



**ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ  
(Κ.Ε.Θ.Ι.)**

**ΣΥΝΕΔΡΙΟ  
27, 28 & 29 ΜΑΡΤΙΟΥ 2003**

**ΘΕΜΑ:**

**«Καταπολεμώντας την Ανεργία των Γυναικών»**

**Γυναικεία Απασχόληση, Επιχειρηματικότητα  
& Κοινωνική Ένταξη**

Divani CARAVEL  
Λ. Βασ. Αλεξάνδρου 2, Αθήνα

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ**

**ΠΕΜΠΤΗ 27 ΜΑΡΤΙΟΥ 2003**

**17.30 – 18.00 Προσέλευση – Εγγραφές**

**18.00 ΕΝΑΡΞΗ ΤΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ:**

**Κώστας ΣΚΑΝΔΑΛΙΔΗΣ, Υπουργός Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και  
Αποκέντρωσης**

**Ομιλητές:**

- Άκης ΤΣΟΧΑΤΖΟΠΟΥΛΟΣ, Υπουργός Ανάπτυξης
- Σταύρος ΜΠΕΝΟΣ, Υφυπουργός Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης & Αποκέντρωσης
- Ελευθέριος ΤΖΙΟΛΑΣ, Υφυπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων
- Δημήτρης ΘΑΝΟΣ, Υφυπουργός Υγείας και Πρόνοιας

**Χαιρετισμοί:**

- Φώφη ΓΕΝΝΗΜΑΤΑ, Πρόεδρος Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης Αθηνών–Πειραιώς
- Εκπρόσωποι Γυναικείων Τμημάτων – Πολιτικών Κομμάτων

**Προεδρείο:**

- Έφη ΜΠΕΚΟΥ, Γενική Γραμματέας Ισότητας – ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α.
- Βάσω ΑΡΤΙΝΟΠΟΥΛΟΥ, Πρόεδρος Δ.Σ. Κ.Ε.Θ.Ι., Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Πάντειο Πανεπιστήμιο
- Χρήστος ΔΡΑΓΩΤΗΣ, Γενικός Διευθυντής Κ.Ε.Θ.Ι.

**20.00: ΔΕΞΙΩΣΗ**

**ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ 28 ΜΑΡΤΙΟΥ 2003**

**09.30 - 10.00 Προσέλευση**

**10.00 – 11.30 ΟΙ ΕΘΝΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ,  
ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ**

**Ομιλητές/-τριες:**

- Έφη ΜΠΕΚΟΥ, Γενική Γραμματέας Ισότητας – ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α.
- Παναγιώτης ΘΕΟΦΑΝΟΠΟΥΛΟΣ, Γενικός Γραμματέας Διαχείρισης Κοινοτικών και άλλων Πόρων, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.
- Νικόλαος ΔΙΑΚΟΥΛΑΚΗΣ, Ειδικός Γραμματέας Ε.Δ.Τ. Ανταγωνιστικότητας, Υπουργείο Ανάπτυξης
- Μαρία ΜΠΕΛΔΕΚΟΥ, Γενική Γραμματέας Πρόνοιας, Υπουργείο Υγείας και

Πρόνοιας

**Συντονίστρια:** Βάσω ΑΡΤΙΝΟΠΟΥΛΟΥ, Πρόεδρος Δ.Σ. Κ.Ε.Θ.Ι.,  
Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Πάντειο Πανεπιστήμιο

**11.30 – 12.00** Διάλειμμα για καφέ

**12.00 – 13.30: Η ΚΡΙΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ**

**Ομιλητές/-τριες:**

- Παρασκευή ΧΡΙΣΤΟΦΙΛΟΠΟΥΛΟΥ, Επίκουρη Καθηγήτρια–ΕΑΠ, Μέλος Συμβουλίου Εμπειρογνομώνων Υπουργείου Εργασίας. «Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης & Διάσταση του Φύλου»
- Βάσω ΑΡΤΙΝΟΠΟΥΛΟΥ, Πρόεδρος του Δ.Σ. του Κ.Ε.Θ.Ι., Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Πάντειο Πανεπιστήμιο, «Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας: Πεδίο Διεπιστημονικής Προσέγγισης & Αποτελεσματικής Παρέμβασης»
- Αλεξάνδρα ΚΟΡΩΝΑΙΟΥ, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Πάντειο Πανεπιστήμιο, «Φύλα και Καταμερισμός της Εργασίας: Οι Κοινωνιολογικές Προσεγγίσεις»
- Ιωάννης ΣΑΚΕΛΛΗΣ, Καθηγητής, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Διευθυντής Ινστιτούτου Κοινωνικής Πολιτικής ΕΚΚΕ, «Η Διάσταση του Φύλου στην Κοινωνική Προστασία»

**Συντονιστής:** Θεόδωρος ΣΑΚΕΛΛΑΡΟΠΟΥΛΟΣ, Καθηγητής, Πάντειο Πανεπιστήμιο,  
Πρόεδρος Επιστημονικού Συμβουλίου ΙΣΤΑΜΕ

**13.30 – 14.00** Συζήτηση

**14.00 – 15.30** Γεύμα

**15.30 – 16.30 ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΜΕ ΤΗΝ ΟΠΤΙΚΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΗ**

**Ομιλητές/-τριες:**

- Μίκα ΧΑΡΙΤΟΥ-ΦΑΤΟΥΡΟΥ, Ομότιμη Καθηγήτρια, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Πρόεδρος Επιστημονικής Επιτροπής 5.3., «Συμβουλευτική με την Οπτική του Φύλου: Τι κάναμε. Τι προσβλέπουμε για το μέλλον»
- Παναγιώτης ΣΑΜΟΪΛΗΣ, Πρόεδρος της Ελληνικής Εταιρίας Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.). «Συμβουλευτική με την Οπτική του Φύλου στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση».
- Ειρήνη ΜΑΡΗ, Ειδική Σύμβουλος Δ.Σ. Κ.Ε.Θ.Ι., Υπεύθυνη Συμβουλευτικής, «Αρχές Μεθοδολογίας & Πρακτικής της Συμβουλευτικής στο Κ.Ε.Θ.Ι.»

**Συντονιστής:** Κώστας ΠΑΠΑΧΡΗΣΤΟΣ, Αντιπρόεδρος Δ.Σ. Κ.Ε.Θ.Ι.

**16.30 – 17.00** Συζήτηση

**17.00 – 17.30** Διάλειμμα για καφέ

**17.30** Πένυ ΞΕΝΑΚΗ, «ΤΡΑΓΟΥΔΩΝΤΑΣ ΓΙΑ ΤΗ ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΙΡΗΝΗ»

**ΣΑΒΒΑΤΟ 29 ΜΑΡΤΙΟΥ 2003****09.30 – 10.00 Προσέλευση****10.00 – 12.00 ΑΠΟ ΤΗ ΜΟΝΟΔΙΑΣΤΑΤΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΣΤΗΝ ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΗ  
ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ – ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ****Ομιλητές/-τριες:**

- Χρήστος ΧΑΤΖΟΠΟΥΛΟΣ, Πρόεδρος Διευρυμένης Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης Ροδόπης – Έβρου, «Ολοκληρωμένη Τοπική Ανάπτυξη – Παράδειγμα Δήμου Τυχερού»
- Νίκος ΧΡΥΣΙΝΗΣ, Διευθυντής Πολυδύναμου, Υπεύθυνος Δομών Νομού Κυκλάδων, «Καταπολέμηση της Ανεργίας – Αξιοποίηση Πόρων & Τοπικές Ιδιαιτερότητες»
- Κατερίνα ΚΑΤΣΩΡΗ, Ειδική Σύμβουλος Δ.Σ. Κ.Ε.Θ.Ι., Υπεύθυνη Δικτύωσης, «Μεθοδολογία Δικτύωσης – Εργαλείο για την Ολοκληρωμένη Παρέμβαση»
- Φανή ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΥ, Σύμβουλος Απασχόλησης Κ.Ε.Θ.Ι., «Συμβουλευτική Απασχόλησης –Επιχειρηματικότητας Αμφίδρομη Διαδικασία με Στόχο την Προσωπική & Επαγγελματική Ανάπτυξη της Γυναίκας»
- Ελένη ΚΑΤΩΜΕΛΙΤΗ, Σύμβουλος Νομικής Συμβουλευτικής, «Νομική Πληροφόρηση & Συμβουλευτική – Πρόσβαση στα Δικαιώματα Ισότητας & την Άσκησή τους»
- Κυριακή ΛΙΑΝΟΥ – Βασιλική ΣΥΜΕΩΝΙΔΟΥ, Σύμβουλοι Κοινωνικής Ένταξης Κ.Ε.Θ.Ι., «Η Συμβουλευτική Κοινωνικής Ένταξης στην Προώθηση της Γυναικείας Απασχόλησης & Επιχειρηματικότητας»

**Συντονιστής:** Χρήστος ΔΡΑΓΩΤΗΣ, Γενικός Διευθυντής Κ.Ε.Θ.Ι.**12.00 – 12.30** Συζήτηση**12.30 – 13.30** Γεύμα**13.30 – 16.30 ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ****α) ΤΑ ΕΡΓΑΛΕΙΑ FOLLOW UP ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ****Εισηγητής:** Κωνσταντίνος Α. ΜΟΡΑΡΟΣ, Οικονομολόγος, Σύμβουλος Ανάπτυξης, Στέλεχος Ε.Υ. Εφαρμογής Σύγχρονων Ενεργειών ΕΚΤ**Rapporteur:** Ρούλα ΠΑΠΑΡΟΥΝΗ, Υπεύθυνη Κέντρου Συμβουλευτικής και Πληροφόρησης Γυναικών Αθήνας, Κ.Ε.Θ.Ι.**β) MENTORING****Εισηγήτρια:** Πόπη ΣΟΥΡΜΑΪΔΟΥ, Σύμβουλος Επιχειρηματικότητας του κέντρου «ΕΡΓΑΝΗ», Πρόεδρος Δικτύου Γυναικών Επιχειρηματιών του Κέντρου «ΕΡΓΑΝΗ».

**Rapporteur:** Σωσώ ΝΙΚΑ, Σύμβουλος Απασχόλησης και Κοινωνικής Ένταξης Κ.Ε.Θ.Ι.

**γ) ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ STRESS**

**Εισηγήτρια:** Αλεξάνδρα ΚΟΡΩΝΑΙΟΥ, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Πάντειο

Πανεπιστήμιο

**Rapporteur:** Παρή ΡΑΠΤΗ, μέλος Δ.Σ. Κ.Ε.Θ.Ι.

**16.30 – 17.00 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΩΝ**

**Rapporteurs:**

- Παρή ΡΑΠΤΗ, Μέλος Δ.Σ. Κ.Ε.Θ.Ι.
- Ρούλα ΠΑΠΑΡΟΥΝΗ, Υπεύθυνη Κέντρου Συμβουλευτικής και Πληροφόρησης Γυναικών Αθήνας, Κ.Ε.Θ.Ι.
- Σωσώ ΝΙΚΑ, Σύμβουλος Απασχόλησης και Κοινωνικής Ένταξης, Κ.Ε.Θ.Ι.
- Συντονιστής: Γιάννης Διονυσόπουλος, Δρ Οικονομικών Επιστημών, Διευθυντής Προγραμμάτων & Επαγγελματικής Κατάρτισης Κ.Ε.Θ.Ι.

**17.00 – 18.00 ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΤΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ**

Έφη ΜΠΕΚΟΥ, Γενική Γραμματέας Ισότητας ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α.

**1<sup>η</sup> ΗΜΕΡΑ ΕΡΓΑΣΙΩΝ**  
**ΠΕΜΠΤΗ 27 ΜΑΡΤΙΟΥ 2003**

**Χρήστος Δραγώτης**

Γενικός Διευθυντής Κ.Ε.Θ.Ι.

Κυρίες και κύριοι, το Συνέδριο αυτό εντάσσεται στο μέτρο 5.3 του επιχειρησιακού προγράμματος «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και χρηματοδοτείται κατά 75% από την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Τα τελευταία χρόνια η ανεργία των γυναικών και ο αποκλεισμός τους από την αγορά εργασίας είναι ένα από τα πιο ανησυχητικά φαινόμενα. Βασικός στόχος της Ευρωπαϊκής Πολιτικής για την ισότητα των φύλων είναι η αύξηση της γυναικείας απασχόλησης. Σκοπός, λοιπόν, του προγράμματος αυτού είναι η καταπολέμηση της ανεργίας των γυναικών μέσα από δράσεις πληροφόρησης, συμβουλευτικής, στήριξης της επιχειρηματικής δραστηριότητας, ενδυνάμωσης των γυναικών και ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης φορέων.

Το Συνέδριο αυτό είναι η ολοκλήρωση των ενεργειών δικτύωσης, οι οποίες πραγματοποιήθηκαν στις πόλεις, όπου βρίσκονται τα παραρτήματα του Κ.Ε.Θ.Ι., και συμμετείχαν όλες οι περιφέρειες της Ελλάδας, με εκπροσώπους φορέων, δομών, περιφερειακών επιτροπών ισότητας του ΟΑΕΔ και της Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

Κυρίες και κύριοι, το Συνέδριό μας τιμούν με την παρουσία και τη συμμετοχή τους στις εργασίες του: ο Υπουργός Ανάπτυξης, κύριος Άκης Τσοχατζόπουλος, ο Υφυπουργός Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, κύριος Σταύρος Μπένος, ο Υφυπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, κύριος Ελευθέριος Τζιόλας, ο Υφυπουργός Υγείας-Πρόνοιας κύριος Δημήτρης Θάνος, ο Πρόεδρος της Ένωσης Αγροτικών Συλλόγων Ελλάδας, κύριος Γεώργιος Γωνιωτάκης Επίσης, τιμούν με την παρουσία τους την εκδήλωσή μας εκπρόσωποι των κομμάτων της συμπολίτευσης και αντιπολίτευσης. Συγκεκριμένα, εκ μέρους του ΠΑ.ΣΟ.Κ. είναι μαζί μας το μέλος της Κεντρικής Επιτροπής και Γραμματέας του τομέα Ισότητας η κυρία Σούλα Ευθυμίου. Εκ μέρους της αντιπολίτευσης παρευρίσκεται η εκπρόσωπος του Προέδρου της Νέας Δημοκρατίας Κώστα Καραμανλή, η κυρία Μαρία Καρρά, Βουλευτής Α΄ Αθηνών, καθώς και η Βουλευτής Β΄ Αθηνών και υπεύθυνη του τμήματος για τα γυναικεία θέματα της Νέας Δημοκρατίας, η κυρία Φάνη Πάλλη-Πετραλιά.

Ακόμη, είναι μαζί μας και μάς τιμούν εξίσου με την παρουσία τους περιφερειακές, νομαρχιακές και δημοτικές επιτροπές Ισότητας, στελέχη και εκπρόσωποι Υπουργείων, Νομαρχιών, Δήμων, του ΟΑΕΔ, δομών Συμβουλευτικής, κέντρων συμβουλευτικών υπηρεσιών, φορέων κοινωνικών υπηρεσιών, εργατικών κέντρων, επιμελητηρίων,

γυναικείων συνεταιρισμών, γυναίκες-επιχειρηματίες και, τέλος, Σύμβουλοι που παρέχουν υπηρεσίες πληροφόρησης και Συμβουλευτικής σε όλη την Ελλάδα από τον Έβρο έως την Κρήτη.

Πριν παρακολουθήσουμε μια συνοπτική βιντεοπαρουσίαση σχετικά με το έργο των Κέντρων Συμβουλευτικής του Κ.Ε.Θ.Ι., να μου επιτρέψετε μόνο μια μικρή αναφορά σε ένα θέμα, το οποίο απασχολεί την επικαιρότητα τις τελευταίες μέρες και επισκιάζει κάθε άλλο γεγονός. Φυσικά αναφέρομαι στο θέμα του πολέμου στο Ιράκ, όπου είναι στραμμένα τα βλέμματα όλης της ανθρωπότητας με αγωνία. Από τη μια μεριά, λοιπόν, βλέπουμε από τις οθόνες των τηλεοράσεων τις φρικιαστικές και αποτρόπαιες εικόνες των εκατοντάδων δολοφονημένων και των χιλιάδων τραυματιών του άμαχου πληθυσμού, που μας γεμίζουν θλίψη, οργή και αγανάκτηση. Από την άλλη, παρακολουθούμε εκατομμύρια ανθρώπων σε όλη τη γη να διατρανώνουν μέσα από συγκεντρώσεις, διαδηλώσεις και πορείες την αντίθεσή τους στον πόλεμο και την πίστη τους στην ειρήνη, γεγονός που μας γεμίζει χαρά και ελπίδα. Βλέποντας, λοιπόν, αυτές τις εικόνες, δεν μπορώ να μη σκεφτώ ότι δεν είναι τυχαίο το γεγονός ότι η λέξη «ειρήνη» είναι γένους θηλυκού! Δεν μπορώ να μη σκεφτώ ότι, εάν κυβερνούσαν οι γυναίκες τον τόπο, θα μπορούσαν να λύσουν τις όποιες διαφορές μεταξύ των λαών, με οποιονδήποτε άλλο τρόπο εκτός του πολέμου.

Σας ευχαριστώ πολύ και παρακαλώ να δούμε το βίντεο.

(Ακολουθεί προβολή βίντεο)

### **Βάσω Αρτινοπούλου**

Πρόεδρος Δ.Σ. του Κ.Ε.Θ.Ι.

Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Πάντειο Πανεπιστήμιο

Αγαπητοί κύριοι Υπουργοί, κύριοι Γενικοί Γραμματείς, αγαπητές φίλες, αγαπητοί φίλοι. Το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, όπως ακούσατε ήδη, ολοκλήρωσε με επιτυχία το πρόγραμμα 5.3 του Υπουργείου Εργασίας για την ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας, του οποίου ήταν τελικός δικαιούχος τα τελευταία χρόνια. Τον απολογισμό του προγράμματος θα τον ανακοινώσουμε αύριο στις εργασίες του Συνεδρίου. Σήμερα, θα ήθελα πολύ σύντομα να επισημάνω τα εξής.

Πρώτον, τελικοί δικαιούχοι των υπηρεσιών μας, όχι με την τυπική αλλά με την ουσιαστική διάσταση του όρου, ήταν οι ίδιες οι γυναίκες των αστικών κέντρων και της Περιφέρειας, που ήρθαν στα Συμβουλευτικά μας Κέντρα. Είδαμε επτάμισυ χιλιάδες (7500) γυναίκες, διαπιστώσαμε τις ανάγκες τους, σκύψαμε στα προβλήματά τους και προσπαθήσαμε να τις βοηθήσουμε. Από την έρευνα εξωτερικής αξιολόγησης για την ποιότητα των παρεχομένων υπηρεσιών μας, όπου ρωτήσαμε ένα τυχαίο και αντιπροσωπευτικό δείγμα, ένα 10% των γυναικών απάντησε ότι οι υπηρεσίες μας ήταν

άριστες, ενώ η συντριπτική πλειοψηφία, το 90%, χαρακτήρισε τις υπηρεσίες μας απόλυτα ικανοποιητικές. Το αποτέλεσμα αυτό είναι αρκετά ενθαρρυντικό για μας και ταυτόχρονα ένας δείκτης αποτελεσματικότητας και ποιότητας της δουλειάς μας.

Δεύτερον, μέσα από την υλοποίηση του προγράμματος, κάναμε καθημερινή πράξη, αυτό που δύσκολα ακόμα συναντά κανείς στην ελληνική κοινωνία, τη συνεργασία, ή καλύτερα το συντονισμό και τη συνέργεια, μεταξύ των φορέων και των υπηρεσιών. Δουλεύουμε μαζί και έχουμε άριστη συνεργασία με Υπουργεία, κοινωνικούς φορείς, κοινωνικές υπηρεσίες, με την Τοπική Αυτοδιοίκηση, με επαγγελματίες του χώρου ψυχικής και σωματικής υγείας, δεδομένου ότι το Κ.Ε.Θ.Ι. είναι φορέας υποδοχής συγκεκριμένων περιστατικών, αλλά και παραπομπής ορισμένων από αυτά σε άλλους φορείς. Κάναμε πράξη αυτό που μπορεί να ακούγεται ως θεωρητικό εγχείρημα, αλλά, ωστόσο, είναι πολύ ρεαλιστικό και αναγκαίο, την ολοκληρωμένη, δηλαδή, παρέμβαση υπέρ των γυναικών για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας.

Τρίτον, το Κ.Ε.Θ.Ι. μέσα από την υλοποίηση των δράσεων αυτών, εμπλούτισε τη γνώση, την εμπειρία και την τεχνογνωσία του, αγαθά που κατά τη γνώμη μου όχι μόνο καλείται, αλλά είναι υποχρεωμένο να μεταδώσει σε όλες τις δομές Συμβουλευτικής που υπάρχουν σήμερα και που θα προκύψουν στο μέλλον. Η γνώση δεν είναι για τη γνώση. Η εμπειρία δεν έχει καμία αξία, εάν δεν μεταδοθεί. Η τεχνογνωσία δεν μπορεί να παραμένει σε στεγανά. Αυτά είναι κοινωνικά αγαθά, αλλά είναι ταυτόχρονα και δημόσια αγαθά, τα οποία το Κ.Ε.Θ.Ι. οφείλει να διαδώσει ακριβώς επειδή εντάσσεται και παράλληλα υπηρετεί τον κοινωνικό χαρακτήρα του ευρύτερου δημόσιου τομέα.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω για την παρουσία τους, τους Υπουργούς που σήμερα αποδεικνύουν για μια ακόμα φορά την πολιτική στήριξή τους προς το έργο μας. Τον Υφυπουργό μας, κύριο Μπένο, που είναι πάντα δίπλα μας, τον Υπουργό Ανάπτυξης, κύριο Τσοχατζόπουλο, γνωστό σύμμαχο των γυναικών στα θέματα ισότητας, τον Υφυπουργό Εργασίας, κύριο Τζιόλα, που μας εμπιστεύτηκε τη χρηματοδότηση και την υλοποίηση του προγράμματος από το Υπουργείο Εργασίας και, βεβαίως, τον Υφυπουργό, κύριο Δημήτρη Θάνο, που αποδεικνύει την ευαισθησία και την πολιτική του βούληση για την κοινωνική ένταξη όχι μόνο περιθωριοποιημένων γυναικών αλλά και όλων των ευπαθών κοινωνικών ομάδων.

Ένα μεγάλο «ευχαριστώ» πρέπει να εκφράσω στη Γενική Γραμματέα Ισότητας, κυρία Έφη Μπέκου, που είναι πάντοτε μαζί μας, δίπλα μας, με την υλική και ηθική συμπαράστασή της, τη διακριτική εποπτεία της και την αμέριστη εμπιστοσύνη προς τη Διοίκηση και τους εργαζόμενους του Κ.Ε.Θ.Ι. Εκφράζω τις ευχαριστίες μου προς όλους τους εκπροσώπους κομμάτων και φορέων που είναι απόψε μαζί μας και συνεπικουρούν το έργο μας καθώς και την Υπερνομάρχη Αθηνών και Πειραιά, κυρία Φώφη Γεννηματά, που μας τιμά επίσης με την παρουσία της.



Φυσικά, ευχαριστώ εκ βάθους ψυχής όλους τους καθημερινούς πρωταγωνιστές μας, όλα τα στελέχη και τους/τις Συμβούλους του Κ.Ε.Θ.Ι., που μέσα από τη δική τους δουλειά, κατάφεραν να προσδώσουν στο Κ.Ε.Θ.Ι. την επιστημονική υπόσταση και το υψηλό κύρος που διαθέτει σήμερα. Με αυτά τα λόγια θα ήθελα να παρακαλέσω τον Υπουργό Ανάπτυξης, κύριο Τσοχατζόπουλο, να πάρει το λόγο.

### **Άκης Τσοχατζόπουλος**

Υπουργός Ανάπτυξης

Φίλες και φίλοι, κυρίες και κύριοι, αγαπητοί συνάδελφοι, θα ήθελα, πριν προχωρήσω, να ευχαριστήσω τους συντελεστές του Κ.Ε.Θ.Ι. για την πρόσκληση που μας έκαναν, γεγονός που αποδεικνύει ότι αντιλαμβάνονται πόσο σχετίζεται το θέμα αυτού του Συνεδρίου με τις αρμοδιότητες και τις πολιτικές του Υπουργείου Ανάπτυξης.

Αυτό που πρέπει να διερωτηθεί κανείς είναι πώς είναι δυνατόν να συμβαδίζει η ισότητα με την ανεργία. Γιατί για μένα η έννοια της ισότητας σημαίνει ότι υπάρχουν ίδιες ευκαιρίες για απασχόληση για όλους τους πολίτες ανεξαρτήτως φύλου, ηλικίας, εθνικότητας, ειδικά σε μια κοινωνία η οποία αναπτύσσεται, μια κοινωνία η οποία θέτει τη δημοκρατική και προοδευτική ανάπτυξη ως στόχο της προσπάθειάς της, μια κοινωνία η οποία ζητά βιώσιμη ανάπτυξη. Ο όρος «βιώσιμη ανάπτυξη» έχει και ποσοτική και ποιοτική διάσταση. Σημαίνει πρώτα απ' όλα ίσες ευκαιρίες για απασχόληση, δεύτερον, οικονομική μεγέθυνση, τρίτον, κοινωνική συνοχή και αλληλεγγύη και τέταρτον, περιβαλλοντική προστασία, ποιοτική σύγκλιση και πολιτισμική διάρκεια.

Εάν συνειδητοποιήσουμε αυτές τις έννοιες ως συμβατές, ως άρρηκτα συνδεδεμένες με τη στρατηγική της σύγχρονης βιώσιμης ανάπτυξης, την οποία επιδιώκει η χώρα μας, τότε θα αντιληφθούμε γιατί προσπάθειες σαν τις δικές σας, που έχουν σκοπό να κατοχυρώσουν το δικαίωμα της εργασίας στην ελληνίδα γυναίκα, είναι πράγματι ενταγμένες πλήρως μέσα στη λογική της. Η λογική αυτή δεν είναι κυρίαρχη μόνο στη χώρα μας. Πρόσφατα στο Εαρινό Συμβούλιο αποφασίστηκε ότι η Στρατηγική της Λισσαβόνας για τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποτελεί στη δεκαετία που διανύουμε το μόνο δρόμο για να μπορέσουμε να πετύχουμε υψηλούς ρυθμούς ανάπτυξης, ποιοτικής εξέλιξης, οικονομικής μεγέθυνσης, περιβαλλοντικής προστασίας και βέβαια απασχόληση στο μεγαλύτερο δυνατό ποσοστό του πληθυσμού.

Θα έλεγα, λοιπόν, ότι είναι θετικό το ότι επανέρχεται ο όρος «απασχόληση για όλους», ή όπως είναι ευρύτερα διαδεδομένος, ο όρος «πλήρης απασχόληση», τον οποίο έχουμε ξεχάσει τα τελευταία χρόνια. Όπως ξέρετε, εκείνο το οποίο ενδιαφέρει είναι να αυξήσουμε τις θέσεις εργασίας, όχι μόνο για να μειώσουμε την ανεργία αλλά και για να δημιουργήσουμε τις κατάλληλες προϋποθέσεις για μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών

στην απασχόληση. Πιστεύω, ακόμα, ότι βρισκόμαστε σε καλό δρόμο γιατί τα τελευταία χρόνια, την τελευταία δεκαετία ειδικότερα, έχει σημειωθεί σημαντική αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας. Το γεγονός αυτό αποτελεί μεγάλη κοινωνική αλλαγή και εξέλιξη και πιστεύω ότι στη συνέχεια ειδικοί του Υπουργείου Εργασίας, που ασχολούνται με τα θέματα αυτά, θα μας παρουσιάσουν συγκεκριμένα στοιχεία, τα οποία αποδεικνύουν την πρόσβαση στην εργασία όλο και μεγαλύτερου αριθμού γυναικών.

Τα νούμερα είναι πράγματι εντυπωσιακά. Την τελευταία δεκαετία έχει αυξηθεί το ποσοστό των απασχολούμενων γυναικών κατά 18-19% περίπου, ενώ η αύξηση του αριθμού των γυναικών που εισέρχονται στην απασχόληση ανέρχεται στο 25%. Άρα, λοιπόν, όσον αφορά στις απασχολήσιμες γυναίκες παρουσιάζεται αύξηση κατά 25%, όσον αφορά τις γυναίκες που ήδη εργάζονται, η αύξηση ανέρχεται στο 18%. Παραμένει πάντοτε ένα έλλειμμα στον τομέα της γυναικείας απασχόλησης, όχι γιατί δεν δημιουργούνται θέσεις εργασίας, αλλά διότι σημειώνεται μια μαζική πρόσβαση των γυναικών στην αγορά εργασίας. Η αντιμετώπιση του προβλήματος αυτού απαιτεί σκληρή προσπάθεια, προκειμένου να ενταχθεί στο πλαίσιο των υπόλοιπων αναγκαστικών προσαρμογών, που συντελούνται στην κοινωνία μας ως συνέπεια της εξέλιξης.

Έχοντας αυτά τα δεδομένα, καταλαβαίνουμε ότι είναι θέμα πλέον ριζικής αλλαγής των όρων μεγέθυνσης, κοινωνικής, οικονομικής και περιβαλλοντικής ανάπτυξης της κοινωνίας μας, για να ελπίσουμε ότι θα βρούμε μια διαδικασία, η οποία θα οδηγήσει στην πλήρη απασχόληση και της ελληνίδας γυναίκας.

Το πιο κρίσιμο και βασικό θέμα βέβαια είναι πρώτα απ' όλα να συνειδητοποιήσουμε ότι αυτό για να απαντηθεί, χρειάζεται να πάμε στην καρδιά του προβλήματος της ανάπτυξης. Εάν δεχθούμε ότι η ανάπτυξη, όπως ήδη ανέφερα, προϋποθέτει απασχόληση για όλους, καταλαβαίνουμε ότι πρέπει να υπάρχει παραγωγή για όλους, πρόσβαση στην πληροφόρηση και τη γνώση, επιχειρηματικότητα για όλους, διεύρυνση της οικονομικής και επιχειρηματικής δραστηριότητας και συγχρόνως ανταγωνιστικότητα και παραγωγικότητα.

Η επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα, ευτυχώς, είναι ανεπτυγμένη. Δεν ξέρω αν το έχετε συνειδητοποιήσει, αλλά είμαστε η πρώτη χώρα στην Ευρωπαϊκή Ένωση, που το αίσθημα, η ανάγκη, η επιθυμία, η ταύτιση με την εικόνα του επιχειρείν, είναι πλέον διαδεδομένη. Η Ελλάδα σε σχέση με πολλές χώρες της Ευρώπης αλλά και τις ΗΠΑ παρουσιάζει αυξημένα ποσοστά αυταπασχόλησης. Συγκεκριμένα, ενώ σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες, κυρίως της κεντρικής και βόρειας Ευρώπης, τα άτομα που ζητούν να αυτο-απασχοληθούν ανέρχονται σε ποσοστό 4, 5 ή το πολύ 6%. Στις ΗΠΑ το αντίστοιχο

ποσοστό ανέρχεται σε 12-13%, ενώ στη χώρα μας το ποσοστό αυταπασχόλησης ανέρχεται στο 30%.

Αυτό σημαίνει ότι στη φύση του Έλληνα υπάρχει η ταύτιση με το επιχειρείν, μια διαδικασία όχι μόνο οικονομικής αλλά και προσωπικής εξέλιξης, αυτονομίας και ολοκλήρωσης, καθώς το άτομο προσπαθεί με τις δικές του δυνάμεις, να σταθεί μέσα σε μια αγορά, μέσα σε μια κοινωνία και να μπορέσει να διεκδικήσει την ενεργό συμμετοχή του. Εμείς επιδιώκουμε την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών και στον τομέα της επιχειρηματικότητας, καθώς πιστεύουμε ότι με την κατάλληλη υποστήριξη της πολιτείας μπορεί να αποδώσουν τα μέγιστα.

Το Υπουργείο Ανάπτυξης, όπως ξέρετε, στο πλαίσιο των προγραμμάτων επιχειρηματικότητας έχει αναλάβει ένα πρόγραμμα αποκλειστικά για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα. Μάλιστα, τρέχει η δεύτερη φάση αυτή την περίοδο και έχει δοθεί μια παράταση περίπου δέκα ημερών, γιατί υπάρχει μεγάλη ζήτηση. Προβλέπουμε μάλιστα να συνεχίσουμε το πρόγραμμα αυτό και με τρίτο γύρο, δίνοντας έτσι έμπρακτα τη δυνατότητα στη γυναικεία επιχειρηματικότητα να εισάγει καινοτομίες, να παράξει νέα προϊόντα και να αξιοποιήσει νέες τεχνολογίες. Με μία λέξη η γυναικεία επιχειρηματικότητα όπως και κάθε άλλη επιχειρηματικότητα υποστηρίζεται με κάθε τρόπο από το Υπουργείο μας, διότι μπορεί να αποτελέσει έναν αποφασιστικό παράγοντα στη δημιουργία και οικονομικής μεγέθυνσης, αλλά, προπαντός, θέσεων απασχόλησης.

Η επιχειρηματικότητα των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, τις οποίες στηρίζουμε συστηματικά στο πλαίσιο της πολιτικής μας, χρειάζεται τη διασφάλιση της απρόσκοπτης λειτουργίας της από την πολιτεία,. Όπως αντίστοιχα οι πολιτικές τους προβλέπουν ασφάλεια για τους εργαζομένους, έτσι και εμείς προβλέπουμε ασφάλεια για πλήρη εργασία, πλήρη ασφάλιση, πλήρη στήριξη, όπως συγχρόνως προβλέπουμε και πολιτικές στήριξης των κοινωνικά αποκλεισμένων, των ανθρώπων των φτωχών, των ανθρώπων που έχουν περιθωριοποιηθεί. Η ίδια ευθύνη και υποχρέωση στήριξης αυτών των κοινωνικών κατηγοριών υπάρχει και για την ασφάλεια του πολίτη που επιχειρεί υπό τη μορφή μικρομεσαίας επιχείρησης να ενταχθεί στο χώρο της παραγωγής και έμμεσα στο χώρο εργασίας.

Να λοιπόν γιατί αυτά τα πράγματα συνδέονται μεταξύ τους και έχει μεγάλη σημασία να μπορέσουμε να τα εκμεταλλευτούμε συστηματικά. Νομίζω ότι όσο βαριά και αν είναι η σκιά του πολέμου, που αναμφισβήτητα δεν αφήνει κανέναν να θέσει ως πρώτη προτεραιότητα τα βασικά τρέχοντα θέματα της κοινωνίας και του λαού μας αυτή την περίοδο, όσο και αν συμμετέχει ο ελληνικός λαός και μάλιστα με ένα δυναμικό τρόπο - ιδιαίτερα η νεολαία- στη συγκρότηση ενός νέου αντιπολεμικού κινήματος που δεν

αποδέχεται τη βία ως μέσο επίλυσης πολιτικών προβλημάτων, όσο και αντεκδικούμε ως λαός την ύπαρξη μιας ενωμένης πολιτικά, κοινωνικά αλλά και στρατηγικά Ευρώπης, στην οποία θα μπορέσουμε να επενδύσουμε για μια πιο αυτόνομη πορεία που δεν θα είναι αποδέκτης επιλογών μιας υπερδύναμης, η οποία στη βάση της λογικής του ισχυρού επιβάλλει τις επιλογές της ανεξάρτητα από το τι λέει η διεθνής Κοινότητα τόσο πιο μεγάλη καθίσταται η ανάγκη συνειδητοποίησης ότι η εξέλιξη προς μια τέτοια Ευρώπη προϋποθέτει την υποστήριξη σε πολιτικό επίπεδο της πρωτοβουλίας και της συσπείρωσης κρατών με τέτοιο προσανατολισμό.

Είναι γεγονός, βέβαια, ότι μέσα στην ίδια την Ευρωπαϊκή Ένωση υπάρχουν κράτη τα οποία έχουν και διαφορετική άποψη. Ευτυχώς, όμως, η πλειοψηφία των κρατών, όπως φαίνεται, είναι αποφασισμένη να προωθήσει άμεσα μια πολιτική σύγκλισης. Η πολιτική αυτή στοχεύει στη μεγαλύτερη πολιτική ενοποίηση, που θα πραγματοποιείται μέσω μιας κοινής εξωτερικής πολιτικής για μεγαλύτερη ασφάλεια και άμυνα με απώτερο στόχο τη μεγαλύτερη δυνατή αυτοτέλεια και αυτονομία της Ευρωπαϊκής Ένωσης από τις ΗΠΑ. Μόνο με αυτόν τον τρόπο θα μπορέσουμε να σταθούμε σε αυτόν τον παγκοσμιοποιημένο, νέας μορφής ανταγωνισμό που διαμορφώνεται στις αρχές του 21<sup>ου</sup> αιώνα.

Μια τέτοια προοπτική χρειάζεται οικονομική, κοινωνική και πολιτισμική ανάπτυξη. Χρειάζεται οικονομική και κοινωνική στήριξη. Χρειάζεται η συμβολή όλων μας, ανδρών, γυναικών, εργαζόμενων, παραγωγών, καταναλωτών, για τη δημιουργία μιας Ευρώπης με πιο ανταγωνιστική οικονομία, πιο παραγωγική και ανοικτή κοινωνία, η οποία θα στηρίζεται σε αρχές, αξίες και πολιτισμό. Νομίζω ότι ο ευρωπαϊκός πολιτισμός είναι η βάση, πάνω στην οποία διαμορφώνεται το ευρωπαϊκό μοντέλο που ενδιαφερόμαστε να στηρίξουμε. Και, βέβαια, είναι απαραίτητο να συνειδητοποιήσουμε ότι η υλοποίηση και η επιτυχία αυτής της προοπτικής περνάει μέσα από τις καθημερινές μικρές μας επιλογές. Όσον αφορά στον τρόπο αντιμετώπισης των προβλημάτων, το πώς δηλαδή θα δημιουργήσουμε θέσεις εργασίας, πώς θα διασφαλίσουμε την Ελληνίδα για να μπορέσει να ενταχθεί με ίσους όρους στην αγορά εργασίας, πώς θα εξασφαλίσουμε τη με ίσους όρους συμμετοχή των νέων μας στο μέλλον τους, οι επιλογές που θα κάνουμε, αυτός είναι και η πεμπουσία και η βάση που μπορεί να εγγυηθεί την επιτυχία αυτής της προσπάθειας.

Ολοκληρώνοντας αυτές τις σκέψεις θα ήθελα να εκφράσω τα συγχαρητήριά μου στο Κ.Ε.Θ.Ι. και όλους τους υπόλοιπους φορείς γι' αυτή την πρωτοβουλία. Η Γενική Γραμματεία Ισότητας, διακρινόταν πάντοτε σε τέτοιες πρωτοβουλίες αλλά και το Υπουργείο Εργασίας και το Υπουργείο Κοινωνικών Υπηρεσιών, τον τελευταίο καιρό έχουν

επιδοθεί σε μια σημαντική προσπάθεια να στηρίξουν με παράπλευρες πρωτοβουλίες αυτή την κατεύθυνση.

Ευχόμαστε, λοιπόν, επιτυχία και καλή δουλειά σε όλους σας. Νομίζω ότι αξίζει αυτή η προσπάθεια, αρκεί βέβαια να περάσει σε όλη την Ελλάδα, να μη μείνει μόνο στην Αθήνα. Η αποκέντρωση σημαντικών δράσεων είναι ένα από τα σοβαρότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουμε στη χώρα μας. Αν και βλέπω ότι υπάρχουν και αρκετοί εκπρόσωποι από την Περιφέρεια, ζητώ αυτές οι προσπάθειες να αποκεντρωθούν συστηματικά, να πάνε στην καρδιά της ανάπτυξης. Διότι η ανάπτυξη δεν αφορά μόνο την Αθήνα, η οποία αναπτύσσεται πάρα πολύ δυναμικά, δεν υπάρχει καμία αμφιβολία γι' αυτό. Εκεί που λείπει η ανάπτυξη, εκεί που λείπει η συμμετοχή, εκεί που είναι μειωμένη η συμμετοχή της γυναίκας είναι στην Περιφέρεια. Γι' αυτόν το λόγο νομίζω ότι αυτή η προσπάθεια είναι καλή έτσι όπως γίνεται και έχει νόημα να μεταφερθεί και στην Περιφέρεια, όσο πιο αποτελεσματικά γίνεται.

Ευχαριστώ πολύ και καλή επιτυχία.

### **Έφη Μπέκου**

Γενική Γραμματεία Ισότητας

Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης

Κύριε Υπουργέ, ευχαριστούμε θερμά για την παρέμβασή σας, γιατί, εκτός των άλλων, επιβεβαιώσατε με την παρουσία σας την πολιτική βούληση να υπάρξει περαιτέρω ενίσχυση των πολιτικών για την ισότιμη προώθηση των γυναικών στην αγορά εργασίας αλλά και στην κοινωνία γενικότερα.

Πριν συνεχίσουμε, θα ήθελα να μου επιτρέψετε να απευθύνω ένα χαιρετισμό στους κυρίους και τις κυρίες Υπουργούς και Βουλευτές, στην κυρία Υπερνομάρχη Αθηνών-Πειραιώς, στους εκπροσώπους των κομμάτων και των Περιφερειακών Επιτροπών, στους κοινωνικούς φορείς και την Αυτοδιοίκηση. Θέλω να μοιραστώ με όλους εσάς τη βαθιά ικανοποίησή μου για την αξιόλογη και καταλυτική συμβολή του Κ.Ε.Θ.Ι. στην πολύ μεγάλη προσπάθεια που καταβάλουμε για να κάνουμε πράξη την ισότητα των φύλων στη χώρα μας.

Νομίζω ότι περάσαμε τα πρώτα χρόνια της πιλοτικής εφαρμογής από την οποία αποκομίσαμε πολύτιμη γνώση και εμπειρία. Με αυτή τη γνώση και εμπειρία, το Κ.Ε.Θ.Ι. έχει αποκτήσει έναν πολύ σημαντικό επιστημονικό ρόλο, ο οποίος διατρέχει όλες τις πρωτοβουλίες της επίσημης πολιτείας που αφορούν την ισότητα των φύλων. Για το λόγο αυτό πιστεύω ότι το Κ.Ε.Θ.Ι. πρέπει να παίξει πρωταγωνιστικό ρόλο στο σχεδιασμό των μελλοντικών πανελλαδικής εμβέλειας πολιτικών για την ισότητα σε συνεργασία με όλα τα

αρμόδια Υπουργεία το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, το Υπουργείο Υγείας και-Πρόνοιας και το Υπουργείο Ανάπτυξης.

Θέλω, επίσης, να σημειώσω ότι η παρουσία τόσων Υπουργών στη σημερινή μας διαδικασία δείχνει πραγματικά ότι στο πλαίσιο της ευρύτερης κυβερνητικής πολιτικής, η πολιτική για την ισότητα αποτελεί πια πρώτη προτεραιότητα, είτε αυτό εκφράζεται μέσα από τη θεσμική συμμετοχή του μηχανισμού για την ισότητα σε όλα τα εργαλεία και τις επιτροπές σχεδιασμού και παρακολούθησης των Κοινοτικών Πλαισίων Στήριξης, είτε μέσα από τη διυπουργική επιτροπή για την ισότητα των φύλων, είτε μέσα και από τις πρωτοβουλίες που θα έχουμε αναλάβει ως Ελληνική Προεδρία. Θα μπορέσει να μας μιλήσει στη συνέχεια και ο δικός μας Υπουργός αλλά και ο κύριος Τζιόλας, για την πολύ σημαντική πρωτοβουλία της Ελληνικής Προεδρίας, που κατέληξε σε μια σημαντικότερη απόφαση. Η απόφαση αυτή λήφθηκε στην Εαρινή Σύνοδο Κορυφής και αφορά στη σύνταξη ετήσιας έκθεσης προόδου για το gender mainstreaming, δηλαδή την πολιτική ισότητας των φύλων, την οποία θα παρουσιάζουν οι Πρωθυπουργοί των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Γνωρίζουμε ότι οι συγκυρίες είναι πάρα πολύ δύσκολες, όμως νομίζω ότι μπορούμε να απαντήσουμε με την επίθεση και την πίστη στο στόχο που έχουμε, που δεν είναι άλλος από την πεποίθηση, την πίστη και τον αγώνα μας για τη δημοκρατία, για την ισότητα, για την ελευθερία και για σύγχρονες κοινωνίες, όπου δεν θα βιώνουμε πλέον κανενός είδους αποκλεισμό.

Θα ήθελα να σας μεταφέρω το χαιρετισμό του αρμόδιου Υπουργού, του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης του κυρίου Κώστα Σκανδαλίδη, ο οποίος ταξιδεύει προς την Περιφέρεια, στην Ημαθία, όπου υπάρχουν υποχρεώσεις της Ελληνικής Προεδρίας. Πρόκειται για το άτυπο Συμβούλιο Υπουργών, όπου θα συζητηθεί ένα πολύ σημαντικό θέμα, οι ευρωπαϊκές πολιτικές για τη μετανάστευση. Το γεγονός όμως ότι έχουμε τον Υφυπουργό Δημόσιας Διοίκησης τον κύριο Μπένο κοντά μας, ο οποίος πραγματικά έχει και την ιδιαίτερη αρμοδιότητα των πολιτικών ισότητας και με τον οποίο υπάρχει εξαιρετικά στενή και αποδοτική συνεργασία, νομίζω ότι είναι αρκετό για να μας δοθεί από πλευράς πολιτικής ηγεσίας το πλαίσιο για την προώθηση των πολιτικών ισότητας που έχουμε στην τρέχουσα περίοδο.

Τώρα θα δώσω το λόγο στον Υφυπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, τον κύριο Τζιόλα, που εκτός από τη χρηματοδότηση, συμμετέχει και σε πρακτικό επίπεδο στο σχεδιασμό και την υλοποίηση πρωτοβουλιών για την ισότητα, όπως είναι τα μέτρα 5.1 και 5.3 του άξονα 5, ο οποίος αναφέρεται στα θέματα ισότητας από πλευράς προώθησης των γυναικών στην αγορά εργασίας. Πιστεύω ότι η άριστη συνεργασία μας θα συνεχιστεί καθ' όλη τη διάρκεια υλοποίησης του ειδικού άξονα 5.

Κύριε Υφυπουργέ, έχετε το λόγο.

**Ελευθέριος Τζιόλας**

Υφυπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων

Κυρίες και κύριοι, φίλες και φίλοι, αποτελεί ιδιαίτερη τιμή για μένα η πρόσκληση να συμμετέχω στο Συνέδριο αυτό. Τα τελευταία χρόνια η πρόοδος και τα επιτεύγματα των Ελληνίδων είναι πραγματικά εντυπωσιακά στη μόρφωση, στην εργασία, στην πολιτική, αρκεί να τους δίνονται οι δυνατότητες να ανοίγονται οι δρόμοι, να διασφαλίζονται οι συνθήκες και οι προϋποθέσεις ίσων ευκαιριών.

Η μαζική έξοδος των γυναικών από το στενό ατομικό, ιδιωτικό χώρο στον ευρύτερο δημόσιο χώρο, την εκπαίδευση, την αγορά εργασίας, την κοινωνική και πολιτική ζωή, αποτελεί πια αδιαμφισβήτητο κοινωνικό δεδομένο. Αυτό οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στους μακροχρόνιους αγώνες των ίδιων των γυναικών. Σήμερα οι γυναίκες εργάζονται, μορφώνονται, εκλέγονται, δημιουργούν, συμμετέχουν. Παρά όμως τη ραγδαία βελτίωση της θέσης της γυναίκας στον 20<sup>ο</sup> αιώνα, η κοινωνία μας εξακολουθεί να είναι μια κοινωνία με σημαντικές ανισότητες. Μια κοινωνία που θέλει τη γυναίκα να έχει άνισες υποχρεώσεις, πολύ περισσότερες από εκείνες των ανδρών, σε όλες σχεδόν τις πτυχές της κοινωνικής μας ζωής.

Οι γυναίκες εκπροσωπούν στη χώρα μας μόνο το 32,6% του εργατικού δυναμικού, ενώ το ποσοστό των ανέργων γυναικών στην Ελλάδα, είναι περίπου υπερδιπλάσιο του αντίστοιχου ποσοστού των ανδρών. Ιδιαίτερα έντονο εμφανίζεται, επίσης, το ποσοστό ανεργίας των νέων γυναικών. Όπως δηλαδή το πρόσωπο της συνολικής ανεργίας, έτσι και το πρόσωπο της νεανικής ανεργίας, είναι γένους θηλυκού. Οι στατιστικές δείχνουν ότι είναι δυσκολότερο για τις γυναίκες να βρουν μια πρώτη θέση εργασίας. Αυτό όμως το θέμα είναι και ένα γενικότερο πρόβλημα όχι μόνο της ελληνικής, αλλά και της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας. Παρατηρείται, δηλαδή, πρόβλημα υπέρβασης του πρώτου εμποδίου για την είσοδο της γυναίκας στον οικονομικό παραγωγικό κύκλο. Είναι πραγματικά δύσκολο το πέρασμα από την ανεργία στην ενεργή οικονομική συμμετοχή.

Η μεγάλη πρόκληση του 21<sup>ου</sup> αιώνα εξακολουθεί να είναι η ουσιαστική κατάκτηση των ίσων ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών και η ισότιμη συμμετοχή των δύο φύλων σε όλες τις σφαίρες της ζωής. Είναι τελικά οι ίσες ευκαιρίες για όλους τους ανθρώπους ανεξάρτητα από φύλο, φυλή, χρώμα και θρήσκευμα, το κεντρικό -κατά τη γνώμη μου- θέμα, ο κεντρικός στόχος του 21<sup>ου</sup> αιώνα.

Η Ελληνική Προεδρία, μια Προεδρία που πραγματοποιείται μέσα σε αντίξοες συνθήκες, οι οποίες κυρίως σκιαάζονται από τον πόλεμο εναντίον του Ιράκ, είχε ως βασικούς στόχους και προώθησε ως τέτοιους τη στρατηγική της Λισσαβόνας και την ενίσχυση και ανάπτυξη του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου, ως ένα δομικό στοιχείο της ίδιας της ευρωπαϊκής φυσιογνωμίας.

Εργαστήκαμε με συνέπεια για τρεις βασικούς στόχους:

1. Την αύξηση της απασχόλησης και την καταπολέμηση της ανεργίας.
2. Την προώθηση μιας αγοράς εργασίας χωρίς αποκλεισμούς σε κοινωνικό και τοπικό-περιφερειακό επίπεδο.
3. Τη βελτίωση της ποιότητας εργασίας και τη δημιουργία παραγωγικών θέσεων.

Η επένδυση επιπλέον στο ανθρώπινο δυναμικό, η ανάπτυξη των δεξιοτήτων και η δια βίου μάθηση, αποτελούν σημαντικούς παράγοντες για να ανταποκριθούμε στη νέα εποχή. Τα παραπάνω σημεία αποτελούν τον πυρήνα της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση, όπως αυτή συζητήθηκε, αναθεωρήθηκε και σε γενικές γραμμές είναι έτοιμη για να αποτελέσει μια μεγάλη απόφαση, μια σημαντική κατάθεση στο τέλος της Ελληνικής Προεδρίας.

Η αξιολόγηση των πέντε ετών εφαρμογής της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση αποδεικνύει ότι υπάρχουν διαρθρωτικές βελτιώσεις στην αγορά εργασίας. Παρά τις σημαντικές διαφορές που εξακολουθούν να υπάρχουν στις εθνικές πολιτικές, διαπιστώνεται μια αξιοσημείωτη σύγκλιση των εθνικών πολιτικών για την απασχόληση, με αποτέλεσμα να καταγράφονται αρκετά καλά αποτελέσματα σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Ο συνολικός αριθμός θέσεων εργασίας αυξήθηκε κατά δέκα περίπου εκατομμύρια, από τα οποία τα έξι εκατομμύρια καλύφθηκαν από γυναίκες. Οι άνεργοι μειώθηκαν κατά τέσσερα εκατομμύρια, ενώ η συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό αυξήθηκε περίπου κατά πέντε εκατομμύρια, κυρίως από γυναίκες. Πέρα όμως από αυτά τα αριθμητικά δεδομένα, πρέπει να επισημάνουμε ότι υπάρχουν και αρνητικές πλευρές στην εικόνα του πεδίου της απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Σχεδόν δεκατρία εκατομμύρια ευρωπαίοι πολίτες είναι άνεργοι, ενώ για να επιτευχθούν οι στόχοι της Λισσαβόνας, δηλαδή το ποσοστό της συνολικής απασχόλησης να φτάσει το 70% το 2010, απαιτείται από το 2002 έως το 2010 να δημιουργηθούν 15.400.000 νέες θέσεις εργασίας, από τις οποίες οι 9.600.000 πρέπει να προορίζονται για τις γυναίκες.

Η χώρα μας συμμετέχει σε αυτές τις εξελίξεις, που σημειώνονται στο ευρωπαϊκό πεδίο, παρουσιάζοντας προόδους αλλά και αδυναμίες. Η ανεργία, βρίσκεται για πρώτη φορά μετά από πέντε χρόνια, σε μονοψήφιο επίπεδο. Έκλεισε για το 2002 στο 9,9%. Πρέπει να πούμε ότι η συμμετοχή για αυτές τις επιδόσεις του γυναικείου δυναμικού, όπως θα φανεί και παρακάτω, ήταν πάρα πολύ σπουδαία.

Ιδιαίτερα δε το τέταρτο τρίμηνο του 2002 η ανεργία σημείωσε αξιόλογη πτώση. Κινήθηκε στο 9,7% έναντι 10,9% του αντίστοιχου τριμήνου. Το ποσοστό της ανεργίας κινήθηκε στους άνδρες από το 6,5 στο 7,5%, ενώ για γυναίκες από το 16,1 στο 14,6%. Αυτό δείχνει ότι οι επιδόσεις μας στον τομέα της γυναικείας ανεργίας, μολονότι το πρόβλημα είναι σοβαρό και πρέπει να αντιμετωπιστεί με ενεργητικές πολιτικές, δείχνουν θετική πρόοδο. Εξάλλου, πολύ ενθαρρυντικό είναι το γεγονός ότι το 2002 το ποσοστό απασχόλησης αυξήθηκε κατά 1%, πράγμα που σημαίνει ότι 103.000 πολίτες εντάχθηκαν στον ενεργό οικονομικό κύκλο. Παρ' όλα αυτά, όπως είπα, αναγνωρίζουμε πως τα



ποσοστά αυτά ανεργίας είναι υψηλά, μολονότι η ανεργία δεν είναι μόνο φαινόμενο της ελληνικής κοινωνίας.

Θα πρέπει, έχοντας κανείς συγκριτικά στοιχεία με το ευρωπαϊκό περιβάλλον, να δει ότι ενώ στην Ελλάδα η ανεργία μειώνεται, στη ζώνη του ΕΥΡΩ η ανεργία αυξήθηκε τον τελευταίο χρόνο κατά 0,3%. και επίσης, να διαπιστώσει ότι το ποσοστό που δώσαμε για το 2002 στο 9,9% για την Ελλάδα, πρέπει να συγκριθεί με ποσοστά της τάξεως του 12% για την Ισπανία, του πάνω από 9% για την Ιταλία και τη Φιλανδία και κοντά στο 9% για τη Γερμανία.

Αυτό δείχνει ότι το φαινόμενο της ανεργίας είναι πια φαινόμενο απειλητικό για την Ευρωπαϊκή Ένωση. Για το λόγο αυτό, έχει μεγάλη αξία ότι στις Βρυξέλλες συμφωνήθηκε η έμφαση στη στρατηγική της Λισσαβόνας, που προβλέπει περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και μια αγορά εργασίας χωρίς αποκλεισμούς, σε ένα οικονομικό περιβάλλον εξαιρετικά δυσχερές, όπου οι ρυθμοί ανάπτυξης είναι πολύ κάτω από τους προβλεπόμενους και όπου η χώρα επιτυγχάνει έναν πενταπλάσιο ρυθμό ανάπτυξης από τον αντίστοιχο μέσο ευρωπαϊκό. Έχει σημασία το ότι η Σύνοδος Κορυφής στις Βρυξέλλες επέμεινε στη στρατηγική της Λισσαβόνας, δηλαδή στην αύξηση της απασχόλησης, όταν το οικονομικό περιβάλλον είναι ένα περιβάλλον ύφεσης και οικονομικής κάμψης, όπως φαίνεται και από νούμερα που έδωσα.

Η στρατηγική μας για την αύξηση της απασχόλησης και την καταπολέμηση της ανεργίας, αρθρώνεται σε τέσσερις κύριες ενότητες πολιτικών και αποτυπώνεται στο εθνικό σχέδιο δράσης για την απασχόληση. Η πρώτη ενότητα αφορά στις πολιτικές που στοχεύουν σε περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας. Για την επίτευξη αυτού του μείζονος σημασίας στόχου υπάρχουν δύο κατευθύνσεις: η πρώτη είναι η γενικότερη κατεύθυνση, της αναπτυξιακής δυναμικής που εμφανίζει η ελληνική οικονομία και η δεύτερη είναι η συγκρότηση ενός δικτύου κοινωνικών υποδομών, οι οποίες προσφέρουν κοινωνικές υπηρεσίες, με στόχο να διευκολύνουν τη συμφιλίωση ανάμεσα στην επαγγελματική δραστηριότητα και στην οικογενειακή ζωή. Η συμφιλίωση αυτή βοηθά κυρίως τις γυναίκες και ιδιαίτερα τις μητέρες που θα ήθελαν να ενταχθούν στον παραγωγικό κύκλο. Σε αυτό θα αναφερθεί διεξοδικά ο συνάδελφος, ο κύριος Θάνος. Εγώ θα ήθελα να πω επιγραμματικά ότι στον τομέα αυτό, δηλαδή των κοινωνικών υποδομών, έχουν δημιουργηθεί μονάδες κοινωνικής μέριμνας για ηλικιωμένους και Άτομα με Ειδικές Ανάγκες (ΑμΕΑ), κέντρα δημιουργικής απασχόλησης παιδιών και παιδιών με αναπηρίες, βρεφονηπιακοί και παιδικοί σταθμοί, κέντρα ημερήσιας φροντίδας ηλικιωμένων, προγράμματα ολοήμερων σχολείων και νηπιαγωγείων, είναι αυτό που ονόμασα ως δίκτυο κοινωνικών υποδομών, ένα δίκτυο προσφοράς κοινωνικών υπηρεσιών για τη διευκόλυνση της εξόδου των μητέρων προς την αγορά εργασίας.

Οι δράσεις αυτές, προσφέρουν τρία διακριτικά πλεονεκτήματα. Πρώτον, αυξάνουν τις θέσεις εργασίας: υπολογίζεται ότι 6000 άνεργες γυναίκες διαφόρων ειδικοτήτων, θα

απασχοληθούν στην παροχή υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας. Δεύτερον, δημιουργούν τις προϋποθέσεις για την έξοδο μεγάλου αριθμού γυναικών στην ευρύτερη αγορά εργασίας και τρίτον, απαντούν σε πραγματικές ανάγκες που αναβαθμίζουν την ποιότητα ζωής και την οικογενειακή λειτουργία στην ελληνική κοινωνία.

Η δεύτερη ενότητα πολιτικών του εθνικού σχεδίου δράσης για την απασχόληση, αφορά μια σειρά μέτρων οικονομικού χαρακτήρα. Τα μέτρα αυτά εξισορροπούν διάφορα οικονομικά κίνητρα και αντικίνητρα, όπως η φορολογική μεταρρύθμιση, ο συζητούμενος νέος αναπτυξιακός νόμος, καθώς επίσης και μια σειρά άλλων κινήτρων που αφορούν τη μερική απασχόληση στο δημόσιο, καθώς επίσης και το χώρο, το φάσμα της κοινωνικής οικονομίας. Ιδιαίτερα όσον αφορά στη μερική απασχόληση στο Δημόσιο, θα ήθελα να πω ότι σε σύντομο χρονικό διάστημα πρόκειται να υπάρξει νομοθετική πρωτοβουλία από την κυβέρνηση, που θα θεσπίζει τη μερική απασχόληση στο Δημόσιο, κυρίως στους τομείς εκείνους, που παρέχουν κοινωνικές υπηρεσίες.

