

+

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ

ΣΧΟΛΗ: Σ.Δ.Ο.

ΤΜΗΜΑ: Δ.Μ.Τ.Α.

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ: ΤΟΠΙΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΙΣΟΤΗΤΑ. ΤΟ
ΔΙΚΤΥΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΤΗΣ ΠΕΡΙΟΧΗΣ
ΗΠΕΙΡΟΥ.

ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΑ: ΔΑΝΑΗΛΙΔΗ ΜΑΡΙΓΩ

ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΣΩΤΗΡΟΠΟΥΛΟΣ

ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ

ΚΑΛΑΜΑΤΑ 2007

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή.....	4
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	
1.1 ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΘΕΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ.....	7
1.1.1 ^Α ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	7
1.1.1 Β.ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ.....	8
1.2 Η ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΣΗΜΕΡΑ.....	9
1.2.1 Η ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΚΑΙ ΕΘΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ.....	11
1.3 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΕΡΓΟΤΕΡΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ.....	12
1.3.1 Η ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΤΗΝ Ε.Ε.....	12
1.3.2 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ.....	14
1.4 ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΑ ΚΕΝΤΡΑ ΛΗΨΗΣ ΤΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ.....	16
1.4.1 Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΑ ΚΕΝΤΡΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ.....	19
1.5 ΔΙΚΤΥΟ ΑΙΡΕΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ Τ.Α.....	21
1.6 ΜΙΑ ΕΥΡΩΠΗ ΓΙΑ ΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ, ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ.....	23
1.7 ΙΣΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ ΣΤΗΝ Ε.Ε.....	25
1.8 Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΖΩΗ.....	26
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	
2.1 Η ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΣΤΟΝ ΔΙΕΘΝΗ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΧΩΡΟ.....	29
2.2 ΒΑΣΙΚΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ-ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΗΠΕΙΡΟΥ.....	30
2.3 ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΦΥΣΙΟΓΝΩΜΙΑ ΤΗΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ.....	31
2.3.1 Η ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΤΗΣ ΗΠΕΙΡΟΥ.....	31

2.3.2 ΚΥΡΙΟΙ ΤΟΜΕΙΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΗΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ.....	44
--	----

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

3.1 ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΑ ΣΩΜΑΤΑ ΤΗΣ Τ.Α. ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΤΗΣ ΗΠΕΙΡΟΥ.....	48
--	----

3.1.1 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΚΛΟΓΩΝ. Η ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΗΝ Β΄ ΒΑΘΜΙΑ	ΤΟΠΙΚΗ	ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ	
.....			51

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

4.1 ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΥΠΕΡ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ (ΜΕΤΡΟ5.3)	
.....	58

4.2 ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΔΙΚΤΥΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΗΠΕΙΡΟΥ	60
---	----

4.3 ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΔΡΑΣΗΣ	64
---	----

4.4 ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΜΕ ΤΟ ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΚΑΙ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	
.....		76

4.5 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΔΡΑΣΗΣ	77
---	----

4.5.1 ΕΜΜΕΣΑ ΒΡΑΧΥΠΡΟΘΕΣΜΑ.....	77
---------------------------------	----

4.5.2 ΑΜΕΣΑ ΒΡΑΧΥΠΡΟΘΕΣΜΑ	78
---------------------------------	----

4.5.3 ΑΜΕΣΑ ΜΑΚΡΟΠΡΟΘΕΣΜΑ	78
---------------------------------	----

4.5.4 ΕΜΜΕΣΑ ΜΑΚΡΟΠΡΟΘΕΣΜΑ	79
----------------------------------	----

4.5.5 ΕΞΩΤΕΡΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ	79
----------------------------------	----

4.6 ΣΚΟΠΟΙ ΚΑΙ ΠΡΟΣΔΟΚΙΕΣ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ.....	80
--	----

4.6.1 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΔΙΑΔΟΣΗΣ	81
---------------------------------	----

4.6.1.1 Α. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ – ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ ΟΜΑΔΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΦΟΡΕΩΝ	82
---	----

4.6.1.2 Β. ΔΙΑΔΟΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ	82
--	----

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

5.1 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	86
-----------------------	----

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	90
----------------	----

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα εργασία αναφέρεται σε γυναίκες που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες στην αγορά εργασίας, σε γυναίκες μάλιστα που ανήκουν σε συγκεκριμένο γεωγραφικό χώρο στην Ήπειρο. Η Ήπειρος αποτελεί μια περιφέρεια η οποία εξαιτίας των μειονεκτημάτων που έχει όπως η γεωγραφική της απομόνωση από την υπόλοιπη χώρα, ο βαθμός ορεινότητας της, το χαμηλό επίπεδο ανάπτυξης της, οι έντονες ενδονομαρχιακές ανισότητες και η ανεπάρκεια των διαπεριφερειακών και ενδοπεριφερειακών συνδέσεων έχει οδηγηθεί στην μη ισόρροπη ανάπτυξη της καθώς και στην δυσκολία εξασφάλισης απασχόλησης για τα άτομα γενικώς και πολύ περισσότερο για τις γυναίκες του συγκεκριμένου χώρου.

Στόχος της συγκεκριμένης εργασίας αρχικά είναι να μιλήσει για την θέση των γυναικών στην Τ.Α. τόσο στην Ελλάδα όσο και στην Ευρώπη τα τελευταία χρόνια, επίσης γίνεται και μία μικρή αναφορά για τις ελληνικές και τις ευρωπαϊκές προσπάθειες για την κατάρτιση και την επαγγελματική εκπαίδευση των γυναικών.

Συνεχίζει με το κοινωνικό και το οικονομικό προφίλ της Περιφέρειας της Ηπείρου με ειδική αναφορά στις γυναίκες, ώστε να αντιληφθούμε την φυσιογνωμία της καθώς και την υπόσταση των γυναικών της περιφέρειας στο χώρο της εργασίας και την ενασχόληση τους με τα κοινά, μέσω της παρουσίασης και της ανάλυσης στοιχείων για την συμμετοχή τους στην Τ.Α.

Όσο για το τελευταίο κομμάτι της εργασίας την παρουσίαση του Σχεδίου Δράσης <<Δίκτυο Ανάπτυξης Γυναικών Ηπείρου>> γίνεται με σκοπό στο να δοθεί μια ιδέα για τις προσπάθειες που γίνονται

από τη μεριά διαφόρων φορέων στο να προωθηθούν οι γυναίκες του συγκεκριμένου χώρου σε βιώσιμες θέσεις απασχόλησης γεγονός που έχει σαν αποτέλεσμα να αυξάνει όχι μόνο τη δική τους αλλά και την γενικότερη οικονομική βάση της περιφέρειας.

Βέβαια αξίζει να σημειωθεί και το ότι η έλλειψη πληροφόρησης σχετικά με την Αυτοδιοίκηση, λόγω του χαμηλού μορφωτικού επιπέδου των γυναικών της περιφέρειας, έχει σαν αποτέλεσμα οι γυναίκες να εμφανίζονται απρόθυμες στο να συμμετέχουν σε θέσεις ευθύνης στις τοπικές εξουσίες, ενώ παράλληλα τις οδηγεί στην ανεργία λόγω του ότι παρατηρείται ένα πλήθος προκαταλήψεων και στερεοτύπων που αναπαράγεται και διαιωνίζεται με αποτέλεσμα τις διακρίσεις σε βάρος τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

1.1 ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΘΕΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Τα γυναικεία ζητήματα έχουν σφαιρικό και οικουμενικό χαρακτήρα και η ισότητα των δύο φύλων είναι ουσιαστική για την οικοδόμηση δίκαιων και δημοκρατικών κοινωνιών για τον 21ο αιώνα. Τα δικαιώματα των γυναικών είναι ανθρώπινα δικαιώματα και αν δεν τύχουν πλήρους αναγνώρισης και ουσιαστικής προστασίας, εφαρμογής και κύρωσης στα εθνικά νομικά συστήματα παραμένουν κενό γράμμα.

1.1.1 Α. ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Έκθεση του ΟΗΕ διαπιστώνει σημαντικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών σχετικά με την πρόσβαση τους στην οικονομία γενικώς και στην αγορά εργασίας γενικότερα.

- Παρατηρείται απουσία των γυναικών από τα οικονομικά κέντρα λήψης αποφάσεων όπου χαράσσονται οικονομικές, νομισματικές και άλλες πολιτικές.
- Υπάρχει μεγάλη αύξηση της συμμετοχής των γυναικών που διεκδικούν μια θέση στην αγορά εργασίας, με παράλληλη αύξηση της γυναικείας ανεργίας.
- Υπάρχει διαχωρισμός των επαγγελμάτων κατά φύλο.
- Παρατηρούνται μεγάλα ποσοστά απολύσεων στο γυναικείο πληθυσμό εξαιτίας των αναδιαρθρώσεων της παραγωγικής βάσης της οικονομίας.
- Υπάρχει επαγγελματική στασιμότητα των γυναικών και απουσία ή ισχνή παρουσία τους σε διευθυντικές θέσεις.
- Παρατηρείται αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στις άτυπες μορφές απασχόλησης

- Υπάρχουν διακρίσεις στην εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση των γυναικών οι οποίες δημιουργούν εμπόδια στη συμμετοχή των στην απασχόληση.

1.1.2 Β. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Η εκπαίδευση αποτελεί κυρίαρχο ανθρώπινο δικαίωμα και απαραίτητο εργαλείο για την επίτευξη των στόχων της ισότητας, της ανάπτυξης και της ειρήνης. Η ισότιμη πρόσβαση και συμμετοχή στην εκπαίδευση και στην απόκτηση επαγγελματικών προσόντων αποτελεί αναγκαία και ικανή συνθήκη προκειμένου η γυναίκα να συμμετάσχει ενεργά στην ανάπτυξη της κοινωνίας και της οικονομίας.

Παρόλο που έχει βελτιωθεί σημαντικά η συμμετοχή των γυναικών σε όλα τα επίπεδα της εκπαίδευσης και κατάρτισης σε πολλές χώρες τα ποσοστά των αναλφάβητων γυναικών παραμένουν υψηλά, η δε πρόσβαση τους στα συστήματα εκπαίδευσης χαμηλή.

Οι λόγοι που επηρεάζουν την πρόσβαση των γυναικών στο εκπαιδευτικό σύστημα σχετίζονται με κοινωνικές προκαταλήψεις αλλά και με τις αντικειμενικές δυσκολίες που απορρέουν από τον τρόπο ζωής τους όπως πρόωμος γάμος και εγκυμοσύνη, ανάληψη ευθυνών νοικοκυριού κ.α.¹

Επίσης ο σχεδιασμός του εκπαιδευτικού υλικού και των προγραμμάτων σπουδών τα οποία είναι σχεδιασμένα με τέτοιο τρόπο ώστε να μεροληπτούν έναντι των γυναικών, δεν ευνοεί την πρόσβαση στην επιστήμη και το επάγγελμα με αποτέλεσμα τη μη διεύρυνση των επαγγελματικών τους οριζόντων και τον περιορισμό των ευκαιριών απασχόλησης τους.

¹ Λουκία Μουσούρου, Γυνακεία απασχόληση και οικογένεια στην Ελλάδα, Εκδόσεις Εστία, Αθήνα 1985.

1.2 Η ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΣΗΜΕΡΑ²

Φαίνεται σε πολλούς τομείς ότι οι γυναίκες συναντούν ακόμα σημαντικά εμπόδια για την ισότιμη συμμετοχή τους στο κοινωνικό οικονομικό και πολιτικό γίγνεσθαι, ενώ εξακολουθεί να αποτελεί σημαντική προτεραιότητα η πρόσβαση και η ενίσχυση της θέσης της γυναίκας στην αγορά εργασίας. Είναι γενικά αποδεκτό ότι αν και στη χώρα μας έχει σημειωθεί σημαντική πρόοδος όσον αφορά στην προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών σε πολλούς τομείς, παρά ταύτα οι γυναίκες δεν απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα και στην πράξη.

Ιδιαίτερα στον χώρο της απασχόλησης το ποσοστό ανεργίας των γυναικών παραμένει συστηματικά υψηλότερο σε σχέση με αυτό των ανδρών ενώ η μακροχρόνια ανεργία πλήττει περισσότερο τις γυναίκες, όχι μόνο στην Ελλάδα αλλά και στην Ευρώπη.

Η ίδια ανισότητα ισχύει και στις αμοιβές αλλά και στον διαχωρισμό των επαγγελμάτων στην Ελλάδα το 2001. Οι γυναίκες αποτελούν το 63% των ανέργων, το 34,7% των μισθωτών και το 13% των εργοδοτών. Ωστόσο σε νέες θέσεις εργασίας όπου απαιτούνται υψηλά προσόντα αυξάνεται συνεχώς το ποσοστό των γυναικών. Όσον αφορά τις γυναίκες – στελέχη επιχειρήσεων παρά το γεγονός ότι υπάρχουν αξιόπιστα στοιχεία, το ποσοστό είναι πολύ χαμηλό. Σε πανευρωπαϊκό επίπεδο η συμμετοχή των γυναικών σε διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων αγγίζει μόλις το 2%.

Οι γυναίκες επιχειρηματίες στην Αμερική φθάνουν το 35% ενώ στην Ευρώπη κατά μέσον όρο δεν ξεπερνούν το 20%. Στην Ελλάδα το

² Τα στοιχεία αυτά πάρθηκαν από την ηλεκτρονική διεύθυνση www.istoselides.gr, Ανάπτυξη και επιχειρηματικότητα. Εβδομαδιαίο δικτυακό περιοδικό.

2001 το ποσοστό των γυναικών επιχειρηματιών δεν ξεπερνά το 10%. Όσο για το ποσοστό του συνόλου των γυναικών που ανοίγει δική της επιχείρηση φθάνει μέχρι 21,6%.

Οι βασικοί παράγοντες που επιδρούν στην απόφαση για την ίδρυση μιας επιχείρησης είναι η ηλικία και το μορφωτικό επίπεδο. Το μεγαλύτερο ποσοστό ξεκινά την επιχειρηματική δραστηριότητα σε ηλικία 36-45 ετών. Για το μορφωτικό επίπεδο θα έλεγα ότι πολλές γυναίκες που ξεκινούν δική τους επιχείρηση είναι απόφοιτες δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ΑΕΙ και ΤΕΙ. Οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν βασικά αφορούν στην εξεύρεση κεφαλαίου, στην ανάγκη επιμόρφωσης και τεχνικής στήριξης, στον συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής ενώ επιλέγουν κυρίως ατομικές ή ομόρρυθμες ή ετερόρρυθμες επιχειρήσεις. Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν λιγότερα προβλήματα στις δημόσιες σχέσεις διαθέτουν μεγαλύτερη ικανότητα επικοινωνίας, προγραμματισμού και διαχείρισης δεν διαθέτουν όσο οι άνδρες συνάδελφοι τους ευελιξία, δυνατότητα εκτίμησης, περιβάλλοντος και ικανότητα προσαρμογής στις αλλαγές.

Έχει διαπιστωθεί ότι οι γυναίκες δεν έχουν γενικά πρόσβαση στην πληροφοριακή επαγγελματική κατάρτιση σε συνάρτηση με τα ειδικά προγράμματα τα οποία είναι ευέλικτα για την οργάνωση και την διοίκηση επιχείρησης.

1.2.1 Η ευρωπαϊκή και εθνική πολιτική

Οι Ευρωπαϊκές πολιτικές για την επιχειρηματικότητα και ειδικότερα για την επιχειρηματικότητα των γυναικών στηρίζεται σε δύο βασικούς άξονες. Από την μια πλευρά έχουμε την συνθήκη του Άμστερνταμ, και την ανάδειξη της επιχειρηματικότητας ως ένας από τους βασικούς πυλώνες ο οποίος με την σειρά του εντάχθηκε με την μία μορφή ή την άλλη στα διάφορα Εθνικά σχέδια δράσης για την απασχόληση και στο Ελληνικό.

Έτσι έχουμε τις λεγόμενες κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Επιτροπής μερικές από τις οποίες στοχεύουν στην ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος, γεγονός με το οποίο ενθαρρύνεται η ανάπτυξη αυτοαπασχόλησης, η μείωση των εμποδίων σχετικά με τα συστήματα φορολογίας και κοινωνικής ασφάλισης, η προαγωγή της κατάρτισης για την ανάπτυξη επιχειρηματικού πνεύματος και ειδικών υπηρεσιών υποστήριξης για επιχειρηματίες.

Για την υλοποίηση κάποιων προτάσεων πολιτικών απαιτούνται μακροχρόνιες προσπάθειες και πόροι που μπορούν να προέλθουν και από ευρωπαϊκά προγράμματα ή άλλα διεθνή.

1.3 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΕΡΓΟΤΕΡΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ

Οι γυναίκες της Αυτοδιοίκησης (κατά κύριο λόγο) μέσα από τη θέση τους στα όργανα που συμμετέχουν μπορούν να δράσουν για τη βελτίωση της θέσης της γυναίκας στην οικονομία της περιοχής τους. Στις δεδομένες συνθήκες της χώρας μας η δράση τους μπορεί να βοηθήσει στην ενεργότερη συμμετοχή των γυναικών στην οικονομική ανάπτυξη.

1.3.1 Η κατάσταση στην Ε.Ε.³

Η θέση που έχει σήμερα η γυναίκα στην οικονομία στη χώρα μας δεν είναι πολύ μακριά απ' την γενική κατάσταση σ' όλη την Ε.Ε.

Σχεδόν σε όλα τα κράτη της Ευρώπης, το ποσοστό ανεργίας των γυναικών παραμένει συστηματικά υψηλότερο σε σχέση με αυτό των ανδρών ενώ η μακροχρόνια ανεργία πλήττει περισσότερο τις γυναίκες. Τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών παραμένουν χαμηλά σε πολλά κράτη μέλη. Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών στην Ευρώπη παραμένει κάτω από το 40%. Το ποσοστό ανεργίας των γυναικών είναι κατά μέσο όρο 3% υψηλότερο από τους άνδρες. Οι γυναίκες στην Ε.Ε. κινδυνεύουν να περιπέσουν σε ανεργία περισσότερο από τους άνδρες κατά ποσοστό 33%. Η ανεργία των γυναικών είναι μεγαλύτερη από αυτή των ανδρών σε ολόκληρη την Ε.Ε. (12,4% έναντι 9,7%) η δε ποιότητα της απασχόλησης τους είναι χαμηλότερη.

³ Νίκος Αγοραστάκης, Αντινομάρχης Χανίων, Εισήγηση Προς: Τις γυναίκες της αυτοδιοίκησης, 10^ο Πανελλήνιο Συνέδριο Εκλεγμένων Γυναικών Α' και Β' Βαθμού.

Η αγορά εργασίας είναι χωρισμένη ανά φύλο. Οι γυναίκες απασχολούνται σε συγκεκριμένα επαγγέλματα και κλάδους και οι άνδρες σε άλλα. Ο διαχωρισμός γυναικών και ανδρών στην αγορά εργασίας παραμένει ένα κύριο πρόβλημα για την Ε.Ε. ακόμη και στις χώρες εκείνες όπου οι γυναίκες έχουν επιτύχει υψηλά ποσοστά απασχόλησης. Ο δείκτης για την ανισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών δείχνει ότι τρίτες χώρες (Φιλανδία, Σουηδία και Δανία) με σχετικά υψηλά ποσοστά απασχόλησης των γυναικών διαθέτουν ιδιαίτερα διαχωρισμένες επαγγελματικές δομές.

ΑΝΑΛΥΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΟΣΟΣΤΟΥ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ⁴

A/A	ΧΩΡΕΣ	ΑΝΕΡΓΙΑ (%)	ΑΝΕΡΓΙΑ ΓΥΝΑΙΚΩΝ (%)
1	Ιρλανδία	4,3	4,0
2	Λουξεμβούργο	4,4	5,8
3	Αυστρία	4,5	5,5
4	Η. Βασίλειο	4,5	4,3
5	Ολλανδία	4,7	5,1
6	Δανία	5,1	5,3
7	Γερμανία	11,2	10,9
8	Γαλλία	4,5	10,5
9	Σουηδία	6,1	7,4
10	Ουγγαρία	6,3	7,4
11	Φιλανδία	8,4	8,6
12	Πορτογαλία	6,9	8,7
13	Ιταλία	7,8	10,1
14	Βέλγιο	8,0	9,5

1.3.2 Προτάσεις πολιτικής για την Αυτοδιοίκηση⁵

Η Αυτοδιοίκηση στην Ελλάδα δεν συμμετέχει στην διαμόρφωση της οικονομικής πολιτικής ή της πολιτικής απασχόλησης ούτε φυσικά τις ασκεί. Από τις γενικές διατάξεις των Νόμων που διέπουν την λειτουργία των Οργανισμών Αυτοδιοίκησης τόσο στον Α βαθμό όσο και στον Β΄ βαθμό καθορίζεται στην αποστολή τους μεταξύ των άλλων η οικονομική ανάπτυξη της περιφέρειας τους και η προαγωγή των οικονομικών συμφερόντων των κατοίκων τους.

Μ' αυτά τα γενικά πλαίσια οι ΟΤΑ και παρά το γεγονός ότι δεν τους παρέχονται αρμοδιότητες και μέσα μπορούν να ασκήσουν πολιτική στον τομέα της ισότητας.

Τα παρακάτω μέτρα πολιτικής προτείνονται επιγραμματικά:

1. Πρώτα απ' όλα είναι ανάγκη σε κάθε ΟΤΑ να υπάρχει όσο το δυνατόν ακριβής εικόνα της θέσης των γυναικών στην τοπική οικονομία. Η μελέτη της απασχόλησης και η παρακολούθηση της εξέλιξης της στο χρόνο, είναι στις δυνατότητες των ΟΤΑ.
2. Διαμόρφωση μιας τοπικής πολιτικής για την ισότητα και καθορισμός συγκεκριμένων στόχων στα πλαίσια των τομέων ευθύνης κάθε ΟΤΑ για την αντιμετώπιση των συγκεκριμένων προβλημάτων μόνο των γυναικών.
3. Η νέα κοινοτική προσέγγιση στην πολιτική ισότητας με την ονομασία *mainstreaming*, ορίζει μια νέα μεθοδολογία για την προώθηση του στόχου της ισότητας την οποία μπορούν να ακολουθήσουν όλα τα όργανα στις αποφάσεις τους.

⁴ Τα στοιχεία αυτά έχουν παρθεί από την ηλεκτρονική διεύθυνση www.statistics.gr

⁵ Νίκος Αγοραστάκης, Εισήγηση Προς: Τις Γυναίκες της αυτοδιοίκησης, 10^ο Πανελλήνιο Συνέδριο Εκλεγμένων Γυναικών Α΄ και Β΄ Βαθμού, Αντινομάρχης Χανίων.

4. Η συγκρότηση οργάνων – επιτροπών ισότητας στο κάθε ΟΤΑ. Οι συνεργασίες, οι δικτυώσεις και οι ανταλλαγές πληροφοριών μεταξύ τους και με γυναικείες οργανώσεις και οργανισμούς είναι απαραίτητη.
5. Η υποβοήθηση της κοινωνικής οργάνωσης των γυναικών σε σωματεία, συνεταιρισμούς κτλ.
6. Με την ευκαιρία των δημοτικών και κοινοτικών εκλογών τα ζητήματα ισότητας να περάσουν στα προεκλογικά προγράμματα.
7. Τα κεντρικά όργανα της Αυτοδιοίκησης πρέπει να διεκδικήσουν ενεργότερο ρόλο στον σχεδιασμό και υλοποίηση του επόμενου Κοινοτικού Πλαισίου Συνοχής. Είναι ανάγκη να προδιαγραφούν συγκεκριμένα μέτρα για την υποστήριξη της Αυτοδιοίκησης στην προώθηση των πολιτικών της ισότητας.

1.4 ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΑ ΚΕΝΤΡΑ ΛΗΨΗΣ ΤΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

Το μικρό ποσοστό παρουσίας των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων αποτελεί μια πραγματικότητα διεθνώς. Η σημερινή δομή της κοινωνίας που διαιωνίζει την κατανομή των αρμοδιοτήτων και των ρόλων με βάση μία κρατούσα αντίληψη για τα φύλα, δυσκολεύει την πρόσβαση των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων.

Η εικόνα της συμμετοχής της γυναίκας στα δημόσια αξιώματα και στα κέντρα λήψης αποφάσεων είναι στ' αλήθεια αποκαρδιωτική και δεν περιποιεί ασφαλώς τιμή σε μια χώρα που ανήκει στον σκληρό πυρήνα της Ε.Ε. και στις 25 πιο ανεπτυγμένες χώρες του πλανήτη.

Στο ελληνικό Κοινοβούλιο έχουν εκλεγεί μόλις 31 γυναίκες δηλαδή περίπου το 10%.

Στη Νομαρχιακή και Τοπική Αυτοδιοίκηση τα πράγματα είναι χειρότερα.⁶

Σε 900 Δήμους υπάρχουν 14 γυναίκες δήμαρχοι δηλαδή ένα ποσοστό της τάξης του 1,5%.

Στα Δημοτικά Συμβούλια μετέχουν 1.176 γυναίκες σε σύνολο 16.592 θέσεων, δηλαδή το 7,1%.

Στα Νομαρχιακά Συμβούλια έχουν εκλεγεί 157 γυναίκες δηλαδή μόλις το 11% των θέσεων.

Στους Νομάρχες και Υπερνομάρχες υπάρχουν μόλις 2 γυναίκες έναντι 55 ανδρών.

Είναι χαρακτηριστικό ότι σε θέσεις ευθύνης (Νομάρχης, Αντινομάρχης, Πρόεδρος Ν.Σ., Πρόεδρος Ν.Ε.) δραστηριοποιούνται

⁶ Σπηλιοπούλου Δήμητρα. Ομιλία στη Λακωνία, Μέλος Νομαρχιακού Συμβουλίου και Φιλολόγος.

μόλις 19 γυναίκες σε 54 Νομαρχίες της χώρας ενώ σε 26 Νομαρχίες οι γυναίκες δεν εκπροσωπούνται καθόλου στις Ν.Ε.

Πρώτος και βασικός λόγος αυτής της υποεκπροσώπησης είναι ο άνιστος καταμερισμός ευθυνών μέσα στο οικογενειακό περιβάλλον.

