκπροσώπων καθώς και στην γεωγραφική απόσταση για τους φορείς ΔΕΟΒ, ΑΔΕΠ και Δήμο Συκεών, όπου η επικοινωνία έγινε τηλεφωνικά. Ξέχωρα, πρέπει να τονιστεί η προθυμία των εκπροσώπων για την συμμετοχή τους στην έρευνα.

Επιπλέον βασικό εργαλείο της έρευνας είναι η συνέντευξη από την Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου της Α.Σ. και ταυτόχρονα εκπρόσωπο του Συντονιστή Εταίρου ΚΕΚ-ΙΝΕ/ΓΣΕΕ. Η γνώμη, η γνώση και η πολυετής ενασχόληση και εμπειρία της από συμμετοχή σε εταιρικά σχήματα ήταν εξαιρετικά ουσιαστική και χρήσιμη και συντέλεσε καθοριστικά στην διεξαγωγή των συμπερασμάτων για την δικτύωση των φορέων της E-quality.

Η συνέντευξη εστιάστηκε ιδιαίτερα στην σημασία της συμμετοχής φορέων της Τοπικής Αυτοδιοίκησης σε τέτοια σχήματα, καθώς και συγκεκριμένα στην συμβολή των φορέων Τ.Α. που εμπλέκονται στην E- quality

Τέλος αναφορικά με την επιτόπια έρευνα, η παρακολούθηση συνεδρίων στο πλαίσιο των δράσεων της Α.Σ. παρείχε σαφή εικόνα του πεδίου συνεργασίας των φορέων.

Στην συνέχεια γίνεται η παράθεση των απαντήσεων από τα ερωτηματολόγια που τέθηκαν στους εταίρους –φορείς, των συμπερασμάτων της συνέντευξης από την εκπρόσωπο του Συντονιστή εταίρου και της επιτόπιας έρευνας.

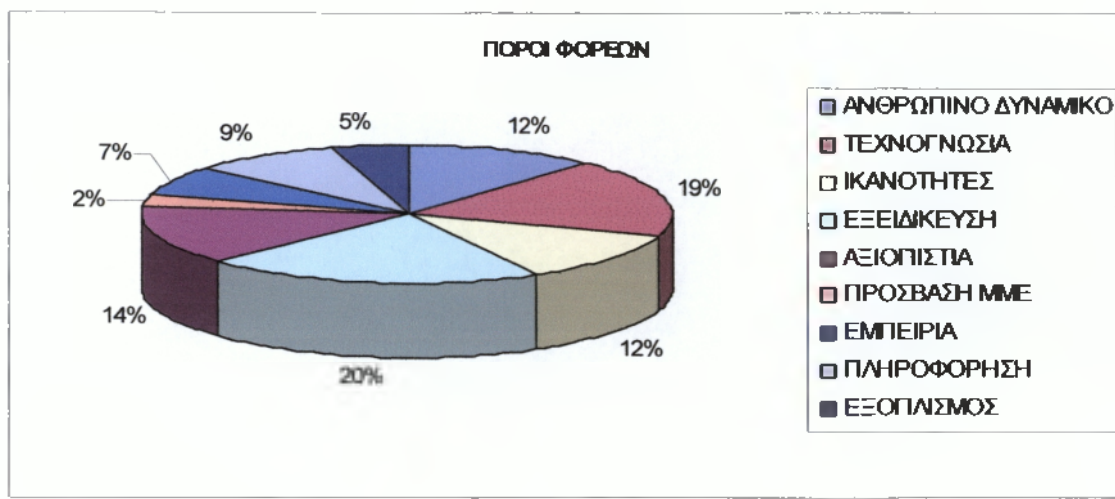
› Οι απαντήσεις των εταίρων –φορέων στο ερωτηματολόγιο

1. Αναφορικά με την πρώτη ερώτηση, έγινε προφορική διευκρίνιση ότι οι όροι ‘αλληλεπιδράσεις’ και ‘πόροι’ αναφέρονται σε εκείνα τα στοιχεία και μέσα που διαθέτει κάθε φορέας και αποτελούν κίνητρο καθώς και διασφάλιση για προώθηση εταιρικών σχέσεων.

Οι περισσότεροι φορείς δηλώνουν πως διαθέτουν εξειδίκευση και ικανότητα στον τομέα που δραστηριοποιούνται. Επίσης η τεχνογνωσία και διάθεση ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί κοινή απάντηση για σχεδόν όλους τους εταίρους. Η αξιοπιστία, η πληροφόρηση για ειδικά θέματα σχετικά με τον τομέα κάθε εταίρου, η εμπειρία είτε από την υλοποίηση ευρωπαϊκών προγραμμάτων είτε από συμμετοχή σε εταιρικά σχήματα επίσης απαντώνται ως διαθέσιμοι πόροι για αρκετούς φορείς.

Συμπερασματικά όλοι οι φορείς διαθέτουν πόρους ικανούς για την αλληλεπίδραση τους με τους άλλους.

ΠΟΡΟΙ	ΦΟΡΕΙΣ
Ανθρώπινο δυναμικό	ΚΕΚ-ΓΣΕΒΕΕ, ΑΔΕΠ, ΕΣΠ, ΚΕΘΙ, ΚΕΚ-ΙΝΕ/ΓΣΕΕ
Τεχνογνωσία	ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ, ΔΕΟΒ, ΕΕΤΑΑ, Δ.Συκεών, ΚΓΜΕ, ΕΣΠ, ΚΕΘΙ, ΔΙΚΤΥΟ ROM
Ικανότητες	ΕΕΤΑΑ, Δ.Συκεών, ΚΓΜΕ, ΕΚΕΠΙΣ, ΚΕΘΙ
Εξειδίκευση	ΔΕΟΒ, ΕΕΤΑΑ, Δ.Συκεών, ΑΔΕΠ, ΚΓΜΕ, ΕΣΠ, ΕΚΕΠΙΣ, ΚΕΘΙ, ΔΙΚΤΥΟ ROM
Αξιοπιστία	ΕΕΤΑΑ, Δ. Συκεών, ΚΓΜΕ, ΕΚΕΠΙΣ, ΚΕΘΙ, ΚΕΚ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ
Πρόσβαση στα ΜΜΕ	ΑΔΕΠ
Εμπειρία	ΔΕΟΒ, ΕΣΠ, ΚΕΚ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ
Πληροφόρηση	ΚΕΘΙ, ΕΚΕΠΙΣ, ΕΣΠ, ΚΕΚ ΙΝΕ /ΓΣΕΕ
Εξοπλισμός /Υποδομές	ΚΕΚ -ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, ΚΕΚ- ΓΣΕΒΕΕ



2. Σύμφωνα με τις απαντήσεις των εταιρών στην δεύτερη ερώτηση προκύπτουν τα παρακάτω συμπεράσματα.

Όλοι οι φορείς αναγνωρίζουν στους εταίρους τους ότι διαθέτουν ως πόρους αλληλεπίδρασης, την τεχνογνωσία, την εξειδίκευση, τις ικανότητες, την αξιοπιστία, τις υποδομές, την πληροφόρηση, την αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού, την πρόσβαση στα ΜΜΕ, και την εμπειρία.

Ιδιαίτερα για τους φορείς Δίκτυο ROM, ΕΣΠ, ΚΕΘΙ και ΚΓΜΕ, κύριος πόρος θεωρείται η τεχνογνωσία μέσω της εξειδίκευσης, η πληροφόρηση και η εμπειρία αναφορικά με τα θέματα της ομάδας στόχου.

Για το ΚΕΚ-ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, τον ΟΑΕΔ, καθώς και για τους τρεις φορείς της Τοπικής Αυτοδιοίκησης ΑΔΕΠ, ΔΕΟΒ, Δ. Συκεών οι πόροι που δηλώνονται, πλην αυτών που έχουν ήδη αναφερθεί είναι η δυνατότητα διάχυσης και αξιοποίησης των αποτελεσμάτων του Έργου, ειδικά σε τοπικό επίπεδο.

Για το ΕΚΕΠΙΣ και τον ΟΑΕΔ αναφέρεται η δυνατότητα φορέων στην διαμόρφωση και επιρροή πολιτικών, και τούτο λόγω της φύσης και της θέσης τους, καθώς ανήκουν στον ευρύτερο Δημόσιο τομέα και αποτελούν όργανα της ενίοτε εθνικής πολιτικής.

Επίσης για τον Συντονιστή ΚΕΚ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ και τον ΟΑΕΔ κύριος πόρος θεωρείται η οικονομική ευρωστία των φορέων.