Ο στόχος προς αυτήν την κατεύθυνση είναι διττός: από τη μια να προσφέρουμε κοινωνικές υπηρεσίες στα ολοήμερα σχολεία, στους βρεφονηπιακούς σταθμούς, στα κέντρα φροντίδας ηλικιωμένων πέρα από το κανονικό οκτάωρο, δηλαδή από τις 4.00 μέχρι τις 8.00 το βράδυ και από την άλλη να καλυφθούν αυτές οι θέσεις μερικής απασχόλησης, κυρίως από γυναικείο δυναμικό, το οποίο θα είχε ενδιαφέρον για τέτοιες θέσεις.

Στο σημείο αυτό πρέπει να αναφέρω την πρωτοβουλία που επίσης θα αναληφθεί σύντομα, σε ένα-δύο μήνες το πολύ, για την κοινωνική οικονομία. Η κοινωνική οικονομία βασίζεται σε επιχειρήσεις που μπορούν να δράσουν δίπλα και μέσα στην τοπική κοινωνία. Το κέρδος γι' αυτές τις επιχειρήσεις δεν είναι αυτοσκοπός, αλλά είναι εργαλείο για την εξυπηρέτηση του ανθρώπου. Είναι ένας τομέας που μπορεί να συμβάλει στην αύξηση της απασχόλησης αλλά και την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής.

Υπάρχουν τέτοια σχήματα κοινωνικής οικονομίας, στα οποία κυρίως δραστηριοποιούνται γυναίκες. Είναι γυναικείοι συνεταιρισμοί, ιδιαίτερα σε απομακρυσμένες και περιφερειακές περιοχές της πατρίδας. Είναι συνεταιρισμοί ατόμων με αναπηρίες, όπου και εκεί η γυναικεία συμμετοχή είναι πάρα πολύ υψηλή. Είναι παραγωγικές ενώσεις και πρωτοβουλίες κοινωνικών συνεταιρισμών. Στη διαδικασία, λοιπόν, διαμόρφωσης νέων θεσμών εργασίας της κοινωνικής οικονομίας, οι γυναίκες μπορούν να παίξουν καθοριστικό ρόλο.

Φίλες και φίλοι, θα έλεγα ότι για την απασχόληση των γυναικών οι παλαιότερες πολιτικές άμβλυνσης της ανισότητας μεταξύ των φύλων έχουν πλέον παραχωρήσει τη θέση τους σε πολιτικές που αποσκοπούν στην αλλαγή των στερεοτύπων στην οργάνωση της εργασίας. Οι αλλαγές αυτές είναι βασικά τρεις. Πρώτον, η ένταξη της αρχής της ισότητας ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς της πολιτικής μας. Είναι η βασική αρχή, όπως είναι ευρύτερα γνωστή πλέον, του gender mainstreaming. Η ισότητα των

ευκαιριών που είναι κυρίαρχη πολιτική σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης την τελευταία δεκαπενταετία, υλοποιείται μέσα από τη διάσταση του φύλου σε όλες τις πολιτικές μας. Δεύτερον, η προσπάθεια για άρση όλων των παραγόντων που δρουν ανασταλτικά, με αποτέλεσμα να κρατούν τη γυναίκα μακριά από την αγορά εργασίας. Τρίτον, οι ολοκληρωμένες παρεμβάσεις για τις γυναίκες που αντιμετωπίζουν κοινωνικό αποκλεισμό.

Για την εφαρμογή των παραπάνω πρέπει να πω ότι από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης έχουν δεσμεύσει το 12% περίπου των πόρων. Ακόμα πρέπει να πω ότι στα προγράμματα που εφαρμόζονται, το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών σε όλα τα προγράμματα που κινεί, παραδείγματος χάρη, ο ΟΑΕΔ είτε είναι της αυταπασχόλησης είτε είναι των νέων θέσεων εργασίας, η στόχευση για γυναικεία απασχόληση είναι της τάξεως του 60%. Επίσης, υπάρχει κοντά σε αυτά η ενότητα των πολιτικών για την εκπαίδευση και την κατάρτιση.

Όσον αφορά στην πολιτεία, η κατεύθυνσή μας είναι να δώσουμε τα μέσα για την πολιτική των ίσων ευκαιριών. Έχουμε διασφαλίσει τους πόρους γι' αυτή τη μεγάλη υπόθεση. Προβλέπουμε ειδικά προγράμματα για να μπορέσει να ξεπεραστεί η ανισότητα που υπάρχει. Ταυτόχρονα, πρέπει να αξιολογούμε διαρκώς τις επιπτώσεις που έχει κάθε δράση στην ισότητα των δύο φύλων. Στην κατεύθυνση αυτή πολύ σημαντική είναι η απόφαση της σύνταξης έκθεσης από κάθε κράτος-μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την παρακολούθηση των αποτελεσμάτων των πολιτικών mainstreaming στην Εαρινή Σύνοδο Κορυφής κάθε έτος. Νομίζουμε ότι αυτό είναι μια ακόμα κατάκτηση στο πλαίσιο της Ελληνικής Προεδρίας και καταγράφει πλέον όχι μόνο την ευαισθησία της Ελληνικής Προεδρίας για τη γυναικεία απασχόληση, αλλά, μέσα από τη δική μας πρωτοβουλία, ενισχύει τη διάσταση του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου, ιδιαίτερα αναφορικά με τη γυναικεία απασχόληση.

Φίλες και φίλοι, οι γυναίκες είναι το μισό της ενέργειας. Το μισό των ικανοτήτων της κοινωνίας. Το μισό της δημιουργικότητας της κοινωνίας. Με αυτή την έννοια, νομίζουμε ότι είναι το μισό του ουρανού. Η εμπέδωση της ισότητας στην κοινωνία, είναι παράγοντας καθοριστικός για να δημιουργήσουμε μια κοινωνία πιο ισχυρή, με περισσότερες δυνατότητες. Μια κοινωνία με περισσότερη συνοχή, περισσότερη ευαισθησία, περισσότερη αλληλεγγύη. Στην προσπάθεια αυτή για μια κοινωνία με αυτά τα χαρακτηριστικά, η συμμετοχή όλων σας είναι καθοριστική. Είναι, θα έλεγα, το σημαντικό στοιχείο, το σημαντικό εργαλείο που έχουμε στα χέρια μας. Εμείς διαθέτουμε τις πολιτικές και τους θεσμούς, ένας από τους οποίους είναι πλέον και το Κ.Ε.Θ.Ι. Η δική σας όμως συμμετοχή, είναι η απαραίτητη προϋπόθεση, για να πάνε τα πράγματα μπροστά.

Σας ευχαριστώ πολύ.

**Έφη Μπέκου**

Και εμείς σας ευχαριστούμε, κύριε Υπουργέ, για την αναλυτική παρουσίαση που κάνατε των πολιτικών απασχόλησης σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Σας ευχαριστούμε, επίσης, που ως Υπουργείο εμπιστεύεστε τις δομές, τους θεσμούς και τους μηχανισμούς της Ισότητας, είτε στο επίπεδο της Γενικής Γραμματείας, είτε ευρύτερα του Κ.Ε.Θ.Ι., για να υλοποιήσουν προγράμματα για την απασχόληση των γυναικών.

Θα ήθελα να σημειώσω επίσης, ότι είναι πολύ σημαντικό αυτό που είπατε, ότι θα πρέπει να προσπαθήσουμε, ώστε να αλλάξουμε τις στερεοτυπικές αντιλήψεις για τα δύο φύλα, άρα λοιπόν να έχουμε μια ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας, με ισότητα στις αμοιβές, ισότητα στις ευκαιρίες και με μια δυναμική πια παρουσία και αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού που αποτελούν οι γυναίκες. Γι' αυτόν το λόγο, όπως ξέρετε και στην Ελληνική Προεδρία δυναμικά προσεγγίζουμε το θέμα. Έχοντας αυτό κατά νου, έχουμε θέσει και ζήτημα σχετικά με το «Φύλο και Κοινωνία της Πληροφορίας», το «Φύλο και Κοινωνία της Γνώσης», για να μπούμε, δηλαδή, δυναμικά πια στις τεχνολογίες αλλά και τις ειδικότητες εκείνες που μπορούν να εξασφαλίσουν προοπτική και μέλλον στη γυναικεία απασχόληση. Ευχαριστώ θερμά, κύριε Υπουργέ.

Και τώρα θα δώσω το λόγο στον κύριο Μπένο. Κύριε Υπουργέ, παρακαλώ, έχετε το λόγο για το πολιτικό πλαίσιο, εντός του οποίου υλοποιούμε την ισότητα των φύλων.

### **Σταύρος Μπένος**

Υφυπουργός Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης

Έχω δηλώσει πολλές φορές πόσο καλά αισθάνομαι όταν είμαι ανάμεσα στις γυναίκες. Θέλω να σας μιλήσω πολύ αντισυμβατικά. Θα προσπαθήσω να απεγκλωβιστώ από τα τεχνοκρατικά κείμενα που μας πυρπολούν και μας φυλακίζουν. Σκεπτόμουνα όλες αυτές τις ημέρες ότι ένα από τα ωραιότερα πράγματα που έχει συμβεί στη χώρα μας, από το τελευταίο μισό του προηγούμενου αιώνα, είναι πραγματικά οι κατακτήσεις της γυναίκας.

Προσπαθούσα λοιπόν, έτσι απελευθερωμένος, να σκεφτώ σε ποιον τομέα έχουμε σημειώσει μεγάλη πρόοδο σε ποιον είμαστε σε καλό δρόμο, σε ποιον έχουμε μείνει πίσω. Και νομίζω ότι όλοι συμφωνούμε και τα κείμενά μας το λένε αυτό, ότι ο τομέας, στον οποίο έχει συντελεστεί θεαματική πρόοδος είναι ο νομικός. Είναι γεγονός ότι έχουν ψηφισθεί πολύ σημαντικοί νόμοι τόσο στο οικογενειακό όσο και στο εργατικό δίκαιο, οι οποίοι έχουν εξυψώσει το ρόλο της γυναίκας και την έχουν καταστήσει, τουλάχιστον νομικά, απολύτως ισοδύναμη με τον άνδρα. Δεν βρήκα ούτε μία λέξη, όσα κείμενα και αν διάβασα, για κάτι που εγώ θεωρώ πολύ σημαντικό, που είναι μάλλον βιωματικό, που κάποτε πρέπει να τολμάμε να το λέμε δημόσια: ότι μια άλλη μεγάλη κατάκτηση είναι οι προσωπικές σχέσεις των δύο φύλων. Έχει δημιουργηθεί ένα εντελώς διαφορετικό περιβάλλον στις σχέσεις μεταξύ των δύο φύλων. Το γεγονός αυτό δεν είναι τυχαίο. Είναι το αποτύπωμα όλων

αυτών αγώνων και όλης αυτής της διαδρομής. Αυτό θέλω να το θυμάστε και να βάλετε μία άνω τελεία, γιατί θα επανέλθω στο τέλος.

Σκεπτόμουν ότι όσον αφορά το μέγα θέμα που θα μας απασχολήσει αυτές τις μέρες, το ρόλο, δηλαδή, της γυναίκας στην αγορά εργασίας, η θεαματικότερη πρόοδος έχει συντελεστεί στο δημόσιο τομέα. Και επειδή τον υπηρετώ χρόνια, δεν βλέπω καμιά υστέρηση της γυναίκας στο δημόσιο τομέα. Θα σας πω το παράδειγμα του δικού μας Υπουργείου που είναι ένα εκ των επιτελικότερων Υπουργείων της χώρας. Στους επτά Γενικούς Διευθυντές οι έξι είναι γυναίκες. Στο δε σκέλος της Δημόσιας Διοίκησης, και οι τέσσερις Γενικές Διευθύντριες, είναι γυναίκες. Έξοχες κυρίες, με εκπληκτική επίγνωση και κατανόηση του χώρου τους και με εξαιρετική δουλειά.

Βεβαίως, δεν συμβαίνουν τα ίδια πράγματα στον ιδιωτικό τομέα. Εκεί κυρίως συναντούμε τα προβλήματα. Και τα προβλήματα που πρέπει να τα λέμε καθαρά, προέρχονται από επιμέρους ζητήματα που πρέπει να καταπολεμήσουμε και τα οποία κατά τα άλλα αποτελούν την εξάισια πλευρά της γυναικείας φύσης. Τέτοια ζητήματα είναι η μητρότητα, η εμμηνόπαυση και όλα αυτά τα θέματα που, δυστυχώς, ακόμα στα μυαλά πολλών «εργοδοτών» αποτελούν αντικίνητρα για το εργασιακό περιβάλλον, στο οποίο καλείται να εργαστεί και να αναδειχθεί η σημερινή γυναίκα.

Θα έλεγα ότι και στον τομέα της επιχειρηματικότητας, που είναι το δεύτερο μεγάλο κεφάλαιο που θα μας απασχολήσει αυτές τις μέρες, οι πρόοδοι είναι θεαματικές. Δεν θα μπω σε νούμερα, διότι οι συνάδελφοι που προηγήθηκαν έκαναν πολύ ωραίες αναλύσεις και παρέθεσαν και αριθμητικά στοιχεία. Εκείνο που εγώ θα έθετα πρώτο είναι τα θέματα της «κοινωνικής ενσωμάτωσης». Δηλαδή τα θέματα που αφορούν στη βία κατά των γυναικών, τις εις βάρος τους διακρίσεις, καθώς και το απαράδεκτο φαινόμενο της παράνομης διακίνησης και εμπορίας των γυναικών. Το τελευταίο αυτό φαινόμενο αποτελεί, κατά την άποψή μου, τη μεγαλύτερη ντροπή της σύγχρονης Ελλάδας, στο οποίο πρέπει να δώσουμε ιδιαίτερη βαρύτητα, ώστε όχι απλώς να το καταπολεμήσουμε αλλά να το εξαλείψουμε.

Κυρίες και κύριοι, έχετε σήμερα ενώπιόν σας δύο πολύ σημαντικούς θεσμούς της χώρας μας, με τους οποίους έχω τη χαρά να συνεργάζομαι καθημερινά. Ο ένας είναι η Γενική Γραμματεία Ισότητας, που θα έλεγα ότι είναι ο θεωρητικός εγκέφαλος, ο υποκινητής, και ο άλλος είναι ο πολιορκητικός μας κριός, το Κ.Ε.Θ.Ι., το οποίο συνδυάζει την έρευνα με την υλοποίηση δράσεων. Το Κ.Ε.Θ.Ι. ειδικότερα αποτελεί το σύνδεσμο ανάμεσα στις γυναίκες και στο σύγχρονο ελληνικό κράτος σε όλες του τις εκφάνσεις. Η μια βασική προτεραιότητα αυτών των δύο σημαντικών θεσμών είναι το λεγόμενο gender mainstreaming –όρος που πρέπει να αντικατασταθεί κατά την άποψή μου από κάποιον ελληνικό– η διάχυση, δηλαδή, των πολιτικών της ισότητας παντού. Και θεωρώ μέγιστη κατάκτηση το γεγονός ότι καθιερώθηκε στην πρόσφατη Σύνοδο Κορυφής η ετήσια έκθεση και ο απολογισμός, για το πώς δηλαδή θα επιτύχουμε τη μέγιστη συμμετοχή των

γυναϊκών σε όλες τις μεγαλόπνοες δημόσιες πολιτικές, ακόμη και στην πρόσφατη που διαμορφώνεται, η οποία αποτελεί αιχμή στην Κοινωνία της Πληροφορίας. Αυτό αποτελεί τη μια προτεραιότητα. Η άλλη προτεραιότητα αφορά στο τρίπτυχο, για το οποίο θα ακούσετε στη συνέχεια από τους επόμενους ομιλητές. Μέσα από την παρουσίασή του θα φανούν, πιστεύω, όλες οι επιτυχίες που σημάδεψαν την πορεία του, καθώς και τα μεγαλόπνοα σχέδια για τη μελλοντική του εξέλιξη.

Σας υποσχέθηκα όμως, πέρα από αυτή τη συνοπτική παρουσίαση, να άρω την άνω τελεία που έβαλα σε κάποια στιγμή και να κλείσω με αυτό. Για μένα το σημαντικότερο από όλα είναι αυτό που διατυπώνεται στα κείμενά σας με τη φράση «ανατροπή των στερεοτύπων», που επίσης με ενοχλεί. Εγώ θα το έλεγα πιο απλά ανατροπή των εγκατεστημένων νοοτροπιών. Γιατί σημασία δεν έχει η επίτευξη της ισότητας μόνο στα χαρτιά, αλλά κυρίως στο μυαλό και στην ψυχή των ανδρών. Αυτό με άλλα λόγια σημαίνει ότι το μεγάλο στοίχημα είναι να επιτύχουμε το μέγιστο σεβασμό απέναντι στη γυναίκα και την αναγνώρισή της ως ισότιμο εταίρο του άνδρα, τόσο στην αγορά εργασίας, όσο και στην κοινωνία γενικότερα. Κάθε βήμα που γίνεται από μας, όπως και η σημερινή συνάντηση, στοχεύει σε αυτό το ιδανικό.

Σας ευχαριστώ θερμά.

### **Έφη Μπέκου**

Θέλω να ευχαριστήσω θερμά τον κύριο Μπένο όχι μόνο για την τιμή που μας κάνει να είναι μαζί μας αλλά και δύο άλλους λόγους, τους οποίους θέλω να καταθέσω και σε σας.

Πρώτον, διότι πάντοτε συνεργάζεται μαζί μας στη Γενική Γραμματεία Ισότητας, μας ελέγχει διακριτικά και μας καθοδηγεί, ώστε να μην ξεφεύγουμε από τον κεντρικό μας στόχο, από τον πυρήνα της σκέψης μας και της έμπνευσής μας σε αυτόν το πολύ σημαντικό θεσμό που υπηρετούμε. Δεύτερον, τον ευχαριστώ διότι έθεσε ως ζήτημα πρώτης προτεραιότητας την αντιμετώπιση αυτής της σύγχρονης ντροπής για τον πολιτισμό μας, της εμπορίας και διακίνησης των γυναικών και των παιδιών. Αυτό αποτελεί ήδη προτεραιότητα των πολιτικών ισότητας όχι μόνο στη χώρα μας, αλλά και στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Εδώ επιτρέψτε μου να υπενθυμίσω για μια ακόμη φορά ότι, πέρα από τη διάχυση των πολιτικών ισότητας και την κοινωνία της πληροφορίας, το τρίτο ζήτημα που έχουμε ως Ελληνική Προεδρία σχετικά με τα θέματα ισότητας είναι ακριβώς το να εντείνουμε τις προσπάθειες και να συμβάλουμε στις ευρωπαϊκές και εθνικές πολιτικές για την αντιμετώπιση του φαινομένου της εμπορίας και διακίνησης σε βάρος των γυναικών και των παιδιών. Ευχαριστούμε θερμά, κύριε Υφυπουργέ.

Στη συνέχεια, θα καλέσω στο βήμα τον Υφυπουργό Υγείας-Πρόνοιας, κύριο Δημήτρη Θάνο, ο οποίος με την ευαισθησία, το πείσμα και την αποφασιστικότητά του μας δίνει πρακτικές και άμεσα ορατές λύσεις σε όποιο πρόβλημα του θέσουμε.

Κύριε Υφυπουργέ έχετε το λόγο.

### **Δημήτρης Θάνος**

Υφυπουργός Υγείας και Πρόνοιας

Κυρίες και κύριοι, σας ευχαριστώ. Προσεγγίζοντας το θέμα του κοινωνικού αποκλεισμού, της κοινωνικής ενσωμάτωσης της ισότητας, πρέπει να κάνουμε την εξής παραδοχή: ότι οι ραγδαίες εξελίξεις που συντελούνται στην εποχή μας, αγγίζουν όλες τις πτυχές της ανθρώπινης δραστηριότητας και διαμορφώνουν νέες προκλήσεις αλλά και αυξανόμενες κοινωνικές ανάγκες. Η διεθνοποίηση της οικονομίας, οι μεταβαλλόμενοι παραγωγικοί συντελεστές, οι εξελίξεις στην τεχνολογία, προσφέρουν βέβαια δυνατότητες, αλλά ταυτόχρονα δημιουργούν και τους λεγόμενους νέους κινδύνους, που συνδέονται με την ανεργία, τις επισφαλείς μορφές απασχόλησης, τη φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό, ιδιαίτερα για τις ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού μας.

Παράλληλα σε πολλές χώρες, συμπεριλαμβανομένης και της Ελλάδας, παρατηρούνται φαινόμενα, όπως η αλλαγή της παραδοσιακής δομής της οικογένειας, τα νέα δημογραφικά δεδομένα, η αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, η μετακίνηση πληθυσμών, και η έλλειψη κοινωνικής αλληλεπίδρασης. Όλα αυτά καθιστούν επιτακτική την ανάγκη ανάπτυξης μιας νέας πολιτικής στο χώρο της κοινωνικής προστασίας, που θα ξεπερνά παραδοσιακά και αναποτελεσματικά πρότυπα.

Το πρώτο εθνικό σχέδιο δράσης για την κοινωνική ενσωμάτωση, το οποίο υιοθετήσαμε πριν από δύο χρόνια και υλοποιούμε σήμερα, αποτελεί τον πυρήνα της πολιτικής μας στο χώρο της κοινωνικής προστασίας και υλοποιείται στο πλαίσιο της απόφασης των ηγετών της Ευρώπης να αναγάγουν το θέμα της καταπολέμησης του κοινωνικού αποκλεισμού, των διακρίσεων και της φτώχειας, σε έναν από τους σημαντικότερους στόχους εκσυγχρονισμού του ευρωπαϊκού κοινωνικού προτύπου. Είναι μια πολιτική για την Ευρώπη που χρειάζεται να έχει συνέχεια, εφαρμογές και αποτελέσματα και να σηματοδοτήσει στον κόσμο των μεγάλων ανισοτήτων ένα νέο παγκόσμιο πολιτισμό με την ανάδειξη και διατήρηση αξιών, όπως η αλληλεγγύη και η κοινωνική δικαιοσύνη. Άλλωστε, δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι η Ευρώπη στην οποία ανήκουμε, είναι ο κατ' εξοχήν ιστορικός, γεωγραφικός και πολιτισμικός χώρος, που η παράδοση μιας προοδευτικής κοινωνικής προβληματικής, είναι ακόμα ζωντανή.

Το κράτος πρόνοιας και ευημερίας, είναι ένα από τα σημαντικότερα επιτεύγματα της ηπείρου μας. Αποτελεί κεντρικό στοιχείο της ευρωπαϊκής μας ταυτότητας και κληρονομιάς.

Οφείλουμε να το διαφυλάξουμε, αλλά και να το προσαρμόσουμε στις νέες συνθήκες, επιταχύνοντας ταυτόχρονα την ολοκλήρωση της Ευρώπης που μπορεί εκτός των άλλων να αποτελεί και μια δύναμη ισορροπίας, ειρηνικής συνύπαρξης και δημιουργικής συνεργασίας των λαών στο παγκόσμιο περιβάλλον που σήμερα βρίσκεται σε κρίση και δοκιμάζεται.

Σε αυτή την προσπάθεια λοιπόν, οι πολιτικοί μας στόχοι για το σύγχρονο κοινωνικό κράτος, αφορούν στην εξασφάλιση ίσων ευκαιριών για όλους τους πολίτες και προϋποθέτουν ατομική και συλλογική ευθύνη. Υπάρχει πάντα το ζήτημα της ευθύνης του κάθε ατόμου, του κάθε πολίτη όσον αφορά στις συνέπειες των ελεύθερων επιλογών του και αυτή η επισήμανση πρέπει να γίνεται πάντα, γιατί υπεύθυνη πολιτεία μπορούμε να έχουμε μόνο όταν έχουμε και υπεύθυνους πολίτες. Ταυτόχρονα, όμως, υπάρχει και το θέμα της ευθύνης του κράτους, του κοινωνικού συνόλου στην περίπτωση που η ατυχία, η ανικανότητα, η άγνοια, ή οι ειδικές δυσμενείς συνθήκες οδηγούν στον αποκλεισμό και την περιθωριοποίηση. Οι ίσες ευκαιρίες ακόμα και όταν προσφέρονται, δεν έχουν ανάλογα αποτελέσματα. Τίθεται επομένως θέμα δημιουργίας ενός δικτύου ασφαλείας, που να προσφέρει σε όλους τους πολίτες ισότητα ευκαιριών και ισότητα πιθανοτήτων.

Σε αυτή την κατεύθυνση, λοιπόν, το εθνικό σχέδιο δράσης το οποίο προανέφερα, περιλαμβάνει μέτρα σε ένα ευρύ φάσμα τομέων πολιτικής, όπως είναι η εργασία, η εκπαίδευση και κατάρτιση, η στέγαση και, φυσικά, η πρόνοια. Στο χώρο της πρόνοιας προωθούμε την ανάπτυξη ενός ολοκληρωμένου, σύγχρονου, αποτελεσματικού και ταυτόχρονα αποκεντρωμένου δικτύου κοινωνικών υπηρεσιών, που να προσφέρει κάλυψη σε όλους τους πολίτες όταν βρίσκονται σε ανάγκη ή σε κίνδυνο, ξεπερνώντας τις παραδοσιακές αντιλήψεις ιδρυματικής και επιδοματικής φροντίδας.

Στόχος μας σήμερα δεν είναι η διαιώνιση κάποιων παροχών προς τους συνανθρώπους μας που έχουν ανάγκη. Αυτό που θέλουμε να επιτύχουμε είναι η ανάδειξη και αξιοποίηση των ικανοτήτων όλων των πολιτών, προκειμένου να τους καταστήσουμε ικανούς να ζήσουν, όσο αυτό είναι εφικτό, χωρίς εξάρτηση από προνοιακές προσφορές, αυτόνομοι, ελεύθεροι, δημιουργικοί, κύριοι του εαυτού τους, χρήσιμοι για την κοινωνία. Στο πλαίσιο αυτό υλοποιούμε σήμερα ένα δίκτυο προνοιακών δομών. Στόχος μας αρχικά ήταν να δημιουργήσουμε χίλιες διακόσιες (1200) δομές σε όλη τη χώρα. Μέσα από το εθνικό σχέδιο δράσης, φιλοδοξούμε μέχρι το τέλος του 2003 να ξεπεράσουμε τις χίλιες πεντακόσιες (1500), οι οποίες αφορούν σε περισσότερα από χίλια (1000) προγράμματα βοήθειας στο σπίτι, πάνω από διακόσιες πενήντα (250) μονάδες για το παιδί - βρεφονηπιακούς σταθμούς και κέντρα δημιουργικής απασχόλησης- εκατό (100) περίπου κέντρα ημερήσιας φροντίδας και άλλα τόσα κέντρα δημιουργικής απασχόλησης και ημερήσιας φροντίδας για τα άτομα με αναπηρίες.

Ουσιαστικά μέσα από αυτές τις δομές που υλοποιούμε, διπλασιάζουμε το δίκτυο κοινωνικής φροντίδας στην Ελλάδα. Διπλασιάζουμε τις προνοιακές δομές της χώρας.



Είχαμε παραδοσιακά στην Ελλάδα περίπου χίλιες πεντακόσιες (1500) προνοιακές δομές. Όπως σας είπα, σκοπεύουμε να τις διπλασιάσουμε ή και να ξεπεράσουμε και αυτόν τον αριθμό. Διπλασιάζουμε τον αριθμό των ατόμων που εργάζονται στο χώρο της κοινωνικής φροντίδας. Και ταυτόχρονα πολλαπλασιάζεται ο αριθμός των πολιτών ,οι οποίοι θα απολαύσουν αυτές τις υπηρεσίες, ηλικιωμένοι, γυναίκες, παιδιά, άτομα με αναπηρίες και άλλες ευπαθείς ομάδες.

Με αυτόν τον τρόπο στηρίζουμε την οικογένεια σήμερα που η εναρμόνιση εργασιακής και οικογενειακής ζωής εξελίσσεται σε μείζον θέμα προβληματισμού στη σύγχρονη κοινωνία. Στηρίζουμε τη γυναίκα, η οποία σήμερα περισσότερο από ποτέ, χρειάζεται, τη δύναμη, την αυτοπεποίθηση, την κινητοποίηση των εσωτερικών της δυνάμεων για να ανταποκριθεί στις αυξημένες απαιτήσεις της ζωής. Με τις υπηρεσίες αυτές στηρίζουμε σημαντικά την εργαζόμενη γυναίκα κυρίως, η οποία εκτός από την απασχόλησή της έξω από το σπίτι, είναι επιφορτισμένη με τη φροντίδα των παιδιών, τη φροντίδα των ηλικιωμένων και γενικότερα των εξαρτημένων μελών της οικογένειας.

Η προσπάθεια όμως δεν πρέπει να σταματάει εδώ. Ο δρόμος της καταπολέμησης του κοινωνικού αποκλεισμού, ο δρόμος της κοινωνικής ενσωμάτωσης είναι μακρύς και δύσκολος. Ατενίζοντας το μέλλον και έχοντας μπροστά μας τη διαμόρφωση του νέου εθνικού σχεδίου δράσης κοινωνικής ενσωμάτωσης, χρειάζεται να δούμε πλέον την ποιοτική αναβάθμιση του δικτύου κοινωνικής προστασίας στη χώρα μας, τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των δομών μας.

Πιστεύω ότι τέσσερις είναι οι βασικές προϋποθέσεις για την επίτευξη αυτού του σκοπού, τις οποίες πρέπει ενσωματώσουμε στο μελλοντικό μας σχεδιασμό. Πρώτα από όλα, θα πρέπει να έχουμε πάντα τη δυνατότητα αναγνώρισης αναγκών και αξιολόγησης των εφαρμοζόμενων προγραμμάτων. Για να το επιτύχουμε αυτό χρειάζεται η ανάπτυξη ενός ολοκληρωμένου κοινωνικού χάρτη της χώρας, ο οποίος αξιοποιώντας βεβαίως και την κοινωνία της πληροφορίας, θα μας δίνει την αποτύπωση των πραγματικών αναγκών σε τοπικό, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο. Κατά συνέπεια, θα μας δίνει τη δυνατότητα να κάνουμε ένα σωστό κοινωνικό σχεδιασμό. Ταυτόχρονα θα μπορούμε να κάνουμε αξιολόγηση των πολιτικών, ώστε να ενισχύονται οι πολιτικές που αποδίδουν και να αναδιαρθρώνονται οι λιγότερο ή καθόλου αποτελεσματικές πολιτικές. Ταυτόχρονα, θα δίνει το δικαίωμα στον πολίτη να γνωρίζει τις υπηρεσίες αλλά θα δίνει και τη δυνατότητα της αμφίδρομης επικοινωνίας μεταξύ των υπηρεσιών που εντάσσονται στο χώρο της κοινωνικής προστασίας.

Μία δεύτερη σημαντική προϋπόθεση είναι η δημιουργία ενός ολοκληρωμένου σύγχρονου δικτύου κοινωνικής προστασίας, το οποίο απαιτεί τη συμμετοχή της τοπικής κοινωνίας και της αυτοδιοίκησης αλλά και του μη κυβερνητικού τομέα. Η τοπική κοινωνία μπορεί να αντιμετωπίσει καλύτερα και με εξατομικευμένη προσέγγιση τα προβλήματα των περισσότερο μειονεκτούντων και ευάλωτων μελών της, γιατί τα εντοπίζει ευκολότερα και

γνωρίζει καλύτερα τι είδους υπηρεσίες χρειάζονται. Και θα ήταν παράλειψή μου εδώ, εάν δεν ανέφερα ότι όλο αυτό το δίκτυο κοινωνικής φροντίδας που ανέφερα των χιλίων πεντακοσίων (1500) δομών, υλοποιείται σήμερα με συμμετοχή της τοπικής κοινωνίας, της τοπικής αυτοδιοίκησης, που έτσι ενισχύει το θεσμικό της ρόλο και την κοινωνική της αποστολή.

Τρίτη βασική προϋπόθεση είναι η σωστή δικτύωση των υπηρεσιών. Η καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού, όπως είπαμε, περιλαμβάνει μέτρα σε ένα ευρύ φάσμα τομέων πολιτικής. Η αναγκαιότητα της εταιρικής, της συμπληρωματικότητας και της συνέργιας των υπηρεσιών που διαχειρίζονται τα προγράμματα του δικτύου, είναι κάτι περισσότερο από προφανές. Η αντίληψη αυτή πρέπει να διαπερνά όλα τα επίπεδα άσκησης και εφαρμογής πολιτικών τόσο κεντρικά, όσο και στο επίπεδο της τοπικής κοινωνίας.

Τέλος, τέταρτη προϋπόθεση είναι η έμφαση στην πρόληψη των προβλημάτων. Στο παρελθόν οι προσπάθειες για την αντιμετώπιση του κοινωνικού αποκλεισμού συνήθως εστιάζονταν σε βραχυπρόθεσμες αποσπασματικές λύσεις. Μεγάλα ποσά διαθέτονταν για την αντιμετώπιση συνεπειών και πολύ λίγα για την πρόληψη. Σήμερα η προσέγγιση πρέπει να είναι διαφορετική.

Αυτές τις βασικές προϋποθέσεις, οφείλουμε να τις περιβάλλουμε και με τη σωστή δική μας θεσμική συμπεριφορά στην υλοποίηση και στην ενσάρκωση των πολιτικών. Καθένας οφείλει να αναλαμβάνει τη δική του ατομική ευθύνη. Όμως εκτός από την ατομική υπάρχει και η συλλογική ευθύνη. Η Τοπική και Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση, η Περιφέρεια και η Κεντρική Διοίκηση πρέπει με συνέπεια να αναλαμβάνουν τις ευθύνες και όχι να τις μετακυλύουν σε άλλους. Δεν μπορούμε να μιλάμε για αρμοδιότητες και συμμετοχή στις αποφάσεις και να μην αποδεχόμαστε την ευθύνη που μας αναλογεί ή την ώρα της ευθύνης να προσποιούμαστε τους άσχετους και τα θύματα.

Κυρίες και κύριοι, η καταπολέμηση της κοινωνικής αδικίας, είναι υποχρέωση κράτους και κοινωνίας ως κοινωνική λειτουργία που αναβαθμίζει τον ίδιο τον άνθρωπο. Θέλουμε μια κοινωνία ελευθερίας, συμμετοχής, αλληλεγγύης και δημιουργίας. Θέλουμε μια κοινωνία που να συνδέεται με δεσμούς που απορρέουν από μέριμνα και σεβασμό για τον άλλον, για το συνάνθρωπο. Μια κοινωνία που να αποτελείται από πολίτες, οι οποίοι αισθάνονται προσβολή της δικής τους αξιοπρέπειας, όταν δίπλα υπάρχουν άλλοι πολίτες οι οποίοι ζουν χωρίς αξιοπρέπεια. Γι' αυτό πρέπει οι πολίτες να συμμετέχουν ενεργά, να δραστηριοποιούνται προσφέροντας, περνώντας και οι ίδιοι από την ατομικότητα στη συλλογικότητα και συνδράμοντας την πολιτεία στη διαχείριση των κοινών.

Το νέο εθνικό σχέδιο δράσης για την κοινωνική ενσωμάτωση, πιστεύω ότι αποτελεί μια ευκαιρία για απολογισμό, αξιολόγηση και προβληματισμό. Αποτελεί επίσης μια ευκαιρία για περαιτέρω κοινωνική ανάπτυξη της χώρας και καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού. Και αξίζει εδώ, επειδή διανύουμε το ευρωπαϊκό έτος ατόμων με αναπηρία,

να θυμηθούμε το πάντα επίκαιρο σύνθημα που συνοδεύει αυτό το έτος: «Συνουπάρχουμε και Συμπορευόμαστε». Πάμε μαζί όλοι οι πολίτες, γυναίκες και άνδρες, γιατί μαζί είμαστε πιο δυνατοί, πιο ανθρώπινοι, πιο δημιουργικοί. Πιστεύω ότι μπορούμε έτσι να συμβάλουμε στη διαμόρφωση μιας κοινωνίας, χωρίς φραγμούς, που όλοι οι πολίτες θα θεωρούν τον εαυτό τους συμμετοχο της δημιουργικότητας και του πλούτου της ζωής.

Σας ευχαριστώ και εύχομαι καλή επιτυχία στο Συνέδριό σας.

### **Βάσω Αρτινοπούλου**

Ευχαριστούμε πάρα πολύ τον κύριο Θάνο. Από την παρουσίασή του φάνηκε, για μια ακόμα φορά, ότι η κοινωνική ευαισθησία δεν μένει στα χαρτιά. Όταν υπάρχει πολιτική βούληση και στήριξη από όλους, γίνεται πράξη. Είναι πράγματι πολύ φιλόδοξο το πρόγραμμα που μας παρουσίασε και πράγματι προσδοκούμε με μεγάλη αγωνία την υλοποίησή του και την αποτελεσματικότητά του γιατί πράγματι χρειάζεται μια επανάσταση στο χώρο της πρόνοιας. Η επανάσταση αυτή έχει αρχίσει.

Θα παρακαλούσα την Υπερνομάρχη Αθηνών-Πειραιώς, την κυρία Γεννηματά να κάνει παρέμβαση για το συγκεκριμένο θέμα, ευχαριστώντας την για μια ακόμα φορά για την παρουσία και τη συμμετοχή της στο Συνέδριο μας.

### **Φώφη Γεννηματά**

Υπερνομάρχης Αθηνών – Πειραιώς

Φίλες και φίλοι, για να μπούμε κατ' ευθείαν στη συγκυρία, γιατί εγώ θα αρχίσω από εκεί, θέλω να πω ότι ζούμε στιγμές ιδιαίτερα κρίσιμες για όλη την ανθρωπότητα. Ο πόλεμος με τις επιπτώσεις του, οικονομικές, πολιτικές, αλλά κυρίως κοινωνικές και ηθικές, όχι απλώς έχει χτυπήσει την πόρτα μας, αλλά έχει μπει πια στην καθημερινότητά μας. Έχει μπει μέσα στα σπίτια μας και είναι βέβαιο ότι όλοι εμείς που βρισκόμαστε σήμερα εδώ, σ' αυτή την αίθουσα, έχουμε στραμμένο το βλέμμα μας στο Ιράκ, εκεί που συνάνθρωποί μας αφήνουν την τελευταία τους πνοή, εκεί που συνάνθρωποί μας ζουν στιγμές αγωνίας. Δεν σας κρύβω ότι και εγώ πραγματικά νιώθω το φόβο και διαρκώς αναρωτιέμαι σε ποιο κόσμο επιτέλους θα μεγαλώσουμε τα δικά μας παιδιά. Όμως, η ελπίδα για καλύτερο αύριο δεν είναι δυνατόν να σβήσει με τα συντρίμμια αυτού του πολέμου. Είναι βέβαιο ότι πρέπει να μείνει ζωντανή και θα παραμείνει ζωντανή, κυρίως από τις φωνές όλων αυτών των πολιτών σε όλο τον κόσμο που ζητούν την ειρήνη και η φωνή τους κάθε μέρα, ολοένα και δυναμώνει. Είναι βέβαιο ότι αυτή η ελπίδα θα παραμείνει ζωντανή από τις κυβερνήσεις σε όλο τον κόσμο που διαφωνούν με αυτή την εισβολή στο Ιράκ και πια έχουν την ευθύνη όχι μόνο να συμπαρασταθούν στους αμάχους, όχι μόνο να απαλύνουν τον πόνο τους, αλλά κυρίως να επιβεβαιώσουν το ρόλο και το μέλλον του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών.

Οφείλει να παραμείνει ζωντανή αυτή η ελπίδα, φίλες και φίλοι, από τις κυβερνήσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που θα πρέπει πια να συνεννοηθούν και να διαμορφώσουν μια ενιαία εξωτερική πολιτική.

Θεωρώ ότι αυτό το Συνέδριο είναι μια ηλιαχτίδα που ήρθε να ζεστάνει την ψυχή μας, να μας ξεμουδιάσει, να μας κάνει να συνειδητοποιήσουμε ότι η ζωή συνεχίζεται. Είναι μια σκληρή πραγματικότητα και συνεχίζεται με τα προβλήματά της, τα οποία καλούμαστε να αντιμετωπίσουμε και να παίξουμε μάλιστα και ενεργό ρόλο. Το Συνέδριο αυτό έρχεται να μας υπενθυμίσει πόσο δύσκολη είναι η συνεργασία, η επικοινωνία ανάμεσα στους ανθρώπους, οι δεσμοί αλληλεγγύης και κυρίως η ισότητα, η ουσιαστική ισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα.

Όσο σημαντικά βήματα και αν έχουν γίνει, ιδιαίτερα σε θεσμικό επίπεδο, όπως πάρα πολύ αναλυτικά αναφέρθηκε, οι ανισότητες σε βάρος των γυναικών παραμένουν και, μάλιστα, συγκεντρώνονται σε αυτόν το χώρο της απασχόλησης, στην εργασία. Είναι βέβαιο ότι ο ρόλος των γυναικών στην αγορά εργασίας ενισχύθηκε σημαντικά τα τελευταία χρόνια. Όμως, παραμένει χαμηλότερο το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών από εκείνο των ανδρών σε όλα τα κράτη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι γυναίκες συνήθως απασχολούνται σε χαμηλόβαθμες θέσεις. Είναι οι τελευταίες που προσλαμβάνονται, είναι οι πρώτες που απολύονται και πάρα πολύ συχνά αμείβονται πολύ λιγότερο από ότι οι συνάδελφοί τους άνδρες, ακριβώς για την ίδια εργασία. Και είναι βέβαιο ότι κυρίως ασχολούνται στον κλάδο των υπηρεσιών και στο δημόσιο τομέα.

Θα έλεγα πως είναι ιδιαίτερα παρήγορο το ότι στο πλαίσιο του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης, η Ελλάδα έχει αποφασίσει να δεσμεύσει ένα πολύ σημαντικό μέρος των κονδυλίων των συνολικών χρηματοδοτήσεων σε δράσεις ειδικά για τις γυναίκες με στόχο την επίλυση των προβλημάτων που κρατούν τη γυναίκα μακριά από την αγορά εργασίας. Και είναι πάρα πολύ σημαντικό συγκεκριμένα το έργο και το πρόγραμμα του Κ.Ε.Θ.Ι.. Όλα αυτά παρουσιάστηκαν αναλυτικά από τους προηγούμενους ομιλητές και δεν θα σας κουράσω. Εγώ θα αναφερθώ ειδικότερα στη σημασία που έχει η σύνδεση του προγράμματος με την Αυτοδιοίκηση και την Περιφέρεια. Και θα έλεγα ότι είναι πάρα πολύ σημαντικά τα προγράμματα για τις τοπικές πρωτοβουλίες απασχόλησης. Προγράμματα που θα πρέπει όμως να σχεδιαστούν σωστά, να μελετηθούν και να υλοποιηθούν με συνδυασμένες και συντονισμένες ενέργειες του Α' και Β' βαθμού Αυτοδιοίκησης. Αυτό το τονίζω ιδιαίτερα, γιατί έχει φτάσει στην αντίληψή μας ότι έχει αρχίσει και υπάρχει διχόνοια για το ποιος τελικά θα αποφασίσει γι' αυτά τα προγράμματα. Θα πρέπει εδώ να παρέμβουμε καθοριστικά γιατί εάν δεν υπάρξει συνεργασία και σωστή μελέτη, θα χαθεί μια πολύ σημαντική ευκαιρία για τις γυναίκες. Γιατί πρέπει να κατανοήσουμε ότι η ενεργοποίηση του γυναικείου δυναμικού στην επαγγελματική και επιχειρηματική δραστηριότητα, είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την ανάπτυξη της τοπικής μας κοινωνίας, τις ιδιαιτερότητες αλλά και τις προοπτικές της. Είναι, επίσης, απαραίτητο, φίλες και φίλοι,

να κατανοήσουμε ότι όλες οι ανακατατάξεις, οι τομές, οι αλλαγές που περιμένουμε ή προσδοκούμε, δεν μπορεί να γίνονται σε κεντρικό επίπεδο ή να περιμένουμε τα πάντα, μόνο από την Κεντρική Διοίκηση, μόνο από την κυβέρνηση, μόνο από την πολιτεία.

Πιστεύω ότι πρέπει, πριν από όλα, να δουλέψουμε και να περάσουμε από το πλαίσιο της ίδιας της γειτονιάς μας. Πιστεύω, φίλες και φίλοι, ότι η ισορροπία, η συνεργασία, η συμπληρωματικότητα των δύο φύλων είναι η απαραίτητη προϋπόθεση σε κάθε προσπάθεια για καλύτερη πολιτική και για δικαιότερη κοινωνία. Πρέπει επιτέλους, αυτό το μισό του ουρανού, όπως μας αποκαλούν, να πατήσει πάρα πολύ γερά τα πόδια του στη γη. Γιατί δεν είμαστε απλώς το μισό του πληθυσμού εμείς οι γυναίκες. Η καθεμιά μας είναι η ολοκληρωμένη σύζυγος και μητέρα. Είναι η εξειδικευμένη επιστήμονας, είναι η επιτυχημένη επαγγελματίας. Είμαστε το παραπάνω από το μισό της δύναμης των ικανοτήτων, της δημιουργικότητας, των στόχων και των δυνατοτήτων αυτού του τόπου. Αλλά πρέπει πριν από όλα να το συνειδητοποιήσουμε εμείς οι ίδιες.

Φίλες και φίλοι, πραγματικά πιστεύω ότι όλοι μαζί μπορούμε να φτιάξουμε ένα καλύτερο μέλλον για τα παιδιά μας. Προσωπικά αισθάνομαι πολύ πιο ασφαλής όταν αυτό το μέλλον το σχεδιάζουμε από κοινού, άνδρες και γυναίκες χέρι-χέρι.

Σας ευχαριστώ πολύ και καλή επιτυχία.

### **Βάσω Αρτινοπούλου**

Εμείς ευχαριστούμε την κυρία Γεννηματά για το σύντομο και ταυτόχρονα πολύ περιεκτικό σε ουσία χαιρετισμό. Θα παρακαλούσα τον κύριο Γωνιωτάκη, τον Πρόεδρο της Γενικής Συνομοσπονδίας Αγροτικών Συλλόγων Ελλάδας να απευθύνει το χαιρετισμό του. Έχουμε ήδη μια στενή συνεργασία και θέλουμε να την αναπτύξουμε ακόμα περισσότερο, γιατί η γυναίκα όπως ξέρετε, δεν είναι γυναίκα της Αθήνας, των αστικών κέντρων, είναι και η γυναίκα της Περιφέρειας και η γυναίκα αγρότισσα.

Κύριε, Γωνιωτάκη, έχετε το λόγο.

### **Γιώργος Γωνιωτάκης**

Πρόεδρος Γενικής Συνομοσπονδίας Αγροτικών Συλλόγων Ελλάδας(ΓΕΣΑΣΕ)

Και την οποία πολλές φορές την ξεχνάμε, όπως γενικά τους αγρότες στη χώρα μας.

### **Βάσω Αρτινοπούλου**

Εμείς όχι ως Κ.Ε.Θ.Ι. και ως Γενική Γραμματεία Ισότητας.

### **Γιώργος Γωνιωτάκης:**

Κυρία Πρόεδρε, κύριοι Υπουργοί, κύριοι εκπρόσωποι των κομμάτων, κύριοι εκπρόσωποι φορέων, φίλες και φίλοι, πιστεύω ότι μέσα από αυτό το Συνέδριο, θα αναπτυχθεί ένας γόνιμος και ουσιαστικός διάλογος πάνω στα θέματα ισότητας. Και λέω ότι το πιστεύω γιατί με το Κ.Ε.Θ.Ι. έχουμε κάνει αρκετή δουλειά, σε όλη την Ελλάδα θα έλεγα, μέσα από την οποία διαφαίνεται ο γόνιμος διάλογος που έχει αναπτυχθεί σχετικά με την επίλυση προβλημάτων που αντιμετωπίζει ειδικά η γυναίκα της υπαίθρου. Γιατί στη συνείδησή μας, ομολογώ ότι η γυναίκα ήταν και παραμένει πάντα ταυτισμένη με τη δημιουργία. Ο ρόλος της είναι καθοριστικός και πολύπλευρος στην ανάπτυξη. Κρατάει γερά στα δικά της χέρια, μέσα από μια δυναμική σχέση ένα σημαντικό κομμάτι της εθνικής μας οικονομίας, με πάρα πολλές δραστηριότητες ταυτισμένες στη γυναικεία ιδιοσυγκρασία. Διατηρεί ανόθευτα τα στοιχεία της λαϊκής παράδοσης, της ιστορίας και της εθνικής μας φυσιογνωμίας.

Αυτό που έλειψε στον τόπο μας κατά το παρελθόν και εμπόδισε την απελευθέρωση ως δημιουργικής δύναμης της Ελληνίδας, ήταν η θέσπιση κινήτρων και νομικών πλαισίων. Όμως, τα τελευταία χρόνια θα πρέπει να ομολογήσουμε ότι έχουν αλλάξει πάρα πολλά και η Ελληνίδα καλείται να παίξει πλέον έναν νέο ρόλο στη σύγχρονη κοινωνία. Αλλά καλείται και να διαφυλάξει αυτά που έχει κατακτήσει. Γιατί όσο δύσκολα κατακτάμε κάτι, τόσο εύκολα μπορούμε να το χάσουμε. Και βέβαια, θα τονίσω για άλλη μια φορά ότι δεν πρέπει να ξεχνάμε τη γυναίκα-αγρότισσα που έχει συμβάλει καθοριστικά στη λειτουργία της αγροτικής εκμετάλλευσης, συμμετέχει ενεργά στην αγροτική ανάπτυξη, στην αγροτική παραγωγή και αναπτύσσει δραστηριότητες για την ανάπτυξη της υπαίθρου. Γιατί εμείς λέμε ότι η ύπαιθρος θα πρέπει να μείνει ένα ζωντανό κομμάτι της ελληνικής κοινωνίας και σε αυτό το ζωντανό κομμάτι της ελληνικής κοινωνίας, η γυναίκα αγρότισσα παίζει τον πρωτεύοντα ρόλο.

Όμως, θα πρέπει να δημιουργηθούν βασικές προϋποθέσεις για γενικά για να μπορέσει η γυναίκα να ανταποκριθεί στο έργο της. Για να γίνει αυτό, απαιτείται η ύπαρξη ενός καθαρού πλαισίου με μακροχρόνιο ορίζοντα σε ό,τι αφορά τις πολιτικές, όπως αυτές διαμορφώνονται στα νέα δεδομένα. Καμιά επιχειρηματικότητα δεν μπορεί να αναπτυχθεί, όταν το τοπίο συνεχώς αλλάζει. Πιστεύω ότι θα πρέπει να αναζητήσουμε και να ξεκαθαρίσουμε την τακτική μας, τη στρατηγική μας, τους στόχους μας, μέσα από έναν ειλικρινή και ουσιαστικό διάλογο. Γιατί μόνο μέσα από τη συνεργασία Κράτους, Τοπικής Αυτοδιοίκησης, θεσμών, φορέων, θα μπορέσουμε να ξεπεράσουμε τα μεγάλα και δύσκολα προβλήματα που έχουμε. Είναι χρέος και υποχρέωση όλων μας να το κάνουμε, γιατί ο χρόνος είναι πολύτιμος.

Κλείνοντας και εγώ από τη δικιά μου πλευρά θα ήθελα να κάνω μια ευχή. Να σταματήσει αυτός ο σκληρός πόλεμος και να επικρατήσει η ειρήνη στη γη, να επικρατήσει ο διάλογος, η συνεργασία μεταξύ των κρατών, η συνεργασία μεταξύ των ανδρών και

γυναικών και να μην ξαναδούμε αυτά τα φαινόμενα των πολέμων, όπου χύνεται τόσο αίμα άδικα.

Σας ευχαριστώ.

### **Βάσω Αρτινοπούλου**

Ευχαριστούμε, κύριε Πρόεδρε. Θα παρακαλούσα την κυρία Φάνη Πάλλη-Πετραλιά, Βουλευτή της Β' Περιφέρειας Αθηνών και επικεφαλής της Γραμματείας Γυναικείων Θεμάτων να μας κάνει μια σύντομη παρέμβαση.

### **Φάνη Πάλλη-Πετραλιά**

Βουλευτής Β' Περιφέρειας Αθηνών

Επικεφαλής Γραμματείας Γυναικείων Θεμάτων

Ευχαριστώ πολύ, κυρία Πρόεδρε. Εκ μέρους της γυναικείας οργάνωσης της Νέας Δημοκρατίας, του τμήματος Γυναικείων Θεμάτων θα ήθελα να επικροτήσω τις δράσεις της Γραμματείας Ισότητας και του Κ.Ε.Θ.Ι. Επίσης, θέλω να επιβραβεύσω όλες τις θετικές δράσεις κυβερνητικών και μη κυβερνητικών φορέων που σχετίζονται με αυτή τη σύγχρονη μάστιγα της κοινωνίας μας, την ανεργία. Η ανεργία πλήττει και την Ευρώπη, βέβαια, αλλά ιδιαίτερα την Ελλάδα. Τα στοιχεία είναι καταλυτικά. Το 29,5% των νέων κάτω των 25 ετών στη χώρα μας είναι άνεργοι, έναντι του 15,5% του μέσου όρου των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το 37,7% των νέων Ελληνίδων είναι άνεργες, έναντι του 17% του μέσου όρου των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η χώρα μας, όπως ξέρετε, κατέχει την πρώτη θέση στην ανεργία και σήμερα σε κάθε Έλληνα άνεργο, αντιστοιχούν δύο άνεργες Ελληνίδες. Στους τέσσερις ανέργους πτυχιούχους οι τρεις είναι γυναίκες. Το 70% των ανέργων πάνω από δύο χρόνια που ζητούν δουλειά, είναι γυναίκες. Έχει δε ιδιαίτερο ενδιαφέρον το γεγονός ότι 70% περισσότερες πιθανότητες έχουν οι κοπέλες οι νεαρές, οι πτυχιούχοι, να μη βρουν δουλειά, έναντι των ανδρών.

Ως προς τις αμοιβές, θα ήθελα να πω ότι στις 100 δραχμές του μισθού του εργαζόμενου άνδρα, η ελληνίδα εργαζόμενη παίρνει 68 δραχμές. Οι Ελληνίδες, λοιπόν, αν και αριθμητικά είμαστε περισσότερες από τους άνδρες, έχουμε ένα εκατομμύριο λιγότερες θέσεις εργασίας. Και βέβαια, θα συμφωνήσω με τον κύριο Μπένο και χαίρομαι που άκουσα ότι υπάρχουν τόσες Γενικές Διευθύντριες στο δικό του Υπουργείο, αλλά μην ξεχνάμε ότι ναι μεν, οι γυναίκες στο Δημόσιο καταλαμβάνουν το 60% και ίσως και παραπάνω των θέσεων, πλην όμως ελάχιστες ή λίγες είναι σε διευθυντικές θέσεις.

Όλα αυτά όμως που απαρίθμησα είναι νούμερα. Πίσω από το κάθε νούμερο κρύβεται και ένα ανθρώπινο δράμα. Και εμείς, ξέρετε, οι βουλευτές, οι πολιτικοί γενικότερα, τα αντιμετωπίζουμε και τα βιώνουμε καθημερινά. Από τους δέκα ανθρώπους

που μας επισκέπτονται στο γραφείο μας κάθε μέρα, οι εννέα ζητούν εργασία. Είναι τραγικό να βλέπεις όλα αυτά τα νέα παιδιά, τις νέες κοπέλες με πτυχία και μεταπτυχιακά, που ζητούν μια οποιαδήποτε δουλειά. Ή πολλές φορές, ξέρετε, έρχονται με τις μητέρες τους και την άλλη μέρα ξανάρχεται η μάνα μόνη της στο γραφείο και λέει: «Κυρία Πετραλιά, δεν είναι μόνο το θέμα το βιοποριστικό, είναι και η μελαγχολία που έχει το παιδί. Δεν αντέχω να βλέπω το παιδί κλεισμένο μέσα στο δωμάτιο με κλειστά τα παράθυρα, να μη θέλει να βγει από το σπίτι». Υπάρχει, επομένως, και η άλλη διάσταση της ανεργίας, η ψυχολογική. Δεν είναι άλλωστε τυχαίο, κύριοι Υπουργοί, το γεγονός ότι σήμερα περισσότερο από ποτέ έχουμε τέτοια αύξηση των ψυχικών παθήσεων στη νεολαία. Έχουμε πλήθος παραδειγμάτων νέων παιδιών με ψυχολογικά προβλήματα, τα οποία έχουν να κάνουν σαφώς με το θέμα της ανεργίας και της απασχόλησης. Και αναφέρω και την απασχόληση, γιατί, όταν κάποιος σπουδάζει, παίρνει πτυχία και κάνει μεταπτυχιακά και στο τέλος καταλήγει, μετά από πολλές απογοητεύσεις, να συμβιβαστεί με την ελληνική πραγματικότητα και να κάνει μια δουλειά την οποία θα μπορούσε να κάνει και ένας απόφοιτος Λυκείου, καταρρακώνεται ψυχολογικά. Επομένως, το ζήτημα δεν είναι να βρουν οι νέοι απλώς εργασία, αλλά η δουλειά που θα βρουν να ανταποκρίνεται στις ικανότητες και τα προσόντα τους. Σαφώς και είναι σημαντικό να μην είναι κάποιος άνεργος, αλλά εξίσου σημαντικό είναι να παίρνει ο καθένας τη θέση που αρμόζει στις ικανότητές του, στα προσόντα του και στις σπουδές του.

Τόσο εγώ, όσο και άλλοι πολιτικοί αναρωπιόμαστε πολύ συχνά, για να μην πω συνέχεια, τι είδους προγραμματισμό έχουμε κάνει, τι είδους κοινωνία έχουμε δημιουργήσει, τι είδους ισότητα δικαιωμάτων είναι αυτή που ο καθένας διατείνεται ότι πιστεύει και εφαρμόζει. Δεν αμφισβητώ κανενός τις προθέσεις, αλλά πέρα από τις καλές προθέσεις, πρέπει να έχουμε και ανάλογα αποτελέσματα. Με αυτό δεν υπαινίσσομαι ότι δεν έχουν γίνει βήματα στον τομέα της ισότητας –αλίμονο αν δεν είχαν γίνει– ούτε αμφισβητώ τις προθέσεις των υπεύθυνων φορέων. Απλώς αισθάνομαι την ανάγκη να επισημάνω το γεγονός και το μεγάλο ερωτηματικό που είναι το «δια ταύτα» και το ζητούμενο, τι γίνεται από δω και πέρα. Είναι σπαρακτικό το θέαμα αυτό που βλέπουμε και που αποτυπώθηκε με μεγάλη ακρίβεια στο φιλμ, ακόμη και γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας να μη βρίσκουν δουλειά και να έχουν τεράστιες οικογενειακές υποχρεώσεις. Πολλές από αυτές, ύστερα από πολλά χρόνια γάμου και αφοσίωσης στην οικογένεια, μένουν στο δρόμο χωρίς ασφάλιση, χωρίς σύνταξη, διότι διαλύεται η οικογένεια, την οποία τόσο πολύ κουράστηκαν να δημιουργήσουν. Τα ξέρουμε, είναι προβλήματα τα οποία και η Γενική Γραμματεία Ισότητας τα έχει αντιμετωπίσει και τα βιώνουν οι γυναίκες ειδικά στην Περιφέρεια. Μετά τη διάλυση του γάμου τους πολλές γυναίκες μένουν στο δρόμο, επειδή δεν έχουν σπουδάσει ή εξειδικευτεί σε κάποιο αντικείμενο, γεγονός που τις αφήνει έξω από την αγορά εργασίας. Πώς η γυναίκα αυτής της ηλικίας θα επανενταχθεί στην αγορά



εργασίας; Και εδώ έρχεται το Κ.Ε.Θ.Ι. το οποίο να μεν στηρίζει, βοηθάει, αλλά σίγουρα οι υπηρεσίες που παρέχει δεν είναι επαρκείς.