Η υποχρέωση της σύγχρονης γυναίκας να ανταποκρίνεται σε πολλαπλούς ρόλους δεν της επιτρέπει να εναρμονίσει εύκολα τις οικογενειακές με τις λοιπές υποχρεώσεις της ακόμη και τις επαγγελματικές.

Ένας άλλος λόγος είναι η διαπαιδαγώγηση και η ανατροφή των παιδιών μέσα στο οικογενειακό περιβάλλον με διαφορετικό προσανατολισμό ανάλογα με το φύλο. Τα αγόρια για να κατακτήσουν υψηλές θέσεις στον πολιτικό και επαγγελματικό στίβο και τα κορίτσια για καλή μόρφωση, περισσότερη κοινωνική προβολή και όνομα για καλή αποκατάσταση. Παρόλες τις προόδους που έχουν σημειωθεί το παραδοσιακό αυτό στερεότυπο δεν έχει εξαλειφθεί.

Ακόμα είναι φανερό ότι οι διαφορές φύλων υπάρχουν και ως προς την κοινωνική και πολιτική προσαρμογή⁷. Η μετάγχιση των πολιτικών αξιών και στάσεων γίνεται σε λιγότερο βαθμό προς τα κορίτσια και τις γυναίκες από ότι στα αγόρια και τους άνδρες. Στην γυναίκα λοιπόν έχουν προστεθεί καινούριοι ρόλοι χωρίς να της αφαιρεθούν οι προηγούμενοι. Μάλιστα οι ευθύνες που της αποδίδονται αν κάτι πάει στραβά ιδιαίτερα στο θέμα της φροντίδας της οικογένειας είναι πολλές και ασήκωτες. Η κοινωνία είναι ιδιαίτερα σκληρή και απέναντι της. Ποια γυναίκα μπορεί να αγνοήσει δηλώσεις όπως «αν λείπει η μάνα από το σπίτι..... διαλύεται η οικογένεια» ή «αν τα παιδιά δεν έχουν τη μάνα γίνονται

⁷ Ομιλία Απόστολου Ι. Παπατόλια Δρ. Συνταγματικού Δικαίου: Γυναίκες και Αυτοδιοίκηση.

εγκληματίες, είναι παρατημένα» και να κυνηγήσει μια καριέρα είτε στην πολιτική ή αλλού;

Στην υπερεκπροσώπηση των ανδρών στην πολιτική οδηγεί και η εδραία αντίληψη ότι ο άνδρας επιβάλλεται με τον δυναμισμό και το σκληρό του χαρακτήρα, ενώ η γυναίκα χαρακτηρίζεται από μαλθακότητα και υποχωρητικότητα. Αυτό όχι μόνο δεν ισχύει αλλά αντίθετα υποτιμάται το γεγονός ότι η συναίνεση, η συνεργασία, η ευαισθησία και ο διάλογος είναι τα κυρίως ζητούμενα σήμερα στον πολιτικό στίβο.

Ακόμα μπορεί να αναφερθεί ο σκληρός ανταγωνισμός ανδρών και γυναικών πέρα των παραδεκτών ορίων. Ένας άνδρας με μέτριες ικανότητες είναι αποδεκτός και εύκολα περιλαμβάνεται σε κάποιο ψηφοδέλτιο, ενώ αντίθετα μια γυναίκα απαιτείται να έχει πολλά προσόντα, ιδιαίτερη ευφυΐα και δραστηριότητα εξαιρετική προκειμένου να καταλάβει κάποια θέση σε κάποιο δημοτικό συνδυασμό.⁸

Αποτρεπτικός παράγοντας είναι ασφαλώς και η οικονομική ανεξαρτησία που κατά κανόνα βρίσκεται ακόμη στα χέρια των ανδρών, με το δεδομένο ότι μόλις τα τελευταία χρόνια η γυναίκα έχει μπει μαζικά στην παραγωγή. Οι γυναίκες αποτελούν το 61% των ανέργων, η δε ανεργία επί του συνόλου των γυναικών είναι υπερδιπλάσια απ' ότι των ανδρών (17,9% αντί 7,6%).

Ως βασικός αρνητικός παράγοντας αναφέρεται το διάχυτο κλίμα απογοήτευσης από την πολιτική και τους πολιτικούς (και σε κεντρικό και σε τοπικό επίπεδο) και η αναξιοπιστία του πολιτικού λόγου και της πολιτικής δράσης που κυριαρχεί στις μέρες μας. Αυτό διατρέχει βεβαίως όλη την κοινωνία αλλά και τις ιδιαίτερες

⁸ Ελένη Μαραγκουδάκη, Εκπαίδευση και διάκριση των φύλων, Εκδόσεις Οδυσσέας, Ιωάννινα 1996.

κοινωνικές ομάδες όπως οι νέοι, οι διανοούμενοι ασφαλώς οι γυναίκες κλπ.

Από τα παραπάνω μπορούμε να καταλάβουμε κατά πόσο πραγματικά δημοκρατικό μπορεί να χαρακτηριστεί ένα σύστημα που στηρίζεται στην ελάχιστη αντιπροσώπευση του μισού και πλέον πληθυσμού που εκπροσωπεί.

Τα αιτήματα των γυναικών και ο συγκεκριμένος τρόπος προσέγγισης μιας πολιτικής ίσων ευκαιριών, υπήρξε η αρχή ουσιαστικών αλλαγών στην Τ.Α. πολλών χωρών της Ευρώπης τόσο σχετικά με τους τομείς ανάπτυξης των υπηρεσιών της όσο και με την εφαρμογή πολιτικών αντιμετώπισης των διακρίσεων λόγω φύλου.

1.4.1 ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΑ ΚΕΝΤΡΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

Η συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων στην οικονομία, στην πολιτική, στα σωματεία και στις λοιπές οργανώσεις, θα συμβάλλει στην διεύρυνση της δημοκρατίας θα εμπλουτίσει την πολιτική με τις αξίες και τις αρχές των γυναικών, θα δώσει την δυνατότητα αξιοποίησης του πλούτου ολόκληρου του ανθρώπινου δυναμικού και θα βοηθήσει στην αλλαγή των προτεραιοτήτων της πολιτικής και στην προώθηση των γυναικείων συμφερόντων.

Προτείνονται τα εξής μέτρα⁹:

1. Για την ενίσχυση της ικανότητας συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων: με προγράμματα εκπαίδευσης, ενίσχυση της αυτοπεποίθησης, διαφανή κριτήρια συμμετοχής.

⁹ΚΕΘΙ, Γυναίκες και πολιτική, Μελέτη Επισκόπησης.

2.Για την ίση συμμετοχή των γυναικών στις δομές εξουσίας και των κέντρων λήψης αποφάσεων: Είναι ανάγκη οι κυβερνήσεις να θέσουν στόχους για την ισόρροπη συμμετοχή και των δύο φύλων στα κυβερνητικά σώματα και στις επιτροπές καθώς και στη δημόσια διοίκηση. Να εφαρμόσουν μέτρα για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών με στόχο την ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων.

¹⁰1.5 ΔΙΚΤΥΟ ΑΙΡΕΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΤΟΠΙΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ

Η συνεχιζόμενη περιθωριοποίηση των γυναικών, η ελάχιστη συμμετοχή τους στα κέντρα λήψης αποφάσεων και η διαπίστωση της ανάγκης για ευρύτερη ενεργοποίηση τους στην πολιτική, ειδικότερα στο χώρο της Αυτοδιοίκησης, οδήγησαν στην σύσταση του **ΔΙΚΤΥΟΥ ΑΙΡΕΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΤΟΠΙΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ**, το οποίο ιδρύθηκε στην Αθήνα και είναι ΝΠΙΔ,

από το 1995 εργάζεται για την προώθηση της γυναικείας άποψης στην τοπική πολιτική καθώς και στην ενδυνάμωση της αλληλεγγύης και της αυτοπεποίθησης των γυναικών για ευρύτερη και αποδοτικότερη συμμετοχή στα κοινά του τόπου τους. Η πρωτοβουλία ξεκίνησε από 40 εκλεγμένες γυναίκες στον Α και Β βαθμό Αυτοδιοίκησης, οι οποίες και αποτελούν την Συντονιστική Επιτροπή του Δικτύου και έχουν εκλέξει την Εκτελεστική Γραμματεία.

Το Δίκτυο είναι υπερκομματικό, μέλη του εγγράφονται γυναίκες αιρετές στην Τ.Α. σε Νομαρχιακό, Δημοτικό και Κοινοτικό επίπεδο από όλη την Ελλάδα οι οποίες επιδεικνύουν ήδη μεγάλο ενδιαφέρον.

Με τους φιλόδοξους στόχους για την ανάπτυξη των επιμέρους δράσεων αποσκοπεί κυρίως στο να συμβάλλει αφ' ενός

- Στην ανταλλαγή εμπειριών και αλληλοενημέρωση των μελών του.
- Στην προώθηση της γυναικείας οπτικής στην τοπική πολιτική.
- Στην ενδυνάμωση της αλληλεγγύης μεταξύ των γυναικών.

¹⁰ Τα στοιχεία αυτά πάρθηκαν από την ηλεκτρονική διεύθυνση www.eetaa.gr/Unused/Now/el/sites/diktio.

- Στην ενίσχυση της αντίληψης ότι η πολιτική δεν είναι μόνο ανδρική υπόθεση.
 - Στην ανάληψη πρωτοβουλιών, που θα οδηγήσουν στην ευρύτερη εκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης.
 - Στην υποστήριξη των γυναικών για την ευρύτερη συμμετοχή τους στην πολιτική.
 - Στην ενίσχυση της αυτοπεποίθησης τους.
 - Στην προώθηση της ισότητας ευκαιριών γυναικών και ανδρών για την εκλογή τους στο χώρο της Τ.Α. σε όλες τις βαθμίδες και στα επιμέρους όργανα αυτών γιατί είναι ο χώρος που προσφέρει τις περισσότερες ευκαιρίες ενεργοποίησης και πολιτικοποίησης.
- Θεωρούμε ότι η μη ισόρροπη συμμετοχή των γυναικών αποτελεί έλλειμμα δημοκρατίας και ότι η αρχή της ισότητας των πολιτών πρέπει να γίνει καθημερινή πράξη που να μεταφράζεται σε δίκαιη κατανομή υποχρεώσεων αλλά και δικαιωμάτων.

¹¹1.6 «ΜΙΑ ΕΥΡΩΠΗ ΓΙΑ ΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ,

ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ»

1. Οι γυναίκες στην Ευρώπη

Οι γυναίκες αποτελούν το ήμισυ και πλέον από τα 375 εκατομμύρια πολιτών της Ε.Ε. και η συμμετοχή τους στην πολιτική και οικονομική ζωή έχει αυξηθεί κατά πολύ.

Η καθημερινή κατάσταση δεν χαρακτηρίζει πάντοτε την καθημερινή ζωή: απασχόληση, αμοιβές, συνεχής κατάρτιση, οργάνωση της εργασίας, πρόσβαση στις θέσεις ευθύνης, σεβασμός της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, εκπροσώπηση στη δημόσια ζωή: σε όλους αυτούς τους τομείς οι γυναίκες δεν κατέχουν ακόμη ισότιμη θέση με εκείνη των ανδρών.

2. Μια ευκαιρία για τις γυναίκες: το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο είναι το μόνο ευρωπαϊκό θεσμικό όργανο που εκλέγεται με άμεση καθολική ψηφοφορία κάθε πέντε χρόνια.

Οι γυναίκες ψηφοφόροι ή βουλευτές του Ευρωπαϊκού Κοινοβούλιο παίζουν σημαντικό ρόλο στην οικοδόμηση μιας πιο δίκαιης κοινωνίας που βασίζεται στην ισότητα ευκαιριών και δικαιωμάτων.

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο αφορά άρα όλες τις γυναίκες όποια και αν είναι η κατάσταση τους, η ζωή τους, η εργασία τους.

¹¹ Τα στοιχεία αυτά έχουν παρθεί από την ηλεκτρονική διεύθυνση www.europarl.europa.eu/election/history/el/ahff01.el.htm.

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο είναι η φωνή των πολιτών της Ευρώπης σε κάθε εκλογές οι γυναίκες έχουν την ευκαιρία να κάνουν τη δική τους να ακουστεί.

3. Τα δικαιώματα των γυναικών είναι αναγνωρισμένα από την Ε.Ε.

Από τις απαρχές της, η Ευρωπαϊκή Ένωση έλαβε υπόψη τις προσδοκίες των γυναικών. Διαδραμάτισε σημαντικό ρόλο στην αναγνώριση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Παρόλο που η πλήρης υλοποίηση αυτής της αρχής συναντά ακόμη εμπόδια, οι ιδρυτικές Συνθήκες της Ένωσης σταδιακά εισήγαγαν αυτά τα δικαιώματα στους ευρωπαϊκούς νόμους. Από το 1957 η Συνθήκη της Ρώμης προβλέπει ότι όλα τα κράτη μέλη πρέπει να εφαρμόζουν για τους άνδρες και τις γυναίκες την αρχή της ίσης αμοιβής για ίση εργασία.

Το 1976 μία ευρωπαϊκή οδηγία απαγόρευσε ρητά κάθε μορφή διάκρισης που συνδέεται με το φύλο. Το 1982 ξεκίνησε το πρώτο πρόγραμμα δράσης για την ισότητα των ευκαιριών και των γυναικών. Το 1992, εγκρίθηκε η οδηγία που αφορά την προστασία των εγκύων γυναικών στο χώρο εργασίας. Έτσι ξεκινώντας από μια άλλη διάταξη της Συνθήκης της Ρώμης που αφορούσε την καθιέρωση της έννοιας της ίσης αμοιβής για ίση εργασία, η αρχή αυτή στη συνέχεια επεκτάθηκε και εξελίχθηκε προς ένα σημαντικό πρόγραμμα μέτρων για την ισότητα σε όλους τους τομείς.

Τέλος μετά από τις Συνθήκες της Ρώμης, του Μάαστριχ, του Άμστερνταμ και της έγκρισης των κοινοτικών οδηγιών που αφορούν την ισότητα των ευκαιριών, η νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου σε πολλές περιπτώσεις απεφάνθη για ειδικές υποθέσεις,

εξασφαλίζοντας την αναγνώριση και τον σεβασμό αυτών των δικαιωμάτων.

1.7 ΙΣΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ ΣΤΗΝ Ε.Ε.

Η υποεκπροσώπηση των γυναικών στα κέντρα αποφάσεων δεν οφείλεται μόνο σε θεσμικούς παράγοντες, αλλά επίσης και σε αίτια που συνδέονται με την ποιότητα της δημοκρατίας, την πολιτική κουλτούρα, την θρησκευία και τις κοινωνικές προσδοκίες. Σε χώρες με καλά θεμελιωμένα δημοκρατικά και κοινωνικά συστήματα οι Σκανδιναβικές, το δικαίωμα ψήφου στις γυναίκες αναγνωρίστηκε στις αρχές του 20^{ου} αιώνα και σήμερα παρουσιάζουν τα μεγαλύτερα ποσοστά εκπροσώπησης γυναικών στον κόσμο. Αντίθετα σε χώρες με μακρόχρονη ιστορία απολυταρχικών και συντηρητικών καθεστώτων τα ποσοστά των γυναικών στα δημόσια αξιώματα είναι πολύ χαμηλά.

Σύμφωνα με τις θεωρητικές αναλύσεις του Ευρωπαϊκού Δικτύου «Γυναίκες στα Κέντρα Αποφάσεων» η ισότητα των φύλων επιβάλλεται για τους παρακάτω λόγους που συνοψίζονται στα γνωστά ως «πέντε επιχειρήματα¹²»:

- Ενίσχυση της δημοκρατίας.
- Εφαρμογή στην πράξη της αρχής της ισότητας.
- Εμπλουτισμός της πολιτικής με διαφορετικές εμπειρίες, ενδιαφέροντα και συστήματα αξιών.
- Αξιοποίηση των πολύτιμων ανθρώπινων πόρων.

¹² Άννα Καραμάνου, Εισήγηση: Για μια ισορροπία των φύλων στα κέντρα λήψης αποφάσεων, Γ.Γ. Πολιτικού Συνδέσμου Γυναικών, Ευρωβουλευτής, πρόεδρος Επιτροπής Γυναικών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.

- Ανανέωση της πολιτικής και των διαδικασιών λήψης αποφάσεων
– νέα πολιτική κουλτούρα.

1.8 Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΖΩΗ

Πολιτικός Σύνδεσμος Γυναικών

Η αγωνία για το μέλλον της ισότητας στην Ελλάδα εκφράστηκε το 1993 με την προώθηση της διακομματικής συνεργασίας και με αποκλειστικό σκοπό τη μαζική συμμετοχή των Ελληνίδων στη πολιτική ζωή της χώρας. Ο Σύνδεσμος αποτελεί τη θεσμοθέτηση της καρποφόρας συνεργασίας των γυναικών ολόκληρου του πολιτικού φάσματος.

Η Επιτροπή Διακομματικής Συνεργασίας Γυναικών ξεκίνησε ταυτόχρονα με τη δημιουργία σε ευρωπαϊκό επίπεδο του Δικτύου «Γυναίκες στα Κέντρα Αποφάσεων» υπό την αιγίδα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής καμπάνιας για την αύξηση του αριθμού των γυναικών στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο.

Ο Πολιτικός Σύνδεσμος Γυναικών με όλους τους τύπους ιδρύθηκε το 1988 στόχος του, η ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στην πολιτική και η επίτευξη μιας ισορροπημένης εκπροσώπησης των φύλων στους δημοκρατικούς θεσμούς και στα κέντρα λήψης αποφάσεων.

Ο Σύνδεσμος αφήνει πίσω του ένα σημαντικό έργο που συνδέεται με δράσεις που ενίσχυσαν την αυτοπεποίθηση των γυναικών, την αλληλεγγύη και την παρουσία τους στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο στην

Τοπική Αυτοδιοίκηση, στη Βουλή και γενικότερα στη πολιτική ζωή της χώρας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

2.1 Η ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΣΤΟΝ ΔΙΕΘΝΗ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΧΩΡΟ

Η Ήπειρος, μια Περιφέρεια της Ε.Ε. στα εξωτερικά σύνορα της ανήκει στις περιοχές της Κεντρικής Μεσογείου, της πλέον περιφερειακής περιοχής της Ε.Ε. Αποτελεί χαρακτηριστική περίπτωση που αντανακλά τα τοπικά προβλήματα και πλεονεκτήματα του ευρύτερου Μεσογειακού και Βαλκανικού χώρου.

Βασικός στόχος είναι η σημαντική επιτάχυνση της αναπτυξιακής της πορείας, γεγονός το οποίο μπορεί να επιτευχθεί, δεδομένου ότι η Ήπειρος εντάσσεται κυρίως στον στόχο σύγκλιση αλλά και στον στόχο ευρωπαϊκή εδαφική συνεργασία.

Κατά την προγραμματική περίοδο 2000-2006 οι πόροι των Διαρθρωτικών Ταμείων είναι υπερδιπλάσιοι των πόρων της προηγούμενης περιόδου και είναι περισσότερο προσανατολισμένοι από ότι τις προηγούμενες προς δράσεις άμεσα αναπτυξιακές που υποστηρίζουν την επιχειρηματικότητα, την καινοτομία και τις νέες τεχνολογίες, την αξιοποίηση των συγκριτικών πλεονεκτημάτων της Ηπείρου, ιδιαίτερα στις περιοχές της υπαίθρου, ενώ αντίθετα μειώνεται η συμμετοχή του τομέα τεχνικών και κοινωνικών υποδομών στους πόρους του ΠΕΠ.

Η Ήπειρος όπως και γενικότερα η Ελλάδα εμφανίζεται να επενδύει περισσότερο σε υποδομές λιγότερο στους ανθρώπινους πόρους και αρκετά λιγότερο στους παραγωγικούς τομείς. Εμφανίζεται να προσπαθεί να διασφαλίσει ένα επίπεδο υποδομών προαπαιτούμενο τόσο για την αύξηση της παραγωγικότητας όσο και για την κινητοποίηση του ιδιωτικού κεφαλαίου.

2.2 ΒΑΣΙΚΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ – ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΗΠΕΙΡΟΥ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η Ήπειρος καταλαμβάνει μια από τις πλέον περιφερειακές και απομακρυσμένες θέσεις στον ελληνικό χώρο και βρίσκεται στις χαμηλότερες αναπτυξιακά θέσεις της Ελλάδας αλλά και της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αλλά ταυτόχρονα παρουσιάζει μια δυναμική τάση ανάπτυξης. Η Περιφέρεια Ηπείρου χαρακτηρίζεται από χαμηλό βαθμό προσπελασιμότητας, κυρίως λόγω της γεωγραφικής της θέσης και της γεωμορφολογίας του εδάφους της αφού περικλείεται από ορεινούς όγκους και θάλασσα. Μια σειρά από μεγάλα έργα τα οποία είτε έχουν τελειοποιηθεί ή προγραμματίζονται όπως η ολοκλήρωση της Εγνατίας Οδού, του Δυτικού Άξονα του διεθνών προδιαγραφών λιμένα της Ηγουμενίτσας, η ζεύξη του Ακτίου και η αναβάθμιση του αεροδρομίου του Ακτίου δημιουργούν ένα σύνολο προσβάσεων και αναπτυξιακών ευκαιριών που αναμένεται να ανατρέψουν ριζικά την σχέση της Ηπείρου με το εγγύς και το ευρύτερο χωρικό και αναπτυξιακό της περιβάλλον.

2.3 ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΦΥΣΙΟΓΝΩΜΙΑ ΤΗΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ

2.3.1 Η ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΤΗΣ ΗΠΕΙΡΟΥ

- Γεωγραφικά – μορφολογικά στοιχεία

Η περιφέρεια Ηπείρου καταλαμβάνει το Βορειοδυτικό τμήμα της χώρας. Δυτικά βρέχεται από το Ιόνιο Πέλαγος, ενώ ανατολικά συνορεύει με την Μακεδονία και τη Θεσσαλία. Νότια εκτείνεται μέχρι τον Αμβρακικό κόλπο και το νομό Αιτωλοακαρνανίας. Τέλος στα βόρεια συνορεύει με την Αλβανία.

Αποτελείται από τους νομούς Άρτας, Πρεβέζης, Ιωαννίνων και Θεσπρωτίας με έδρα τα Ιωάννινα πρωτεύουσα του ομώνυμου νομού. Έχει συνολική έκταση 9.203 χμ² και καλύπτει το 6,7% της συνολικής έκτασης της χώρας. Οι μόνες πεδινές εκτάσεις είναι των νομών Άρτας και Πρεβέζης, καθώς και οι κοιλάδες των ποταμών Αχέροντα και Καλαμά .

- Πληθυσμός

Ο πληθυσμός της Περιφέρειας Ηπείρου ανέρχεται σε 371.690 κατοίκους σύμφωνα με εκτίμηση της ΕΣΥΕ για το 2001 και αντιστοιχεί στο 3,54% του συνολικού πληθυσμού της χώρας.

Ο ρυθμός αύξησης του πληθυσμού της Περιφέρειας είναι πολλαπλάσιος του ρυθμού αύξησης του πληθυσμού της χώρας. Η Περιφέρεια είναι από τις πλέον αραιοκατοικημένες, ο αστικός πληθυσμός ανέρχεται στο 31% του συνολικού πληθυσμού και παρουσιάζει αυξητικές τάσεις. Ο αγροτικός πληθυσμός είναι μειούμενος και ανέρχεται στο 59% του συνολικού, ενώ ο ημιαστικός πληθυσμός παρουσιάζει μικρή άνοδο και ανέρχεται στο 10% του συνόλου.

- Απασχόληση

Ο ενεργός πληθυσμός της Ηπείρου ανέρχεται σε 110.100 άτομα, ενώ οι απασχολούμενοι είναι 97.800. Η διαχρονική εξέλιξη του ενεργού πληθυσμού και της απασχόλησης τα τελευταία χρόνια παρουσιάζει μικρή κάμψη, παρά τη συνολική αύξηση του πληθυσμού της Περιφέρειας. Το 30,3% των απασχολούμενων εργάζεται στον πρωτογενή τομέα, το 20,1% στον δευτερογενή τομέα και το 49,6% στον τριτογενή τομέα.

- Ανεργία

Το ποσοστό ανεργίας στην Περιφέρεια φθάνει το 11,2%. Συνολικά (πίνακας 1 σελ.41) ο ανδρικός πληθυσμός φτάνει στους 121.808, από αυτούς το εργατικό δυναμικό ανέρχεται στους 69.729(57,2%), οι 5.683(4,6%) είναι άνεργοι σε αντιπαράθεση με το γυναικείο πληθυσμό που συνολικά είναι 132.973 από αυτές το εργατικό τους δυναμικό ανέρχεται στις 48.803(36,7%), οι 10.763(8,09%) από αυτές είναι άνεργες, στην περίπτωση αυτή διαπιστώνουμε ότι η ανεργία πλήττει περισσότερο τις γυναίκες.

Σε ηλικία 15-19 ετών συνολικά ο ανδρικός πληθυσμός είναι 10.563 από αυτούς 1.003(9,4%) αποτελούν μέρος του εργατικού δυναμικού και 267(2,5%) αποτελούν τους άνεργους, στην ίδια ηλικία οι γυναίκες συνολικά είναι 11.298, οι 1.270(11,2%) από αυτές είναι το εργατικό δυναμικό και 802(7,09%) είναι οι άνεργες. Σε ηλικία 20-24 ετών οι άνδρες στο σύνολο τους είναι 8.089, οι 5.215(64,6%) είναι το εργατικό δυναμικό, οι 1.738(21,4%) είναι οι άνεργοι, σε σύγκριση με τις γυναίκες οι οποίες σ' αυτή την ηλικία είναι περισσότερες στο σύνολο τους 10.429, οι 6.151(58,9%) αποτελούν το εργατικό δυναμικό και οι 3.008(58,9%) αποτελούν τις άνεργες, σ'

αυτή την περίπτωση πάλι παρατηρούμε ότι είναι περισσότερες από τους άνδρες και πλήττονται από την ανεργία περισσότερο.