Από την ταύτιση των απαντήσεων διαπιστώνεται πως η εξειδίκευση που έχει αναπτύξει κάθε φορέας στον τομέα του, αποτελεί και τον βασικό παράγοντα για την διαμόρφωση της εταιρικής σχέσης. Με άλλα λόγια αναγνωρίζεται η δυνατότητα της ανταλλαγής γνώσεων και εμπειρίας από φορείς που, σύμφωνα και με τις προηγούμενες απαντήσεις, διαθέτουν κάτι τέτοιο.

3. Οι απαντήσεις στην ερώτηση για τους στόχους συμμετοχής των φορέων στο πρόγραμμα κινήθηκαν στην ίδια κατεύθυνση, διαφορετικά τεκμηριωμένες βέβαια για κάθε φορέα. Η διαγραμματική απεικόνιση των αποτελεσμάτων γίνεται με βάση τον κοινό παρανομαστή της ενεργοποίησης.

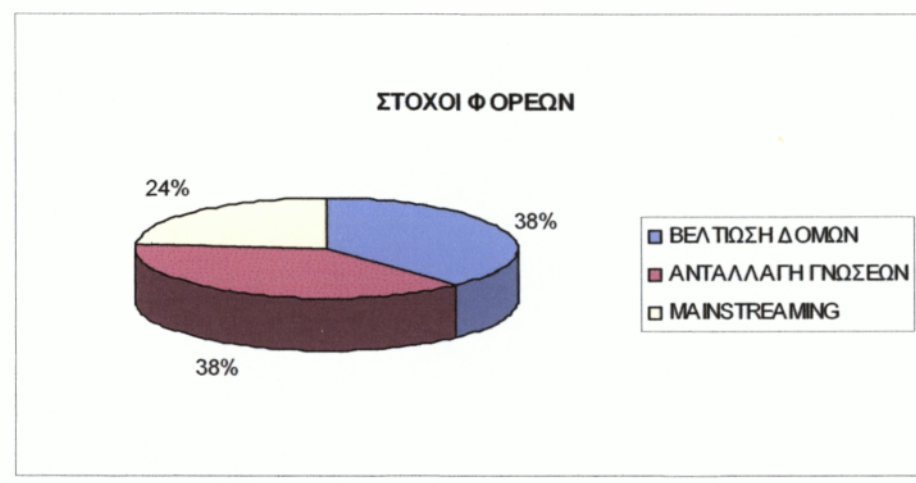
Ένα γενικό συμπέρασμα που προκύπτει είναι πως οι φορείς της E-quality, πληρούσαν την απαραίτητη ενημέρωση και ευαισθητοποίηση γύρω από τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι μειονεκτούσες ομάδες στην πρόσβαση τους στην αγορά εργασίας, και κατεύθυναν την δραστηριοποίησή τους σε ενιαίο και κοινό πλαίσιο παρέμβασης μέσω της Κ.Π. Equal.

Μέσα σε αυτή την λογική οι φορείς Δίκτυο ROM, ΕΣΠ, ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ, ΚΕΘΙ, ΑΔΕΠ, Δ. Συκεών, ΕΕΤΑΑ, ΚΕΚ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ θέτουν ως βασικό λόγο συμμετοχής, την αναβάθμιση της ποιότητας των παρεχομένων υπηρεσιών Συμβουλευτικής και στήριξης της Απασχόλησης για τις αντίστοιχες ομάδες που απευθύνεται κάθε φορέας καθώς και για την ανεύρεση χρηματικών πόρων για την βελτίωση των δομών συμβουλευτικής που διαθέτουν.

Επιπλέον από την δικτύωση των φορέων της σύμπραξης στοχεύεται από τους φορείς ΚΕΚ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, ΕΚΕΠΙΣ, ΕΣΠ, ΚΓΜΕ, ΑΔΕΠ, ΔΕΟΒ, ΚΕΘΙ, και το ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ η απόκτηση και μεταφορά τεχνογνωσίας, εμπειρίας, καλών πρακτικών, πληροφόρησης και εμπειρογνωμοσύνης σε θέματα που αφορούν κάθε φορέα ξεχωριστά με τελικό στόχο την βελτίωση των παρεχομένων υπηρεσιών από τις δομές τους μέσω της αφομοίωσης των βελτιωτικών τεχνικών.

Οι φορείς ΚΕΚ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, ΚΕΘΙ, ΕΣΠ, ΑΔΕΠ, ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ δηλώνουν ως επιπλέον στόχο συμμετοχής τους στο πρόγραμμα και στο εταιρικό σχήμα την συμβολή στην χάραξη πολιτικών, την ανάδειξη και ενσωμάτωση των προϊόντων του έργου σε όλες τις υφιστάμενες δομές συμβουλευτικής και στήριξης της Απασχόλησης, καθώς και στον κορμό των εθνικών πολιτικών.

ΣΤΟΧΟΙ	ΦΟΡΕΙΣ
Βελτίωση της ποιότητας των παρεχομένων υπηρεσιών Συμβουλευτικής και στήριξης της Απασχόλησης	Δίκτυο ROM, ΚΕΘΙ, ΕΣΠ, Δ.Συκεών, ΕΕΤΑΑ, ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ, ΑΔΕΠ, ΙΝΕ-ΚΕΚ/ΓΣΕΕ
Ανταλλαγή τεχνογνωσίας, εμπειριών, κλπ	ΚΕΚ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, ΕΚΕΠΙΣ, ΕΣΠ, ΚΓΜΕ, ΑΔΕΠ, ΔΕΟΒ, ΚΕΘΙ, ΚΕΚ ΓΣΒΕΕ
Επίδραση της πολιτικής (mainstreaming)	ΚΕΚ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, ΚΕΘΙ, ΕΣΠ, ΑΔΕΠ, ΚΕΚ ΓΣΒΕΕ.



4. Κάθε φορέας για τις αποφάσεις του κατά την διάρκεια του προγράμματος είχε διαφορετικές επιρροές από τους άλλους φορείς.

Οι αποφάσεις για την δράση όλων των φορέων επηρεάστηκαν στον μέγιστο βαθμό από τον Συντονιστή εταίρο ΚΕΚ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ καθώς και από το ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ.

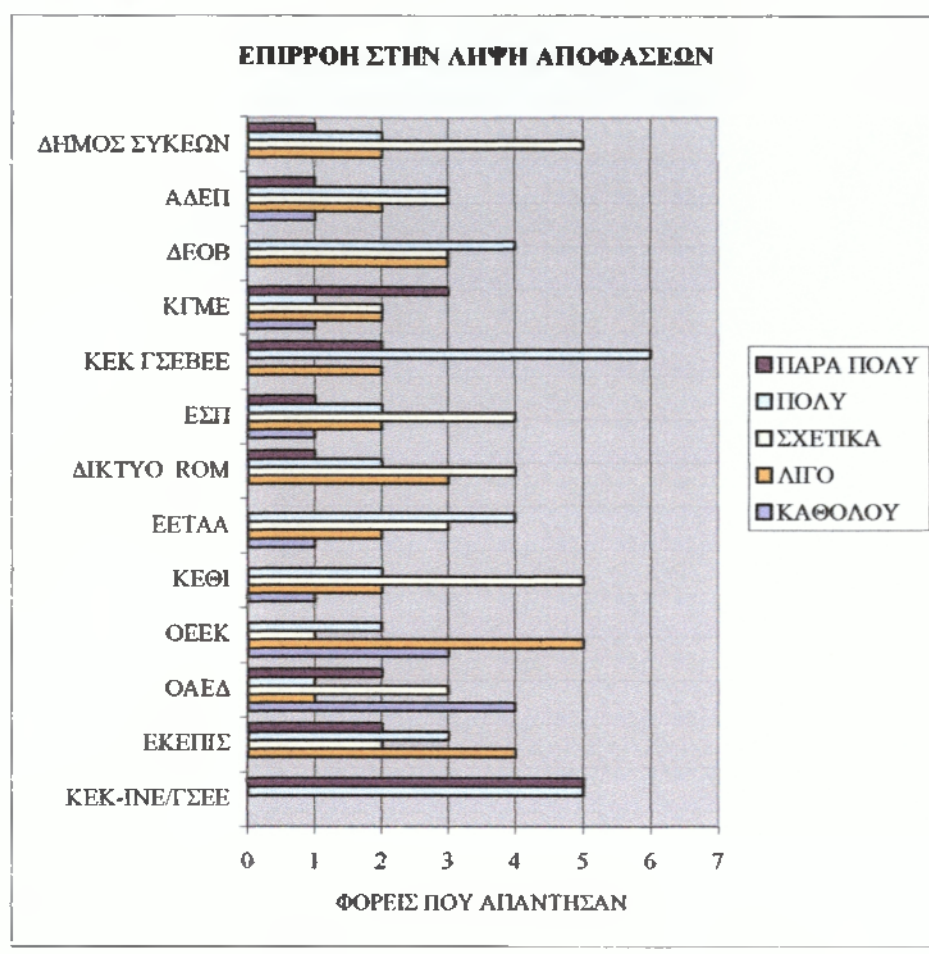
Οι φορείς που δραστηριοποιούνται στον χώρο της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, Δήμος Συκεών, ΑΔΕΠ, ΔΕΟΒ, ΕΕΤΑΑ συντελούν στην διαμόρφωση αποφάσεων των εταίρων τους, όχι βέβαια κατά τρόπο απόλυτο.