Εμείς ως Νέα Δημοκρατία, στο πλαίσιο του προγράμματός μας για την αντιμετώπιση της ανεργίας, έχουμε κάνει πρόταση για συγκεκριμένα μέτρα για την καταπολέμηση αυτού του φαινομένου. Ένα από αυτά τα μέτρα σχετίζεται με το gender mainstreaming, αυτό το κυρίαρχο ρεύμα, το οποίο πρέπει να καταφέρουμε να κάνουμε πράξη. Όλες οι εκφάνσεις, δηλαδή, της πολιτικής και της δημόσιας ζωής πρέπει να διαπνέονται από τη γυναικεία διάσταση και να έχουμε τη γυναικεία οπτική μέσα σε όλα τα προγράμματα των κομμάτων. Στην τελευταία συνδιάσκεψη του κόμματός μας υιοθετήσαμε το κυρίαρχο αυτό ρεύμα, δηλαδή, την οπτική του φύλου σε όλες μας τις πολιτικές.

Ένα δεύτερο μέτρο για την καταπολέμηση της ανεργίας αφορά στην εκπαίδευση. Τα σχολεία μας πρέπει να προσαρμοστούν στις νέες ανάγκες της αγοράς εργασίας, ώστε να πάψουν να παράγουν ανέργους. Από εκεί αρχίζει το πρόβλημα. Χρειάζεται σωστός επαγγελματικός προσανατολισμός, βελτίωση της επιστημονικής κατάρτισης κυρίως σε νέα επαγγέλματα και νέες τεχνολογίες. Επίσης, απαιτούνται κίνητρα για νέες θέσεις εργασίας ιδίως στις μικρές και στις μεσαίες επιχειρήσεις και πρωτοβουλίες προώθησης της γυναικείας απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο καθώς και τεχνολογική και οικονομική στήριξη επιχειρήσεων γυναικών σε νέους τομείς.

Στο σημείο αυτό θα ήθελα να επισημάνω κάτι σε σχέση με αυτό που είπε ο κύριος Τσοχατζόπουλος για τον τρίτο κύκλο προγράμματος που ακολουθεί το Υπουργείο Ανάπτυξης. Δεν ξέρω αν ο Υπουργός είναι ενήμερος σχετικά με το πόσα χρήματα έχουν εκταμιευθεί από τον πρώτο ακόμα κύκλο του συγκεκριμένου προγράμματος. Διότι σίγουρα είστε και εσείς, όπως είμαστε και εμείς στο γυναικείο τμήμα της Νέας Δημοκρατίας, δέκτες παραπόνων από τις γυναίκες για τη δυσκολία πρόσβασης σε αυτά τα προγράμματα. Συγκεκριμένα, το πρόβλημα εντοπίζεται στις πολύπλοκες και χρονοβόρες γραφειοκρατικές διαδικασίες που απαιτούνται, προκειμένου να εισπράξουν οι γυναίκες τα προβλεπόμενα κονδύλια από κάθε κύκλο του προγράμματος. Για το λόγο αυτό, πολλές φορές οι ίδιες οι γυναίκες αναγκάζονται να διαθέσουν ίδια κεφάλαια, καθόλου ευκαταφρόνητα, για να στήσουν της επιχείρησή τους. Όμως η πρακτική αυτή όσον αφορά στην είσπραξη των κονδυλίων από τα προγράμματα αποτελεί ανασχετικό παράγοντα για την πρόσβαση στα προγράμματα αυτά των γυναικών που δεν διαθέτουν δικά τους κεφάλαια. Επομένως, αυτό αποτελεί ένα θέμα, το οποίο πρέπει να επιλυθεί το συντομότερο, αν θέλουμε να μιλάμε για ίσες ευκαιρίες απασχόλησης. Φυσικά και αξιολογώ θετικά το γεγονός ότι το Υπουργείο Ανάπτυξης ακολουθεί και τον τρίτο κύκλο του προγράμματος, αλλά πιστεύω ότι πρέπει πρώτα να επιλυθεί το παραπάνω πρόβλημα, δεδομένου ότι οι γυναίκες που εντάχθηκαν στον πρώτο κύκλο του δεν έχουν εισπράξει ακόμα τα χρήματά τους από το πρόγραμμα αυτό.

Επιστρέφοντας, μετά τη σύντομη αυτή παρένθεση, στα μέτρα καταπολέμησης της ανεργίας των γυναικών θα σημειώσω ακόμη την ανάγκη εναρμόνισης των ωραρίων εργασίας με εκείνα των σχολείων και των βρεφονηπιακών σταθμών. Απευθύνομαι στον κύριο Θάνο, διότι στην καρέκλα που κάθεται καθόμουν και εγώ για αρκετό καιρό και γνωρίζω πολύ καλά τα προβλήματα. Θέλω, λοιπόν, να ρωτήσω τι έχει γίνει στο θέμα της εναρμόνισης των ωραρίων των νηπιαγωγείων του Υπουργείου Παιδείας με τα ωράρια εργασίας των μητέρων. Ξέρουμε πολύ καλά ότι τα ωράρια των δομών αυτών δεν εξυπηρετούν τις μητέρες, καθώς απασχολούν τα παιδιά μόνο για τρεις ώρες. Αντίθετα, οι βρεφονηπιακοί σταθμοί του Υπουργείου Υγείας-Πρόνοιας ακολουθούν ωράριο τέτοιο, ώστε να επιτρέπουν στην πλειοψηφία των γυναικών που έχουν παιδιά προσχολικής ηλικίας να εργάζεται. Είναι επομένως επιτακτική ανάγκη να εφαρμοστεί το ωράριο των βρεφονηπιακών σταθμών και στα νηπιαγωγεία.

Τα θέματα, όπως βλέπετε, είναι πολλά και πρακτικά. Χρειάζεται δημιουργία κοινωνικών υποδομών, όχι μόνο για τη φύλαξη των παιδιών αλλά και των ηλικιωμένων. Γιατί η Ελληνίδα επωμίζεται, εκτός των άλλων, και τη φροντίδα των ηλικιωμένων. Αυτό, από τη μια μεριά μας ικανοποιεί, αλλά από την άλλη μας θλίβει. Μας ικανοποιεί γιατί η χώρα μας μαζί με την Ιταλία, όπως δείχνουν και όλες οι μετρήσεις της EUROSTAT, έχει τη θετική πρωτιά της διατήρησης στενών δεσμών της οικογένειας. Πολλές ελληνικές οικογένειες ζουν μαζί με άτομα τρίτης ηλικίας –γιαγιάδες, παππούδες, γονείς, ή/και πεθερικά. Από την άλλη, όμως, το γεγονός αυτό σημαίνει ότι η γυναίκα επωμίζεται ακόμη μεγαλύτερο βάρος και τις περισσότερες φορές καταδικάζεται να μείνει άνεργη, προκειμένου να αντεπεξέλθει στις αυξημένες οικογενειακές της υποχρεώσεις. Αυτή είναι η δυσάρεστη πλευρά του φαινομένου, που μας απογοητεύει. Επομένως, δεν μπορούμε να μιλάμε για εναρμόνιση εργασίας και οικογένειας χωρίς να παρέχουμε τις δομές που χρειάζονται για να πραγματοποιηθεί. Λίγες είναι οι Ελληνίδες που έχουν την πολυτέλεια να εργάζονται για την κοινωνική καταξίωση. Οι περισσότερες αναγκάζονται να βγουν από το σπίτι και να αναζητήσουν εργασία, προκειμένου να βοηθήσουν τον οικογενειακό προϋπολογισμό.

Όλα αυτά λοιπόν, είναι θέματα που πρέπει να μας απασχολήσουν συστηματικά. Θα ήθελα, τελειώνοντας να προτρέψω την κυβέρνηση να σκύψει με περισσότερο ζήλο πάνω στα συγκεκριμένα προβλήματα. Πρέπει να φύγουμε από τα μεγάλα λόγια και να πάψουμε να περιοριζόμαστε σε διαπιστώσεις. Αυτό που πρέπει να μας απασχολήσει είναι το δια ταύτα, το πώς, δηλαδή, θα ξεπεράσουμε αυτά τα προβλήματα. Καλό είναι να αναπτύσσουμε ιδέες αλλά το ουσιαστικό είναι να δίνουμε τις λύσεις για την υλοποίηση αυτών των ιδεών. Με αυτή την προτροπή δεν κάνω αντιπολίτευση. Βέβαια, δεν μπορώ να αρνηθώ ότι είμαι επηρεασμένη από την ιδεολογία, την οποία πρεσβεύω και από το πρόγραμμα του κόμματός μου, τις θέσεις και την προσέγγισή μας στα θέματα αυτά. Από την άλλη όμως πιστεύω ότι η ανεργία δεν έχει χρώμα. Οι γυναίκες που είναι άνεργες δεν

είναι ούτε μπλε, ούτε πράσινες, ούτε κόκκινες. Οι άνεργες γυναίκες είναι οι Ελληνίδες και εκείνες που κουβαλούν το βαρύ φορτίο της οικογένειας, της εργασίας, των ηλικιωμένων. Γι' αυτό και τα κομματικά χρώματα πρέπει να τις ενώνουν σε ένα κοινό αγώνα για πραγματική ισότητα των φύλων.

Ευχαριστώ πολύ.

### **Βάσω Αρτινοπούλου**

Εμείς ευχαριστούμε την κυρία Πετραλιά, η οποία απέδειξε για άλλη μια φορά ότι αντιμετωπίζει τα θέματα με κριτικό πνεύμα και όχι με στείρα αντιπολιτευτική διάθεση. Αυτό που κατά τη γνώμη μου πρέπει να κρατήσουμε από όσα είπε η κυρία Πετραλιά είναι το ότι η ανεργία δεν έχει χρώμα.

Θα παρακαλούσα τώρα την κυρία Καρρά, εκπρόσωπο της Αξιωματικής Αντιπολίτευσης να μας απευθύνει ένα σύντομο χαιρετισμό.

### **Μαρία Καρρά**

Εκπρόσωπος Ν.Δ.

Κατ' αρχάς θα ήθελα ως εκπρόσωπος της Αξιωματικής Αντιπολίτευσης και του Προέδρου της, κυρίου Κώστα Καραμανλή, να ευχαριστήσω τόσο το Κ.Ε.Θ.Ι., όσο και τη Γενική Γραμματεία Ισότητας για την πρόσκλησή μας σε αυτό το Συνέδριο, το οποίο αναφέρεται σε ένα πολύ ακανθώδες ζήτημα, την καταπολέμηση της γυναικείας ανεργίας. Προς επίρρωση των όσων είπε η κυρία Πετραλιά, επισημαίνω και εγώ ότι το ζήτημα της γυναικείας απασχόλησης η Νέα Δημοκρατία το έχει αναγάγει σε μείζον θέμα της πολιτικής της.

Θέλω να επισημάνω ακόμα ότι ο ανοικτός διάλογος και η συνεργασία μεταξύ των γυναικείων οργανώσεων είναι αναγκαίος, όσο τα ζητήματα και τα προβλήματα που αφορούν τις γυναίκες παραμένουν ακόμα και σήμερα ανοικτά. Δυστυχώς, όλες οι επίσημες έρευνες για την οικονομία και την ανθρώπινη ανάπτυξη που αφορούν τη χώρα μας επιβεβαιώνουν τη δύσκολη και άδικη οικονομικά και κοινωνικά θέση της γυναίκας. Κατά τη διάρκεια του 2002 η γυναικεία ανεργία, όπως ήδη αναφέρθηκε, έφτασε το 61,5% σύμφωνα με τα στοιχεία του παρατηρητήριου απασχόλησης, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες ήταν 38,5%.

Θεωρώ ότι είναι ανεπίτρεπτο στην εποχή μας η αμοιβή της γυναικείας εργασίας να φτάνει μόλις το 67% της αντίστοιχης των ανδρών. Και δεν υπάρχει αμφιβολία ότι τα κύρια αίτια για την αυξημένη ανεργία των γυναικών είναι οι διαχρονικά ελλειπείς και αναποτελεσματικές πολιτικές για τη γυναικεία απασχόληση, οι οποίες, εκτός των άλλων, έχουν ως συνέπεια την αδυναμία συμφιλίωσης των πολλαπλών ρόλων της σύγχρονης

γυναίκας. Αποτελεί κοινή διαπίστωση ότι η πολιτική που εφαρμόζεται για την εργασία και την οικογένεια πολλές φορές είναι μειοδοτική, αφού τα κενά στον τομέα των υποδομών για τη στήριξη των γονεϊκών ρόλων είναι τεράστια. Ενδεικτικά αναφέρω τα κενά που υπάρχουν στις υπηρεσίες φύλαξης παιδιών από 0 έως 3 ετών. Ένα θετικό βήμα προς αυτή την κατεύθυνση ήταν η αποκέντρωση και εκχώρηση της αρμοδιότητας λειτουργίας των παιδικών σταθμών από το Υπουργείο Υγείας-Πρόνοιας στην Τοπική Αυτοδιοίκηση. Το αξιολογώ δε θετικά, διότι πιστεύω ότι πολλά πρακτικά θέματα βρίσκουν προσφορότερες λύσεις σε επίπεδο τοπικών κοινωνιών.

Όμως για να ευοδωθούν οι προσπάθειες των τοπικών κοινωνιών χρειάζεται η απαραίτητη υλική στήριξη από την Κεντρική Διοίκηση. Γιατί πολλοί παιδικοί σταθμοί, από τότε που μεταβιβάστηκαν στην αρμοδιότητα της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, έχουν συρρικνωθεί και υπολειτουργούν λόγω έλλειψης πόρων. Άρα το θέμα των ελλείψεων των υποδομών είναι πολυδιάστατο. Το σίγουρο είναι, πάντως, ότι οι ελλείψεις αυτές επιβαρύνουν με πρόσθετο οικονομικό και ψυχολογικό βάρος την εργαζόμενη γυναίκα και αναστέλλουν τη θέλησή της να διεκδικήσει τη συμμετοχή και καταξίωσή της στον εργασιακό τομέα.

Επιπλέον, παρατηρούνται σοβαρές ελλείψεις στην επέκταση του θεσμού του ολοήμερου σχολείου και των απογευματινών παιδικών σταθμών, στη χρηματοδότηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας, στη θεσμοθέτηση εξειδικευμένων μέτρων και κινήτρων, στην αγορά εργασίας, με στόχο πάντα την ανακούφιση της εργαζόμενης γυναίκας. Απαιτούνται μέτρα και δράσεις για την επέκταση και την ενίσχυση της γυναικείας ανταγωνιστικότητας. Επιβάλλεται επιμόρφωση και κατάρτιση των γυναικών πάνω στις νέες τεχνολογίες και στα νέα εργασιακά δεδομένα που συνεχώς διαμορφώνονται αλλά και προσφορά κινήτρων για την ανάπτυξη της αυταπασχόλησης που επίσης βρίσκεται σε πολύ χαμηλά επίπεδα στη χώρα μας.

Η ενίσχυση, τελικά, της γυναικείας ανταγωνιστικότητας, είναι απαραίτητη για να αυξηθεί η συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις ευθύνης, σε όλους τους εργασιακούς τομείς, ώστε ταυτόχρονα να αυξηθούν και οι δυνατότητες που έχουν οι ίδιες οι γυναίκες για να συμβάλλουν στη διαμόρφωση των αποφάσεων που τις αφορούν. Τέλος, απαιτείται σήμερα περισσότερο, παρά ποτέ, ανοικτός διάλογος μεταξύ των γυναικείων οργανώσεων, προκειμένου τα μέτρα και οι πολιτικές να μη μένουν στα χαρτιά αλλά να γίνονται πράξη.

Κυρίες και κύριοι, στον 21<sup>ο</sup> αιώνα, οι κοινωνίες που θέλουν, μπορούν. Και οι κοινωνίες που μπορούν, είναι αυτές που κινούνται με ευελιξία και συνθέτουν, που στηρίζονται στη διαφορετική αλλά ισότιμη συμμετοχή, που έχουν τελικά συμφιλιώσει τις διαφορετικές ανάγκες και τους διαφορετικούς ρόλους.

Εύχομαι καλή επιτυχία από καρδιάς στις εργασίες του Συνεδρίου σας. Ευχαριστώ πολύ.

### **Βάσω Αρτινοπούλου**

Ευχαριστούμε την κυρία Καρρά. Παρακαλούμε την κυρία Σούλα Ευθυμίου, τη Γραμματέα του Τομέα Ισότητας του ΠΑ.ΣΟ.Κ, να μας πει δυο λόγια.

### **Σούλα Ευθυμίου**

Γραμματέας Τομέα Ισότητας ΠΑ.ΣΟ.Κ.

Θέλω πρώτα απ' όλα να ευχαριστήσω το Κ.Ε.Θ.Ι. και να το συγχαρώ, γιατί συνεχίζει την επιτυχημένη παράδοση της διοργάνωσης τέτοιων Συνεδρίων, τα οποία έχουν ως στόχο να ενημερώσουν και να προβληματίσουν τις γυναίκες. Η γνώση και η πληροφόρηση είναι δύναμη, την οποία έχουν απόλυτη ανάγκη οι γυναίκες και αυτό φαίνεται να το γνωρίζει καλά το Κ.Ε.Θ.Ι.

Η σημερινή εκδήλωση βέβαια, γίνεται υπό τη σκιά ενός άγριου και αδικαιολόγητου πολέμου. Οι γυναίκες που έχουν βιώσει σε όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής τη βία, με τη συμβολική ή με τη φυσική της διάσταση, αρνούνται να συναινέσουν στη χρήση των όπλων. Οι γυναίκες οργανωμένες ή μη σε κινήματα και ομίλους, στη σημερινή παγκοσμιοποιημένη κοινωνία, είναι παρούσες και πέρα από τα εθνικά σύνορα. Για μας τις γυναίκες, η διαφύλαξη της ειρήνης αποτελεί προτεραιότητα, διότι γνωρίζουμε καλύτερα από τον καθένα πόσο ευάλωτη μπορεί να είναι η θέση μας μέσα σε ένα πόλεμο.

Παρατηρώντας τη θεματολογία του Συνεδρίου μου γεννάται ένα ερώτημα. Είναι ο κοινωνικός αποκλεισμός κοινωνικά αδικαιολόγητος; Το φαινόμενο του αποκλεισμού προβάλλει έντονα την τελευταία δεκαετία στη χώρα μας. Η έννοια του κοινωνικού αποκλεισμού τείνει να υποκαταστήσει πλέον την έννοια της φτώχειας. Οι κοινωνικές ανισότητες μπορούν να γίνουν κατανοητές και να καταπολεμηθούν αποτελεσματικότερα, εάν ενταχθούν σε ένα ευρύτερο πλαίσιο κατανομής ρόλων και θέσεων, όπου η διάκριση κατά φύλο αποτελεί εξαιρετικά κρίσιμο στοιχείο. Γιατί οι διακρίσεις με βάση το φύλο αναπαράγουν τις ανισότητες στο εσωτερικό συγκεκριμένων κοινωνικών ομάδων και επιτείνουν τον αποκλεισμό.

Παρ' όλη την πρόοδο που έχει συντελεστεί την τελευταία εικοσαετία στον τομέα της θεσμικής κατοχύρωσης, της τυπικής ισότητας των φύλων ο αποκλεισμός στη βάση της διάκρισης του φύλου συνεχίζει να αποτελεί διαρκή απειλή για την κοινωνική συνοχή, απειλή που υποσκάπτει συστηματικά τα θεμέλια της δημοκρατικής κοινωνίας. Ο αγώνας ενάντια στον κοινωνικό αποκλεισμό, στον κάθε είδους αποκλεισμό των γυναικών είναι

αγώνας για την εδραίωση της Δημοκρατίας. Ας μη διστάσουμε να το ομολογήσουμε. Το φύλο της σύγχρονης Δημοκρατίας είναι ανδρικό.

Στη νέα εποχή για την Ελλάδα όλοι μαζί έχουμε να αλλάξουμε πολλά αναφορικά με τη θέση της γυναίκας. Πρέπει κατ' αρχάς να της αναγνωρίσουμε αλλά και να της δώσουμε ίσες ευκαιρίες και ίσες αμοιβές στην εργασία. Πρέπει, επίσης, να της αναγνωρίσουμε και μια τεράστια μη αμειβόμενη συνεισφορά στο κοινωνικό προϊόν: τη φροντίδα της οικογένειας, των παιδιών, των ηλικιωμένων. Αυτή η συνεισφορά έντεχνα ξεχνιέται ή υποβαθμίζεται. Οι γυναίκες, ενώ μοιράζονται την εργασία, δεν απολαμβάνουν ισότιμα τον οικογενειακό και κοινωνικά ελεύθερο χρόνο. Η συμμετοχή μας στην οικονομία, στην κοινωνία, στην ίδια τη ζωή, προϋποθέτει τη δυνατότητα ελεύθερων προσωπικών επιλογών.

Ξέρουμε όλοι μας ότι οι γυναίκες έχουν να αντιμετωπίσουν πολύ περισσότερα εμπόδια για να πετύχουν αυτόν το στόχο. Συχνά η χειραφέτηση, αγαπητές φίλες, σημαίνει διπλή επιβάρυνση. Οι γυναίκες έχουν να αντιμετωπίσουν τους μικρούς και επίμονους καταναγκασμούς της καθημερινότητας, που τις καθηλώνουν σε ρόλους και καταπιέζουν τη δημιουργικότητά τους, την ανασφάλεια, εκβιαστικά διλήμματα του τύπου «οικογένεια ή εργασία;», που είναι και τα πιο βασανιστικά. Εμείς όμως αρνούμαστε αυτά τα διλήμματα. Δεν τα ξορκίζουμε και δεν τα παρακάμπτουμε. Δεν στοχεύουμε σε συμβιβασμούς. Ήρθε, πιστεύω, η ώρα να αρνηθούμε αυτά τα διλήμματα και να σταματήσουμε τους συμβιβασμούς. Σκοπός μας πρέπει να είναι η εναρμόνιση της εργασιακής και της προσωπικής ή/και της οικογενειακής ζωής, ο δημιουργικός ισότιμος και ισόρροπος καταμερισμός του χρόνου μας ανάμεσα στην εργασία, στην κατάρτιση, στην οικογένεια, στην ξεκούραση. Πρέπει, επίσης, να αναζητήσουμε αλλαγή κουλτούρας, αλλαγή των παραδοσιακών νοοτροπιών, που εγκλωβίζουν γυναίκες και άνδρες σε ένα δίκτυο εξαναγκασμών και παραδοσιακών στερεοτύπων. Οι κατακτήσεις των γυναικών δεν ισοδυναμούν με απώλειες των ανδρών, αλλά με οφέλη για το σύνολο των πολιτών και της κοινωνίας.

Εμείς στο ΠΑ.ΣΟ.Κ. έχουμε κάνει ουσιαστικό έργο, γενναία βήματα για την ισότητα των δύο φύλων. Είμαστε περήφανοι για όσα έγιναν, αλλά δεν εθελουφλούμε. Ξέρουμε ότι έχουμε πολλά να κάνουμε ακόμα. Ο δρόμος είναι μακρύς και δύσκολος. Ξέρουμε ότι η θεσμική κατοχύρωση της γυναίκας δεν αρκεί. Έχουμε να αντιμετωπίσουμε όλες τις παλιές πρακτικές και νοοτροπίες της ανδροκρατούμενης κοινωνίας, προκειμένου να γίνει πράξη η ισότητα των πολιτών και των ευκαιριών.

Σας ευχαριστώ.

**Βάσω Αρτινοπούλου**

Ευχαριστούμε πάρα πολύ την κυρία Ευθυμίου. Τελειώνοντας, θα παρακαλούσα την κυρία Σακκά, εκπρόσωπο του τμήματος γυναικών του Συνασπισμού, να μας απευθύνει το χαιρετισμό της.

### **Ιλέανα Σακκά**

Εκπρόσωπος Τμήματος Γυναικών Συνασπισμού

Γεια σας. Σας ευχαριστώ πολύ για την πρόσκληση και εύχομαι κάθε επιτυχία στο Συνέδριό σας. Για να μη χάνουμε χρόνο να βάλω κάποιες διαπιστώσεις.

Δεν είναι η πρώτη φορά που ασχολούμαστε με τα ζητήματα της ανεργίας και της απασχόλησης. Νομίζω ότι δεν λείπουν ούτε οι διαπιστώσεις για το υψηλό ποσοστό των άνεργων γυναικών, ούτε οι διαπιστώσεις για το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στον οικονομικά ενεργό πληθυσμό. Νομίζω ότι δεν λείπουν ούτε οι Ημερίδες ούτε τα Συνέδρια. Φοβάμαι πως δεν έχουμε αξιολογήσει μέχρι τώρα όσες δράσεις αναλήφθηκαν, δεν έχουμε αξιολογήσει το πώς αξιοποιήθηκαν τα χρήματα των Κοινοτικών Πλαισίων Στήριξης και δεν έχουμε συμπεράσματα για το πόσες μόνιμες θέσεις σταθερής απασχόλησης έχουν δοθεί στις γυναίκες και γενικότερα στους άνεργους.

Παρόλο που η Κοινοβουλευτική Ομάδα του Συνασπισμού προσπάθησε με διάφορες παρεμβάσεις στη Βουλή να πάρει επίσημα στοιχεία και συγκεκριμένες απαντήσεις για το θέμα αυτό, όλες οι προσπάθειές της απέβησαν άκαρπες. Δεν υπάρχουν στοιχεία ούτε καν από τον ΟΑΕΔ, σχετικά με το πόσες γυναίκες απασχολήθηκαν στα προγράμματα κατάρτισης, πόσοι νέοι, πόσοι άνθρωποι από τις μειονότητες, πόσοι άνδρες και πόσες γυναίκες.

Αυτό είναι ένα σοβαρό θέμα, γιατί εάν δεν έχουμε στοιχεία, εάν δεν έχουμε συγκρίσιμα μεγέθη, εάν δεν έχουμε συμπεράσματα και αποτελέσματα, δεν μπορούμε να κάνουμε παραπέρα βήματα. Δεν είναι τυχαίο αυτό που ανέφερε η κυρία Πετραλιά, ότι, δηλαδή, ακόμα και μετά από τόσα χρόνια προσπαθειών για την επίτευξη της ισότητας, παραμένουμε στις αρχικές διαπιστώσεις. Οι διαπιστώσεις όμως δεν φτάνουν. Χρειάζονται αποφασιστικά βήματα. Και σίγουρα έχουν γίνει κάποια βήματα προς αυτή την κατεύθυνση, όπως τα κίνητρα που δόθηκαν στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, η μείωση των ασφαλιστικών εισφορών, οι επιχορηγήσεις κ.ά. Όμως, αύξηση της απασχόλησης σε σταθερές θέσεις εργασίας δεν επιτεύχθηκε.

Αυτό οφείλεται, κατά τη γνώμη μου, στις αποσπασματικές πολιτικές, στον ελλιπή σχεδιασμό και στην έλλειψη οράματος και προοπτικής κατά την ανάληψη και αξιοποίηση Κοινοτικών Προγραμμάτων. Και αυτό προκύπτει από τις εμπειρίες που έχουμε στο τμήμα γυναικών και την Κοινοβουλευτική μας Ομάδα. Τα προγράμματα μέριμνας και πρόνοιας καλύπτονται στην Τοπική Αυτοδιοίκηση όχι από ίδιους πόρους που δίνονται, αλλά από

Κοινοτικά κονδύλια. Όταν τελειώνουν αυτά τα κονδύλια τα περισσότερα προγράμματα είναι αδύνατον να προχωρήσουν.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελούν άτομα, τα οποία στο πλαίσιο του προγράμματος κοινωνικής μέριμνας και 'βοήθεια στο σπίτι' εκπαιδεύτηκαν, απέκτησαν εμπειρία, δούλεψαν κάποιους μήνες και όταν τέλειωσε το πρόγραμμα έμειναν χωρίς δουλειά. Το πρόβλημα αυτό είναι τεράστιο, αν αναλογιστεί κανείς ότι η πλειοψηφία των εργαζόμενων ατόμων είναι γυναίκες, οι οποίες μένουν χωρίς δουλειά. Παράλληλα υπάρχει και ένα πλήθος ατόμων που στερούνται των υπηρεσιών που προσέφεραν οι εργαζόμενοι στο πλαίσιο των προγραμμάτων αυτών, όπως είναι οι ηλικιωμένοι και τα άτομα με ειδικές ανάγκες και αναπηρίες.

Θεωρώ λανθασμένη την προσπάθεια της Κυβέρνησης να λύσει το πρόβλημα εισάγοντας το θεσμό της υπο-απασχόλησης στο Δημόσιο. Ο δημόσιος τομέας και γενικά ο τομέας των υπηρεσιών απασχολούσε υπό καθεστώς σταθερής απασχόλησης, κατά κύριο λόγο, γυναίκες.

Αυτή τη στιγμή συζητείται στην αρμόδια Επιτροπή Κοινοτικών Υποθέσεων της Βουλής ένα νομοσχέδιο για την αναθεώρηση των πολιτικών απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας. Με το νομοσχέδιο αυτό στην ουσία η Κυβέρνηση υποστηρίζει ότι δεν ευοδώθηκαν οι προσπάθειές της για την προώθηση της απασχόλησης και ανάπτυξη της κοινωνικής μέριμνας, επειδή δεν υπήρχαν οι κατάλληλες δομές στο Υπουργείο Εργασίας και στον ΟΑΕΔ.

Εκτιμώ ότι αν η Κυβέρνηση ακολουθούσε άλλη και όχι φιλελεύθερη πολιτική, θα είχε λάβει μέτρα προς όφελος της πλειοψηφίας. Εάν είχαν υιοθετηθεί προτάσεις του Συνασπισμού στη Βουλή, όπως το σχέδιο νόμου για την αντιμετώπιση της ανεργίας και τους μακροχρόνια άνεργους, το σχέδιο νόμου για το 35ωρο με μικρότερη απασχόληση των εργαζομένων και περισσότερες θέσεις σταθερής απασχόλησης, δυστυχώς αυτά απορρίφθηκαν γιατί δεν είχαν οικονομική μελέτη.

Θα ήθελα, επίσης, να εκφράσω και έναν ακόμη προβληματισμό. Όταν τελειώσει αυτός ο οργανισμός των έργων για την Ολυμπιάδα του 2004, αναρωτιέμαι πώς θα αντιμετωπίσουμε τις ορδές ανέργων που θα προκύψουν. Αυτά είναι ζητήματα, με τα οποία πρέπει να ασχοληθούμε συστηματικά και να βρούμε βιώσιμες λύσεις όσο είναι ακόμα καιρός. Διαφορετικά πολύ φοβάμαι ότι και στο τέλος του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης θα βρεθούμε πάλι σε κάποιο Συνέδριο να συζητάμε για την απασχόληση.

Υπάρχει πλήθος παραδειγμάτων που υποδεικνύουν πόσο σοβαρό είναι το πρόβλημα. Ενδεικτικά αναφέρω ότι πολλές επιχειρήσεις επιδοτούνται για μια σειρά έργων εν όψει του 2004, οι οποίες όμως δεν εισάγουν ρήτρες για την απασχόληση των εργαζομένων και μετά την περάτωση των έργων της Ολυμπιάδας. Στο ξενοδοχείο «ΜΕΓΑΛΗ ΒΡΕΤΑΝΙΑ» απολύθηκαν πολλοί εργαζόμενοι, κατά κύριο λόγο γυναίκες, κατά τη διάρκεια της ανακαίνισής του. Όταν ολοκληρωθεί η ανακαίνιση του ξενοδοχείου δεν



ξέρουμε τελικά πόσοι από τους υπαλλήλους που απολύθηκαν θα επαναπροσληφθούν. Η εταιρεία «ΣΙΣΕΡ ΠΑΛΚ» κάνει σωρηδόν απολύσεις στο εσωτερικό, ενώ παράλληλα επεκτείνεται στη Βουλγαρία. Το ίδιο κάνουν σειρά επιχειρήσεων, οι οποίες συρρικνώνουν το εργατικό τους δυναμικό στην Ελλάδα και ταυτόχρονα επεκτείνονται στις Βαλκανικές χώρες και στην Αλβανία όπου είναι πιο φθηνά τα ημερομίσθια. Στο χώρο της υγείας ανακοινώθηκαν περίπου έξι χιλιάδες (6000) θέσεις εργασίας, αλλά από το πρόγραμμα STAGE. Όμως όλοι ξέρουμε, και το αποδέχεται και το Υπουργείο Υγείας, ότι χρειάζονται τουλάχιστον είκοσι χιλιάδες (20.000) θέσεις εργασίας για να λειτουργήσουν σωστά μόνο οι υπάρχουσες δομές στις υπηρεσίες υγείας. Και αν σκεφθούμε ότι οι υπάρχουσες δομές υγείας είναι πολύ λιγότερες από αυτές που έχει ανάγκη το σύστημα υγείας της χώρας μας, για να λειτουργήσει σωστά και να καλύψει τις ανάγκες όλου του πληθυσμού, τότε μπορούμε να αντιληφθούμε το μέγεθος του προβλήματος.

Τελειώνοντας θα επισημάνω για άλλη μια φορά ότι είναι επιτακτική ανάγκη να βρεθούν τρόποι που θα παρέχουν σταθερές θέσεις απασχόλησης σε όλες τις γυναίκες. Διαφορετικά το φαινόμενο της ανεργίας και των άνισων ευκαιριών απασχόλησης θα ανακυκλώνεται συνεχώς.

Σας ευχαριστώ.

### **Έφη Μπέκου**

Ευχαριστούμε την κυρία Σακκά για την παρέμβασή της και πριν ολοκληρώσουμε, θα ήθελε ο Υπουργός, κύριος Θάνος να κάνει κάποιες παρατηρήσεις.

### **Δημήτρης Θάνος**

Υφυπουργός Υγείας και Πρόνοιας

Συγχωρήστε μου την παρέμβαση, αλλά πρέπει να δώσω μια απάντηση σε αυτό που είπε η εκπρόσωπος του Συνασπισμού. Σχετικά με τις θέσεις στον τομέα της υγείας, πρέπει να σας πω ότι πριν από δύο χρόνια εξαγγείλαμε την πρόσληψη πέντε χιλιάδων (5000) ατόμων σε μόνιμες θέσεις. Αυτή τη στιγμή έχουν προσληφθεί πάνω από έξι χιλιάδες (6000) γιατροί και νοσηλευτικό προσωπικό. Επιπλέον αυτών, τώρα προκηρύσσουμε τις επτά χιλιάδες (7000) θέσεις του STAGE. Επίσης, είμαστε σε διάλογο με το Υπουργείο Εσωτερικών, ώστε τα άτομα τα οποία θα προσληφθούν μέσω του προγράμματος να έχουν μια μοριοδότηση, όταν αργότερα θα διεκδικήσουν μια μόνιμη θέση στο Δημόσιο.

Σχετικά τώρα με το θέμα των προνοιακών προγραμμάτων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου και κυρίως το «Βοήθεια στο σπίτι», στο οποίο αναφερθήκατε, τα πράγματα έχουν ως εξής:

Υλοποιούνται τρεις κατηγορίες προγραμμάτων «Βοήθεια στο σπίτι». Τα πρώτα εκατό (100) πιλοτικά προγράμματα, με τα οποία υπήρξε κάποιο πρόβλημα που θα αναφέρω στη συνέχεια, πραγματοποιούνται με αμιγώς εθνικούς πόρους. Περίπου εκατόν πενήντα (150) προγράμματα υλοποιούνται με χρηματοδότηση του Β' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης. Τα υπόλοιπα προγράμματα που έχουν φτάσει τα χίλια εκατό (1100) μέχρι στιγμής, χρηματοδοτούνται από το Γ' Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης. Αναμένεται, μάλιστα, ο αριθμός αυτός να αυξηθεί, καθώς ακόμα υποβάλλονται τεχνικά δελτία.

Θέλω να αποσαφηνίσω και κάτι άλλο. Κατ' αρχάς ξέρετε ότι το Β' και Γ' Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης συγχρηματοδοτούνται κατά 25% και πλέον από εθνικούς πόρους. Αναφέρω, για παράδειγμα, ότι αγοράσαμε αυτοκίνητα αξίας πέντε δισεκατομμυρίων δραχμών, προκειμένου να εξοπλίσουμε τους Δήμους όπου θα υλοποιούνταν τα προγράμματα. Πολλοί από τους Δήμους της χώρας είναι φτωχοί και νεοσύστατοι και χρειάζονται υλική υποστήριξη για να μπορέσουν να σταθούν στα πόδια τους. Επομένως, όσον αφορά και στον τομέα των λειτουργικών εξόδων των προγραμμάτων υποστηρίζεται από εθνικούς πόρους. Παραμένει ανοιχτό το θέμα της βιωσιμότητας, για το οποίο θα πρέπει να συζητήσουμε μετά τη λήξη της χρηματοδότησης από το Γ' Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης.

Επανερχομαι τώρα στα εκατό (100) πρώτα πιλοτικά προγράμματα, τα οποία χρηματοδοτήθηκαν από αμιγώς εθνικούς πόρους και στο πρόβλημα που αντιμετωπίσαμε. Το 1998 υπογράψαμε μια προγραμματική σύμβαση με εκατό (100) Δήμους, ενενήντα έξι (96) για την ακρίβεια. Μέσα στην προγραμματική σύμβαση προβλεπόταν ότι μετά την πενταετία χρηματοδότησης από τα Υπουργεία Εσωτερικών και Υγείας-Πρόνοιας, το πρόγραμμα θα έπρεπε να συνεχιστεί με πόρους του Δήμου. Ορισμένοι από τους ενενήντα έξι (96) Δήμους δεν δέχτηκαν να τηρήσουν την υπογραφή τους. Αναγκαστήκαμε, λοιπόν, τα δύο Υπουργεία, Εσωτερικών και Υγείας-Πρόνοιας, να συνεχίσουμε τη χρηματοδότηση αυτή κάνοντας νέα σύμβαση. Από τη μια σύμβαση στην άλλη, μεσολάβησε ένα διάστημα κάποιων ημερών, ίσως εβδομάδων, αδράνειας και δόθηκε η εντύπωση ότι το πρόγραμμα σταμάτησε, πράγμα που σε καμία περίπτωση δεν συνέβη. Και δεν θα γινόταν καμιά διακοπή ή αναστάτωση, αν όλοι οι Δήμοι τηρούσαν τα συμφωνηθέντα.

Έρχομαι τώρα στη χρηματοδότηση μετά το τέλος του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου. Είμαστε σε διάλογο και με την Κεντρική Ένωση Δήμων και Κοινοτήτων και με το Υπουργείο Εσωτερικών. Η λύση, την οποία επιλέγουμε είναι η χρηματοδότηση του συνόλου των προνοιακών δομών του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου από εθνικούς πόρους, από πιστώσεις των Υπουργείων Εσωτερικών, Υγείας-Πρόνοιας και Οικονομικών. Ταυτόχρονα η Κεντρική Ένωση Δήμων και Κοινοτήτων φαίνεται και αυτή να δέχεται ένα μικρό ποσοστό των πόρων που διατίθενται στους Κεντρικούς Αυτοτελείς Πόρους (ΚΑΠ),

που δεν θα υπερβαίνει το 1–2%. Είμαστε αποφασισμένοι να τα αθροίσουμε όλα αυτά και να χρηματοδοτήσουμε το μεγάλο αυτό πρόγραμμα ανάπτυξης προνοιακών δομών στο χώρο της Αυτοδιοίκησης. Ο διάλογος που γίνεται βρίσκεται σε πολύ καλό δρόμο και πιστεύω ότι δεν υπάρχει λόγος ανησυχίας.

Τελειώνοντας, θέλω να κάνω μια παρατήρηση για τον επιμερισμό των ευθυνών. Εάν η κυβέρνηση φταίει, να τής γίνει κριτική, να αναλάβει τις ευθύνες της και να διορθώσει πιθανές αδυναμίες και λάθη. Όμως πέρα από την Κεντρική Διοίκηση, κριτική πρέπει να γίνει και στην Τοπική Αυτοδιοίκηση, ώστε να αναλάβει και αυτή τις ευθύνες που της αναλογούν. Υπάρχουν Δήμοι που με το ενδιαφέρον και το μεράκι των τοπικών αρχόντων κάνουν πάρα πολλά πράγματα, υλοποιούν επιτυχώς προγράμματα, προοδεύουν και αναβαθμίζονται. Υπάρχουν, όμως, και κάποιοι ισότιμοι Δήμοι με τους ίδιους πόρους που δεν κάνουν απολύτως τίποτα. Ενδεικτικά αναφέρω ότι ένας από τους μεγαλύτερους Δήμους της χώρας δεν υλοποιεί πρόγραμμα 'Βοήθεια στο σπίτι'.

Αν δεν ξεκινήσουμε από την παραδοχή της αλήθειας, δεν πρόκειται να κάνουμε το επόμενο βήμα. Με το να επιρρίψουμε όλες τις ευθύνες στην Κεντρική Διοίκηση, στους Υπουργούς δεν λύνεται το πρόβλημα. Κάθε θεσμικός παράγοντας πρέπει να αναλάβει τις ευθύνες που του αναλογούν. Μόνο έτσι πιστεύω ότι μπορούμε να προχωρήσουμε και να πετύχουμε πολύ περισσότερα πράγματα και στο μέλλον.

Ευχαριστώ.

### **Έφη Μπέκου**

Ευχαριστούμε, Υπουργέ, ήταν πολύ σημαντικές και αναγκαίες αυτές οι επισημάνσεις. Ειδικά όσον αφορά στην Αυτοδιοίκηση και γενικά τους τοπικούς φορείς, κάνουμε μια μεγάλη προσπάθεια προκειμένου να κατανοήσουν ότι είναι και δική τους ευθύνη η υλοποίηση πολιτικών για την ισότητα, η αξιοποίηση των πόρων και η υλοποίηση των προγραμμάτων. Κάνουμε προσπάθειες να αλλάξουμε τη νοοτροπία της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, ώστε με τη βοήθεια και της Κεντρικής Διοίκησης να μάθουν να υλοποιούν προγράμματα με βάση τις δικές τους προτεραιότητες και ανάγκες και να αξιοποιούν όλο το ανθρώπινο δυναμικό τους.

Πρέπει όλοι να συνειδητοποιήσουμε ότι για την επιτυχία κάθε δράσης χρειάζεται και αυτενέργεια. Γι' αυτό τόσο η Γενική Γραμματεία Ισότητας όσο και το Κ.Ε.Θ.Ι. προσπαθούμε να εμπλέξουμε όλη την Αυτοδιοίκηση αλλά και την τοπική κοινωνία σε αυτές τις ολοκληρωμένες παρεμβάσεις και δράσεις για την προώθηση των γυναικών στην απασχόληση και την εναρμόνιση οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων. Αυτό που επιθυμούμε είναι να περάσει ένα μεγάλο μέρος της ευθύνης για την υλοποίηση

πολιτικών ισότητας από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας, το Κ.Ε.Θ.Ι. και τις άλλες κεντρικές δομές, στα χέρια των τοπικών αρχών, οι οποίες θα κληθούν να προχωρήσουν το έργο και μετά το τέλος του προγράμματος με ίδιους πόρους.

Το επόμενο διήμερο πιστεύω ότι θα είναι μια καλή ευκαιρία για να συζητήσουμε όλα αυτά τα θέματα αλλά και για να προτείνουμε λύσεις. Γιατί, όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως, οι διαπιστώσεις δεν αρκούν. Το Συνέδριο έχει σχεδιαστεί με τέτοιο τρόπο, ώστε να γίνει και αξιολόγηση των μέχρι τώρα πεπραγμένων, των προγραμμάτων και όλων των δράσεων που έχουμε αναλάβει μέσα από τους Κοινοτικούς ή άλλους πόρους, εκτίμηση των προβλημάτων που έχουν παρουσιαστεί και περιγραφή του σχεδιασμού που έχουμε κάνει για την περάτωση όλων αυτών των προγραμμάτων και δράσεων.

Θα έλεγα, λοιπόν, ότι είναι πολύ χρήσιμο να παρακολουθήσουμε όλοι και όλες το διήμερο, για να δούμε ποιες πολιτικές απασχόλησης αναπτύσσονται στο πλαίσιο των επιχειρησιακών προγραμμάτων από δω και πέρα, ποιες δράσεις θα αναλάβουμε σε τοπικό επίπεδο για την απασχόληση, πώς θα επιτύχουμε την εναρμόνιση οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων ή τι θα κάνουμε για τα ζητήματα της επιχειρηματικότητας.

Όλα αυτά δεν θα τα αναφέρουμε εν είδει διαπιστώσεων, αλλά θα σας δώσουμε συγκεκριμένες πληροφορίες και κατευθύνσεις για την καλύτερη αξιοποίηση των δράσεων σε τοπικό, κυρίως, επίπεδο. Για το λόγο αυτό έχουμε καλέσει και θα συμμετάσχουν εκπρόσωποι της πολιτικής ηγεσίας της χώρας, της πανεπιστημιακής κοινότητας αλλά και τεχνοκράτες, ειδικοί στη λειτουργία προγραμμάτων. Από τις τοποθετήσεις και την εμπειρία τους αναμένουμε να προκύψουν οι επόμενες δράσεις. Θα ήθελα, λοιπόν, να ανανεώσουμε το ραντεβού μας για αύριο το πρωί στις 10:00 που αρχίζει το πρόγραμμα.

Ευχαριστώ πολύ.

(Τέλος της συνεδρίασης)

(ΔΕΞΙΩΣΗ)

**2<sup>η</sup> ΗΜΕΡΑ ΕΡΓΑΣΙΩΝ  
ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ 28 ΜΑΡΤΙΟΥ 2003**

**Βάσω Αρτινοπούλου**

Καλημέρα σε όλες και όλους. Ξεκινάμε την πρωινή συνεδρία. Κοντά μας έχουμε τους Γενικούς Γραμματείς των Υπουργείων Εργασίας, Υγείας και Ανάπτυξης.

Στόχος της συνάντησής μας αυτής είναι ο καθορισμός και η ανάλυση των εθνικών πολιτικών για τη γυναικεία απασχόληση, την επιχειρηματικότητα και την κοινωνική ένταξη. Ήδη χθες το απόγευμα είχαμε μια μεγάλη και επιτυχημένη, κατά τη γνώμη μου, συνεδρία, όπου αναπτύχθηκαν αυτές οι πολιτικές και κυρίως δόθηκε το πολιτικό στίγμα και ο σχεδιασμός για την αντιμετώπιση των προβλημάτων του κοινωνικού αποκλεισμού, των προβλημάτων της ένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας, την κοινωνική ένταξη και όχι μόνο. Σήμερα θα έχουμε την ευκαιρία να δούμε διεξοδικά το σχεδιασμό των Υπουργείων, τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν, αλλά και τις προοπτικές για το μέλλον.

Θα ξεκινήσουμε δίνοντας το λόγο στον Παναγιώτη Θεοφανόπουλο, το Γενικό Γραμματέα διαχείρισης κοινοτικών και άλλων πόρων από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Κύριε Θεοφανόπουλε, έχετε το λόγο.

**Παναγιώτης Θεοφανόπουλος**

Γενικός Γραμματέας Διαχείρισης Κοινοτικών και άλλων Πόρων  
Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Κυρίες και κύριοι συνάδελφοι Γενικοί Γραμματείς, αγαπητές φίλες και φίλοι.

Κατ' αρχάς ήθελα να ευχαριστήσω για την πρόσκληση και την τιμητική πρόταση να μιλήσω πρώτος σήμερα. Αυτό, βέβαια, επισύρει ή με επιφορτίζει με μια ιδιαίτερη προσοχή σε αυτά που θα πω. Επειδή ξέρω ότι μετά από μένα θα μιλήσουν συνεργάτες μου, αλλά και αξιότεροι από μένα ομιλητές για να καλύψουν το θέμα των εθνικών πολιτικών για την απασχόληση, θα ήθελα να μου επιτραπεί μια μικρή απόκλιση από την αναγγελία της κας Αρτινοπούλου για να μιλήσω πιο πολιτικά. Με άλλα λόγια, θα ήθελα να αναφερθώ περισσότερο στην πολιτική που έχουμε σχεδιάσει να ακολουθήσουμε στο συγκεκριμένο θέμα.

Βέβαια, βλέποντας το πρόγραμμα, νομίζω ότι είμαστε εδώ σήμερα και καλούμαστε να αναλύσουμε ένα φαινόμενο, μια διάκριση, η οποία εισάγεται μέσω ενός επιθετικού προσδιορισμού. Καλούμαστε να μιλήσουμε για γυναικεία επιχειρηματικότητα, απασχόληση και κοινωνική ένταξη και ο επιθετικός προσδιορισμός «γυναικεία» σημαίνει ότι οι τρεις δράσεις τις οποίες αυτός αφορά έρχονται σε δεύτερη μοίρα. Δηλαδή δεν θα

μιλήσουμε γενικώς για επιχειρηματικότητα, απασχόληση και κοινωνική ένταξη, αλλά για τη διάκριση εις βάρος των γυναικών και τα παρεπόμενά της.

Θα ήθελα να αρχίσω με μια αναδρομή στα θέματα απασχόλησης που με αφορούν και τα οποία θα προσπαθήσω να καλύψω με την ομιλία μου. Είναι γεγονός ότι μέχρι πριν από λίγα χρόνια το φαινόμενο της απασχόλησης ή η αρνητική του πτυχή, αυτή της ανεργίας, τόσο σε κοινοτικό, όσο και σε εθνικό συνακόλουθα επίπεδο, αντιμετωπιζόταν ως μια απειλή, η οποία όμως τύγχανε θεραπείας, αφότου είχε εκδηλωθεί. Για να γίνω πιο σαφής, οι πολιτικές που είχαμε ήταν κυρίως επιδοματικού χαρακτήρα. Προσπαθούσαμε, δηλαδή, να παρέμβουμε και να ενισχύσουμε χρηματικά για κάποιο χρονικό διάστημα και με κάποιες προϋποθέσεις, άτομα τα οποία ήταν άνεργα, ώστε να σταθούν λίγο στα πόδια τους και να αντεπεξέλθουν στις καθημερινές τους ανάγκες. Πριν, όμως, ή μετά από αυτό το βοήθημα, δεν υπήρχε σχεδόν τίποτα. Αυτό, βέβαια, όπως καταλαβαίνετε ισοδυναμεί στη γλώσσα της ιατρικής με τη νεκροψία και όχι με την πρόληψη. Επειδή το φαινόμενο της ανεργίας εντάθηκε, πολλοί φορείς σε ευρωπαϊκό επίπεδο αποφάσισαν ότι ένα τόσο σύνθετο και δύσκολο φαινόμενο, πρέπει να τύχει συστημικής προσέγγισης και αντιμετώπισης. Λέγοντας συστημική προσέγγιση εννοούμε τη διάγνωση των πιθανών αιτιών και την κατάστρωση ενός πολύ προσεκτικού σχεδίου για το πώς προσεγγίζονται αυτές οι αιτίες από πλευράς διορθωτικών ενεργειών. Αυτό γινόταν και τα προηγούμενα χρόνια στην Ευρώπη. Η τελευταία δεκαετία ήταν πάρα πολύ σημαντική, καθώς η ένταση του φαινομένου, λόγω κυρίως των τεχνολογικών και οικονομικών εξελίξεων διεθνώς, ήταν τέτοια που το έφερε στο επίκεντρο, όχι μόνο της κοινωνικής, αλλά κυρίως της οικονομικής και πολιτικής ζωής. Σήμερα παρατηρούμε ότι οι πολιτικές απασχόλησης ή, καλύτερα, οι πολιτικές απασχόλησης και κοινωνικών θεμάτων, σε ορισμένες περιπτώσεις είναι αυτές που ανεβάζουν ή ρίχνουν κυβερνήσεις.

Έτσι, λοιπόν, με βάση αυτή τη συστημική προσέγγιση σε επίπεδο ευρωπαϊκό έχει αποφασιστεί, παρ' ό,τι τα κοινωνικά θέματα ανάγονται στη σφαίρα επιρροής και απόφασης των κρατών-μελών, να υπάρχει μια συντονισμένη κοινή πορεία βασισμένη στις ίδιες γενικές αρχές και στόχους, οι οποίοι εξειδικεύονται σε εθνικό επίπεδο με τα επιχειρησιακά σχέδια δράσης για την απασχόληση και την κοινωνική ενσωμάτωση. Τα σχέδια αυτά περιλαμβάνουν ένα γενικό πλαίσιο δράσης, το οποίο περιγράφει τι κάνει κάθε χώρα, πώς το κάνει, πώς το μετράει και ενδεχομένως τι διορθωτικές ενέργειες από χρόνο σε χρόνο πραγματοποιεί.

Βεβαίως πολύ σημαντική πολιτική απόφαση και σταθμός μπορεί να θεωρηθεί η σύνοδος της Λισσαβόνας επί Ελληνικής Προεδρίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, όπου αποφασίστηκε ότι θέλουμε μια Ευρώπη στην πρώτη βαθμίδα της ανταγωνιστικότητας όχι μόνο από πλευράς οικονομικής αλλά και επιχειρηματικής ισχύος. Οραματιζόμαστε μια Ευρώπη που θα χαρακτηρίζεται από υψηλή ανταγωνιστικότητα καθώς και υψηλό επίπεδο κοινωνικής στάθμης, γεγονός που συνεπάγεται απασχόληση για όλους, κοινωνική συνοχή

και ενσωμάτωση. Στη Σύνοδο της Λισσαβόνας, εκτός των άλλων, εκφράστηκαν με νούμερα και ορισμένες αποφάσεις, όπως ο στόχος του 2010 για 70% ποσοστό απασχόλησης των γυναικών, που ήταν μια πάρα πολύ σημαντική πολιτική απόφαση και όχι απλώς μια στατιστική προσέγγιση.

Η Λισσαβόνα επιβεβαιώθηκε και επί Ελληνικής Προεδρίας, τόσο στην Εαρινή Σύνοδο πριν από λίγες ημέρες, όσο και στη Σύνοδο των Υπουργών Εργασίας που φιλοξενήσαμε στις 25 Ιανουαρίου στο Ναύπλιο, οι εργασίες και τα θέματα της οποίας δεν καλύφθηκαν από τα ΜΜΕ όπως θα έπρεπε. Τα φώτα της δημοσιότητας δεν επικεντρώθηκαν στο θέμα της Συνόδου, στο σημαντικό, δηλαδή, φαινόμενο και την επάχθεια της ανεργίας, αλλά σε μια δυνατότητα που ούτως ή άλλως έχουμε όλοι μας, το να συγκεντρωνόμαστε και να διαδηλώνουμε. Πίσω, όμως, από την άχλη αυτών των κινητοποιήσεων υπήρξαν πολύ σημαντικές αποφάσεις, οι οποίες θα είχαν γίνει ευρέως γνωστές, αν τα ΜΜΕ είχαν σταθεί στο ύψος των περιστάσεων και είχαν δώσει προτεραιότητα σε αυτά που συζητήθηκαν και αποφασίστηκαν εκεί. Προετοιμάστηκε η επιβεβαίωση της στρατηγικής της Λισσαβόνας, η οποία υιοθετήθηκε στο Εαρινό Συμβούλιο, και κυρίως προτάθηκαν ορισμένα πράγματα για την αναθεώρηση της ευρωπαϊκής στρατηγικής, που είναι πάρα πολύ ενδιαφέροντα. Θα αναφέρω δύο. Το πρώτο σχετίζεται με το λόγο, για τον οποίο είμαστε εδώ. Αφορά, δηλαδή, στη σταθμισμένη και ισόρροπη πολιτική, η οποία ασκείται για τα δύο φύλα -θέμα πρώτης προτεραιότητας- καθώς, επίσης, και την εισαγωγή της έννοιας της ποιότητας στις θέσεις απασχόλησης.

Με άλλα λόγια, σήμερα στην Ευρώπη μιλάμε για δημιουργία νέων, επαρκών, αλλά και ποιοτικά σωστών θέσεων απασχόλησης και αυτό νομίζω ότι είναι πάρα πολύ σημαντικό και για την κοινωνική, αλλά και για την πολιτισμική κουλτούρα της Ευρώπης, η οποία δεν έχει καμιά σχέση με τα όσα διαμείβονται ή με τα όσα ισχύουν σε αγορές άλλων περιοχών, που μάλλον από την κοινωνικά οργανωμένη δραστηριοποίηση νομίζω ότι κινούνται σε μια λογική του *laissez – faire*, ότι δηλαδή η αγορά όλα τα ρυθμίζει και όλα τα τακτοποιεί, κατά τον καλύτερο τρόπο.

Τώρα σε επίπεδο πρακτικό, νομίζω ότι η χώρα μας είναι σε μια πολύ πλεονεκτική θέση, καθότι το Γ΄ Κοινωνικό Πλαίσιο Στήριξης, το οποίο επιτυχώς διαπραγματεύτηκε το '99 ο Πρωθυπουργός, ο κύριος Σημίτης, απέδωσε στη χώρα μας Θα αφήσω σε δεύτερη μοίρα το οικονομικό σκέλος ως ποσό γιατί αυτό προτάσσεται συνέχεια, γεγονός που με βρίσκει αντίθετο. Η διαπραγμάτευση και η συμφωνία εμπεριείχε μια πολύ μεγάλη πολιτική τοποθέτηση και σημασία, η οποία ακόμα και σε θέματα αυτονόητα, όπως, παραδείγματος χάρη για την ισότητα των γυναικών, για την απασχόληση, για την κοινωνική ένταξη. Σε επίπεδο διακηρυκτικό όλοι συμφωνούν με αυτά, αλλά δεν είναι σίγουρο αν κυβερνήσεις ή πολιτικοί σχηματισμοί με διαφορετικές ιδεολογικές πλατφόρμες θα κατέληγαν στις ίδιες πολιτικές δεσμεύσεις. Έτσι, λοιπόν, θεωρώ ότι υπό τη συγκεκριμένη κυβερνητική

συγκυρία, στη χώρα μας, οι δεσμεύσεις που ανακαλύφθηκαν και οι οποίες μετά υλοποιούνται υπό τη μορφή επιχειρησιακών σχεδίων και συγκεκριμένων δράσεων, έχουν μια πάρα πολύ σημαντική πολιτική χροιά και αν θέλετε ιδεολογική ουσία.

Στο θέμα της απασχόλησης και της ανεργίας υπάρχει πάρα πολύ έντονα αυτό που προανέφερα, δηλαδή το πώς ορισμένα φαινόμενα τα αντιμετωπίζει κανείς, εκκινώντας από διαφορετικές ιδεολογικές καταβολές ή σημεία και θα αναφέρω πολύ εποπτικά κάτι που μπορεί να γίνει αντιληπτό σε όλους, για το πώς μπορεί κανείς να σκέπτεται την οργάνωση μιας κοινωνίας. Αυτό μπορεί να γίνει κυρίως με δύο τρόπους: Η οργάνωση μιας κοινωνίας να βασίζεται στην κοινωνική αλληλεγγύη ή η οργάνωση μιας κοινωνίας να βασίζεται στην καθαρά ατομική έκφανση του χαρακτήρα του καθενός από εμάς, είτε αυτό σχετίζεται με το οικονομικό σκέλος, είτε με το κοινωνικό, είτε με το ατομικό σκέλος καθαρά. Και, βέβαια, επειδή είχα την τιμή να αποτελώ μέλος της ομάδας που χειρίστηκε τις δυο προσπάθειες για την επίλυση του ασφαλιστικού, ενός πολύ μεγάλου κοινωνικού θέματος, ήθελα να σας μεταφέρω κάτι που θα είναι σε όρους πρακτικούς γνωστό σε όλους, δηλαδή για το πώς αυτές οι δύο πολιτικές και ιδεολογικές σχολές και σκέψεις μπορεί να οδηγούν σε διαφορετικά ιδεολογικά αποτελέσματα.