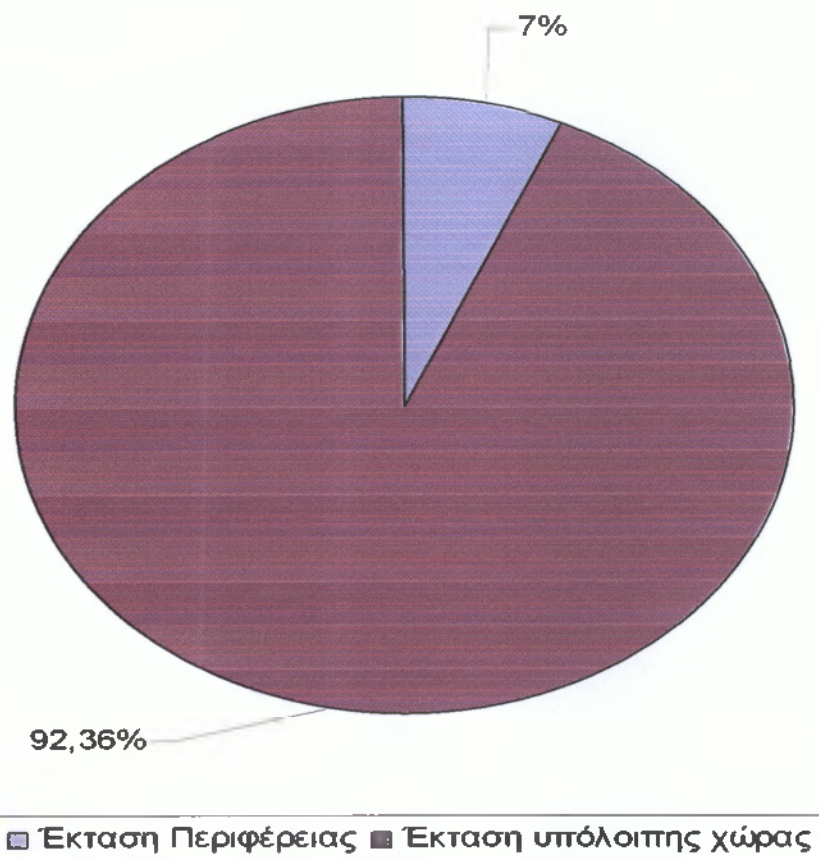
Στην ηλικία των 25-29 ετών παρατηρούμε μια διαφορά. Οι άνδρες συνολικά 8.022 είναι περισσότεροι από τις γυναίκες 7.755(103,4%), το εργατικό δυναμικό των ανδρών είναι 7.421(92,5%) σε σχέση με τις γυναίκες 5.683(73,2%), όσο για την περίπτωση των ανέργων σ' αυτή την ηλικία παρατηρείται οι άνδρες να είναι 1.337(16,6%) και οι άνεργες γυναίκες να είναι περισσότερες από αυτούς 2.340(30,1%). Σε ηλικία 30-44 ετών οι άνδρες είναι συνολικά 25.538 λιγότεροι από ότι είναι οι γυναίκες στο σύνολο τους 26.675(79,6%), το εργατικό δυναμικό των ανδρών είναι 24.535(96%) περισσότεροι από ότι είναι το εργατικό δυναμικό των γυναικών 17.783(66,6%), όσο για τους ανέργους είναι λιγότεροι 1.203(4,7%) και οι άνεργες γυναίκες 3.476(12,9%). Στην ηλικία των 45-64 ετών οι άνδρες στο σύνολο τους είναι 38.909 λιγότεροι από ότι είναι οι γυναίκες 41.048(43,4%), το εργατικό δυναμικό των ανδρών είναι 28.814(74%) περισσότεροι από ότι είναι οι γυναίκες 16.714(40,7%), οι άνεργοι είναι 1.070(2,7%) λιγότεροι από ότι είναι οι γυναίκες 1.137(40,7%). Όσο για την ηλικία των 65+ ετών οι άνδρες είναι 30.686(9,1%) λιγότεροι από τις γυναίκες 35.767(3,3%), το εργατικό δυναμικό τους είναι 2.741(8,9%) περισσότεροι από ότι είναι γυναίκες 1.203(3,36%), οι άνεργοι είναι 67(0,21%) και γυναίκες δεν υπάρχει καμία.

- Επίπεδο εκπαίδευσης

Το εργατικό δυναμικό με εκπαίδευση μέχρι και το Δημοτικό υπερτερεί έναντι των υπόλοιπων κατηγοριών καλύπτοντας το 51,9% του συνόλου, ο αριθμός των ανδρών ανέρχεται στους 36.189 και ο αριθμός των γυναικών στις 25.328, το ποσοστό αυτό είναι σημαντικά μεγαλύτερο από το αντίστοιχο της χώρας 38,1%. Το εργατικό δυναμικό της γυμνασιακής εκπαίδευσης καλύπτει το 21,2% του συνόλου, 14.782 για τους άνδρες και 10.346 για τις γυναίκες, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για την Ελλάδα ανέρχεται στο 10,4%. Πολύ μικρό μέρος του συνολικού εργατικού δυναμικού καλύπτουν οι πτυχιούχοι Ανώτερης εκπαίδευσης 5,6%, στους οποίους οι άνδρες φτάνουν στους 3.904 και οι γυναίκες στις 2.732, όσο για το δυναμικό της Ανώτατης εκπαίδευσης που αποτελούν το 12,1% του συνόλου οι άνδρες ανέρχονται στους 8.437 και οι γυναίκες στις 5.905. Η κατάσταση είναι σαφώς δυσμενέστερη από το μέσο επίπεδο της χώρας που είναι 8,7% και 14,2% αντίστοιχα (σελ. 42,43 πίνακες).

Όσο για τις άνεργες γυναίκες οι οποίες κατορθώνουν να τελειώσουν την δευτεροβάθμια εκπαίδευση ανέρχονται περίπου στις 119.478 και αυτές που τελειώνουν την τριτοβάθμια φτάνουν στις 116.305.

Γεωγραφικά-μορφολογικά στοιχεία



Γεωγραφικά – μορφολογικά στοιχεία ¹³

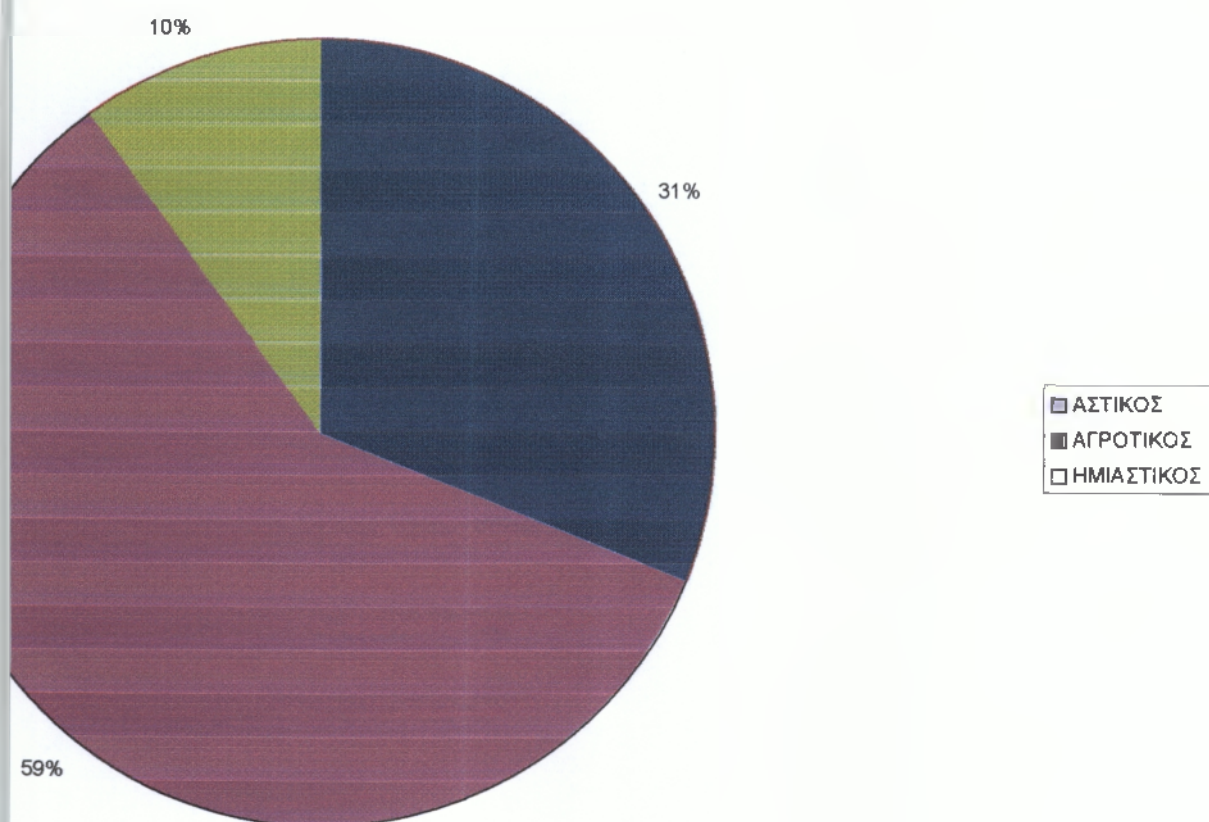
Εκταση της περιφέρειας	Εκταση της υπόλοιπης χώρας
7%	92,36%

¹³ Τα στοιχεία αυτά πάρθηκαν από την ηλεκτρονική διεύθυνση www.ypes.gr/hpeir_fiognom.htm.

Πληθυσμός¹⁴

Αστικός πληθυσμός	Αγροτικός πληθυσμός	Ημιαστικός πληθυσμός
31%	59%	10%

ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ



¹⁴ Τα στοιχεία αυτά πάρθηκαν από την ηλεκτρονική διεύθυνση www.ypes.gr/hpeir_fiognom.htm.

ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ¹⁵

ΑΣΤΙΚΟΣ ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ ΗΠΕΙΡΟΥ	
ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
37760	41221

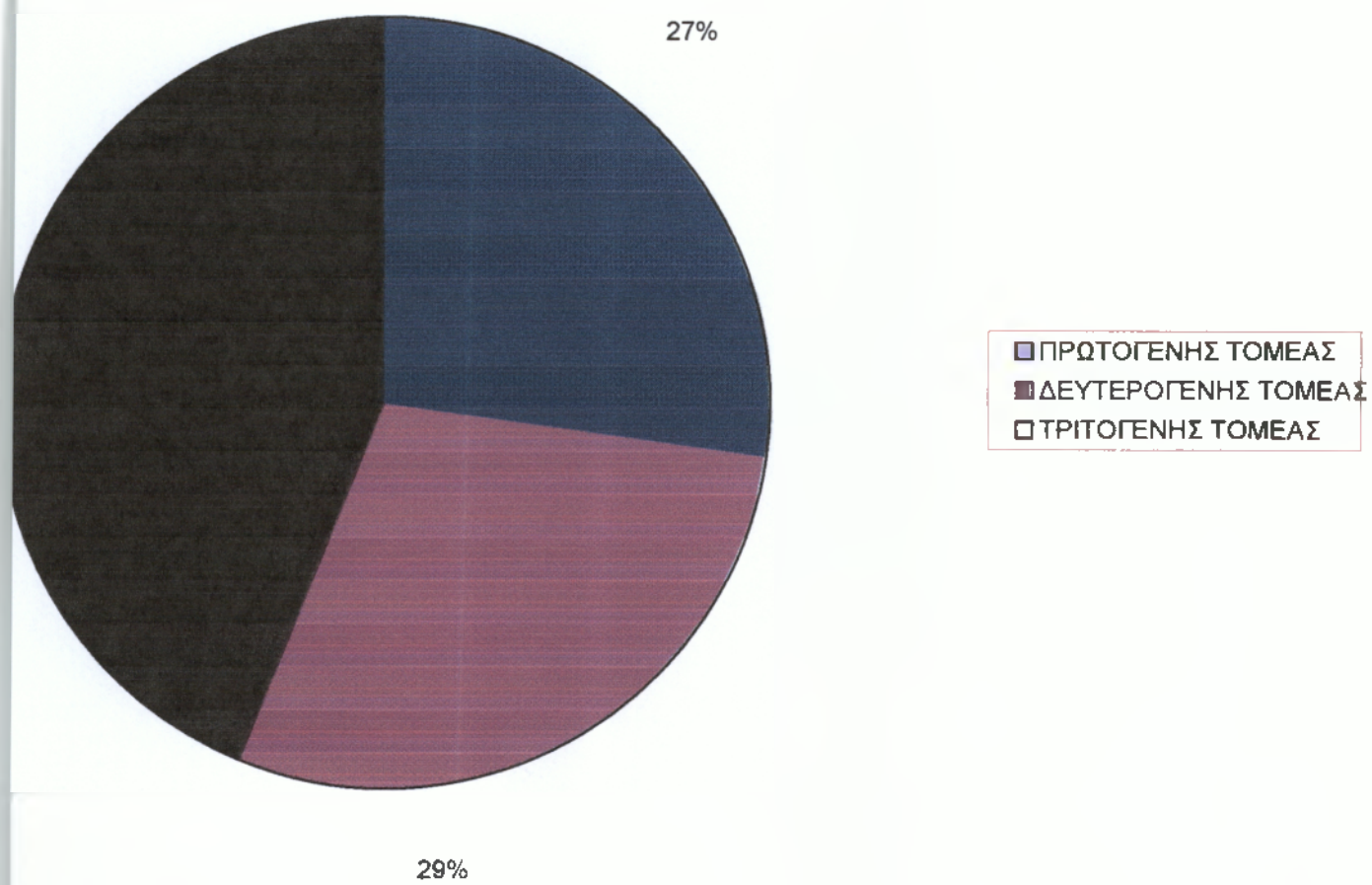
ΑΓΡΟΤΙΚΟΣ ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ ΗΠΕΙΡΟΥ	
ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
40852	43315

ΗΜΙΑΣΤΙΚΟΣ ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ ΗΠΕΙΡΟΥ	
ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
12178	13274

¹⁵ Τα στοιχεία αυτά πάρθηκαν από την ηλεκτρονική διεύθυνση www.kethi.gr/greek/statistika/Arasxolisibase.htm.

Απασχόληση¹⁶

Πρωτογενής τομέας	Δευτερογενής τομέας	Τριτογενής τομέας
30,3%	20,1%	49,6%



¹⁶ Τα στοιχεία αυτά πάρθηκαν από την ηλεκτρονική διεύθυνση www.ypes.gr/hpeir_giognom.htm

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ¹⁷

ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ ΤΟΜΕΑΣ	
ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
36900	40220

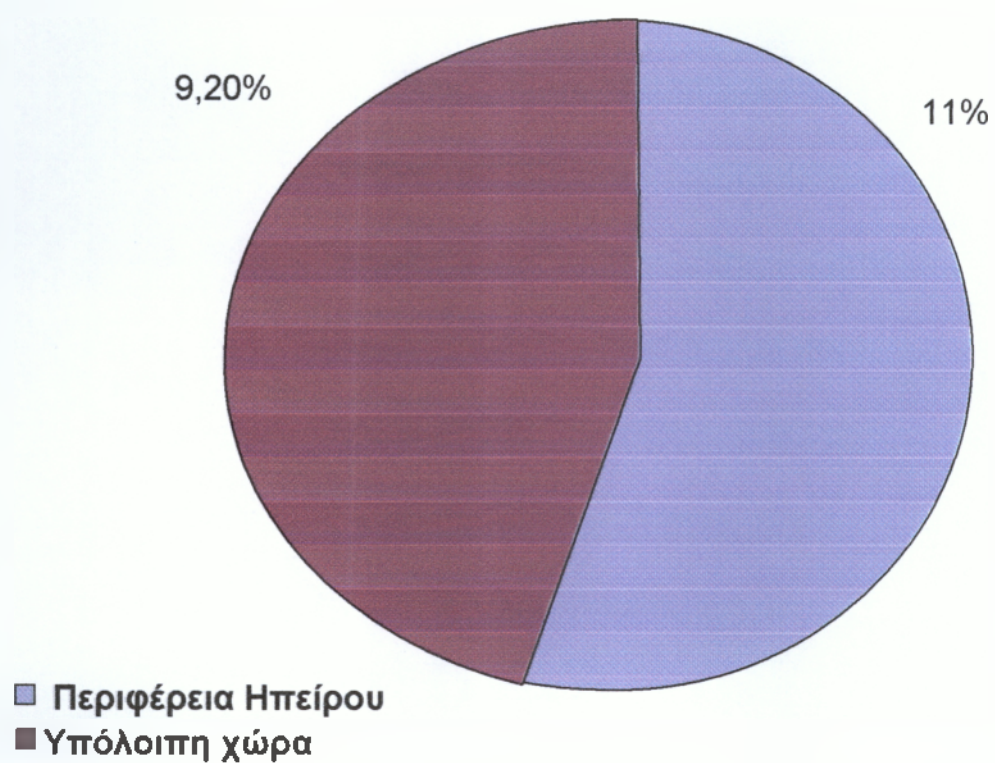
ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΗΣ ΤΟΜΕΑΣ	
ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
24478	26680

ΤΡΙΤΟΓΕΝΗΣ ΤΟΜΕΑΣ	
ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
60403	65839

¹⁷ Τα στοιχεία αυτά πάρθηκαν από την ηλεκτρονική διεύθυνση www.kethi.gr/greek/statistika/Apasxolisibase.htm.

Ανεργία¹⁸

Περιφέρεια Ηπείρου	Υπόλοιπη χώρα
11%	9,2%



¹⁸ Τα στοιχεία αυτά πάρθηκαν από την ηλεκτρονική διεύθυνση www.ypes.gr/hpeir_fiognom.htm

**ΠΙΝΑΚΑΣ 1 ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ 15 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩ, ΚΑΤΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΟΜΑΔΕΣ ΗΛΙΚΙΩΝ ΚΑΙ ΦΥΛΟ¹⁹**

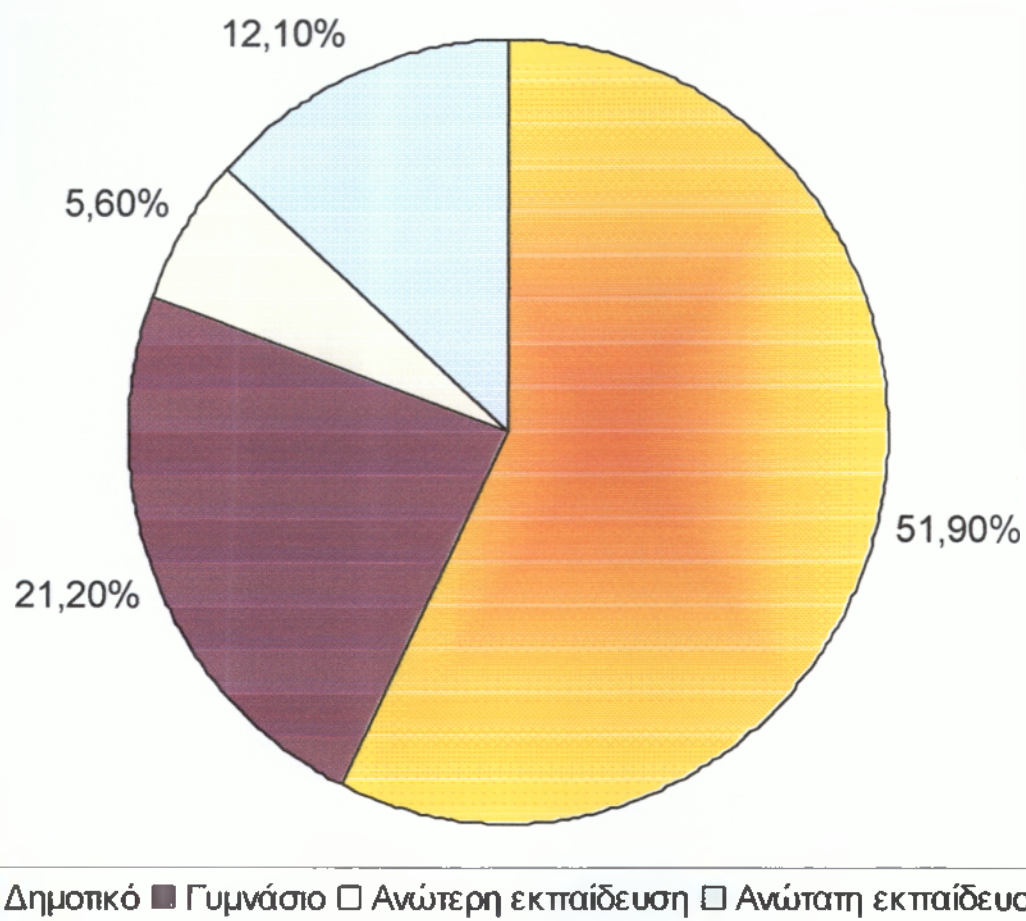
ΑΝΔΡΕΣ	Σύνολο	Εργατικό Δυναμικό	Άνεργοι	Εργατικό Δυναμικό %	Άνεργοι %
ΣΥΝΟΛΟ	121.808	69.729	5.683	57,2%	4,6%
15-19 ετών	10.563	1.003	267	9,4%	2,5%
20-24 ετών	8.089	5.215	1.738	64,6%	21,4%
25-29 ετών	8.022	7.421	1.337	92,5%	16,6%
30-44 ετών	25.538	24.535	1.203	96%	4,7%
45-64 ετών	38.909	28.814	1.070	74%	2,7%
65+ ετών	30.686	2.741	67	8,9%	0,21%

ΓΥΝΑΙΚΕΣ	Σύνολο	Εργατικό Δυναμικό	Άνεργες	Εργατικό Δυναμικό %	Άνεργες %
ΣΥΝΟΛΟ	132.973	48.803	10.763	36,7%	8,09%
15-19 ετών	11.298	1.270	802	11,2%	7,09%
20-24 ετών	10.429	6.151	3.008	58,9%	58,9%
25-29 ετών	7.755	5.683	2.340	73,2%	30,1%
30-44 ετών	26.675	17.783	3.476	66,6%	12,9%
45-64 ετών	41.048	16.714	1.137	40,7%	40,7%
65+ ετών	35.767	1.203	0	3,36%	0

¹⁹ Τα στοιχεία αυτά πάρθηκαν από την ηλεκτρονική διεύθυνση www.kethi.gr/greek/statistika/Apasxolisibase.htm

Επίπεδο εκπαίδευσης²⁰

	Δημοτικό	Γυμνάσιο	Ανώτερη εκπαίδευση	Ανώτατη εκπαίδευση
Ελλάδα	38,1%	10,4%	8,7%	14,2%
Ηπειρος	51,9%	21,2%	5,6%	12,1%



²⁰ Τα στοιχεία αυτά πάρθηκαν από την ηλεκτρονική διεύθυνση www.ypes.gr/hpeir_fiognom.htm

Επίπεδο εκπαίδευσης²¹

Εργατικό Δυναμικό Δημοτικού	
Άνδρες	Γυναίκες
36189	25328

Εργατικό Δυναμικό Γυμνασίου	
Άνδρες	Γυναίκες
14782	10346

Εργατικό Δυναμικό Ανώτερης Εκπαίδευσης	
Άνδρες	Γυναίκες
3904	2732

Εργατικό Δυναμικό Ανώτατης Εκπαίδευσης	
Άνδρες	Γυναίκες
8437	5905

²¹ Τα στοιχεία αυτά πάρθηκαν από την ηλεκτρονική διεύθυνση www.kethi.gr/greek/statistika/Aspxolisibase.htm.

2.3.2 ΚΥΡΙΟΙ ΤΟΜΕΙΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΗΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ

Οι κύριοι τομείς ανάπτυξης της περιφέρειας διαμορφώνονται στους ακόλουθους άξονες προτεραιοτήτων:

ΑΞΟΝΑΣ 1: Αναπτυξιακή αξιοποίηση του πλεονεκτήματος των μεγάλων έργων μεταφορών – Ανάδειξη της Περιφέρειας ως Δυτικής Πύλης της Ευρώπης για την Βόρειο Ελλάδα.

Τα μεγάλα έργα υποδομών μεταφορών που βρίσκονται σε εξέλιξη ή έχουν μερικά από αυτά τελειοποιηθεί (Εγνατία Οδός, Δυτικός Άξονας, Λιμάνι Ηγουμενίτσας, Ζεύξη Ακτίου – Πρέβεζας) στην Περιφέρεια Ηπείρου, σε συνδυασμό με τις γεωπολιτικές εξελίξεις της Δυτικής Βαλκανικής δημιουργούν ένα νέο αναπτυξιακό περιβάλλον για την Ήπειρο και σημαντικές ευκαιρίες οικονομικής ανάπτυξης. Οι κεντρικοί στόχοι του Άξονα Προτεραιότητας 1 είναι: Να αξιοποιήσει το νέο αναπτυξιακό περιβάλλον το οποίο καθιστά την γεωγραφική θέση της Περιφέρειας στρατηγικό πλεονέκτημα αναδεικνύοντας τη Δυτική Πύλη και το μεταφορικό κόμβο της Ελλάδος προς τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Δυτικής Βαλκανικής.

ΑΞΟΝΑΣ 2: Ενίσχυση των αστικών υποδομών και υπηρεσιών

Οι πόλεις της Ηπείρου (κυρίως οι πρωτεύουσες των Νομών) συγκεντρώνουν τις δομές της Περιφέρειας σε όλους τους τομείς της εκπαίδευσης, τις υπηρεσίες διοίκησης και ένα μεγάλο μέρος της οικονομικής δραστηριότητας στους τομείς της μεταποίησης και των υπηρεσιών. Τα χαρακτηριστικά αυτά σε συνδυασμό με το νέο περιβάλλον ανάπτυξης που έχει διαμορφωθεί από τις εξελίξεις στην Δυτική Βαλκανική και την ανάδειξη της Ηπείρου ως Δυτικής Πύλης

για την Ευρωπαϊκή Ένωση, δημιουργούν ευκαιρίες περαιτέρω ανάπτυξης των αστικών κέντρων για το σύνολο της Περιφέρειας.

ΑΞΟΝΑΣ 3: Ενίσχυση της τουριστικής δραστηριότητας – Προστασία, ανάδειξη των φυσικών και πολιτιστικών πόρων

Η Περιφέρεια Ηπείρου διαθέτει εξαιρετικά συγκριτικά πλεονεκτήματα, φυσικό και ανθρωπογενές περιβάλλον όπως καθαρές ακτές πλούσιο και παράλληλα ανάγλυφο, αρχαιολογικά μνημεία, εθνικούς δρυμούς, παραδοσιακούς οικισμούς, πολιτιστική παράδοση κ.λ.π.