Ανάλογες επιρροές έχουν και οι φορείς που εξειδικεύονται στην ομάδα στόχο ΕΣΠ, Δίκτυο ROM, ΚΓΜΕ.

Γενικά κάθε φορέας επηρέασε τους υπολοίπους σε διαφορετικό βαθμό. Παρατηρείται ότι για τον ίδιο εταίρο κάποιοι επηρεάστηκαν πάρα πολύ και κάποιοι άλλοι καθόλου, όπως συμβαίνει με τον ΟΑΕΔ.

Δεν υπάρχουν φορείς που να μην έχουν επηρεάσει έστω και έναν εταίρο στις αποφάσεις του.

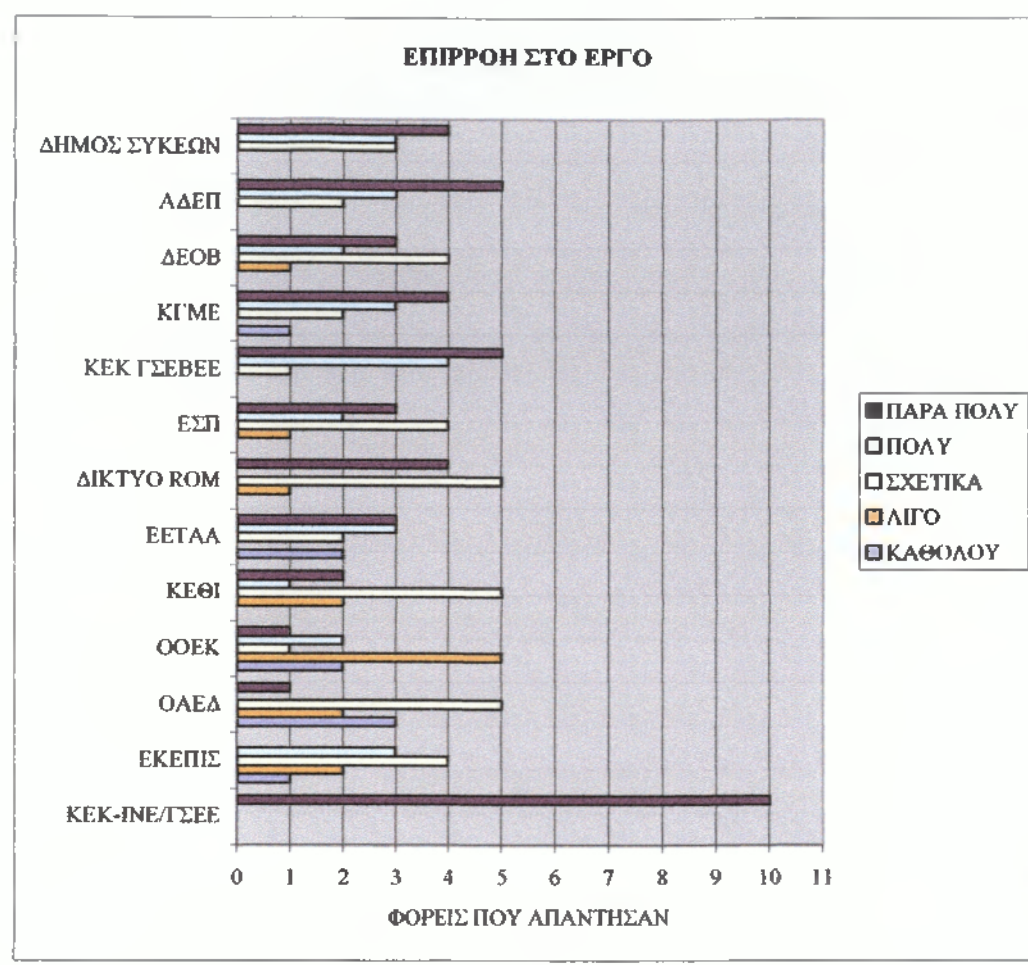
Από τα παραπάνω γεγονότα συμπεραίνεται η συμπληρωματικότητα στην διαδικασία λήψης αποφάσεων.



5. Όλοι οι εταίροι της E-quality συμφωνούν απόλυτα ότι η συμβολή του Συντονιστή ΚΕΚ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ ήταν καθοριστική για το αποτέλεσμα του Έργου. Επίσης θεωρούν μεγάλη και αυτή του ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ.

Στο σύνολο τους οι απαντήσεις δηλώνουν πως όλοι οι εταίροι, σε διαφορετικό βέβαια βαθμό ο καθένας επηρέασαν το αποτέλεσμα του Έργου.

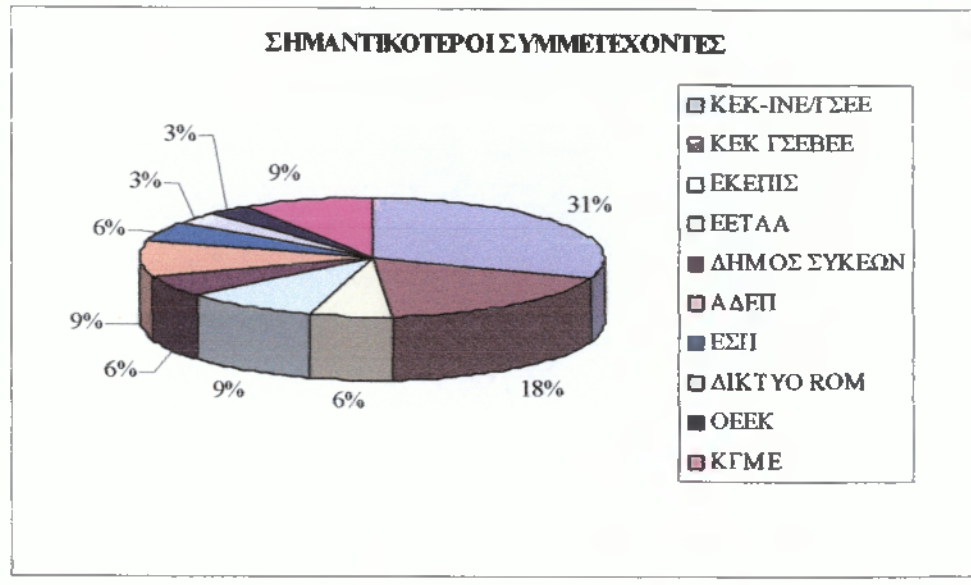
Στα αποτελέσματα των απαντήσεων παρατηρείται κάποιου βαθμού αναντιστοιχία. Ειδικότερα για τους φορείς ΟΑΕΔ, ΟΕΕΚ, ΚΓΜΕ και ΕΕΤΑΑ που συγκεντρώνουν απαντήσεις όλων των βαθμίδων, υπάρχει απόκλιση μεταξύ των απόψεων ότι είτε επηρέασαν το αποτέλεσμα πάρα πολύ είτε καθόλου. Μια πιθανή εξήγηση είναι τα διαφορετικά κριτήρια με τα οποία μπορεί να απάντησαν οι φορείς. Συγκεκριμένα η λογική του αποτελέσματος κρίνεται από την ποσότητα των αναληφθεισών δράσεων ή την ποιότητα τους ή την εμπλοκή κάθε εταίρου στα Υποέργα.



6. Από το σύνολο των απαντήσεων προκύπτει πως οι 10 από τους 13 εταιρούς έχουν προσδιοριστεί ως σημαντικότεροι συμμετέχοντες στην σύμπραξη.

Το γεγονός ότι τα αποτελέσματα δεν πολώνονται σε λίγους φορείς ή στον Συντονιστή Εταίρο (όπου βέβαια διατηρεί το μεγαλύτερο ποσοστό επιλογής 31%), δηλώνει πως όλοι σχεδόν οι φορείς του εταιρικού σχήματος έχουν ποσοστό σημαντικότητας για την σύνθεση του και για την υλοποίηση των δράσεων.