Στην Ελλάδα και στις περισσότερες χώρες της Ευρώπης έχουμε συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, τα οποία βασίζονται στην αλληλεγγύη και αποδεχόμαστε εκ των προτέρων στο πλαίσιο αυτό ότι μπορεί ενδεχομένως οι συντάξεις, οι οποίες θα απολαύσουμε να μην είναι εκατό τοις εκατό ανταποδοτικές. Αν αθροίζαμε, δηλαδή, την αποταμίευσή μας στα χρόνια που δουλεύαμε, μπορεί να παίρναμε λίγο περισσότερα χρήματα. Επειδή, όμως, αποτελούμε οργανωμένη κοινωνία αλληλεγγύης, αποδεχόμαστε μικρότερες συντάξεις, προκειμένου να συμβάλουμε στην οικονομική ενίσχυση άλλων συνανθρώπων μας, οι οποίοι στη διάρκεια του εργασιακού τους βίου μπορεί να απειληθούν είτε από ατυχήματα, ατυχίες ή διακοπτόμενη απασχόληση, ώστε να μπορέσουν και αυτοί να απολαύσουν στο τέλος του εργασιακού τους βίου κάποιες, έστω ελάχιστες, χρηματικές απολαβές που σε άλλες περιπτώσεις δεν θα τις απολάμβαναν.

Η άλλη προσέγγιση, δηλαδή η απουσία αυτής της κοινωνικής αλληλεγγύης, είναι το σύστημα των ατομικών λογαριασμών, το οποίο σε ορισμένες περιοχές του κόσμου με πρόσφατα παραδείγματα τις Ηνωμένες Πολιτείες, σημαίνει ότι αν καταρρεύσει η εταιρεία στην οποία εργάζεται κανείς -ακόμα και αν πρόκειται για κολοσσό 150.000 εργαζομένων- και έχει την ατυχία να έχει επενδύσει τις μετοχές του συνταξιοδοτικού του ταμείου στις δικές της μετοχές, μπορεί να βρεθεί μετά από 20-25 χρόνια δουλειάς με έναν ατομικό λογαριασμό μηδέν σε ένα σύστημα, το οποίο δεν υπακούει σε κανέναν κανόνα κοινωνικής αλληλεγγύης.

Αυτό το ανέφερα χάριν εποπτείας, επειδή μπορεί να είναι κατανοητό απ' όλους, όμως, ως μια ιδεολογική και πολιτική τοποθέτηση, διαπερνάει όλες τις πολιτικές και τις πρακτικές τις οποίες ασκούμε σήμερα. Όσον αφορά την ανεργία πρέπει να σημειώσουμε



ότι έχει τρία πολύ σημαντικά χαρακτηριστικά, τα οποία κανείς πρέπει να τα λαμβάνει υπόψη του.

Το πρώτο είναι ότι η ανεργία στερεί από τον άνθρωπο την άσκηση ενός κατοχυρωμένου δικαιώματός του που είναι το δικαίωμα στην εργασία. Το δεύτερο στοιχείο είναι ότι παρά το τι μπορεί να λένε οι στατιστικές -και εμείς σήμερα στη χώρα μας είμαστε στην ευτυχή θέση να βλέπουμε την ανεργία να πέφτει συνεχώς στα τελευταία τετράμηνα, σε αντίθεση με άλλες χώρες που η πορεία είναι ανιούσα- ο κάθε άνεργος, για τον εαυτό του είναι εκατό τοις εκατό άνεργος. Δηλαδή και έναν άνεργο αν είχαμε στη χώρα μας, αυτός για τον εαυτό του και την περίπτωση του θα ήταν εκατό τοις εκατό άνεργος. Επομένως, η πτωτική τάση της ανεργίας δεν πρέπει να μας εφησυχάζει, ούτε να θεωρούμε ότι έχουμε προσεγγίσει το σκληρό πυρήνα και τη λύση του προβλήματος. Ο κάθε άνεργος είναι μια ξεχωριστή περίπτωση που χρήζει ιδιαίτερης προσοχής από την πολιτεία και την κοινωνία.

Το τρίτο στοιχείο είναι ότι όταν δεν είμαστε άνεργοι δεν σημαίνει ότι δεν μας απασχολεί η ανεργία, επειδή μπορεί να διαβλέπουμε ότι έχουμε μια σταθερή θέση εργασίας, η οποία μας εξασφαλίζει για έναν χρονικό ορίζοντα προβλεπτό. Ακόμα και αν δεν αφορά εμάς τους ίδιους, η ανεργία είναι δίπλα μας στο στενό ή ευρύτερο κοινωνικό μας χώρο, στους φίλους, στους συγγενείς μας. Η ανεργία, επομένως, μας αφορά όλους, είτε άμεσα είτε έμμεσα, γιατί όλοι μπορεί να έχουμε σχέση με ανθρώπους, που βρίσκονται σε αυτή τη δυσχέρεια. Μας αφορά και πρέπει να μας απασχολεί όλους και για έναν άλλο λόγο· διότι έχει πολλές και σημαντικές δευτερογενείς κοινωνικές επιπτώσεις, από την κοινωνική απένταξη και την περιθωριοποίηση, ως την εγκληματικότητα, τα ναρκωτικά κ.λπ. Καλό θα ήταν, λοιπόν, να μην οχυρωνόμαστε πίσω από το αίσθημα ασφάλειας που μας παρέχει η κοινωνία αλληλεγγύης στην οποία συμμετέχουμε όλοι.

Στο επίπεδο των αρμοδιοτήτων που μου έχουν ανατεθεί χειρίζομαι ένα πάρα πολύ σημαντικό επιχειρησιακό πρόγραμμα, το οποίο έχει ως στόχο την ελαχιστοποίηση των επιπτώσεων της ανεργίας. Είναι το επιχειρησιακό πρόγραμμα «Απασχόληση και Κατάρτιση». Στο πλαίσιο αυτού του προγράμματος ακολουθούμε τους άξονες δράσης της Γενικής Γραμματείας Ισότητας, που στοχεύουν στην καταπολέμηση δύο γενεσιουργών αιτίων του προβλήματος της διάκρισης μεταξύ γυναικών και ανδρών. Η μια σχετίζεται με το ότι δεν έχουμε μια ισόρροπη συμμετοχή στην αγορά εργασίας των γυναικών και το δεύτερο ότι πρέπει να λάβουμε ορισμένα μέτρα ενεργητικά, ώστε να οδηγηθούμε στην άρση αυτού του φαινομένου και όχι μόνο στη διαπίστωσή του.

Στο σημείο αυτό θα αναφέρω μόνο τους κωδικούς του επιχειρησιακού προγράμματος για τους ειδήμονες εκ του ακροατηρίου. Τα Μέτρα 5.1, 5.2 και 5.3, στα οποία αντιμετωπίζουμε και την εφαρμογή του gender mainstreaming, σε όλες δηλαδή τις δράσεις που έχουμε στο επιχειρησιακό πρόγραμμα, υπάρχει μια σταθμισμένη και ισόρροπη συμμετοχή των γυναικών, αλλά κυρίως αυτά τα μέτρα που προανέφερα.

Έχουμε δράσεις ολοκληρωμένης παρέμβασης υπέρ των γυναικών και δημιουργία ενεργητικών πολιτικών. Οι πολιτικές αυτές παίρνουν σάρκα και οστά με τα ολοκληρωμένα σχέδια αναφορικά με την ισότητα, τα οποία καλούνται να παρουσιάσουν και κυρίως να υλοποιήσουν οι επιχειρήσεις που συμμετέχουν στο πρόγραμμα. Δεν μιλάμε για σημειακές ή ad hoc ενέργειες, που μια φωτισμένη διοίκηση επιχείρησης, κυρίως για λόγους προβολής, καλείται να πάρει. Αυτό που θέλουμε από τις επιχειρήσεις είναι να δημιουργήσουν μια πολιτική ισότητας, από την οποία θα εκπορευτούν συγκεκριμένες δράσεις που θα εξασφαλίζουν την ισόρροπη και ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην ιεραρχία, τη δημιουργία ίσων προϋποθέσεων μέσα στην επιχείρηση, καθώς και την ενθάρρυνση της δημιουργίας υποβοηθητικών δομών μέσα στις επιχειρήσεις, όπως η φύλαξη παιδιών.

Ο άλλος άξονας σχετίζεται με το γεγονός ότι σε χωρικό επίπεδο, επίσης μέσω του προγράμματος, χρηματοδοτούνται και ευνοούνται ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών, οι οποίες περιλαμβάνουν δράσεις κατάρτισης, συμβουλευτικής, προώθησης στην απασχόληση κ.λπ. Με τον τρόπο αυτό, οι δράσεις αποτελούν μια αλυσίδα, η οποία ξεκινά από την αρχή και φτάνει μέχρι το τέλος, ώστε η παρέμβαση που επιχειρείται για τις γυναίκες να είναι αλληλοσυντηρούμενη και να έχει πολλαπλασιαστικό αποτέλεσμα.

Τέλος, ένα πολύ σημαντικό στοιχείο είναι αυτό της προβολής των δράσεων, η οποία επίσης χρηματοδοτείται και επιτρέπει την πληροφόρηση και συμμετοχή όλων των ενδιαφερομένων. Αυτό το λέω, γιατί θέλω να διασκεδάσω την εντύπωση πίσω από την οποία πολλές φορές οχυρωνόμαστε ως πολίτες λέγοντας ότι έχουμε έλλειμμα πληροφόρησης. Ενδεχομένως σε ορισμένα σημεία να υπάρχουν ελλείμματα πληροφόρησης, όμως είναι αυτονόητο ότι καθένας πρέπει να αυτενεργήσει για το πρόβλημά του, να ενδιαφερθεί και να προσεγγίσει τις στοιχειώδεις δομές που παρέχουν την πληροφόρηση και τις ενδεχόμενες λύσεις του. Ποτέ και σε κανένα σημείο του κόσμου δεν προσεγγίζουν οι δομές και οι φορείς καθέναν που έχει ένα πρόβλημα για να του προσφέρουν έτοιμες λύσεις. Οι φορείς αναλαμβάνουν δράσεις και φροντίζουν να παρέχουν την απαραίτητη πληροφόρηση, ώστε να τους προσεγγίζουν οι ενδιαφερόμενοι και όχι αντίστροφα. Αυτό είναι πολύ σημαντικό και πρέπει να το πούμε, γιατί τίθεται ως θέμα πολλές φορές από τα ΜΜΕ σε τηλεοπτικές και ραδιοφωνικές εκπομπές. Δεν μιλάμε για αυτενέργεια όλων των φορέων που ασχολούνται με το πρόβλημα που μας αφορά, αλλά για συμμετοχή και ενδιαφέρον από αυτόν, ο οποίος θεωρείται ότι πραγματικά έχει το πρόβλημα και θίγεται από την απουσία σχετικών δομών και δράσεων.

Θα ήθελα να κλείσω σε αυτό το σημείο και θα μου επιτρέψετε μια πολύ προσωπική παράθεση για το τι θεωρώ ιδιαίτερα σημαντικό για να πετύχει όλο αυτό το οικοδόμημα που εμείς επιχειρησιακά έχουμε στήσει, με βάση τις πολιτικές και ιδεολογικές επιλογές που έχουμε ως κυβέρνηση.

Αν θα πάει κανείς στο Μουσείο των Δελφών, νομίζω ότι θα αναγνωρίσει ότι ο superstar σε αυτό το Μουσείο είναι ο Ηνίοχος -είναι προφανές γιατί. όμως, πολλές φορές που έχω πάει, κινούμενος από ένα μουσειακό αντικομφορμισμό, προτιμούσα να δω και άλλα πράγματα που έχει το Μουσείο, μέχρι τη στιγμή που συνδυάζοντας κάτι που είχα διαβάσει, το παρατήρησα στον Ηνίοχο των Δελφών. Ένα από τα πιο καλοδουλεμένα και σημαντικά από άποψη γλυπτικής στοιχεία αυτού του αγάλματος είναι τα πόδια του, όπου επειδή ο Ηνίοχος έπρεπε να κρατάει δυνατά τα άλογα, όλη η δύναμη ενός τέτοιου ανθρώπου μεταφέρεται εκεί που εδράζεται, στα πόδια του και ο γλύπτης έχει φροντίσει να το αναπαραστήσει πάρα πολύ καλά με τις φλέβες φουσκωμένες από αίμα και με την ένταση που απαιτεί η κίνηση του γλυπτού. Αυτό, βέβαια μπορεί να πει κανείς ότι είναι μια πολύ επιτυχής γλυπτική προσέγγιση, μέχρι τη στιγμή που διαβάζει ή πληροφορείται ότι αυτό το άγαλμα στήθηκε σε ένα βάθρο ύψους δέκα μέτρων. Από αυτό το ύψος καταλαβαίνετε ότι ήταν αδύνατο άνθρωπος να δει πώς ο γλύπτης είχε αναπαραστήσει αυτή τη λεπτομέρεια στα πόδια. Ήξερε και ο ίδιος ότι κανένας δεν θα την έβλεπε ποτέ, όμως αυτός την έφτιαξε.

Με αυτή την προσωπική παράθεση θέλω να πω ότι δεν γίνεται τίποτα αν δεν λειτουργεί κάποιος συνειδητά, ακόμα και αν ξέρει ότι δεν τον βλέπουν. Και, βεβαίως η αναφορά μου είναι ευθεία στο θέμα του ότι για να πετύχουν όλα αυτά που είπα χρειάζεται η συνειδητοποίηση απ' όλους μας -δεν εξαιρείται κανείς- και από αυτούς που σχεδιάζουν και από αυτούς που υλοποιούν και από αυτούς που ευνοούνται. Γιατί πρέπει πραγματικά να δημιουργηθεί μια κουλτούρα και μια στάση συνειδητοποίησης για τα θέματα των διακρίσεων στη ζωή μας, ώστε αυτό που εγώ θα ονόμαζα όραμα όλων μας, να γίνει πραγματικότητα και να μιλάμε για επιχειρηματικότητα, ανάπτυξη, απασχόληση και κοινωνική ένταξη χωρίς διακρίσεις και επιθετικούς προσδιορισμούς. Τότε πιστεύω ότι θα πετύχουμε πολύ σημαντικούς στόχους, όπως το να εξαλείψουμε τους επιθετικούς προσδιορισμούς από τη ζωή μας και να αποδυναμώσουμε αυτή την κοινωνική πληγή που ονομάζεται ανεργία.

Ευχαριστώ πάρα πολύ.

### **Βάσω Αρτινοπούλου**

Εμείς ευχαριστούμε κύριε Θεοφανόπουλε. Νομίζω ότι παρ' ό,τι είπατε ότι θέλετε να μιλήσετε πολιτικά φάνηκε ότι ο πολιτικός λόγος μπορεί να είναι ταυτόχρονα ένας ανθρώπινος λόγος, ένας ουσιαστικός λόγος και ένας κοινωνιολογικός λόγος. Αυτό που νομίζω ότι φάνηκε ήταν μια κοινωνική ευαισθησία και στην προσέγγιση του ζητήματος της ανεργίας και όχι μια στείρα οικονομοκεντρική προσέγγιση. Ευχαριστούμε πάρα πολύ.

Θα παρακαλούσα τώρα τον κύριο Διακουλάκη, τον Ειδικό Γραμματέα του Υπουργείου Ανάπτυξης, τον υπεύθυνο για το επιχειρησιακό πρόγραμμα «Ανταγωνιστικότητα», να λάβει το λόγο.

Ευχαριστούμε πολύ.

### **Νίκος Διακουλάκης**

Ειδικός Γραμματέας Ε.Δ.Τ. Ανταγωνιστικότητας  
Υπουργείο Ανάπτυξης

Καλημέρα σας. Ευχαριστούμε το Κ.Ε.Θ.Ι. για την ευκαιρία που μας δίνει να είμαστε σήμερα εδώ και να συζητάμε αυτά τα τόσο σημαντικά θέματα. Επίσης, θα ήθελα να το ευχαριστήσω και για τη συνεργασία που μας προσφέρει στα δικά μας προγράμματα και τη συνεχή υποστήριξη και συμβολή του στη διάδοση αυτών των προγραμμάτων στο χώρο των γυναικών.

Ευτυχώς ο κύριος Θεοφανόπουλος κάλυψε την πολιτική διάσταση των θεμάτων και έτσι σε μένα δίνει τη δυνατότητα να μιλήσω πιο τεχνοκρατικά. Στο θέμα των πολιτικών που διέπουν το σχέδιο ανάπτυξης της Ελλάδας 2000-2006, ήθελα να συμπληρώσω σε αυτά που είπε ο κύριος Θεοφανόπουλος τη διάσταση της επιχειρηματικότητας και της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας, προκειμένου να πετύχουμε τη βιώσιμη ανάπτυξη, την άρση των φυλετικών και γεωγραφικών ανισοτήτων και τη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης.

Το πρόγραμμα «Ανταγωνιστικότητα» του Υπουργείου Ανάπτυξης και στο Γ' Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης είναι ένα πολύ σημαντικό, ένα μεγάλο εργαλείο που κινητοποιεί πολύ σημαντικούς πόρους, 6,4 δις ευρώ, για τη στήριξη των επιχειρήσεων, μέσω ειδικά σχεδιασμένων δράσεων ενίσχυσης και διεύρυνσης της επιχειρηματικότητας, προώθησης του τεχνολογικού εκσυγχρονισμού και της καινοτομίας των υφιστάμενων επιχειρήσεων, αναβάθμισης του ανθρώπινου δυναμικού και της βελτίωσης του επιχειρηματικού περιβάλλοντος. Μέσω των δράσεων του προγράμματος, οι επιχειρήσεις μπορούν να αποκτήσουν τα εφόδια που είναι αναγκαία σήμερα και που θα τους δίνουν τη δυνατότητα να βελτιώνουν συνεχώς την ποιότητα των παραγόμενων αγαθών και υπηρεσιών, να ανταποκρίνονται με επιτυχία στις συνεχώς μεταβαλλόμενες συνθήκες της αγοράς, να αξιοποιούν τις δυνατότητες που τους προσφέρουν οι νέες τεχνολογίες, να επικεντρώνονται σε κρίσιμα σημεία της ανταγωνιστικής τους ικανότητας και να αναπτύσσουν δίκτυα συνεργασίας.

Λαμβάνοντας υπόψη τη διάθρωση της παραγωγικής δράσης της χώρας και τα διαφορετικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις, υφίσταται μια σαφής προτεραιότητα αντιμετώπισης των προβλημάτων των μικρότερων επιχειρήσεων. Το πρόγραμμά μας είναι ένα πρόγραμμα των πολλών, των μικρομεσαίων επιχειρήσεων,

καθώς αυτές έχουν τη μεγαλύτερη ανάγκη στήριξης στην περίοδο που διανύουμε, είτε πρόκειται για υφιστάμενες επιχειρήσεις, είτε για νέες επιχειρήσεις που θα μπουν στο επιχειρηματικό στίβο με όρους βιωσιμότητας και προοπτικής. Η διεύρυνση της επιχειρηματικότητας και η ενθάρρυνση ειδικών ομάδων πληθυσμού στο επιχειρείν αποτελεί μια από τις βασικές προτεραιότητες του προγράμματος. Όπως έχει διαπιστωθεί και αναφέρεται και στην Πράσινη Βίβλο για την επιχειρηματικότητα, είναι γεγονός ότι σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης ο αριθμός των γυναικών επιχειρηματιών είναι αισθητά μικρότερος από αυτόν των ανδρών και όπως αναφέρεται στο κείμενο έχει διαπιστωθεί ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν πρόσθετες δυσκολίες στην εξεύρεση χρηματοδότησης και μεγαλύτερα κενά πληροφόρησης.

Για το σχεδιασμό του προγράμματός μας και μέσα σε αυτό το πλαίσιο περιλαμβάνουμε ειδικές δράσεις, οι οποίες δίνουν πρόσθετες ευκαιρίες στις γυναίκες να αμβλύνουν, ξεπερνώντας τις δυσκολίες, τις ανισότητες που έχουν διαπιστωθεί. Η κύρια δράση σε αυτή την κατεύθυνση είναι η ενίσχυση της επιχειρηματικότητας των γυναικών, που έχει ως ομάδα-στόχο τις γυναίκες από 21 έως 55 ετών, οι οποίες έχουν τις προϋποθέσεις, την ικανότητα, την επιχειρηματική ιδέα και την οικονομική δυνατότητα για τη δημιουργία της δικής τους επιχείρησης επιδιώκοντας να τις βοηθήσει να πάρουν την πρωτοβουλία και να ενισχύει την επιχειρηματική τους ιδέα.

Οι στόχοι αυτού του προγράμματος είναι δύο. Πρώτον, η ενίσχυση των γυναικών μέσω κινήτρων για να ξεκινήσουν επιχειρηματική δραστηριότητα, να δημιουργήσουν νέες, σύγχρονες και βιώσιμες επιχειρήσεις στους τομείς μεταποίησης, τουρισμού και εμπορίου και να αξιοποιήσουν το ταλέντο τους που δεν έχει αναδειχθεί σε πολλούς τομείς της επιχειρηματικής αρένας. Δεύτερον, η υποστήριξη της ανάπτυξης επιχειρηματικής δραστηριότητας, με την αξιοποίηση νέων τεχνολογιών και καινοτομιών, καθώς και με την εκμετάλλευση των δυνατοτήτων της πληροφορικής για την παραγωγή έξυπνων προϊόντων και υπηρεσιών. Παράλληλα υπάρχουν και άλλες μικρότερες δράσεις. Βέβαια οι γυναίκες μπορούν να συμμετάσχουν και στο πρόγραμμα για την επιχειρηματικότητα των νέων, το οποίο απευθύνεται ταυτόχρονα και στα δύο φύλα και περιλαμβάνει μια σειρά άλλων ενεργειών.

Στο πλαίσιο του προγράμματος για την ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας περιλαμβάνονται και άλλες δράσεις, όπως είναι προγράμματα κατάρτισης των γυναικών που θα ενταχθούν στο πρόγραμμα για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, η χρηματοδότηση ενός δικτύου για τις γυναίκες-ερευνήτριες, η καθιέρωση ειδικών κινήτρων σε ορισμένα προγράμματα, όπως το ΠΕΝΕΔ, τα ανθρώπινα δίκτυα, από τη στιγμή που αυτά περιλαμβάνουν γυναίκες και τέλος το Ταμείο Εγγυοδοσίας, ένας νέος μεγάλος θεσμός για την κάλυψη των υποχρεώσεων των μικρομεσαίων επιχειρήσεων απέναντι στις τράπεζες με την εγγύηση του δημοσίου μέχρι και 70%. Στη μελέτη έχουμε δώσει κατεύθυνση να

περιληφθούν ειδικά κριτήρια, προκειμένου να ενισχύονται περισσότερο οι γυναίκες επιχειρηματίες.

Στο πλαίσιο της δράσης για την επιχειρηματικότητα των γυναικών οι γυναικείες επιχειρήσεις χρηματοδοτούνται σε ποσοστό 50% επί του συνολικού προϋπολογισμού, το οποίο μπορεί να φτάσει τα 150.000€ για τη μεταποίηση, ή τα 90.000€ για τις υπηρεσίες και τις υπόλοιπες επενδύσεις. Οι επιχειρήσεις γυναικών που κατά το 75% τουλάχιστον ανήκουν σε αυτές και έχουν αναλάβει οι ίδιες τη διοίκησή τους δικαιούνται χρηματοδότηση για δράσεις αγοράς εξοπλισμού, διαμόρφωσης των χώρων που θα εγκατασταθούν, μελετητικές και συμβουλευτικές υπηρεσίες που θα χρειαστούν, μεταφορά τεχνογνωσίας και ενέργειες προώθησης και προβολής.

Μέχρι τώρα το έχουμε δοκιμάσει στην πράξη αυτό το πρόγραμμα. Είχαμε έναν πρώτο κύκλο εφαρμογής πέρυσι με τη συμμετοχή 1.000 περίπου προτάσεων και άρα περίπου 2000 γυναικών, καθώς είχαμε κατά μέσο όρο τη συμμετοχή δύο γυναικών ανά πρόταση. Ήρθαν λοιπόν 2.000 γυναίκες σε αυτό το πρόγραμμα ενώ 270 προτάσεις έχουν εγκριθεί και είναι ενταγμένες με συνολικό προϋπολογισμό 20.000.000€. Είναι ιδιαίτερα σημαντικό ότι το 65% των προτάσεων αυτών βρίσκεται εκτός Αττικής. Σήμερα βρίσκεται σε εξέλιξη ο δεύτερος κύκλος αυτής της προκήρυξης με 26.000.000€. Έχει χωρητικότητα λίγο μεγαλύτερη από την προηγούμενη, δηλαδή 350-400 επιχειρήσεις θα μπορέσουν να ενταχθούν και η προθεσμία, μετά την παράταση που έχει δοθεί είναι 15 Απριλίου, οπότε και περιμένουμε να έρθουν οι προτάσεις. Στο δεύτερο αυτό κύκλο υπάρχουν σημαντικές βελτιώσεις στο περιεχόμενο και στην απλοποίηση των διαδικασιών στο πρόγραμμα της γυναικείας επιχειρηματικότητας, που νομίζουμε ότι αυξάνει το ενδιαφέρον και πιστεύουμε ότι θα έχουμε πολύ μεγαλύτερη συμμετοχή.

Αυτό, βέβαια, σημαίνει ότι αυξάνεται και ο ανταγωνισμός, άρα χρειάζεται πολύ καλύτερη προετοιμασία, προκειμένου οι προτάσεις να έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα επιτυχίας. Όλα αυτά τα προγράμματα έχουν τεθεί σε μια ανταγωνιστική βάση προκειμένου να καταβληθεί προσπάθεια βελτίωσης και ποιοτικής αναβάθμισης των προτάσεων, αλλά και για να έχουμε τελικά μέσα στο πρόγραμμα υψηλού επιπέδου επενδύσεις, που θα φέρουν τα καλύτερα δυνατά αποτελέσματα σε αυτό που στοχεύουμε, δηλαδή στις θετικές επιπτώσεις στην ανάπτυξη, στην περιφερειακή σύγκλιση και στην απασχόληση.

Ταυτόχρονα έχουμε απλοποιήσει τις διαδικασίες αξιολόγησης. Τα οκτώ στάδια που είχαμε γίνονται πέντε, τα έντυπα και οι οδηγοί έχουν επίσης απλουστευτεί. Αναμένεται να έχουμε πολύ μικρότερο χρόνο αξιολόγησης σε σχέση με την προηγούμενη φάση, μιας και τώρα υπάρχει εμπειρία, έχουμε λιγότερα στάδια και πολύ πιο απλοποιημένες διαδικασίες προκειμένου να πετύχουμε τη συνεχή βελτίωση της πρόσβασης όλων στα προγράμματα και ιδιαίτερα των γυναικών. Η διευκόλυνση της πρόσβασης όλων των ενδιαφερομένων στα προγράμματα αποτελεί υποχρέωσή μας, εξίσου σημαντική με την υποχρέωση για τη διάδοση, ενημέρωση και υποστήριξη όλων όσων ενδιαφέρονται με τους μηχανισμούς

αποκέντρωσης της ενημέρωσης και της διαχείρισης σε όλη την Ελλάδα που έχουμε δημιουργήσει.

Η δε νέα προκήρυξη αποσαφηνίζει περισσότερο τους επιλέξιμους κλάδους που καλύπτονται, έχουν προστεθεί νέοι κλάδοι που δεν υπήρχαν, όπως οι βρεφονηπιακοί σταθμοί και οι καλλιτεχνικές σχολές. Αποδεδειγμένα τα ανώτατα όρια ανά κατηγορία δαπάνης ως ποσοστά επί του συνόλου των προϋπολογισμών, προκειμένου να αποκτήσει ευελιξία το πρόγραμμα. Υπάρχει, επίσης, μεγαλύτερη σαφήνεια στα κριτήρια επιλογής. Το ενημερωτικό έντυπο είναι απλοποιημένο, υπάρχουν παραδείγματα, ερωτήσεις και απαντήσεις με βάση την εμπειρία του πρώτου κύκλου, προκειμένου να είναι όλες πιο ενημερωμένες και να έρθουν με καλύτερα προετοιμασμένες προτάσεις.

Είμαστε υποχρεωμένοι να ακολουθούμε κάποιες διαδικασίες. Η αποτελεσματικότητα είναι ο πρώτος στόχος, ταυτόχρονα όμως πρέπει να διασφαλίζουμε τη διαφάνεια, να εντάσσουμε έργα με προοπτική, τα οποία όμως θα αντέχουν και στον έλεγχο. Όσον αφορά τις διαδικασίες έχουμε αντιμετωπίσει δυσκολίες και κριτική. Από τη μια μεριά έχουμε τους περιορισμούς, από την άλλη την προσπάθεια απλοποιήσεων υποστήριξης και βελτιώσεων. Νομίζω ότι πλέον έχουμε αποκτήσει την εξοικείωση αλλά και την τεχνογνωσία, για να μην είναι οι διαδικασίες το δύσκολο τμήμα του εγχειρήματος, αλλά η επιλογή της κατάλληλης επιχειρηματικής ιδέας και η κατάλληλη προετοιμασία της, προκειμένου να έχουμε στο τέλος μια βιώσιμη επιχείρηση.

Η αξιολόγηση των προτάσεων γίνεται με ειδικούς αξιολογητές που κληρώνονται από ένα μητρώο αξιολογητών, το οποίο συντάσσεται μετά από ανοικτή πρόσκληση. Υπάρχουν γνωμοδοτικές επιτροπές, όργανα εποπτείας για την τήρηση των κανονισμών και τη διαφάνεια του συστήματος, προκειμένου να διασφαλίζουμε θεσμικά τη λειτουργία του όλου συστήματος και να το προστατεύουμε από όλους εκείνους, οι οποίοι θα ήθελαν με οποιονδήποτε τρόπο να εκμεταλλευθούν ή να ισχυριστούν ότι οποιαδήποτε παροχή υπηρεσιών ή υποστήριξη μιας επιχείρησης, για να ετοιμάσει την πρότασή της μπορεί να σημαίνει και οποιαδήποτε διευκόλυνση ή πρόσβαση στην επιλογή της. Αυτό, βέβαια, ισχύει για όλα τα προγράμματα και όλες τις επιμέρους δράσεις.

Ήδη σε μια πρώτη δέσμη προκηρύξεων, σε 24 προκηρύξεις είχαμε τη συμμετοχή 10.000 προτάσεων, από τις οποίες οι 5.000 έχουν εγκριθεί καλύπτοντας το 32% του συνολικού προϋπολογισμού. Τώρα εξελίσσεται η δεύτερη δέσμη προκηρύξεων που βλέπετε και στην καμπάνια που κάνουμε στις τηλεοράσεις, στις ολοσέλιδες καταχωρήσεις των εφημερίδων, στον περιφερειακό τύπο, στα τοπικά μέσα, ραδιόφωνο και τηλεόραση, και βέβαια συνοδεύεται και από ειδικές εκδηλώσεις, τα γραφεία ενημέρωσης, το διαδίκτυο, προκειμένου να έχουμε όλη αυτή την υποστήριξη και τη διάδοση που απαιτείται. Ο κάθε ωφελούμενος δυννητικά, πρέπει να ενημερωθεί έγκαιρα. Δεν πρέπει τα προγράμματα να παραμείνουν σε έναν κύκλο επαϊόντων, οι οποίοι έχουν μια προηγούμενη εμπειρία και οι ίδιοι και οι ίδιοι θα παίρνουν τα προγράμματα και τις χρηματοδοτήσεις. Αυτή η έμφαση

στην ενημέρωση, την υποστήριξη και την αποκέντρωση της ενημέρωσης, είναι πρώτη προτεραιότητα.

Στη δεύτερη αυτή δέσμη, που καλύπτει το 20% του προϋπολογισμού έχουμε, όπως είπαμε, και τα προγράμματα της νεανικής και γυναικείας επιχειρηματικότητας και σας καλούμε, μετά την παράταση -νομίζω ότι υπάρχει ακόμα αρκετός χρόνος- για να αναπτυχθούν και να βελτιωθούν ακόμα περισσότερο οι προτάσεις που θα μας υποβάλετε.

Η δυναμική που έχει το πρόγραμμα με όλες αυτές τις προκηρύξεις και τις εντάξεις, δίνει μια δυνατότητα να ισχυριζόμαστε ότι φέτος θα είναι και μια χρονιά που θα έχουμε πλέον την υλοποίηση μέσα από τις χιλιάδες αυτές ενταγμένες επιχειρήσεις, υφιστάμενες για τις βελτιώσεις που πρέπει να κάνουν, αλλά και νέες επιχειρήσεις, και να έχουμε τη συνολική βελτίωση και στις επιδόσεις στα θέματα των απορροφήσεων του προγράμματος. Το δικό μας πρόγραμμα και τα άλλα προγράμματα δεν έχουν καμία σχέση με την εικόνα που είχαν πριν από δύο ή από τρία χρόνια. Η δουλειά που έχει γίνει, η οργάνωση και η προετοιμασία δίνει την προοπτική ότι πλέον είμαστε σε μια πλήρη φάση υλοποίησης των προγραμμάτων.

Το πρόγραμμα μας, βέβαια, της ανταγωνιστικότητας, δεν περιορίζεται μόνο στην άμεση χρηματοδότηση επιχειρήσεων. Το ένα τρίτο των πόρων κατευθύνεται στη βελτίωση του επιχειρηματικού περιβάλλοντος, διότι δεν μπορεί να είναι νησίδες οι καλές και βιώσιμες επιχειρήσεις και να αντέξουν για πολύ. Πρέπει να ζούμε σε ένα περιβάλλον, όπου υπάρχει ένα σύστημα ποιότητας σε εθνικό επίπεδο που λειτουργεί και πιστοποιεί τις επιχειρήσεις και τα προϊόντα, υπάρχουν χρηματοπιστωτικά εργαλεία, όπως το Ταμείο Εγγυοδοσίας που σας ανέφερα, υπάρχουν δίκτυα σε όλους τους τομείς, στην ενέργεια, υπάρχουν δίκτυα φυσικού αερίου, υπάρχουν επιχειρηματικές περιοχές, βιομηχανικές περιοχές, δομές και κέντρα υποστήριξης επιχειρηματικότητας, όπως τα κέντρα υποδοχής επενδυτών και τα κέντρα επιχειρηματικής και τεχνολογικής ανάπτυξης που χρηματοδοτούμε, προκειμένου με τη συνολική προσπάθεια και με τις πολλαπλές δράσεις να συμβάλουμε στην επιτυχία των στόχων της επιχειρηματικότητας, της ανταγωνιστικότητας και της βιώσιμης ανάπτυξης. Έχουμε και για τον τομέα των έργων υποδομής ένα σύνολο 117 έργων που υλοποιούνται, με προϋπολογισμό 250.000€ στο ΕΠΑΝ.

Για μας είναι πολύ σημαντικό ότι υπάρχει μια ευρεία συναίνεση στη φάση του σχεδιασμού του προγράμματος με τις ομάδες εργασίας που έγιναν κατά τομείς, στα ειδικά συμβούλια που έχουμε στο Υπουργείο, το Συμβούλιο Ανταγωνιστικότητας, την Επιτροπή Παρακολούθησης, η οποία έχει καταγραφεί πολλαπλά από τις συνεδριάσεις της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής. Παράλληλα, έχουμε ένα συνεχή διάλογο με τους κοινωνικούς και οικονομικούς εταίρους για τις επιλογές που γίνονται και για την εμπειρία και από την εφαρμογή τους, προκειμένου να βελτιώνουμε συνεχώς το σχεδιασμό μας.



Άλλωστε, είναι μια υπόθεση που εξελίσσεται σε επτά προγραμματικά έτη -συν δύο έτη εννιά χρόνια- με φιλόδοξους στόχους. Αυτό αποτελεί το συνολικό σχέδιο ανάπτυξης της χώρας, μια εθνική υπόθεση, επομένως δεν προσφέρεται ούτε για ωραιοποιήσεις, ούτε για καταστροφολογίες, που συνήθως και δυστυχώς δεν έχουν εξαλειφθεί πλήρως.

Οι φορείς όλοι πρέπει να κινητοποιηθούν, σε αυτούς στηρίζεται η επιτυχία του προγράμματος, και όχι μόνο οι φορείς της πολιτείας, οι φορείς διαχείρισης ελέγχου και υποστήριξης, αλλά και οι επιχειρηματικοί φορείς και κυρίως οι ίδιοι οι τελικοί αποδέκτες.

Τα προγράμματα, ειδικά τα προγράμματα ενίσχυσης των επιχειρήσεων παρέχουν τα εφόδια, αλλά αυτός που αναλαμβάνει το ρίσκο, είναι ο επιχειρηματίας που επιλέγει να συμμετάσχει και που αυτόματα αναλαμβάνει την ευθύνη να υλοποιήσει τις επιταγές του προγράμματος. Εμείς αναλαμβάνουμε να του δώσουμε τα απαραίτητα εφόδια και άμεσα σε αυτόν, αλλά και έμμεσα, βελτιώνοντας το επιχειρηματικό περιβάλλον και απλουστεύοντας τις διαδικασίες, προκειμένου η προσπάθειά του να έχει μεγαλύτερη επιτυχία.

Άρα δουλεύοντας όλοι μαζί σε ένα πλαίσιο συνεργασίας, συμμετοχής διαλόγου και ευθύνης, μπορούμε να πετύχουμε τα αποτελέσματα που επιδιώκουμε.

Ευχαριστώ.

### **Βάσω Αρτινοπούλου**

Ευχαριστούμε πάρα πολύ, κύριε Διακουλάκη. Ήταν πάρα πολύ χρήσιμη η πληροφόρηση αυτή που μας δώσατε. Εγώ θα μείνω στο στόχο, στο ότι δηλαδή τα προγράμματα αυτά πρέπει να γίνουν πια φιλικά, πιο προσιτά και ευέλικτα και κυρίως μέσα από διαφανείς διαδικασίες να μπορούν οι γυναίκες να απολαμβάνουν αυτών των ευνοϊκών -θα έλεγε κανείς- ρυθμίσεων και προγραμμάτων, για την ενίσχυση της επιχειρηματικότητάς τους. Ευχαριστούμε πάρα πολύ.

Θα παρακαλούσα τώρα τη Γενική Γραμματέα Πρόνοιας του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας, την κυρία Μαρία Μπελδέκου να λάβει το λόγο. Η κυρία Μπελδέκου θα αναπτύξει τα θέματα κοινωνικής ένταξης και την πολιτική του Υπουργείου Πρόνοιας αναφορικά με τα θέματα αυτά.

### **Μαρία Μπελδέκου**

Γενική Γραμματέας Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας

Θα ήθελα αρχικά να ευχαριστήσω το Κ.Ε.Θ.Ι. που επέλεξε να καλέσει εκπροσώπους από το Υπουργείο μας και ειδικά από τον τομέα της Πρόνοιας για να αναλύσουμε τις πολιτικές μας.

Γνωρίζουμε όλοι ότι ζούμε σε έναν κόσμο που διαρκώς εξελίσσεται. Υπάρχουν πάρα πολλές νέες παγκόσμιες προκλήσεις, όπως η πληθυσμιακή ανάπτυξη, η παγκοσμιοποίηση, η μαζική μετανάστευση, τα νέα δημογραφικά δεδομένα, όπως η υπογεννητικότητα - πρόβλημα που αντιμετωπίζει ολόκληρη η Ευρώπη, όχι μόνο η Ελλάδα- η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, η αλλαγή στους παραδοσιακούς ρόλους της μητέρας και συζύγου που επηρεάζουν τη ζωή μας στην Ελλάδα, όπως και στις υπόλοιπες χώρες.

Σε ένα τέτοιο τοπίο πρέπει να προσδιορίσουμε τα δεδομένα της πολιτικής μας, τα οποία απαιτούν συντονισμένες παρεμβάσεις για την ενδυνάμωση όλων των πολιτικών μας, για την προώθηση της ισότητας ανάμεσα στα φύλα για ίσες ευκαιρίες και ίσες πιθανότητες. Ένα πρώτο βήμα είναι να συμπεριλάβουμε τη διάσταση του φύλου στην προνοιακή μας πολιτική. Στην Ελλάδα έχουν πραγματοποιηθεί και ειδικά τα τελευταία χρόνια σημαντικές αλλαγές και προστατευτικές διατάξεις για τη διασφάλιση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών καθώς και για την εξάλειψη όλων των μορφών διάκρισης εις βάρος των γυναικών. Θα ήθελα ενδεικτικά να αναφέρω τους νέους νόμους για την απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση, την εξάλειψη των διακρίσεων έναντι των ατόμων με αναπηρία, τις εργασιακές σχέσεις καθώς επίσης την άδεια μητρότητας, ρυθμίσεις που ενισχύουν την εναρμόνιση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

Παρά όμως όλες αυτές τις σημαντικές προσπάθειες που γίνονται οι γυναίκες υφίστανται πολλαπλό αποκλεισμό, καθώς η ταυτότητά μας και η επαγγελματική μας θέση χαρακτηρίζεται από μεγάλες αντιθέσεις και από οξείες αντιφάσεις. Η διάκριση ανάμεσα στην οικογένεια, την εργασία, την αναπηρία ακόμα και η διάκριση ανάμεσα στους ρόλους, έχει σαν αποτέλεσμα την αδυναμία πρόσβασης της γυναίκας στην αγορά εργασίας και στα κοινωνικά δρώμενα. Κάθε είδους αποκλεισμός των γυναικών προσβάλλει νομοθετικά τους δικαιώματα και ενισχύει μορφές καταπίεσης και περιθωριοποίησης από τον κοινωνικό ιστό. Με στόχο την πρόληψη και την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού, με την ενσωμάτωση και την ενεργό συμμετοχή όλων των πολιτών στην κοινωνική και οικονομική ζωή, επιθυμούμε, μέσα από ενεργητικές προνοιακές πολιτικές που ξεπερνούν παραδοσιακά πρότυπα, να αναδείξουμε τις δυνατότητες κάθε πολίτη και κάθε γυναίκας, ώστε να ζει ανεξάρτητη, αυτόνομη και κυρία του εαυτού της.

Πρέπει να γίνει συνείδηση σε όλους μας ότι οι πολιτικές μας και τα προγράμματα, που απευθύνονται άμεσα ή έμμεσα στις γυναίκες, αποτελούν διάσταση της κοινωνικής ανάπτυξης και μάλιστα πολύ σημαντική. Στην εποχή μας όλο και περισσότερες γυναίκες εισέρχονται στην αγορά εργασίας, αλλά για την απρόσκοπτη είσοδο και την παραμονή τους σε αυτή, απαιτούνται μέτρα εναρμόνισης και συμφιλίωσης της εργασιακής και οικογενειακής ζωής. Το θέμα της εναρμόνισης μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής εμπλέκεται με τρία άλλα θέματα, που αναφέρονται σε αξίες και συμπεριφορές, στις οποίες θα ήθελα να εστιάσουμε την προσοχή μας. Πρώτον, είναι το θέμα της εναρμόνισης

μεταξύ των βασικών επιλογών ζωής ενός ανθρώπου, όπως παραδείγματος χάρη το δικαίωμα στη δουλειά, το δικαίωμα στην καριέρα, το δικαίωμα στη μόρφωση, το δικαίωμα ανάπτυξης των ενδιαφερόντων και συγχρόνως το δικαίωμα της γυναίκας να έχει τη δυνατότητα να δημιουργήσει οικογένεια και να μεγαλώσει τα παιδιά της. Αυτές οι επιλογές είναι πιο δύσκολες για τις γυναίκες. Η αιτία βρίσκεται στο γεγονός ότι πρέπει να ισχυροποιήσουν το δικαίωμά τους για προσωπική ανάπτυξη και παράλληλα να παίξουν καλά τον παραδοσιακό τους ρόλο, που είναι ο ρόλος της μητέρας.

Δεύτερον, είναι το θέμα της συμπεριφοράς και των πρακτικών των ανδρών προς την οικογένεια και την εργασιακή ζωή. Οι άνδρες έχουν τραφεί με μια εργασιακή κουλτούρα, η οποία δίνει έμφαση και απαιτεί μεγάλη διάρκεια χρόνου εργασίας και μεγάλη αφοσίωση. Οι άνδρες, επίσης, είναι προσανατολισμένοι σε μια κοινωνική κουλτούρα που θεωρεί ότι το επαγγελματικό status ισοδυναμεί με το προσωπικό status. Αυτή η νοοτροπία έχει ως αποτέλεσμα οι άνδρες να τοποθετούν την οικογενειακή ζωή σε κατώτερο επίπεδο προτεραιοτήτων, σε σχέση με την εργασιακή τους ζωή. Τρίτον, είναι το θέμα της προοπτικής των παιδιών και το δικαίωμά τους να έχουν τη μητέρα τους παρούσα και δραστήρια, καθώς αυτά μεγαλώνουν.

Έχοντας υπόψη τα παραπάνω, οι πολιτικές μας έχουν δύο στόχους. Ο πρώτος είναι να βοηθήσουμε τις γυναίκες να κάνουν τις σωστές επιλογές στοχεύοντας στο καλύτερο για τη ζωή τους. Δεύτερος στόχος μας είναι να συμβάλουμε στην ανάπτυξη αξιών και συμπεριφορών στην ελληνική κοινωνία, οι οποίες θα κατατείνουν στη δημιουργία αρτίων οικογενειών αλλά θα επιτρέπουν συγχρόνως την καλύτερη εξέλιξη των γυναικών στον επαγγελματικό τομέα.

Για να πετύχουμε τους δυο αυτούς στόχους, η πολιτική μας έχει να αντιμετωπίσει δύο βασικές προκλήσεις. Η πρώτη πρόκληση είναι η διαθεσιμότητα και η ελαστικότητα των προνοιακών δομών και μέτρων. Προσωπικές και οικογενειακές ανάγκες ποικίλουν και άρα απαιτούν μια ποικιλία απαντήσεων που αφορούν σε διάφορους τομείς της προνοιακής μας πολιτικής. Το εργασιακό περιβάλλον διαρκώς μεταβάλλεται και προκύπτουν νέα είδη εργασίας και εργασιακών σχέσεων, τα οποία όπως είναι φυσικό απαιτούν και διαφορετικές λύσεις.

Μπορούν οι πολιτικές μας να απαντήσουν, προωθώντας εναλλακτικές και ευέλικτες δομές προσαρμοσμένες στις επιμέρους ανάγκες και σε μια εξατομικευμένη προσέγγιση και, συγχρόνως να ισχυροποιούν το δικαίωμα των γυναικών για την εκτός σπιτιού δράση τους;

Μπορούν οι προνοιακές μας πολιτικές να απαντήσουν μέσα από ένα συνδυασμό διευκολύνσεων σε επίπεδο σπιτιού, όπως είναι το πρόγραμμα «Βοήθεια στο σπίτι», για το οποίο θα μιλήσω στη συνέχεια, -ή σε ένα επίπεδο διευκόλυνσης έξω από το σπίτι, όπως είναι οι βρεφονηπιακοί σταθμοί και τα κέντρα ημερήσιας φροντίδας ηλικιωμένων;

Μπορούν οι προνοιακές μας πολιτικές να απαντήσουν στις ανάγκες των εργαζομένων μητέρων, μέσα από μια αλυσίδα προνοιακών δομών, οι οποίες θα ελευθερώνουν χρόνο στη γυναίκα, τον οποίο αυτή μπορεί να χρησιμοποιήσει κατά την κρίση της; Τέλος, πόσο μακριά μπορούν να φτάσουν οι προνοιακές μας πολιτικές για να δώσουν απάντηση στη σκληρότητα της ελεύθερης αγοράς εργασίας και στην επιφύλαξη της κοινωνίας στην επιθυμία της γυναίκας για αυτοσεβασμό μέσα από τις κάθε είδους δράσεις και επιλογές της έξω από το σπίτι;

Η δεύτερη πρόκληση είναι να αλλάξουμε συμπεριφορές και αξίες. Η εμπειρία μας έχει δείξει ότι μόνο οι νόμοι δεν αρκούν να αλλάξουν νοοτροπίες. Ξέρουμε όλοι ότι στην Ελλάδα αν και ψηφίζονται πολύ καλοί νόμοι, αυτοί δυστυχώς δεν εφαρμόζονται. Αυτό το φαινόμενο πρέπει σίγουρα να το στηλιτεύσουμε. Από την άλλη όμως πιστεύω προσωπικά ότι πρέπει να υπάρχει ένας νόμος και ας μην εφαρμόζεται. Διότι με τη συζήτηση και ψήφιση τέτοιων νόμων διαχέεται στην κοινωνία μια νομοθετική κουλτούρα, η οποία είναι δυνατόν να αλλάξει κάποιες νοοτροπίες. Που δημιουργούν την ελπίδα ότι κάποτε, σε προσφορότερες ημέρες, θα εφαρμοστούν οι νόμοι αυτοί. Ας υπάρχουν, λοιπόν, οι νόμοι και ας μην εφαρμόζονται. Δυστυχώς οι αρχές και οι αξίες των ανθρώπων δεν αλλάζουν εύκολα, γιατί εν πολλοίς έχουν στηριχθεί σε πολύχρονες παραδοσιακές τακτικές ή συνδέονται με ψυχολογικά και κοινωνικά εμπόδια. Έτσι, πρέπει να λάβουμε υπόψη τις συνθήκες κάτω από τις οποίες δημιουργήθηκαν οι συμπεριφορές και κάθε γυναίκα διαμόρφωσε την προσωπική κλίμακα αξιών της. Μόνον έτσι οι πολιτικές μας θα είναι αποτελεσματικές και θα δίνουν λύσεις.

Θα προχωρήσω τώρα αναφέροντας συγκεκριμένα στοιχεία για τις πολιτικές που αυτή τη στιγμή δρομολογούμε στο υπουργείο μας. Όλες οι πολιτικές και οι δράσεις μας, όπως θα δείτε παρακάτω, συντείνουν άμεσα ή έμμεσα, εν στενή ή εν ευρεία έννοια στην κοινωνική ενσωμάτωση των γυναικών και στην ευκαιρία της δυνατότητας που έχει να βγει έξω από το σπίτι. Λέγοντας να βγει έξω από το σπίτι δεν εννοώ να βγει μόνο να εργαστεί, δεν πρέπει να υποτιμούμε τις γυναίκες που δεν εργάζονται, αλλά έχουν μια πολύ στιβαρή κοινωνική παρουσία, που αναμειγνύονται στα κοινά, στον εθελοντισμό, που είναι παρούσες παντού.

Αυτή τη στιγμή η πρόνοια βρίσκεται σε μια καμπή. Πρόσφατα ψηφίστηκε ο νόμος για την περιφερειακή συγκρότηση του εθνικού συστήματος κοινωνικής φροντίδας με σκοπό την αποκέντρωση των υπηρεσιών μας, τη θεσμική και ουσιαστική διασύνδεσή τους με τις υπηρεσίες υγείας καθώς και τη συνεργασία όλων των φορέων που εμπλέκονται στην καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού. Στόχος μας είναι η αποτελεσματικότερη και ταχύτερη παροχή υπηρεσιών προς τον πολίτη. Στόχος και επιθυμία μας είναι επίσης η αποκέντρωση της πρόνοιας στα ήδη υφιστάμενα περιφερειακά συστήματα υγείας. Είναι γεγονός ότι ένα μεγάλο κομμάτι της πολιτικής μας το έχουμε αναθέσει στην Τοπική

Αυτοδιοίκηση, διότι δεν είναι δυνατόν μόνο από το Υπουργείο να χειριζόμαστε αποτελεσματικά όλα τα προβλήματα που σχετίζονται με την πρόνοια σε όλη την Ελλάδα.

Διότι το Υπουργείο μας είναι ένα Υπουργείο ανθρωποκεντρικό και έχει ως αποστολή το χειρισμό του ανθρώπου στις δύσκολες στιγμές του, στον πόνο, την κρίση και το πρόβλημα. Γι' αυτό και πρέπει η προσέγγισή μας να σχεδιαστεί, αν αυτό είναι δυνατόν, και σε επίπεδο γειτονιάς. Αυτή τη στιγμή στα προγράμματά μας που βρίσκονται εν εξελίξει σε όλη την Ελλάδα, εργάζονται ή πρόκειται να εργαστούν 6.000 άτομα. Στη συντριπτική πλειοψηφία τους είναι γυναίκες κοινωνικές λειτουργοί, ψυχολόγοι, κοινωνιολόγοι, νηπιαγωγοί, ή/και νηπιοβρεφοκόμοι.

Μια από τις πολλά υποσχόμενες δράσεις μας που ήδη ξεκίνησε με δειλά βήματα, είναι το Εθνικό Κέντρο Άμεσης Κοινωνικής Βοήθειας. Οι υπηρεσίες του Κέντρου αυτού στηρίζουν τα άτομα με σοβαρά κοινωνικά προβλήματα, τα οποία δεν μπορούν να αντιμετωπίσουν μόνο τους τα κενά που η κοινωνική αλληλεγγύη δεν μπορεί να καλύψει, όπως για παράδειγμα ενήλικες που αντιμετωπίζουν κρίση, παιδιά και νέοι χωρίς κοινωνική φροντίδα, κακοποιημένα ή παραμελημένα παιδιά, κακοποιημένες γυναίκες και ηλικιωμένοι που βιώνουν τη μοναξιά και την απομόνωση. Αυτή η προνοιακή μας αλυσίδα εκτείνεται και υλοποιείται μέσα από περίπου 24 δομές στην Αθήνα και στη Θεσσαλονίκη. Οι δομές αυτές έχουν στελεχωθεί με κοινωνιολόγους, κοινωνικούς λειτουργούς, ψυχολόγους κ.λπ. Μάλιστα τρεις ή τέσσερις από αυτές τις δομές, σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη, είναι ειδικά σχεδιασμένες για την οικογένεια, για τη γυναίκα και το παιδί, για τις μονογονεϊκές οικογένειες και για την κακοποιημένη γυναίκα. Υπάρχουν και ειδικοί ξενώνες ολιγοήμερης φιλοξενίας, οι οποίοι βέβαια δεν έχουν μπει σε λειτουργία. Όμως, γενικά όλη αυτή η προνοιακή δράση με το Εθνικό Κέντρο Άμεσης Κοινωνικής Βοήθειας που τώρα κάνει τα πρώτα του βήματα είναι πολύ ουσιαστική.

Στο Υπουργείο υλοποιούμε διάφορες καινοτόμες δράσεις, καθώς και αποκεντρωμένους θεσμούς και προγράμματα. Τα προγράμματα χωρίζονται σε τέσσερις ενότητες:

1. Τα προγράμματα για την τρίτη ηλικία.
2. Τα προγράμματα για την οικογένεια και το παιδί.
3. Τα προγράμματα για τα άτομα με αναπηρίες.
4. Τα προγράμματα για τις ευπαθείς κοινωνικές ομάδες.

Το πρώτο πρόγραμμα το ξέρετε όλοι. Είναι το «Βοήθεια στο Σπίτι», η πορεία του οποίου μας έχει ικανοποιήσει πάρα πολύ. Το πρόγραμμα αυτό στηρίζει τα άτομα της τρίτης ηλικίας, ειδικότερα αυτά που ζουν μόνο τους και χρειάζονται ιδιαίτερη φροντίδα. Παρέχει υπηρεσίες κοινωνικής και συναισθηματικής στήριξης, ικανοποίηση των

καθημερινών αναγκών, καθώς και υπηρεσίες υγειονομικής φροντίδας και εφαρμόζεται με ευθύνη της Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Σκοπός του προγράμματος αυτού είναι η στήριξη και η φροντίδα των ηλικιωμένων μέσα στο οικείο περιβάλλον τους, η αναβάθμιση της ποιότητας της ζωής τους αλλά και η ευαισθητοποίηση του κοινωνικού συνόλου και η προσέλκυση εθελοντών μέσα από αυτό. Εδώ αξίζει να σημειωθεί ότι η ελληνική κοινωνία τόσο στην επαρχία όσο και στην Αθήνα, έχει αποδεχθεί με μεγάλη ικανοποίηση τη δράση αυτή. Μέχρι το τέλος του 2003 προβλέπεται να λειτουργούν χίλια (1000) προγράμματα «Βοήθεια στο Σπίτι» σε όλη την Ελλάδα. Για την υλοποίηση του προγράμματος διατίθεται και ειδικό αυτοκίνητο, το οποίο μεταφέρει Κοινωνικούς/-ές Λειτουργούς, Νοσηλευτές και Οικιακούς/-ές Βοηθούς οι οποίοι πηγαίνουν επί τόπου στα σπίτια όσων έχουν ανάγκη και παρέχουν τις υπηρεσίες τους. Όσον αφορά σε κάποια ποσοτικά στοιχεία, το «Βοήθεια στο Σπίτι» ξεκίνησε με πέντε προγράμματα το 1996 και όπως ήδη ανέφερα, φιλοδοξούμε να τα κάνουμε μέσα στο 2003 χίλια (1000). Ήδη τα οκτακόσια (800) περίπου είναι σε λειτουργία.

Άλλη δομή για την τρίτη ηλικία είναι τα Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων, τα ΚΗΦΗ. Μάλιστα έχει εγκριθεί και βρίσκεται σε στάδιο υλοποίησης, η λειτουργία τριάντα τεσσάρων (34) Κέντρων Ημερήσιας Φροντίδας σε αστικές και ημι-αστικές περιοχές. Στα κέντρα αυτά μπορούν να πηγαίνουν οι ηλικιωμένοι να περνούν ευχάριστα την ημέρα τους και να γυρίζουν το μεσημέρι σπίτι. Το πρόγραμμα αυτό εφαρμόζεται για πρώτη φορά στην Ελλάδα και πάλι σε επίπεδο Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Παρέχει ημερήσια φροντίδα σε ηλικιωμένα άτομα που δεν μπορούν να αυτο-εξυπηρετηθούν και εφαρμόζεται κατά τις ώρες εργασίας των υπολοίπων μελών της οικογένειας. Πιο συγκεκριμένα, οι υπηρεσίες που προσφέρουν τα ΚΗΦΗ αφορούν στην ημερήσια φροντίδα, την ψυχοσωματική στήριξη, την κάλυψη των βασικών αναγκών και στη διασφάλιση λήψης της φαρμακευτικής αγωγής αυτών των ανθρώπων. Εκτός από την περιποίηση και ανακούφιση των ανθρώπων της τρίτης ηλικίας, απώτερος στόχος αυτού του προγράμματος είναι η διασφάλιση της οικογενειακής αλληλεγγύης και η εναρμόνιση της καθημερινής και επαγγελματικής ζωής των οικογενειών και των γυναικών της οικογένειας. Ο στόχος αυτός μπορεί εύκολα να επιτευχθεί, καθώς το πρόγραμμα αυτό αποδεσμεύει τη γυναίκα από κάποιες οικογενειακές υποχρεώσεις και της δίνει χρόνο να απασχοληθεί έξω από το σπίτι ή να ασχοληθεί με τα ενδιαφέροντά της.

Άλλη μας πολιτική είναι η πολιτική για την οικογένεια και το παιδί. Πέρα από την επιδοματική πολιτική για τις πολύτεχνες, για το επίδομα τρίτου παιδιού και για τις μονογονεϊκές οικογένειες, μέσα από όλες αυτές τις δομές που υπάρχουν, πέρα από αυτή την επιδοματική πολιτική των βρεφονηπιακών σταθμών και των Κέντρων Δημιουργικής

Απασχόλησης παιδιών σε κάθε Δήμο, επίσης στοχεύει στην εναρμόνιση της επαγγελματικής και καθημερινής ζωής της οικογένειας και της γυναίκας. Σήμερα λειτουργούν σε όλη την επικράτεια περισσότεροι από χίλιοι πεντακόσιοι (1500) βρεφονηπιακοί σταθμοί και εκατό (100) Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης. Μέχρι το 2003 θα λειτουργούν επιπλέον διακόσιες (200) νέες μονάδες. Όλα αυτά είναι σε φάση υλοποίησης.