Σε ότι αφορά στους πολιτισμικούς πόρους, η Περιφέρεια διαθέτει πλήθος αρχαιολογικών χώρων όλων των περιόδων μερικοί εκ των οποίων είναι επισκέψιμοι. Αυτοί σε συνδυασμό με το φυσικό περιβάλλον, τους παραδοσιακούς οικισμούς και την πολιτιστική παράδοση, μπορούν να συμβάλλουν στην ανάδειξη τουριστικού προϊόντος της Περιφέρειας.

ΑΞΟΝΑΣ 4: Αειφόρος ανάπτυξη της Υπαίθρου

Στο συγκεκριμένο τομέα θα υποστηριχθεί με ολοκληρωμένο τρόπο η ανάδειξη των περιοχών της υπαίθρου, αφ' ενός με την αξιοποίηση των πλουτοπαραγωγικών πηγών με έμφαση στα ιδιαίτερα πλεονεκτήματα της Περιφέρειας στον τομέα της γεωργίας, αφετέρου με την αναβάθμιση των υποδομών στους τομείς των μεταφορών, της υγείας, της πρόνοιας και του περιβάλλοντος. Τελικοί στόχοι του

Άξονα 4:

1) Η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής γεωργίας ενόψει ενός συνεχώς ανταγωνιστικότερου διεθνούς περιβάλλοντος για τον μετασχηματισμό της αγροτικής δραστηριότητας.

2) Η βιώσιμη και ολοκληρωμένη ανάπτυξη της υπαίθρου για να αυξηθεί η ανταγωνιστικότητα και η ελκυστικότητα της και να αποκατασταθεί η κοινωνική και οικονομική της λειτουργία με την εκτατική ανάπτυξη ήπιων μορφών τουρισμού, την στήριξη της οικοτεχνίας και βιομηχανίας, τη συγκρότηση κέντρων ανάπτυξης και

3) Η διατήρηση και βελτίωση του περιβάλλοντος και των φυσικών πόρων της υπαίθρου.

ΑΞΟΝΑΣ 5: Υποστήριξη και Ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού

Το ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί, στο σημερινό ευρωπαϊκό και διεθνές πεδίο αποφασιστική προϋπόθεση στήριξης της οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης. Ιδιαίτερη σημασία πρέπει να δοθεί στην περιφέρεια Ηπείρου, η οποία χαρακτηρίζεται από αναπτυξιακή υστέρηση αλλά και από συνθήκες ταχύτατης αλλαγής στο αναπτυξιακό της περιβάλλον. Συνολικά, κεντρική επιλογή για την εξέλιξη της αναπτυξιακής φυσιογνωμίας της Περιφέρειας σύμφωνα και με τις στρατηγικές επιλογές του χωρικού σχεδίου ανάπτυξης είναι ότι η Περιφέρεια μετά από μια παρατεταμένη περίοδο αναπτυξιακής υστέρησης εμφανίζει την παρούσα περίοδο προοπτικές οικονομικής ανάκαμψης και σύγκλισης της Περιφέρειας με την υπόλοιπη χώρα με ορίζοντα το έτος 2015.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

3.1 ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΑ ΣΩΜΑΤΑ ΤΗΣ Τ.Α. ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΤΗΣ ΗΠΕΙΡΟΥ

Στον παρακάτω πίνακα 1 παρουσιάζονται στοιχεία σχετικά με την συμμετοχή των γυναικών στα σώματα της Τ.Α. στην Περιφέρεια της Ηπείρου. Αναφέρεται ο αριθμός των υποψηφίων, ο αριθμός των γυναικών που ήταν υποψήφιες, οι έδρες του Νομαρχιακού Συμβουλίου καθώς επίσης και ο αριθμός των γυναικών που εκλέγησαν στις διάφορες θέσεις ευθύνης των Νομαρχιακών Συμβουλίων στους Νομούς. Επίσης παρατίθενται στοιχεία για τις συγκεκριμένες γυναίκες όπως τα ονόματά τους, τα επαγγέλματά τους καθώς και τα πολιτικά τους προγράμματα.

Γενικότερα παρατηρώντας κανείς τους πίνακες μπορεί και εξάγει τα εξής συμπεράσματα: Η συμμετοχή των γυναικών στην Τ.Α. και στους τέσσερις Νομούς είναι πολύ μικρή, στον πίνακα 1 παρατηρούμε ότι το σύνολο των μελών των Νομαρχιακών Συμβουλίων και στους τέσσερις Νομούς που αποτελούνται από γυναίκες είναι μόνο εννέα και οι περισσότερες είναι στον Νομό Ιωαννίνων πέντε. Στις θέσεις των Αντινομαρχών δεν υπάρχουν γυναίκες με μόνη εξαίρεση εκείνης του Νομού Ιωαννίνων. Όσο για γραμματέας Ν.Σ. παρουσιάζεται μονό μία θέση στο Νομό Πρεβέζης. Μέλη Ν.Ε. παρουσιάζονται δύο όπου η μία βρίσκεται στο Νομό Άρτας και η άλλη στο Νομό Θεσπρωτίας.

Πίνακας 1 Γυναίκες σε θέσεις ευθύνης του Νομαρχιακού Συμβουλίου (1998
- 2002)

ΝΟΜΟΣ	Μέλη Ν.Σ.	Αντινομάρχης	Γραμματέας Ν.Σ.	Μέλη Ν.Ε.
ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ	5	1	0	0
ΑΡΤΑΣ	2	0	0	1
ΠΡΕΒΕΖΗΣ	1	0	1	0
ΘΕΣΣΠΡΩΤΙΑΣ	1	0	0	1

ΝΟΜΟΣ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ

1. Μητροκόστα Γιούλα (Υπαλ/λος Περ/κου Νοσ/μείου Ιωαννίνων):
Μέλος Ν.Σ., Παράταξη: Αειφόρος Ανάπτυξη.
2. Νάκα – Νέσσερη Μαρία: (Δικηγόρος), Μέλος Ν.Σ., Παράταξη:
Αειφόρος Ανάπτυξη.
3. Ζυγούρη - Ευαγγελίδου Μαρία (Νοσηλεύτρια), Μέλος Ν.Σ.,
Παράταξη : Αειφόρος Ανάπτυξη.
4. Κωστή Μαίρη (Εκπ/κος), Μέλος Ν.Σ., Παράταξη: Δύναμη
Δημιουργίας.
5. Ζηκίδου Καλλιρόη (Υπαλ/λος Νομαρχίας), Μέλος Ν.Σ.,
Παράταξη: Δύναμη Δημιουργίας.

ΝΟΜΟΣ ΑΡΤΑΣ

1. Βαγγέλη Βασιλική, Μέλη Ν.Σ.
2. Μπαρκονίκου Ευαγγελία, Μέλη Ν.Σ.

ΝΟΜΟΣ ΠΡΕΒΕΖΗΣ

1. Γιαννάκη Αθανασίου Φανή: (Προϊσταμένη ΙΚΑ), Μέλος Ν.Σ.,
Παράταξη: Ισόρροπη Ανάπτυξη.

2. Δούλη Δήμητρα: (Υπαλ/λος Νομαρχίας Πρεβέζης), Γραμματέας
Ν.Σ.

ΝΟΜΟΣ ΘΕΣΠΡΩΤΙΑΣ

1. Αθηνά Ιωάννου, Μέλος Ν.Σ.

3.1.1 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΚΛΟΓΩΝ. Η ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΗΝ Β΄ ΒΑΘΜΙΑ ΤΟΠΙΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ

Στον πίνακα 2 παρατηρούμε πάλι τη μικρή συμμετοχή που προαναφέραμε παραπάνω των γυναικών στην Β΄ βαθμια Τ.Α., αν κρίνουμε από το γεγονός ότι υπάρχει μεγάλη απόκλιση ανάμεσα στις γυναίκες υποψήφιες και στους άνδρες. Ο μεγαλύτερος αριθμός υποψηφίων γυναικών παρουσιάζεται στον Νομό Ιωαννίνων δεκαέξι και των ανδρών εκατόν σαράντα έξι σχεδόν δεκαπλάσιος αριθμός, ο αριθμός μειώνεται περίπου στο μισό στους Νομούς Άρτης και Πρεβέζης εφτά, όσο για τον αριθμό των ανδρών είναι δεκαοχτώ περίπου φορές μεγαλύτερος στον Νομό Άρτας και δεκατρείς περίπου φορές μεγαλύτερος στον Νομό Πρέβεζας, για τον Νομό Θεσπρωτίας παρουσιάζεται ένας μικρός αριθμός των τριών υποψηφίων γυναικών και ένας τριάντα περίπου φορές μεγαλύτερος αριθμός των ανδρών υποψηφίων.

Πίνακας 2

ΕΠΙΦΕΡΕΙΑ	ΝΟΜΟΣ	Αριθμός υποψηφίων	Έδρες Ν.Σ.	Γυναίκες υποψήφιες	Ανδρες υποψήφιοι	Γυναίκες που εξελέγησαν	Άντρες που εξελέγησαν	Γυναίκες που εξελέγησαν (%)
ΠΕΙΡΟΥ	ΑΡΤΑΣ	162	31	16	146	5	26	16,12%
	ΘΕΣΠΡΩΤΙΑΣ	138	31	7	131	2	14	6,45%
	ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ	102	21	7	95	1	20	4,76%
	ΠΡΕΒΕΖΗΣ	100	21	3	97	1	20	4,76%
	<u>ΣΥΝΟΛΟ</u>	<u>502</u>	<u>94</u>	<u>33</u>	<u>469</u>	<u>9</u>	<u>80</u>	<u>9,57%</u>
ΔΥΤΙΚΗΣ ΙΑΚΕΛΟΝΙΑ Σ	ΦΛΩΡΙΝΑΣ	108	21	21	87	3	18	14,28%
	ΚΑΣΤΟΡΙΑΣ	105	21	15	90	2	19	9,52%
	ΚΟΖΑΝΗΣ	184	31	22	162	5	26	16,12%
	ΓΡΕΒΕΝΩΝ	84	21	7	77	2	19	9,52%

	<u>ΣΥΝΟΛΟ</u>	481	94	65	416	12	82	12,76%
ΑΤΤΙΚΗΣ	ΑΘΗΝΩΝ	237	37	53	184	12	25	32,43%
	ΑΝΑΤ. ΑΤΤΙΚΗΣ	227	37	46	181	3	34	8,10%
	ΔΥΤ. ΑΤΤΙΚΗΣ	127	25	25	102	4	21	16%
	ΠΕΙΡΑΙΩΣ	236	37	46	190	4	33	10,81%
	<u>ΣΥΝΟΛΟ</u>	827	136	170	657	23	113	16,91%

Στον συγκεκριμένο πίνακα παρατηρούμε επίσης και τις Περιφέρειες Δυτικής Μακεδονίας και Αττικής, προκειμένου να συγκρίνουμε και να δώσουμε μια ερμηνεία για τις διαφορές που παρατηρούνται για τη συμμετοχή των γυναικών σε σχέση με αυτή των ανδρών στην Β΄ βάρθια Τοπική Αυτοδιοίκηση.

Στην Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας ο αριθμός συνολικά των υποψηφίων είναι μικρότερος, τετρακόσιοι ογδόντα ένας από τον αντίστοιχο στην Περιφέρεια της Ηπείρου πεντακόσιοι δυο, όσο για την Περιφέρεια της Αττικής ο αριθμός είναι μεγαλύτερος κατά πολύ σε σχέση με τις δύο άλλες περιφέρειες οχτακόσιοι είκοσι επτά.

Ο αριθμός των εδρών των νομαρχιακών συμβουλίων παρουσιάζεται ίδιος στις Περιφέρειες Ηπείρου και Δυτικής Μακεδονίας, ενώ στην Περιφέρεια Αττικής ο αριθμός είναι μεγαλύτερος εκατόν τριάντα έξι. Όσο για τις γυναίκες υποψήφιες είναι τριάντα τρεις στην Περιφέρεια Ηπείρου και η διαφορά της με την Δυτική Μακεδονία είναι στα τριάντα δύο άτομα, ενώ στην Αττική είναι εκατόν εβδομήντα, διάφορά στα εκατόν τριάντα επτά άτομα σε σύγκριση με την Ήπειρο και στα εκατόν πέντε σε σύγκριση με την Δυτική Μακεδονία. Στους άνδρες υποψήφιους παρατηρούμε μια μεγάλη συμμετοχή στην Περιφέρεια της Ηπείρου τετρακόσια εξήντα εννέα άτομα, στην Δυτική Μακεδονία ανέρχονται στους τετρακόσιους δεκαέξι η διαφορά μεταξύ τους είναι μικρή, περίπου στα πενήντα τρία

άτομα, ενώ στην Αττική παρουσιάζεται μεγάλος αριθμός υποψηφίων εξακόσιοι πενήντα εφτά, στην οποία υπάρχει μια διαφορά περίπου στα εκατόν ογδόντα οχτώ άτομα με την Περιφέρεια της Ηπείρου και στα διακόσια σαράντα ένα άτομα με την Περιφέρεια της Αττικής.

Οι γυναίκες που εκλέγονται στο νομαρχιακό συμβούλιο ανέρχονται στις εννέα στην Περιφέρεια της Ηπείρου, στις δώδεκα στην Δυτική Μακεδονία δηλαδή μια διαφορά τριών ατόμων μεταξύ τους, όσο για την Αττική ο αριθμός ανέρχεται στις είκοσι τρεις, η διαφορά της με αυτή της Ηπείρου είναι στα δεκατέσσερα άτομα και με αυτή της Δυτικής Μακεδονίας στα έντεκα. Οι άνδρες που εκλέγονται στα νομαρχιακά συμβούλια είναι κατά πολύ περισσότεροι από τις γυναίκες ογδόντα για την Περιφέρεια της Ηπείρου, ογδόντα δύο για την Δυτική Μακεδονία, μικρή η διαφορά μεταξύ τους κατά δύο άτομα. Εκατόν δέκα τρία παρουσιάζονται τα άτομα για την Περιφέρεια της Αττικής, τριάντα ένα άτομα διαφορά σε σύγκριση με την Περιφέρεια της Δυτικής Μακεδονίας και τριάντα οχτώ άτομα σε σύγκριση με την Περιφέρεια της Ηπείρου.

Όσο για τα ποσοστά των γυναικών που εκλέγονται στον πίνακα παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο παρουσιάζεται στην Περιφέρεια Αττικής συνολικά τα ποσοστά των γυναικών είναι 16,91% μικρή η διαφορά με την Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας 12,76%, περίπου στα 4,15% και 7,34% με αυτή της Ηπείρου.

Από τον παραπάνω πίνακα προκύπτει το ότι οι γυναίκες της Ηπείρου αντιπροσωπεύονται μειοψηφικά σε θέσεις ευθύνης στην κοινωνία και στην πολιτική σε σχέση με τις άλλες δύο Περιφέρειες, είναι πασιφανές ότι οι λανθασμένες απόψεις για τις γενικότερες ικανότητες των γυναικών καθώς και η έκδηλη τάση προκαθορισμού των αποφάσεων με βάση τα κοινωνικά στερεότυπα για τα δύο φύλα περιορίζουν σημαντικά την παρουσία των γυναικών στην δημόσια σφαίρα, αυτή η περιορισμένη εκπροσώπηση τους δεν θεωρείται ως κενό το οποίο χρειάζεται να καλυφθεί, αλλά ως φυσιολογικό φαινόμενο που αντανακλά την αντίληψη πως η θέση των γυναικών δεν είναι στο δημόσιο χώρο.

Πρέπει ωστόσο να σημειωθεί ότι η κατάκτηση της δημαρχίας φαίνεται να συνδέεται για τις γυναίκες με περισσότερες προσωπικές θυσίες οι οποίες φαίνονται να αποτυπώνονται λ.χ. στο μικρότερο αριθμό παιδιών ή στα πολύ υψηλά ποσοστά αγάμων ή διαζευγμένων γυναικών δημάρχων, αφού οι άνδρες εμφανίζονται ως λιγότερο πρόθυμοι να εξισορροπήσουν στην οικογένεια τις απώλειες που συνεπάγεται μια δημαρχιακή σταδιοδρομία της συντρόφου τους.

Επιπλέον ένα μεγάλο μέρος των γυναικείων υποψηφιοτήτων εντοπίζεται εκτός των μεγάλων κομμάτων ηγεσίας, έτσι ενισχύονται ορισμένοι από τους παράγοντες που λειτουργούν σε βάρος της πολιτικής και εκλογικής επιτυχίας των γυναικών.

Σε θέσεις όμως που συνδέονται με την πολιτική αντιπροσώπευση αλλά όχι υποχρεωτικά με την άσκηση σημαντικής πολιτικο-διοικητικής εξουσίας, δηλ. στα δημοτικά, κοινοτικά και νομαρχιακά συμβούλια, το γυναικείο φύλο εκπροσωπείται σε πολύ υψηλότερα ποσοστά. Όσο δηλαδή αυξάνεται η εξουσία και ιδίως οι διοικητικές ευθύνες με τις οποίες συνδέεται μια πολιτική θέση, τόσο μειώνεται η πρόσβαση των γυναικών πολιτικών. Έτσι εξηγείται και το γεγονός

ότι ενώ στις μεγάλες πόλεις τα ποσοστά των γυναικών στα δημοτικά και νομαρχιακά συμβούλια είναι κατά κανόνα υψηλότερα από τα αντίστοιχα σε μικρές. Σε μεγάλες πόλεις όπου τα αξιώματα συνεπάγονται εκ των πραγμάτων πολύ μεγαλύτερη πολιτική ισχύ καθώς και την διαχείριση σημαντικών οικονομικών και ανθρώπινων πόρων δεν εκλέγονται γυναίκες.

Ακόμα θα μπορούσε να αναφερθεί ότι αρκετές εργαζόμενες γυναίκες με τον όγκο της εργασίας τους και την ανυπαρξία του ελεύθερου χρόνου δεν δείχνουν προθυμία να ασχοληθούν με δραστηριότητες που αναφέρονται στη δημόσια σφαίρα, λόγω του ότι επιπλέον υποχρεώσεις και ψυχική φόρτιση επιφέρουν, ενώ για τους άνδρες στην προκειμένη περίπτωση τα πράγματα είναι πιο εύκολα λόγω του ότι μπορούν και ασχολούνται με τα κοινά απαλλαγμένοι από τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις.²²

Οι ελάχιστες γυναίκες που καταφέρνουν να εκλεγούν, προσαρμόζονται στο περιβάλλον στο οποίο εισέρχονται προκειμένου να επιβιώσουν και να γίνουν αποδεκτές, ενώ παράλληλα μπορούν να αντιμετωπίζουν διακρίσεις και επιθέσεις στη βάση του φύλου τους.

Οι γυναίκες ακόμα όπως είναι γνωστό, δεν πιστεύουν αρκετά στις ικανότητες και τις δυνατότητες τους, είναι περισσότερο άτολμες και διστακτικές. Όταν αναλαμβάνουν ευθύνες, έχουν μεγάλες απαιτήσεις από τον εαυτό τους, για τον οποίο θέτουν αυστηρότερα κριτήρια αξιολόγησης απ' ό,τι για τους άνδρες και είναι επιρρεπείς στην αποθάρρυνση τους που συνειδητά ή ασυνείδητα καλλιεργείται πολλές φορές από το οικογενειακό περιβάλλον. Δεν εξοικειώνονται εύκολα με τους μηχανισμούς εξουσίας και την ανταγωνιστική ψυχολογία όσων την ασκούν.

²² Μαρία Καραμεσίνη. Η διάσταση του φύλου στην ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση: Νέα πρόκληση για την πολιτική ισότητας και την πολιτική απασχόλησης. Εκδόσεις ΚΕΘΙ Μάιος 2001.

Δείχνουν μειωμένη διεκδικητικότητα και φιλοδοξίες, δέχονται να παίζουν βοηθητικούς ρόλους όπως π.χ. το ρόλο της απλής συμπλήρωσης των ψηφοδελτίων.

Τώρα όσο για την μεγάλη και μακροχρόνια ανεργία αποτρέπει τις ήδη απασχολούμενες από την διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους και άρα από τη συλλογική δράση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

4.1 ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΥΠΕΡ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ (ΜΕΤΡΟ 5.3)

Οι ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών είναι δράσεις υπηρεσιών εξειδικευμένης πληροφόρησης, συμβουλευτικής και στήριξης οι οποίες καταλήγουν σε συγκεκριμένες δράσεις που προωθούν την απασχόληση.

Το πρόγραμμα Ολοκληρωμένες Παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών – Μέτρο 5.3 είναι το μέτρο του Άξονα 5 του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας. Συγχρηματοδοτείται κατά 75% από το Ευρωπαϊκό Ταμείο.

Το συγκεκριμένο πρόγραμμα απευθύνεται σε γυναίκες όλων των ηλικιών σε όλη την Ελλάδα και θα υλοποιηθεί κατά την περίοδο 2004-2006.

Υπεύθυνη για την υλοποίηση του έργου είναι η Γενική Γραμματεία Ισότητας (τελικός δικαιούχος) με την επιστημονική συμβολή του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ).

Πιο συγκεκριμένα με την ευθύνη της Γενικής Γραμματείας Ισότητας θα υλοποιηθούν στις 13 διοικητικές περιφέρειες της Ελλάδας, Σχέδια Δράσης τα οποία αποτελούν τοπικές συμπράξεις φορέων με πείρα στη συμβουλευτική απασχόλησης των γυναικών. Το ΚΕΘΙ έχοντας πολυετή εμπειρία στην παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών σε γυναίκες καλείται να μεταφέρει την τεχνογνωσία του και να υποστηρίξει επιστημονικά το έργο της Γενικής Γραμματείας Ισότητας.

Απευθύνεται σε πρώτη φάση σε φορείς και σε δεύτερη φάση σε γυναίκες άνεργες αλλά και εργαζόμενες και έχει στόχο να εξασφαλίσει την προώθηση των γυναικών στην απασχόληση και την υποστήριξη για την ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, μέσα από μια δέσμη παρεμβάσεων.

4.2 ²³ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ «ΔΙΚΤΥΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΗΠΕΙΡΟΥ»

Το Σχέδιο Δράσης «Δίκτυο Ανάπτυξης Γυναικών Ηπείρου» υλοποιείται στα πλαίσια του Άξονα 5, Μέτρο 5.3 του Επιχειρησιακού Προγράμματος «ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ», Γ ΚΠΣ, 2000-2006, από τη Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση Ιωαννίνων, την Αναπτυξιακή Εταιρεία « ΗΠΕΙΡΟΣ ΑΕ» και το ΕΚΥΘΚΚΑ (Κέντρο Έρευνας και Υποστήριξης Θυμάτων Κακοποίησης και Κοινωνικού Αποκλεισμού) προϋπολογισμού 3.160.000,00 ευρώ με στόχο την εξασφάλιση Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων υπέρ των Γυναικών.

Το Σχέδιο Δράσης υλοποιείται και στους τέσσερις νομούς της Ηπείρου, με τη συμμετοχή των παρακάτω φορέων:

- Ν. Άρτας
- Ν. Πρέβεζας
- Ν. Θεσπρωτίας
- ΕΤ.ΑΝ.ΑΜ. Α.Ε.
- ΕΓΕ Ιωαννίνων
- ΕΓΕ Άρτας
- ΕΓΕ Πρέβεζας
- ΑΝ.ΕΘ. ΑΕ
- Περιφερειακή Επιτροπή Ισότητας

²³ Θεωρήσαμε σκόπιμο για την τεκμηρίωση των συμπερασμάτων να διενεργήσουμε μια έρευνα με βάση ερωτηματολόγιο στο οποίο θα απαντούσαν γυναίκες οι οποίες πήραν μέρος στο συγκεκριμένο σχέδιο δράσης. Αναζητήσαμε στοιχεία στον ΟΑΕΔ όμως συναντήσαμε την άρνηση της υπαλλήλου να μας χορηγήσει στοιχεία για τις γυναίκες αυτές υποστηρίζοντας ότι αυτά αποτελούν προσωπικά δεδομένα και τελούν υπό προστασία. Σε μια δεύτερη συνάντηση με την αρμόδια υπάλληλο μας δήλωσε ξανά την αδυναμία της να μας γνωστοποιήσει τα ονόματα των γυναικών αυτών και όταν ζητήσαμε άλλα στοιχεία. Το δείγμα θεωρήθηκε ελάχιστο και δεν μπορούσαμε να οδηγηθούμε σε συμπεράσματα γενικεύοντας τα στοιχεία που προέκυπταν από την έρευνα. Ως εκ τούτου εγκαταλείφθηκε αυτή η προσπάθεια.

- Εταιρεία Ψυχοκοινωνικής Έρευνας και Παρέμβασης

Από το Σχέδιο Δράσης αναμένεται να ωφεληθούν **263 γυναίκες της Περιφέρειας Ηπείρου** το Σχέδιο σκοπεύει να αμβλύνει το πρόβλημα πρόσβασης των γυναικών που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες στην αγορά εργασίας, μέσω ενεργειών που κατευθύνονται στην εξατομικευμένη στήριξη και ενδυνάμωση τους, στην ευαισθητοποίηση των εργοδοτών και συλλογικών φορέων και στην ενθάρρυνση της γυναικείας απασχόλησης σε τομείς της νέας οικονομίας:

- Άνεργες
- Εργαζόμενες (αυτοαπασχολούμενες ή μέλη συνεταιρισμών)

Εκτός των δύο παραπάνω κατηγοριών, ομάδα στόχο αποτελούν και οι:

- ✓ γυναίκες της υπαίθρου,
- ✓ γυναίκες χαμηλής μόρφωσης,
- ✓ κακοποιημένες γυναίκες,
- ✓ μητέρες αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών,
- ✓ οικονομικές μετανάστριες

Οι ωφελούμενες του Σχεδίου Δράσης προωθούνται στην αγορά εργασίας κύρια μέσω προγραμμάτων του Ο.Α.Ε.Δ. (αλλά και άλλων επιχειρησιακών προγραμμάτων).

Συγκεκριμένα μέσω του Ο.Α.Ε.Δ. μπορούν να ενταχθούν στα προγράμματα:

- Απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (stage) ανέργων γυναικών ηλικίας 18-50 ετών. Η διάρκεια του είναι εννέα μήνες και η ημερήσια αποζημίωση θα ανέρχεται στο ποσό των 25 ευρώ την ημέρα μικτά.

- Επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση ανέργων γυναικών ηλικίας 18-64 ετών. Η διάρκεια της επιχορήγησης είναι δώδεκα μήνες και το ποσό της επιχορήγησης για κάθε μέρα πλήρους απασχόλησης ανέρχεται στα 18,50 ευρώ.
- Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών. Η επιδότηση είναι 9.000 ευρώ, καταβάλλεται τμηματικά μετά από αίτηση / έγκριση της ενδιαφερόμενης στον Ο.Α.Ε.Δ. και εφόσον έχει παρακολουθήσει πρόγραμμα Ολοκληρωμένης Παρέμβασης Υπέρ των Γυναικών.

Οι επιχειρηματίες που ενδιαφέρονται να ενταχθούν στο πρόγραμμα πρέπει:

- Η επιχείρησή τους να είναι σε περιοχή στην οποία υλοποιείται Σχέδιο Δράσης Ολοκληρωμένης Παρέμβασης Υπέρ των Γυναικών.
- Να παραλάβουν από τις Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης του ΟΑΕΔ πληροφοριακό έντυπο με τις προϋποθέσεις υπαγωγής και να υποβάλλουν αίτηση εκδήλωσης ενδιαφέροντος στην αρμόδια υπηρεσία του ΟΑΕΔ.

Τα οφέλη για τον επιχειρηματία είναι:

- ❖ Επιλογή εξειδικευμένου προσωπικού, γεγονός που έχει σαν αποτέλεσμα ότι τα άτομα αυτά που θα επιλεγούν θα έχουν τις δυνατότητες και τις ικανότητες να αναπληρώσουν τυχόν ελλείψεις σε διάφορους τομείς της επιχείρησης.
- ❖ Μείωση κόστους παραγωγής ή προσφερόμενων υπηρεσιών διατηρώντας σταθερές τις λειτουργικές δαπάνες, με την πρόσληψη

του απαραίτητου ανθρώπινου δυναμικού στα παραγωγικά και στα άλλα τμήματα της επιχείρησης.

❖ Δυνατότητες ανάπτυξης των δραστηριοτήτων με την προώθηση νέου ανθρώπινου δυναμικού, έτσι ώστε να καλύπτονται οι ανάγκες της αγοράς στην οποία απευθύνεται η επιχείρηση.

❖ Συμβολή στην καταπολέμηση της ανεργίας με τις νέες θέσεις απασχόλησης που θα δημιουργηθούν.

4.3 ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΔΡΑΣΗΣ

Η διεθνής εμπειρία από την υλοποίηση παρεμβάσεων και προγραμμάτων ένταξης/ επανένταξης ευπαθών κοινωνικών ομάδων, δείχνει ότι αποτελεσματικότητα είχαν οι προσπάθειες που στηρίζονταν σε δύο κυρίως παράγοντες:

A. Στην ύπαρξη ενός αποτελεσματικού συστήματος εκπαίδευσης και δια βίου κατάρτισης που θα δημιουργούν στο μεγαλύτερο δυνατό βαθμό συνθήκες ισότητας ευκαιριών. Η ανάπτυξη και η νέα τεχνολογία δημιουργεί θέσεις εργασίας με νέα ποιοτικά χαρακτηριστικά. Αποτελεί στόχο του εκπαιδευτικού συστήματος να ανταποκριθεί στις μελλοντικές ανάγκες της αγοράς εργασίας και του συστήματος κατάρτισης να επαναεκπαιδεύσει αποτελεσματικά στις σύγχρονες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.

B. Στην ύπαρξη ενός αποτελεσματικού κοινωνικού κράτους που αποτελεί προϋπόθεση για την ύπαρξη και τη διατήρηση ενός υψηλού επιπέδου δημοκρατίας.

Οι Συμβουλευτικές Υποστηρικτικές Υπηρεσίες (ΣΥΥ) ως δράσεις αποτελούν ενέργειες που εντάσσονται στις πολιτικές ενός αποτελεσματικού κοινωνικού κράτους, ως αποτέλεσμα όμως συμβάλλουν στη δημιουργία προϋποθέσεων για να μπορέσουν τα άτομα των ευπαθών κοινωνικών ομάδων να αποκτήσουν νέες γνώσεις και δεξιότητες που ανταποκρίνονται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Ως συνοδευτικές και υποστηρικτικές υπηρεσίες ορίζεται κάθε ενέργεια ή δέσμη ενεργειών, που συμβάλλει στην ενδυνάμωση και την ευαισθητοποίηση όλου του κοινωνικού ιστού, ώστε να επιτευχθεί η

κοινωνική και εργασιακή ενσωμάτωση των ατόμων που απειλούνται από κοινωνικό αποκλεισμό.

Στόχος των Σ.Υ.Υ. και τελικά το μέτρο της επιτυχίας και αξιολόγησης τους αποτελεί:

- η σταδιακή επανένταξη των ωφελούμενων στην κοινωνική και οικονομική ζωή
- η απομάκρυνση γι' αυτούς κάθε απειλής κοινωνικού αποκλεισμού
- η εξάλειψη έστω για ένα ποσοστό από αυτούς, της ανάγκης να προσφεύγουν σε αντίστοιχα προγράμματα, Σ.Υ.Υ. ή καταπολέμησης κοινωνικού αποκλεισμού και της εξάρτησης από κοινωνικές υπηρεσίες.

Η υποστήριξη θα είναι διαρκής και εμφανής στις ενδιαφερόμενες γυναίκες ώστε να αισθανθούν ασφαλής και υποστηριζόμενες Το παρόν σχέδιο δράσης για τις γυναίκες παρουσιάζεται καινοτομικό σε τρία σημεία γεγονός που αυξάνει την αποτελεσματικότητά του. **Το πρώτο σημείο αφορά στην εξειδικευμένη αντιμετώπιση και δράση σύμφωνα με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και ανάγκες της κάθε ομάδας στόχου.** Ένα σοβαρό πρόβλημα στην αποτελεσματική υλοποίηση προηγούμενων προγραμμάτων δημιουργήθηκε από το γεγονός ότι οι ενδιαφερόμενοι επωφελούνταν με κοινούς σχεδόν τρόπους ανεξάρτητα από την κοινωνική ομάδα στην οποία άνηκαν. **Το δεύτερο σημείο έχει να κάνει με τον εξατομικευμένο χαρακτήρα των παρεμβάσεων του προγράμματος.** Μία από τις σοβαρότερες δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην αναζήτηση απασχόλησης τους είναι το αίσθημα ανασφάλειας που νιώθουν σχετικά με τις ικανότητες τους να ανταποκριθούν σε κάτι στο οποίο δεν διαθέτουν εμπειρία.

Έτσι μια σημαντική συνιστώσα του προγράμματος είναι η αντιμετώπιση αυτού του ανασταλτικού παράγοντα, ώστε να ενισχυθεί ουσιαστικά και πρακτικά το κίνητρο της αυτοαπασχόλησης.

Αυτό θα γίνει με την ύπαρξη εξειδικευμένης ομάδας στελεχών υποστήριξης επιχειρηματικότητας η οποία θα στηρίζει διαρκώς και σε εξατομικευμένη βάση κάθε γυναίκα που ενδιαφέρεται να αυτοαπασχοληθεί.

Η στήριξη αυτή θα αφορά:

- Ενίσχυση κινήτρου
- Συμβουλευτική υποστήριξη
- Οικονομική-λογιστική-νομική υποστήριξη

Η οικονομική υποστήριξη βοηθά στο να κατανοήσει η γυναίκα επιχειρηματίας ότι ο σωστός σχεδιασμός και η παρακολούθηση των οικονομικών στοιχείων της επιχείρησής της, είναι προϋπόθεση για την επιτυχία της επιχειρηματικής της ιδέας και αποτελεί αποκλειστικά δική της υπόθεση και δική της ευθύνη.

Η λογιστική υποστήριξη βοηθάει στο να εξοικειωθεί η γυναίκα με τον υπολογισμό των εσόδων που αναμένονται να προκύψουν από την επιχειρηματική της δραστηριότητα, να γνωρίσει η γυναίκα τον τρόπο υπολογισμού των καθαρών αποτελεσμάτων (κέρδη/ζημιές), ακόμα να μάθει τον τρόπο να υπολογίζει την εξέλιξη της περιουσίας της επιχείρησής της και τέλος να εξοικειωθεί με τον προγραμματισμό των ταμειακών ροών της επιχειρηματικής της δραστηριότητας.

Όσο για την νομική υποστήριξη η γυναίκα θα πρέπει να γνωρίζει ότι η αγορά στην οποία θα απευθυνθεί έχει τους δικούς της κανόνες και θα πρέπει να είναι γνώστης αυτών, δηλαδή θα πρέπει να γνωρίζει πως υπάρχει ένα θεσμικό περιβάλλον που περιλαμβάνει ένα σύνολο

διαδικασιών οι οποίες ρυθμίζουν την κοινωνικοοικονομική δραστηριότητα, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των φυσικών και νομικών προσώπων.

- **Μάρκετινγκ**

Το πρόγραμμα μάρκετινγκ είναι η εξειδίκευση της πολιτικής προϊόντος απαντώντας στο ερώτημα του πως αυτή θα υλοποιηθεί.

Με την πολιτική μάρκετινγκ συγκεκριμενοποιούνται τα παρακάτω:

- ✓ Ποια ακριβώς θα είναι τα χαρακτηριστικά κάθε προϊόντος.
- ✓ Σε ποια τιμή θα πουλιέται κάθε προϊόν.
- ✓ Με ποιο τρόπο θα προωθείται.
- ✓ Τον τόπο πώλησης του.

Έτσι ώστε το συγκεκριμένο προϊόν να ανταποκρίνεται με ακρίβεια στις ανάγκες των καταναλωτών που έχουνε ως ομάδα-στόχο.

- **Πληροφόρηση για το περιβάλλον της αγοράς.**

Η υποστήριξη θα είναι διαρκής και εμφανής στις ενδιαφερόμενες γυναίκες ώστε να αισθανθούν ασφαλείς και υποστηριζόμενες στο εγχείρημα τους, ενώ η διάρκεια της θα εκτείνεται και μετά τη σύσταση της νέας επιχείρησης.

Αναφορικά με το τρίτο σημείο είναι σημαντικό ότι αποδέκτες των ενεργειών του σχεδίου δράσης δεν είναι μόνο οι ευάλωτες κοινωνικά ομάδες του γυναικείου πληθυσμού, αλλά και το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο που τις πλαισιώνει προκειμένου να επιτευχθεί η ολοκληρωμένη αντιμετώπιση του φαινομένου της ανεργίας και υποαπασχόλησης των γυναικών και η κοινωνική συνοχή σε περιφερειακό επίπεδο.

Αποφασιστική σημασία για την επίτευξη των στόχων του παρόντος σχεδίου έχει η επιλογή των κατάλληλων δράσεων, μεθόδων προσέγγισης των ωφελουμένων γυναικών (άνεργες- εργαζόμενες),

αλλά και επιλογής των εργαλείων που θα χρησιμοποιηθούν για την επίτευξη των στόχων καθώς επίσης η ύπαρξη του κατάλληλου εξοπλισμού καθώς και κυρίως η ενεργητική συμμετοχή στην λήψη αποφάσεων και την υλοποίηση του έργου των ωφελούμενων.

Η παροχή στις ομάδες του σχεδίου δράσης των συγκεκριμένων «εργαλείων εξόδου» από το περιθώριο της κοινωνικής ζωής μέσα από την παροχή των κατάλληλων υποστηρικτικών υπηρεσιών καθώς και η ενεργοποίηση μηχανισμών ευαισθητοποίησης της κοινής γνώμης σε θέματα κοινωνικού αποκλεισμού των γυναικών, αποτελεί τον κύριο άξονα στήριξης της φιλοσοφίας του προτεινόμενου σχεδίου.

Συγκεκριμένα μέσα στο προτεινόμενο σχέδιο δράσης οι ενέργειες της συμβουλευτικής των γυναικών με στόχο την κοινωνική ένταξη τους, έχουν δυναμική διάσταση και αφορούν δράσεις συμπληρωματικές και αλληλένδετες που υποστηρίζουν τα άτομα σε όλα τα επίπεδα (ψυχολογικό, κοινωνικό, εκπαιδευτικό, εργασιακό) και σε μακρά διάρκεια. Μία δέσμη πολυδιάστατων και αλληλοσυμπληρούμενων ενεργειών και μέτρων, πλαισιώνουν το ολοκληρωμένο σχέδιο δράσης ώστε αφενός οι συμμετέχουσες γυναίκες να βοηθηθούν και να ανταποκριθούν αποτελεσματικά στις απαιτήσεις του και αφετέρου να ενισχυθούν σε ατομικό, οικογενειακό και συλλογικό επίπεδο προς την κατεύθυνση της κοινωνικής ένταξης και ενεργητικής συμμετοχής τους στο θεσμικό, κοινωνικό, οικονομικό και εργασιακό περιβάλλον.

Οι στόχοι και η μεθοδολογία που πρόκειται να ακολουθηθεί για την υλοποίηση του σχεδίου, συνίσταται στη δημιουργία ενός μοντέλου ολοκληρωμένης παρέμβασης για την πρόληψη και άρση των αρνητικών συνεπειών του αποκλεισμού των γυναικών, από την αγορά εργασίας και το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον.

Συμπερασματικά προφανής στόχος του σχεδίου είναι η καταπολέμηση της ανεργίας η ενίσχυση των γυναικών για την έξοδο τους από την ανεργία και η δημιουργία νέων και βιώσιμων θέσεων απασχόλησης μέσω της ανάπτυξης επιχειρηματικότητας και δράσεων συμβουλευτικής για την ανάπτυξη στοχευόμενων δυνατοτήτων στήριξης των γυναικών προκειμένου να ενταχθούν αποτελεσματικά στην αγορά εργασίας.

Οι δράσεις της συμβουλευτικής που περιλαμβάνονται στο σχέδιο ολοκληρωμένης παρέμβασης περιλαμβάνουν ενέργειες συμβουλευτικής ενημέρωσης, ευαισθητοποίησης και δικτύωσης. Η δράση του κάθε φορέα περιγράφεται ξεχωριστά μέσα από τις ενέργειες που θα εκτελέσει.

Η υλοποίηση του σχεδίου παρέμβασης ξεκινά με την δημοσιοποίηση-ευαισθητοποίηση και προχωρά με την καταγραφή των ευπαθών ομάδων των γυναικών.

Το ανώτατο όργανο της σύμπραξης είναι η **Διοικούσα Επιτροπή**, η οποία είναι 13 μελής (ένας αντιπρόσωπος από κάθε φορέα) και στην οποία προεδρεύει η Νομαρχία Ιωαννίνων.

Για την σύνθεση της επιστημονικής ομάδας δημιουργήθηκε τριμελής επιστημονική ομάδα του έργου, η οποία αποτελείται από τον Διαχειριστή υπεύθυνο του Σχεδίου Δράσης και 2 έμπειρα στελέχη (έναν ψυχολόγο και έναν κοινωνικό λειτουργό).

Η επιστημονική επιτροπή του έργου, με συνεχείς συσκέψεις κατά το σχεδιασμό της πρότασης αναλαμβάνει να δημιουργήσει ένα περίγραμμα οργανογράμματος των ενεργειών που θα πρέπει να υλοποιηθούν για κάθε ομάδα στόχο των γυναικών και στηριζόμενη σ' αυτό, να προχωρήσει στην επιλογή των στελεχών που πρέπει να

πλαισιώσουν το σχέδιο δράσης και το σχηματισμό των υποομάδων έργου που θα υλοποιήσουν τις επιμέρους δράσεις.

Οι στόχοι οργάνωσης και λειτουργίας του σχεδίου αποτέλεσαν το σημείο αναφοράς για την επιλογή του κατάλληλου προσωπικού από πλευράς φορέων, δεδομένου ότι καθορίζουν τι θα παράγει και τι θα προσφέρει ο κάθε φορέας- εταίρος στο πρόγραμμα, ποιο θα είναι το επίπεδο ποιότητας, ποιες είναι οι ανάγκες των ωφελουμένων γυναικών και σε ποια επίπεδα θα πρέπει να προσφερθεί η υπηρεσία.

Η ανάπτυξη του σχεδίου (Συμβουλευτική γυναικών- δημοσιότητα – δικτύωση- ΣΥΥ) προσδιόρισε τον τύπο και τον αριθμό των στελεχών που απαιτούνται για να εκπληρωθούν οι στόχοι που έχει ο κάθε φορέας για το συγκεκριμένο σχέδιο δράσης στο οποίο μετέχει.

Για το σκοπό αυτό, η επιστημονική ομάδα του έργου προχώρησε στην ανάλυση κάθε ενέργειας που θα πραγματοποιηθεί αναλύοντας δύο κριτήρια:

- **Τη περιγραφή των εργασιών συμβουλευτικής γυναικών που απαιτείται για την υλοποίηση της συγκεκριμένης εργασίας (αναλύονται τα καθήκοντα, οι υπευθυνότητες, οι συνθήκες εργασίας, οι χώροι παροχής των υπηρεσιών αυτών, αλλά και συναφείς δραστηριότητες των φορέων)**
- **Τη περιγραφή των προσόντων του επιστημονικού και διοικητικού προσωπικού (αναλύονται τα ελάχιστα προσόντα που απαιτούνται για να εκτελέσει κάποιος αποτελεσματικά τη συγκεκριμένη εργασία όπως: επίπεδο γνώσεων, εμπειρία, δεξιότητες και χαρακτηριστικά προσωπικότητας).**

Αξιοποιώντας την εμπειρία τους από προηγούμενες ενέργειες συνοδευτικών υπηρεσιών σε γυναίκες και με στόχο την περαιτέρω

ανάλυση των κριτηρίων τα μέλη της επιστημονικής ομάδας του έργου χρησιμοποιούν τα εξής εργαλεία:

A) μελέτη εργασίας για τη συστηματική ανάλυση των εργασιών (διοικητικού και συμβουλευτικού χαρακτήρα) και του τρόπου με τον οποίο αυτές θα εκτελεσθούν ώστε να διερευνήσουν κατ' αρχάς τον πραγματικό αριθμό των ατόμων που απαιτούνται για την εκτέλεση τους και κατά δεύτερον να προσδιορίσουν το επίπεδο των προσφερόμενων εργασιών στις ωφελούμενες γυναίκες με τελικό σκοπό τη μέγιστη παραγωγικότητα και αποτελεσματικότητα των ενεργειών του σχεδίου δράσης αξιοποιώντας την εμπειρία του κάθε φορέα από την υλοποίηση παρόμοιων ενεργειών για τις ομάδες αυτές των γυναικών στο παρελθόν.

B) εκτιμήσεις των στελεχών τόσο της επιστημονικής ομάδας του έργου αλλά και όλων των συνεργαζόμενων φορέων από προηγούμενες ενέργειες που έχει υλοποιήσει ο κάθε φορέας για τις γυναίκες σε τοπικό – περιφερειακό επίπεδο. Με ευθύνη της Νομαρχίας Ιωαννίνων και της ΗΠΕΙΡΟΣ Α.Ε. δημιουργήθηκε σχετικό ερωτηματολόγιο και έγιναν προσωπικές επαφές με διάφορα στελέχη των φορέων. Οι απόψεις που καταγράφηκαν μολονότι υποκειμενικές αξιοποιήθηκαν κατά τον καλύτερο τρόπο αφού μέσω σύνθεσης, έγιναν επιλογές ατόμων και καθορίστηκαν επίπεδα στόχων για τον καθένα.

Γ) στατιστικές μέθοδοι, τα στοιχεία των οποίων προέκυψαν από την συνεργασία των φορέων του σχεδίου με τους οποίους ήρθε σε επαφή η επιστημονική ομάδα του έργου και από τους οποίους ζητήθηκαν εκτός των στοιχείων, η εκτίμηση τους για τις συγκεκριμένες ενέργειες που προτείνονται στο σχέδιο δράσης των γυναικών στην Περιφέρεια Ηπείρου.

Η επιστημονική ομάδα θα αποτελείται από άτομα με τις ακόλουθες ειδικότητες:

1. Οικονομολόγος
2. Δικηγόρος
3. Ψυχολόγος
4. Κοινωνιολόγος
5. Κοινωνικός λειτουργός
6. Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού
7. Σύμβουλος Εργασίας

Για την ανάλυση του υπάρχοντος ανθρωπίνου δυναμικού, η επιστημονική ομάδα προχώρησε σε συνεργασία με τον συντονιστή εταίρο του σχεδίου προς αναζήτηση των καλύτερων στελεχών για την εν λόγω πρόταση, με έμφαση στις ιδιαιτερότητες και την εμπειρία των ωφελούμενων γυναικών ανά κατηγορία.

Κατά την ανάλυση του εσωτερικού περιβάλλοντος προχωρούμε στην αναζήτηση και κατηγοριοποίηση των στελεχών, τα οποία αποτελούν μόνιμους συνεργάτες του κάθε φορέα του σχεδίου ή με τους οποίους έχει συνεργαστεί σε προηγούμενα προγράμματα στήριξης γυναικών ή άλλων ειδικών ομάδων.

Στη φάση αυτή η επιστημονική ομάδα του έργου έρχεται σε πρώτη επαφή με τα στελέχη αυτά για να εκτιμήσει τη συνολική προσωπικότητα τους, τη διαθεσιμότητα τους όσον αφορά τη χρονική περίοδο υλοποίησης του έργου, τη διάθεση τους να συμμετάσχουν στις ενέργειες του σχεδίου, την τυχόν βελτίωση της εμπειρίας τους σε συνοδευτικές υπηρεσίες για τις ομάδες στόχου των γυναικών που αναφέρονται στο σχέδιο της Νομαρχίας των Ιωαννίνων και τέλος τη κλήση τους για συνέντευξη, συγκέντρωση των απαραίτητων δικαιολογητικών και την ιστορική τους επιλογή.

Κατά την ανάλυση του εξωτερικού περιβάλλοντος η επιστημονική ομάδα του έργου έχοντας εκτιμήσει τις ανάγκες σε ανθρώπινο δυναμικό για τη βέλτιστη λειτουργία του σχεδίου δράσης και την παροχή ποιοτικών υπηρεσιών συμβουλευτική στις ωφελούμενες γυναίκες, αλλά και την προσφορά σε ανθρώπινο από το εσωτερικό περιβάλλον προχωρά στην αναζήτηση – επιλογή στελεχών που θα μπορούσαν να καλύψουν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τις θέσεις ανάπτυξης και υλοποίησης του σχεδίου.

Για την ανεύρεση των στελεχών αυτών η επιστημονική ομάδα απευθύνθηκε:

Στα στελέχη με τα οποία ήδη συνεργάζονται οι διάφοροι φορείς και αποτελούν το εσωτερικό περιβάλλον τους, ώστε να προτείνουν στελέχη από το οικείο εργασιακό περιβάλλον τους.

Σε επαγγελματικές οργανώσεις των ειδικοτήτων των στελεχών συμβουλευτικής (κοινωνιολόγοι, ψυχολόγοι κλπ) στην περιφέρεια της Ηπείρου.

Το **σύστημα αξιολόγησης** των ατόμων που θα μετέχουν στις δράσεις του σχεδίου (διοικητικό- επιστημονικό προσωπικό) στηρίχθηκε αρχικά σε έλεγχο των δικαιολογητικών που προσκόμισαν τα στελέχη, ώστε να επιβεβαιωθεί ότι πληρούν τα στοιχεία επαγγελματικής εμπειρίας και γνώσεων.

Η μέθοδος επιλογής, η οποία γίνεται με ευθύνη του συντονιστή εταίρου και της επιστημονικής ομάδας, των υποψήφιων στελεχών βασίστηκε πρωταρχικώς στη **διερεύνηση κυρίων χαρακτηριστικών** τους (γνώσεων, εμπειριών και δεξιοτήτων), τα οποία άλλωστε επιδιώχθηκε να έχουν όλα τα μέλη της ομάδας και είναι τα εξής:

- ❖ Δυνατότητα αποτελεσματικής λειτουργίας του ατόμου – στελέχους του σχεδίου στα πλαίσια ομάδας συνεργατών

- ❖ Πνεύμα κατανόησης και συνεργασίας
- ❖ Εμπειρία εργασίας σε παρόμοιες συνθήκες και ιδιαίτερα σε παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών
- ❖ Ενεργό ενδιαφέρον για την συμμετοχή στο σχέδιο και την υλοποίηση – επιτυχία του σχεδίου

Οι επιμέρους γνώσεις και δεξιότητες που ήταν επιθυμητό να κατέχουν τα μέλη των ομάδων ανάλογα με την ειδικότητα τους (επιστημονικό – διοικητικό προσωπικό) είναι:

- Γνώσεις δυναμικής ομάδων συντονισμού και ομάδων εργασίας, βασικές δεξιότητες κατανόησης και επικοινωνίας (ενεργό άκουσμα, δημιουργία περίληψης διαφόρων ιδεών και απόψεων, επίδειξη σεβασμού διαφόρων και διαφορετικών απόψεων και προτάσεων, παρακολούθηση και κατανόηση μη λεκτικής συμπεριφοράς, στρατηγικές δημιουργίας και επίτευξης στόχων, σύνθεση και διαλεκτική επικοινωνία)
- Δεξιότητες και τεχνικές επίλυσης προβλημάτων
- Δημιουργία περιβάλλοντος κατανόησης και δραστηριοποίησης των μελών μιας ομάδας
- Στήριξη και ανύψωση ηθικού σε ομαδικό ή/ και ατομικό επίπεδο

Σε ατομικό επίπεδο συμβουλευτικής απαραίτητη είναι και η γνώση – χρήση συγκεκριμένου ψυχολογικού μοντέλου (γνωστικό, ψυχαναλυτικό)

Η μέθοδος επιλογής των μελών της κάθε ομάδας (επιστημονικό – διοικητικό προσωπικό) περιλαμβάνει:

Συμπλήρωση κατάλληλων ερωτηματολογίων με σκοπό τη διερεύνηση διαφόρων χαρακτηριστικών των στελεχών. Τα χαρακτηριστικά αυτά αφορούν στοιχεία της προσωπικότητας τους, των

κινήτρων τους για εργασία στο συγκεκριμένο περιβάλλον με την συγκεκριμένη ομάδα, των δεξιοτήτων που κατέχουν και την προθυμία και δυνατότητα που επιδεικνύουν για την εκμάθηση νέων.