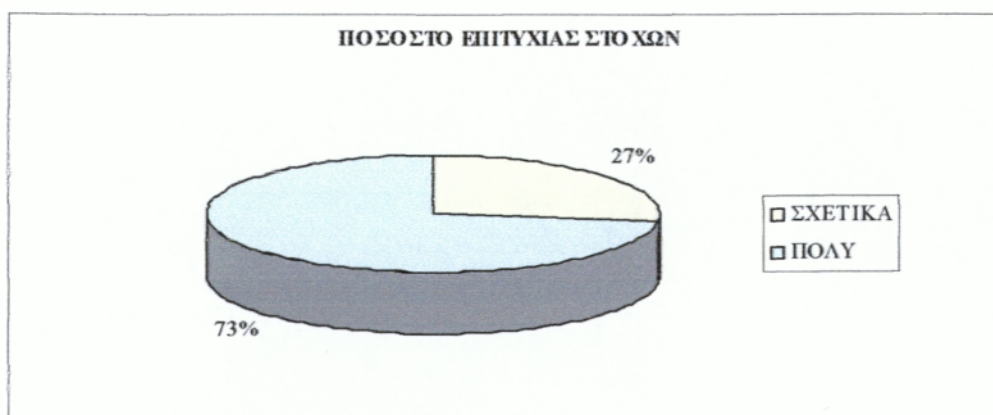
Οι πόροι για τους οποίους στηρίχθηκε η συμμετοχή τους κινούνται στο τρίπτυχο : τεχνογνωσία μέσω της εξειδίκευσης, αξιοποίηση ανθρώπινου δυναμικού και πληροφόρηση για τον χώρο που κάθε εταιρός δραστηριοποιείται. Οι απαντήσεις εδώ είναι απόλυτα κοινές κάτι που αφενός ενδυναμώνει το προηγούμενο συμπέρασμα και αφετέρου σε σχέση με τα συμπεράσματα των δύο πρώτων απαντήσεων αποτελούν εκείνα τα στοιχεία κλειδιά (συν της ευαισθητοποίησης και ενεργοποίησης) που λειτουργούν ως κίνητρο για την σύναψη εταιρικών σχέσεων.



7. Οι περισσότεροι φορείς συμφωνούν πως οι στόχοι τους από την διαδικασία του προγράμματος επιτεύχθηκαν κατά πολύ.

Είναι απαραίτητο να διευκρινιστεί πως το συμπέρασμα αυτό προκύπτει αναφορικά με τους στόχους των φορέων για την οργάνωση των δράσεων. Οι επιμέρους στόχοι των φορέων, όπως προκύπτουν από την ερώτηση 3, θεωρήθηκε ότι επί της ουσίας απάντηση μπορεί να δοθεί εν καιρώ, ακριβώς λόγω του πιλοτικού χαρακτήρα του προγράμματος.

Επίτευξη στόχων	Φορείς	Ποσοστό
ΠΟΛΥ	ΚΕΘΙ, ΕΚΕΠΙΣ, ΕΣΠ, ΚΓΜΕ, ΑΔΕΠΙ, ΕΕΤΑΑ, ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ	73%
ΣΧΕΤΙΚΑ	ΚΕΚ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, ΔΕΟΒ, ΔΙΚΤΥΟ ROM	27%



> Συνέντευξη με την πρόεδρο του Δ.Σ της Αναπτυξιακής Σύμπραξης, Υπεύθυνη Έργου και Υπεύθυνη Απασχόλησης του ΚΕΚ-ΙΝΕ/ΓΣΕΕ κα. Βιβή Σιδηρά.

Η συνέντευξη εστιάστηκε στα εξής σημεία: στις αρχικές διαδικασίες σύνθεσης του εταιρικού σχήματος που περιλαμβάνουν τα κριτήρια και την οριστικοποίηση της συμμετοχής των εταιρών, στους παράγοντες σε θεσμικό, οργανωτικό και λειτουργικό επίπεδο που επηρέασαν το εταιρικό σχήμα και στην εκπροσώπηση της Τοπικής Αυτοδιοίκησης σε αυτό.

Η τελική σύνθεση και η διαμόρφωση της Αναπτυξιακής Σύμπραξης με τους 13 φορείς, βασίστηκε στην χρυσή τομή του δίπτυχου, αφενός να απαρτίζεται από εταιρους ώστε η Α.Σ. να μπορέσει να εξυπηρετήσει τους στόχους του προγράμματος και αφετέρου να αποτελεί 'μοιραία' εταιρική σχέση, βασιζόμενοι είτε σε παλαιότερες συνεργασίες είτε στην προσωπική γνωριμία των εκπρόσωπων.

Υπό την έννοια αυτή, η προσωπική δικτύωση, η εμπειρία στο χώρο δραστηριοποίησης αποτελεί βασικότατο παράγοντα στην ανεύρεση εταιρών. Κάτι που διασφαλίζεται με το γεγονός πως όταν μιλάμε για εταιρικές σχέσεις φορέων, δηλώνονται σε ένα μεγάλο βαθμό προσωπικές σχέσεις συνεργασίας των εκπροσώπων τους.

Με την παραπάνω λογική το αντικείμενο του Προγράμματος για κατάργηση των διακρίσεων στην πρόσβαση της αγοράς εργασίας, η δραστηριότητα του ΚΕΚ -ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, για προώθηση ανέργων στην απασχόληση και επιπρόσθετα η γνώση του αρμόδιου στελέχους, της κυρίας Βιβής Σιδηρά, για την υφιστάμενη κατάσταση στην αγορά εργασίας σε συνδυασμό με την εμπειρία της από πολλά συναφή προγράμματα και τις αποκτηθείσες προσωπικές σχέσεις με αντίστοιχα στελέχη άλλων φορέων στάθηκαν τα πρώτα βήματα της οριστικοποίησης του εταιρικού σχήματος.

Στο ίδιο πλαίσιο κινήθηκαν όλοι οι φορείς της δικτύωσης. Έτσι από το αρχικό σχήμα, σε επίπεδο επικοινωνίας, των τριών φορέων η τελική σύνθεση κατέληξε στους 13. Πέρα βέβαια από τα προηγούμενα, βασικό κριτήριο της συμμετοχής στην Α.Σ. ήταν η συνάφεια των 13 αυτών φορέων με το έργο της E- quality.

Κατά τον σχεδιασμό του Έργου και τον καταμερισμό των δράσεων, οι αρχικές δυσκολίες συντονισμού και ανάπτυξης 'κοινής γλώσσας' ξεπεράστηκαν άμεσα στην βάση των κοινών στόχων για βελτίωση της ποιότητας παροχής υπηρεσιών από τις δομές Συμβουλευτικής, για προώθηση ολοκληρωμένων παρεμβάσεων, και για ενίσχυση πρωτοβουλιών σε ενιαίο συντονιστικό πλαίσιο. Κατά τον σχεδιασμό συμμετείχαν ενεργά όλοι οι φορείς με μεγάλο ενθουσιασμό και προθυμία.

Ο ρόλος του ΚΕΚ –ΙΝΕ/ΓΣΕΕ ως Συντονιστή εταίρου στην Σύμπραξη βασίστηκε στο εξειδικευμένο προσωπικό που διαθέτει και ακόμα πιο ειδικά, σε συγκεκριμένα άτομα του προσωπικού που στελεχώνουν το τμήμα ερευνών, το τμήμα οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής και το τμήμα τεκμηρίωσης, καθώς και στην τεχνογνωσία της επαγγελματικής εξέλιξης και κατάρτισης.

Κατά την υλοποίηση του προγράμματος, ο συντονισμός και η επικοινωνία των εταίρων επηρεάστηκε από διάφορους παράγοντες. Ο πιο βασικός και ουσιαστικός είναι η αλλαγή των εκπροσώπων από τους περισσότερους φορείς. Η εταιρική σχέση κρίθηκε σε αυτό ακριβώς το σημείο καθώς ο επαναπροσδιορισμός της λόγω νέων προσώπων ανέστειλε την ανάπτυξη της.

Οι προσωπικές σχέσεις των εκπροσώπων ακόμα και στο στάδιο της υλοποίησης όπου συμμετέχει συνολικά ο φορέας, κρίνονται ως βασικό στοιχείο για την εξέλιξη του εταιρικού σχήματος και την πορεία του Έργου.

Δεν παρουσιάστηκαν καθετοποιημένες στάσεις και αυταρχικές συμπεριφορές εταίρων. Στα Διοικητικά Συμβούλια, τακτικά και έκτακτα, για αποφάσεις σχετικά με την πορεία του Έργου, σταδιακά η απαρτία μειώθηκε. Και σε αυτό το σημείο έγκειται ο ρόλος του Συντονιστή. Από την μια να αναπτύξει διαφοροποιημένα κίνητρα για ενεργό συμμετοχή, ξεχωριστά για τον κάθε εταίρο και από την άλλη να αναπτύξει μηχανισμούς ενσωμάτωσης για τους νέους εκπροσώπους.