Άλλες δράσεις για την οικογένεια και το παιδί είναι αυτές που αφορούν στα παιδιά που στερούνται κατάλληλου οικογενειακού περιβάλλοντος και δεν έχουν οικογένεια. Στόχος των δράσεων αυτών είναι η αποφυγή της ιδρυματικής φροντίδας. Ενθαρρύνεται ο θεσμός της αναδοχής και παρέχονται υπηρεσίες στήριξης στην οικογένεια. Ενισχύουμε όσο μπορούμε το θεσμό της υιοθεσίας. Στο σημείο αυτό θα ήθελα να τονίσω μια παράμετρο, επειδή τελευταία ταλανιστήκαμε από αυτή την ιστορία των υιοθεσιών. Πίσω από τις αργές διαδικασίες της Διοίκησης, υπάρχει μια αλήθεια, την οποία πρέπει να αξιολογήσουμε. Στην Ελλάδα δεν υπάρχουν πλέον παιδιά υγιή, αρτιμελή και χωρίς ιστορικό σοβαρών ασθενειών προς υιοθεσία. Αυτό σημαίνει ότι ενδυναμώθηκε ο ρόλος της ελληνικής οικογένειας και βοηθήθηκε η ίδια η γυναίκα να κρατήσει τα παιδιά της στην οικογενειακή εστία.

Άλλες μας πολιτικές είναι πολιτικές για τις οικογένειες που έχουν άτομα με αναπηρίες, για όλους αυτούς τους ανθρώπους που φέρουν ένα βαρύ σταυρό δια βίου και τον οποίο, δυστυχώς, κουβαλάνε οι γυναίκες. Γιατί πάνω στο μεγάλο ερώτημα, αν θα κρατήσει η οικογένεια ένα τέτοιο παιδί ή θα το βάλει σε κάποιο ίδρυμα, η μητέρα είναι αυτή θα κρατήσει το παιδί της στην οικογένεια και θα αναλάβει τη φροντίδα του δια βίου. Υπάρχουν λοιπόν τα Κέντρα Υποστήριξης Ατόμων με Αναπηρίες. Τα Κέντρα αυτά αποτελούν ανοικτές δομές κοινωνικής φροντίδας και απευθύνονται σε άτομα με αναπηρίες και στις οικογένειές τους. Σκοπός τους είναι η πρώιμη διάγνωση του προβλήματος, η επαγγελματική και προ-επαγγελματική κατάρτιση αυτών των ατόμων, η λειτουργική αποκατάσταση και η ένταξή τους στον κοινωνικό ιστό. Αυτή τη στιγμή έχουν δημιουργηθεί είκοσι τέσσερα (24) κέντρα, τα οποία λειτουργούν σε ισάριθμους νομούς και έχει προβλεφθεί η δημιουργία νέων παρόμοιων δομών. Εδώ θα ήθελα να πω με πόση ευχαρίστηση χαιρέτιστηκε από τις τοπικές κοινωνίες αυτό και κυρίως από τις μητέρες που βρήκαν ένα ασφαλές μέρος για να αφήσουν τα παιδιά τους το πρωί και να εξοικονομήσουν χρόνο, προκειμένου να ασχοληθούν με το νοικοκυριό, να αναπτύξουν τα ενδιαφέροντά τους ή να ξεκουραστούν.

Άλλες προνοιακές μας δομές είναι τα Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης, επίσης για άτομα με αναπηρίες, τα οποία όμως δεν λειτουργούν στην προοπτική της

ασυλοποίησης. Αποτελούν μικρές δομές ανοικτής φροντίδας και λειτουργούν σε οκτάωρη βάση με ευθύνη της Αυτοδιοίκησης. Διασυνδέονται με τις εκπαιδευτικές μονάδες ειδικής αγωγής, τις κοινωνικές και άλλες υπηρεσίες στήριξης ατόμων με αναπηρίες της περιοχής. Ο στόχος δημιουργίας τους είναι, όπως και παραπάνω, τόσο η φροντίδα των συγκεκριμένων ατόμων, όσο και η ανακούφιση της οικογένειας από το δυσβάσταχτο φορτίο. Άλλη μας βοήθεια προς τις οικογένειες που δοκιμάζονται από την ύπαρξη ενός ανάπηρου παιδιού, είναι η επιδοματική μας πολιτική. Αυξάνουμε τα τελευταία χρόνια τα επιδόματα σε μεγάλο βαθμό αν και δεν είμαστε υπέρ της πολιτικής των επιδομάτων, αλλά υπέρ της πολιτικής της προσφοράς που θα ανακουφίσει την οικογένεια και τη γυναίκα.

Άλλες μας πολιτικές -πάντα για την οικογένεια που έχει ένα ανάπηρο άτομο- είναι η στήριξη ερευνητικών προγραμμάτων για την καλύτερη δυνατή αξιοποίηση της τεχνολογίας στο χώρο της αναπηρίας, προκειμένου να επεκταθεί το πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι» και σε ανάπηρους. Αυτή τη στιγμή το πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι» υλοποιείται περισσότερο για τους ηλικιωμένους, αλλά άτυπα παρέχεται βοήθεια και σε οικογένειες. Η επόμενη πολιτική μας θα αφορά στην ανάπτυξη του προγράμματος «Βοήθεια στο Σπίτι» και για οικογένειες που έχουν άτομα με αναπηρίες.

Άλλη πολιτική μας δράση αφορά στη σταδιακή ένταξη των παιδιών με αναπηρίες στους κανονικούς βρεφονηπιακούς σταθμούς. Αυτό ήδη γίνεται στην Ευρώπη, αλλά βλέπουμε ότι και η ελληνική κοινωνία είναι αρκετά ώριμη να αποδεχθεί ότι ένα Νηπιαγωγείο για υγιή παιδιά, μπορεί να δεχθεί και παιδιά που έχουν ελαφρά αναπηρία ή ελαφρά νοητική στέρση. Ήδη πολλοί Βρεφονηπιακοί Σταθμοί και Νηπιαγωγεία με την ευθύνη ευαίσθητων Νηπιαγωγών, έχουν δεχθεί και παιδιά με μικρή νοητική στέρση, τα οποία ενσωματώθηκαν ταχύτατα.

Στο πλαίσιο των δράσεών μας για τα άτομα με αναπηρίες εντάσσεται και η δημιουργία κατασκηνωτικών χώρων κατάλληλα διαμορφωμένων για να μπορούν να δεχθούν τα παιδιά αυτά για 20–30 μέρες το καλοκαίρι. Με τον τρόπο αυτό θα ανακουφίζεται και η οικογένεια των παιδιών αυτών λίγες μέρες το καλοκαίρι. Βέβαια, η υλοποίηση των παραπάνω πολιτικών, προϋποθέτει ειδική και συνεχή επιμόρφωση των στελεχών της πρόνοιας την οποία και θα πραγματοποιήσουμε.

Άλλες μας πολιτικές που άμεσα ή έμμεσα κατατείνουν στην ενσωμάτωση και στο να δώσουμε την ευκαιρία στη γυναίκα να βγει έξω από το σπίτι και να αποδευμευτεί κατά κάποιον τρόπο από τους παραδοσιακούς της ρόλους, είναι η δημιουργία προστατευμένων διαμερισμάτων, τα οποία θα λειτουργήσουν πάλι με ευθύνη της Τοπικής Αυτοδιοίκησης σε συνεργασία με εθελοντικές οργανώσεις. Στόχος της δράσης αυτής είναι η παροχή



προσωρινής φιλοξενίας και στήριξης ατόμων που βρίσκονται σε κατάσταση έκτακτης ανάγκης.

Έχοντας συζητήσει με πολλές οικογένειες σε όλη την Ελλάδα, έχω διαπιστώσει πόσο σημαντικός είναι αυτός ο θεσμός των προστατευμένων διαμερισμάτων. Υπάρχουν οικογένειες που επειδή δεν έχουν πού να αφήσουν το ανάπηρο παιδί τους, δεν μπορούν να επισκεφθούν το άλλο τους παιδί που σπουδάζει μακριά από την οικογένεια. Ή ακόμη έχει τύχει περίπτωση οικογένειας με ανάπηρο παιδί που ο πατέρας πρέπει να χειρουργηθεί και αναβάλλεται συνεχώς η εγχείρηση, γιατί η μητέρα δεν μπορεί να αφήσει μόνο το παιδί της και να πάει στο νοσοκομείο να φροντίσει τον άνδρα της.

Όσον αφορά στους ευπαθείς πληθυσμούς γενικότερα, το Υπουργείο μας εδώ και λίγο καιρό κινεί και υλοποιεί ένα πρόγραμμα σε όλη την Ελλάδα σε συνεργασία με τα κατά τόπους περιφερειακά συστήματα υγείας σε μια προσπάθεια να πλησιάσουμε και τις οικογένειες των σιγγάνων. Σε αυτή τη μερίδα πληθυσμού κάνουμε αφενός παρέμβαση υγείας και αφετέρου κοινωνική παρέμβαση, εμβολιάζοντας παιδιά και ενημερώνοντας τις γυναίκες σε μια προσπάθεια μείωσης της νοσηρότητας που παρουσιάζουν. Προσπαθούμε, επίσης, να δημιουργήσουμε σε αυτούς τους πληθυσμούς μια νοοτροπία κοινωνικής ένταξης. Τους παροτρύνουμε να απευθύνονται στους δήμους και να μαθαίνουν τα δικαιώματά τους, για να μπορούν και να τα διεκδικούν.

Αυτές εν πολλοίς είναι οι πολιτικές μας, που όπως σας είπα, έχουν στόχο να βοηθήσουν άμεσα ή έμμεσα τη γυναίκα στην κοινωνική της ενσωμάτωση. Και μιας και ο κύριος Θεοφανόπουλος ανέφερε μια προσωπική μαρτυρία, θα ήθελα να μου επιτρέψετε και μένα να κάνω το ίδιο. Όταν πριν από πολλά χρόνια άρχισα να εργάζομαι, νομίζοντας ότι πάω να κατακτήσω την Αμερική, έκανα μία ερώτηση στη μητέρα μου, επειδή ήταν μια γυναίκα ευφυής και πολύ ικανή: «Γιατί δεν σπούδασες; Γιατί δεν έκανες πράγματα στη ζωή σου;» Της έκανα μάλιστα την ερώτηση επιθετικά και ειρωνικά, καθώς είχα το πάθος του νεοφώτιστου που έβγαινε στην αγορά εργασίας. Εκείνη μου απάντησε με ένα πολύ λιτό τρόπο: «Μα, πώς;» μου λέει. Προσπάθησα να επιχειρηματολογήσω, αλλά επειδή έχω ως αρχή, όταν κρίνω μια απόφαση ή δική μου ή άλλων, να μεταφέρομαι στην εποχή και στις συνθήκες, κάτω από τις οποίες λήφθηκε αυτή η απόφαση, έκανα το ίδιο και εκείνη τη στιγμή. Μεταφέρθηκα, λοιπόν νοερά στα πρώτα μετεμφυλιακά χρόνια στην ελληνική επαρχία που μεγάλωσα, σε αυτό το πνιγηρό περιβάλλον των πρώτων μετεμφυλιακών χρόνων, σε μια ερμητική κοινωνία που τα όριά της δεν ήταν πέρα από το χωριό, εκεί που το τολμηρότερο που μπορούσε να κάνει μια γυναίκα ήταν να γίνει δασκάλα. Η εκδήλωση και μόνο της επιθυμίας της να βγει λίγο παραέξω από το σπίτι ήταν ύποπτη. Μοιραία λοιπόν, δικαιολόγησα τη μάνα μου και τις φοβερές γυναίκες όλων αυτών των

μετεμφυλιακών χρόνων και σκέφθηκα ότι τα Νηπιαγωγεία και οι Βρεφονηπιακοί Σταθμοί ήταν άγνωστα τότε. Το ίδιο και η πρόνοια που τα χρόνια εκείνα αποτελούσε μια αφ' υψηλού και κατά παραχώρηση φιλανθρωπία. Οι γυναίκες τότε δεν είχαν καμιά ευκαιρία. Παντού υψωνόταν ένας τοίχος για τις γυναίκες και ο ψηλότερος τοίχος ήταν η κοινωνική προκατάληψη, η οποία υπάρχει ακόμη και σήμερα στην ελληνική κοινωνία, σε μικρότερο βαθμό βέβαια. Αυτό το συνειδητοποίησα περισσότερο όταν είδα την τύχη των συμφοιτητριών μου που γίνονταν οι πρώτες Ελληνίδες δικαστίνες στις αρχές της δεκαετίας του '70. Είδα με πόση λοιδωρία και προπηλακισμό τις δέχονταν τα ακροατήρια από κάτω και προσγειώθηκα κάπως απότομα.

Όλα αυτά τα ανέφερα για ένα συγκεκριμένο λόγο. Για να συνειδητοποιήσουμε ότι, όταν κάποια στιγμή ως άνθρωποι αλλά και ως εργαζόμενες στο συγκεκριμένο πόστο, θελήσουμε να κάνουμε έναν απολογισμό, πριν να αισθανθούμε ικανοποιημένες ή μη με αυτό που έχουμε πετύχει, πρέπει να δούμε το σημείο εκκίνησης και να ορίσουμε τα νέα χρόνια. Ξεκινώντας λοιπόν από τη μεταπολεμική Ελλάδα, νομίζω ότι έχουμε κάνει πάρα πολλά πράγματα. Σε αυτή τη λογική κινείται το Υπουργείο μας και θα συνεχίσει να κάνει τέτοιου είδους προνοιακές πολιτικές.

Ευχαριστώ πολύ.

### **Βάσω Αρτινοπούλου**

Ευχαριστούμε κυρία Μπελδέκου. Πράγματι φάνηκε, νομίζω, η πολυπλοκότητα του προνοιακού προβλήματος αλλά και η πολυσυνθετικότητα των πολιτικών που αναπτύσσονται προκειμένου να λυθούν αυτά τα προβλήματα. Ευχαριστούμε πάρα πολύ.

Θα παρακαλούσα τώρα την κυρία Μπέκου, τη Γενική Γραμματέα Ισότητας, μιας και το θέμα μας είναι η ισότητα, να αναπτύξει τις πολιτικές και τα νέα μέτρα προς την κατεύθυνση αυτή. Κυρία Μπέκου έχετε το λόγο.

### **Έφη Μπέκου**

Γενική Γραμματέας Ισότητας

Ευχαριστώ αγαπητή μου Βάσω. Αγαπητοί μου συνάδελφοι, αγαπητές φίλες και φίλοι, δεν υπάρχει καμιά αμφιβολία ότι στη χώρα μας συντελείται μια μεγάλη, θα έλεγα ανατροπή και επανάσταση σε ό,τι αφορά το ζήτημα της ισότητας των φύλων. Δεν υπάρχει καμιά αμφιβολία ότι η ισότητα των φύλων είναι εγγεγραμμένη στην ημερήσια διάταξη της εθνικής μας πολιτικής.

Αισθάνομαι την ανάγκη να εκφράσω τη βαθιά μου ικανοποίηση για το γεγονός ότι μέσα από μια πολύ δύσκολη, μακροχρόνια και επίπονη διαδικασία συνεργασίας βλέπουμε τα θετικά αποτελέσματα μιας βούλησης που θέλει συντονισμένη την κυβερνητική πολιτική στο επίπεδο των τομεακών και των περιφερειακών πρωτοβουλιών με στόχο την πραγμάτωση της ισότητας των φύλων. Αυτό δεν το λέω γιατί η δουλειά μας δείχνει να ολοκληρώνεται, αλλά γιατί σε κάθε συγκυρία θα πρέπει να κάνουμε τη διάγνωση από πλευράς κοινωνικής, ιδεολογικής, πολιτικής προτεραιότητας και βούλησης, καθώς και των εργαλείων που έχουμε στη διάθεσή μας, ώστε να θέτουμε και νέους στόχους. Έχω την εντύπωση ότι αν θέλουμε να κάνουμε μια διάγνωση στη σημερινή συγκυρία θα πρέπει να την αναπαραστήσουμε ως τρίγωνο και να κινηθούμε στις τρεις κορυφές του. Η μια κορυφή είναι η πολιτική βούληση, όπως αυτή εκφράζεται σε διακηρυκτικό, συνταγματικό, νομοθετικό και πολιτικό επίπεδο, καθώς και σε επίπεδο εργαλείων και πόρων. Στην άλλη κορυφή του τριγώνου έχουμε το αποτέλεσμα στην κοινωνία της ομάδας κρούσης αυτού που λέμε φεμινιστικό ή γυναικείο κίνημα, το οποίο πάντα βρίσκεται στην πρωτοπορία, με διάφορους τρόπους και διάφορες μορφές. Το γυναικείο κίνημα είναι εκείνο που έφερε στην επικαιρότητα το ζήτημα της ισότητας ανάμεσα στα δύο φύλα και είναι παρόν. Κάθε φορά δε, είναι εκείνο που αποτελεί την προωθητική εκείνη δύναμη και γύρω από αυτό συγκροτείται και μια νέα συνειδητοποίηση των γυναικών πια ως μονάδων. Η τρίτη κορυφή του τριγώνου είναι κατά την άποψή μου η αντίσταση που είναι η έκφραση μιας συγκροτημένης και σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο ανδροκρατικής συντηρητικής αντίληψης, όπως αυτή εκφράζεται στη σημερινή κοινωνία σε τοπικό αλλά και εθνικό επίπεδο. Και αυτή είναι η αντίσταση, κατά τη γνώμη μου.

Υπό την έννοια, λοιπόν, αυτή είναι πολύ εύστοχος οι παρατηρήσεις του συναδέλφου μου κύριου Θεοφανόπουλου ότι αναγκαζόμαστε να χρησιμοποιούμε ακόμα επιθετικούς προσδιορισμούς. Αυτοί οι προσδιορισμοί δεν είναι τίποτα άλλο, παρά τα αμυντικά μας εργαλεία στο να μπορέσουμε να κλείσουμε αυτό το χάσμα των διακρίσεων και να καταφέρουμε και εμείς ως πολιτεία να ξεπεράσουμε αυτές τις αντιστάσεις. Κανείς δεν πρόκειται πραγματικά να ισχυριστεί ότι δεν διατίθενται πόροι, ότι δεν υπάρχει νομοθετικό πλαίσιο, ότι δεν υπάρχει βούληση, ότι δεν υπάρχουν προγράμματα, ότι δεν υπάρχουν πολιτικές, ότι δεν γίνονται βήματα προόδου. Υπάρχει ζήτημα συντονισμού; Υπάρχει ζήτημα έλλειψης άλλων δομών; Υπάρχει ζήτημα ότι αυτά που κάνουμε είναι λίγα;

Πολλές φορές δέχομαι παρόμοια ερωτήματα, στα οποία θέλω να απαντώ με πρακτικό και άμεσο τρόπο. Τα ερωτήματα που συχνά μου τίθενται, είναι ερωτήματα του είδους ότι δεν ξέρουμε, δεν είδαμε, τι θα κάνει ο Δήμος μας, τι θα κάνει η Νομαρχία μας, τι θα κάνει η περιοχή μας και τους απαντώ με έναν απλό τρόπο, που νομίζω ότι είναι

αποτελεσματικός και το λέω με τη σιγουριά του στελέχους που έχει θητεύσει στην Αυτοδιοίκηση και μάλιστα στα πρώτα βήματα της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης και ξέρω πάρα πολύ καλά τι σημαίνει η αυτοδιοίκηση να πάρει την υπόθεση στα χέρια της. Λέω, λοιπόν, ότι πολλές φορές δεν απαιτούνται προγράμματα ούτε και πόροι, αλλά πολύ απλά πράγματα. Το πιο απλό πράγμα που χρειάζεται να κάνει μια Αυτοδιοίκηση είναι ο συντονισμός. Χρειάζεται να εξασφαλίσει μόνιμο και διαρκή συντονισμό ανάμεσα στον ΟΑΕΔ, την Κοινωνική της Υπηρεσία, τη Διεύθυνση Γεωργίας, το Κέντρο Επιχειρηματικότητας και το Προνοιακό Κατάστημα της περιοχής. Να φροντίσει για τη διάχυση της πληροφόρησης σχετικά με θέματα ισότητας σε πολλούς φορείς, ακόμα και αν χρειαστεί να θυσιάσει ένα μέρος υλικών ή ανθρώπινων πόρων. Και μέσα από όλες αυτές τις δράσεις να διαδώσει μια κουλτούρα συντονισμού, προκειμένου να υπηρετηθεί με τον καλύτερο δυνατό τρόπο η ισότητα των ευκαιριών.

Μα χρειάζεται και γι' αυτό κάθε φορά διάθεση πόρων; Εγώ θα δεχθώ -και πραγματικά είμαι η πρώτη που το λέω- όταν συνεργαζόμασταν με τους συναδέλφους μας στα διάφορα Υπουργεία και τις περιφέρειες, ότι υπάρχει πολυκερματισμός, ότι είναι πολλοί εκείνοι που υλοποιούν ως φορείς είτε κρατικοί, είτε τοπικοί και ότι πολλές φορές μπερδεύεται και ο κόσμος, η τοπική κοινωνία και οι γυναίκες. Όμως γι' αυτόν ακριβώς το λόγο, υπάρχει η αποκεντρωμένη δομή του κράτους, γι' αυτό υπάρχουν και οι συγκεκριμένοι τοπικοί φορείς, γι' αυτό υπάρχουν και οι διάφοροι άλλοι φορείς και οι εταίροι οι κοινωνικοί, οι οποίοι οφείλουν να συνεργαστούν.

Δεν μπορώ να δεχθώ τον προβληματισμό που με πόνο μου έθεσε μια συνεργάτης μου εχθές, όταν συζητούσαμε στη Γραμματεία, ότι κυρία Μπέκου, μετά από είκοσι χρόνια έρχομαι στο σημείο να πιστεύω ότι θέλουμε πάλι ένα ειδικό γραφείο, μια ειδική δομή. Μέχρι τότε το ζήτημα της ισότητας των φύλων θα πρέπει να είναι μια όαση απέναντι σε μια στείρα κοινωνική και τοπική δραστηριότητα και μέχρι τότε θα πρέπει να είναι μια ειδική δομή και μια ειδική δράση που είναι στις παρυφές των αρμοδιοτήτων των αυτοδιοικήσεων και όλων των άλλων φορέων και μέχρι τότε θα πρέπει να έχουμε μια ειδική πρωτοβουλία που να κάθεται εκεί, λες και δεν είναι ζήτημα της κοινωνίας και των φορέων της να προωθήσει την ισότητα των φύλων; Δεν έχουμε τη βούληση; Δεν έχουμε τα εργαλεία; Επιτρέψτε μου να πω ότι το σύνταγμα του 2000 ορίζει σαφώς ότι είναι υποχρέωση της πολιτείας - και όταν λέει πολιτεία εννοεί όλη τη συγκροτημένη πολιτεία- να παίρνει μέτρα για την εξάλειψη των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών και ότι αυτό δεν αποτελεί προνόμιο, αλλά αποτελεί υποχρέωση της πολιτείας.

Δεν έχουμε το νομοθετικό πλαίσιο; Όχι απλώς έχουμε το νομοθετικό πλαίσιο, αλλά έχουμε πάρει πλέον και μέτρα μεταβατικού χαρακτήρα, τα οποία είναι διοικητικού

υποχρεωτικού χαρακτήρα, γιατί έχουμε από την άλλη μεριά μια, αν θέλετε, ενορχηστρωμένη άρνηση να δεχθούμε το έλλειμμα. Δεν ήταν τελικά το κοινοβούλιο με κυβερνητική πρωτοβουλία που καθιέρωσε υποχρεωτικές ποσοτώσεις στις υποψηφιότητες για τις νομαρχιακές και τοπικές εκλογές; Και γιατί αυτό δημιούργησε μια ολόκληρη συζήτηση που ξεκίνησε και από τους ίδιους τους τοπικούς θεσμούς, ότι δηλαδή δεν βρίσκονται, ότι δεν θα μπορούν, σήμερα, το 2002, οι γυναίκες στη σύγχρονη δημοκρατική Ελλάδα για να συγκροτήσουν ψηφοδέλτια στην τοπική κοινωνία στα νομαρχιακά, στα τοπικά και στα κοινοτικά ψηφοδέλτια; Και έπρεπε τελικά να επιμείνουμε μέχρι τελευταίας στιγμής στην πολιτική αυτή απόφαση και να την υπερασπιστούμε με πάρα πολλές αντιρρήσεις, ώστε να αποδειχθεί περίτρανα ότι και βρέθηκαν, και μια χαρά τα πήγαν, και σήμερα πάρα πολλοί τοπικοί άρχοντες να λένε ότι χάριν της μεγάλης συμμετοχής των γυναικών στα ψηφοδέλτιά τους κατόρθωσαν και είχαν επιτυχία στις εκλογές. Άρα, λοιπόν, η κατεστημένη αντίληψη, μια κυρίαρχη αντίληψη που θέλει να πιστεύει ότι οι πολιτικές όταν είναι ουδέτερες πιάνουν και τους άνδρες και τις γυναίκες, άρα δεν υπάρχει ανάγκη ειδικών μέτρων, ή η εντύπωση που λέει ότι τώρα λύσαμε νομοθετικά το θέμα, άρα δεν υπάρχει ανάγκη να προχωρήσουμε άλλο, καταρρίπτεται και από την ίδια την πραγματικότητα, αλλά και από τα στοιχεία.

Είχα την τύχη να βρεθώ πολύ πρόσφατα, με την ευκαιρία της Ελληνικής Προεδρίας στις Βρυξέλλες, στο επίσημο δείπνο που παρέθεσε η Commission, η Επιτροπή, και ο Επίτροπος Πρόντι σε όλους τους θεσμούς για την Ισότητα σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Και έγινα μάρτυρας μιας συζήτησης, ακόμα και σε εκείνο το πλαίσιο, ανάμεσα στην Αντιπρόεδρο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και στην ελληνίδα Επίτροπο, όπου υπήρχε ακόμα ο ισχυρισμός ότι «τι ισότητα; Είμαστε διαφορετικοί». Και ποιος σας είπε ότι η οποιαδήποτε διαφορετικότητα έχει να κάνει με το ζήτημα, το στοιχειώδες ζήτημα, της προάσπισης του κοινωνικού δικαιώματος; Του ατομικού και του κοινωνικού δικαιώματος; Και, βέβαια, εκεί ξέρετε ποια ήταν η απάντηση και από την αρμόδια Επίτροπο; Ότι εμείς δεν αναπτύσσουμε διαφορετικές θεωρίες ή διαφορετικές ιδεολογικές ή άλλες αναφορές. Έχουμε μπροστά μας τα στοιχεία και οι πολιτικές μας εξαρτώνται, εκτυλίσσονται και ξετυλίγονται με βάση τα δεδομένα στοιχεία.

Όταν, λοιπόν, τα στοιχεία αποδεικνύουν ότι στη χώρα μας μόνο το 7% των νομαρχιακών και δημοτικών Συμβούλων είναι γυναίκες, όταν είναι ελάχιστη η συμμετοχή τους στα πολιτικά κέντρα, όταν έχουμε μειωμένη συμμετοχή στην αγορά εργασίας –παρά τα σημαντικά βήματα που έχουν γίνει στον τομέα αυτό- όταν έχουμε πολύ χαμηλά ποσοστά σε άλλες εκφάνσεις της κοινωνικής, οικονομικής και πολιτικής ζωής, είναι φανερό ότι χρειάζεται να κάνουμε διορθωτικές κινήσεις άμεσα. Αυτές οι διορθωτικές

κινήσεις βρίσκουν έρεισμα τόσο σε ιδεολογικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο πολιτικών. Στο πρώτο επίπεδο είναι πολύ σημαντικό να υπάρχει μια προοδευτική ιδεολογική προσέγγιση, δηλαδή η πολιτεία να αναγνωρίζει αρχικά σε διακηρυκτικό επίπεδο και να προωθεί την ισότητα των φύλων. Το πιο ουσιαστικό είναι το επίπεδο των πολιτικών για την ισότητα, τις οποίες η πολιτεία είναι υποχρεωμένη να υλοποιήσει. Σήμερα οι περισσότερες πολιτικές για την ισότητα είναι αμυντικού χαρακτήρα. Παρόλα αυτά, το σημαντικό στοιχείο των πολιτικών αυτών είναι ότι εκτός των άλλων, αποτελούν ένα μόνιμο πολιτικό εργαλείο, το λεγόμενο gender mainstreaming, το οποίο μπορεί να διασφαλίσει ότι δεν θα υπάρξουν στο μέλλον ελλείμματα ισότητας και νέες διακρίσεις. Θα επαναλάβω δε και σήμερα ότι θεωρώ πολύ σημαντικό ότι στο ανώτατο θεσμικό επίπεδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, δηλαδή στο επίπεδο των Πρωθυπουργών των κρατών-μελών, έγινε δεκτό μετά την πρόταση της Ελληνικής Προεδρίας να καθιερωθεί ετήσια έκθεση προόδου στα κράτη-μέλη για το πώς προωθείται αυτή η πολιτική της διάχυσης και της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές.

Δεν υπάρχουν ουδέτερες πολιτικές, γιατί οι ουδέτερες πολιτικές δεν κάνουν τίποτα άλλο από το να διατηρούν και να μεγεθύνουν το έλλειμμα ισότητας. Αν, για παράδειγμα, η πολιτεία αποφασίσει να υλοποιήσει ένα πρόγραμμα κατάρτισης για τους αγρότες και τις αγρότισσες, το οποίο απευθύνεται σε όλους χωρίς να θέτει δεσμεύσεις, κριτήρια και ποσοστώσεις, αυτό το πρόγραμμα θα υλοποιηθεί τελικά με συμμετοχή 90% ανδρών και 10% γυναικών. Το gender mainstreaming, δηλαδή η διάσταση του φύλου αλλά και οι θετικές αμυντικού χαρακτήρα ειδικές δράσεις, είναι πλέον η διττή προσέγγιση ως εργαλείο, για να αναπτύξει το κράτος την πολιτική προώθησης της ισότητας των φύλων και να την πραγματοποιήσει σε πρακτικό και ουσιαστικό επίπεδο.

Θέλω, επίσης να πω το εξής: Πολλές φορές βλέπουμε τα αποτελέσματα των δράσεων και δεν μπορούμε, ενδεχομένως να κατανοήσουμε την αξία της συνεργασίας ή τη δουλειά που έχει προηγηθεί και κάνω αναφορά στο πολύ ωραίο παράδειγμα που είπε ο συνάδελφος Τάκης για τον Ηνίοχο. Ακούσατε από το συνάδελφο κύριο Διακουλάκη τα προγράμματα για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα. Εσείς πιστεύετε ότι όλος αυτός ο σχεδιασμός ξαφνικά γίνεται σε ένα τραπέζι, χωρίς να λαμβάνει υπόψη τίποτα, χωρίς να αξιοποιεί πολιτικές ή άλλες εφαρμογές, την εμπειρία που έχει, είτε η Γενική Γραμματεία Ισότητας μέσω του Κ.Ε.Θ.Ι., είτε όλα τα άλλα προγράμματα; Είναι σαφές ότι κάθε φορά υπάρχουν βελτιώσεις και υπάρχουν προσαρμογές.

Τι σημαίνει αυτό; Σημαίνει ότι διαπιστώσαμε ότι όταν απευθυνόμαστε σε πρόγραμμα για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα με πολύ μεγάλο ίδιο κεφάλαιο και μεγάλο budget προγράμματος, δεν ήταν φιλικό στις γυναίκες. Μειώσαμε, λοιπόν, αυτό το ποσό,

αυτή τη δυνατότητα δηλαδή και του ίδιου κεφαλαίου και της χρηματοδότησης. Είδαμε, επίσης, ότι πλέον υπάρχει ανάγκη να μπουν στην αγορά εργασίας, μέσα από την αυταπασχόληση και την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας, γυναίκες μεγαλύτερων ηλικιών. Για το λόγο αυτό, το πρόγραμμα έγινε για γυναίκες μέχρι 55 ετών ή 50 ετών. επίσης, είδαμε ότι δεν μπορούμε να πάμε αυστηρά στο χώρο της μεταποίησης, αλλά με δεδομένο ότι οι γυναίκες μπορούν να αναπτύξουν επιχειρηματικότητα με βάση ό,τι παραδοσιακά μπορούν να έχουν ως δυνατότητες, μπορούμε να πάμε και σε άλλες υπηρεσίες και να ανοίξουμε τον κατάλογο των διαφόρων δυνατοτήτων, τις οποίες θα μπορούσαμε να επιχορηγήσουμε. Άρα, λοιπόν, αυτά είναι αποτελέσματα μιας δουλειάς που προέρχεται από τη βιωματική και την πιλοτική εφαρμογή προγραμμάτων, αλλά και από την όλη εμπειρία που αποκομίζουμε από τα προηγούμενα, είτε προγράμματα, είτε δράσεις, τα οποία έχουν επαφή με την πραγματικότητα και τις άμεσες ανάγκες των γυναικών.

Σε ό,τι αφορά στο ζήτημα του επιχειρησιακού προγράμματος, ξέρω ότι περιμένετε να ανακοινώσω κάτι καινούριο σήμερα. Έκανε ήδη αναφορά και ο συνάδελφός μου κύριος Θεοφανόπουλος, αλλά θέλω να πω και εγώ λίγα λόγια για δύο καινούρια και πολύ σημαντικά προγράμματα, τα οποία εντός των ημερών θα προκηρυχθούν από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας. Το ένα απευθύνεται στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα για να συγκροτήσουν ένα συγκεκριμένο πρόγραμμα και πλαίσιο ισότητας, με βάση τελικά την αρχή της ισότητας και τον τρόπο, με τον οποίο μέσα από συνδυασμένες ενέργειες και πολιτικές μπορεί να εφαρμοστεί σε μια διαχρονική βάση μέσα στην επιχείρησή τους, ώστε να αλλάξει η υπάρχουσα νοοτροπία και στον ιδιωτικό τομέα. επίσης, έχουμε την έγκριση του προγράμματος 5.3, το οποίο αφορά σε ολοκληρωμένες δράσεις με στόχο να πληροφορήσουν τις γυναίκες, να κάνουν διάγνωση των αναγκών και των δυνατοτήτων τους, να διαπιστώσουν τα πιθανά ελλείμματά τους στην εκπαίδευση και κατάρτισή τους, να τις εντάξουν σε πρόγραμμα, να εξετάσουν στη συνέχεια τι δυνατότητες υπάρχουν από τον ΟΑΕΔ και τα άλλα προγράμματα για την απασχόλησή τους και τελικά να παρακολουθήσουν την πρόοδό τους. Αυτό το πρόγραμμα έχει σχεδιαστεί σε στενή συνεργασία με το Υπουργείο Εργασίας και δεν έχει στόχο την προώθηση κάποιων πιλοτικών και διάσπαρτων εφαρμογών. Υπάρχουν πιλοτικές εφαρμογές και δικτύωση, καθώς και κάλυψη όλης της ομάδας-στόχου, του γυναικείου πληθυσμού, σε όλη τη χώρα. Υπό αυτή την έννοια, λοιπόν, και γνωρίζοντας ότι εσείς δεν εκπροσωπείτε τον εαυτό σας αλλά συγκεκριμένους φορείς, θέλω να τονίσω το εξής: Αποφασίσαμε να μην αναλωθούμε στο σχεδιασμό μικρών και αποσπασματικών προγραμμάτων. Απόδειξη αποτελεί το γεγονός ότι το πρόγραμμα είναι έτσι δομημένο, ώστε να έχει την περιφερειακή του

συγκρότηση, να έχει τη συνεργασία και τη σύμπραξη όλων των φορέων και, βεβαίως, να έχει τις αντένες του σε κάθε αυτοδιοίκηση και στο επίπεδο της τοπικής κοινωνίας.

Αν λοιπόν η περιφερειακή δομή της χώρας και οι φορείς που την εκπροσωπούν σε περιφερειακό ή οποιοδήποτε νομαρχιακό επίπεδο, έχουν τη δυνατότητα και την επάρκεια να υλοποιήσουν ένα τέτοιο πρόγραμμα, θα πρέπει πολύ προσεκτικά να μελετήσουν τις δυνατότητες που τους παρέχονται και από εκεί και πέρα, αν και εφόσον αξιολογηθούν θετικά, να αναλάβουν την υλοποίηση του προγράμματος σε επίπεδο τοπικό. Αυτό που πρέπει να διευκρινίσω είναι ότι το πρόγραμμα αυτό δεν θα αποτελέσει σε καμία περίπτωση μια ευκαιρία για να πάρει ο Α ή ο Β δήμος δύο συμβούλους και να κάνει μια πιλοτική δράση. Τα προγράμματα που αφορούν στη γυναικεία απασχόληση είναι ολοκληρωμένα προγράμματα -όχι απλές, μικρές και αποσπασματικές δράσεις- με περιφερειακή διάσταση.

Το Κ.Ε.Θ.Ι. έχει αναλάβει μέσα από το ίδιο πρόγραμμα τον επιστημονικό ρόλο και για τις 13 περιφέρειες της χώρας. Διαθέτει ούτως ή άλλως και τα πέντε του παραρτήματα στην Αθήνα, τη Θεσσαλονίκη, την Πάτρα, το Ηράκλειο και το Βόλο, τα οποία αποτελούν έναν πολύ καλό πυρήνα για την προώθηση των στόχων του προγράμματος. Στις επόμενες ημέρες και μέσα από το πρόγραμμα δημοσιότητας θα υπάρξει η ευκαιρία και η δυνατότητα επισκέψεων μέσω και των επιστημονικών Συμβούλων του Κ.Ε.Θ.Ι. στην περιφέρεια. Εμείς θέλουμε να διασφαλίσουμε ότι ένας φορέας για λογαριασμό της περιφέρειας έχει δυνατότητα απήχησης και σε πιο μικρές, τοπικές κοινωνίες και ο οποίος υποδέχεται τη γυναίκα, την πληροφορεί, της δίνει όσα περισσότερα μπορεί και την εντάσσει σε ένα πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης.

Η συνεργασία και η σύμπραξη μέσω του προγράμματος με τα Κ.Ε.Κ. κάθε περιοχής, θα δώσει τη δυνατότητα στους τοπικούς φορείς που εμπλέκονται στο πρόγραμμα να προωθήσουν τις γυναίκες σε διάφορες θέσεις απασχόλησης, ανάλογα με τις δυνατότητες και τα προσόντα τους, αλλά και σε συνάρτηση με τις υπάρχουσες ανάγκες και ελλείψεις σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας στην ευρύτερη περιοχή. Σε αυτό το έργο θα βοηθήσει και ο ΟΑΕΔ που θα προκηρύξει θέσεις σε προγράμματά του, στα οποία θα ενταχθούν οι γυναίκες. Εκτός από την εύρεση εργασίας, θα είναι δυνατή και η παρακολούθηση της πορείας κάθε γυναίκας στη θέση που τοποθετήθηκε.

Θα μου πείτε ότι δεν θα μπορούσε αυτό να είχε γίνει, ενδεχομένως και μέχρι σήμερα; Σας βεβαιώνω ότι από τα παραρτήματά μας γίνεται με πολύ αξιόπιστο τρόπο και γι' αυτό και σήμερα ολοκληρώνοντας την πρώτη φάση του προγράμματος τα λέμε εδώ. Θα μπορούσαν, επίσης, στο πλαίσιο των νομαρχιακών και των τοπικών αυτοδιοικήσεων, με το συντονισμό που στην αρχή υπαινίχθηκα να είχαν γίνει. Βεβαίως, λείπει ο ειδικός



Σύμβουλος Ισότητας, αυτός που θα ενσωματώσει στην προσπάθεια που κάνουμε και τη διάσταση της ισότητας των φύλων, ώστε να αποκτήσει η γυναίκα θέση στην αυτοδιοίκηση, να γίνει πιο διεκδικητική όσον αφορά στην αγορά εργασίας και να μπορέσει να σταθεί στα πόδια της. Άρα, λοιπόν χρειάζεται να ολοκληρώσουμε την προσπάθεια αυτή. Το πιο σημαντικό αποτέλεσμα αυτής της προσπάθειας, τόσο σε κοινωνικό όσο και σε πολιτικό επίπεδο, είναι το γεγονός ότι θα θέσει με επιτακτικό τρόπο την ανάγκη συνεργασίας, συντονισμού και καλύτερης αξιοποίησης των προγραμμάτων όπου και αν υλοποιούνται, στο κέντρο ή στην περιφέρεια.

Νομίζω ότι θα πρέπει να σταματήσω εδώ, γιατί στο πλαίσιο του προγράμματος δράσης για την ισότητα των φύλων δεν εντάσσονται μόνο τα ζητήματα και τα προγράμματα που αφορούν στην απασχόληση των γυναικών. Υπάρχουν, επίσης, τα ζητήματα που έχουν να κάνουν με την πρόληψη των στερεοτύπων, την εκπαίδευση, την αντιμετώπιση της βίας εις βάρος των γυναικών και της διακίνησής τους και γενικότερα όλα τα προβλήματα που αντιμετωπίζει μια νέα γυναίκα στη σημερινή κοινωνία. Πρέπει να συνειδητοποιήσουμε όλοι ότι η λογική των προγραμμάτων για την ισότητα δεν στοχεύει στη μετάβαση από το ασθενές φύλο στο παντοδύναμο. Η πολιτική και τα προγράμματά μας συντείνουν στην ενεργοποίηση της κοινωνίας σε θέματα ισότητας. Όπου λοιπόν και αν βρισκόμαστε, όποιο πρόγραμμα ή δραστηριότητα και αν υλοποιούμε, πρέπει να έχουμε κατά νου ότι στόχος μας είναι η συμμετοχική κοινωνία, η συμμετοχική δημοκρατία και η εναρμόνιση όλων των υποχρεώσεων, των δραστηριοτήτων και των δυνατοτήτων και των δύο φύλων, ανδρών και γυναικών. Ο πλούτος του ιδιωτικού χώρου είναι δικαίωμα των ανδρών και δεν έχουν ακόμα ενσωματώσει την ισότητα των φύλων στην κουλτούρα τους. Ο πλούτος του δημόσιου χώρου είναι δικαίωμα και των γυναικών και για το λόγο αυτό εντείνουμε τις προσπάθειές μας στην κατεύθυνση αυτή. Η συμμετοχική δημοκρατία, ο αλληλοσεβασμός και η συντροφική σχέση θα είναι η νέα ισορροπία. Πολλές φορές γίνεται και μια κριτική ότι αυξάνονται τα διαζύγια. Έχουμε όμως νέα πρότυπα οικογένειας και αυτό ήταν το αποτέλεσμα της απελευθέρωσης της γυναίκας και της δυναμικής εισόδου της στην αγορά εργασίας. Αυτές οι απόψεις δεν πρέπει πια να προβάλλονται ως επιχειρήματα. Το ζήτημα δεν είναι τελικά αν έχουμε αύξηση διαζυγίων ή όχι, αλλά το αν εάν έχουμε ισότιμες σχέσεις και αλληλοσεβασμό μέσα στο γάμο, στην οικογένεια και στην κοινωνία.

Όταν δεν υπάρχει αυτή η ισοτιμία, είναι σαφές ότι δημιουργούνται στρεβλώσεις που με τον ένα ή τον άλλον τρόπο βγαίνουν στην επιφάνεια. Είναι καλύτερο, λοιπόν, να αξιοποιήσουμε την πολιτική βούληση, τις κυβερνητικές πρωτοβουλίες και τη διάθεσή μας να παλέψουμε, ώστε αυτές οι στρεβλώσεις να εξαλειφθούν από την ελληνική κοινωνία και

να περάσουμε τελικά σε ένα στάδιο, όπου η ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών θα είναι δεδομένη και αυτονόητη. Γι' αυτό αγωνιζόμαστε και νομίζω ότι θα τα καταφέρουμε. Εγώ από τη μεριά της κυβέρνησης και μαζί με τους συναδέλφους μου μεταφέρω αυτή την αισιοδοξία. Υπάρχει υποχρέωση και ανάγκη να πάρετε και εσείς, στο βαθμό που σας αναλογεί, την υπόθεση στα δικά σας χέρια.

Ευχαριστώ πολύ για τη συμμετοχή όλων σας. Καλή δουλειά.

### **Βάσω Αρτινοπούλου**

Ευχαριστούμε την κυρία Μπέκου. Νομίζω ότι κανείς δεν θα μπορούσε να διαφωνήσει ότι έχει προσπαθήσει και έχει κερδίσει το στοίχημα της ισότητας σε πολιτικό επίπεδο, επίπεδο πολιτικών και σχεδιασμού.

Κλείνοντας την ενότητα αυτή, θα ήθελα για μια ακόμα φορά να ευχαριστήσω τους γενικούς γραμματείς των Υπουργείων. Νομίζω ότι ήταν πολύ σημαντική αυτή η συνθετική ματιά, αλλά ταυτόχρονα και η αναλυτική θεώρηση ανά τομέα δράσης και ανά επιχειρησιακό πρόγραμμα. Καταλάβαμε όλοι, πιστεύω, ότι το στοίχημα της ισότητας δεν είναι μονοδιάστατο αλλά πολυδιάστατο.

Σας ευχαριστώ όλους για τη συμμετοχή σας. Τώρα θα κάνουμε ένα μικρό διάλειμμα και σε λίγο θα μπορούμε σε πιο ακαδημαϊκά και κριτικά ζητήματα.

(Δ Ι Α Λ Ε Ι Μ Μ Α)

-----

### **Θεόδωρος Σακελλαρόπουλος**

Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου

Πρόεδρος Επιστημονικού Συμβουλίου ΙΣΤΑΜΕ

Αρχίζει ο δεύτερος κύκλος της σημερινής ημέρας του Συνεδρίου του Κ.Ε.Θ.Ι. Προβλέπονται από το πρόγραμμα τέσσερις ομιλητές. Δυστυχώς ο κύριος Σακέλλης, Πρόεδρος του Συμβουλίου Εμπειρογνομώνων στο Υπουργείο Εργασίας, δεν μπόρεσε να έρθει, λόγω ορισμένων διαπραγματεύσεων με τον Πρόεδρο της Επιτροπής Απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ζητάει συγνώμη για την απουσία του. Θα προσπαθήσουμε εμείς εκ των εν όντων να καλύψουμε το κενό αυτό.

Η σειρά των ομιλιών θα είναι ως εξής: Πρώτη θα μιλήσει η κυρία Χριστοφιλοπούλου, Επίκουρη Καθηγήτρια στο Ανοικτό Πανεπιστήμιο, η οποία θα αναπτύξει το θέμα: «*Ευρωπαϊκή Στρατηγική απασχόλησης και διάσταση του φύλου*». Στη συνέχεια θα πάρει το λόγο η κυρία Αρτινοπούλου, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια στο Πάντειο Πανεπιστήμιο και Πρόεδρος του Κ.Ε.Θ.Ι. η οποία θα παρουσιάσει το θέμα: «*Το Κέντρο Ερευνών για τα Θέματα Ισότητας ως ένα πεδίο διεπιστημονικής προσέγγισης*». Τελευταία θα μιλήσει η κυρία Κορωναίου, επίσης Καθηγήτρια στο Πάντειο Πανεπιστήμιο της οποίας το θέμα έχει τίτλο: «*Φύλο και καταμερισμός της εργασίας. Κοινωνιολογικές προσεγγίσεις*». Όπως βλέπετε το Πάντειο Πανεπιστήμιο έχει συντριπτική υπεροχή και υπεροπλία, γεγονός που αποδεικνύει ότι τα θέματα του φύλου και της ισότητας καλλιεργούνται πάρα πολύ εντατικά στο Πάντειο, ειδικά τα τελευταία χρόνια.

Μπορούμε να ξεκινήσουμε κατ' ευθείαν τις ομιλίες. Παρακαλώ την κυρία Χριστοφιλοπούλου να πάρει το λόγο.

#### **Παρασκευή Χριστοφιλοπούλου**

Επίκουρη Καθηγήτρια Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου

Μέλος Συμβουλίου Εμπειρογνομόνων του Υπουργείου Εργασίας

Αγαπητές φίλες και φίλοι, κατ' αρχάς θα ήθελα να ευχαριστήσω το Κ.Ε.Θ.Ι. για την πρόσκληση να συμμετάσχω για μια ακόμη φορά στα τόσο επιτυχημένα συνέδρια που κάνει. Αν και θα ήθελα να πω πολλά πράγματα, τελικά θα είμαι αρκετά σύντομη γιατί πρέπει να παρακολουθήσω κάποιες εξελίξεις στο θέμα της γυναικείας απασχόλησης που συντελούνται στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Συγκεκριμένα συζητείται σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης και στο πλαίσιο της Ελληνικής Προεδρίας η προοπτική της γυναικείας απασχόλησης στην Ευρώπη μέχρι το 2010. Είναι πολύ σημαντικό το γεγονός ότι επί Ελληνικής Προεδρίας έτυχε να συμπέσει χρονικά η αναθεώρηση της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση, την οποία θα αναλύσω στη συνέχεια, κυρίως σε σχέση με τη διάσταση του φύλου. Πριν όμως από αυτό θα ήθελα να δούμε πού βρισκόμαστε στην Ευρώπη, πέντε χρόνια μετά την πρώτη εφαρμογή μιας στρατηγικής απασχόλησης.

Θυμίζω ότι πριν από το 1997, η Ευρώπη δεν είχε στρατηγική για την απασχόληση και ήταν πολύ σημαντικό ότι το 1997 στο Λουξεμβούργο θεσπίστηκε αυτή η διαδικασία, η οποία περιλάμβανε τέσσερις μεγάλους πυλώνες και περίπου είκοσι δύο κατευθυντήριες γραμμές. Στο πλαίσιο εκείνης της περίπλοκης στρατηγικής, ο ένας πυλώνας αφορούσε στις ίσες ευκαιρίες ανδρών και γυναικών στον τομέα της απασχόλησης. Σήμερα, λοιπόν,

είναι μια εποχή που στο ευρωπαϊκό πλαίσιο αποτιμούμε αυτήν τη στρατηγική, βλέπουμε τι καταφέραμε στην Ευρώπη να κάνουμε με τη στρατηγική αυτή και την αναθεωρούμε.

Έχει, όμως, συμβάλει τα μέγιστα μια άλλη διαδικασία, η οποία έχει παρεμβληθεί, ενόσω διαρκεί η διαδικασία της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση. Να θυμίσω εδώ ότι αναφέρομαι σε αυτό που κάθε χώρα κάθε χρόνο κάνει, το εθνικό σχέδιο δράσης για την απασχόληση, για το οποίο έχουμε συζητήσει και εδώ και αλλού, κάθε χρόνο κάθε χώρα από τις 15 υποβάλει ένα εθνικό σχέδιο δράσης για την απασχόληση και λέει μεταξύ άλλων τι μέτρα έχει πάρει για τη γυναικεία ανεργία, για την κοινωνική πολιτική, για τις δομές πρόληψης και μέριμνας και εκθέτει δείκτες, στατιστικά στοιχεία, αλλά και πολιτικές και κρίνεται και αξιολογείται με βάση αυτές. Εν τω μεταξύ όμως και ενόσω η ευρωπαϊκή στρατηγική απασχόλησης μας έκανε κάθε χρόνο να είμαστε υποχρεωμένοι, θέλαμε δεν θέλαμε, να υποβάλουμε τις εκθέσεις αυτές και να αξιολογούμαστε και να συγκρινόμαστε στην Ευρώπη, και άρα έφερε αν θέλετε παρενθετικά και τη διάσταση του φύλου ακόμα πιο μπροστά, η τελευταία ήρθε στο προσκήνιο των πολιτικών από μια διαδικασία, τη λεγόμενη διαδικασία της Λισσαβόνας.

Το 2000, λοιπόν, και στην Προεδρία της Πορτογαλίας, αποφασίστηκε ένα μεγάλο στρατηγικό σχέδιο για την Ευρώπη που θα συνδύαζε από τη μια να είναι ανταγωνιστική η οικονομία της για να επιβιώσει και από την άλλη να μπορεί να πετυχαίνει στόχους πλήρους απασχόλησης και κοινωνικής συνοχής. Τέθηκαν συγκεκριμένοι και ειδικοί στόχοι για τις γυναίκες το 2000. Η Ευρώπη μέχρι το 2010 πρέπει να φτάσει σε ποσοστό απασχόλησης το 70%. Η γυναικεία απασχόληση πρέπει να ανέλθει στο 60%, ενώ η απασχόληση των ηλικιωμένων πρέπει να ανέλθει στο 50%. Πραγματικά αυτό το καινούργιο πλαίσιο με τους σαφείς στόχους ήθελε όχι μόνο περισσότερες θέσεις εργασίας, αλλά και καλύτερες θέσεις εργασίας, και όχι μια θέση εργασίας με ένα κομμάτι ψωμί, όπου ο μισθός είναι εν είδει φιλοδωρήματος, αλλά θέσεις με ποιότητα, θέσεις αρκετά καλά αμειβόμενες, έως καλά αμειβόμενες και θέσεις που θα είχαν τη δυνατότητα να καταστήσουν την Ευρώπη πιο ανταγωνιστική, που θα συνδέονταν δηλαδή με τις ανάγκες των επιχειρήσεων. Άρα περισσότερες θέσεις εργασίας, καλύτερες θέσεις εργασίας και μια αγορά εργασίας με κοινωνική συνοχή. Αυτό σημαίνει μια αγορά εργασίας, η οποία δεν θα αποκλείει, αντίθετα θα εντάσσει και θα αφομοιώνει όλες τις κατηγορίες ανθρώπων και θα εκμεταλλεύεται θετικά τη διαφορετικότητά τους. Στη διαφορετικότητα αυτή εντάσσεται, εκτός των άλλων, και η διαφορετικότητα του φύλου.

Άρα, αυτό το τρίπτυχο της Λισσαβόνας που έθεσε ως στόχο περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και αγορές εργασίας που εντάσσουν όλους τους ανθρώπους, είναι ένα στρατηγικό πλαίσιο, το οποίο έπρεπε τώρα, επί Ελληνικής Προεδρίας κατ' αρχάς

να επαναεπιβεβαιωθεί. Διότι υπήρχαν και κάποιοι, οι οποίοι, προβάλλοντας ως αφορμή τον πόλεμο στο Ιράκ, υποστήριξαν ότι δεν ήταν η σωστή στιγμή να συζητήσουμε για αυτά τα θέματα. Η Ελληνική Προεδρία απάντησε ότι πέρα από την κρίση και τον πόλεμο, είναι απαραίτητο να συζητηθούν τα θέματα απασχόλησης, καθώς έχουν άμεση σχέση με το μέλλον της Ευρώπης. Σε συνεργασία, λοιπόν, με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η Ελληνική Προεδρία μαζί με την ελληνίδα Επίτροπο Απασχόλησης θέτει ένα νέο αναθεωρημένο πλαίσιο στρατηγικής για την απασχόληση, το οποίο διατηρεί αυτούς τους στόχους της Λισσαβόνας και τους επαναδιατυπώνει. Γι' αυτό και προτάσσεται το τρίπτυχο απασχόλησης που προανέφερα. Επίσης, ορίζεται ότι κάθε χρόνο τα κράτη-μέλη πρέπει να υποβάλουν τα σχέδια και τις πολιτικές τους για την απασχόληση, προκειμένου να αξιολογηθούν. Βέβαια, επειδή αυτή η διαδικασία είναι περίπλοκη και αναγκάζει τα κράτη-μέλη να αναλώνονται στη γραφειοκρατία, έχουμε θέσει ως στόχο να την υλοποιήσουμε με τέτοιο τρόπο, ώστε η πολιτική απασχόλησης να κατασταθεί πιο απλή και κατανοητή στο μέσο ευρωπαϊό πολίτη. Αυτό θα επιτευχθεί με δύο τρόπους: Πρώτον, με την υποβολή σχεδίων δράσης για την απασχόληση τριετούς διάρκειας. Στο τέλος του έτους κάθε κράτος-μέλος θα κρίνεται για το τι έχει επιτύχει υποβάλλοντας έναν απλό απολογισμό. Δεύτερον, με τη μείωση των κατευθυντήριων γραμμών των πολιτικών μας, ώστε να μείνει μόνο η ουσία. Βέβαια, όσο και αν μειωθούν αυτές οι κατευθυντήριες γραμμές, η ισότητα των φύλων θα έχει πάντα προεξέχουσα θέση μέσα σε αυτές.

Έχει σχεδιαστεί και οδεύει προς το Συμβούλιο της Θεσσαλονίκης για να επικυρωθεί, μια κατευθυντήρια γραμμή που αφορά στις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων, με την οποία θέλω να ασχοληθούμε. Θα ήθελα όμως να την εξετάσουμε υπό το πρίσμα του γεγονότος ότι μέσα από τις περισσότερες από δώδεκα εκατομμύρια νέες θέσεις που δημιουργήθηκαν στην Ευρώπη αυτή την εποχή, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών ανήλθε μέσα στην πενταετία της ευρωπαϊκής στρατηγικής απασχόλησης από 50%, που ήταν όταν άρχισε, σε 55%. Αυτό βέβαια δεν είναι αρκετό και είναι πολύ πιθανό, αν συνεχίσει αυτός ο αργός ρυθμός, να μη φθάσουμε το στόχο του 60% μέχρι του 2010. Ο λόγος, για τον οποίο αναγκάζομαι να μιλάω με δείκτες, είναι γιατί πιστεύω ότι η μέτρηση είναι ένας τρόπος να κάνουμε το γεγονός της ανεργίας των γυναικών ιδιαίτερα εμφανές και να ευαισθητοποιήσουμε τους κοινωνικούς φορείς και ειδικά τις εργοδοτικές οργανώσεις, τη διοίκηση, την πολιτεία γενικότερα.

Άρα ο πρώτος στόχος αυτής της νέας κατευθυντήριας γραμμής είναι να μειωθεί το χάσμα στο ποσοστό απασχόλησης ανδρών και γυναικών αλλά και να τεθούν και συγκεκριμένοι στόχοι, τους οποίους τα κράτη-μέλη θα είναι υποχρεωμένα να υλοποιήσουν. Δυστυχώς, ακόμα δεν ξέρουμε αν αυτοί οι στόχοι θα τεθούν, γιατί

υπάρχουν αντιμαχόμενες παρατάξεις μέσα στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Από τη μια μεριά κάποιοι αγωνίζονται να θέσουν αυτούς τους στόχους. Από την άλλη υπάρχουν και αυτοί που υποστηρίζουν ότι σε ένα τόσο ραγδαία εξελισσόμενο οικονομικό και πολιτικό τοπίο διεθνώς είναι πολύ δύσκολο κανείς να βάλει στόχους και να τους επιτύχει. Ωστόσο, η νέα κατευθυντήρια γραμμή κάνει λόγο για τρία πράγματα, για τη μείωση του χάσματος που υπάρχει στην απασχόληση των γυναικών, για την ποιότητα στην εργασία και για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας και του επιχειρείν.

Όσον αφορά στον πρώτο στόχο, αν εντατικοποιήσουμε τους ρυθμούς δουλειάς στους σχετικούς τομείς και αν υιοθετήσουμε νέες πολιτικές για την αύξηση της γυναικείας απασχόλησης, μπορεί να οδηγηθούμε σε προσωρινή αύξηση της ανεργίας. Όσο περισσότερες γυναίκες θα ζητούν απασχόληση, τόσο περισσότερο θα πιέζουν το δείκτη της ανεργίας. Πρέπει, επίσης, να λάβουμε υπόψη μας την πιθανότητα πολλές από τις γυναίκες που μέχρι τώρα δήλωναν «οικιακά» ή ότι δεν επιθυμούν εργασία στην έρευνα του εργατικού δυναμικού, να θελήσουν να απασχοληθούν, καθώς θα πληροφορούνται για τις νέες ευκαιρίες στον τομέα της γυναικείας απασχόλησης. Ο πρώτος στόχος μπορεί να οδηγήσει σε μια παροδική άνοδο του δείκτη ανεργίας, αλλά αν αυτό είναι αναπόφευκτο θα πρέπει να το αποδεχθούμε.