4.4 ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΜΕ ΤΟ ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΚΑΙ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΔΡΑΣΗΣ

Η επιστημονική ομάδα του σχεδίου δράσης θα αποτελείται από Κοινωνιολόγους, Ψυχολόγους, Κοινωνικούς λειτουργούς καθώς και απόφοιτους ανθρωπιστικών σπουδών, Οικονομολόγο και Δικηγόρο καθένας εκ των οποίων έχει απόλυτα διακριτό και μεθοδολογικά τεκμηριωμένο ρόλο στην υλοποίηση του σχεδίου, οποίος προσδιορίστηκε από τον Συντονιστή του σχεδίου δράσης και την επιστημονική ομάδα.

Οι παρεμβάσεις του σχεδίου υπέρ των γυναικών απαιτούν σύνθεση επιστημονικής ομάδας που να πληροί κριτήρια:

- ❖ Γνώσεις των ιδιαιτεροτήτων των τοπικών αγορών της Ηπείρου
- ❖ Σύνθεσης και δημιουργικότητας.
- ❖ Εμπειρίας σε προγράμματα ολοκληρωμένων παρεμβάσεων και ειδικότερα γυναικών.
- ❖ Επιστημονικής κατάρτισης και δυνατού χαρακτήρα.

4.5 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΔΡΑΣΗΣ

Μετά το πέρας του σχεδίου δράσης οι χρήστες του, αλλά κατ' επέκταση και οι οικογένειές τους, θα έχουν αποκομίσει πολλαπλά οφέλη, τα οποία θα μπορούν να συμβάλλουν τα μέγιστα στην ένταξη τους στην τοπική αγορά εργασίας, αλλά και στην είσοδο τους στην ευρύτερη κοινωνική ζωή.

Συγκεκριμένα τα αναμενόμενα αποτελέσματα του σχεδίου διακρίνονται σε άμεσα και έμμεσα, βραχυπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα:

4.5.1 Έμμεσα Βραχυπρόθεσμα

- **Η ενίσχυση της αυτοπεποίθησης και της αυτοεκτίμησης των χρηστών γυναικών σε όλες τις κατηγορίες ωφελουμένων, του σχεδίου**
- **Σταδιακός περιορισμός των αρνητικών συνεπειών της πολιτισμικής τους ταυτότητας μέσω της ατομικής και ομαδικής στήριξης των ατόμων της κάθε ομάδας στόχου, δηλ. γυναίκες υπαίθρου, γυναίκες χαμηλής μόρφωσης, κακοποιημένες γυναίκες, γυναίκες μητέρες αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών, γυναίκες οικονομικές μετανάστριες και προβολή των θετικών στοιχείων αυτής.**
- **Συνειδητοποίηση της ανάγκης αναζήτησης μόνιμου επαγγέλματος ή επαναπροσδιορισμού του επαγγελματικού τους στόχου.**
- **Η αύξηση της αποτελεσματικότητας όλων των άλλων δράσεων του προτεινόμενου σχεδίου**

- **Η ενημέρωση και παροχή πληροφόρησης** σε μία σειρά από θέματα που τους αφορούν, με στόχο την επαγγελματική και κοινωνική άμβλυνση των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν.
- **Την πλήρη και ασφαλή ένταξη στην αγορά εργασίας μέσω χρηματοδοτούμενων ενεργειών νέων θέσεων εργασίας, αυταπασχόλησης, προγραμμάτων κατάρτισης και προγραμμάτων τύπου stage.**

4.5.2 Άμεσα Βραχυπρόθεσμα

- **Ανάδειξη των θετικών στοιχείων της πολιτισμικής τους ταυτότητας.**
 - **Καταπολέμηση των στερεότυπων και αλλαγή των στάσεων** στο κοινωνικό περιβάλλον.
 - **Σταδιακή απεξάρτηση των χρηστών του προγράμματος, από** προνοιακές πολιτικές
 - **Πλήρης κοινωνική ενσωμάτωση**

4.5.3 Άμεσα Μακροπρόθεσμα

Καταγραφή των ιδιοτήτων, χαρακτηριστικών και αναγκών των γυναικών ωφελουμένων του σχεδίου

Συγκέντρωση πρωτογενούς υλικού για τα προβλήματα των μελών της ομάδας στόχου, με έμφαση την προσπάθεια ένταξης τους στην αγορά εργασίας.

Καταπολέμηση των στερεοτύπων στις επιχειρήσεις των περιοχών παρέμβασης του σχεδίου.

Διάχυση των αποτελεσμάτων μέσω της διεξαγωγής σεμιναρίων και ημερίδων κατά τη διάρκεια του σχεδίου.

4.5.4 Έμμεσα Μακροπρόθεσμα

Η συμμετοχή σε εθνικά και ευρωπαϊκά δίκτυα

Μεταφορά της εμπειρίας άλλων ευρωπαϊκών χωρών σε προγράμματα στήριξης ανέργων ή εργαζομένων γυναικών, καθώς και των άλλων κατηγοριών που παρουσιάζουν προβλήματα ένταξης στην αγορά εργασίας και απαιτείται ολοκληρωμένη προσέγγιση – στήριξη της προσωπικότητάς τους.

Διάχυση των αποτελεσμάτων των ενεργειών του σχεδίου στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο, εκτός της Περιφέρειας Ηπείρου και την αξιοποίηση τους ως υπόδειγμα καλής πρακτικής.

4.5.5 Εξωτερική Αξιολόγηση

Η αξιολόγηση όλων των στοιχείων που θα γίνει από τον εξωτερικό αξιολογητή, ουσιαστικά θα βασίζεται στην προσωπική παρατήρηση και καταμετρήσεις και στην παροχή και συλλογή στοιχείων και εκθέσεων της Συντονιστικής Επιτροπής.

4.6 ΣΚΟΠΟΙ ΚΑΙ ΠΡΟΣΔΟΚΙΕΣ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ

Οι ενεργητικές πολιτικές για την απασχόληση που αφορούν γυναίκες έχουν σαν σκοπό την αντιστοίχιση της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας καθώς και την συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας με αποτελέσματα:

Την **απόκτηση γνώσεων από τις γυναίκες ωφελούμενες του σχεδίου** για τους όρους, τις συνθήκες και τους τρόπους εργασίας καθώς και τις προοπτικές απασχόλησης τους.

Την απόκτηση **αυτοπεποίθησης και την ανάπτυξη διάθεσης ενεργοποίησης**, συμμετοχής απόκτησης και ανάληψης πρωτοβουλιών σε ότι αφορά, μέσω της απόκτησης γνώσεων, πληροφοριών και των απαραίτητων δεξιοτήτων (κοινωνικών – εργασιακών κ.α.).

Την ανάπτυξη αισθήματος ασφάλειας, με την ενίσχυση – υποστήριξη και την επίλυση ενδεχομένων ψυχολογικών, κοινωνικών και άλλων προβλημάτων των ιδίων και των οικογενειών τους.

Την αύξηση της αυτοεκτίμησης, απόκτηση θετικής σκέψης και διεκδικητικής συμπεριφοράς που θα συμβάλλει στην ομαλή κοινωνική και επαγγελματική ένταξη των γυναικών στην περιφέρεια της Ηπείρου.

Την ένταξη τους σε προγράμματα προκατάρτισης, κατάρτισης κι ένταξης στην απασχόληση και αυτοαπασχόληση.

Ως προς τις ενέργειες ενημέρωσης – ευαισθητοποίησης προάγεται η κατανόηση και αποδοχή του νέου κι ενδεχομένως του διαφορετικού, ευαισθητοποιείται ο γυναικείος πληθυσμός των περιοχών παρέμβασης στα προβλήματα των γυναικών των ομάδων στόχου, ενώ τίθενται οι προϋποθέσεις για τη δημιουργία ευνοϊκού κλίματος για την κοινωνική ένταξη των γυναικών του σχεδίου.

Τέλος με τα ενημερωτικά έντυπα που εκδίδονται καθώς επίσης και με την web σελίδα αναμένεται να αμβλυνθεί το πληροφοριακό έλλειμμα των ομάδων σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο.

Σημαντικά αναμένεται να είναι τα πολλαπλασιαστικά αποτελέσματα του σχεδίου για τις γυναίκες, τα οποία θα προκύψουν τόσο σε βραχυπρόθεσμη όσο και σε μακροπρόθεσμη βάση. Τα αποτελέσματα αυτά συνοπτικά αναφέρονται:

Στον οικογενειακό - κοινωνικό περίγυρο των ωφελούμενων γυναικών που θα επωφεληθούν από τη βελτίωση της θέσης τους λόγω ένταξης σε ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης.

Στην ευρύτερη κοινωνική ομάδα των ατόμων που ανήκουν στις συγκεκριμένες κατηγορίες καθώς από το σχέδιο θα προκύψει αξιοσημείωτη όσο και εφαρμόσιμη τεχνογνωσία της οποίας η περαιτέρω αξιοποίηση θα βοηθήσει στην αποτελεσματική υποστήριξη ευρύτερων τμημάτων των εν λόγω ομάδων των γυναικών. Επίσης σημαντικό ρόλο προς την κατεύθυνση αυτή θα διαδραματίσουν τα ίδια τα μέλη που έχοντας αποκτήσει συνείδηση ομάδας και έχοντας παράλληλα αναπτύξει κρίσιμα σημεία της προσωπικότητάς τους, θα μπορέσουν να λειτουργήσουν σαν ζωντανά παραδείγματα αφενός εντός των ομάδων και αφετέρου μέσα στο γενικότερο κοινωνικό πλαίσιο.

Στο ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον, μέσω της ενημέρωσης και της ευαισθητοποίησης του κοινού, των φορέων εργοδοτών κ.λ.π., αλλά μέσω της επιτυχούς ένταξης των ωφελούμενων γυναικών στο κοινωνικοοικονομικό γίγνεσθαι, η οποία μπορεί να λειτουργήσει ως μοχλός πίεσης, για την εφαρμοσμένη αποδοχή κατ' αρχήν και υιοθέτηση στη συνέχεια, της αρχής της ισότητας.

4.6.1 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΔΙΑΔΟΣΗΣ: Σύμφωνα με την στρατηγική ανάπτυξης και τον οργανωτικό σχεδιασμό προβλέπεται ευρεία

παρέμβαση στις ομάδες – στόχους του γυναικείου και όχι μόνο, πληθυσμού των Νομών Ιωαννίνων, Άρτας, Πρεβέζης και Θεσπρωτίας που είναι και οι περιοχές παρέμβασης του σχεδίου. Η διαδικασία διάδοσης διακρίνεται σε:

4.6.1.1 Α. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ – ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ ΟΜΑΔΩΝ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΦΟΡΕΩΝ κλπ για συμμετοχή στο σχέδιο: δημιουργείται ειδικό φυλλάδιο και αφίσα που διανέμονται σε όλους τους χώρους συγκέντρωσης – εξυπηρέτησης γυναικών (Νομαρχίες, ΙΚΑ κλπ). Επίσης παρέχεται στη γραμμή χωρίς χρέωση του ΟΑΕΔ (142) η κατάλληλη πληροφόρηση μετά από συνεννόηση με την διοίκηση του Οργανισμού, όπου θα μπορούν οι ενδιαφερόμενες να πάρουν κάθε σχετική πληροφορία.

4.6.1.2 Β. ΔΙΑΔΟΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ: αναπτύσσεται σε επίπεδο αποτελεσμάτων φυλλάδιο και συνοπτική έκθεση – περιγραφής του σχεδίου που θα κοινοποιείται σε όλους τους εμπλεκόμενους φορείς καθώς και σε φορείς της περιφέρειας Ηπείρου. Ταυτόχρονα μέσω του ειδικού site στο διαδίκτυο θα γίνονται γνωστά τα στοιχεία και τα αποτελέσματα για κάθε ενδιαφερόμενο. Τέλος θα διοργανώνεται ημερίδα στην οποία θα καλούνται να μετάσχουν όλοι οι εκπρόσωποι των φορέων και ο αξιολογητής του σχεδίου, όπου θα γίνεται εκτενής παρουσίαση των παρεμβάσεων και θα αναλύονται στοιχεία και μεθοδολογίες που λαμβάνονται υπέρ των γυναικών στην Ήπειρο.

Η συγκεκριμένη αυτή δράση δεν λύνει αυτομάτως το πρόβλημα το οποίο παρουσιάζεται στο συγκεκριμένο χώρο απλώς βοήθα στη μείωση του, για να μπορέσουμε δηλαδή να αισιοδοξούμε θα πρέπει να αλλάξουν πολλά πράγματα όπως²⁴:

²⁴ Ελένη Μαραγκουδάκη , Εκπαίδευση και διάκριση των φύλων, Εκδόσεις Βάνιας, Θεσσαλονίκη 1997.

- Να σταματήσουν τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας που εμπεριέχονται στο αντρικό στερεότυπο να αξιολογούνται θετικά συχνότερα από εκείνα του γυναικείου στερεότυπου.
- Δεν θα πρέπει να εξακολουθεί να αποτελεί καθιερωμένη κοινωνική πρακτική ο διαχωρισμός των επαγγελμάτων σε γυναικεία και αντρικά, όλα σχεδόν τα επαγγέλματα μπορούν να ασκηθούν από άντρες και γυναίκες.
- Όσον αφορά στο χώρο της οικογένειας θα πρέπει να σταματήσουν να υπάρχουν οι παραδοσιακές στερεότυπες αντιλήψεις που επηρεάζουν και προσδιορίζουν τις αποφάσεις και τις εκπαιδευτικές επιλογές των κοριτσιών, έτσι ώστε να προδιαγράφεται μέσα από το εκπαιδευτικό σύστημα να αναπαράγεται και να διαιώνίζεται η υποδεέστερη και περιθωριακή κοινωνική τους θέση.
- Ακόμα και οι άνδρες ίσως θα έπρεπε να παραχωρήσουν κάποια από τα προνόμια τους στην αγορά εργασίας για να επιτευχθεί η ισότητα, αυτό βέβαια που έχει σημασία να μη συμβεί στην προκειμένη περίπτωση είναι συμπίεση της θέσης των ανδρών στον πάτο της αγοράς εργασίας.
- Τέλος θα μπορούσε να αναφερθεί και το ότι οι ανισότητες και οι διαχωρισμοί φύλου στην αγορά εργασίας εξαρτώνται από παράγοντες που δρουν τόσο εκτός όσο και εντός της αγοράς εργασίας. Στους παράγοντες που δρουν εκτός αγοράς εργασίας συγκαταλέγουμε την εκπαίδευση και την κατάρτιση, τους χρονικούς περιορισμούς που απορρέουν από την φροντίδα και την οικιακή εργασία, το κράτος πρόνοιας, τα κοινωνικά πρότυπα για τους ρόλους των φύλων, τις σχέσεις εξουσίας μεταξύ των φύλων στην οικογένεια.

Από τους παράγοντες που δρουν εντός της αγοράς εργασίας μπορεί να αναφερθούν:

- Οι άμεσες διακρίσεις φύλου από τους εργοδότες που παραβιάζουν την αρχή της ίσης μεταχείρισης.
- Τα ανδρικά πρότυπα που είναι ενσωματωμένα στα κριτήρια πρόσληψης και προαγωγής τα ωράρια εργασίας, τις επαγγελματικές κατηγοριοποιήσεις-ιεραρχήσεις, τις μισθολογικές κλίμακες, τα συστήματα αμοιβών.
- Την περιορισμένη εκπροσώπηση των γυναικείων συμφερόντων στα συνδικάτα και την έμφυλη φύση της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Από την ανάλυση που προηγήθηκε προκύπτει ότι η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην πολιτική απασχόλησης προϋποθέτει μια ολιστική προσέγγιση του τρόπου αναπαραγωγής των ανισοτήτων φύλου στην αγορά εργασίας και συνεπάγεται ένα ευρύ φάσμα παρεμβάσεων με στόχο την αλλαγή θεσμών, προτύπων και πρακτικών ως προαπαιτούμενο για την κατάκτηση της ισότητας στην απασχόληση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

5.1 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Όπως παρατηρήσαμε από τα μέχρι τώρα στοιχεία η Ήπειρος παρουσιάζει το κοινωνικό φαινόμενο της ανισότητας των δύο φύλων πιο έντονα απ' ό τι η υπόλοιπη Ελλάδα. Αυτό οφείλεται εν μέρει στην γεωγραφική θέση της περιοχής, η οποία όπως αναφέραμε χαρακτηρίζεται από απομόνωση όσο και από το γεγονός ότι καθυστέρησε να ενταχθεί στις κοινωνικές δομές του Ελληνικού Κράτους λόγω της διατήρησης της τουρκικής κυριαρχίας και των φεουδαρχικών δομών για σχεδόν ένα επιπλέον αιώνα. Έτσι οι ρόλοι γύρω από τους οποίους επικεντρώνεται το κοινωνικά αποδεκτό πρότυπο της γυναίκας είναι αυτοί της συζύγου και της μητέρας. Ακόμη και όταν οι δομές απαιτούν την είσοδο των γυναικών στην εργασία αυτή είναι κατά κανόνα συμβοηθόν και μη αμειβόμενο μέλος. Κατά συνέπεια ήταν απόλυτα αναγκαία η ανάπτυξη δράσης που θα είχε ως στόχο τη βελτίωση της οικονομικής και άρα της κοινωνικής θέσης της γυναίκας.

Με αυτή τη δράση δημιουργήθηκαν οι προϋποθέσεις σημαντικής αυτονόμησης των γυναικών και παρά τις όποιες ιδιαιτερότητες και τα εμπόδια που συνάντησε (λόγω νοοτροπίας και αποσπασματικής πραγματοποίησης) το συγκεκριμένο σχέδιο δράσης μοιάζει να δημιούργησε πυρήνες οικονομικής ανάπτυξης και πάντως έδωσε τη δυνατότητα σε γυναίκες να εισέλθουν στην αγορά εργασίας ως αυτοαπασχολούμενες και όχι ως εξαρτημένες και μη αμειβόμενες εργάτριες.

Όπως είναι γνωστό η οικονομική αυτονομία και η εκπαίδευση μειώνει τον κίνδυνο φτώχειας, απειλή που επικρέμεται κυρίως πάνω από τις γυναίκες αφού τα στατιστικά στοιχεία δείχνουν ότι αυτές

ανήκουν στις επισφαλείς πληθυσμιακές ομάδες που πλήττονται από τη φτώχεια. Η κατάρτιση τους σε νέες μορφές απασχόλησης ή και στην αναβίωση παλαιότερων μορφών (που κινούνταν στα όρια της οικοτεχνίας) με νέους σύγχρονους τρόπους και η δυνατότητα χρηματοδότησης που επιτρέπει την ίδρυση επιχείρησης με την αγορά βασικού κεφαλαιουχικού εξοπλισμού αποδεσμεύει τις γυναίκες από την απειλή της φτώχειας και μειώνει τις πιθανότητες κοινωνικού αποκλεισμού. Αποτελεί δε τρόπο ώστε τα ασθενέστερα κοινωνικά στρώματα (που εργάζεται συνήθως μόνο ο άνδρας, κατά κανόνα σε χειρονακτικές εργασίες και πενιχρά αμειβόμενες) να ξεγλιστρήσουν από τα όρια της φτώχειας, με την εμφάνιση ενός ακόμη μέλους της οικογένειας που δεν συμπληρώνει απλώς το οικογενειακό εισόδημα αλλά το μεγαλώνει σημαντικά.

Με επικεντρωμένη τη δράση στο γεωγραφικό χώρο της Ηπείρου αναδεικνύεται η ιδιαιτερότητα του χώρου και βοηθά στην ανάπτυξη του με αξιοποίηση των πόρων αλλά και του ανθρώπινου δυναμικού (γυναίκων που μέχρι πρόσφατα παρέμεναν θεατές μιας δύσκολης και επίμονης ανάπτυξης ενός τόπου που δεν χαρακτηρίζεται από ομοιογένεια και ομοιομορφία και που παρουσιάζει τόσο σε σχέση με την υπόλοιπη Ελλάδα όσο και στο εσωτερικό άνιση κατανομή πόρων και αντιφάσεις πλούσιων και φτωχών περιοχών.

Δεχόμενοι το γεγονός της γεωγραφικής απομόνωσης της Ηπείρου δεχόμαστε τη δυσκολία με την οποία τα δίκτυα διανομής και πληροφόρησης διοχετεύουν αγαθά και πληροφορίες από και προς την υπόλοιπη Ελλάδα. Το σχέδιο δράσης στο οποίο αναφέρεται η παρούσα εργασία προσδοκούσε και πιθανόν πέτυχε τη μεταφορά τεχνογνωσίας και πόρων με αποτέλεσμα την υποστήριξη των τοπικών κοινωνιών που φαίνονταν να κινδυνεύουν με μαρασμό ή εξαφάνιση καθώς λόγω της

δυσκολίας ανεύρεσης εργασίας υπήρχε μετανάστευση τόσο προς τα αστικά κέντρα της Ηπείρου (π.χ. Ιωάννινα) όσο και κυρίως προς το τεράστιο αστικό κέντρο της πρωτεύουσας. Καθώς λοιπόν παρέχεται η δυνατότητα αξιοποίησης και εκμετάλλευσης των ευκαιριών που παρουσιάζονται σε τοπικό επίπεδο μειώνεται ο κίνδυνος ερημοποίησης μεγάλων τμημάτων της περιοχής.

Η παρέμβαση αυτή που συνοδεύεται και από τη συμμετοχή των Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων και των ΟΤΑ οι οποίοι έχουν αρκετή εμπειρία τόσο σε ζητήματα συμβουλευτικής όσο και κοινωνικής στήριξης των γυναικών μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι σε τοπικό επίπεδο κρίνεται πλέον αναγκαία η συμμετοχή των γυναικών τόσο στους ίδιους τους μηχανισμούς των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης όσο και στα κέντρα λήψης αποφάσεων. Παρά ταύτα ακόμη και σήμερα η συμμετοχή των γυναικών στην τοπική αυτοδιοίκηση συναντά δυσκολίες καθώς και οι ίδιες με δυσκολία συμμετέχουν αλλά κυρίως πολύ δύσκολα εκλέγονται καθώς ενώ πάνω από το μισό του εκλογικού σώματος είναι γυναίκες οι τελευταίες φαίνεται να μην εμπιστεύονται τις ομόφυλες τους για την ανάπτυξη των τοπικών κοινωνιών και κυρίως για την επίλυση των προβλημάτων. Το τελευταίο δηλώνει πως ακόμη υπάρχει αρκετός δρόμος να διανυθεί μέχρι οι γυναίκες να πιστέψουν (κυρίως αυτές πρέπει να πιστέψουν) ότι είναι ίσες με τους άντρες και επομένως θα πρέπει αν μετέχουν των ίσων και ίδιων ευκαιριών για οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη.