Συμπερασματικά η ευθύνη του υπάρχοντος θεσμικού πλαισίου για τα παραπάνω προβλήματα και δυσκολίες εντοπίζεται στο ότι η σύσταση αστικού μη κερδοσκοπικού οργανισμού με αυστηρά προσδιορισμένους τρόπους λειτουργίας, συγκεκριμένης χρονικής διάρκειας και χωρίς δικό του προϋπολογισμό, προβλέπει ατομικές ευθύνες εκπροσώπων. Από την στιγμή όμως που οι εκπρόσωποι είτε αλλάζουν είτε δεν αναπτύσσουν ενεργό συμμετοχή, για διάφορους λόγους που έχουν να κάνουν από προσωπικούς παράγοντες έως υπεραυξημένο φόρτο εργασίας, τις δυσκολίες αναφορικά με τον έλεγχο του φυσικού και οικονομικού αντικειμένου και την ανάγκη σωστής υλοποίησης του έργου, επωμίζεται ο συντονιστής εταίρος.

Με βάση λοιπόν τα παραπάνω στις φάσεις του προγράμματος, πλην του Σχεδιασμού που όπως αναφέρθηκε συμμετείχαν ενεργά όλοι οι εταίροι, οι επιρροές κάθε φορέα ξεχωριστά στο εταιρικό σχήμα ήταν διαφορετικές στα διάφορα διαστήματα.

Στην συνέχεια η κα. Σιδηρά, αναφέρεται σε παραδειγματικές συμπεριφορές των εταίρων ως προς τον μεταξύ τους συντονισμό και έτσι συμπεραίνεται το προφίλ του κάθε ένα στο πλαίσιο της εταιρικής σχέσης.

Η συμβολή του ΕΚΕΠΙΣ στάθηκε ιδιαίτερα σπουδαία. Δραστηριοποιήθηκε έντονα στο πλαίσιο της Σύμπραξης για την επίτευξη του Έργου παρέχοντας την πολύτιμη σύνδεση με πολλούς από τους υφιστάμενους φορείς παροχής συνοδευτικών υπηρεσιών και με αρκετά ΚΕΚ για την πιλοτική εφαρμογή του Συστήματος Ποιότητας συμβάλλοντας έτσι στην διεύρυνση της δικτύωσης. Αυτό που εκτιμάται ως πλεονέκτημα του φορέα είναι ότι αποτελώντας πολιτική δύναμη, παρείχε την ανάλογη στήριξη στην Α.Σ. για την υλοποίηση του Έργου της. Επιπλέον ήταν καταλυτική η συμβολή του στο σχέδιο πρότασης λόγω της τεχνογνωσίας που διαθέτει.

Αναφορικά με τον ΟΑΕΔ, υπήρχαν διακυμάνσεις στην αποτελεσματικότητα της συνεργασίας. Η συμβολή του κρίθηκε με την εξίσου πολύτιμη σύνδεση με τα Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης του εν λόγω φορέα. Και εδώ η πολιτική δύναμη που φέρει ο φορέας διαδραματίζει σημαντικό ρόλο για την διεύρυνση και ανάπτυξη του Έργου της Α.Σ.

Στον αντίποδα, η έλλειψη ευελιξίας σε διαδικασίες και η κακή εσωτερική διάρθρωση και λειτουργία του αποτέλεσαν ανασταλτικούς παράγοντες της ανάπτυξης της εταιρικής σχέσης. Επιπλέον ο ΟΑΕΔ στο πλαίσιο της Equal συμμετέχει σε αρκετές Α.Σ. Τα στοιχεία αυτά συντέλεσαν στο να μην υποστηρίζεται επαρκώς η συμμετοχή του δημόσιου φορέα.

Το ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ διαθέτοντας μεγάλη εμπειρία γύρω από ζητήματα επαγγελματικής κατάρτισης, τεχνογνωσία στα θέματα μικρομεσαίων επιχειρήσεων και πλήρως εξοπλισμένες δομές συντέλεσε ουσιαστικά τόσο στον σχεδιασμό όσο και στην υλοποίηση του Έργου. Η ενεργή εμπλοκή του φορέα στο εταιρικό σχήμα συντέλεσε πάρα πολύ για την επιτυχή υλοποίηση του Έργου.

Η συμμετοχή του ΚΕΘΙ στην Α.Σ. συνέβαλε πολύ στην παροχή γνώσεων και εμπειριών, κυρίως κατά τον σχεδιασμό των δράσεων. Η αλλαγή βέβαια τριών εκπροσώπων κατά την διάρκεια του προγράμματος, λόγω εσωτερικών αλλαγών και ανακατατάξεων, αποτέλεσε ανασταλτικό παράγοντα της συνεργασίας.

Σχετικά με τον ΟΕΕΚ, κατά τον σχεδιασμό συνέβαλε λόγω της εξειδίκευσης του στην αποσαφήνιση του πεδίου παρέμβασης. Στην πορεία του Έργου οι προτεραιότητες του φορέα επηρέασαν την ενεργό συμμετοχή του.

Για τους φορείς Δίκτυο ΡΟΜ, ΕΣΠ, και Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών, η γνώση γύρω από τα θέματα των ομάδων που εκπροσωπούν και η σύνδεση που παρείχαν με την ομάδα στόχο κρίθηκαν σπουδαίες για όλες τις φάσεις του προγράμματος, κάτι που διασφαλίστηκε με την ενεργό συμμετοχή τους στο εταιρικό σχήμα.

Η ΕΕΤΑΑ ήταν ο εταίρος που πρότεινε την συμμετοχή στην σύμπραξη των φορέων ΔΕΟΒ, ΑΔΕΠ, και Δήμο Συκεών. Αποτελεί φορέα με μεγάλη δραστηριότητα στα θέματα

της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και η συμβολή της στο σχήμα κρίνεται ακριβώς από την σύνδεση με τους τρεις αυτούς φορείς, καθώς έκρινε μεγάλη την συνάφεια τους με το Έργο της Α.Σ.

Και για τους τρεις εταίρους η συμβολή τους κρίνεται από την σύνδεση που παρείχαν με την τοπική κοινωνία και από την διασφάλιση της άμεσης ανάπτυξης των προϊόντων του Έργου τοπικά.

Το τελευταίο αποτελεί αποκλειστικό πλεονέκτημα της Τοπικής Αυτοδιοίκησης καθώς αποδέκτης της πιλοτικής πολιτικής είναι άμεσα ο τοπικός χώρος. Οι επιπτώσεις είναι σημαντικές. Ενισχύεται η βασική επιδίωξη της δικτύωσης των φορέων, η αποκέντρωση των διαδικασιών λήψης αποφάσεων και η ανάπτυξη τοπικών πρωτοβουλιών, μέσα από την εφαρμογή καινοτόμων πρακτικών. Ο απώτερος στόχος για οριζόντια mainstreaming γίνεται πιο εφικτός.

Συγκεκριμένα η ΑΔΕΠ, ο ΔΕΟΒ και ο Δήμος Συκεών συνέβαλαν στην υλοποίηση του Έργου με την εφαρμογή του στις δομές τους.

Ξέχωρα από τον ΔΕΟΒ που μετά από ένα μεγάλο χρονικό διάστημα, άλλαξε ο εκπρόσωπος του φορέα κάτι που ανέστειλε την εξέλιξη της συνεργασίας, ο Δ.Συκεών και η ΑΔΕΠ μέσα από την ενεργό συμμετοχή τους έχουν μεγάλο μερίδιο επιρροής στο αποτέλεσμα του Έργου.

Καταλήγοντας θα μπορούσε να ειπωθεί ότι η συνεργασία μεταξύ των εταίρων υπήρξε ουσιαστικά παρόλα τα προβλήματα που προέκυψαν στην πορεία. Επιπλέον ο σχεδιασμός του Έργου ήταν εποικοδομητικός καθώς και ο ανασχεδιασμός βάσει δεδομένων από την Επιστημονική Επιτροπή και τις Ειδικές Θεματικές Ομάδες.

> Συμπεράσματα από την επιτόπια έρευνα

Στο πλαίσιο των δράσεων για ενημέρωση, ευαισθητοποίηση εργοδοτών και δικτύωση δομών η Α.Σ. E- quality οργάνωσε συνέδρια-συναντήσεις. Από την παρακολούθηση 2 συναντήσεων και του Forum που έγινε κατά το κλείσιμο της Ενέργειας II, συμπεραίνεται η από κοινού και συντονισμένη προσπάθεια διάχυσης των προϊόντων του Έργου. Η παρουσία όλων των εκπροσώπων και ο ισότιμος καταμερισμός του χρόνου κατάθεσης απόψεων διαγράφει το πλαίσιο της κοινής προσπάθειας και του αλληλοσεβασμού.

7. Συμπεράσματα –Προτάσεις

› Συμπεράσματα ως προς την Κ.Π. Equal

Η Κ.Π. Equal, διαρθρωμένη στους βασικούς κανόνες της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση και στοχεύοντας σε μια αγορά εργασίας ‘ανοιχτή για όλους’ παρεμβαίνει σε ένα από τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι μειονεκτούσες ομάδες.