Ο δεύτερος στόχος αφορά στην ποιότητα στην εργασία, η οποία έχει τρεις διαφορετικές πτυχές. Η πρώτη αφορά στην ποιότητα στην αμοιβή, η δεύτερη στην ποιότητα της ίδιας της θέσης εργασίας και η τρίτη στην αποδοτικότητα. Όσον αφορά στην πρώτη πτυχή σημειώνω ότι δεν είναι τυχαίο σήμερα ότι οι αμοιβές των γυναικών σε ευρωπαϊκό επίπεδο πάντα είναι 16% χαμηλότερες από αυτές των ανδρών και αν πάω στο στοιχείο αυτό που σας δίνω και αφαιρέσω το δημόσιο τομέα, που όπως ξέρετε είναι πάντα ευνοϊκότερος για τις γυναίκες, το ποσοστό αυτό θα ανέλθει στο 24%. Άρα οι γυναίκες στον ιδιωτικό τομέα στην Ευρώπη αμείβονται κατά 24% λιγότερο από τους άνδρες. Το πρώτο στοιχείο, λοιπόν, είναι οι καλύτερες αμοιβές.

Η δεύτερη πτυχή της ποιότητας στην εργασία αφορά στο ωράριο, τις ευκαιρίες κατάρτισης και γενικά τις συνθήκες που ευνοούν την εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Η εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής δεν είναι μόνο η πολιτική ίδρυσης βρεφονηπιακών σταθμών αλλά και της εισαγωγής ωραρίων τέτοιων, που να ευνοούν τη ζωή του ζευγαριού και το μέγιστο των παιδιών. Είναι απαραίτητο να εισαχθούν τέτοια κίνητρα στις επιχειρήσεις, ώστε να μπορούν άνδρες και γυναίκες εναλλασσόμενοι να εκμεταλλεύονται τις ευκαιρίες κατάρτισης και ανέλιξης στην ιεραρχία των επιχειρήσεων.

Θέλω να ανοίξω μια παρένθεση αυτονόητη, αλλά είναι καλό να την επαναλαμβάνουμε. Γίνεται ολοένα και περισσότερο σήμερα ορατό και συγκεκριμένο στην Ευρώπη ότι οι γυναίκες που ανέρχονται σε ιεραρχικά ψηλές θέσεις μέσα στις επιχειρήσεις, είναι γυναίκες που προσφέρουν και μέσα από τη διαφορετικότητα της γυναικείας οπτικής. Η ανταγωνιστικότητα και το επιχειρείν, που είναι ο τρίτος μεγάλος στόχος της ευρωπαϊκής στρατηγικής, περνάει μέσα από την αξιοποίηση και των δύο φύλων. Είναι η συνταύτιση, η εναρμόνιση, είναι μια νέα οπτική της ισότητας των δύο φύλων τελικά, που δεν έχει να κάνει με στερεότυπα και διαχωρισμούς, αλλά με την αξιοποίηση της διαφοράς, ακόμα και της διαφοράς αυτής που απορρέει από το κοινωνικό φύλο.

Υπάρχουν διαφορές που απορρέουν από το κοινωνικό φύλο, από τον τρόπο που εμείς οι γυναίκες γαλουχηθήκαμε από τις μανάδες μας, να είμαστε δηλαδή πιο υποχωρητικές, πιο προσαρμόσιμες, να έχουμε περισσότερη φαντασία αλλά και περισσότερο συναίσθημα. Από την άλλη μεριά, η ίδια νοοτροπία έχει εμφυσησει στους άνδρες στοιχεία πιο ακραία, τα οποία επίσης προάγουν με τον τρόπο τους την καινοτομία και τον ανταγωνισμό στις επιχειρήσεις. Κλείνοντας αυτή την παρένθεση θέλω να τονίσω ότι χρειάζεται λοιπόν μια σύνθεση, ακριβώς όπως το παιδί χρειάζεται και τους δυο γονείς, έτσι και μια επιχείρηση χρειάζεται τόσο τους άνδρες, όσο και τις γυναίκες εξίσου.

Επανερχομαι, λοιπόν, στη στρατηγική απασχόλησης και επαναλαμβάνω ότι μια διάσταση αυτής της κατευθυντήριας γραμμής είναι η ποιότητα και η μείωση του χάσματος των αμοιβών και των ευκαιριών ανέλιξης μέσα στην ιεραρχία των επιχειρήσεων. Ίσως κάποια από όσα ακούστηκαν σήμερα το πρωί και αφορούν στο Κοινωνικό Πλαίσιο Στήριξης, έχουν σχέση με την προσπάθεια που γίνεται σε ελληνικό επίπεδο να ευαισθητοποιηθεί και η επιχειρηματική πλευρά έτσι, ώστε να αξιοποιήσει αυτό το τεράστιο δυναμικό, τις γυναίκες.

Στη δεύτερη πτυχή της ποιότητας στην εργασία εντάσσεται και η ίδρυση κέντρων φροντίδας των παιδιών και μέριμνας για τους ηλικιωμένους και τους ανήμπορους. Είναι σαφές ότι εμείς οι γυναίκες, ιδιαίτερα στις νότιες χώρες, επωμιζόμαστε τη φροντίδα των παιδιών και των ηλικιωμένων. Αυτό φαίνεται να αλλάζει τώρα, καθώς τίθενται προτάσεις σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης για ίδρυση κέντρων φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων. Συγκεκριμένα υπάρχει μια πρόταση, η οποία ορίζει ότι το 33% των παιδιών από μηδέν έως τριών ετών πρέπει να έχει πρόσβαση σε βρεφονηπιακό σταθμό και το 90% των παιδιών στην Ευρώπη από τρία έως την αρχή της Α΄ Δημοτικού που πέφτει στα πέντε ή στα έξι χρόνια, αναλόγως το κράτος-μέλος, να είναι καλυμμένα από άποψη δομών φροντίδας. Αυτό είναι κάτι πάρα πολύ σημαντικό και ας μην ξεχνάμε ότι οι μεγάλοι στόχοι του γυναικείου κινήματος, που σε άλλες χώρες έχουν γίνει πραγματικότητα, όπως

η συμμετοχή των γυναικών στα κοινά, στην αυτοδιοίκηση, στην κεντρική πολιτική εξουσία και στις επιχειρήσεις, έγινε πράξη κυρίως μέσα από καλά δομημένα κράτη πρόνοιας, όπως είναι το σουηδικό και γενικότερα το σκανδιναβικό μοντέλο.

Δεν είναι τυχαίο ότι αυτές οι χώρες που έχουν ένα ολοκληρωμένο προνοιακό σύστημα, έχουν και τους χαμηλότερους δείκτες υπογεννητικότητας σε όλη την Ευρώπη. Οι γυναίκες στις χώρες αυτές φέρουν στον κόσμο παιδιά γιατί ξέρουν ότι όταν θα χρειαστεί να επιστρέψουν στη δουλειά τους, θα έχουν κάπου να τα αφήσουν. Αυτό το λέω γιατί πολλοί υποστηρίζουν ως βασική αιτία της υπογεννητικότητας στη χώρα μας το γεγονός ότι η γυναίκα βγήκε από το σπίτι και αναζήτησε εργασία. Αν ψηφισθεί η παραπάνω πρόταση σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, το μέγεθος κάλυψης των αναγκών για παιδικούς σταθμούς σε ευρωπαϊκό επίπεδο θα αποτελεί δείκτη, ο οποίος θα υπολογίζεται και αριθμητικά. Και βέβαια θα είναι ένα βήμα προόδου, μια εξέλιξη, μια κατάκτηση της ευρωπαϊκής πολιτικής. Πιστεύω ότι αυτό δεν θα δώσει απλά και μόνο μια ώθηση στη γυναικεία απασχόληση, θα δώσει μια σημαντικότερη ώθηση και στο δημογραφικό πρόβλημα, αλλά και στη δυνατότητα των επιχειρήσεων να αξιοποιήσουν με καλύτερο τρόπο το γυναικείο δυναμικό.

Υπάρχουν πολλοί που ανησυχούν για το εάν η νέα στρατηγική απασχόλησης μετά την αναθεώρηση θα είναι εξίσου αποτελεσματική με την προηγούμενη αναφορικά με την προώθηση της ισότητας των φύλων, προβάλλοντας ως επιχείρημα ότι η προηγούμενη στρατηγική απασχόλησης είχε τέσσερις βασικούς άξονες, εκ των οποίων ο ένας αφορούσε στην ισότητα των φύλων, ενώ στη νέα στρατηγική το θέμα αυτό αποτελεί απλώς μια κατευθυντήρια γραμμή. Ως προς αυτό, πιστεύω ότι σε αυτή τη νέα στρατηγική που είναι πιο συνεκτική, απλοποιημένη και έχει λιγότερες κατευθυντήριες γραμμές, η κάθε κατευθυντήρια γραμμή είναι μια πολύ δυνατή πολιτική κατεύθυνση. Άρα η αυτοτέλεια του γυναικείου θέματος έχει και εδώ κατοχυρωθεί, αλλά εξυπηρετείται έτσι και αλλιώς και από άλλες πολιτικές: από την πρώτη κατευθυντήρια γραμμή της νέας στρατηγικής για την απασχόληση που αφορά στην αύξηση των θέσεων εργασίας. Επίσης, εξυπηρετείται από την κατευθυντήρια γραμμή που αφορά στην κοινωνική ενσωμάτωση και την καταπολέμηση της φτώχειας. Η καταπολέμηση της φτώχειας είναι ένα θέμα που αφορά όλους τους ανθρώπους αλλά περισσότερο τις γυναίκες, καθώς τα τρία τέταρτα (3/4) των ευρωπαϊκών πολιτών που ζουν κάτω από τα όρια της φτώχειας είναι γυναίκες.

Εξίσου σημαντική είναι και η πολιτική της διπλής προσέγγισης, η πολιτική δηλαδή που ενσωματώνει το gender mainstreaming, την οπτική του φύλου σε όλες τις γενικές και ειδικές πολιτικές για τη γεφύρωση των χασμάτων στην απασχόληση ανδρών και γυναικών, την αύξηση της πρόσβασης των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων, στις



πολιτικές της απασχόλησης κ.λπ. Οι δύο αυτές πολιτικές είναι συνταιριασμένες, γεγονός που κατοχυρώνεται και διατρανώνεται μέσα και από την καινούργια κατευθυντήρια γραμμή. Είναι μια πολιτική που θα φέρει πλέον τη σφραγίδα της νέας στρατηγικής για την απασχόληση και όσα ανέφερα πριν, όλες οι διαστάσεις της στρατηγικής για την απασχόληση, ακουμπάνε σε διπλή προσέγγιση. Δηλαδή εννοείται ότι για να πετύχουμε το στόχο μας, κάθε μια πολιτική θα πρέπει να έχει εμποτιστεί με τη διάσταση του φύλου.

Θα ήθελα εδώ για μισό λεπτό να σας απασχολήσω και να τονίσω για άλλη μια φορά, μιας και μου δίνεται αυτή η ευκαιρία, το πόσο δύσκολο είναι αυτό, γιατί είναι εύκολο να το κατοχυρώσουμε, όπως και οι θεσμικές μας κατοχυρώσεις είναι εύκολες, είναι εύκολο που το βάλαμε στα έγγραφα στο Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης, που είναι στη νέα στρατηγική για την απασχόληση, είναι πάρα πολύ δύσκολο όμως να εφαρμοστεί... Διακηρύσσει κανείς μέσα στους κοινωνικούς φορείς πως ό,τι κάνουμε και ό,τι σχεδιάζουμε έχει και τα δύο φύλα μέσα. Έχει και τα δύο μέσα. Το να το εφαρμόζεις αυτό λοιπόν, είναι το πιο δύσκολο από όλα. Μιλάμε λοιπόν, για μια πολιτική απασχόλησης γυναικών και μια πολιτική κοινωνικής συνοχής, που αφορά κυρίως στις γυναίκες, η οποία έχει και τα δυο μαζί. Έχει και τα ειδικά μέτρα, αλλά θα πρέπει να έχει και τη διάσταση του gender mainstreaming, της διάχυσης δηλαδή της οπτικής του φύλου και κυρίως -και αυτό είναι νέο στοιχείο της Ευρωπαϊκής πολιτικής- θα πρέπει να είναι εστιασμένη στην εφαρμογή. Δεν φτάνει να το κατοχυρώσουμε, πρέπει να το εφαρμόσουμε και να το μετράμε όταν το εφαρμόζουμε, γιατί πολλές φορές έχουμε όλοι καλές προθέσεις, αλλά αυτές μένουν στα χαρτιά.

Τελευταίο σημείο: Η κατοχύρωση λοιπόν της διπλής προσέγγισης σημαίνει ότι σε κάθε Ευρωπαϊκό φόρουμ, σε κάθε Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, η διάσταση του φύλου θα πρέπει να μπαίνει σιγά-σιγά. Ξέρετε, υπήρχε μεγάλη αντίσταση εκεί. Η τελευταία Ευρωπαϊκή κατάκτηση, που θέλω και εγώ να την αναφέρω, της Ελληνικής Προεδρίας - ίσως την ανέφερε η κυρία Έφη Μπέκου πριν από μένα, αλλά θέλω να πω ότι ήταν και δική της προσωπική μάχη αλλά και ευρύτερα μια ελληνική μάχη που δόθηκε- είναι η μάχη να μπει το θέμα της Ισότητας σε κάθε Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και να γίνεται κάθε χρόνο από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή μια έκθεση για την Ισότητα των φύλων, την οποία παίρνουν στα χέρια τους οι Πρωθυπουργοί. Κάτι έχει να πει αυτό: ότι στο πιο σημαντικό, στο πιο ψηλό σκαλί της λήψης των αποφάσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση, που σήμερα τόσο ταλανίζεται και σπαράσσεται από άλλα ζητήματα, επιτεύχθηκε τουλάχιστον εκεί μια συμφωνία: ότι το θέμα της Ισότητας αποτελεί μείζον ζήτημα και όχι απλά ένα θέμα, το οποίο ακριβώς οι Πρωθυπουργοί πρέπει να παρακολουθούν συστηματικά, διότι δεν πρέπει να χάνουμε από τα μάτια μας την εφαρμογή.

Ευχαριστώ που με ακούσατε.

### Θεόδωρος Σακελλαρόπουλος

Ευχαριστούμε πολύ την κυρία Χριστοφιλοπούλου για την ομιλία της. Μας ανέπτυξε τη στρατηγική απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ανέδειξε ακριβώς το πόσο σημαντικό είναι να ενσωματωθούν σε όλες τις πολιτικές της Κοινότητας η διάσταση του φύλου. Είναι μια εξαιρετική οπτική για όλες τις πολιτικές και ο βαθμός ενσωμάτωσής τους σε αυτές οφείλεται στην πίεση των γυναικείων οργανώσεων αλλά και όλων των φωτισμένων ανθρώπων.

Έτυχε παλαιότερα να συμμετάσχω σε κάποια Συνέδρια στην Ευρώπη με αντικείμενο την ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου στις διάφορες πολιτικές. Αυτό που μου έκανε ιδιαίτερη εντύπωση ήταν το γεγονός ότι ειδικά από τα μέσα της δεκαετίας του '90 οι Σκανδιναβικές χώρες ασκούσαν τις μεγαλύτερες πιέσεις, πρόβαλλαν τα πιο ισχυρά επιχειρήματα και γενικά πρωτοστατούσαν στον αγώνα της καθιέρωσης της ισότητας των φύλων στην εργασία. Είναι, λοιπόν, πολύ σωστό αυτό που ανέφερε προηγουμένως η κυρία Μπέκου για το σκανδιναβικό μοντέλο, το οποίο βεβαίως δεν περιορίζεται μόνο σε θέματα ισότητας αλλά και σε όλες εκείνες τις δράσεις που χαρακτηρίζουν και θεμελιώνουν ένα κράτος πρόνοιας, όπως συντάξεις, καθολικότητα παροχών κ.λπ. Είναι ένα μοντέλο δημοκρατικό αν και πολλές φορές φαντάζει εξωπραγματικό.

Η δεύτερη ομιλήτριά μας θα είναι η κυρία Αρτινοπούλου. Θα μας αναλύσει το θέμα της Διεπιστημονικής Προσέγγισης για τα θέματα ισότητας στο Κ.Ε.Θ.Ι. που ασχολείται με τα θέματα αυτά. Αυτό που θα ήθελα να επισημάνω εδώ είναι το αναμφισβήτητο γεγονός ότι η εργασία διέρχεται κρίση, γεγονός που οφείλεται στην αλλαγή τόσο του εργασιακού, όσο και του τεχνολογικού μοντέλου. Οι Κοινωνικές Επιστήμες, η Οικονομία, η Κοινωνιολογία και βεβαίως η Κοινωνική Πολιτική στο πρόβλημα της ανεργίας σηκώνουν τα χέρια ψηλά. Άρα, λοιπόν, δεν πρόκειται για κρίση μόνο στην απασχόληση αλλά και κρίση των Κοινωνικών Επιστημών και κυρίως της Κοινωνικής Πολιτικής.

Σκοπός αυτού του συνεδρίου δεν είναι απλώς το να συζητήσουμε και να διαπιστώσουμε το πρόβλημα, αλλά το να βρούμε λύσεις, ώστε να ξεπεραστεί η κρίση στον τομέα της απασχόλησης. Έτοιμες βέβαια λύσεις δεν υπάρχουν, όμως προσεγγίζοντας το πρόβλημα προσπαθούμε να τις ανιχνεύσουμε και να επινοήσουμε σενάρια καταπολέμησης του φαινομένου, που είναι και το πιο δύσκολο. Η ευρωπαϊκή στρατηγική απασχόλησης, όπως μας την ανέλυσε η κυρία Χριστοφιλοπούλου, αποτελεί το απαύγασμα δέκα χρόνων προβληματισμού και πειραμάτων στα θέματα της

απασχόλησης. Είναι, πιστεύω, γνωστή σε όλους η Λευκή Βίβλος του Ζακ Ντελόρ των αρχών της δεκαετίας το '90 που έκανε λόγο για τα διευρωπαϊκά δίκτυα και όλες τις υποδομές που μελετάμε σήμερα. Αυτός ο πειραματισμός μέσα από τη διαδικασία του Λουξεμβούργου το 1997 και τη στρατηγική της Λισσαβόνας το 2000, οδήγησε σε μια ξεκάθαρη γραμμή πλεύσης. Το σημαντικό σε ό,τι αφορά το σημερινό μας Συνέδριο και τη νέα πολιτική απασχόλησης που αρχίζει με το Λουξεμβούργο, είναι ακριβώς η διάσταση του φύλου σε όλες τις πτυχές της πολιτικής, μέσω της οποίας τόσο η Ευρωπαϊκή Ένωση συνολικά, όσο και τα κράτη-μέλη προσπαθούν να χτυπήσουν την ανεργία.

Η Πρόεδρος του Κ.Ε.Θ.Ι. έχει το λόγο.

### **Βάσω Αρτινοπούλου**

Αναπλ. Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου

Πρόεδρος Δ.Σ. του Κ.Ε.Θ.Ι.

Θα ξεκινήσω από την τελευταία επισήμανση του αγαπητού φίλου και συνάδελφου κυρίου Σακελλαρόπουλου, ότι πράγματι και οι κοινωνικές επιστήμες βρίσκονται σε αδιέξοδο ή σε κρίση. Θα έλεγα ότι υπάρχει ένας έντονος προβληματισμός αμφίδρομος. Ωστόσο δεν είναι τόσο απογοητευτικός, ακριβώς γιατί υπάρχουν προσπάθειες και καλά παραδείγματα ένα από τα οποία είναι το Κ.Ε.Θ.Ι. που προσπαθεί μέσα από την επιστημονική δουλειά να κάνει αποτελεσματική παρέμβαση. Γι' αυτόν το λόγο και ο τίτλος της εισήγησής μου είναι το Κ.Ε.Θ.Ι. ως πεδίο διεπιστημονικής προσέγγισης αλλά και αποτελεσματικής παρέμβασης.

Πριν προχωρήσω, θα ήθελα να πω δύο λόγια για το Κ.Ε.Θ.Ι. Το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας είναι Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου, το οποίο λειτουργεί από το 1994 σε Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Πάτρα, Ηράκλειο και Βόλο, υπό την εποπτεία της Γενικής Γραμματείας Ισότητας του Υπουργείου Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης. Αυτό που κάνει, είναι να διεξάγει πρώτα απ' όλα κοινωνική έρευνα στα θέματα ισότητας των φύλων και να προωθεί τις γυναίκες σε όλους τους τομείς της πολιτικής, οικονομικής και κοινωνικής ζωής μέσα στο ευρύτερο πλαίσιο της πολιτικής, όπως αυτό καθορίζεται από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας. Στο Κ.Ε.Θ.Ι. λειτουργούν τα Κέντρα Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής των γυναικών για την απασχόληση, την επιχειρηματικότητα και την κοινωνική ένταξη στις πέντε πόλεις που προανέφερα. Επίσης λειτουργεί και μονάδα τεκμηρίωσης.

Οι γυναίκες που μπορούν να απευθυνθούν στα κέντρα μας είναι:

- Άνεργες που επιθυμούν να ενταχθούν ή να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας.
- Εργαζόμενες που απειλούνται από την ανεργία.
- Γυναίκες που επιθυμούν να δημιουργήσουν τη δική τους επιχείρηση.
- Γυναίκες που αντιμετωπίζουν προβλήματα κοινωνικής ένταξης.
- Γυναίκες που επιθυμούν πληροφόρηση και συμβουλευτική σε θέματα κοινωνικής ένταξης, προσανατολισμού σταδιοδρομίας, απασχόλησης και νομοθεσίας.
- Γυναίκες που ζητούν νομική βοήθεια.

Το μέγεθος του προβλήματος της γυναικείας απασχόλησης φαίνεται ξεκάθαρα, εκτός των άλλων, και από ορισμένες ποσοτικές έρευνες. Αναφέρω ενδεικτικά ότι οι γυναίκες αποτελούν το 63% των ανέργων, το 34,7% των μισθωτών και το 13% των εργοδοτών. Επίσης, η συμμετοχή των γυναικών στα Διοικητικά Συμβούλια επιχειρήσεων σε πανευρωπαϊκό επίπεδο αγγίζει μόλις το 2%. Οι γυναίκες-επιχειρηματίες στην Αμερική, φτάνουν το 35%, στην Ευρώπη κατά μέσο όρο δεν ξεπερνούν το 20%. Στην Ελλάδα και σε άλλες χώρες της Νότιας Ευρώπης το ποσοστό γυναικών επιχειρηματιών δεν ξεπερνά το 10%.

Οι παράγοντες που ευθύνονται για τη χαμηλή συμμετοχή των γυναικών στην επιχειρηματικότητα είναι πάρα πολλοί. Οι γυναίκες δεν τολμούν εύκολα να ιδρύσουν μια δική τους επιχείρηση, κυρίως επειδή υπάρχει το πρόβλημα της ηλικίας και του μορφωτικού επιπέδου. Ξεκινούν την επιχειρηματική τους δραστηριότητα σε μεγαλύτερη ηλικία συγκριτικά με τους άνδρες. Το μεγαλύτερο ποσοστό ξεκινά την επιχειρηματική δραστηριότητα σε ηλικία 36 έως 45 ετών. Για το μορφωτικό τους επίπεδο, θα έλεγα ότι πολλές γυναίκες που ξεκινούν τη δική τους επιχείρηση, είναι απόφοιτες δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, Α.Ε.Ι. και Τ.Ε.Ι. Οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν σήμερα οι γυναίκες είναι στην εξεύρεση κεφαλαίου, στην ανάγκη επιμόρφωσης και τεχνικής στήριξης και στην εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Για τους λόγους αυτούς επιλέγουν την ίδρυση πολύ μικρών ομόρρυθμων ή ετερόρρυθμων επιχειρήσεων.

Όσον αφορά στις δυσκολίες στον τομέα επιμόρφωσης και τεχνικής στήριξης, έχει διαπιστωθεί ότι οι γυναίκες γενικά δεν έχουν πρόσβαση στην πληροφορία. Για να δημιουργήσει μια γυναίκα σήμερα τη δική της επιχείρηση –και ειδικά στη χώρα μας– χρειάζεται επαγγελματική κατάρτιση και ένταξη σε ειδικά ευέλικτα προγράμματα για την οργάνωση και διοίκηση της επιχείρησής της. Οι γυναίκες πρέπει να υποστηριχθούν, ώστε να ανακτήσουν τη χαμένη τους αυτοπεποίθηση. Αυτή η αυτοπεποίθηση θα τις μάθει να πατούν γερά στα πόδια τους, να εξετάζουν τα δεδομένα, να ενημερώνονται, να εξοικειωθούν περισσότερο με τις νέες τεχνολογίες και να απευθύνονται σε υπηρεσίες

στήριξης των επιχειρήσεων, οι οποίες θα δίνουν ειδική βαρύτητα στις δικές τους προτεραιότητες. Με βάση αυτές τις διαπιστώσεις και κυρίως τις ελλείψεις σε πληροφόρηση εμείς ως Κ.Ε.Θ.Ι. προσφέρουμε τη Συμβουλευτική για τα θέματα απασχόλησης, επιχειρηματικότητας, κοινωνικής ένταξης καθώς και νομική Συμβουλευτική.

Στο σημείο αυτό θα ήθελα να αναφέρω τον τρόπο με τον οποίο λειτούργησε το πρόγραμμα και την εμπειρία που αποκομίσαμε εμείς στο Κ.Ε.Θ.Ι. τον τελευταίο χρόνο, από τον Ιανουάριο έως το Δεκέμβριο του 2002. Είδαμε συνολικά 6575 γυναίκες στα πέντε Συμβουλευτικά μας Κέντρα. Η Αθήνα, όπως είναι λογικό, είχε το υψηλότερο ποσοστό συμμετοχής. Σε σύνολο, λοιπόν, 300.678 γυναικών, που υποδέχθηκε το κέντρο μας, οι 1146 ήταν εργαζόμενες άνω των 25 ετών. Οι εργαζόμενες κάτω των 25 ετών ήταν μόνο 69. Οι άνεργες άνω των 25 ετών ανήλθαν στις 2025 και οι άνεργες κάτω των 25 ετών στις 176. Παρατηρούμε, λοιπόν, ότι η πλειοψηφία των γυναικών που επισκέφτηκε το Συμβουλευτικό Κέντρο της Αθήνας ήταν άνεργες άνω των 25 και εργαζόμενες άνω των 25 σε πολύ υψηλά ποσοστά. Η εικόνα στη Θεσσαλονίκη δεν διαφοροποιείται αισθητά. Σε ένα σύνολο 1034 φύλλων υποδοχής, οι εργαζόμενες άνω των 25 ήταν 323, ενώ οι εργαζόμενες κάτω των 25 ήταν 32. Σε γενικές γραμμές παρατηρούμε ότι η πλειοψηφία των γυναικών, που επισκέφθηκε το Συμβουλευτικό μας Κέντρο στη Θεσσαλονίκη, ήταν άνεργες άνω των 25 ετών και εργαζόμενες επίσης άνω των 25 ετών. Η πλειοψηφία των γυναικών που επισκέφθηκαν το Κ.Ε.Θ.Ι. Πάτρας ήταν άνεργες άνω των 25 ετών σε ποσοστό 57% και εργαζόμενες άνω των 25 σε ποσοστό 19%. Την ίδια πάνω-κάτω εικόνα παρουσιάζουν και τα ποσοστά των γυναικών που επισκέφθηκαν το Κ.Ε.Θ.Ι. Ηρακλείου. Τέλος, στο Βόλο η πλειοψηφία των γυναικών ήταν άνεργες άνω των 25 σε ένα ποσοστό της τάξεως του 53% και εργαζόμενες άνω των 25 σε ποσοστό 21%.

Πώς κατανέμουμε τις συναντήσεις στο πρώτο ραντεβού; Ξέρετε και θα το συζητήσουμε και στη συνέχεια ότι δεν κάνουμε ένα και μοναδικό ραντεβού αλλά υπάρχει μία διαρκής διαδικασία. Κατά την πρώτη συνάντηση, οι γυναίκες χρησιμοποίησαν κυρίως τις υπηρεσίες της απασχόλησης και επιχειρηματικότητας σε ένα ποσοστό 53%, εκ των οποίων το 27% ήταν για θέματα απασχόλησης και το 26% για θέματα επιχειρηματικότητας. Το δεύτερο στη σειρά αίτημα ήταν για νομική Συμβουλευτική και τέλος Συμβουλευτική για την κοινωνική ένταξη σε ποσοστό της τάξης του 7%.

Κατά τις επαναλαμβανόμενες συναντήσεις ανά ειδικότητα, είδαμε ότι οι γυναίκες χρησιμοποίησαν τις υπηρεσίες Συμβουλευτικής για την απασχόληση και την επιχειρηματικότητα σε ένα επίσης σημαντικό ποσοστό 52%, εκ των οποίων 38% για απασχόληση, 14% για επιχειρηματικότητα, 34% υπηρεσίες νομικής Συμβουλευτικής και, τέλος, Συμβουλευτική για κοινωνική ένταξη σε ένα ποσοστό 14%. Βλέπουμε ότι η

συγκεκριμένη ηλικιακή σύνθεση του πληθυσμού εντοπίζεται σε γυναίκες άνω των 25 ετών εργαζόμενες ή άνεργες, στην πλέον παραγωγική ηλικία. Αυτό νομίζω ότι θα πρέπει να κρατήσουμε. Το γεγονός αυτό έρχεται να επιβεβαιώσει ότι η γυναικεία απασχόληση χρήζει αποτελεσματικών στρατηγικών, οι οποίες θα συντελέσουν στην εξάλειψη του κοινωνικού αποκλεισμού της γυναίκας στον εργασιακό χώρο, τον οικονομικό τομέα και γενικά σε όλα τα κοινωνικά δρώμενα.

Αξιοσημείωτο, επίσης, συμπέρασμα είναι ότι η πρώτη σε σπουδαιότητα υπηρεσία που παρέχει το Κ.Ε.Θ.Ι. είναι η Συμβουλευτική για τα θέματα απασχόλησης και επιχειρηματικότητας. Υπάρχει, επίσης, ένα υψηλό ποσοστό για τη Νομική Συμβουλευτική, το οποίο ερμηνεύεται από την πολυπλοκότητα των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν πολλές γυναίκες και που άπτονται του Νομικού Πλαισίου. Το γεγονός ότι η συγκεκριμένη υπηρεσία, η Νομική μας Υπηρεσία, παρέχεται από δημόσιο φορέα, ο οποίος λειτουργεί για τη διαφύλαξη και την προώθηση των δικαιωμάτων των γυναικών, ενισχύει την αξιοποίηση της υπηρεσίας από τις χρήστριες και επιτρέπει σε όσες γυναίκες θέλουν Νομική Συμβουλευτική να απευθύνονται σε μας δωρεάν, γεγονός που αποδεικνύει περίτρανα τον έντονα κοινωνικό χαρακτήρα των δράσεών μας.

Όσον αφορά στην ολοκληρωμένη παρέμβαση του Κ.Ε.Θ.Ι. έχουμε τρία επίπεδα. Το πρώτο επίπεδο παρέμβασης περιλαμβάνει τις εξής δράσεις:

- Εξατομικευμένη στήριξη. Υποστήριξη της αυτό-εκτίμησης και μαθαίνουμε στις συμβουλευόμενες γυναίκες τεχνικές λήψης αποφάσεων.
- Παροχή τεχνικής υποστήριξης για την ανάπτυξη του επιχειρηματικού σχεδίου.
- Εξειδικευμένη πληροφόρηση και συμβουλευτική σε ζητήματα επιχειρηματικότητας και δημιουργίας συνεταιριστικών μονάδων.
- Συνεχή παρακολούθηση και στήριξη της γυναίκας για την ανάπτυξη της επιχείρησης, με μια on line γραμμή μεταξύ συμβούλων και συμβουλευόμενης.
- Ανοικτή ηλεκτρονική διασύνδεση που συνδυάζει τη χρήση των τεχνολογιών των πληροφοριών και των τηλεπικοινωνιών, με στόχο την ενίσχυση της επικοινωνίας μεταξύ γυναικών και επιχειρηματιών.

Το δεύτερο επίπεδο παρέμβασης περιλαμβάνει τα Εργαστήρια. Πρόκειται για εξειδικευμένους κύκλους κατάρτισης με τη μορφή Εργαστηρίων στα εξής θεματικά πεδία:

- Επιχειρησιακό σχεδιασμό Εργαστηρίων
- Μάρκετινγκ
- Έρευνα και ανάλυση αγοράς
- Στρατηγική μάρκετινγκ

- Ανάπτυξη της πολιτικής προϊόντος
- Χρηματοοικονομικό σχεδιασμό
- Νομικά θέματα

Η παρέμβαση του τρίτου επίπεδου αφορά στη συμβουλευτική με τη μέθοδο mentoring, που στην ελληνική γλώσσα θα μπορούσε να αποδοθεί ως «υιοθεσία ανέργων». Η μεθοδολογία μας έχει να κάνει με το πώς εντοπίζουμε και πώς διαμορφώνουμε μια εξειδικευμένη προσέγγιση σε σχέση με το σημείο ωρίμανσης της ιδέας. Αφορά στη στήριξη της γυναίκας-επιχειρηματία σε όλα αυτά τα στάδια, την αποτύπωση της συμβουλευτικής διαδικασίας τόσο στο επιχειρηματικό σχέδιο, όσο και στην αυτενέργεια της επιχειρηματία. Προσφέρουμε, λοιπόν, ολοκληρωμένη στήριξη στον τομέα της επιχειρηματικότητας, με πληροφόρηση και κατάρτιση, τεχνική στήριξη και ενημέρωση για τα χρηματοδοτικά προγράμματα.

Τα αποτελέσματα, όπως μπορείτε να δείτε, είναι στο σύνολό τους πολύ σημαντικά. Θέλω να επιμείνω ιδιαίτερα σε δύο θέματα, στην πρόταξη ποιότητας αντί της ποσότητας και στη δικτύωση. Αναφέρθηκα και χθες αλλά πολύ σύντομα στο συντονισμό και τη συνεργασία μεταξύ των φορέων, στην ενημέρωση για τα χρηματοδοτικά εργαλεία, στα νέα μοντέλα επιχειρηματικότητας που προωθούμε, στη νέα κοινωνική οικονομία, καθώς και στη νέα επιχειρηματική αντίληψη.

Όλα αυτά δεν θα μπορούσαν να γίνουν εάν δεν υπήρχε αυτό που λέμε διεπιστημονική προσέγγιση. Το εγχείρημα του Κ.Ε.Θ.Ι. δεν είναι απλά πολυεπιστημονικό. Στηρίζεται στις αρχές της διεπιστημονικότητας. Αυτό σημαίνει ότι όλη η δουλειά και μεθοδολογία του Κ.Ε.Θ.Ι. βασίζεται σε πολλές επιστημονικές ειδικότητες, διάφορους Συμβούλους από διαφορετικά επιστημονικά πεδία, τα οποία αλληλοσυμπληρώνονται. Το μοντέλο διεπιστημονικότητας στο οποίο πιστεύουμε ότι στηρίζεται η δουλειά μας, απαιτεί πολλαπλή και εξειδικευμένη γνώση. Δεν θέλουμε να καταργήσουμε τις ειδοποιούς διαφορές ανάμεσα στα γνωστικά πεδία των επιστημών του ανθρώπου. Επιδιώκουμε την αναμόχλευσή τους στους στόχους που έχουμε θέσει στη συμβουλευτική διαδικασία. Για να επιτευχθεί η διεπιστημονική προσέγγιση υπάρχουν ορισμένες προϋποθέσεις. Η πρώτη αφορά στο υψηλό επίπεδο γνώσεων και εμπειρίας που απαιτούμε να έχουν οι σύμβουλοί μας. Αυτό προσπαθούμε να το εξασφαλίσουμε μέσα από την αυστηρή επιλογή των συμβούλων που στελεχώνουν το Κ.Ε.Θ.Ι. Η δεύτερη προϋπόθεση είναι η συνεχής ενημέρωση, εκπαίδευση και κατάρτιση των συμβούλων μας πάνω στα θέματα απασχόλησης, επιχειρηματικότητας και κοινωνικής ένταξης.

Τρίτη προϋπόθεση αποτελεί η ανάπτυξη του επιστημονικού διαλόγου μεταξύ των επιστημόνων διαφόρων ειδικοτήτων. Και, τέλος, η τέταρτη προϋπόθεση αφορά στην

καλλιέργεια μιας υποκειμενικής θετικής στάσης των συμβούλων στην αποδοχή καινοτόμων πεδίων δράσης, ανταλλαγής εμπειριών και γνώσεων από διαφορετικούς επιστημονικούς τομείς. Δεν φτάνει μόνο να θέλουμε εμείς ως Διοίκηση να μεταδώσουμε νέα γνώση ή να βοηθήσουμε τους συμβούλους. Πρέπει και οι ίδιοι να έχουν θετική στάση στη νέα γνώση.

Όλα τα παραπάνω δείχνουν το πόσο σύνθετα και πολυεπίπεδα πρέπει να ερμηνεύεται το πρόβλημα κάθε γυναίκας που έρχεται σε μας. Εκτός αυτού το Κ.Ε.Θ.Ι. προωθεί ένα μοντέλο συμβουλευτικής, φιλικό προς τη συμβουλευόμενη. Τονίζουμε ότι οι υπηρεσίες μας δεν προσφέρονται για μία και μοναδική φορά, αλλά ότι το κέντρο μας είναι ανοικτό σε κάθε γυναίκα, η οποία μπορεί να κάνει χρήση των υπηρεσιών του κάθε φορά που εκείνη κρίνει ότι τής είναι απαραίτητο. Οι κατευθύνσεις της Συμβουλευτικής για την απασχόληση, την επιχειρηματικότητα και την κοινωνική στήριξη, έχουν πολλά κοινά σημεία μεταξύ τους, αλλά και κάποιες διαφορές, κυρίως όσον αφορά στις εξειδικευμένες μεθόδους που χρησιμοποιούν. Το ίδιο συμβαίνει και με την Ψυχο-κοινωνική Συμβουλευτική, η οποία αποβλέπει στην εργασιακή ενασχόληση και την αυτενέργεια, στην αυτοβοήθεια και την αυτονομία της γυναίκας.

Ανεξάρτητα, λοιπόν, από την προσέγγιση που θα επιλέξουν οι υπηρεσίες για την πρώτη επαφή, δεν είναι αναγκαίο να ακολουθούν όλοι οι σύμβουλοί μας την ίδια θεωρητική παρεμβατική κατεύθυνση. Σε κάθε περίπτωση θα ήταν προτιμότερο οι σύμβουλοι να ακολουθούν μια συνθετική ή εκλεκτική προσέγγιση, παρά μια πιστή εφαρμογή μιας μόνο κατεύθυνσης, μιας μόνο προσέγγισης. Είναι λοιπόν απαραίτητες, οι εβδομαδιαίες κοινές διεπιστημονικές συναντήσεις της ομάδας συμβούλων, κατά τις οποίες συζητούνται διάφορα τρέχοντα θέματα και ορίζονται οι περιπτώσεις που θα αναλάβει ο κάθε σύμβουλος ή η κάθε σύμβουλος. Στις διεπιστημονικές ή κατά ειδικότητα συναντήσεις εποπτείας, οι οποίες γίνονται τουλάχιστον μια φορά το μήνα, συζητούνται οι περιπτώσεις που παρουσιάζουν προβλήματα ή δυσχέρειες στη/στο σύμβουλο και οι συναντήσεις εποπτείας γίνονται με εξωτερική, επιστημονική επόπτριά.

Τέτοιες συναντήσεις δίνουν κάθε φορά μια οριστική και ολοκληρωμένη αντιμετώπιση της συγκεκριμένης γυναίκας και τα διάφορα προβλήματα που ανακύπτουν, αντιμετωπίζονται διεπιστημονικά. Οι εποπτείες που γίνονται στις/στους συμβούλους μας, έχουν συμβουλευτικό, εκπαιδευτικό και επιστημονικό χαρακτήρα. Επίσης, οι όποιες προτάσεις από πλευράς της Επόπτριας ή των Εποπτριών, δεν είναι υποχρεωτικές για τη σύμβουλο ή το σύμβουλο, κυρίως γιατί οι σύμβουλοι έχουν την πλήρη ευθύνη μιας περίπτωσης.



Θα ήθελα να κλείσω αυτό το μοντέλο της διεπιστημονικής μας δουλειάς και αποτελεσματικής παρέμβασης, λέγοντας ότι πράγματι η κρίση της ανεργίας αποτελεί μία πρόκληση -θα έλεγα- για τις κοινωνικές επιστήμες. Γιατί οι κοινωνικές επιστήμες καλούνται να αποτυπώσουν, να ερμηνεύσουν την κρίση της ανεργίας σε όλα τα επίπεδα, στο οικονομικό, το πολιτικό, το κοινωνικό και το πολιτισμικό. Αλλά δεν φτάνει μόνο η αποτύπωση, ή η ερμηνεία. Οι κοινωνικές επιστήμες λόγω του χαρακτήρα τους, είναι υποχρεωμένες να συμβάλουν στην άμβλυνση της κρίσης αυτής με το να προτείνουν νέες πολιτικές, νέες στρατηγικές και νέα μέτρα προς την πολιτεία. Το Κ.Ε.Θ.Ι., λοιπόν, ως μοναδικό επιστημονικό εργαλείο της πολιτείας για τα θέματα της ισότητας των φύλων, κινείται σε αυτή την κατεύθυνση. Ερευνά ζητήματα, υλοποιεί δράσεις, αξιολογεί πολιτικές και προτείνει νέες στρατηγικές και μέτρα στις πολιτικές ηγεσίες.

Θα έλεγα ότι το έργο και η δυναμική μας θα κριθεί κυρίως από τις ίδιες τις γυναίκες που έρχονται σε μας. Θα κριθεί όμως από τις συντονισμένες προσπάθειες που γίνονται και τη συνεργασία των φορέων. Θα κριθεί από όλους εσάς που είστε μαζί μας και σας ευχαριστώ για την προσοχή σας.

### **Θεόδωρος Σακελλαρόπουλος**

Ευχαριστούμε και εμείς την κυρία Αρτινοπούλου για την τόσο παραστατική παρουσίαση του έργου του Κ.Ε.Θ.Ι. Πραγματικά όσα ανέφερε αποτελούν ένα παράδειγμα για το πώς είναι δυνατόν να βρεθεί διέξοδος στην κρίση των Κοινωνικών Επιστημών που προανέφερα, μέσα από την καταπολέμηση της ανεργίας με τις συγκεκριμένες πολιτικές. Νομίζω ότι θα έχουμε πολλά ερωτήματα και θα γίνει πολλή συζήτηση σχετικά με την πορεία εργασιών του Κ.Ε.Θ.Ι.. Εγώ θέτω ήδη ένα πρώτο ερώτημα, ή καλύτερα μια παρατήρηση, σχετικά με την έννοια του mentoring, η οποία με ξένισε έτσι όπως αποδόθηκε στα ελληνικά, ως υιοθεσία δηλαδή ανέργων. Αυτή η ερμηνεία του όρου πιστεύω ότι βάζει σε δεύτερη μοίρα τον άνεργο, σαν να πρόκειται αυτός να έχει κάποιο κηδεμόνα. Νομίζω ότι, ψυχολογικά τουλάχιστον, αυτό λειτουργεί αρνητικά. Θα μπορούσαμε να βρούμε κάποια άλλη λέξη, κάποιον άλλο όρο, όπως για παράδειγμα καθοδήγηση. Ίσως μας δοθεί η ευκαιρία να συζητήσουμε αυτό το θέμα αυτό στη συνέχεια.

Τώρα θα δώσω το λόγο στην κυρία Κορωναίου να μας μιλήσει για τις κοινωνιολογικές προσεγγίσεις του προβλήματος της ανεργίας.

### **Αλεξάνδρα Κορωναίου**

Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου

Σήμερα μιλάμε όλοι για κρίση της εργασίας, κρίση της κοινωνίας, κρίση των Κοινωνικών Επιστημών. Θα ήταν αδύνατον να αναφερθώ στο σύνολο των Κοινωνικών Επιστημών γι' αυτό και θα περιοριστώ μόνο στην Κοινωνιολογία. Μέσα από αυτό το επιστημονικό πεδίο θα προσπαθήσω να δείξω ότι, παρά την κρίση, η προσφορά των κοινωνιολογικών προσεγγίσεων, των ερευνών και των μελετών ήταν πάρα πολύ σημαντική, κυρίως επειδή μας βοήθησε να κατανοήσουμε το φαινόμενο του καταμερισμού της εργασίας με βάση το φύλο πριν φτάσουμε να συζητάμε για συγκεκριμένες πολιτικές.

Στην αυγή του 21<sup>ου</sup> αιώνα αυτό που χαρακτηρίζει την αγορά εργασίας σε σχέση με τις γυναίκες, είναι ένα σύνολο από παραδοξότητες, αντιφάσεις και αντιθέσεις. Το αναμφισβήτητο γεγονός, αυτό που φαίνεται και από τους αριθμούς, είναι ότι αυτή τη στιγμή βρισκόμαστε σε μια χωρίς ιστορικό προηγούμενο μεγάλη αλλαγή της θέσης και της εικόνας των γυναικών στη μισθωτή εργασία. Το γεγονός δηλαδή ότι οι γυναίκες συμμετέχουν σε όλο και μεγαλύτερα ποσοστά σε αυτή την αγορά εργασίας, είναι φανερό σε όλες τις ευρωπαϊκές κοινωνίες συμπεριλαμβανομένης και της ελληνικής, πράγμα που έχει ως αποτέλεσμα να μπορούμε πια να πούμε με βεβαιότητα ότι η εργασιακή απασχόληση των γυναικών αποτελεί πια μια κυρίαρχη κοινωνική πρακτική.

Όμως, σε πολλές περιπτώσεις αυτή η θεαματική είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας δεν συνοδεύτηκε από ανάλογη μείωση των ανισοτήτων μεταξύ των δύο φύλων που παρατηρούνται στο χώρο αυτό. Το γεγονός, βέβαια, αυτής της συμμετοχής των γυναικών είναι ακόμα πιο εντυπωσιακό, αν σκεφτεί κανείς ότι την τελευταία εικοσαετία έχουμε αύξηση, ή στην καλύτερη περίπτωση στασιμότητα, της ανεργίας στις περισσότερες ευρωπαϊκές κοινωνίες. Παρόλα αυτά η κρίση αυτή στον τομέα της απασχόλησης, δεν κατάφερε να αναχαιτίσει την πορεία των γυναικών στην κατάκτηση της αγοράς εργασίας. Έτσι, τα τελευταία είκοσι χρόνια, παρά την κρίση, η εργασία των γυναικών αυξήθηκε θεαματικά από το βορρά μέχρι το νότο της Ευρώπης. Αυτή η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών άρχισε ήδη να διαφαίνεται από τη δεκαετία του '60. Αν δει κανείς την εξέλιξη των αριθμών από την εποχή εκείνη, μπορεί με βεβαιότητα σχεδόν να πει ότι οι γυναίκες ήταν εκείνες που εξασφάλισαν την ανανέωση και τη διεύρυνση του εργατικού δυναμικού, σε αντίθεση με την εργασία του αντρικού πληθυσμού που την ίδια εποχή υποχωρούσε ή παρέμενε σταθερή. Η χρονική στιγμή που αποτέλεσε σταθμό για την είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας ήταν η δεκαετία του '70, μια εποχή που σηματοδεύεται από αντιφατικές εξελίξεις. Από τη μια μεριά σημειώνεται μαζική είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας και από την άλλη ξεκινά η εργασιακή κρίση, εμφανίζεται, δηλαδή, το πρόβλημα της ανεργίας σε όλο το δυτικό κόσμο.

Ένα άλλο γεγονός που πρέπει να επισημάνουμε, είναι ότι μέσα σε αυτό το κλίμα της κρίσης στον τομέα της απασχόλησης που άρχιζε ήδη από το 1973 με την πρώτη μεγάλη πετρελαϊκή κρίση, όλοι περίμεναν οι γυναίκες να αποσυρθούν από τον εργασιακό στίβο, γεγονός όμως που δεν συνέβη. Αντίθετα, αυτό που παρατηρήθηκε σε όλη τη διάρκεια της δεκαετίας του '80, είναι η αύξηση του ποσοστού των γυναικών στην αγορά εργασίας. Έτσι, ενώ στη δεκαετία του '60 οι γυναίκες αντιπροσώπευαν στις ευρωπαϊκές χώρες το 30% του ενεργού πληθυσμού, το 1966 ο αριθμός αυτός ανέβηκε στο 42,5% και έκτοτε παραμένει σε αυτά τα επίπεδα με αποτέλεσμα σήμερα να μπορούμε να πούμε ότι τέσσερις στους δέκα εργαζόμενους είναι γυναίκες. Βεβαίως υπάρχουν διαφορές μεταξύ των χωρών. Στις σκανδιναβικές χώρες το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι σαφώς πολύ υψηλότερο από το αντίστοιχο ποσοστό των μεσογειακών χωρών, συμπεριλαμβανομένης και της Ελλάδας.

Όμως παρά αυτή την αύξηση του ποσοστού των εργαζόμενων γυναικών οι ποικίλοι μηχανισμοί παραγωγής και αναπαραγωγής των ανισοτήτων που παρατηρούνται ανάμεσα στα δυο φύλα δεν εξαφανίστηκαν. Αντιθέτως στις ήδη γνωστές ανισότητες, όπως η άνιση αμοιβή για ίση εργασία, η χρονική καθυστέρηση στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών, οι ποικίλες διακρίσεις στους χώρους εργασίας κ.ά. ήρθαν να προστεθούν και καινούριες μορφές ανισοτήτων. Πρώτον, η σταθερότητα σκληρών πυρήνων ανεργίας στο εσωτερικό του γυναικείου πληθυσμού και δεύτερον η υπο-απασχόληση των γυναικών. Όσον αφορά, μάλιστα, στην υπο-απασχόληση, η τελευταία αποτελεί μορφή ανισότητας κοινωνικά αποδεκτή για τις γυναίκες, γεγονός που δεν συμβαίνει όταν η υπο-απασχόληση αφορά τους άνδρες.

Μπορεί λοιπόν η κρίση της εργασίας και η άνοδος της ανεργίας να μην κατάφερε να διώξει τις γυναίκες από την αγορά εργασίας, έκανε όμως πολύ πιο σκληρές και πολύ πιο δύσκολες τις συνθήκες, μέσα στις οποίες οι γυναίκες εργάζονται. Έτσι έχουμε δύο παράλληλες πορείες. Αφενός η γυναικεία απασχόληση προοδεύει, αφετέρου αυτή η πρόοδος δεν συνοδεύεται από την πολυπόθητη ισότητα των δύο φύλων στην αγορά εργασίας. Αυτή μάλιστα η διαρκής αντίφαση, ανάμεσα στη διεκδίκηση της ισότητας και την καθήλωση ή και την οπισθοχώρηση σε ορισμένες περιπτώσεις των γυναικών στην αγορά εργασίας σημαδεύει ολόκληρη την ιστορία της γυναικείας εργασίας.

Μετά από αυτές τις παρατηρήσεις θα ήθελα να αναλύσω το ρόλο των κοινωνικών επιστημών και ιδιαίτερα της Κοινωνιολογίας μπροστά στις ανισότητες αυτές. Βασικός στόχος της Κοινωνιολογίας της Εργασίας είναι η παρατήρηση των κυριότερων χαρακτηριστικών του φαινομένου αυτού, δηλαδή της ανισότητας των φύλων στο χώρο της εργασίας. Τέτοια χαρακτηριστικά είναι, για παράδειγμα, οι αλλαγές που υφίσταται η

γυναικεία εργασιακή δραστηριότητα, οι διαφορετικές μορφές ανισότητας, η χρονική στιγμή μετάλλαξης των διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών, η μορφή αυτής της μετάλλαξης –αύξηση, υποχώρηση ή εξαφάνιση/παύση– κ.ά. Πιο συγκεκριμένα θα έλεγα ότι η Κοινωνιολογία της Εργασίας επισημαίνει ότι η παραγωγή και η αναπαραγωγή των ανισοτήτων ανάμεσα στα δύο φύλα στην αγορά εργασίας, δεν είναι κάτι που αυτονόητα ανήκει στη γυναικεία φύση, στη φύση της γυναικείας απασχόλησης, ούτε είναι κάτι που μπορεί να ερμηνευτεί με βάση αυτή την οπτική. Αντιθέτως -και αυτή νομίζω ότι είναι η πιο σημαντική προσφορά των κοινωνικών επιστημών σε αυτό το πεδίο- οι μηχανισμοί παραγωγής και αναπαραγωγής των ανισοτήτων και των διακρίσεων είναι μηχανισμοί που κατασκευάζονται κοινωνικά.

Πώς όμως κατασκευάζονται οι διαφορές και οι διακρίσεις ανάμεσα στα δύο φύλα στην αγορά εργασίας; Μέσα από ποιες διεργασίες; Πώς παράγονται οι ανισότητες στις επαγγελματικές θέσεις; Ποιος είναι ο καταμερισμός της εργασίας ανάλογα με το φύλο; Αυτές οι ερωτήσεις δεν είναι καθόλου καινούργιες στο πεδίο της Κοινωνιολογίας της Εργασίας. Διότι αντικείμενο αυτής της επιστήμης είναι ακριβώς το να αποκαλύπτει κάθε φορά τις ιεραρχίες, τις ανισότητες και τις διακρίσεις που εμφανίζονται στην αγορά εργασίας και βεβαίως να τις γνωστοποιήσει με κάθε τρόπο, ώστε να ευαισθητοποιήσει την πολιτεία και να αφυπνίσει την κοινωνία. Εδώ όμως πρέπει να επισημάνουμε ότι η Κοινωνιολογία της Εργασίας για πολλές δεκαετίες σιωπούσε, αδρανούσε πάνω στο θέμα των ανισοτήτων ανάμεσα στα δύο φύλα.

Στις ευρωπαϊκές κοινωνίες οι περισσότεροι Κοινωνιολόγοι για αρκετές δεκαετίες αγνόησαν τη διαφορά και την ανισότητα των φύλων. Οι σημαντικότερες κοινωνιολογικές μελέτες αναφέρονταν συνήθως στους εργάτες ή τους εργαζόμενους, στο αρσενικό δηλαδή, ή με έναν τρόπο ουδέτερο σκιαγραφούσαν λιγότερο ή περισσότερο εμφανώς τον άνδρα εργάτη ή εργαζόμενο. Οι περισσότερες μελέτες που μας είναι γνωστές για τη βιομηχανική κυρίως εργασία επικεντρώνονταν σε αυτή τη φυσιογνωμία του άντρα εργάτη, που δούλευε στη βιομηχανική παραγωγή χωρίς καμία σχεδόν αναφορά στη γυναίκα εργάτρια. Έτσι, ενώ ο κοινωνικός καταμερισμός εργασίας ήταν στο επίκεντρο των αναλύσεων και των μελετών, ο καταμερισμός της εργασίας με βάση το φύλο ήταν ανύπαρκτος σε επιστημονικό επίπεδο.

Έπρεπε να περιμένουμε ουσιαστικά το τέλος της δεκαετίας του 1960 για να δούμε να κάνουν την εμφάνισή τους οι πρώτες μελέτες, κυρίως από γυναίκες επιστήμονες, που έφερναν στο προσκήνιο τη γυναικεία φυσιογνωμία, τη γυναίκα εργάτρια και τις διαφορές αντρικής και γυναικείας εργασίας. Είναι χαρακτηριστικό ότι οι πρώτες μελέτες αναφέρονται στην ιδιαίτερη χρήση της γυναικείας εργατικής δύναμης στη βιομηχανική παραγωγή και

μόνο όσον αφορά στις ευρωπαϊκές κοινωνίες. Αυτό που εύστοχα επεσήμαιναν οι μελέτες αυτές, ήταν η δεξιότητα, η ταχύτητα και η επαναληπτικότητα των εργασιών που εκτελούσαν οι γυναίκες στη βιομηχανική παραγωγή, καθώς και η ταυτόχρονη απαξίωση αυτών των εργασιών.

Οι ερευνήτριες προσπαθώντας να κατανοήσουν τις διεργασίες που οδηγούν στην υποτίμηση και την απαξίωση της εργασίας των γυναικών, ανακάλυπταν κάτι που είχε θεμελιώδη σημασία για τη μετέπειτα πορεία των επιστημονικών ερευνών. Οι εργοδότες εκμεταλλεύονται κυρίως τις ικανότητες και τις δεξιότητες που θεωρούν ότι οι γυναίκες αποκτούν και χρησιμοποιούν στη σφαίρα της οικιακής εργασίας χωρίς να έχουν κάποια προηγούμενη κατάρτιση ή εξειδίκευση. Το επιχείρημα από την πλευρά των εργοδοτών που αναπτύχθηκε σε αυτή την περίοδο ήταν το εξής. Επειδή οι γυναίκες εκτελούν συγχρόνως πολλές εργασίες στο σπίτι, διαθέτουν από τη «φύση τους» ταχύτητα και αντίληψη της λεπτομέρειας, ικανότητες εξαιρετικά χρήσιμες στην εκτέλεση της μονότονης και κατακερματισμένης εργασίας, που επέβαλλε η βιομηχανική παραγωγή. Οι δεξιότητες αυτές αποτελούσαν τη βάση για την απασχόληση των γυναικών στη βιομηχανία, την ίδια στιγμή που η εργοδοσία επιχειρούσε την κοινωνική απαξίωση της εργασίας των γυναικών χαρακτηρίζοντάς την ως ανειδίκευτη. Αυτή η πραγματικότητα, την οποία έφεραν στο φως οι κοινωνιολογικές μελέτες της βιομηχανικής εργασίας των γυναικών, είχε μια πολύ σημαντική συνέπεια. Έφερε στο προσκήνιο την οικιακή εργασία των γυναικών και την έθεσε πλάι στην επαγγελματική εργασία. Με αυτό τον τρόπο έδειξε το πόσο σχετίζονται οι δύο αυτές σφαίρες της ζωής των γυναικών και οι μελέτες άρχισαν πλέον να θέτουν ως αντικείμενο έρευνας όχι μόνο τις συνθήκες εργασίας των γυναικών, αλλά και τις γενικότερες συνθήκες της ζωής τους έξω από τον εργασιακό τους χώρο.

Αυτή η κατεύθυνση εδραιώνεται στην κοινωνιολογική έρευνα από το 1970, οπότε αρχίζει να γίνεται συνείδηση η σημαντικότερη παρουσία και προσφορά των γυναικών στην αγορά εργασίας. Βασική θέση των Κοινωνιολόγων είναι ότι η επιστημονική προσέγγιση της εργασίας των γυναικών δεν μπορεί να γίνεται χωρίς να διερευνώνται συγχρόνως η θέση και ο ρόλος των γυναικών στη σφαίρα της οικιακής παραγωγής και αναπαραγωγής. Την ίδια εποχή, αρχίζουν να πολλαπλασιάζονται οι μελέτες για την οικιακή εργασία. Αποτέλεσμα αυτών των κοινωνικών-κοινωνιολογικών ερευνών, ήταν να επαναπροσδιοριστεί το αντικείμενο «εργασία» με βάση τόσο την επαγγελματική, όσο όμως και την οικιακή εργασία. Έκτοτε οι έρευνες σχετικά με τη συνολική πλέον δραστηριότητα των γυναικών πήρε μεγάλες διαστάσεις. Ακόμα και όταν σημείο αφετηρίας είναι η επαγγελματική εργασία, αυτό που παρατηρούμε είναι ότι όλες οι μελέτες, έστω και

με διαφορετικό τρόπο, εξετάζουν πια σε μεγάλο μέρος και την οικογενειακή-κοινωνική θέση των γυναικών.