Κατά συνέπεια το σχέδιο δράσης μέσω του μηχανισμού της κατάρτισης και της χρηματοδότησης προσπαθεί να δημιουργήσει εκείνες τις κοινωνικές δομές που θα οδηγήσουν σε άνοδο της απασχόλησης του τμήματος του πληθυσμού που πλήττεται έντονα από την ανεργία και ταυτόχρονα να οδηγήσει μια κοινωνία όπως αυτή της

Ηπείρου, που εμφανίζει εντονότατη καθυστέρηση σε εκείνα τα στοιχεία της (νοοτροπίες, στάσεις, στερεότυπα) που οδηγούν σε επίπεδο πραγματικότητας και καθημερινότητας σε άρση της ισότητας, να δεχτεί και να αντιληφθεί πως δεν γίνεται να πορευτεί χωρίς το άλλο της μισό που το αποτελούν γυναίκες.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΔΡΑΣΕΩΝ ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2004

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ	ΕΝΕΡΓΕΙΑ	ΤΟΠΟΣ
Τετάρτη 1	Πρώτη τηλεφωνική επικοινωνία με υπεύθυνη Συντονιστή φορέα (Ηπειρος ΑΕ) Πόλα Κομνηνού. Γνωριμία και ενημέρωση μου για τις μέχρι τώρα ενέργειες τους.	
Δευτέρα 6 Τετάρτη 8	Εκπαιδευτικό σεμινάριο στελεχών ΚΕΘΙ στο πλαίσιο του 5.3.	Αθήνα , Ξενοδοχείο Τιτάνια
Πέμπτη 9	Τηλεφωνική επικοινωνία με Συντονιστή Φορέα. Σύντομη ενημέρωση τους για το εκπαιδευτικό τριήμερο στην Αθήνα και συμφωνία για πρώτη συνάντηση γνωριμίας, ενημέρωσης και ανταλλαγής προβληματισμών.	
Τετάρτη 15	Τηλεφωνική επικοινωνία με Συντονιστή Φορέα. Επικαιροποίηση λίστας στοιχείων φορέων	
Δευτέρα 20	<ul style="list-style-type: none"> • Συνάντηση με συντονιστή φορέα. • Συνάντηση με φορείς συμβουλευτικής. • Συνάντηση με εκπροσώπους των φορέων εταίρων. 	Ιωάννινα
Πέμπτη 23	Προετοιμασία και αποστολή έκθεσης 1 ^{ης} συνάντησης στην συντονιστική επιτροπή	
Πέμπτη 23	Επικοινωνία με συντονιστή φορέα και αποστολή δισέλιδου με προφίλ συμβούλων και ανάγκες εκπαίδευσης για συμπλήρωση από όλους τους φορείς.	
Δευτέρα 27	Συνεργασία με συντονιστή φορέα για την παρουσίαση του σχεδίου τους στην διημερίδα της Αθήνας	
Πέμπτη 30	Αποστολή στην Ειρήνη Μάρη πρώτων παρατηρήσεων για την εκπαίδευση συμβούλων και στελεχών των σχεδίων δράσης	

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΔΡΑΣΕΩΝ ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2004

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ	ΕΝΕΡΓΕΙΑ	ΤΟΠΟΣ
Τρίτη 5, Τετάρτη 6	Ημερίδα «Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών» ΓΓΙ.	Αθήνα, Ξενοδοχείο Ledra Marriot.
Δευτέρα 11, Τρίτη 12	Σχεδιασμός πρώτης πρότασης εκπαίδευσης για συμβούλους σχεδίου δράσης. Συνεργασία με συντονιστή φορέα	Πάτρα
Τετάρτη 13	Συνεργασία με συντονιστή φορέα και Ντίνα Νταλιάνη ΓΓΙ για κριτήρια επιλογής ωφελούμενων και κριτηρια αξιολόγησης.	Πάτρα
Πέμπτη 14	Επικοινωνία με συντονιστική ομάδα και προετοιμασία προγράμματος εκπαίδευσης για στελέχη σχεδίου δράσης.	Πάτρα
Παρασκευή 22	Τελική διαμόρφωση προγράμματος εκπαίδευσης και αποστολή στην συντονιστική ομάδα.	Πάτρα
Παρασκευή 22	Εκπαίδευση στο ΕΠΣ με στελέχη του ΣΔ Δυτικής Ελλάδος.	Πάτρα
Παρασκευή 29	Επικοινωνία και συνεργασία με Αλέκα Κορωναίου για ασκήσεις ευαισθητοποίησης στο πλαίσιο εκπαίδευσης στα Ιωάννινα.	Πάτρα

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΔΡΑΣΕΩΝ ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2004

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ	ΕΝΕΡΓΕΙΑ	ΤΟΠΟΣ
Δευτέρα 1, Τετάρτη 3	Τριήμερη εκπαίδευση στελεχών και συμβούλων του Σχεδίου Δράσης.	Ιωάννινα
Τρίτη 9	Σύνταξη έκθεσης – απολογισμού της τριήμερης εκπαίδευσης.	Πάτρα
Πέμπτη 11	Τηλεφωνική επικοινωνία και συνεργασία με συντονιστή φορέα για θέματα δημοσιότητας και δικτύωσης.	Πάτρα
Δευτέρα 15, Τετάρτη 17	Συνεργασία με Κατερίνα Κατσώρη και συντονιστή φορέα για διαμόρφωση αφίσας και εντύπου του σχεδίου δράσης (στο τεχνικό κομμάτι).	Πάτρα
Τετάρτη 24	Πρακτική εξάσκηση – καταχώρηση δοκιμαστικών στοιχείων στο ΕΠΣ.	Πάτρα
Πέμπτη 25	Παρακολούθηση ημερίδας που διοργάνωσε το σχέδιο δράσης Δυτικής Ελλάδος.	Πάτρα
Παρασκευή 26	Παρακολούθηση ημερίδας που διοργάνωσε το σχέδιο δράσης Ηπείρου.	Ιωάννινα
Δευτέρα 29	Πρακτική εξάσκηση – καταχώρηση δοκιμαστικών στοιχείων στο ΕΠΣ και αποστολή έκθεσης με παρατηρήσεις και ερωτήματα στην Ειρήνη Μάρη.	Πάτρα

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΔΡΑΣΕΩΝ ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2004

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ	ΕΝΕΡΓΕΙΑ	ΤΟΠΟΣ
Δευτέρα 6	Προετοιμασία ομιλίας για ημερίδα σχεδίου δράσης στην Ηγουμενίτσα.	Πάτρα
Πέμπτη 9	Παρουσίαση του προγράμματος στην ημερίδα του Σχεδίου Δράσης.	Ηγουμενίτσα

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΔΡΑΣΕΩΝ ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2005

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ	ΕΝΕΡΓΕΙΑ	ΤΟΠΟΣ
Δευτέρα 17 Τετάρτη 19 Τρίτη 25	Συνεργασία με Συντονιστή Δ. Ελλάδας και Περιφερειακή Συντονίστρια Πελοποννήσου για συντονισμό εκπαίδευσης συμβούλων Σ.Δ. Δ. Ελλάδος.	Πάτρα
Τρίτη 18	Ενημέρωση της περιφερειακής συντονίστριας Ιονίων Νήσων για το πρόγραμμα 5.3.	Πάτρα
Πέμπτη 20	Ημερίδα δημοσιότητας του Σχεδίου Δράσης (διοργάνωση νομαρχία Πρέβεζας).	Φίλιππιάδα
Τετάρτη 26	Επικοινωνία με συντονιστή φορέα Σχεδίου Δράσης και προγραμματισμός για επόμενη φάση εκπαίδευσης.	Πάτρα
Πέμπτη 27	Επικοινωνία με Ντίνα Νταιλιάνη (ΓΓΙ) σχετικά με διαδικασία επιλογής ωφελούμενων γυναικών.	Πάτρα
Τρίτη 25 Τετάρτη 26	Προετοιμασία εποπτικού υλικού εκπαίδευσης συμβούλων Σ.Δ. Δ. Ελλάδος (φωτοτυπίες, εργαλεία, πίνακες κ.λ.π.)	Πάτρα
Παρασκευή 28 Σάββατο 29	Εκπαίδευση στελεχών Σχεδίου Δράσης Δυτικής Ελλάδος σε συνεργασία με Χρύσουλα Κοντογεώργη και Βαγγέλη Κοσμάτο.	Πάτρα

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΔΡΑΣΕΩΝ ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2005

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ	ΕΝΕΡΓΕΙΑ	ΤΟΠΟΣ
Τρίτη 1	Επικοινωνία με συντονιστή φορέα και προγραμματισμός Β' κύκλου εκπαίδευσης.	Πάτρα
Τετάρτη 2	Προσχέδιο προγράμματος εκπαίδευσης και αποστολή στην συντονιστική ομάδα για έγκριση.	Πάτρα
Δευτέρα 7	Οριστικοποίηση προγράμματος εκπαίδευσης και αποστολή στον συντονιστή φορέα.	Πάτρα
Τετάρτη 9	Προετοιμασία εποπτικού υλικού εκπαίδευσης συμβούλων Σ.Δ. Ηλείου (φωτοτυπίες, εργαλεία, πίνακες κ.λ.π.)	Πάτρα
Τετάρτη 9 απόγευμα	Συνάντηση εργασίας με συντονιστή φορέα.	Ιωάννινα
Πέμπτη 10 πρωί	Συνάντηση με συμβούλους Σχεδίου Δράσης σχετικά με την λειτουργία του ΕΠΣ. Συνεργασία με Σπύρο Ξεργιά.	Ιωάννινα
Πέμπτη 10 μεσημέρι & απόγευμα	Εκπαίδευση συμβούλων Σχεδίου Δράσης με θέμα τις φάσεις συμβουλευτικής και τα εργαλεία ΚΕΘΙ.	Ιωάννινα
Παρασκευή 11	Συνάντηση εργασίας με συντονιστή φορέα. Συζήτηση για ανάγκες περαιτέρω εκπαίδευσης.	Ιωάννινα
Δευτέρα 14	Συνάντηση έκθεσης με παρατηρήσεις και προβλήματα του ΕΠΣ και αποστολή στην Ειρήνη Μάρη και στον Σπύρο Ξεργιά.	Πάτρα
Τρίτη 15	Επαφή με ΓΓΙ και Ντίνα Νταιλιάνη και Ειρήνη Μάρη για σύνταξη επιστολής προς τον συντονιστή φορέα σχετικά με την μέχρι τώρα πορεία του Σχεδίου Δράσης.	Πάτρα
Τετάρτη 16	Σύνταξη επιστολής - απολογισμού για την πορεία του Σχεδίου Δράσης και αποστολή στον συντονιστή φορέα.	Πάτρα

Τέταρτη 16	Επικοινωνία με Περιφερειακή Επιτροπή Ισότητας για επικείμενη ημερίδα Άρτας.	Πάτρα
Πέμπτη 17	Επικοινωνία με Νομαρχία Άρτας για επικείμενη ημερίδα Άρτας.	Πάτρα
Δευτέρα 21	Αποστολή στην Αντιγόνη Μερτικά στοιχείων που αφορούν σε δημοσιότητα του Σχεδίου Δράσης για καταχώρηση στο internet.	Πάτρα
Τρίτη 22	Σύνταξη προϋπολογισμού μετακινήσεων (1/1/2005 – 31/12/2006). Αποστολή στην Ειρήνη Μάρη και Αντιγόνη Μερτικά.	Πάτρα
Τετάρτη 23 Πέμπτη 24	Σύνταξη εκθέσεων εκπαιδευτικού σχεδιασμού και απολογισμού για τους δύο κύκλους εκπαιδεύσεων του Σχεδίου Δράσης που πραγματοποιήθηκαν μέχρι σήμερα. Αποστολή στην Ειρήνη Μάρη και Αντιγόνη Μερτικά.	Πάτρα
Παρασκευή 25 Δευτέρα 28	Καταγραφή προγραμμάτων που υλοποιούνται στην περιφέρεια Ηλείου, επαφή με φορείς και αρμόδια πρόσωπα.	Πάτρα
Παρασκευή 25	Επικοινωνία με συντονιστή φορέα για τρέχοντα θέματα.	Πάτρα

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΔΡΑΣΕΩΝ ΜΑΡΤΙΟΣ 2005

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ	ΕΝΕΡΓΕΙΑ	ΤΟΠΟΣ
Τρίτη 1	Καταγραφή προγραμμάτων που υλοποιούνται στην περιφέρεια Ηπείρου, επαφή με φορείς και αρμόδια πρόσωπα. Σύνταξη έκθεσης και αποστολή στην Ειρήνη Μάρη και Αντιγόνη Μερτίκα.	Πάτρα
Τρίτη 1	Επικοινωνία με συντονιστή φορέα για τρέχοντα θέματα.	Πάτρα
Τετάρτη 2	Συνεργασία με συντονιστή φορέα σχετικά με την επιλογή των ωφελούμενων.	Πάτρα
Πέμπτη 3	Καταγραφή στοιχείων που αφορούν το Σχέδιο Δράσης στον πίνακα «Πορεία Υλοποίησης του ΣΔ». Αποστολή στην Αντιγόνη Μερτίκα.	Πάτρα
Πέμπτη 10	Επικοινωνία με ΠΕΙ Ηπείρου για επικείμενη ημερίδα Σχεδίου Δράσης στην Άρτα.	Πάτρα
Τετάρτη 16 πρωί	Συνάντηση εργασίας με συντονιστή φορέα.	Ιωάννινα
Τετάρτη 16 απόγευμα	Συμμετοχή σε συζήτηση στρογγυλής τραπέζης με θέμα: (διοργάνωση νομαρχία Άρτας).	Άρτα
Παρασκευή 18	Επικαιροποίηση πίνακα δράσεων δημοσιότητας και πίνακα πορείας υλοποίησης προγράμματος και αποστολή στην Αντιγόνη Μερτίκα.	Πάτρα
Δευτέρα 21	Σύνταξη έκθεσης απολογισμού και πρόβλεψης δράσεων προβολής – ευαισθητοποίησης και δημοσιότητας του Σχεδίου	Πάτρα

	Δράσης. Αποστολή στην Κατερίνα Κατσώρη . Πληροφόρηση κοινού για 5.3 και προγράμματα ΟΑΕΔ.	
Δευτέρα 21	Επικοινωνία με Σπύρο Ξεργιά για θέματα που αφορούν στο ΕΠΣ.	Πάτρα
Τρίτη 22	Προετοιμασία για εκπαίδευση στελεχών 5.3 στην Αθήνα. Σύνταξη σύντομης έκθεσης. Πληροφόρηση κοινού για 5.3 και προγράμματα ΟΑΕΔ.	Πάτρα
Τετάρτη 23	Επικοινωνία με συντονιστή φορέα σχετικά με συμβουλευτική και χρήση εργαλείων. Πληροφόρηση κοινού για 5.3 και προγράμματα ΟΑΕΔ.	Πάτρα
Πέμπτη 24	Επικοινωνία με συντονιστή φορέα σχετικά με πινακίδες δημοσιότητας. Επικοινωνία με Κατερίνα Κατσώρη για λογότυπο ΓΠ. Πληροφόρηση κοινού για 5.3 και προγράμματα ΟΑΕΔ.	Πάτρα
Δευτέρα 28 Τρίτη 29	Συνάντηση περιφερειακών συντονιστών 5.3 για ανταλλαγή εμπειρίας και παρουσίαση πορείας υλοποίησης σχεδίων δράσης.	Αθήνα
Πέμπτη 31	Επικαιροποίηση λίστας προγραμμάτων που υλοποιούνται στην Περιφέρεια Ηπείρου. Για καταχώρηση στο internet. Αποστολή στην Αντιγόνη Μερικά.	Πάτρα

ΠΟΡΕΙΑ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΣΧΕΔΙΟΥ ΔΡΑΣΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ: ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΥΠΕΡ
ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ
ΤΕΛΙΚΟΣ ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΣ: ΓΓΙ
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ: ΚΕΘΙ**

ΜΗΝΑΣ	ΕΝΕΡΓΕΙΑ - ΔΡΑΣΗ
Ιούνιος 2004	Υπογραφή σύμβασης με ΓΓΙ.
Ιούλιος 2004	Επαφή με φορείς για δημοσιοποίηση προγράμματος. Δελτία τύπου – επιστολές και ανάρτηση ανακοινώσεων σε ΚΠΑ ΟΑΕΔ και άλλους φορείς. Πρόκληση ενδιαφέροντος για γυναίκες συμμετέχουσες.
Αύγουστος 2004	Επαφή με φορείς για δημοσιοποίηση προγράμματος.
Σεπτέμβριος 2004	Επαφή με φορείς για δημοσιοποίηση προγράμματος.
Νοέμβριος 2004	Εκδοση γενικού φυλλαδίου και αφίσας Σχεδίου Δράσης. Ραδιοφωνικό μήνυμα. Ημερίδα δημοσιότητας και ευαισθητοποίησης στα Γιάννενα (26/11/04). 1 ^η εκπαίδευση ΚΕΘΙ (1-3/11/04).
Δεκέμβριος 2004	Βεβαίωση έναρξης. Έναρξη λειτουργίας ιστοσελίδας και διάθεση στο κοινό για όλη την διάρκεια του προγράμματος. Ημερίδα δημοσιότητας και ευαισθητοποίησης στην Ηγουμενίτσα (9/12/04). Επιλογή ωφελούμενων 1 ^η φάση (από 12/2004-03/2005): 149 γυναίκες.
Ιανουάριος 2004	Ημερίδα δημοσιότητας και ευαισθητοποίησης στην Πρέβεζα (20/1/05). Επιλογή ωφελούμενων 1 ^η φάση συνέχεια (από 12/2004-03/2005): 149 γυναίκες.
Φεβρουάριος 2005	Επιλογή ωφελούμενων 1 ^η φάση συνέχεια (από 12/2004-03/2005): 149 γυναίκες. 2 ^η εκπαίδευση ΚΕΘΙ. (10/2/2005).
Μάρτιος 2005	Ημερίδα δημοσιότητας και

	ευαισθητοποίησης στην Άρτα (16/3/05)
	Επιλογή ωφελούμενων 1 ^η φάση συνέχεια (από 12/2004-03/2005): 149 γυναίκες.
	Έναρξη συμβουλευτικής.

1.1 Υπόδειγμα 1:
Αίτηση υποβολής Σχεδίου Δράσης

Στοιχεία Φορέα

(Ημερομηνία)
(Αριθμός πρωτοκόλλου)

**ΠΡΟΣ:ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ
ΔΡΑΓΑΤΣΑΝΙΟΥ 8**

Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο στο πλαίσιο του Γ΄ ΚΠΣ υποβάλλουμε πρόταση Σχεδίου Δράσης με τίτλο «.....»

Η πρόταση περιγράφεται αναλυτικά στο συνημμένο Σχέδιο Δράσης στο οποίο επισυνάπτονται και τα σχετικά έγγραφα.

ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΗΣ ΦΟΡΕΑΣ
Δ/ση
ΑΦΜ
Τηλ.
Fax
Email

ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΗΣ (ΦΥΣΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΟ)
Δ/ση
Θέση στο φορέα
Τηλ.
Fax
Email

ΣΥΝΗΜΜΕΝΑ ΕΓΓΡΑΦΑ

- 1 Σχέδιο Δράσης με τίτλο « Ολοκληρωμένες Παρεμβάσεις υπέρ των Γυναικών»
- 2 Συμφωνητικό Συνεργασίας.
- 3 Απόφαση ορισμών Συντονιστικής Επιτροπής και Συντονιστή Φορέα της Εταιρικής Σχέσης.

Ο Νόμιμος Εκπρόσωπος

ΣΦΡΑΓΙΔΑ - ΥΠΟΓΡΑΦΗ

ΑΙΤΗΣΗ ΥΠΟΒΟΛΗΣ

Σχεδίου Δράσης για την εξασφάλιση « Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων υπέρ των Γυναικών» προς χρηματοδότηση στο πλαίσιο του Άξονα 5 – Μέτρο 5.3 του Ε.Π. «ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ» 2000-2006.

Σε συνέχεια της από 27/6/2003 Πρόσκληση της Γενικής Γραμματείας Ισότητας για την υποβολή προτάσεων στο πλαίσιο του Μέτρου 5.3 του Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» το οποίο συγχρηματοδοτείται κατά 75% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο στο πλαίσιο του Γ' ΚΠΣ, υποβάλλουμε πρόταση Σχεδίου Δράσης με τίτλο «.....»

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α΄
ΣΥΜΦΩΝΗΤΙΚΟ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΤΗΣ
ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ

ΣΥΜΦΩΝΟ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στα Ιωάννινα σήμερα 30 Ιανουαρίου 2004 τα ακόλουθα συμβαλλόμενα μέρη:

1. Η Αναπτυξιακή με την επωνυμία ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ «ΗΠΕΙΡΟΣ Α.Ε.» που εδρεύει στα Ιωάννινα και εκπροσωπείται κατά το νόμο στο παρόν από τον Πρόεδρο του Δ.Σ. της κ. Αλέξανδρο Καχριμάνη σύμφωνα με την απόφαση με αριθμό 274/9-9-2003 του Διοικητικού Συμβουλίου.

2. Η ΝΟΜΑΡΧΙΑΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ που εδρεύει στα Ιωάννινα και εκπροσωπείται κατά το νόμο στο παρόν από τον Νομάρχη Αλέξανδρο Καχριμάνη σύμφωνα με την απόφαση με αριθμό 10/148 / 21-7-2003 του Νομαρχιακού Συμβουλίου.

3. Η ΝΟΜΑΡΧΙΑΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ ΘΕΣΠΡΩΤΙΑΣ που εδρεύει στην Ηγουμενίτσα και εκπροσωπείται κατά το νόμο στο παρόν από τον Νομάρχη κ. Ηλία Λιάκο σύμφωνα με το έγγραφο 88/24-9-03 του Νομαρχιακού Συμβουλίου.

4. Η ΝΟΜΑΡΧΙΑΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ ΠΡΕΒΕΖΗΣ που εδρεύει στην Πρέβεζα και εκπροσωπείται κατά το νόμο στο παρόν από τον Νομάρχη κ. Βασίλειο Ιωάννου σύμφωνα με το έγγραφο 2436/18-9-2003 της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης Πρεβέζης.

5. Η ΝΟΜΑΡΧΙΑΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΡΤΑΣ που εδρεύει στην Άρτα και εκπροσωπείται κατά το νόμο στο παρόν από τον Νομάρχη κ. Λάμπρο Ρίζο σύμφωνα με τις αποφάσεις με 80/2003 και 86/2003 του Νομαρχιακού Συμβουλίου.

6. Η Αναπτυξιακή με την επωνυμία ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΝΟΤΙΑΣ ΗΠΕΙΡΟΥ – ΑΜΒΡΑΚΙΚΟΥ Α.Ε. «ΕΤΑΝΑΜ Α.Ε.», η

οποία εδρεύει στην Πρέβεζα και εκπροσωπείται κατά το νόμο στο παρόν από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο της, κ. Δημήτριο Ξυλόγιαννη σύμφωνα με την Απόφαση με αριθμό 196/10-03 του Διοικητικού Συμβουλίου.

7. Το Κέντρο Έρευνας με την επωνυμία ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΑΣ & ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΘΥΜΑΤΩΝ ΚΑΚΟΠΟΙΗΣΗΣ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΥ (ΕΚΥΘΚΚΑ), το οποίο εδρεύει στα Ιωάννινα και εκπροσωπείται κατά το νόμο στο παρόν από τον πρόεδρο του Δ.Σ. του κ. Νικόλαο Μπιλανάκη σύμφωνα με την Απόφαση με αριθμό 11/16-9-2003 του Διοικητικού Συμβουλίου.

8. Η Ένωση Γυναικών με την επωνυμία ΕΝΩΣΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ, η οποία εδρεύει στα Ιωάννινα και εκπροσωπείται κατά το νόμο στο παρόν από το μέλος του Δ.Σ. του Παραρτήματος Ιωαννίνων κα Αθανασία Χασάπη, σύμφωνα με την Απόφαση με αριθμό 43/15-9-2003 του Διοικητικού Συμβουλίου.

9. Η Ένωση Γυναικών με την επωνυμία ΕΝΩΣΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΑΡΤΑΣ η οποία εδρεύει στην Άρτα και εκπροσωπείται κατά το νόμο στο παρόν από την Ταμία της Δ.Ε. του Παραρτήματος Άρτας κα Έρρικα Λαλάκου σύμφωνα με την Απόφαση της 12-9-2003 του Διοικητικού Συμβουλίου.

10. Η Ένωση Γυναικών με την επωνυμία ΕΝΩΣΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΠΡΕΒΕΖΗΣ, η οποία εδρεύει στην Πρέβεζα και εκπροσωπείται κατά το νόμο στο παρόν από την Πρόεδρο του Παραρτήματος Πρεβέζης κα Φλωρένια Μηλιώνη σύμφωνα με την Απόφαση της 15-9-2003 του Διοικητικού Συμβουλίου.

11. Η Αναπτυξιακή με την επωνυμία ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΘΕΣΠΡΩΤΙΑΣ Α.Ε. η οποία εδρεύει στην Ηγουμενίτσα

και εκπροσωπείται κατά το νόμο στο παρόν από την Διευθύνουσα Σύμβουλο της κα Αθηνά Ιωάννου σύμφωνα με την Απόφαση της 26-9-03 του Διοικητικού Συμβουλίου.

12. Η ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΙΣΟΤΗΤΑΣ, η οποία εδρεύει στα Ιωάννινα και εκπροσωπείται κατά το νόμο στο παρόν από την Αναπληρώτρια Πρόεδρο της Περιφερειακής Επιτροπής Ισότητας της Περιφέρειας Ηπείρου κα Παρασκευή Τσίλη σύμφωνα με την Απόφαση της 4-9-2003 του Διοικητικού Συμβουλίου.

13. Η Μη Κερδοσκοπική Εταιρεία με την επωνυμία ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ η οποία εδρεύει στα Ιωάννινα και εκπροσωπείται κατά το νόμο στο παρόν από το μέλος του Δ.Σ. της κ. Κωνσταντίνο Παπασπύρου σύμφωνα με την Απόφαση 28-8-2003 του Διοικητικού Συμβουλίου.

1) Συντάσσουν αυτό το Συμφωνητικό Συνεργασίας με σκοπό την υλοποίηση του Σχεδίου Δράσης ολοκληρωμένων παρεμβάσεων υπέρ των γυναικών Μέτρο 5.3: «Ολοκληρωμένες Παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών»

2) Σκοπός του εταιρικού σχήματος είναι η υλοποίηση του Σχεδίου Δράσης με τίτλο «ΔΙΚΤΥΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΗΠΕΙΡΟΥ», στην Περιφέρεια Ηπείρου και στους Νομούς Ιωαννίνων, Άρτας, Πρεβέζης και Θεσπρωτίας.

3) Έγγραφα της Εταιρικής Σχέσης ή και κάθε άλλο στοιχείο για τις ανάγκες της θα αποστέλλονται στην έδρα του Συντονιστή Φορέα που είναι η ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΗΠΕΙΡΟΣ Α.Ε.

4) Ρητά συμφωνείται ότι κάθε συμβαλλόμενο μέρος αναλαμβάνει με το σύμφωνο αυτό την υλοποίηση του κατωτέρω αναφερόμενου έργου:

Α) Η ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΗΠΕΙΡΟΣ Α.Ε αναλαμβάνει την υλοποίηση δράσεων στη Συμβουλευτική (1170 συνεδρίες σε 78 γυναίκες) στη Δημοσιοποίηση – Ευαισθητοποίηση όπως αναφέρεται στο έντυπο αίτησης συνολικού προϋπολογισμού 126.750,00 ευρώ.

Β) Η ΝΟΜΑΡΧΙΑΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ αναλαμβάνει την υλοποίηση δράσεων στη Συμβουλευτική (1980 συνεδρίες σε 132 γυναίκες) και στη Δημοσιοποίηση – Ευαισθητοποίηση όπως αναφέρεται στο έντυπο αίτησης συνολικού προϋπολογισμού 152.500,00 ευρώ.

Γ) Η ΝΟΜΑΡΧΙΑΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΡΤΑΣ αναλαμβάνει την υλοποίηση δράσεων στη Δημοσιοποίηση – Ευαισθητοποίηση όπως αναφέρεται στο έντυπο αίτησης συνολικού προϋπολογισμού 4.000,00 ευρώ.

Δ) Η ΝΟΜΑΡΧΙΑΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ ΠΡΕΒΕΖΗΣ αναλαμβάνει την υλοποίηση δράσεων στη Δημοσιοποίηση – Ευαισθητοποίηση όπως αναφέρεται στο έντυπο αίτησης συνολικού προϋπολογισμού 4.000,00 ευρώ.

Ε) Η ΝΟΜΑΡΧΙΑΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ ΘΕΣΠΡΩΤΙΑΣ αναλαμβάνει την υλοποίηση δράσεων στη Δημοσιοποίηση – Ευαισθητοποίηση όπως αναφέρεται στο έντυπο αίτησης συνολικού προϋπολογισμού 4.000,00 ευρώ.

Στ) Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΝΟΤΙΑΣ ΗΠΕΙΡΟΥ – ΑΜΒΡΑΚΙΚΟΥ Α.Ε. «ΕΤΑΝΑΜ Α.Ε.» αναλαμβάνει την υλοποίηση δράσεων στη Δημοσιοποίηση – Ευαισθητοποίηση όπως αναφέρεται στο έντυπο αίτησης συνολικού προϋπολογισμού 4.000,00 ευρώ.