Η πολύ ουσιαστική συμβολή της Equal εντοπίζεται στην ενθάρρυνση και στήριξη για την συνεργασία δυνάμεων και φορέων σε εθνικό και σε ευρωπαϊκό επίπεδο σε ένα ενιαίο πλαίσιο παρέμβασης με σκοπό την επιρροή των καλών πρακτικών του έργου της συνεργασίας στην εθνική πολιτική.

Με άλλα λόγια η Equal αποτελεί πρόγραμμα ανάπτυξης πολιτικών και γενικών κατευθύνσεων, εντοπισμού και ανάδειξης των καλών πρακτικών του ήδη υπάρχοντος θεσμικού πλαισίου καθώς δεν προβλέπει την δημιουργία υποδομών.

Ο πιλοτικός όμως χαρακτήρας της Equal , όπως και κάθε Κοινοτικής Πρωτοβουλίας, συνεπάγεται τον γενικό χαρακτήρα των στόχων της, κάτι που ενδεχομένως αποτελεί ανασχετικό παράγοντα για την ουσιαστική πρόταξη της ισότητας στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας.

Βέβαια εξ ορισμού, η ανάπτυξη πολιτικών ευαισθητοποίησης μπορεί να αξιολογηθεί μόνο πιλοτικά. Υπό αυτή την έννοια προκύπτουν τα εξής :

Αφενός είναι αισιόδοξο πως μέσα από τις 40 Α.Σ.(του α’ κύκλου υλοποίησης) δραστηριοποιήθηκαν πολλοί φορείς διαφορετικών δραστηριοτήτων και σε όλες τις περιφέρειες της χώρας, αλλά από την άλλη, η ενεργοποίηση σε ένα πρόγραμμα τέτοιας φύσης μπορεί να κριθεί από την άποψη της απορρόφησης χρηματικών πόρων.

Εξάλλου, η επίτευξη του κάθετου mainstreaming επί της ουσίας συνεπάγεται κατοχύρωση του κοινωνικού χαρακτήρα της υπάρχουσας πολιτικής για την Απασχόληση. Κάτι που αποτελεί χειρισμό ατομικών ευθυνών. Και σε αυτό το σημείο καθιστά δύσκολη την επίτευξη των στόχων και κυρίως την πρακτική εφαρμογή τους.

› Συμπεράσματα ως προς τις εταιρικές σχέσεις

Η ανάπτυξη εταιρικών σχημάτων αποτελεί καινοτόμο και εναλλακτικό τρόπο παρέμβασης γύρω από την αντιμετώπιση ζητημάτων κοινωνικού αποκλεισμού και λειτουργεί υποκινητικά για την αναγνώριση του προβλήματος από τις τοπικές και ευρύτερες κοινωνίες, συμβάλλοντας έτσι στην κοινωνική συνοχή.

Για την σύναψη εταιρικών σχέσεων, η καλή ή κακή εσωτερική οργάνωση και λειτουργία κάθε συνεργαζόμενου φορέα αποτελεί τον παράγοντα που τελικά θα επηρεάσει απόλυτα την συνεργασία. Επιπλέον κάθε φορέας πρέπει να διαθέτει συμπληρωματικά και ταυτόχρονα ισχυρά σημεία (όπως τεχνογνωσία και εξειδίκευση) για την ουσιαστική ανταλλαγή γνώσεων και ανάπτυξη κοινών πρακτικών.

Ιδιαίτερης σημασίας είναι η συμμετοχή φορέων –οργάνων εθνικής πολιτικής σε εταιρικές σχέσεις, καθώς διασφαλίζεται η ευρύτερη διάδοση των αποτελεσμάτων.

Η εμπειρία από την σύναψη τυπικών εταιρικών σχέσεων είναι μικρή καθώς κάτι τέτοιο προβλέπεται και ενθαρρύνεται συνήθως στο πλαίσιο ευρωπαϊκών προγραμμάτων. Έτσι η ανομοιογενής συνεργασία αν και αποτελεί ιδιαίτερη πρόκληση, ενδεχομένως να δημιουργήσει προβλήματα στην υλοποίηση. Οπότε ο καθορισμός των υποχρεώσεων και των ρόλων των φορέων εξ αρχής είναι βαρύτερης σημασίας.

› Συμπεράσματα ως προς τη Αναπτυξιακή Σύμπραξη E- quality

Η Α.Σ. E-quality αποτέλεσε σχετικά μικρό εταιρικό σχήμα αλλά με πλούσια εκπροσώπηση (ευρύτερος Δημόσιος τομέας, ΜΚΟ, Τοπική Αυτοδιοίκηση).

Στην επίλυση των προβλημάτων που προέκυψαν κατά την δικτύωση των φορέων, καθώς οι θεσμικές υποχρεώσεις από την σύσταση της Α.Σ. επιβαρύνουν τους εκπροσώπους των εταίρων με προσωπική ευθύνη, συντέλεσε η ευελιξία στον ανασχεδιασμό του Σ.Π. και τα διαφοροποιημένα κίνητρα για την ενεργό συμμετοχή.

Και από το παράδειγμα της E-quality αναδεικνύεται η σημασία θέσπισης κριτηρίων για τον καθορισμό του προφίλ των εκπροσώπων.

Επίσης διαφαίνεται η μεγάλη σημασία για την συμμετοχή φορέων δημοσίου χαρακτήρα, (ΟΑΕΔ) αλλά και εδώ ανασταλτικός παράγοντας για την συνεργασία είναι τα παραδοσιακά προβλήματα τέτοιων οργανισμών, όπως έλλειψη ευελιξίας και γραφειοκρατία.

Γενικά η συνεργασία κινήθηκε στο πλαίσιο της συμπληρωματικότητας και της αλληλοεκτίμησης, χωρίς να υπάρχουν καθιερωμένες στάσεις και αυταρχικές συμπεριφορές εταίρων.

Υ Προτάσεις

Στο πλαίσιο της ανάγκης σύναψης εταιρικών σχέσεων κρίνεται σημαντική η ανάπτυξη κρατικών μηχανισμών προώθησης και στήριξης τέτοιων συνεργασιών, και η διαμόρφωση ανάλογου θεσμικού πλαισίου. Πέρα από την υλοποίηση προγραμμάτων, όπου η χρονική διάρκεια των σχημάτων είναι ανάλογη με αυτά, είναι δυνατή η σύναψη εταιρικών σχέσεων ανεξαρτήτου χρόνου, μεταξύ τοπικών φορέων για την προώθηση του κοινωνικού συμφέροντος.

Η Τοπική Αυτοδιοίκηση μπορεί να διαδραματίσει σπουδαίο ρόλο στην αποκέντρωση των διαδικασιών λήψεως αποφάσεων με την συμμετοχή της σε τέτοια σχήματα. Καθώς πρόκειται για φορείς που γνωρίζουν τις τοπικές ανάγκες και έχουν άμεση επαφή με την τοπική κοινωνία, έχουν την ιδανική θέση για δικτυωμένη δραστηριοποίηση.

Όσον αφορά τις κρατικές μηχανές Πρόνοιας, θεωρείται αναγκαία η θέσπιση Εθνικής πολιτικής που να προστατεύει τις μειονεκτούσες ομάδες από τον αποκλεισμό στην αγορά εργασίας, αλλά και από πάσης φύσεως κοινωνικό αποκλεισμό.

Με το παραπάνω εννοείται πως ο κοινωνικός χώρος πολλών από τις ομάδες αυτές αποτελεί πεδίο πειραματισμού και ερευνών καθώς υπάρχει έλλειψη συντονισμένης εθνικής παρέμβασης. Και ακριβώς αυτό το 'κενό' ήρθε να καλύψει η Κ.Π. Equal.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Α. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

ΠΡΟΣ ΤΟΥΣ ΕΤΑΙΡΟΥΣ ΤΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗΣ ΣΥΜΠΡΑΞΗΣ E-QUALITY

1. Κάθε φορέας μπορεί να χρησιμοποιήσει διαφορετικούς πόρους στην αλληλεπίδραση του με τους άλλους. Θα μπορούσατε να επισημάνετε τους κύριους πόρους που μπορείτε να χρησιμοποιήσετε στις αλληλεπιδράσεις σας με τους άλλους;
2. Θα μπορούσατε να επισημάνετε τους κύριους πόρους που οι παρακάτω φορείς-εταίροι μπορούν να χρησιμοποιήσουν στις αλληλεπιδράσεις τους με τους άλλους; (Αφήστε κενό στο δικό σας).