Η διάκριση, λοιπόν, μεταξύ του κόσμου της εργασίας και του κόσμου εκτός εργασίας μπήκε ξανά στο προσκήνιο. Έτσι μέσω του αυξανόμενου επιστημονικού ενδιαφέροντος για τον τρόπο ζωής, η Κοινωνιολογία της Εργασίας και η Κοινωνιολογία της Οικογένειας, έκαναν μια πρώτη και πολύ επιτυχημένη συνάντηση. Η κλασική αντίθεση εργασία-μη εργασία υποχώρησε δίνοντας τη θέση της στην ιδέα ότι θα πρέπει να υπάρχει στις μελέτες μας ενός είδους άρθρωση ανάμεσα στη σφαίρα της παραγωγής και της αναπαραγωγής. Έτσι, στο βαθμό που η οικιακή σφαίρα ορίζεται ως ένας χώρος, στον οποίο εκτελούνται πολλές και ποικίλες εργασίες, η διάκριση εργασία-μη εργασία έπαυε να έχει νόημα, τουλάχιστον για τις γυναίκες. Η ιδέα της άρθρωσης των δύο αυτών χώρων ορίζει, λοιπόν, από τη μια πλευρά την παραγωγή, το επάγγελμα και από την άλλη πλευρά την αναπαραγωγή, δηλαδή την οικιακή σφαίρα, ως χώρους εργασίας που κατανέμουν τους άνδρες και τις γυναίκες σε άνισες κοινωνικές θέσεις.

Στη σχέση αυτή ανάμεσα στην παραγωγή και την αναπαραγωγή εγγράφεται και η έννοια των κοινωνικών σχέσεων των φύλων, μια έννοια που ήρθε να συμπληρώσει την παλιότερη σε χρήση έννοια της γυναικείας συνθήκης, της γυναικείας κατάστασης γενικά. Με βάση, λοιπόν, την υπόθεση που θέλει τις κοινωνικές σχέσεις μεταξύ των φύλων να είναι ανταγωνιστικές, η έννοια του καταμερισμού της εργασίας με βάση το φύλο έρχεται να προτείνει μια κριτική προσέγγιση της κατανομής των διαφόρων δραστηριοτήτων. Η έννοια αυτή δηλώνει κάτι πολύ σημαντικό ότι, δηλαδή, η εργασία δεν κατανέμεται με ουδέτερο τρόπο και ότι άνδρες και γυναίκες κατέχουν διαφορετικές θέσεις στην επαγγελματική και οικιακή εργασία. Ο σεξιστικός καταμερισμός της εργασίας βασίζεται σε μια διευρυμένη πλέον έννοια της εργασίας, η οποία περιλαμβάνει και την οικογενειακή εργασία. Ο συνδυασμός των δύο σφαιρών δείχνει ότι η ανισότητα ανδρών και γυναικών στην επαγγελματική σφαίρα οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στον άνισο καταμερισμό της οικιακής εργασίας, κάτι που πολύ σωστά επισημαίνεται πια στις ευρωπαϊκές πολιτικές, που σήμερα, εκτός των άλλων, κάνουν λόγο για τη συμμετοχή και των ανδρών στην οικιακή εργασία για την επίτευξη της «οικιακής δημοκρατίας».

Έκτοτε όλες οι έρευνες επιβεβαιώνουν ότι αυτός ο καταμερισμός της εργασίας συμβάλλει καθοριστικά στην παραγωγή των επαγγελματικών ανισοτήτων. Όμως οι ανισότητες εις βάρος των γυναικών δεν περιορίζονται μόνο στο χώρο της εργασίας. Βρίσκονται στο επίκεντρο και του κοινωνικού φαινομένου της ανεργίας. Δεν θα αναφερθώ σε νούμερα. Το έκαναν ήδη οι προηγούμενες ομιλήτριες. Θα πω απλώς ότι η ανεργία, παρόλο που εμφανίζεται ως ένα γενικό φαινόμενο, έχει και φύλο και ηλικία και εθνικότητα.

Σε αυτό το σημείο ακριβώς είναι σημαντικός ο ρόλος των Κοινωνικών Επιστημών, για να επισημάνουν και να ερμηνεύσουν αυτά τα χαρακτηριστικά της ανεργίας. Σήμερα, λοιπόν, θα έλεγα ότι ο παράγοντας «φύλο» είναι πολύ σημαντικός και διαφοροποιεί αισθητά όλες τις μετρήσεις. Όταν λέμε, για παράδειγμα, ότι το 9,6% των Ελλήνων είναι στην ανεργία κατά το δεύτερο τρίμηνο του 2002, εννοούμε αυτομάτως ότι το 6,2% των ανδρών είναι άνεργοι, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των γυναικών ανέρχεται στο 14,6%. Έτσι, παρά τη μαζική είσοδο των γυναικών στα Πανεπιστήμια κατά τα τελευταία χρόνια και την έξοδο των Ελληνίδων στην αγορά εργασίας, η ποιοτική σύνθεση του εργατικού δυναμικού είναι ετεροβαρής για τα δύο φύλα, καθώς η σχέση ανδρών-γυναικών στην αγορά εργασίας είναι δύο προς ένα.

Από τα παραπάνω είναι, πιστεύω, προφανές ότι οι Κοινωνικές Επιστήμες, ιδιαίτερα η Κοινωνιολογία, αλλά και οι άλλες ανέδειξαν το πρόβλημα της ανισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας, αλλά και τους μηχανισμούς που οδηγούν σε αυτήν. Η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι κατώτερη από αυτή των ανδρών, επειδή οι γυναίκες δεν είναι επαρκώς εξοπλισμένες, ώστε να κερδίσουν τη σκληρή μάχη στον επαγγελματικό στίβο, αλλά και γιατί επωμίζονται σχεδόν αποκλειστικά τα οικογενειακά βάρη, γεγονός που τις εμποδίζει να δουλέψουν έξω από το σπίτι. Γι' αυτούς τους λόγους είναι απολύτως απαραίτητα τα προγράμματα που αφορούν τα ωράρια, τις προσαρμογές, τους παιδικούς σταθμούς, τις συνταξιοδοτήσεις, τις άδειες και τις διακοπές. Αν εφαρμοστούν, μπορούν να συμβάλουν αποφασιστικά στην εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των γυναικών. Ωστόσο, αυτό που θέλω να τονίσω για άλλη μια φορά, είναι ότι αυτή η εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής της γυναίκας δεν έχει νόημα, αν δεν προστεθεί και η διάσταση της συμμετοχής των ανδρών στην οικιακή εργασία, προκειμένου να μοιράζονται με τη γυναίκα τα οικογενειακά βάρη.

Από την άλλη πλευρά οι έρευνες σχετικά με την ανδρική εργασία, δεν αναφέρονται σχεδόν ποτέ στην οικογενειακή κατάσταση του αντρικού πληθυσμού, στον αριθμό των μελών της οικογένειας που έχει ο άνδρας, για παράδειγμα, ή στο επάγγελμα της συζύγου του -και αυτό δεν είναι τυχαίο. Είναι άλλος ένας τρόπος για να εμφανίσει το σπίτι και την οικογένεια ως φυσικό χώρο της γυναίκας και την εργασία ως φυσικό χώρο των ανδρών. Έτσι παρουσιάζεται ως εξ ορισμού και εκ του φυσικού οι γυναίκες να είναι ανενεργές, να ασχολούνται δηλαδή με τα «οικιακά» και οι άνδρες χωρίς οικογένεια. Όμως και η αναφορά, ανάδειξη ή καταγγελία αυτής της αόρατης, μέχρι πρότινος, οικιακής εργασίας στις διάφορες κοινωνιολογικές και οικονομικές μελέτες ήταν μια σημαντική προσφορά του φεμινιστικού κινήματος.

Η ανάλυση της οικιακής εργασίας και των κοινωνικών σχέσεων ανάμεσα στα φύλα προσδιορίζουν πλέον τις νέες προσεγγίσεις τόσο των συνολικών σχέσεων των φύλων, όσο και της γυναικείας εργασίας. Σταματήσαμε πια να θεωρούμε τη μελέτη των σχέσεων των φύλων ως ένα αντικείμενο που περιορίζεται στο εσωτερικό της οικογένειας και οι σχετικές έρευνες στράφηκαν πλέον στη μελέτη του συνόλου των αλληλεξαρτήσεων ανάμεσα στην οικιακή και την επαγγελματική εργασία. Στο σημείο αυτό η προσφορά των Κοινωνικών Επιστημών ήταν πολύ σημαντική, καθώς άλλαξε τον τρόπο θεώρησης και θέασης του πολύπλοκου ζητήματος της ανεργίας των γυναικών. Η προσφορά αυτή, μάλιστα, αποκτά ιδιαίτερη σημασία στην περίοδο που διανύουμε, όπου η περίφημη οικονομική επιστήμη και η οικονομική ανάπτυξη μπορεί να στρέφονται -και στρέφονται συχνά - κατά της κοινωνίας.

Σας ευχαριστώ πολύ.

### **Θεόδωρος Σακελλαρόπουλος**

Ευχαριστούμε την κυρία Κορωναίου για την ανάλυσή της, η οποία θέτει το θεωρητικό πλαίσιο, μέσα στο οποίο οφείλουμε και πρέπει να αναζητήσουμε τις λύσεις. Συμφωνώ και εγώ ότι η κοινωνιολογική ανάλυση έχει προσφέρει πάρα πολλά στα θέματα της ισότητας των δύο φύλων τόσο στην εργασία, όσο και γενικότερα. Χωρίς αυτά τα οποία είπε η κυρία Κορωναίου, είναι δύσκολο να εντοπίσουμε και να κατανοήσουμε τις αιτίες του φαινομένου και άρα να δώσουμε και μακροπρόθεσμες λύσεις στο θέμα της γυναικείας υποαπασχόλησης και ανεργίας.

Επειδή έχουμε μόνο ένα τέταρτο στη διάθεσή μας για συζήτηση, θα πρότεινα να επικεντρωθούμε σε ερωτήσεις προς τους ομιλητές ή σύντομες παρεμβάσεις. Θα παρακαλούσα καθένας που παίρνει το λόγο να λέει πρώτα το όνομά του και σε ποιόν ομιλητή απευθύνεται η ερώτηση ή παρατήρησή του.

Παρακαλώ να πάρει το μικρόφωνο και να μιλήσει η κυρία που σήκωσε πρώτη το χέρι της.

### **Καλλιρρόη Νίκολη**

Ευχαριστώ πολύ. Λέγομαι Νίκολη και είμαι από την Κοινωνική Αρωγή Ελλάδος, μια Μη Κυβερνητική Οργάνωση.

Ήθελα να κάνω μια παρατήρηση σχετικά με όσα είπε η κυρία Κορωναίου. Είπατε και υποστηρίξατε την ομιλία σας ότι καίτοι υπήρξαν περίοδοι κρίσεως, είχαμε ομαδική έξοδο



των γυναικών'. Αυτό νομίζω ότι είναι μία αντίφαση. Ακριβώς επειδή υπήρχαν κρίσεις, είχαμε έξοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας. Σε περιόδους κρίσεων, πρωτίστως έχουμε φτώχεια. Αυτή η φτώχεια ανάγκασε τις γυναίκες να βγουν στην αγορά εργασίας, προκειμένου να συμβάλουν στο οικογενειακό εισόδημα. Βέβαια, σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία, το φαινόμενο της αναγκαστικής εξόδου των γυναικών στην αγορά εργασίας λόγω της φτώχειας, αφορά στις γυναίκες των μεσογειακών χωρών, οι οποίες αρχικά θεώρησαν την εργασία ως μέσο συμβολής στο οικογενειακό εισόδημα. Αντιθέτως, οι γυναίκες των βόρειων χωρών φαίνονται από την αρχή πιο συνειδητοποιημένες στα θέματα ισότητας και βγαίνουν στην αγορά εργασίας για να δώσουν απαντήσεις στο δικό τους προβληματισμό.

### **Θεόδωρος Σακελλαρόπουλος**

Ευχαριστούμε πολύ. Οι ομιλητές θα απαντήσουν συνολικά στο τέλος.

### **Θεοδώρα Τσιτσιπά**

Λέγομαι Θεοδώρα Τσιτσιπά και είμαι από τον Πανελλήνιο Σύλλογο Μονογονεϊκών Οικογενειών. Ήθελα να πω ότι μέσα από όλες αυτές τις δράσεις που ακούσαμε από τους ομιλητές, φαίνεται ότι προσπαθούμε να κατακτήσουμε την ισότητα σε όλες τις εκφάνσεις, αλλά μόνο από την πλευρά των γυναικών. Στην προσπάθεια όμως αυτή νομίζω ότι έχουμε ξεχάσει ένα σημαντικό παράγοντα, την ωρίμανση του άνδρα για να δεχθεί όλες αυτές τις αλλαγές. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να αντιμετωπίζουμε συμπεριφορές εξαφάνισης του συντρόφου, όταν η γυναίκα αυτονομείται και κατευθύνεται σε αυτό που θα λέγαμε «απελευθέρωση» ή «ισότητα». Και δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις όπου εξαιτίας αυτού του γεγονότος οι γυναίκες αποφασίζουν πιο εύκολα να χωρίσουν, ακόμα και αν αυτό σημαίνει ότι θα πρέπει να μεγαλώσουν μόνες τους τα παιδιά τους.

Επίσης, θα ήθελα να πω ότι μιλάμε για την καταπολέμηση της γυναικείας ανεργίας. Θέλω να αναφέρω ότι οι γυναίκες-αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών δεν λαμβάνουν την απαιτούμενη προσοχή και βοήθεια. Πολλές από τις γυναίκες αυτές είναι άνεργες, γιατί άφησαν την εργασία τους, προκειμένου να δημιουργήσουν οικογένεια. Επομένως, μετά το χωρισμό τους πρέπει να βρουν μια δουλειά για να συντηρήσουν την οικογένειά τους. Όσες όμως δεν έχουν ένσημα δεν μπορούν να γράψουν τα παιδιά τους σε παιδικούς σταθμούς, ώστε να είναι και αυτές ελεύθερες κάποιες ώρες και να μπορούν να εργαστούν. Αυτό είναι ένα από τα μεγαλύτερα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι διαζευγμένες μητέρες.

Εδώ, λοιπόν, χρειάζεται να παρέμβει το κράτος και να καλύψει αυτά τα κενά πρόνοιας. Οι παιδικοί σταθμοί θα πρέπει να λειτουργούν για όλα τα παιδιά και να εξυπηρετούν όλες τις μητέρες και κυρίως αυτές που είναι αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών. Και βέβαια υπάρχουν και πολλά κενά του κράτους πρόνοιας που θα μπορούσα να αναφέρω.

Υπάρχει άλλο ένα πολύ σημαντικό θέμα που θέλω να επισημάνω και αφορά στο Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας και όσα είπε η κυρία Μπελδέκου, η οποία έχει αποχωρήσει. Το επίδομα που δίνεται στα παιδιά των μονογονεϊκών οικογενειών από την Πρόνοια ανέρχεται στα σαράντα πέντε (45) ευρώ το μήνα. Αυτό το επίδομα δεν δίνεται στα παιδιά μονογονεϊκών οικογενειών, όταν οι μητέρες τους φιλοξενούνται από τις οικογένειές τους, γεγονός τραγικό και απαράδεκτο.

Ευχαριστώ πολύ.

### **Θεόδωρος Σακελλαρόπουλος**

Ευχαριστώ πολύ. Κράτησα το πρώτο από αυτά που είπατε, για τους άνδρες και νομίζω ότι το επόμενο Συνέδριο που θα κάνει το Κ.Ε.Θ.Ι. θα πρέπει να έχει κοινό που θα αποτελείται αποκλειστικά από άνδρες.

Παρακαλώ να προχωρήσουμε στην επόμενη ομιλήτρια.

### **Έφη Τσάτσου**

Ονομάζομαι Έφη Τσάτσου, είμαι Πρόεδρος του ΚΕΜΟΠ Ναυπάκτου «Ο ΠΛΑΤΩΝ» της Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδας. Ήθελα να προσθέσω στην ερμηνεία του mentoring ή του μέντορα, αυτή που θεωρώ εγώ πιο κατάλληλη, την έννοια του «καθοδηγητή».

Ευχαριστώ.

### **Δώρα Μέλλου**

Ονομάζομαι Μέλλου, από το παράρτημα Καρδίτσας της Ένωσης Γυναικών Ελλάδος. Παρακολούθησα με πάρα πολύ μεγάλη προσοχή όλους τους ομιλητές και είδα ότι κανείς δεν ξεχώρισε το θέμα «γυναικεία απασχόληση» από το θέμα «γυναίκα, απασχόληση και οικογένεια», «γυναίκα, απασχόληση και μητρότητα».

Άκουσα δε την κυρία Χριστοφιλοπούλου που μίλησε τόσο ένθερμα για το ότι πρέπει να παρουσιάσουμε άνοδο στους δείκτες της δημιουργίας εκείνων των υποδομών που θα μας εξασφαλίσουν τη φύλαξη, την πρόνοια την περίθαλψη των παιδιών και των

ηλικιωμένων ατόμων. Και θέλω κάτι πρακτικό να ρωτήσω. Τις υλικοτεχνικές υποδομές τις παρακολουθεί κανένας; Προχωρούν και αυτές παράλληλα με όλες τις υπόλοιπες δράσεις; Διότι θα είναι δώρο άδωρο να εφαρμόζονται κάποιες καινοτομίες χωρίς την αντίστοιχη υποδομή που απαιτούν σε τεχνικό και τεχνολογικό επίπεδο. Είναι από την αρχή καταδικασμένες να αποτύχουν όπως πιστεύω ότι θα συμβεί με το θεσμό του ολοήμερου Νηπιαγωγείου, το οποίο λειτουργεί σήμερα χωρίς υποδομή.

Ευχαριστώ.

### **Σύνεδρος**

Καλημέρα σας. Είμαι από ένα Συνεταιρισμό από τη Λίμνη της Εύβοιας. Φυσικά αυτό που έχω να ρωτήσω αφορά στους προηγούμενους ομιλητές, οι οποίοι δεν είναι εδώ. Όμως νομίζω ότι θα πρέπει να ακουστούν αυτά που έχω να πω.

Θέλω να θίξω δύο θέματα. Το πρώτο έχει να κάνει με τη φορολογία που επιβάλλεται στα προγράμματα ολοκληρωμένης παρέμβασης. Η φορολογία στα προγράμματα αυτά, ή μάλλον η επιδότηση, θεωρείται εισόδημα και φορολογείται με 35%. Εάν μια επιδότηση φορολογείται με 35% η επιδότηση η οποία δίνεται, το ποσό το οποίο φαίνεται στα χαρτιά ότι παίρνει ο επιδοτούμενος, είναι πλασματικό. Αυτό θα ήθελα να μας απασχολήσει όλους και κυρίως το αρμόδιο Υπουργείο, το οποίο πρέπει να επιληφθεί άμεσα αυτού του θέματος. Είναι ένα πρόβλημα που το έχουμε ερευνήσει και που πραγματικά υφίσταται. Εάν θέλετε, μπορώ να καταθέσω και γραπτά στοιχεία που αποδεικνύουν τον ισχυρισμό μου.

Και περνάω αμέσως στο δεύτερο θέμα. Φέτος διανύουμε το έτος των ατόμων με ειδικές ανάγκες. Από το πρόγραμμα που αφορά στα άτομα αυτά, την υλοποίηση του οποίου ανέλαβε το Υπουργείο Ανάπτυξης, απουσιάζουν τα γυμναστήρια με μηχανήματα για άτομα με ειδικές ανάγκες, γεγονός που σε μένα τουλάχιστον προκαλεί οργή και απογοήτευση.

Ευχαριστώ πολύ.

### **Έλλη Κριτσωτάκη**

Ονομάζομαι Έλλη Κριτσωτάκη από το Ηράκλειο Κρήτης. Νομίζω ότι πρέπει να μας αναλύσετε περισσότερο την έννοια των λέξεων που αποδόθηκαν ως «υιοθεσία», διότι δεν έχουν αποσαφηνιστεί πλήρως. Ευχαριστώ.

**Θεόδωρος Σακελλαρόπουλος**

Ευχαριστούμε. Παρακαλώ τις κυρίες Χριστοφιλοπούλου, Αρτινοπούλου και Κορωναίου να απαντήσουν στα ερωτήματα που τέθηκαν.

**Παρασκευή Χριστοφιλοπούλου**

Πριν απαντήσω στα ερωτήματα που με αφορούν, θα ήθελα να κάνω ένα γενικό σχόλιο. Συμφωνώ απόλυτα με την ομιλήτρια που αναφέρθηκε στην ωρίμανση και συμμετοχή των ανδρών στο όλο εγχείρημα της ισότητας και είναι μια διάσταση που πρέπει να ληφθεί σοβαρά υπόψη. Το έχω πει και παλιότερα ότι είναι πολύ σημαντικό στις εκδηλώσεις που διοργανώνουμε να συμμετέχουν εξίσου και οι άνδρες. Γιατί μέσα από τη συμμετοχή και την πληροφόρηση θα ευαισθητοποιηθούν στα θέματα ισότητας. Είναι σημαντικό να κατανοήσουμε όλοι ότι η ισότητα δεν αφορά μόνο τη γυναίκα αλλά και τα δύο φύλα. Μόνο όταν αυτό γίνει συνείδηση όλων θα έχουν αυτές οι πολιτικές για την ισότητα τα επιθυμητά αποτελέσματα.

Πολύ σημαντικό είναι επίσης το θέμα της οικιακής δημοκρατίας που έθιξε η κυρία Κορωναίου. Για να επιτευχθούν τόσο η οικιακή δημοκρατία όσο και η ισότητα των φύλων, είναι απαραίτητη η σωστή διαπαιδαγώγηση των παιδιών μας, της αυριανής γενιάς στα θέματα εξουσίας και εξάρτησης μεταξύ ανδρών και γυναικών. Στόχος μας δεν πρέπει να είναι μόνο το να βρούμε μια δουλειά και να απολαύουμε ίσης αμοιβής. Πρωταρχικός μας στόχος πρέπει να είναι η αλλαγή νοοτροπίας της κοινωνίας μας, προσπάθεια που ξεκινάει πρώτα από την οικογένεια. Εάν αυτό γίνει κοινή μέριμνα και των δύο φύλων, ανδρών και γυναικών, θα πάψουν πια οι άνδρες να φοβούνται τόσο πολύ όταν οι γυναίκες ανεβαίνουν επαγγελματικά ή όταν ζητούν να κάνουν πράγματα για τις ίδιες.

Αλλά και εμείς οι γυναίκες πρέπει να καταλάβουμε έστω και με κόστος πολλές φορές ότι είναι ανάγκη να πιστέψουμε στον εαυτό μας, να σταθούμε στα πόδια μας και να προχωρήσουμε στις επόμενες κατακτήσεις. Είναι κάτι που μας αφορά όλους σε προσωπικό αλλά και συλλογικό επίπεδο, είτε ανήκουμε σε φορείς της πολιτείας, είτε σε Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις, είτε στην αυτοδιοίκηση, είτε σε επιχειρήσεις. Νομίζω ότι αυτό είναι ζήτημα νοοτροπίας που διαπερνά όλη την κοινωνία. Αν καταφέρουμε να αλλάξουμε αυτή τη νοοτροπία που υπάρχει σήμερα και κάνουμε τους άνδρες να δουν τα οφέλη από την ισότητα, θα έχουμε πετύχει την πιο σημαντική προϋπόθεση για την επίτευξή της.

Όσον αφορά τώρα στο θέμα των παιδικών σταθμών, οφείλω να ομολογήσω ότι είναι τελείως λανθασμένη η λογική του να εξυπηρετείται κατά προτεραιότητα η εργαζόμενη μητέρα. Γι' αυτό και οι Βρεφονηπιακοί Σταθμοί, οι Παιδικοί Σταθμοί και τα Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης παιδιών δημιουργήθηκαν στο πλαίσιο του Β' και Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης και δίνουν προτεραιότητα στην άνεργη γυναίκα, στη γυναίκα που ζητάει δουλειά. Άρα, ναι μεν έχετε δίκιο ότι για τους ήδη υφιστάμενους εδώ και πολλά χρόνια Κρατικούς Παιδικούς Σταθμούς υπάρχει αυτό το πρόβλημα με τις γυναίκες που δεν έχουν ένσημα. Στους καινούργιους όμως που δημιουργούνται σε όλη τη χώρα, στο πλαίσιο ενός μεγάλου δικτύου, ισχύει ακριβώς το αντίθετο.

Τελειώνοντας θα ήθελα να κάνω την εξής επισήμανση. Είναι προφανές ότι για να στεφθούν με επιτυχία όλες οι δράσεις και οι πολιτικές που παρουσιάστηκαν, είναι απαραίτητη η κατάλληλη υλικοτεχνική υποδομή. Όμως δεν φτάνει η υποδομή. Ο ανθρώπινος παράγοντας είναι αυτός που θα κάνει τη διαφορά και θα εμφυσησει μια νέα νοοτροπία και λογική στην κοινωνία μας.

### **Βάσω Αρτινοπούλου**

Εγώ θα ξεκινήσω από αυτό που ειπώθηκε για την ανάγκη συμμετοχής και ευαισθητοποίησης των ανδρών. Νομίζω ότι πράγματι οι άνδρες αποτελούν μια ομάδα στόχου και έχουν μπει και στις προτεραιότητες του Κ.Ε.Θ.Ι. Μέχρι τώρα στο Κ.Ε.Θ.Ι. έχουμε ποσόστωση υπέρ των ανδρών, δηλαδή ποσόστωση στο Διοικητικό μας Συμβούλιο και στους Συμβούλους Διοίκησης. Όμως και οι διαφημιστικές μας εκστρατείες, ειδικά όσον αφορά στα θέματα βίας κατά των γυναικών, απευθύνονται πρωτίστως στον ανδρικό πληθυσμό. Προς την κατεύθυνση αυτή είναι προσανατολισμένες οι σχετικές δράσεις μας, η επικοινωνία, τα διαφημιστικά σποτ κ.λπ. Βεβαίως, έχουμε πολλά ακόμα να κάνουμε, αλλά θα προσπαθήσουμε από δω και πέρα να ενισχύσουμε τις δράσεις μας προς αυτή την ομάδα-στόχο.

Η δεύτερη και τελευταία επισήμανση αφορά στη διασαφήνιση του όρου mentoring. Νομίζω ότι το περιεχόμενο του όρου είναι πολύ πιο απλό από ό,τι ακούγεται. Πράγματι ο όρος σημαίνει εκμάθηση, καθοδήγηση, επίβλεψη, είτε πρόκειται για άνεργες, είτε για γυναίκες που κάνουν τα πρώτα τους βήματα στον επιχειρηματικό τομέα. Το mentoring είναι ένα σύστημα μετάδοσης γνώσης, καθημερινής πρακτικής, δράσης και βιώματος ταυτόχρονα.

Πιθανόν η απόδοσή του στην Ελληνική ως «υιοθεσία» να μην είναι η καταλληλότερη, αλλά το περιεχόμενο του όρου είναι οικείο, κυρίως επειδή σχετίζεται με τη λέξη μέντορας

που υπάρχει και στην Ελληνική και σημαίνει τον καθοδηγητή, τον επιβλέποντα, το δάσκαλο.

Δεν έχω τίποτε άλλο να επισημάνω.

### **Αλεξάνδρα Κορωναίου**

Θα αναφερθώ πολύ σύντομα σε κάποια θέματα που τέθηκαν, αν και πιστεύω ότι οι προηγούμενες ομιλήτριες με έχουν καλύψει. Θα επισημάνω αυτό που με ρώτησε μια κυρία πριν από λίγο, σε σχέση με το φαινόμενο της φτώχειας που ανάγκασε τις γυναίκες να βγουν στην αγορά εργασίας. Θα σας έλεγα ότι ιστορικά υπήρξαν περίοδοι πολύ πιο μεγάλης φτώχειας απ' ότι τη δεκαετία του '70, οι οποίες όμως δεν ανάγκασαν τις γυναίκες να βγουν μαζικά στην αγορά εργασίας. Από ιστορική άποψη -και νομίζω ότι έχει μεγάλη σημασία να το επισημάνουμε- η τομή που γίνεται το 1960-1970 στις ευρωπαϊκές κοινωνίες, οφείλεται κυρίως στις μεγάλες επιστημονικές ανακαλύψεις. Κυρίως οφείλεται στον έλεγχο των γεννήσεων με τη νομιμοποίηση των αμβλώσεων και με το αντισυλληπτικό χάπι. Ο έλεγχος των γεννήσεων ήταν η απαραίτητη ιστορικά προϋπόθεση για να απελευθερωθεί ένα μεγάλο τμήμα του χρόνου των γυναικών καθώς και των ψυχικών και σωματικών δυνάμεών τους και να αφιερωθεί στην εργασία. Βεβαίως, μπορεί η εργασία να είναι πρωτίστως οικονομική αναγκαιότητα, όμως τα οφέλη της δεν περιορίζονται μόνο στην καταπολέμηση της ανέχειας. Η εργασία αποτελεί την προϋπόθεση για την αυτονομία του ατόμου, για την απόκτηση δύναμης, αυτοπεποίθησης και κύρους στην κοινωνία που ζει και εργάζεται. Επομένως, η εργασία είναι κάτι πολύ πιο σύνθετο και όχι μόνο οικονομική αναγκαιότητα.

Μια άλλη παρατήρηση που θα ήθελα να κάνω σε σχέση με τους διάφορους κοινωνικούς θεσμούς όπως οι παιδικοί σταθμοί, είναι η εξής: Δεν ήταν δυνατόν οι κοινωνικοί θεσμοί να είναι προετοιμασμένοι γι' αυτήν τη μεγάλη έκρηξη που προκάλεσε η μαζική είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας. Ήρθε να ανατρέψει πολλά πράγματα, για τα οποία ακόμα δεν έχουμε αποκτήσει καλά-καλά συνείδηση. Είναι πολύ φυσικό οι κοινωνικοί θεσμοί, το σύνολο των κοινωνικών θεσμών, να παρουσιάζουν αναντιστοιχία και υστέρηση σε σχέση με τις κατακτήσεις των γυναικών στη σημερινή κοινωνία. Τέλος είναι πολύ φυσικό η χειραφέτηση των γυναικών να τρομάζει. Ξέρουμε από διάφορες έρευνες ότι στις ευρωπαϊκές κοινωνίες αυτή τη στιγμή το μεγαλύτερο ποσοστό αιτήσεων διαζυγίων γίνεται από τις γυναίκες στις ηλικίες 35-55. Αυτό συμβαίνει γιατί η εργασία ήταν η προϋπόθεση για να μπορέσουν οι γυναίκες να διεκδικήσουν το αυτονόητο, το να είναι δηλαδή πρώτα από όλα ο εαυτός τους και όχι μόνο μητέρες ή σύζυγοι. Το γεγονός αυτό

με τη σειρά του προκάλεσε, όπως ήταν φυσικό, συγκρούσεις στην παραδοσιακή οικογένεια, στις σχέσεις ανδρών και γυναικών αλλά και στις σχέσεις των γονιών με τα παιδιά τους.

Τέλος, σχετικά με το mentoring θα έλεγα ότι ο όρος «υιοθεσία» είναι λίγο φορτισμένος στην καθημερινή μας γλώσσα. Υιοθετείς ένα παιδί και το παιδί σημαίνει συνήθως την εξάρτηση, το εξαρτημένο πλάσμα. Εάν σκεφτούμε, λοιπόν, ότι ο άνεργος είναι ένα άτομο εξαρτημένο κοινωνικά -και αυτό είναι ένα τεράστιο ζήτημα για το πώς αντιμετωπίζουν τους άνεργους τόσο η κοινωνία όσο και οι προστατευτικοί θεσμοί, τα ταμεία υγείας και τα συμβουλευτικά κέντρα- νομίζω ότι ίσως έχει σημασία να αλλάξουμε αυτό τον όρο, τουλάχιστον για να μην παραπέμπουμε σε αυτό το εξαρτημένο και ανήμπορο άτομο, τον/την άνεργο/-η.

Ευχαριστώ.

### **Θεόδωρος Σακελλαρόπουλος**

Ευχαριστώ και εγώ τους/τις ομιλητές/-τριες για τις απαντήσεις. Ευχαριστούμε όλες εσάς που ήσαστε παρούσες. Νομίζω ότι πολλά θέματα δεν θίχθηκαν. Ωστόσο αυτή η διεπιστημονική προσέγγιση, κοινωνιολογική και οικονομική, φώτισε ορισμένες πλευρές της γυναικείας ανεργίας.

Υπάρχουν όμως κάποιες πλευρές που θα ήθελα να τονίσω με την ελπίδα ότι θα αποτελέσουν αφορμή για επόμενα Συνέδρια του Κ.Ε.Θ.Ι.. Τα θέματα αυτά αφορούν σε άλλες πλευρές της γυναικείας ανεργίας και της γυναικείας απασχόλησης, όπως παραδείγματος χάρη, ή η μερική απασχόληση, η οποία είναι κατ' εξοχήν διαδεδομένη στις γυναίκες. Είναι ζητήματα λοιπόν, πάρα πολύ ουσιαστικά, τα οποία βεβαίως στο πλαίσιο της σημερινής συζήτησης δεν μπορέσαμε να καλύψουμε, ωστόσο είναι σίγουρο ότι θα παίξουν αποφασιστικό ρόλο τόσο στην εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, όσο και στην ανάπτυξη της γυναίκας ως ολοκληρωμένης προσωπικότητας και στη δημοκρατία μέσα στο σπίτι, στην οικογένεια.

Σας ευχαριστώ πολύ.

(ΔΙΑΚΟΠΗ)

-----

### **Κώστας Παπαχρήστος**

Αντιπρόεδρος Δ.Σ. του Κ.Ε.Θ.Ι.

Καλωσορίζω τους ομιλητές και τις ομιλήτριες που μας τιμούν με την παρουσία και συμμετοχή τους σε αυτή τη Συνεδρία.

Πρώτη θα μιλήσει η κυρία Ειρήνη Μάρη, υπεύθυνη Συμβουλευτικής στο Κ.Ε.Θ.Ι. Αθήνας, η οποία θα αναπτύξει το θέμα: «Αρχές Μεθοδολογίας και Πρακτικής της Συμβουλευτικής του Κ.Ε.Θ.Ι.». Στη συνέχεια θα πάρει το λόγο ο κύριος Παναγιώτης Σαμοΐλης, Μαθηματικός, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας, Υπεύθυνος ΣΕΠ στην Αθήνα και Πρόεδρος της Ελληνικής Εταιρείας Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.), ο οποίος έχει στο ενεργητικό του ένα πολύ σημαντικό έργο, με πολλά Συνέδρια και ένα περιοδικό. Ο κύριος Σαμοΐλης θα μας μιλήσει για τη «Συμβουλευτική με την Οπτική του Φύλου στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση». Τελευταία θα μιλήσει η κυρία Μίκα Φατούρου, Ομότιμη Καθηγήτρια στο Πανεπιστήμιο της Θεσσαλονίκης και Επιστημονική Υπεύθυνη του προγράμματός μας, η οποία συνεργάζεται χρόνια με το Κ.Ε.Θ.Ι. και έχει προσφέρει πολλά με τη γνώση και την εμπειρία της. Η κυρία Φατούρου θα αναπτύξει το θέμα: «Συμβουλευτική με την Οπτική του Φύλου. Τι κάναμε μέχρι τώρα». Από την ανάλυση αυτή περιμένουμε να προκύψουν και προτάσεις για το τι πρέπει να κάνουμε στο μέλλον.

Οι τοποθετήσεις θα είναι γύρω στα δεκαπέντε με είκοσι λεπτά και θα έχουμε αρκετό χρόνο να συζητήσουμε, να ανταλλάξουμε απόψεις και ιδέες, να ακούσουμε την κριτική σας, σε οτιδήποτε έχετε να σημειώσετε και να παρατηρήσετε. Πριν δώσω το λόγο στους/τις ομιλητές/-τριες μας, θα ήθελα να πω δύο λόγια για ένα πρόγραμμα που έχει αναλάβει το Κ.Ε.Θ.Ι. και το οποίο υλοποιείται στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση. Το πρόγραμμα αυτό που θα διαρκέσει μέχρι το 2006 αφορά στην ευαισθητοποίηση των εκπαιδευτικών στο θέμα της ισότητας των φύλων και την υλοποίηση παρεμβατικών μαθημάτων σε Γυμνάσια και Λύκεια. Στο πλαίσιο αυτού του προγράμματος θα μας δοθεί, πιστεύω, η ευκαιρία να διευρύνουμε τη συνεργασία μας, προκειμένου να στεφθεί το πρόγραμμα από επιτυχία.

Μετά από αυτή τη σύντομη παρένθεση θα δώσω το λόγο στην κυρία Μάρη.

### **Ειρήνη Μάρη**

Υπεύθυνη Συμβουλευτικής, Κ.Ε.Θ.Ι. Αθήνας

Ευχαριστώ, κύριε Αντιπρόεδρε. Η ομιλία μου θα κινηθεί γύρω από τρεις βασικούς άξονες: γυναίκα και απασχόληση, γυναίκα και συμβουλευτική και τέλος υπηρεσίες συμβουλευτικής



για τη γυναικεία απασχόληση. Οι τρεις αυτοί άξονες θα αναλυθούν σε σχέση και συνάρτηση μεταξύ τους.

Πιστεύω ότι από τις χθεσινές ομιλίες αποσαφηνίστηκε ότι βασικός στόχος μας σε ό,τι αφορά τη γυναίκα και την απασχόληση, είναι η καταβολή προσπάθειών για τη δημοκρατικοποίηση των κοινωνικών και πολιτισμικών προϋποθέσεων, προκειμένου να γίνει δυνατή η πρόσβαση στην αγορά εργασίας σε όλους τους πολίτες. Αυτό για μας ήταν και είναι η βασική προϋπόθεση για μια δημοκρατική επιλογή που συνδέεται άμεσα με την κριτική αντιμετώπιση της νοοτροπίας της κοινωνίας μας, των στερεοτύπων - επαγγελματικών και μη- που εγκλωβίζουν τη γυναίκα.

Πολύ ωραία ο κύριος Θεοφανόπουλος, ο Γενικός Γραμματέας του Υπουργείου Εργασίας, μας είπε σήμερα ότι η απασχόληση συνδέεται με υλικά και συμβολικά κέρδη. Και τόνισε πως και η ανεργία συνδέεται με υλικό και οικονομικό κόστος. Είναι σε όλους γνωστές οι σημαντικές επιπτώσεις που έχει η ανεργία στην ψυχοσωματική υγεία των γυναικών. Επίσης, αναλύθηκε πολύ διεξοδικά το πώς συνδέεται η ταυτότητα του φύλου με τα εμπόδια που αφορούν στην απασχόληση και την πρόσβαση των γυναικών σε αυτό. Αναφέρθηκε πολύ καθαρά ότι δεν μπορεί να διαχωριστεί ο ρόλος της γυναίκας ως εργαζόμενης από τους υπόλοιπους ρόλους της. Το ίδιο καθαρά τονίστηκαν και τα ιδιαίτερα εμπόδια που αντιμετωπίζει η γυναίκα κατά την κοινωνική της ενσωμάτωση, τα οποία μπορεί να είναι είτε εξωτερικές συγκρούσεις, είτε εμπόδια που της θέτει το περιβάλλον της.

Για να φτάσουμε σε μια αποτελεσματική και δυναμική παρέμβαση στο χώρο της απασχόλησης των γυναικών, ζητάμε να δούμε ποιος είναι ο πιο αποτελεσματικός τρόπος για να φτάσουμε σε αυτήν, στην ίδια τη γυναίκα. Η βιβλιογραφία και η δική μας εμπειρία λέει ότι είναι η δικτύωση. Πραγματικά, σύμφωνα με όλες τις έρευνες που έχουν γίνει, η δικτύωση αποδεικνύεται ως ο πιο αποτελεσματικός τρόπος παρέμβασης αναφορικά με τη γυναικεία απασχόληση σε ποσοστό 60%. Σημαντικό εργαλείο πάλι προς την κατεύθυνση αυτή, φαίνεται να είναι η συμβουλευτική, διαδικασία καθ' όλα χρήσιμη, η οποία όμως δεν μπορεί να αλλάξει άμεσα ούτε τις κοινωνικές δομές, ούτε να αναμορφώσει κοινωνικά στερεότυπα, ούτε να προσφέρει υπηρεσίες εκπαίδευσης, κατάρτισης ή απασχόλησης. Εκεί που μπορεί να έχει θετικά αποτελέσματα, είναι η διευκόλυνση της πρόσβασης των γυναικών στην απασχόληση. Νομίζω ότι και πάλι ο κύριος Θεοφανόπουλος με πολύ εύστοχο τρόπο σήμερα τόνισε τον παράγοντα «αυτενέργεια». Όμως καλό θα ήταν να εξετάσουμε τι προϋποθέτει αυτή η διαδικασία. Η αυτενέργεια, λοιπόν, προϋποθέτει ψυχικά αποθέματα, αυτο-εκτίμηση και αυτοσεβασμό, προκειμένου το άτομο να μπορέσει

να κινητοποιηθεί προς την κατεύθυνση πραγματοποίησης των προσδοκιών και στόχων που θέτει.

Ένας λοιπόν βασικός στόχος της Συμβουλευτικής που εφαρμόζει εδώ και χρόνια το Κ.Ε.Θ.Ι. είναι ακριβώς αυτή η προσπάθεια ενίσχυσης της αυτενέργειας και της αποτελεσματικότητας των γυναικών. Μέσα από τη Συμβουλευτική οι γυναίκες μπορεί να ανακαλύψουν τη δυνατότητα να αποδώσουν αυτό που νιώθουν ως προσωπική ευθύνη σε κοινωνικές αιτίες, να βιώσουν το προσωπικό ως πολιτικό και να οικοδομήσουν το δικό τους δημιουργικό κομμάτι συμμετοχής και ανάπτυξης. Η Συμβουλευτική, επίσης, μπορεί να καλύψει και τα κενά πληροφόρησης των γυναικών, κυρίως σε θέματα απασχόλησης, καθιστώντας τις έτσι ικανές να διεκδικήσουν τη θέση που τους ανήκει. Σκοπός της Συμβουλευτικής δεν είναι απλώς το να βρει η γυναίκα μια δουλειά, αλλά να περάσει μέσα από μια διαδικασία, η οποία θα τη βοηθήσει να μάθει τον εαυτό της, να αναγνωρίσει τις ικανότητες και τις αδυναμίες της, προκειμένου η επιλογή εργασίας που θα κάνει να είναι η καταλληλότερη. Ίσως μία από τις σημαντικότερες παρεμβάσεις της Συμβουλευτικής είναι η εισαγωγή της οπτικής του φύλου. Τόσο η δική μας εμπειρία, όσο και επιστημονικές μελέτες, έχουν δείξει ότι η προσέγγιση αυτή έχει μεγάλο ποσοστό αποτελεσματικότητας. Η προσέγγιση αυτή βοηθάει τη γυναίκα στο να δει πώς ο ρόλος της ως γυναίκα -οι υποχρεώσεις, τα καθήκοντα, τα δικαιώματα και οι προσδοκίες της- επηρεάζουν τις επαγγελματικές της επιλογές.

Πρόσφατη βιβλιογραφία επιβεβαιώνει ότι η κοινωνική πραγματικότητα είναι διαφορετική για τη γυναίκα και ότι οι σύμβουλοι καλούνται να λάβουν υπόψη τους αυτόν τον παράγοντα, ώστε πραγματικά να βοηθήσουν τη γυναίκα να ξεπεράσει τα εμπόδια, τα οποία προκύπτουν από αυτή την κοινωνική πραγματικότητα. Από τα παραπάνω είναι σαφές ότι η εκπαίδευση των συμβούλων πρέπει να είναι τέτοια, ώστε να ξεπερνάει τα στερεότυπα που οι ίδιοι έχουν και να τους κάνει ικανούς να εμψυχώνουν και να βοηθούν τη γυναίκα.

Εδώ επιτρέψτε μου μια μικρή παρένθεση. Όταν ξεκινήσαμε το 1994, αντιμετωπίσαμε τον εξής προβληματισμό. Δεν ξέραμε αν έπρεπε να εφαρμόσουμε Συμβουλευτική σε άνεργες γυναίκες, σε γυναίκες απειλούμενες από ανεργία, σε εργαζόμενες ή σε γυναίκες που θέλουν να κάνουν δική τους επιχείρηση. Όπως είναι γνωστό, η Συμβουλευτική εφαρμοζόταν και εφαρμόζεται σε πολλούς και διαφορετικούς τομείς της κοινωνίας. Το ίδιο και η Ψυχολογία της Εργασίας που για χρόνια ολόκληρα αποτέλεσε εργαλείο στα χέρια των επιχειρήσεων και των μεγάλων εταιριών για την εξυπηρέτηση των δικών τους σκοπών και όχι προς όφελος των εργαζόμενων. Εμείς όμως στο Κ.Ε.Θ.Ι. δεν είχαμε την απαιτούμενη εμπειρία στον τομέα της ανεργίας. Δεν είχαμε μια άποψη και μία εφαρμογή

της επιστήμης στην υποστήριξη των γυναικών, όχι μόνο σε σχέση με την αντιμετώπιση του στρες, των πολλαπλών προβλημάτων που βιώνει η άνεργη ή η απειλούμενη από ανεργία γυναίκα αλλά και σε σχέση με την αντιμετώπιση των προκαταλήψεων, των θεωρητικών αντιλήψεων που περνούν από γενιά σε γενιά μέσα από την ώσμωση, από τη μάνα στην κόρη. Επίσης, δεν είχαμε ούτε εμπειρία, αλλά ούτε και θεωρητική υποστήριξη από την πλευρά της Ψυχολογίας και των Κοινωνικών Επιστημών γενικότερα, για το πώς μπορεί μια γυναίκα να διεκδικήσει καλύτερη θέση εργασίας και καλύτερη αμοιβή και να είναι αποτελεσματική.

Ήταν λοιπόν σημαντικό στοίχημα για μας, μια πολύ μεγάλη πρόκληση, να θέσουμε στην υπηρεσία της γυναίκας επιστημονική γνώση και πρακτική στον τομέα της απασχόλησης. Για μας στο Κ.Ε.Θ.Ι. το πρόβλημα της ανεργίας δεν είναι μόνο κοινωνικό και πολιτικό, αλλά πρωτίστως προσωπικό. Γιατί κάθε άνεργη γυναίκα που έρχεται σε μας, αντιμετωπίζεται ως μια μοναδική περίπτωση. Τη στιγμή που καταβάλουμε προσπάθεια να βοηθήσουμε κάθε γυναίκα δεν έχουμε στο νου μας τους οικονομικούς και κοινωνικούς δείκτες, αλλά το συγκεκριμένο άτομο. Θα παρατείνω λίγο ακόμα την παρένθεσή μου κάνοντας μια δεύτερη αναφορά στη δικτύωση, που, όπως είπα και προηγουμένως αποτελεί το πιο ισχυρό εργαλείο για την εξεύρεση εργασίας. Πιστεύω ότι θα είχαμε αποτύχει αν δεν καταφέραμε μέχρι σήμερα να εκπαιδεύσουμε και να εκπαιδευθούμε, να μάθουμε ο ένας από τον άλλο πώς να δικτυωνόμαστε, πώς να εμπνεύσουμε και να εμπνευσθούμε. Αλλά θα είχαμε αποτύχει παταγωδώς αν δεν επιτυγχάναμε τον αρχικό μας στόχο, να αγωνιστούμε, δηλαδή, ώστε να πάψει η Συμβουλευτική να ανήκει εξ' ολοκλήρου στον ακαδημαϊκό και ψυχοθεραπευτικό χώρο και να περάσει στα χέρια υπεύθυνων φορέων που ενδιαφέρονται για τη γυναίκα, καθιστώντας το πολύτιμο εργαλείο στην επίλυση των προβλημάτων της.

Η αίσθησή μου είναι πως δεν έχουμε αποτύχει και ότι πραγματικά αυτό που ξεκίνησε από λίγους ανθρώπους σήμερα έχει εξελιχθεί σε μια σειρά πυρήνων σε αρκετές πόλεις της Ελλάδας, όπου γίνεται Συμβουλευτική για την απασχόληση. Και πρέπει να σημειώσουμε ότι το Κ.Ε.Θ.Ι. δούλεψε πολύ σκληρά γι' αυτό. Ένας άλλος στόχος που προσπαθούμε να επιτύχουμε στο Κ.Ε.Θ.Ι. μέσα από τη Συμβουλευτική είναι η μεταφορά των προβλημάτων που βιώνει η γυναίκα από την ιδιωτική σφαίρα στη δημόσια, από το προσωπικό στο κοινωνικοπολιτικό επίπεδο. Η οκτάχρονη εμπειρία μας έχει δείξει ότι για να το καταφέρουμε αυτό χρειάζονται κάποιες προϋποθέσεις που αφορούν στην προσβασιμότητα των υπηρεσιών μας.

Όταν λέμε προσβασιμότητα εννοούμε τη φυσική προσβασιμότητα, την προσβασιμότητα στην πληροφορία και τη δημιουργία κατάλληλης ατμόσφαιρας και

περιβάλλοντος μέσα στις υπηρεσίες μας. Όσον αφορά στη φυσική προσβασιμότητα, έχουμε κάποια πρότυπα στο μυαλό μας, έχουμε λάβει υπόψη μας και μοντέλα αντίστοιχων υπηρεσιών στο εξωτερικό για την εύκολη πρόσβαση των πολιτών στα κέντρα μας. Ιδιαίτερο βάρος δίνουμε στην εύκολη πρόσβαση στην πληροφόρηση. Στη δυνατότητα πρόσβασης όλων των ενδιαφερόμενων γυναικών στις δράσεις και τα προγράμματα που αναλαμβάνει κάθε φορέας αναφορικά με τη γυναικεία απασχόληση. Για μας αποτελεί πρωταρχική προτεραιότητα η όσο το δυνατόν μεγαλύτερη διάχυση της πληροφορίας. Τέλος, αναφορικά με το τρίτο σκέλος της προσβασιμότητας, έχουμε θέσει ως στόχο τη δημιουργία κατάλληλης ατμόσφαιρας και περιβάλλοντος, ώστε οι ενδιαφερόμενες γυναίκες να μας προσεγγίζουν χωρίς ενδοιασμούς και να κάνουν χρήση των υπηρεσιών μας. Και λέω «χωρίς ενδοιασμούς», γιατί η εμπειρία μας έχει δείξει ότι πολλές γυναίκες διστάζουν να έρθουν σε μας, επειδή θεωρούν ότι στιγματίζονται, λόγω των υπηρεσιών μας για την ψυχική υγεία, για τις οποίες υπάρχει ακόμη προκατάληψη στην ελληνική κοινωνία.

Άλλες πρακτικές που ακολουθούμε και αποδίδουν πολύ, έχουν να κάνουν με την ανάπτυξη δραστηριοτήτων, ενεργειών, δράσεων σε επίπεδο κοινότητας, οι οποίες διευκολύνουν τη συνάντηση των γυναικών. Έχουμε, για παράδειγμα, χρησιμοποιήσει καφεενία ή και αίθουσες συλλόγων σε διάφορες πόλεις για να πραγματοποιήσουμε Εργαστήρια, στα οποία συμμετέχουν κάθε φορά πάνω από εκατό γυναίκες. Θεωρώ, επίσης, σημαντικό επίτευγμα την καλή συνεργασία των υπαλλήλων των Κ.Ε.Θ.Ι. όλης της χώρας, όχι μόνο μεταξύ τους, αλλά και με όλους τους εμπλεκόμενους φορείς, κάθε φορά που είναι απαραίτητη για την υλοποίηση διαφόρων προγραμμάτων και δράσεων. Πιστεύω ότι έχουμε φτάσει σε ένα υψηλό επίπεδο συνεργασίας, εμπιστοσύνης και ανθρώπινης επαφής με γνώμονα την προσφορά στη γυναίκα και την επίτευξη της ισότητας.

Σημαντική βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών μας αποτελεί η δυνατότητα έγκαιρης παρέμβασης σε ειδικές κατηγορίες γυναικών. Η παρέμβαση αυτή αφορά στις γυναίκες που απειλούνται από ανεργία. Δεν περιμένουμε, δηλαδή, να μείνει πρώτα άνεργη η γυναίκα και ύστερα να παρέμβουμε. Αντίθετα, φροντίζουμε να ενημερωνόμαστε στο μέτρο του δυνατού για τους επαγγελματικούς τομείς, όπου οι γυναίκες απειλούνται από ανεργία, τις πλησιάζουμε και προσφέρουμε Συμβουλευτική απασχόλησης, ψυχολογική στήριξη κ.λπ. Ήδη πριν από μια εβδομάδα έγινε συνάντηση με το Σύλλογο Γυναικών-Αισθητικών στην Αθήνα, που κινδυνεύουν να μείνουν άνεργες και προσπαθήσαμε να τις βοηθήσουμε μέσα από μια διαδικασία αυταπασχόλησης.

Έναν ακόμη δείκτη βελτίωσης της ποιότητας των υπηρεσιών αποτελεί η διαρκής υποστήριξη της γυναίκας, σε όλα τα στάδια, από τη στιγμή που ξεκινά να ψάχνει για

δουλειά, όταν βρίσκει δουλειά, στην πορεία της στη δουλειά που βρήκε και όταν διεκδικεί μια καλύτερη θέση στη δουλειά της. Στόχος μας είναι αυτό που είπε η κυρία Αρτινοπούλου, η ολιστική παρέμβαση. Η προσπάθεια δηλαδή να ανταποκριθούμε στα πολλαπλά αιτήματα της γυναίκας και τις πολλαπλές ανάγκες της, προκειμένου να μπορέσει να βρει τη δουλειά που ταιριάζει στις απαιτήσεις και στις δυνατότητές της.

Διαδικασία εξαιρετικής σημασίας αποτελεί η ακριβής τήρηση των φακέλων, η παρακολούθηση και η σωστή παραπομπή των γυναικών. Στην αρχή θεωρήσαμε ότι η τήρηση φακέλων θα ήταν κάτι απλό και λίγο τεχνικό. Η εμπειρία όμως έδειξε ότι είναι περίπλοκη διαδικασία, η οποία διασφαλίζει την ποιότητα των υπηρεσιών μας. Το σύστημα αυτό παρακολούθησης που έχουμε σχεδιάσει από τη μία δίνει τη δυνατότητα στη σύμβουλο αλλά και στην ίδια τη γυναίκα να παρακολουθεί την πρόοδό της σύμφωνα με τους συμφωνημένους στόχους, από την άλλη επιτρέπει την έγκαιρη παρέμβασή μας για μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα των υπηρεσιών μας.

Στο σημείο αυτό και πριν προχωρήσω στην παρακολούθηση των αποτελεσμάτων, θα ήθελα να αναφέρω κάποια πράγματα σχετικά με την εκπαίδευση των συμβούλων μας. Όπως ίσως έχετε καταλάβει μέσα από την επαφή σας με το Κ.Ε.Θ.Ι., το επάγγελμα του/της συμβούλου είναι στην ουσία ένα νέο και πολύ απαιτητικό επάγγελμα. Δεν απαιτεί μόνο γνώσεις ψυχολογίας, κοινωνιολογίας, νομικής κ.λπ., αλλά χρειάζεται και κάποιες άλλες δεξιότητες, όπως το να γνωρίζει κανείς πολύ καλά την αγορά εργασίας, τις ευκαιρίες εκπαίδευσης και κατάρτισης, να καταλαβαίνει το προφίλ της κάθε ενδιαφερόμενης, ώστε να την κατευθύνει σωστά, να μπορεί να υπερασπίζεται τα συμφέροντα και τα δικαιώματα της γυναίκας, κ.λπ.

Για μας ο/η σύμβουλος είναι ο πρώτος συνδετικός κρίκος της γυναίκας με το σύστημα. Γι' αυτό πρέπει να γνωρίζει πολύ καλά τα προβλήματα που την αφορούν και να προτείνει τρόπους για την αντιμετώπισή τους. Σ' αυτό το διαρκώς αναπτυσσόμενο και εξειδικευμένο πεδίο έχει ήδη φανεί πόσο σημαντικό είναι να υπάρχει ολοκληρωμένη αρχική κατάρτιση των συμβούλων. Εξίσου σημαντικό, όπως έχει αποδείξει η εμπειρία, είναι το να γνωρίζουν οι σύμβουλοι τον τύπο Συμβουλευτικής που προσφέρουν, τις δυνατότητές τους και να μπορούν να παραπέμψουν κατάλληλα τη γυναίκα, όταν οι ανάγκες της ξεπερνούν το πλαίσιο των δυνατοτήτων ή αρμοδιοτήτων του/της συγκεκριμένου/-ης συμβούλου. Επίσης, σημαντική ήταν η συνεισφορά της εποπτείας των συμβούλων μας, ώστε να μπορούν να εξυπηρετούν βασικούς άξονες της Συμβουλευτικής, με βασικότερο από όλους το σεβασμό προς τη γυναίκα και την όσο το δυνατόν καλύτερη κάλυψη των αναγκών της.

Ο διαρκής έλεγχος της ποιότητας των υπηρεσιών μας, περνάει κατ' αρχάς από δύο σημαντικούς άξονες. Ο ένας είναι η παρακολούθηση μέσα από το ολοκληρωμένο σύστημα πληροφορικής που θα δημιουργηθεί στο πλαίσιο του νέου προγράμματος 5.3 και από την εποπτεία και την παρακολούθηση των στελεχών σε προσωπικό και σε ομαδικό επίπεδο. Θα ήθελα να κλείσω λέγοντας ότι τα κριτήρια ποιότητας που εμείς ως Κ.Ε.Θ.Ι. έχουμε θέσει, παρέχουν μεθόδους και διαδικασίες μέτρησης που όντως αξιολογούν αν και κατά πόσο η ποιότητα επιτυγχάνεται σε όλους τους τομείς δράσης μας. Γιατί ο στόχος είναι διπτός. Θέλουμε και οι ανάγκες των γυναικών να καλύπτονται αλλά και το οικονομικό κόστος αυτών των υπηρεσιών να αποδίδει τα μέγιστα. Τα κριτήρια ποιότητας αυτών των φορέων που καλύπτουν το χώρο της Συμβουλευτικής, κατά την άποψή μας, πρέπει να περιλαμβάνουν όλες τις περιοχές δραστηριοποίησης των συμβουλευτικών υπηρεσιών, όπως το μάρκετινγκ, τα εργαλεία Συμβουλευτικής, τις ικανότητες προσωπικού, τη δικτύωση, τις παραπομπές, την παρακολούθηση και τη διαδικασία αξιολόγησης.

Θα ήμαστε πολύ ευτυχείς, θα ήμαστε επιτυχημένοι, εάν είχαμε καταφέρει να μην χρειάζονται τις υπηρεσίες μας οι γυναίκες. Ακόμα όμως δεν έχουμε φτάσει σε αυτό το σημείο. Είμαστε κάπου στο μέσο της διαδρομής. Έχουμε αποκτήσει τεχνογνωσία και εμπειρία, έχουμε ευαισθητοποιήσει ένα μεγάλο αριθμό ανθρώπων και έχουμε επίσης κινητοποιήσει αρκετούς φορείς, οι οποίοι θα θέλαμε να γίνουν οι διαμεσολαβητές μας σε πολιτικό και κοινωνικό επίπεδο. Αυτό σημαίνει ότι κάποια στιγμή ίσως οδηγηθούμε στην αυτο-κατάργησή μας.

Σας ευχαριστώ πολύ.

### **Κώστας Παπαχρήστος**

Θέλω να ευχαριστήσω την Ειρήνη Μάρη, αλλά θα κάνω και μια επισήμανση προκειμένου να αποφευχθούν παρανοήσεις. Όσον αφορά στην αυτο-κατάργηση που είπε η κυρία Μάρη, πράγματι θα ήταν καλό να οδηγηθεί το Κ.Ε.Θ.Ι. σε μαρασμό και κατάργηση, διότι αυτό θα σήμαινε ότι έχει επιτευχθεί η ισότητα των φύλων σε όλους τους τομείς της ελληνικής κοινωνίας.