Ζ) Το ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΑΣ & ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΘΥΜΑΤΩΝ ΚΑΚΟΠΟΙΗΣΗΣ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΥ «ΕΚΥΘΚΑ» αναλαμβάνει την υλοποίηση δράσεων στη

Συμβουλευτική (976 συνεδρίες σε 53 γυναίκες) και στη Δημοσιοποίηση – Ευαισθητοποίηση όπως αναφέρεται στο έντυπο αίτησης συνολικού προϋπολογισμού 63.700,00 ευρώ.

Η) Η ΕΝΩΣΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ αναλαμβάνει την υλοποίηση δράσεων στη Δημοσιοποίηση – Ευαισθητοποίηση όπως αναφέρεται στο έντυπο αίτησης συνολικού προϋπολογισμού 2.000,00 ευρώ.

Θ) Η ΕΝΩΣΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΑΡΤΑΣ αναλαμβάνει την υλοποίηση δράσεων στη Δημοσιοποίηση – Ευαισθητοποίηση όπως αναφέρεται στο έντυπο αίτησης συνολικού προϋπολογισμού 2.000,00 ευρώ.

Ι) Η ΕΝΩΣΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΠΡΕΒΕΖΗΣ αναλαμβάνει την υλοποίηση δράσεων στη Δημοσιοποίηση – Ευαισθητοποίηση όπως αναφέρεται στο έντυπο αίτησης συνολικού προϋπολογισμού 2.000,00 ευρώ.

Ια) Η ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΘΕΣΠΡΩΤΙΑΣ Α.Ε. αναλαμβάνει την υλοποίηση δράσεων στη Δημοσιοποίηση – Ευαισθητοποίηση όπως αναφέρεται στο έντυπο αίτησης συνολικού προϋπολογισμού 4.000,00 ευρώ.

Ιβ) Η ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΗΠΕΙΡΟΥ αναλαμβάνει την υλοποίηση δράσεων στη Δημοσιοποίηση – Ευαισθητοποίηση όπως αναφέρεται στο έντυπο αίτησης καθώς επίσης και με συμβουλευτικό ρόλο συνολικού προϋπολογισμού 23.050,00 ευρώ.

Ιγ) Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ αναλαμβάνει την υλοποίηση δράσεων στη Δημοσιοποίηση – Ευαισθητοποίηση όπως αναφέρεται στο έντυπο αίτησης συνολικού προϋπολογισμού 3.000,00 ευρώ.

Ο συνολικός αριθμός συνεδρίων είναι 3.946 με βάση τον εγκεκριμένο αριθμό γυναικών των ομάδων – στόχου και τον εγκεκριμένο προϋπολογισμό.

5) Ρητά συμφωνείται ότι κάθε συμβαλλόμενο μέρος αναλαμβάνει να τηρεί τα οικονομικά στοιχεία σύμφωνα με το «Σύστημα Διαχείρισης, Παρακολούθησης, Αξιολόγησης και Ελέγχου των Ενεργειών Παροχής Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών συγχρηματοδοτούμενων από το ΕΚΤ στο πλαίσιο του Γ΄ ΚΠΣ».

6) Πόροι για την κάλυψη των δαπανών υλοποίησης των ενεργειών του Σχεδίου Δράσης είναι τα έσοδα από την σχετική επιχορήγηση της ΓΓΙ/ΥΠΕΣΔΔΑ.

7) Ορίζεται Συντονιστική Επιτροπή η οποία αποτελείται από:

α) ΠΑΠΠΑΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ως εκπρόσωπος της Αναπτυξιακής Εταιρείας ΗΠΕΙΡΟΣ Α.Ε.

β) ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΝΤΕΤΣΙΚΑΣ ως εκπρόσωπος της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης Ιωαννίνων.

γ) ΜΑΡΙΑΝΑ ΠΑΠΑΧΡΗΣΤΟΥ ως εκπρόσωπος της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης Άρτας.

δ) ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΜΠΕΛΟΣ ως εκπρόσωπος της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης Πρεβέζης.

ε) ΑΘΗΝΑ ΙΩΑΝΝΟΥ ως εκπρόσωπος της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης Θεσπρωτίας.

στ) ΑΓΗΣΙΛΑΟ ΜΠΕΛΛΗ ως εκπρόσωπο της Εταιρείας Ανάπτυξης Νότιας Ηπείρου – Αμβρακικού Α.Ε.

ζ) ΑΝΤΙΓΟΝΗ ΚΟΥΠΛΟΜΑΤΗ ως εκπρόσωπος του «ΕΚΥΘΚΚΑ»

η) ΑΘΑΝΑΣΙΑ ΧΑΣΑΠΗ ως εκπρόσωπος της ΕΓΕ Παράρτημα Ιωαννίνων.

θ) ΕΡΡΙΚΑ ΛΑΛΑΚΟΥ ως εκπρόσωπος της ΕΓΕ Παράρτημα Άρτας.

ι) ΦΛΩΡΕΝΙΑ ΜΗΛΙΩΝΗ ως εκπρόσωπος της ΕΓΕ Παράρτημα Πρεβέζης.

ια) ΓΙΑΝΝΑ ΤΖΟΒΑΡΑ ως εκπρόσωπος της Αναπτυξιακής Εταιρείας ΑΝΕΘ Α.Ε.

ιβ) ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ ΤΣΙΛΗ ως εκπρόσωπο της Περιφερειακής Επιτροπής Ισότητας ΗΠΕΙΡΟΥ.

ιγ) ΚΩΝ/ΝΟ ΠΑΠΑΣΠΥΡΟΥ ως εκπρόσωπος της Εταιρείας Ψυχοκοινωνικής Έρευνας και Παρέμβασης.

8) Συντονιστής Έταρος της Εταιρικής Σχέσης ορίζεται η ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ «ΗΠΕΙΡΟΣ Α.Ε» και Συντονιστής (φυσικό πρόσωπο), η κα Κομνηνού Καλλιόπη και έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες:

➤ Συντονίζει τις ενέργειες για την πραγματοποίηση των συνεδριάσεων των εταίρων.

➤ Ενημερώνει όλους τους εταίρους για τα αναγκαία έγγραφα και τις σχετικές οδηγίες τόσο της Γενικής Γραμματείας Ισότητας ως Τελικού Δικαιούχου, όσο και του ΚΕΘΙ ως Επιστημονικού Συμβούλου για την παρακολούθηση των δράσεων του φυσικού, αλλά και χρηματοοικονομικού αντικειμένου.

➤ Συμμετέχει σε ημερίδες/συναντήσεις εργασίας που θα οργανώνει η Γενική Γραμματεία Ισότητας ή άλλοι αρμόδιοι φορείς για θέματα ενημέρωσης των Διαχειριστών σε συγκεκριμένα θέματα υλοποίησης/ διαχείρισης.

➤ Παρακολουθεί την εξέλιξη του φυσικού και οικονομικού αντικειμένου και είναι υπεύθυνο προς την Γενική Γραμματεία Ισότητας.

9) Η διάρκεια της Εταιρικής Σχέσης ορίζεται μέχρι 31/12/2006. Παράταση είναι δυνατή με τροποποίηση του συμφώνου αυτού.

10) Η Συντονιστική Επιτροπή ασκεί τις ακόλουθες αρμοδιότητες:

- Τη συνεχή παρακολούθηση και επιστημονική στήριξη των υλοποιούμενων δράσεων.
- Την ανταλλαγή τεχνογνωσίας και εμπειριών στις υλοποιούμενες δράσεις με στόχο τη διάχυση της πληροφόρησης και την ενδυνάμωση όλων των μερών.
- Τη σύνταξη και υποβολή προτάσεων προσαρμογής του περιεχομένου του Σχεδίου
- Την προώθηση της δικτύωσης και συνεργασίας μεταξύ των εταιρών.
- Την συνεργασία με τον Επιστημονικό Σύμβουλο (ΚΕΘΙ).

11) Ρητά συμφωνείται ότι όλοι οι εκπρόσωποι που συμμετέχουν σε μια εταιρική σχέση θα πρέπει να είναι εξουσιοδοτημένοι ώστε οι αποφάσεις που λαμβάνονται να είναι δεσμευτικές από τον φορέα που εκπροσωπούν.

Η εταιρική σχέση θα διαρκεί τουλάχιστον μέχρι την ολοκλήρωση όλων των δράσεων που έχουν ανατεθεί στους αναδόχους/εταίρους της με τη σχετική απόφαση ένταξης.

Ρητά συμφωνείται ότι οποιοδήποτε μέλος της ΟΣΦ δεν ανταποκρίνεται στην ολοκλήρωση των υποχρεώσεων του θα διαγράφεται από την ομάδα συνεργαζόμενων φορέων, με απόφαση της Συντονιστικής Επιτροπής της ΟΣΦ και θα αντικαθίσταται με έγκριση του Τελικού Δικαιούχου και της οικείας Διαχειριστικής Αρχής από νέο μέλος κατάλληλο και

αξιόπιστο να εκπληρώσει τις υποχρεώσεις του μέρους που αποβάλλεται.

Στην περίπτωση διαγραφής συμφωνείται ότι το μέλος που διαγράφεται επιστρέφει τα χρήματα που τυχόν έχουν καταβληθεί σ' αυτό για τις ανάγκες υλοποίησης του έργου.

Συμφωνείται ότι όλα τα μέλη είναι υπεύθυνα για την ακριβή και προσήκουσα εκτέλεση των δράσεων που αναλαμβάνουν να εκτελέσουν.

Στοιχεία Προϋπολογισμού		
Στοιχεία Προϋπολογισμού ανά Φορέα - Ενέργεια		
ΦΟΡΕΑΣ	ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ	ΠΡΟΫΠΟΛ/ΣΜΟΣ ΣΕ EURO
ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΗΠΕΙΡΟΣ Α.Ε.	ΕΝΕΡΓΕΙΑ Α΄ (Συνεδρίες στις Ομάδες Στόχου)	87.750,00
	ΕΝΕΡΓΕΙΑ Β΄ (Ημερίδες, Δημοσιεύσεις και Παραγωγή Έντυπου Υλικού - Ανάπτυξη μηχανισμού εσωτερικής αξιολόγησης των δράσεων - Καταγραφή ωφελουμένων)	39.000,00
ΝΟΜΑΡΧΙΑΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ	ΕΝΕΡΓΕΙΑ Α (Συνεδρίες στις Ομάδες Στόχου)	148.500,00
ΝΟΜΑΡΧΙΑΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ ΘΕΣΠΡΩΤΙΑΣ	ΕΝΕΡΓΕΙΑ Β΄ (Ημερίδες, Δημοσιεύσεις και Παραγωγή Έντυπου Υλικού)	4.000,00
ΝΟΜΑΡΧΙΑΚΗ ΑΥΤ/ΣΗ ΠΡΕΒΕΖΗΣ	ΕΝΕΡΓΕΙΑ Β΄ (Ημερίδες, Δημοσιεύσεις και Παραγωγή Έντυπου Υλικού)	4.000,00
ΝΟΜΑΡΧΙΑΚΗ ΑΥΤ/ΣΗ ΑΡΤΑΣ	ΕΝΕΡΓΕΙΑ Β΄ (Ημερίδες, Δημοσιεύσεις και Παραγωγή Έντυπου Υλικού)	4.000,00
ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ	ΕΝΕΡΓΕΙΑ Β΄	4.000,00

ΦΟΡΕΑΣ	ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ	ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΣΕ EURO
ΝΟΤΙΑΣ ΗΠΕΙΡΟΥ ΑΜΒΡΑΚΙΚΟΥ Α.Ε. « ΕΤΑΝΑΜ Α.Ε.»	(Ημερίδες, Δημοσιεύσεις και Παραγωγή Έντυπου Υλικού)	
ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΑΣ & ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΘΥΜΑΤΩΝ ΚΑΚΟΠΟΙΗΣΗΣ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΥ (ΕΚΥΘΚΑ)	ΕΝΕΡΓΕΙΑ Α' (Συνεδρίες στις Ομάδες Στόχου)	59.700,00
	ΕΝΕΡΓΕΙΑ Β' (Δημοσιεύσεις και Παραγωγή Έντυπου Υλικού, Side).	4.000,00
ΕΝΩΣΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ ΙΩΑΝΝΙΝΑ	ΕΝΕΡΓΕΙΑ Β' (Δημοσιεύσεις και Παραγωγή Έντυπου Υλικού)	2.000,00
ΕΝΩΣΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ ΑΡΤΑΣ	ΕΝΕΡΓΕΙΑ Β' (Δημοσιεύσεις και Παραγωγή Έντυπου Υλικού)	2.000,00
ΕΝΩΣΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ ΠΡΕΒΕΖΑΣ	ΕΝΕΡΓΕΙΑ Β' (Δημοσιεύσεις και Παραγωγή Έντυπου Υλικού)	2.000,00
ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΘΕΣΠΡΩΤΙΑΣ	ΕΝΕΡΓΕΙΑ Β' (Ημερίδες, Δημοσιεύσεις και Παραγωγή Έντυπου Υλικού)	4.000,00
ΠΕΡΙΦ/ΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ	ΕΝΕΡΓΕΙΑ Β' (Ημερίδες,	23.050,00

ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΗΠΕΙΡΟΥ	Δημοσιεύσεις και Παραγωγή Έντυπου Υλικού)	
ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ	ΕΝΕΡΓΕΙΑ Β' (Ημερίδες, Δημοσιεύσεις και Παραγωγή Έντυπου Υλικού)	3.000,00
ΣΥΝΟΛΟ		395.000,00

ΦΟΡΕΑΣ	ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ	ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΣΕ ΕΥΡΩ
ΝΟΤΙΑΣ ΗΠΕΙΡΟΥ ΑΜΒΡΑΚΙΚΟΥ Α.Ε. «ΕΤΑΝΑΜ Α.Ε.»	(Ημερίδες, Δημοσιεύσεις και Παραγωγή Έντυπου Υλικού)	
ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΑΣ & ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΘΥΜΑΤΩΝ ΚΑΚΟΠΟΙΗΣΗΣ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΥ (ΕΚΥΘΚΚΑ)	ΕΝΕΡΓΕΙΑ Α΄ (Συνεδρίες στις ομάδες Στόχου).	59.700,00
	Ενέργεια Β΄ (Δημοσιεύσεις και Παραγωγή Έντυπου Υλικού, Side).	4.000,00
ΕΝΩΣΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ ΙΩΑΝΝΙΝΑ	ΕΝΕΡΓΕΙΑ Β΄ (Δημοσιεύσεις και Παραγωγή Έντυπου Υλικού).	2.000,00
ΕΝΩΣΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ ΑΡΤΑ	ΕΝΕΡΓΕΙΑ Β΄ (Δημοσιεύσεις και Παραγωγή Έντυπου Υλικού).	2.000,00
ΕΝΩΣΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ ΠΡΕΒΕΖΑ	ΕΝΕΡΓΕΙΑ Β΄ (Δημοσιεύσεις και Παραγωγή Έντυπου Υλικού).	2.000,00
ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΘΕΣΠΡΩΤΙΑΣ	ΕΝΕΡΓΕΙΑ Β΄ (Ημερίδες, Δημοσιεύσεις και Παραγωγή Έντυπου Υλικού).	4.000,00

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΗΠΕΙΡΟΥ	ΕΝΕΡΓΕΙΑ Β* (Ημερίδες, Δημοσιεύσεις και Παραγωγή Έντυπου Υλικού).	23.050,00
ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ	ΕΝΕΡΓΕΙΑ Β* (Ημερίδες, Δημοσιεύσεις και Παραγωγή Έντυπου Υλικού).	3.000,00
ΣΥΝΟΛΟ		395.000,00

1.3 Διάρκεια υλοποίησης και χωροθέτηση του Σχεδίου Δράσης

ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΔΡΑΣΗΣ ΑΠΟ: 01/02/2004 ΕΩΣ:31/12/2006

ΧΩΡΟΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΔΡΑΣΗΣ

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΗΠΕΙΡΟΥ

ΝΟΜΟΣ		ΟΤΑ	
ΚΩΔΙΚΑΣ	ΟΝΟΜΑΣΙΑ	ΚΩΔΙΚΑΣ	ΟΝΟΜΑΣΙΑ
31	ΑΡΤΑΣ		
32	ΘΕΣΠΡΩΤΙΑΣ		
33	ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ		
34	ΠΡΕΒΕΖΗΣ		

ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ «ΗΠΕΙΡΟΣ Α.Ε.»

- ✓ **ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ**
- ✓ **ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ**
- ✓ **ΝΟΜΙΚΗ ΜΟΡΦΗ**

ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

Α/Α	ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ	ΣΠΟΥΔΕΣ ΠΤΥΧΙΟ
1	Γεράσιμος Παπαηλίας	Οικονομολόγος Διευθυντής	Α.Β.Σ.Π. MASTER στην Αγροτ. Οικονομία
2	Κιτσάκης Βασίλης	Οικονομολόγος Αν/της Διευθυντής	Παν/μιο Αθηνών Τμήμα Οικονομικών Σπουδών
3	Γέροντα Ευαγγελία	Γραμματέας	Απόφοιτος Λυκείου
4	Αναστασίου Χρήστος	Δικηγόρος – Νομ. Σύμβουλος	Νομική Αθηνών
5	Παντούλης Δημήτριος	Πολιτικός Μηχανικός Τ.Ε. ΕΔΕ Τεχνικός Η/Υ	Stokholm Tekniska Institut
6	Κατέρης Άρης	Ειδικός Εφαρμογών, Πληροφορικής Διοικητικό και οικονομικό στέλεχος επιχειρήσεων	1 ^ο Ι.Ε.Κ. Ιωαννίνων 2 ^ο Ι.Ε.Κ. Ιωαννίνων
7	Αριστοτέλης Σταγκίκας	Οικονομολόγος	Οικονομικών Επιστημών, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Μεταπτυχιακό στη Διοίκηση Επιχειρήσεων (MBA) με ειδίκευση στο Marketing, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας
8	Βούρδας Μιχάλης	Γεωπόνος	University Plymouth Master στην Εντομολογία
9	Μώκος Ηλίας	Γεωπόνος	Α.Π.Θ. - Γεωπονική
10	Καρακώστα Αικατερίνη	Πολιτικός Μηχανικός	Δ.Π.Θ. Πολυτεχνική Σχολή Ξάνθη
11	Χρύσης Ευάγγελος	Οικονομολόγος	Οικονομικό Τμήμα Πανεπιστημίου Μακεδονίας - Θεσσαλονίκη
12	Θεοχάρης Γιώργος	Οικονομολόγος	Universita di Napoli

13	Τσίλου Ανδρομάχη	Οικονομολόγος	Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων Πανεπιστήμιο Μακεδονίας
14	Τσέτσου Μαρία	Πολιτικός Μηχανικός	Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσ/νίκης Master στο Σχεδιασμό και Δαχείριση οδικών δικτύων
15	Χαρητάκης Παπαιωάννου	Περιβαντολλογος ΠΕ (Βιολόγος) MSc. Conversation Biology, Τεχνολόγος Ιχθυολόγος	Περιβαντολλογος ΠΕ (Βιολόγος Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης), MSc. Conversation Biology (Manchester Metropolitan University), Τεχνολόγος Ιχθυολόγος (ΤΕΙ Μεσολλογγίου)
16	Κώστας Μπαλτογιάννης	Γεωπόνος	Α.Π.Θ. - Γεωπονική
17	Καλλιόπη Ζαβογιάννη	Κοινωνική Πολιτική κ' Κοινωνικής Ανθρωπολογίας	Πάντειο Παν/μιο Αθηνών
18	Θεοχάρη Λαμπρινή	Πολιτικός Μηχανικός	Federico II Napoli Italia
19	Λευτέρης Κολοβος	Πολιτικός Μηχανικός	Napoli Italia

Διοικητικό Συμβούλιο

ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΕΛΩΝ	9 μέλη
ΘΗΤΕΙΑ	3ετής
ΠΡΟΕΔΡΟΣ	Γεώργιος Μάκης, Νομαρχιακός Σύμβουλος
ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ	Ηλίας Λιάκος, Νομάρχης Θεσπρωτίας
Δ/ΝΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ	Κων/νος Ντέτσικας, Νομαρχιακός Σύμβουλος
ΜΕΛΗ	Αλέξανδρος Καχριμάνης, Νομάρχης Ιωαννίνων
	Βασίλειος Χήτας, Αντιπρόεδρος ΤΕΔΚ Ν. Ιωαννίνων
	Δημήτριος Μπουτσορας, Νομαρχιακός Σύμβουλος
	Βασίλειος Παπαδόπουλος, Νομαρχιακός Σύμβουλος
	Ολγα Τσινάβου, Έμπορος
	Άννα Ασημακοπούλου, Δικηγόρος

Νομική Μορφή

ΕΤΟΣ ΙΔΡΥΣΗΣ	1980
ΑΡ. ΜΗΤΡΩΟΥ Α.Ε.	36558/71/Β/96/7
ΕΔΡΑ	Ιωάννινα
ΝΟΜΙΚΗ ΜΟΡΦΗ	Ο τίτλος της Εταιρείας είναι «Αναπτυξιακή Εταιρεία ΗΠΕΙΡΟΣ Α.Ε.» και κατατάσσεται στην κατηγορία των μη αμιγών Επιχειρήσεων της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης με δεσμευμένες ονομαστικές μετοχές και λειτουργία σύμφωνα με τους κανόνες των Α.Ε. όπως προβλέπεται από το άρθρο 77 του Π.Δ. 30/1996.
ΔΙΑΡΚΕΙΑ	50 χρόνια (μέχρι της 31-12-2030)
ΜΕΤΟΧΙΚΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ	432.768.000 ευρώ διαιρούμενο σε 294.400 κοινές ονομαστικές μετοχές ονομαστικής αξίας 1.74 ευρώ η κάθε μια.
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ	Διοικητήριο, Πλατεία Πύρρου κ' Μιχαήλ Αγγέλου, Ιωάννινα.
ΤΗΛΕΦΩΝΑ	26510- 36686, 74187, 76102
FAX	26510 - 33419
E- MAIL	epiruss epirussa.gr
WEB SITE	www.epirussa.gr

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ

- 1) Στρατηγικό σχέδιο ανάπτυξης περιφέρειας Ηπείρου 2007- 2013- Ιωάννινα Φεβρουάριος 2005.
- 2) ΚΕΘΙ- Ενημερωτικό Φυλλάδιο: *Δυνατότητες απασχόλησης προσωπικού , δυνατότητες επιχειρηματικότητας*-Ιωάννινα 2005.
- 3) Ήπειρος Α.Ε.- Φάκελος: *Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών*, Ιωάννινα 2005.
- 4) ΚΕΘΙ-Μελέτη επισκόπησης: *Γυναίκες και πολιτική*- Αθήνα 2005.
- 5) ΚΕΘΙ- *Επιχειρηματικό σχέδιο για την ίδρυση και την ανάπτυξη επιχείρησης, συμβουλευτική διαδικασία σε θέματα επιχειρηματικότητας*-Αθήνα 2004.
- 6) Άννα Καραμάνου- Εισήγηση: *Η συμβολή του πολιτικού συνδέσμου γυναικών*-Αθήνα 2001
- 7) Β. Δεληγιάννη και Σ. Ζιώγου-*Εκπαίδευση και φύλο*- Εκδόσεις Βάνιας,Θεσσαλονίκη 1997.
- 8) Ελένη Μαραγκουδάκη- *Εκπαίδευση και διάκριση των φύλων*- Εκδόσεις Οδυσσέας ,Ιωάννινα1996.
- 9) ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ- Ενημερωτικό φυλλάδιο: *Η ανισότητα των φύλων στην εκπαίδευση και την απασχόληση*, Ιανουάριος 2002.
- 10) Κατερίνα Αρβανιτάκη- *Γυναίκες στα κέντρα των αποφάσεων, το χρονικό μιας απουσίας*, Εκδόσεις ΚΕΘΙ 2004.
- 11) Σταύρος Βουτυράς – *Η γυναίκα στη μισθωτή εργασία*, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 1981.

- 12) Λουκία Μουσούρου – *Γυναικεία απασχόληση και οικογένεια στην Ελλάδα*, Εκδόσεις Εστία, Αθήνα 1985.
- 13) Μαρία Καραμεσίνη – *Η διάσταση του φύλου στην ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση: Νέα πρόκληση για την πολιτική ισότητας και την πολιτική απασχόλησης*, Εκδόσεις ΚΕΘΙ Μάιος 2001.
- 14) Ηλίας Ιωακείμογλου – *Οι μισθοί, η ανταγωνιστικότητα και η ανεργία*, Εκδόσεις ΙΝΕ, Μάιος 1999.
- 15) ΕΚΚΕ – *Διαστάσεις του κοινωνικού αποκλεισμού στην Ελλάδα*, Αθήνα 1996.
- 16) Jeremy Rifkin – *Το τέλος της εργασίας και το μέλλον της*, Εκδόσεις Νέα Σύνορα, Αθήνα 1996.
- 17) Ε. Νοβίκοβα, Β. Γιαζίκοβα, Ζ. Γιάνκοβα – *Γυναίκα, Δουλειά, Οικογένεια*, Εκδόσεις Σύγχρονη Εποχή, Αθήνα 1984.

ΠΗΓΕΣ ΑΠΟ ΤΟ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ

1. www.PER-IPIROS.asp Η Περιφέρεια της Ηπείρου.
2. www.PER-IPIROS.asp Βασικά κοινωνικο-οικονομικά χαρακτηριστικά της περιφέρειας Ηπείρου.
3. www.kethi.gr/greek/meletes/AIRETES/summary.gr.
Αποτελέσματα εκλογών: Η θέση της γυναίκας στην β ' βάρθμα Τ.Α., Γυναίκες σε θέσεις ευθύνης του νομαρχιακού συμβουλίου (1998-2002).
4. www.epirusa.gr/profil/disks/index.htm Διοικητικό συμβούλιο, Αναπτυξιακή Εταιρεία Ήπειρος Α.Ε.
5. www.epirusa.gr/profil/pros/index.htm ,Προσωπικό, Αναπτυξιακή Εταιρεία Ήπειρος Α.Ε.
6. www.epirusa.gr/profil/nomikimorfi/index.htm, Ίδρυση - Νομική μορφή, Αναπτυξιακή Εταιρεία Ήπειρος Α.Ε.
7. www.istoselides.gr, Η γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα και ο ρόλος του ΚΕΘΙ, Εβδομαδιαίο δικτυακό περιοδικό.
8. www.istoselides.gr, Η ευρωπαϊκή και εθνική πολιτική για την επιχειρηματικότητα, Εβδομαδιαίο δικτυακό περιοδικό.