ΦΟΡΕΑΣ – ΕΤΑΙΡΟΣ	ΠΟΡΟΙ
1. ΚΕΚ- ΙΝΕ ΓΣΕΕ	
2. Ε.ΚΕ.ΠΙΣ	
3.ΟΑΕΔ	
4.ΟΕΕΚ	
5.ΚΕΘΙ	
6.ΕΕΤΑΑ Α.Ε.	
7.ΔΙΚΤΥΟ ΡΟΜ	
8.Ελληνικό Συμβούλιο για τους πρόσφυγες	
9.ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ	
10.Κέντρο γυναικείων μελετών και ερευνών	
11. ΔΕΟΒ	
12. Αναπτυξιακή δημοτική επιχείρηση Πάτρας	
13. Δήμος Συκεών	

3. Παρακαλώ να προσδιορίσετε τους στόχους ή τους σκοπούς που θελήσατε (θα επιθυμούσατε) να επιτύχετε με την συμμετοχή σας στο πρόγραμμα.
4. Μέχρι ποιου σημείου οι παρακάτω φορείς-εταίροι της Α Σ. E-quality επηρέασαν τις αποφάσεις σας κατά την διάρκεια του προγράμματος ;

ΦΟΡΕΙΣ-ΕΤΑΙΡΟΙ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΣΧΕΤΙΚΑ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ
1. ΚΕΚ- ΙΝΕ ΓΣΕΕ					
2. Ε.ΚΕ.ΠΙΣ					
3.ΟΑΕΔ					
4.ΟΕΕΚ					
5.ΚΕΘΙ					
6.ΕΕΤΑΑ Α.Ε.					
7.ΔΙΚΤΥΟ ΡΟΜ					
8.Ε.Σ.Π.					
9.ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ					
10.ΚΓΜΕ					
11. ΔΕΟΒ					
12. ΑΔΕΠ					
13. Δήμος Συκεών					

5. Μέχρι ποιου σημείου οι παρακάτω συμμετέχοντες θεωρείτε ότι επηρέασαν το αποτέλεσμα του έργου της Α.Σ.

ΦΟΡΕΙΣ-ΕΤΑΙΡΟΙ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΣΧΕΤΙΚΑ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ
1. ΚΕΚ- ΙΝΕ ΓΣΕΕ					
2. Ε ΚΕ.ΠΙΣ					
3.ΟΑΕΔ					
4.ΟΕΕΚ					
5.ΚΕΘΙ					
6.ΕΕΤΑΑ Α.Ε.					
7 ΔΙΚΤΥΟ ΡΟΜ					
8.Ε.Σ.Π.					
9.ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ					
10.ΚΓΜΕ					
11. ΔΕΟΒ					
12. ΑΔΕΠ					
13. Δήμος Συκεών					

6. Για τους τρεις πιο σημαντικούς συμμετέχοντες (όπως προσδιορίστηκαν από εσάς) σε ποιους πόρους στηρίχθηκε η επιρροή τους;

1. Συμμετέχων-----Πόροι-----
2. Συμμετέχων-----Πόροι-----
3. Συμμετέχων-----Πόροι-----

7. Σε ποιο βαθμό πετύχατε τους στόχους ή σκοπούς σας στην διαδικασία του προγράμματος ;

ΚΑΘΟΛΟΥ, ΛΙΓΟ, ΣΧΕΤΙΚΑ, ΠΟΛΥ, ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

Β. ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΑΝΑ ΕΤΑΙΡΟ ΚΑΙ ΑΝΑ ΥΠΟΕΡΓΟ

ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΕΤΑΙΡΩΝ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ

ΦΟΡΕΑΣ	ΠΟΣΟΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ
1. ΚΕΚ-ΙΝΕ/ΓΣΕΕ	914.312,81	44,51%
2. ΟΑΕΔ	21.649	1,05%
3. ΑΔΕΠ	69.227	3,37%
4. ΔΕΟΒ	80.297	3,91%
5 ΔΗΜΟΣ ΣΥΚΕΩΝ	59.375	2,89%
6. ΚΓΜΕ	85.870	4,18%
7. ΚΕΘΙ	124.669	6,07%
8. ΕΕΤΑΑ	148.599	7,23%
9. ΟΕΕΚ	11.387	0,55%
10. ΕΣΠ	122.000	5,94%
11. ΕΚΕΠΙΣ	117.808	5,73%
12. ΔΙΚΤΥΟ	200.929	9,78%
13. ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ	98126	4,78%
ΣΥΝΟΛΟ	2.054.248,81	100,00%

Υπότροφο Βήμα/Υποτροφών Δελτίων	Τίτλος Υποτροφού	ΚΕΚ -ΙΝΕ/ΤΕΕΣ	ΟΑΕΑ	ΑΔΕΠ	ΔΕΦΟΒ	ΔΗΜΟΣ ΣΥΚΚΕΩΝ	ΚΤΜΕ	ΚΤΘΙ	ΕΞΤΑΑ	ΟΡΕΚ	ΕΣΠ	ΕΚΡΗΠΕ	ΔΙΚΤΥΟ ΡΟΜ	ΚΕΚ ΓΕΦΕΕ	Σύνολο	Τόπου Φύλλα	Διαπραγματεύματα	Αμοιβότητες
Υπότροφο 1.	ΕΝΕΡΓΕΙΑ 1	43.976,81													43.976,81			
Υπότροφο 2.	Δημιουργία Ανάπτυξη, Ανορθοποίηση, από τις ηλιακές εφαρμογές και τελική διαμόρφωση του Συστήματος Παύτρινας Υπηρεσιών Συμβουλευτικής Στήριξης και Ανορθοποίησης	228.240,00	1.320,00	27.269,00	31.643,00	27.269,00	37.434,00	43.664,00	88.123,00	4.842,00	47.187,00	24.094,00	47.426,00	40.402,00			12.703,00	14.750,00
Υπότροφο 3.	Ανάπτυξη μεθοδολογικών εργαλείων συνθετικών των Συστημάτων Παύτρινας Εφαρμογή, παρακολούθηση και αξιολόγηση	58.316,00	0,00	881,00	4.403,00	881,00	9.099,00	9.554,00	16.536,00	0,00	10.861,00	0,00	12.623,00	10.243,00	127397,00		30.172,00	11.716,00
Υπότροφο 4	Υποστήριξη του προφίλ των συμβόλων ανορθοποίησης και προδωλωτικής για την πιστοποίηση της διαδικασίας του	34.696,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	12.033,00	11.740,00	0,00	0,00	9.392,00	0,00	0,00	67.861,00		14.913,00	0,00
Υπότροφο 5	Διερεύνηση φορέων, δομών και συμβόλων στήριξης της ανορθοποίησης με την παροχή στήριξης των εκπαιδευτικών	30.820,00	5.870,00	1.467,00	1.467,00	1.467,00	4.402,00	14.198,00	8.804,00	1.467,00	17.316,00	1.467,00	34.924,00	1.467,00	129.046,00		3.113,00	45.064,00
Υπότροφο 6.	Πilotική Εφαρμογή του Συστήματος Παύτρινας με δομές της ΑΕ και παροχή ολοκληρωμένης στήριξης για την προώθηση της ανορθοποίησης με σχετιζόμενες παρεμβάσεις στην ομάδα στόχο	52.973,00	13.959,00	22.671,00	22.671,00	22.671,00	16.648,00	12.585,00	4.666,00	1.672,00	24.832,00	3.009,00	49.236,00	13.874,00	281.581,00		46.793,00	6.954,00
Υπότροφο 7	Διερεύνηση της δικτυακής δομής και δομών συμβουλευτικής στήριξης και ανορθοποίησης σε τοπικό επίπεδο με την ενεργή συμμετοχή σχολικών οργανώσεων της ομάδας στόχου	2.730,00	0,00	8,00	3.174,00	0,00	0,00	5.460,00	1.555,00	0,00	4.729,00	0,00	4.729,00	0,00	22.377,00			3.362,00
Υπότροφο 8	Ανάπτυξη λογισμικού σε παύτρια παρακολούθησης και αξιολόγησης του Συστήματος Παύτρινας με εφαρμογές διαδραστικής δομής	1.939,00	0,00	1.939,00	1.939,00	1.939,00	1.939,00	4.287,00	4.187,00	1.939,00	1.939,00	61.697,00	1.939,00	1.939,00	87.722,00			0,00
Υπότροφο 9	Κατάρτιση Συμβόλων Ανορθοποίησης σε εκπαιδευτικά παύτρια του Συστήματος Παύτρινας Παύτρινα Εφαρμογή του Σ.Π.	103.911,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	103.911,00		1.200,00	880,00
Υπότροφο 10	Ενημέρωση Ευαισθητοποίηση εργαζομένων και επαγγελματιών φορέων μέσω εξειδικευμένου σχεδίου και αξιοποίησης των ΜΜΕ και των νέων τεχνολογιών	1.467,00	0,00	1.467,00	1.467,00	1.467,00	1.467,00	1.467,00	1.467,00	1.467,00	1.467,00	1.467,00	1.467,00	11.447,00	27.584,00			27.584,00
Υπότροφο 11	Ευαισθητοποίηση εργαζομένων και επαγγελματιών φορέων μέσω διαδικτυακών και κινητών κλιμακίων ενημέρωσης σε τοπικό επίπεδο	0,00	0,00	2.730,00	2.730,00	2.730,00	5.284,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10.953,00	24.436,00			1.994,00

Υπόγραφο 12	Επιστημονική εργασία και παρεργασίες φορέων μέσω εκδηλώσεων και εξειδικευμένων υλικών, για την αύξηση διακρίσεων που οφείλονται η ομάδα στόχος, από την προοπτική ένταξης στην αγορά εργασίας	000	000	0,00	000	000	0,00	5.798,00	0,00	0,00	5.85900	0,00	8.804,00	000	20.471,00		20.472,00	
Υπόγραφο 13	Φορητή ενημερωτική επιστημονική με βασική θεματική προσανατολισμό το Σύστημα Πιστήτων και την αμβλυνση διακρίσεων	7.070,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	31.98800	0,00	39.018,00	9.711,00	35.217,00	
Υπόγραφο 14	Επιστημονική Αξιολόγηση του Έργου	12.149,00	0,00	0,00	0,00	000	0,00	3.91300	4.881,00	0,00	000	4.882,00	0,00	000	25.825,00	11.150,00	0,00	
Υπόγραφο 15	Εξοπλιστική Αξιολόγηση του Έργου	23.344,00	0,00	000	0,00	0,00	0,00	000	0,00	0,00	0,00	0,00	000	0,00	23.344,00		0,00	
Υπόγραφο 16	Κινητικότητα επιστημονική ατζιτζιτη και διακρίσεις της Ενέργειας 2	198.352,00	000	0,00	000	000	0,00	0,00	000	0,00	000	000	000	0,00	198.352,00	33.345,00	15.87900	
Υπόγραφο 17	ΕΝΕΡΓΕΙΑ III	114.32900	500,00	10.800,00	10.800,00	10.800,00	9.560,00	7.80000	12.500,00	0,00	7.800,00	10.800,00	7.800,00	7.800,00				
	ΣΥΝΟΛΑ	914.312,91	21.649,00	69.227,00	80.297,00	49.375,00	85.870,00	124.669,00	148.595,00	11.387,00	122.090,00	117.908,00	200.925,00	98.128,00	2.054.247,91	0,00	143.301,00	388.812,00

ΠΗΓΕΣ – ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Local partnership : A successful strategy for social Cohesion?* Office for official publications of the European Communities, Luxemburg 1998
2. Ανδρικοπούλου Ελένη, *Οι περιφέρειες στην Ευρωπαϊκή Ένωση*, Εκδόσεις Θεμέλιο, Αθήνα 1995
3. Γεωργίου Ιωάννης, *Οι δυσκολίες πρόσβασης των Τσιγγάνων στην αγορά εργασίας*, Πανελλαδικό Δίκτυο ΟΤΑ για την υποστήριξη των Ελλήνων Τσιγγάνων, Αθήνα 2005 .
4. Γκασούκα Μαρία, *Δίκτυα, Εταιρικές Σχέσεις και Φύλο*, Μελέτη, Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ, Αθήνα 2002.
5. Δουκάκης Λάζαρος, Κυλάκου Καίτη, Λιάπη Μαρία, *Θεσμικοί σχηματισμοί και κοινωνικό πεδίο. Ο ρόλος των ΜΚΟ και της κοινωνίας των πολιτών στην διαμόρφωση των πολιτικών σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο*, Μελέτη Εμπειρογνωμοσύνης , Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών, Αθήνα 2005.
6. Ελληνικό Συμβούλιο για τους Πρόσφυγες, *Όψεις του ζητήματος των προσφύγων στη Ελληνική κοινωνία*, Μελέτη, Αθήνα 2004.
7. Ενδιάμεση Εξωτερική Αξιολόγηση του Έργου 'Ανάπτυξη Συστήματος Ποιότητας των Υπηρεσιών Συμβουλευτικής Στήριξης και Απασχόλησης', παραδοτέο 31.1.05.
8. Εταιρικό Αστικής Εταιρείας Μη Κερδοσκοπικού Χαρακτήρα, (ΑΚ 784) με τη επωνυμία «E- quality».
9. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης και κοινωνική πολιτική: Μια πολιτική για τον άνθρωπο*, Γενική Διεύθυνση Εκπαίδευσης και Πολιτισμού, Υπηρεσία επίσημων εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο 2000.
10. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Καινοτομία μέσω του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου*, Υπηρεσία επίσημων εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο 2004.
11. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Οδηγός Διακρατικότητας Equal*, Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης της Κ.Π. Equal, 2001.
12. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Περισσότερες και καλύτερες θέσεις απασχόλησης για όλους. Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση*, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων, Υπηρεσία επίσημων εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο 2004.

13. Ζαβιτσάνου Αδαμαντία, Σιδηρά Βιβή, *Δίκτυο Προώθησης της Κοινωνικής και Οικονομικής Ένταξης / Εξέλιξης των γυναικών, Τεύχος I*, ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ.
14. Ζαβιτσάνου Αδαμαντία, Σιδηρά Βιβή, *Δικτύωση Φορέων, Προώθηση και ανάπτυξη συνεργασιών μεταξύ φορέων σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, Τεύχος III*, ΙΝΕ /ΓΣΕΕ.
15. Παπαγιαννοπούλου Ματίνα, Παπαρούνη Ρούλα, *Οι εθνικές πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση, Μελέτη εμπειρογνωμοσύνης*, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα 2005.
16. Παπαδασκαλόπουλος Αθ., Χριστοφάκης Μαν., *Περιφερειακός Προγραμματισμός*, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 2002.
17. Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, *Η Equal στην Ελλάδα – Περίληψη του Αναθεωρημένου Προγράμματος*, Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης της Κ.Π. Equal, Αθήνα 2004.
18. Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, *40 νέες προσεγγίσεις για την ενίσχυση της Απασχόλησης*, Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης της Κ.Π. Equal, Αθήνα 2004.
19. Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος για την επιλογή Αναπτυξιακών Συμπράξεων (Β Κύκλος Υλοποίησης 2004-2006) Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης της Κ.Π. Equal
20. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Έκθεση από την Υλοποίηση των Κοινοτικών Πρωτοβουλιών 'Απασχόληση' και 'Adapt', Αθήνα 2001.
21. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, *Οδηγός Εφαρμογής Έργων I*, Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης της Κ.Π. Equal.
22. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, *Οδηγός Εφαρμογής της Ενέργειας III*, Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης της Κ.Π. Equal
23. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, *Πρόγραμμα Κοινοτικής Πρωτοβουλίας για την καταπολέμηση των διακρίσεων και ανισοτήτων σε σχέση με την αγορά εργασίας (Equal) στην Ελλάδα*, Αθήνα 2001.
24. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Συμπλήρωμα Προγραμματισμού του Προγράμματος για την καταπολέμηση των διακρίσεων και ανισοτήτων σε σχέση με την αγορά εργασίας (Equal) στην Ελλάδα, Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης της Κ.Π. Equal, Αθήνα 2001 .
25. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, *Σχέδιο δράσεων επικοινωνίας της Κ.Π. Equal στην Ελλάδα*, Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης της Κ.Π. Equal, Αθήνα 2001 .

Συμμετοχή σε συνέδρια- εκδηλώσεις

1. Ελληνικό Συμβούλιο για τους Πρόσφυγες, ' Ένταξη και Απασχόληση των Προσφύγων και των Αιτούντων Άσυλο στην Ελλάδα' 11-12-2004, ξενοδοχείο HILTON, Αθήνα.
2. Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών , Κέντρο Ερευνών για θέματα ισότητας, ' Απασχόληση, Ισότητα και Δικτύωση στο πλαίσιο του Συστήματος Ποιότητας των Υπηρεσιών Συμβουλευτικής Στήριξης και Απασχόλησης,' 16-12-2004, ξενοδοχείο ΗΛΕΚΤΡΑ, Αθήνα.
3. Forum για την Ανάπτυξη Συστήματος Ποιότητας των Υπηρεσιών Συμβουλευτικής Στήριξης και Απασχόλησης, 21/22 Απριλίου 2005, ξενοδοχείο TITANIA, Αθήνα.

Χρήσιμοι σύνδεσμοι

<http://www.equal-greece.gr>

<http://www.equality.gr>

<http://www.europa.eu.int>