Νομίζω βέβαια ότι ο δρόμος είναι μακρύς ακόμη, δεν έχουμε φτάσει στο σημείο αυτό. Έχουμε κάνει αρκετά βήματα πραγματικά, αλλά εμείς στο Κ.Ε.Θ.Ι. έχουμε μια διαφορά σε σχέση με άλλους φορείς και υπηρεσίες, ποτέ δεν μένουμε ευχαριστημένοι όσο καλά αποτελέσματα και αν έχουν οι δράσεις μας. Συχνά υπάρχουν διαφωνίες, συγκρούσεις, αντιπαραθέσεις, οι οποίες όμως έχουν τελικά θετικό αποτέλεσμα, γιατί μας

βοηθούν να ανανεωνόμαστε, να βελτιωνόμαστε, να δυναμώνουμε. Στόχος μας είναι να βοηθήσουμε τη γυναίκα σε κάθε τομέα, να της δώσουμε εκείνες τις δυνατότητες και τα προσόντα, ώστε να μάθει να λύνει μόνη της τα προβλήματά της, να αντεπεξέρχεται στις δύσκολες στιγμές της χωρίς να μας έχει ανάγκη. Στη σημερινή εποχή οι εξελίξεις είναι ραγδαίες, οι γνώσεις απαξιώνονται πολύ γρήγορα, γι' αυτό και η ενημέρωση για μας στο Κ.Ε.Θ.Ι. αποτελεί πολύ σημαντικό στοιχείο. Προσπαθούμε να δώσουμε ενημέρωση, πληροφόρηση, βοήθεια σε όλες τις γυναίκες, σε όποιο σημείο της Ελλάδας και αν βρίσκονται, με βασικό στόχο και επιδίωξή μας να αντιμετωπίσουμε την ανεργία που πλήττει το γυναικείο πληθυσμό της χώρας μας. Δεν θα επαναλάβω ότι αυτά που είπε η κυρία Μάρη, ήταν πολύ σημαντικά, ότι έδωσαν το στίγμα του Κ.Ε.Θ.Ι. όσον αφορά στη δικτύωση, τη μεθοδολογία που χρησιμοποιούμε, τις αρχές που μας διέπουν, την ολιστική προσέγγιση και τη διεπιστημονικότητα που ανέπτυξε και η Πρόεδρος το πρώι.

Στη συνέχεια θα δώσω το λόγο στον αγαπητό φίλο, Πρόεδρο της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π., τον κύριο Παναγιώτη Σαμοΐλη, ο οποίος είναι Μαθηματικός, είναι Σύμβουλος σταδιοδρομίας, υπεύθυνος Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΣΕΠ). Θα αναπτύξει το θέμα: «Συμβουλευτική με την οπτική του φύλου στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση». Το θέμα αυτό έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον για την ελληνική εκπαίδευση, όπου έχουμε κενά όσον αφορά στην προώθηση της διάστασης του φύλου.

Κύριε Σαμοΐλη, έχετε το λόγο.

### **Παναγιώτης Σαμοΐλης**

Μαθηματικός, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας

Υπεύθυνος Σ.Ε.Π. στην Αθήνα και Πρόεδρος της Ελληνικής Εταιρείας Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού.

«Ο πατέρας αποφάσισε να πάμε να περάσουμε τις διακοπές των Χριστουγέννων στο νησί. Και η μητέρα δέχθηκε την απόφαση με περισσή χαρά». Απόσπασμα από το αναγνωστικό της Στ' Δημοτικού, έκδοση Οργανισμού Εκδόσεως Διδακτικών Βιβλίων 1980, σελ. 96.

Κύριε Αντιπρόεδρε, κυρίες και κύριοι Σύνεδροι, πέρασαν αρκετά χρόνια από τότε που διδάσκονταν ανάλογα κείμενα στους μαθητές, ανακυκλώνοντας κοινωνικά πρότυπα παλαιότερων εποχών. Τα διδακτικά βιβλία έχουν αλλάξει. Έχουν βελτιωθεί και από την άποψη του περιεχομένου και από την άποψη της παρουσίασης. Νέα μαθήματα με διεπιστημονικό χαρακτήρα έχουν προστεθεί στο πρόγραμμα του Σχολείου καθώς και νέες σύγχρονες θεματικές ενότητες στα ήδη υπάρχοντα. Εκείνο, ωστόσο, που έχει ιδιαίτερη

αξία, είναι το γεγονός ότι έχει αλλάξει αισθητά η αντίληψη και η πρακτική του μέσου εκπαιδευτικού σε ευαίσθητα κοινωνικά ζητήματα, όπως είναι η ισότητα των φύλων. Αυτό οφείλεται σε πολλούς παράγοντες, όπως ο διορισμός αρκετών νέων εκπαιδευτικών με νεωτεριστικές αντιλήψεις, η οργάνωση σεμιναρίων για τους εκπαιδευτικούς, η αύξηση των ευκαιριών επιμόρφωσης και μετεκπαίδευσης, η αύξηση της κυκλοφορίας βιβλίων κοινωνικού προβληματισμού η επίδραση των Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης με ενημερωτικές εκπομπές για κοινωνικά ζητήματα και η ανάπτυξη της δικτυακής ηλεκτρονικής τεχνολογίας, που επιτρέπει την αστραπιαία διάδοση πληροφοριών αλλά και διάχυση συνηθειών, κοινωνικών προτύπων και στάσεων.

Ο σύγχρονος, λοιπόν, εκπαιδευτικός πιστεύω ότι έχει την ευελιξία να αξιοποιήσει ένα κείμενο σαν εκείνο που διάβασα στην αρχή της ομιλίας, με τέτοιο τρόπο, ώστε οι μαθητές να κατανοήσουν τις αλλαγές που έχουν περάσει από τότε στη λειτουργία της οικογένειας και τις σχέσεις μεταξύ των συζύγων και να σκεφτούν πιο δημοκρατικούς τρόπους χειρισμού των ζητημάτων ανάμεσα στους συζύγους με ισοτιμία και ισότητα. Ο χειρισμός τέτοιων θεμάτων από το σύγχρονο μέσο εκπαιδευτικό, δεν είναι πάντοτε εύκολος, καθώς οι μαθητές συνήθως ενστερνίζονται σχετικά σταθερές αντιλήψεις, στάσεις, συναισθηματικά φορτισμένες για άτομα, γεγονότα, θέματα, κοινωνικούς ρόλους, αυτά που με μία λέξη ονομάζουμε «στερεότυπα».

Η Συμβουλευτική και ο επαγγελματικός προσανατολισμός, είναι ένας θεσμός που εφαρμόζεται στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση από τις αρχές της δεκαετίας του '80. Ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός (ΣΕΠ) είναι ένα από τα μαθήματα του Γυμνασίου και του Λυκείου που βοήθησε και βοηθάει μέχρι σήμερα να αμβλυνθούν οι στερεοτυπικές αντιλήψεις για τους ρόλους των φύλων και να προωθηθούν θέματα ισότητας στο σχολείο και την κοινότητα γύρω από αυτό. Όπως θα φανεί από όσα θα παρουσιάσω στη συνέχεια, η βοήθεια αυτή είναι κυρίως προς τους μαθητές, τους καθηγητές, αλλά και τους γονείς και κηδεμόνες των μαθητών. Ο ΣΕΠ εφαρμόζεται σήμερα στη Γ΄ Γυμνασίου και στην Α΄ Ενιαίου Λυκείου, με γενικό σκοπό την ανάπτυξη της προσωπικότητας των μαθητών, την πληροφόρησή τους για τις επαγγελματικές διεξόδους, την ενημέρωσή τους για τα μεταβατικά στάδια προς την επαγγελματική αποκατάσταση και την αρμονική ένταξή τους στο κοινωνικό σύνολο.

Ο ΣΕΠ υλοποιείται κυρίως με παιδαγωγική διαδικασία μέσα στην τάξη, συζήτηση, συμπλήρωση ερωτηματολογίων, σχολιασμό κειμένων, πινάκων ή εικόνων, παίξιμο ρόλων κ.λπ. Σύμφωνα με τις διδακτικές ενότητες οργανώνονται σε συνεργασία καθηγητή και μαθητών επισκέψεις σε εργοστάσια, βιοτεχνίες, καταστήματα τραπεζών, σε πανεπιστημιακά τμήματα ή σε άλλες σχολές πέραν της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.



Οργανώνονται ακόμα ομιλίες προς τους γονείς και κηδεμόνες των μαθητών με συμμετοχή των μαθητών, όχι τόσο για την ενημέρωσή τους σε σχέση με την υλοποίηση του θεσμού, αλλά κυρίως για να γίνει ανταλλαγή απόψεων και σχολιασμός. Γίνονται επίσης προσκλήσεις σε επαγγελματίες να μιλήσουν στους μαθητές μέσα στην τάξη σχετικά με το επάγγελμά τους και να απαντήσουν σε σχετικές ερωτήσεις.

Εδώ και τρία χρόνια έχουν επίσης θεσμοθετηθεί με εγκυκλίου του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων οι δραστηριότητες αγωγής σταδιοδρομίας, που περιλαμβάνουν ενεργοποίηση των μαθητών εκτός ωρών διδασκαλίας, ώστε με την καθοδήγηση του καθηγητή ΣΕΠ να υλοποιήσουν προγράμματα γνωριμίας με τις επαγγελματικές δραστηριότητες της ευρύτερης περιοχής του σχολείου, να ενημερωθούν για τις ευκαιρίες εκπαίδευσης και απασχόλησης στην Ελλάδα και τις άλλες ευρωπαϊκές χώρες, να παρακολουθήσουν προγράμματα εργασιακής εμπειρίας κ.ά. Ο ΣΕΠ υλοποιείται στα σχολεία από καθηγητές οποιασδήποτε ειδικότητας με προτεραιότητα όσους έχουν ολοκληρώσει σεμιναριακό πρόγραμμα κατάρτισης καθηγητών Συμβούλων ΣΕΠ, ή έχουν άλλες ειδικές σπουδές. Η εφαρμογή του θεσμού Συμβουλευτική-Προσανατολισμός στην εκπαίδευση συμπληρώνεται με τη λειτουργία των Κέντρων Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΚΕ.ΣΥ.Π.) στις πρωτεύουσες των Νομών της χώρας και Γραφείων ΣΕΠ (ΓΡΑ.ΣΕΠ) σε ορισμένα σχολεία. Είμαστε ακόμα σε πειραματική φάση.

Τα ΚΕ.ΣΥ.Π. στελεχώνονται από ειδικά καταρτισμένους Συμβούλους σταδιοδρομίας, υπευθύνους ΣΕΠ, και ειδικούς πληροφόρησης. Σκοπός της λειτουργίας των ΚΕ.ΣΥ.Π. είναι ο συντονισμός της εφαρμογής του ΣΕΠ στα σχολεία της περιοχής ευθύνης, η διευκόλυνση δραστηριοτήτων αγωγής σταδιοδρομίας, η σεμιναριακή επιμόρφωση καθηγητών ΣΕΠ, η διοργάνωση ενημερωτικών εκδηλώσεων για μαθητές, καθηγητές, γονείς, εκπροσώπους φορέων και κυρίως η εξυπηρέτηση μαθητών και γονέων μέσω της ατομικής ή ομαδικής συμβουλευτικής συνέντευξης.

Στο βιβλίο «Καθηγητής ΣΕΠ» της Β΄ Γυμνασίου, έκδοση του Οργανισμού Έκδοσης Διδακτικών Βιβλίων 1985, διαβάζουμε το στόχο της πέμπτης διδακτικής ενότητας: «Να καταλάβει ο μαθητής τι είναι το στερεότυπο του φύλου, πώς δημιουργείται και συντηρείται». Στην ενότητα αυτή ο καθηγητής προσπαθεί προσεκτικά μέσα από τη συζήτηση να διερευνήσει τις θέσεις μαθητών/-τριών στο ζήτημα των στερεοτύπων του φύλου και να επισημάνει πώς δημιουργούνται αντίστοιχες αντιλήψεις. Η συζήτηση στην τάξη περιλαμβάνει σχολιασμό κειμένων από διάφορα βιβλία και η τελική προσπάθεια του καθηγητή είναι να καταλάβουν τα παιδιά ότι το εγκλωβισμός στο σχήμα του στερεοτύπου του φύλου είναι τεχνητός και όχι φυσικός προσδιορισμός.

Μια άλλη διδακτική ενότητα από τις πολύ πετυχημένες στο βιβλίο του καθηγητή ΣΕΠ της Α΄ Λυκείου, έκδοση του Οργανισμού Έκδοσης Διδακτικών Βιβλίων 1988, έχει ως στόχο να καταλάβουν οι μαθητές: α) την έννοια των στερεοτύπων για τους ρόλους των δύο φύλων, β) τον τρόπο με τον οποίο αναπτύσσονται τα στερεότυπα, και γ) πώς επηρεάζουν το μορφωτικό επίπεδο και τις εκπαιδευτικές ευκαιρίες των δύο φύλων. Στην ενότητα αυτή προτείνεται ο σχολιασμός δύο εικόνων. Η μία περιλαμβάνει έναν πίνακα της Εθνικής Στατιστικής υπηρεσίας της Ελλάδας, όπου απεικονίζεται η κατανομή του πληθυσμού κατά φύλο και επίπεδο σπουδών. Η δεύτερη αφορά στην περίπτωση της σύγχρονης οικογένειας που οι γονείς εργάζονται και παράλληλα στο σπίτι μοιράζονται τις δουλειές και τη φροντίδα των παιδιών. Με αφορμή τις εικόνες αυτές, ακολουθεί συζήτηση στην τάξη

Επίσης, στο βιβλίο του καθηγητή ΣΕΠ της Γ΄ Γυμνασίου, έκδοση Οργανισμού Εκδόσεως Διδακτικών Βιβλίων 1998, περιλαμβάνεται άλλη ενότητα με θέμα: «Στερεότυπες αντιλήψεις για τα δύο φύλα, και προτείνεται υπόδυση ρόλων, από μαθητές/-τριες μέσα στην τάξη στο εξής σενάριο: πατέρας εργαζόμενος, μητέρα νοικοκυρά, γιος και κόρη, μαθητές. Στη συνέχεια ακολουθεί συζήτηση για το πώς επηρεάζονται τα παιδιά στις μελλοντικές επαγγελματικές τους επιλογές.

Στο βιβλίο «Ετοιμάζομαι για τη ζωή» για τους μαθητές της Γ΄ Γυμνασίου, έκδοση του Οργανισμού 2001, περιλαμβάνεται ενότητα για τις στερεοτυπικές αντιλήψεις σχετικά με το φύλο. Η πρώτη δραστηριότητα περιστρέφεται γύρω από το ερώτημα: υπάρχουν ανδρικές και γυναικείες δουλειές;

Παρουσιάζοντας τις ευκαιρίες που έχουν προβλεφθεί από το 1981 και εξής στο πλαίσιο της εφαρμογής του θεσμού Συμβουλευτική-Προσανατολισμός στην ελληνική Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση για την ευαισθητοποίηση των μαθητών γύρω από θέματα Ισότητας, θα αναφέρω τρεις διδακτικές ενότητες που προήλθαν από το διακρατικό πρόγραμμα DIANA. Το πρόγραμμα αυτό συγχρηματοδοτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση με εταίρους από την Ελλάδα, το Ινστιτούτο Εκπαιδευτικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΙΕΚΕΠ), τον τομέα ΣΕΠ του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου και την Ελληνική Εταιρεία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.). Η πρώτη ενότητα έχει τίτλο «Γυναίκες-Άνδρες: Τι νομίζω για τα αγόρια και τα κορίτσια», «Ο Γιάννης και η Μαρία αλλάζουν». Η δεύτερη αφορά στις σπουδές και το επάγγελμα και έχει τίτλο: «Γυναίκες και Άνδρες: Τι σπουδάζουν, πού εργάζονται». Τέλος, η τρίτη έχει τίτλο: «Σχεδιάζοντας το μέλλον. Επιτυχημένος άνδρας-Επιτυχημένη γυναίκα-Επιτυχημένος εαυτός». Οι ενότητες αυτές περιλαμβάνονται στο βιβλίο για τους μαθητές της Α΄ Τάξης Ενιαίου Λυκείου «Σχεδιάζω το μέλλον μου», ΟΕΔΒ 2001.

Οι διδακτικές ενότητες που ήδη ανέφερα από τα βιβλία του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού αποδεικνύουν το συστηματικό τρόπο, με τον οποίο μέσα στην τάξη επιδιώκεται η άμβλυση των στερεοτύπων των μαθητών/-τριών όσον αφορά στους κοινωνικούς και ειδικότερα τους επαγγελματικούς ρόλους των φύλων και την προώθηση θεμάτων ισότητας. Ασφαλώς οι καθοδηγούμενες συζητήσεις στην τάξη σε όλες τις ενότητες ΣΕΠ διευρύνονται και προς την κατεύθυνση της ανάγκης για έγκυρη πληροφόρηση και την ανάπτυξη δεξιοτήτων. Μερικοί από τους λόγους που στηρίζουν αυτή την ανάγκη, όπως αναφέρονται σε σχετική ομιλία των κυριών Μακρίδου και Τέτερη στο Συνέδριο του Συμβουλίου Ισότητας των δύο φύλων, που πραγματοποιήθηκε το Μάιο του 1985 είναι:

1. Η επιλογή επαγγέλματος επηρεάζει τον τρόπο ζωής του ανθρώπου.
2. Οι ρόλοι των δύο φύλων αλλάζουν μέσα στην οικογένεια, άρα θα υπάρχει και μεγαλύτερη ευελιξία στη δουλειά και στους άλλους ρόλους.
3. Ο ελεύθερος χρόνος έχει αυξηθεί και λόγω της ανεργίας, άρα ο ΣΕΠ δεν πρέπει να ασχολείται μόνο με την επιλογή επαγγέλματος.

Επομένως, και από τις υπόλοιπες ενότητες των βιβλίων ΣΕΠ με διάφορες ευκαιρίες, οι μαθητές προβληματίζονται γύρω από θέματα ρόλων στη ζωή του ενήλικα, ανάληψης ευθυνών και ισότητας των φύλων. Ακόμα πιο συστηματικά θα ασχοληθούν οι μαθητές με θέματα ισότητας μέσα από το επιδοτούμενο πρόγραμμα δραστηριοτήτων που προωθεί το Κ.Ε.Θ.Ι. στα σχολεία μας. Ήδη ξεκίνησε μια πιλοτική φάση από το Μάρτιο. Τα θέματα ισότητας προωθούνται έμμεσα και κατά τη διάρκεια των ενημερωτικών συζητήσεων στην τάξη, σε σχέση με τα επαγγέλματα. Οι μαθητές/-τριες έχουν στη διάθεσή τους τα βιβλία του ΣΕΠ, που περιλαμβάνουν εκτός των άλλων και ευρείς καταλόγους με μεγάλη ποικιλία επαγγελμάτων και επαγγελματικών ειδικοτήτων, όπως το: «Ετοιμάζομαι για τη ζωή» Γ΄ Γυμνασίου και το «Σχεδιάζω το μέλλον μου» Α΄ τάξη Ενιαίου Λυκείου. Κατά τις συζητήσεις για την επιλογή επαγγέλματος, γίνεται πολύ συχνά αναφορά στα λεγόμενα ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα και φυσικά ανάλογα σχόλια από τους καθηγητές Συμβούλους ΣΕΠ.

Εδώ, βέβαια, προβάλλει το δεύτερο επίπεδο επίδρασης του θεσμού Συμβουλευτική-Προσανατολισμός σε θέματα ισότητας, και αφορά στο σύνολο των καθηγητών που εφαρμόζουν ΣΕΠ στο σχολείο. Οι Σύμβουλοι σταδιοδρομίας, υπεύθυνοι ΣΕΠ στα ΚΕ.ΣΥ.Π. υλοποιούν τουλάχιστον δύο φορές το χρόνο ενημερωτικά σεμινάρια διάρκειας μιας ή δύο ημερών για καθηγητές ΣΕΠ. Παρουσιάζονται διάφορα θεωρητικά θέματα, γίνεται ανταλλαγή απόψεων για την αποδοτικότερη εφαρμογή των διδακτικών ενοτήτων για την αντιμετώπιση τυχόν προβλημάτων στις τάξεις και πολύ συχνά η συζήτηση

αναφέρεται και στις διδακτικές ενότητες για τα στερεότυπα των φύλων και την ισότητα των ευκαιριών στην εκπαίδευση και απασχόληση για τα αγόρια και τα κορίτσια. Από την προσωπική μου εμπειρία και τις συζητήσεις σε Συνέδρια της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. με αντίστοιχο περιεχόμενο θεωρώ ότι έχει σημειωθεί αρκετή πρόοδος στον τομέα της ισότητας των φύλων, όσον αφορά τους καθηγητές ΣΕΠ και τους καθηγητές Συμβούλους ΣΕΠ που άλλωστε έχουν ειδικευτεί σε σεμινάρια διάρκειας πέντε μηνών.

Μια βασική δραστηριότητα των καθηγητών ΣΕΠ στο πλαίσιο της εφαρμογής του θεσμού Συμβουλευτική-Προσανατολισμός στο σχολείο είναι η οργάνωση συναντήσεων, συζητήσεων με τους γονείς και κηδεμόνες των μαθητών. Εδώ, βεβαίως, περνάμε στο τρίτο επίπεδο προώθησης θεμάτων ισότητας προς τους γονείς και την κοινή γνώμη. Οι συναντήσεις αυτές οργανώνονται με τη βοήθεια του ΚΕ.ΣΥ.Π. και ο υπεύθυνος ΣΕΠ συνήθως συμμετέχει. Τα θέματα που καλύπτονται ποικίλουν. Συνήθως, αφορούν στις διεξόδους εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης μετά το Γυμνάσιο, την επιλογή κατεύθυνσης στη Β' Ενιαίου Λυκείου, τη συμπλήρωση του μηχανογραφικού δελτίου του υποψηφίου για την τριτοβάθμια εκπαίδευση, κ.ά. Συχνά όμως, η συζήτηση φθάνει και στα θέματα ισότητας των φύλων.

Επιτρέψτε μου εδώ να αναφερθώ με συντομία σε μια προσωπική μου εμπειρία, όταν σε μια τέτοια συνάντηση ένας μαθητής τόλμησε να δηλώσει ότι ενδιαφέρεται να σπουδάσει χορό. Το ακροατήριο αποτελούσαν εξήντα περίπου μαθητές και τριάντα γονείς. Η δήλωση του μαθητή προκάλεσε εντύπωση στους γονείς και αρνητικές αντιδράσεις από κάποιους συμμαθητές. Ο καθηγητής ΣΕΠ συνέχισε τη συζήτηση με το μαθητή για την κρατική σχολή ορχηστικής τέχνης και τις ιδιωτικές σχολές χορού. Όμως, ο πατέρας του νεαρού ζήτησε το λόγο φανερά ενοχλημένος και προσπάθησε να εξηγήσει στο ακροατήριο ότι το ενδιαφέρον του γιου του είναι μάλλον επιπόλαιο και ότι ο ίδιος δεν συμφωνεί με τέτοιες επιλογές. Όπως εύκολα γίνεται αντιληπτό, η προσωπική μου παρέμβαση έθεσε τα θέματα των προτιμήσεων και ενδιαφερόντων των μαθητών/-τριών σε σύγχρονη βάση, αφού οι νέοι πρέπει να διατηρούν το δικαίωμα να αποφασίζουν οι ίδιοι για τη ζωή που θα ζήσουν. Και βέβαια μου δόθηκε η ευκαιρία να θίξω την ανάγκη να αμβλυνθούν τα στερεότυπα για τους επαγγελματικούς ρόλους των φύλων και να προωθηθεί η ισότητα ευκαιριών.

Ολοκληρώνοντας την ομιλία μου, θα επιθυμούσα να σημειώσω ότι η άμεση ή έμμεση παρέμβαση του θεσμού Συμβουλευτική-Προσανατολισμός στη Δευτεροβάθμια εκπαίδευση, σε θέματα ισότητας, πραγματοποιείται σε τρία επίπεδα: στο επίπεδο των μαθητών, σε αυτό των καθηγητών ΣΕΠ και τέλος στο επίπεδο των γονέων ή κηδεμόνων. Η κυριότερη προσπάθεια γίνεται προς τους μαθητές μέσα από τις διδακτικές ενότητες

ΣΕΠ, τις δραστηριότητες αγωγής σταδιοδρομίας και την ατομική Συμβουλευτική συνέντευξη με τους Συμβούλους σταδιοδρομίας.

Θα παρακαλούσα μάλιστα το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας και τους άλλους φορείς που παρακολουθούν τις εργασίες του Συνεδρίου μας, να καθιερώσουν την αποστολή ενημερωτικού υλικού για θέματα ισότητας απ' ευθείας στα ΚΕ.ΣΥ.Π. Συνολικά είναι εβδομήντα δύο σε όλη τη χώρα και τις διευθύνσεις τους μπορείτε να τις βρείτε στο διαδίκτυο στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Παιδείας. Θα πρότεινα επίσης στο πλαίσιο της Συμβουλευτικής Συνέντευξης Επαγγελματικού Προσανατολισμού που γίνεται στα ΚΕ.ΣΥ.Π. και τα ΓΡΑ.ΣΕΠ να εξειδικεύεται η προσπάθεια, ώστε οι μαθήτριες και οι νέες να κατανοούν τις άμεσες πιέσεις που ασκούνται από το σχολείο και το οικογενειακό περιβάλλον, για να ακολουθήσουν σπουδές που οδηγούν στα λεγόμενα «γυναικεία επαγγέλματα» και τους περιορισμούς που εξακολουθούν να λειτουργούν στην ανάπτυξη της σταδιοδρομίας των γυναικών με δεδομένη και τη μητρότητα. Σκοπός της αντισταθμιστικής αυτής τακτικής, είναι οι νέες γυναίκες να προετοιμαστούν σωστά και να αξιοποιήσουν πλήρως το δυναμικό τους λαμβάνοντας ώριμες, συνετές αποφάσεις για το μέλλον τους.

Ευχαριστώ.

### **Κώστας Παπαχρήστος**

Ευχαριστούμε πάρα πολύ τον κύριο Σαμοΐλη, Πρόεδρο της ΕΛΕΣΥΠ για όσα μας είπε. Τα θέματα που έθιξε είναι πολύ σημαντικά, αλλά εξίσου σημαντικές είναι και οι προσπάθειες που γίνονται για τη διάδοση της ισότητας στην εκπαίδευση, κυρίως μέσα από την επιμόρφωση των στελεχών στο χώρο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Βέβαια, όπως ξέρετε και εσείς, τα θέματα των στερεοτύπων και προκαταλήψεων, που εμφυτεύονται στους ανθρώπους και στα νέα παιδιά ήδη από την πολύ μικρή ηλικία των τεσσάρων-πέντε ετών, είναι πράγματι πολύ δύσκολο να ανατραπούν και πολλές φορές αδύνατον, εάν δεν υπάρξει η συνεχής κατάλληλη παρέμβαση των εκπαιδευτικών, οι οποίοι θα πρέπει να προσανατολίσουν τα παιδιά, να τους δώσουν συμβουλές, να τα ενδυναμώσουν και να βοηθήσουν στην κατεύθυνση του να αλλάξουν γενικά νοοτροπία αλλά και ειδικότερα στην επιλογή επαγγέλματος. Είναι απαραίτητο να εκριζωθεί η αντίληψη των παραδοσιακά γυναικείων και ανδρικών επαγγελμάτων. Και μπορεί να είμαστε σε καλό δρόμο, αλλά έχουμε ακόμα μεγάλη απόσταση να διανύσουμε. Ενδεικτικό ως προς αυτό, είναι το γεγονός ότι παρόλο που οι γυναίκες που φοιτούν στα

Πανεπιστήμια της χώρας μας είναι περισσότερες από τους άνδρες, εξακολουθούν σε μεγάλο βαθμό να επιλέγουν παραδοσιακά γυναικεία επαγγέλματα.

Κύριε Σαμοΐλη, σας υπόσχομαι ότι θα ενισχύσουμε τη συνεργασία μας στο μέλλον. Θα στείλουμε το υλικό που ζητήσατε, αλλά πέραν τούτου θεωρώ ότι η συνδρομή σας θα ήταν πολύτιμη στην υλοποίηση του προγράμματος που έχουμε αναλάβει για τη διάχυση της διάστασης του φύλου στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Η πολυετής εμπειρία σας θα διευκόλυνε το έργο μας, ώστε η υλοποίηση του προγράμματος αυτού να αποφέρει το μέγιστο όφελος στους μαθητές, τους εκπαιδευτικούς αλλά και ολόκληρης της ελληνικής κοινωνίας. Να ευχαριστήσουμε λοιπόν, τον κύριο Σαμοΐλη και να καλέσουμε την καθηγήτριά μας την κυρία Φατούρου, επιστημονική μας υπεύθυνη στο πρόγραμμα 5.3 να μας μιλήσει για τη «Συμβουλευτική με την Οπτική του Φύλου: Τι κάναμε. Τι προσβλέπουμε για το μέλλον».

### **Μίκα Χαρίτου-Φατούρου**

Ομότιμη Καθηγήτρια Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης  
Επιστημονική Υπεύθυνη Προγράμματος 5.3

Θα παρουσιάσω το έργο της επιστημονικής επιτροπής του προγράμματος 5.3 για την απασχόληση και ψυχο-κοινωνική ένταξη των γυναικών, Τι καταφέραμε μέχρι σήμερα αλλά και πού υπάρχουν ακόμα αδυναμίες. Μετά από αυτό τον απολογισμό θα αναφέρω μερικές δικές μου σκέψεις για το μέλλον και θα ζητήσω να τις αξιολογήσετε. Η επιστημονική επιτροπή μέσα στο πλαίσιο του συμβουλευτικού της ρόλου είχε ως σκοπό να ενισχύσει την αποτελεσματικότερη ανάπτυξη των ενεργειών του προγράμματος σε συνεργασία με αρμόδια στελέχη του Κ.Ε.Θ.Ι., λαμβάνοντας υπόψη τα εξής:

Πρώτον, τις προδιαγραφές που ορίζει το Υπουργείο Εργασίας, την ταυτότητα και τους σκοπούς του Κ.Ε.Θ.Ι., τις ιδιαίτερες ανάγκες του γυναικείου πληθυσμού της χώρας, τις κοινωνικο-οικονομικές συνθήκες και τις συνθήκες της αγοράς εργασίας για τις γυναίκες, την ανάγκη ανάπτυξης των τοπικών κοινωνιών και τη δικτύωση, τις βασικές αρχές που διέπουν μέχρι τώρα τη λειτουργία των Συμβουλευτικών Κέντρων και τις οργανωτικές και εκπαιδευτικές τους ανάγκες. Όλα αυτά προέκυψαν από το δελτίο του προγράμματος, το οποίο συντάξαμε τα μέλη της επιστημονικής επιτροπής σε συνεργασία με το Διοικητικό Συμβούλιο του Κ.Ε.Θ.Ι. και ιδιαίτερα με τη Μαρία Στρατηγάκη και την Άννη Καββαδία, των οποίων η συμβολή ήταν πολύτιμη και τις ευχαριστώ ιδιαίτερα.

Θεωρώ ότι δύο πρέπει να είναι οι στόχοι μιας επιστημονικής επιτροπής. Ο πρώτος είναι η χάραξη πολιτικής για μια νέα προσέγγιση διαφόρων ζητημάτων που αφορούν τις

γυναίκες, τα οποία προέκυψαν από τη συμβουλευτική πρακτική και έχουν σχέση με τους τομείς της εκπαίδευσης, της υγείας, της εργασίας, των νέων μορφών οικογένειας, του ελεύθερου χρόνου, κ.ά. Ο δεύτερος στόχος είναι η διάχυση της παραπάνω πολιτικής στις νέες προσεγγίσεις προς τις γυναίκες, τους φορείς, τους οποίους απευθύνονται οι γυναίκες και προς τους φορείς που διαμορφώνουν συνειδήσεις. Η πολιτική αυτή θα πρέπει να διαμορφώνεται, να δοκιμάζεται και να ανανεώνεται συνεχώς. Γι' αυτό είναι αναγκαίο να υπάρχουν έμπειρα και ικανά επιστημονικά στελέχη στο Κ.Ε.Θ.Ι. με την ιδεολογία της οπτικής του φύλου. Εξίσου αναγκαία είναι η διασφάλιση της παραμονής τους στο φορέα με συμβάσεις που θα ανανεώνονται συνεχώς, για να μπορούν να αναλάβουν και να επιβλέπουν τα ανωτέρω έργα σε διαρκή βάση.

Τώρα θα αναφέρω τους πρώτους στόχους μας ως προς τη Συμβουλευτική. Ύστερα από έντονο προβληματισμό για το ποιος πρέπει να είναι ο προσανατολισμός του Κ.Ε.Θ.Ι. ως προς τη Συμβουλευτική, καταλήξαμε στους παρακάτω στόχους:

- Αλλαγή του τρόπου προσέγγισης των υπηρεσιών.
- Ενίσχυση των προγραμμάτων απασχόλησης με ενιαία αντιμετώπιση ψυχο-κοινωνικής και νομικής στήριξης.
- Οριοθέτηση των αιτημάτων των συμβουλευόμενων.
- Ανάπτυξη μεθοδολογίας παραπομπών των συμβουλευόμενων.
- Τήρηση φακέλων των συμβουλευόμενων.
- Βελτίωση της μεθοδολογίας και του εργαλείου υποδοχής, στοιχείο πολύ σημαντικό για την πρώτη επαφή της γυναίκας με το Κ.Ε.Θ.Ι.
- Προοπτική μελέτη για τη διαμόρφωση του εργαλείου παρακολούθησης των συμβουλευόμενων, το λεγόμενο follow up που κατά κάποιον τρόπο σημαίνει την αξιολόγηση του προγράμματος που εφαρμόζεται, προκειμένου να διαπιστώσουμε κατά πόσο είναι ικανοποιημένες οι συμβουλευόμενες.
- Εκπόνηση νέων εργαλείων και εγχειριδίων Συμβουλευτικής.

Όσον αφορά στην εκπαίδευση, το πρόγραμμά μας επικεντρώθηκε σε σεμινάρια και εποπτείες. Τα σεμινάρια που πραγματοποιήθηκαν δεν οργανώθηκαν κατά ειδικότητα. Ήταν κυρίως ομαδικά με λίγες μόνο ατομικές περιπτώσεις ανάγκης. Επίσης, ακολουθήσαμε τη μέθοδο του mentoring, όπου οι παλαιότερες Σύμβουλοι βοηθούσαν τις νεοπροσληφθείσες. Επίσης, παρακολουθούμε τη μεθοδολογία της Συμβουλευτικής του Κ.Ε.Θ.Ι. στον τρόπο λειτουργίας των συμβουλευτικών κέντρων, καθώς και στα εξειδικευμένα θέματα των τομέων της απασχόλησης, της ψυχο-κοινωνικής και νομικής στήριξης και υποδοχής. Αυτό που κάναμε κυρίως, ήταν να εποπτεύουμε και να βοηθάμε τις συμβούλους στις περιπτώσεις που αντιμετώπιζαν ιδιαίτερες δυσκολίες και δεν

μπορούσαν να συνεχίσουν. Ασχοληθήκαμε ιδιαίτερα και με περιπτώσεις γυναικών που απευθύνθηκαν στο Κ.Ε.Θ.Ι., ήρθαν σε κάποιες συνεδρίες και ύστερα έφυγαν. Προσπαθήσαμε, λοιπόν, να εξετάσουμε σε κάθε τέτοια περίπτωση ποιοι μπορεί να ήταν οι λόγοι που απομάκρυναν τις συγκεκριμένες γυναίκες.

Εξηγήσαμε από την αρχή στις συμβούλους ότι στόχος μας δεν ήταν η προσωπική τους αξιολόγηση. Αυτό, άλλωστε, θα ήταν και αντιδεοντολογικό. Ποτέ ο επόπτης δεν αξιολογεί το σύμβουλο. Η εποπτεία μας αποσκοπούσε στη βοήθεια των συμβούλων σε συγκεκριμένες δύσκολες περιπτώσεις καθώς και στην ενθάρρυνσή τους για αυτενέργεια και μεγαλύτερη υπευθυνότητα στη δουλειά τους. Θέλαμε να καταλάβουν ότι ο ρόλος μας ήταν βοηθητικός και ότι η ευθύνη και η απόφαση για τον τρόπο χειρισμού κάθε περίπτωσης ήταν καθαρά προσωπική τους υπόθεση. Ένας άλλος στόχος της εποπτείας ήταν η ενθάρρυνση στη συνεργασία ανάμεσα στις συμβούλους διαφορετικών ειδικοτήτων για την αντιμετώπιση του ίδιου περιστατικού, καθώς τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες που έρχονται σε μας έχουν πολλούς αιτιακούς παράγοντες και πολλαπλές διαστάσεις, οικογενειακές, οικονομικές, κοινωνικές, νομικές κ.λπ. Πρέπει, επομένως, να ακολουθούμε μια ολιστική αντιμετώπιση της γυναίκας, διαδικασία που μπορεί να πραγματοποιηθεί μόνο με τη συνεργασία Συμβούλων όλων των ειδικοτήτων.

Επίσης, δημιουργήσαμε εργαλεία Συμβουλευτικής και εγχειρίδια. Ήδη ο οδηγός Συμβουλευτικής Γυναικών, έχει τελειώσει και τώρα μεταφράζεται στα αγγλικά, διότι μας το ζήτησαν και από το εξωτερικό. Το γεγονός ότι μας ζήτησαν φορείς από το εξωτερικό τεχνοτροπία Συμβουλευτικής το θεωρούμε ιδιαίτερα σημαντικό, ως μια αναγνώριση της δουλειάς μας στο δύσκολο αυτό πεδίο έρευνας και εφαρμογής. Το εργαλείο αυτό δημιουργήθηκε ύστερα από πιλοτική μελέτη και παρακολούθηση, διαδικασία στην οποία δούλεψαν σκληρά οι κυρίες Χλιόβα και Παπαθανασίου, καθώς και σύμβουλοι από το Κ.Ε.Θ.Ι., τις οποίες ευχαριστώ θερμά για τη συμβολή τους.

Πριν προχωρήσω θα ήθελα να σημειώσω ότι το θέμα των εργαλείων Συμβουλευτικής για την απασχόληση, έτυχε ιδιαίτερης διερεύνησης. Υπεύθυνες για τη μελέτη αυτή ήταν οι κυρίες Κορωναίου, Σίμωση και Σολταρίδου, οι οποίες διαπίστωσαν μέσα από την έρευνά τους ότι δεν υπάρχουν αναπτυγμένα εργαλεία για την επαγγελματική απασχόληση των γυναικών, όχι μόνο σε ευρωπαϊκό, αλλά και σε διεθνές επίπεδο. Βέβαια, η χώρα μας δεν χρειάζεται να πούμε ότι δεν αποτελεί εξαίρεση. Η παντελής έλλειψη τέτοιων εργαλείων δυσχεραίνει ακόμα περισσότερο το ήδη δύσκολο έργο της Συμβουλευτικής για την απασχόληση.

Εκτός από τα παραπάνω, αναπτύξαμε ένα πρότυπο τήρησης φακέλων και εκπονήσαμε και τρεις επιστημονικούς οδηγούς, οι οποίοι αφορούν σε πληθυσμούς που



βρίσκονται σε κρίση. Ο πρώτος οδηγός αφορά στην κακοποίηση των γυναικών, ο δεύτερος στις μετανάστριες και ο τρίτος στις μονογονεϊκές οικογένειες. Την συγγραφή των παραπάνω οδηγών ανέλαβε και περάτωσε η κυρία Αδαμάκη, ενώ η επιστημονική επιμέλειά τους έγινε από ομάδα επιστημόνων, συμπεριλαμβανομένης και της ομιλούσας. Αναπτύξαμε, επίσης, ένα πρόγραμμα αρκετά ενδιαφέρον με τίτλο: «Ανάπτυξη σχέσεων συνεργασίας εργαζομένων στα Συμβουλευτικά Κέντρα», υπεύθυνη του οποίου ήταν η κυρία Τατά, Ελληνίδα από τη Μυτιλήνη που ζει στη Δανία. Συντονίστρια του προγράμματος αυτού ήταν η κυρία Καββαδία. Στο πλαίσιο του παραπάνω προγράμματος, πραγματοποιήθηκαν ορισμένες συναντήσεις συμβούλων, οι οποίες αποδείχθηκαν πολύ χρήσιμες

Θα πρέπει να σας πω ότι αυτές οι συναντήσεις ήταν πολύ χρήσιμες, διότι εκεί μέσα δουλευόταν οποιοδήποτε πρόβλημα συνεργασίας είχαν οι σύμβουλοι μεταξύ τους. Εκείνο που έχει σημασία και είναι το κύριο στοιχείο, είναι να υπάρχει μια εργασιακή ευεξία μέσα στα κέντρα και να μην συντηρούνται οι ανταγωνισμοί, τα προβλήματα για διάφορους λόγους που μπορεί να μην έχουν καμία σχέση με τους συμβούλους τους ίδιους. Μπορεί να έχουν σχέση με την ηγεσία, για παράδειγμα, αλλά οπωσδήποτε είναι προβλήματα, τα οποία πρέπει να συζητούνται. Η κυρία Μαντούβαλου, η οποία είναι νομικός και είναι μέλος της Επιστημονικής Επιτροπής, μας επισημαίνει ότι το τμήμα της Νομικής Συμβουλευτικής του Κ.Ε.Θ.Ι. πρωτοπορεί για τα Ελληνικά δεδομένα και όχι μόνο για τις γυναίκες. Δεν υπάρχει άλλος φορέας που να παρέχει νομικές Συμβουλές σε όσους τις χρειάζονται. Η Νομική Συμβουλευτική, η ψυχο-κοινωνική στήριξη και η Συμβουλευτική απασχόλησης, με εξειδικευμένους και ιδιαίτερα ευαίσθητοποιημένους επιστήμονες, ολοκληρώνουν τη μέριμνα που χρειάζονται οι γυναίκες που ζητούν βοήθεια από το Κ.Ε.Θ.Ι.

Τα αποτελέσματα είναι θαυμαστά, λέει η κυρία Μαντούβαλου, στο μέρος της Νομικής στήριξης, γι' αυτόν το λόγο τα Κ.Ε.Θ.Ι. αποτελούν σταθερό σημείο αναφοράς στις τοπικές κοινωνίες και αυτό το ξέρει από τους τοπικούς συλλόγους των Νομικών. Αυτό είναι πάρα πολύ σημαντικό, δεδομένου ότι ιδιαίτερα σε θέματα οικογενειακού δικαίου ή κακοποίησης, οι γυναίκες δύσκολα προσφεύγουν σε τοπικούς δικηγόρους, εξαιτίας ευνόητων κοινωνικών λόγων. Ο αριθμός των υποθέσεων είναι μεγάλος, πολύ συχνά μπορεί να έρχονται οι γυναίκες πρώτα για νομική στήριξη και μετά να ανακαλύψεις ότι είναι κακοποιημένες, είναι άνεργες και τα λοιπά και τα λοιπά. Το τμήμα Νομικής βοήθειας παρέχει νομικές συμβουλές και νομική βοήθεια και όπου είναι απαραίτητο, ολοκληρώνουν τη μέριμνα για τη γυναίκα. Για τη νομική βοήθεια, επίσης, υπάρχει ειδικός κατάλογος δικηγόρων, οι οποίοι ορίζονται από το Δικηγορικό Σύλλογο Αθηνών, και έχουν πάρει

μέρος στα σεμινάρια που οργανώθηκαν από το Κ.Ε.Θ.Ι., σε θέματα εργατικού-οικογενειακού δικαίου και λοιπά.

Όλα αυτά απέβησαν πολύ χρήσιμα, τα σεμινάρια αυτά ήταν πραγματικά επιτυχημένα, τουλάχιστον στη Θεσσαλονίκη, όπου η συμμετοχή του κόσμου ήταν μεγάλη. Τα γενικότερα αποτελέσματα είναι 7000 γυναίκες συμβουλευόμενες από το Κ.Ε.Θ.Ι. Σε αυτή την πιλοτική μελέτη παρακολούθησης που κάναμε για το εργαλείο παρακολούθησης, και που είναι και αξιολόγηση όπως σας είπα του προγράμματος, περίπου 90% των γυναικών εξέφρασαν ικανοποίηση και θετική αποδοτικότητα για τις υπηρεσίες του Κ.Ε.Θ.Ι. Αλλά αναφέρω αυτόν τον αριθμό με μεγάλη επιφύλαξη γιατί ακόμα το ποσοστό που απάντησαν στο φύλλο παρακολούθησης είναι ελάχιστο και έτσι μένει να δούμε και θα πρέπει να συνεχίσει αυτή η μελέτη και νομίζω ότι είναι ο μόνος τρόπος για να αξιολογήσουμε ένα πρόγραμμα, το οποίο εφαρμόζουμε. Ένας τρόπος αποτελεσματικότητας του προγράμματος, είναι να δούμε τους χρήστες τους, τι έγιναν μετά από ένα χρονικό διάστημα, πού βρίσκονται, τι έκαναν, κ.λπ.

Παραδείγματος χάρη ο ΟΑΕΔ, ενώ έχει προγράμματα διάφορα, δεν έχει κάνει ούτε ένα πρόγραμμα αξιολόγησης των προγραμμάτων τους. Πού πάνε αυτές οι γυναίκες, τι κάνουν, δεν έχουμε ιδέα! Έκτακτα θέματα είχαμε αρκετά, αλλά σημαντικά θα έλεγα. Ασχοληθήκαμε με αυτά. Ένα έκτακτο θέμα υπήρξε τον περασμένο Δεκέμβριο. Πριν από αυτό, μάλλον Νοέμβριος ήταν, αντιμετωπίσαμε την κρίση που ακολούθησε με τη γνωστοποίηση της πολιτικής απόφασης του Υφυπουργού ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α. να υπαχθούν τα Συμβουλευτικά Κέντρα γυναικών του Κ.Ε.Θ.Ι. στις Περιφέρειες. Η Επιστημονική Επιτροπή συνέταξε υπόμνημα προς το Διοικητικό Συμβούλιο, στο οποίο -ενώ δηλώνει ότι είναι σύμφωνη με την πολιτική αποκέντρωσης- επισημαίνει τις πιθανότητες μη βιωσιμότητας και αποτελεσματικότητας του εγχειρήματος, εάν δε γίνει κάτω από την εποπτεία του Κ.Ε.Θ.Ι. που έχει την τεχνογνωσία. Προτείναμε λοιπόν τότε ένα μεταβατικό στάδιο, τουλάχιστον τριών χρόνων και αυτό ισχύει βέβαια και τώρα για όποιες νέες δομές δημιουργηθούν, κατά τη διάρκεια των οποίων θα πρέπει να πραγματοποιηθούν τα εξής πράγματα:

1. Η μεταφορά της απαραίτητης τεχνογνωσίας του Κ.Ε.Θ.Ι. προς τις Περιφέρειες.
2. Η εξασφάλιση της βιωσιμότητας των δομών στο πλαίσιο της Περιφέρειας. Δηλαδή η επαφή με τοπικές κοινότητες, αποτελεσματικότητα του συγκεκριμένου προγράμματος δράσης, απαραίτητη διαρκή αναπροσαρμογή των απαραίτητων υπηρεσιών προς τις γυναίκες κ.λπ.

3. Η εξασφάλιση της εντός υπηρεσίας συνεχιζόμενης εκπαίδευσης των νέων συμβούλων προς τα θέματα Συμβουλευτικής των γυναικών, όσο και στις συνεχώς εξελισσόμενες νέες τάσεις της αγοράς.

Και επρόκειτο τότε για μόνο οκτώ καινούργια κέντρα και εμείς είχαμε ορίσει τρία χρόνια μια προετοιμασία των κέντρων αυτών.

Ένα άλλο έκτακτο θέμα που είχαμε αντιμετωπίσει, ήταν το ζήτημα του δεοντολογικού απόρρητου και σε σχέση με τη λειτουργία του παρατηρητηρίου που έχει το Κ.Ε.Θ.Ι., δημιουργήθηκε δηλαδή σημαντικό δεοντολογικό θέμα απορρήτου από τις συμβούλους, το οποίο νομοτυπικά προέκυψε κυρίως από τους επαγγελματίες ψυχολόγους-συμβούλους, αλλά περιλαμβάνεται και στον οδηγό Συμβουλευτικής Γυναικών, τον οποίο έχουν τα στελέχη στα χέρια τους, το οποίο αφορούσε στην καταγραφή στο παρατηρητήριο του ονόματος και της Διεύθυνσης των συμβουλευόμενων γυναικών. Αυτό βέβαια ισχύει και γενικότερα στην ιατρική Συμβουλευτική ή στην περίθαλψη και τα λοιπά. Η Επιστημονική Επιτροπή, αφού συζήτησε το θέμα με τις συμβούλους και τη Διοίκηση, πρότεινε τη γνωμοδότηση της αρχής προστασίας προσωπικών δεδομένων για την αντιμετώπιση του επίμαχου θέματος. Η γνωμοδότηση βοήθησε την επιστημονική επιτροπή να προτείνει λύση προς τη Διοίκηση, που αφορούσε στην καταγραφή των προσωπικών στοιχείων, μόνο μετά από ενημέρωση και συγκατάθεση της συμβουλευόμενης. Αλλιώς, έπρεπε να βάλουν ένα ψευδώνυμο ή οτιδήποτε άλλο. Τέλος, μας ζητήθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο να κάνουμε μια έκθεση, για τον επιστημονικό ρόλο του Κ.Ε.Θ.Ι. στο πλαίσιο του προγράμματος 5.3, το οποίο και κάναμε.

Τι προσβλέπουμε για το μέλλον: Όπως σας είπα από την αρχή, κάναμε πολλά, αλλά είναι και πάρα πολλά πράγματα που δεν κάναμε. Θα σας πω αυτά που δεν κάναμε, ή τουλάχιστον αυτά που αρχίσαμε και συνεχίζονται. Μια πρόταση αρκετά ενδιαφέρουσα για το μέλλον, την έκανα εγώ, ίσως επειδή είμαι και εκπαιδευτικός στο Πανεπιστήμιο: Να λειτουργήσει το Κ.Ε.Θ.Ι. και ως εκπαιδευτικό κέντρο για Συμβούλους απασχόλησης και ψυχο-κοινωνικής και νομικής στήριξης, συνενδιαφερόμενους επαγγελματίες, εκτός των στελεχών του, λόγω της απόκτησης αποκλειστικής τεχνογνωσίας του Κ.Ε.Θ.Ι. στο εξειδικευμένο θέμα της Συμβουλευτικής Γυναικών με την Οπτική του Φύλου. Πραγματικά, δεν είμαστε έτοιμοι ακόμα, αλλά θα μπορούσαμε να αρχίσουμε να το σκεφτόμαστε αυτό, ή να το προγραμματίσουμε.

Δεύτερον, η λειτουργία των Συμβουλευτικών Κέντρων, ως πολυκέντρο, όπου θα ασχολούνται επιπροσθέτως και με θέματα όπως η υγεία, η αυτοβοήθεια, η αυτο-τεκμηρίωση, η στήριξη γυναικείων οργανώσεων κ.λπ. Η υγεία, και η αυτοβοήθεια ειδικά,

είναι πολύ σημαντικά θέματα. Την εμπειρία αυτή την πήραμε από την Κρήτη, διότι εκεί έγινε μια δουλειά προς τα χωριά και είδαμε πόση ανάγκη υπάρχει στις γυναίκες για την προληπτική εξέταση ή και όποια άλλη εξέταση σε σχέση με τη ΓΕ.ΚΕΠ. Με την ευκαιρία της Συμβουλευτικής, θα ήταν καλό να μπορούσε η γυναίκα να απευθυνθεί και για γενικότερα θέματα υγείας η οποία δεν πάει εύκολα στα Νοσοκομεία ή στις κλινικές για διάφορους λόγους.

Μια εξίσου σημαντική πρόταση για το μέλλον, είναι η συνεργασία του Κ.Ε.Θ.Ι. με τα Πανεπιστήμια για την πρακτική άσκηση φοιτητριών και φοιτητών στα Συμβουλευτικά Κέντρα. Αυτό μας το ζήτησαν ήδη από τα Πανεπιστήμια και νομίζω ότι είναι μια πάρα πολύ καλή τακτική και θα μπορούσε να την εφαρμόσει το Κ.Ε.Θ.Ι. Έχει αρχίσει ήδη και εφαρμόζεται μερικώς, διότι πρέπει να κάνουν πρακτική άσκηση οι φοιτητές στα Πανεπιστήμια και είναι καλό να δουλεύουν μαζί με τη σύμβουλο. Επιπλέον θα πρέπει να πραγματοποιηθεί προσέγγιση ειδικών πληθυσμών γυναικών, να αντιμετωπιστεί η διαπολιτισμικότητα αυτού του σημαντικού θέματος, το οποίο θα συναντήσουμε στις επόμενες δεκαετίες, διότι η Ευρώπη γίνεται πολυπολιτισμική, με όλα τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα που ενδεχομένως ενέχει το εγχείρημα αυτό. Αυτή ήταν μια πρόταση της κυρίας Κορωναίου.

Παράλληλα, προτείνεται να πραγματοποιηθούν σεμινάρια ευαισθητοποίησης σε Αστυνομικούς και Κοινωνικούς Λειτουργούς. Η πρόταση αυτή είχε προέλθει από κάποιες εποπτείες που είχαμε κάνει στο παρελθόν. Το Συμβουλευτικό μας Κέντρο στο Ηράκλειο - αν θυμάμαι καλά- ήταν εκείνο που το είχε προτείνει. Θα πρέπει να αναπτυχθεί συνεργασία με το Υπουργείο Δημόσιας Τάξης, για την ευκολότερη πρόσβαση των γυναικών στα Αστυνομικά τμήματα. Αυτή η πρόταση είναι πολύ σημαντική και πρέπει να πω ότι ο Υπουργός έχει κάνει τεράστια βήματα αυτή τη στιγμή στο να καλυτερέψει την κατάσταση, όχι μόνο για τις γυναίκες αλλά γενικότερα μέσα στα Αστυνομικά τμήματα, καθώς έχει τοποθετήσει σε κρίσιμα πόστα ψυχολόγους και κοινωνικούς λειτουργούς, που έχουν αλλάξει το κλίμα του Αστυνομικού Τμήματος. Η απόφαση του Υπουργού ήταν πολύ σωστή και φαίνεται ότι θα την αναπτύξει. Είναι ιδιαίτερα σημαντική ακόμη για το γεγονός ότι η πρόσβαση των γυναικών στα Αστυνομικά τμήματα θα είναι ευκολότερη και θα επιτυγχάνεται με καλύτερο τρόπο η καταγραφή των καταγγελιών τους σε περίπτωση κακοποίησης, λόγω χάρη, όπου σε αρκετές περιπτώσεις τα περιστατικά αυτά δεν καταγράφονταν.

Θεωρούμε ότι πρέπει να γίνει σχεδιασμός κατευθυντηρίων γραμμών στην έρευνα και παρακολούθηση της εφαρμογής των δράσεων. Ο σχεδιασμός καλό είναι να παίρνει υπόψη του τις απόψεις και ιδέες των συμβούλων των κατά τόπους δομών, που έρχονται

σε άμεση επαφή με τα τοπικά προβλήματα και τις ανάγκες των γυναικών και τις ξέρουν πολύ καλύτερα από ό,τι ένας γραφειοκράτης στη λήψη των αποφάσεων. Ήδη η αξιολόγηση των προγραμμάτων που αφορούν στις δράσεις του Κ.Ε.Θ.Ι., έχει αρχίσει να γίνεται και σας είπα ότι νομίζουμε ότι αυτή η δουλειά πρέπει να προχωρήσει εάν πρόκειται να κάνουμε μια ολοκληρωμένη αξιολόγηση της δουλειάς.

Διαπιστώθηκε, επίσης, μια πάρα πολύ σημαντική έλλειψη, ιδιαίτερα στο Κέντρο Συμβουλευτικής της Αθήνας, που αφορά στην ειδικότητα των Κοινωνικών Λειτουργών με την οπτική του φύλου. Βέβαια οι Κοινωνικές Λειτουργοί μπορούν να έχουν πολύ καλή γνώση των πολυάριθμων υπηρεσιών όχι μόνο για τη στήριξη των εξυπηρετούμενων γυναικών, αλλά και για την ανάδειξη εναλλακτικών τρόπων ευαισθητοποίησης και αντιμετώπισης νέων προβλημάτων που αφορούν στην κοινωνική πραγματικότητα των γυναικών σε τοπικό επίπεδο. Όπως διαπιστώθηκε από τη σχετική μελέτη της κυρίας Κορωναίου, ελλείπει παντελώς η Συμβουλευτική και τα εργαλεία για την επαγγελματική απασχόληση των γυναικών και θα πρέπει να γίνουν αυτά τα εργαλεία και να προγραμματιστούν για το μέλλον.

Οι Νομικοί Συμβουλευτικοί ζητούν δύο πράγματα: Το πρώτο είναι οι Νομικοί Σύμβουλοι να προσέρχονται ως μάρτυρες υποστήριξης των γυναικών στα δικαστήρια. Αυτό δεν είναι εφικτό προς το παρόν, διότι δεν επιτρέπεται λόγω της επαγγελματικής σχέσης που ανέπτυξαν με τις συμβουλευόμενες. Προτείνουμε μία ιστοσελίδα με την ένδειξη «Το Βήμα του Νομικού Συμβούλου» που θα καταχωρούνται περιπτώσεις στις οποίες δόθηκε λύση και θα αρχίσει να ετοιμάζεται από το Σύμβουλο νομικής συμβουλευτικής κύριο Θοδωρή Ζέη. Παράλληλα, προτείνουμε την επιχορήγηση του προγράμματος Νομικής Βοήθειας για γυναίκες κακοποιημένες από τον τακτικό προϋπολογισμό της Γενικής Γραμματείας Ισότητας, όπως γίνεται και από τη Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς και από τον ΟΚΑΝΑ.

Μερικές σκέψεις για το μέλλον. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι για να αποδώσει μία ή ένας Σύμβουλος στο Κ.Ε.Θ.Ι., δεν αρκεί να είναι Ψυχολόγος, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Νομικός, Κοινωνική Λειτουργός, Οικονομολόγος ή Κοινωνιολόγος. Η επιπρόσθετη ειδική εκπαίδευση στη Συμβουλευτική των Γυναικών, τους έχει παράσχει την απαραίτητη εξειδίκευση, η οποία δεν αφορά μόνο στην απόκτηση γνώσεων, αλλά και στη συνειδητοποίηση και αποδοχή του ιδεολογικού πλαισίου της οπτικής του φύλου. Είναι εύλογο ότι τα Συμβουλευτικά Κέντρα του Κ.Ε.Θ.Ι. είναι απαραίτητο να διατηρήσουν τα ήδη εξειδικευμένα επί μακρό χρονικό διάστημα στελέχη τους, τα οποία με την εποπτεία της Επιστημονικής Επιτροπής, είναι σήμερα ικανά να δράσουν ως πολλαπλασιαστές για την εκπαίδευση, την επαγγελματική εποπτεία των νέων συμβούλων και την αξιολόγηση και

εύρυθμη λειτουργία των σαράντα νέων δομών που πρέπει να ιδρυθούν στο άμεσο μέλλον. Ευχή όλων μας είναι να ιδρυθούν οι δομές αυτές, όμως χρειάζεται ιδιαίτερη προσοχή στη στελέχωσή τους, γιατί αυτό θεωρείται ίσως το δυσκολότερο ζήτημα που καλείται να αντιμετωπίσει κανείς σε ανάλογες περιπτώσεις. Στα Συμβουλευτικά Κέντρα όμως, πρέπει να εξασφαλιστούν αφενός η υποστήριξη των στελεχών για να αποδώσουν στο έργο τους και αφετέρου η υποστήριξη της σταθερής και συστηματικής συνεργασίας ανάμεσά τους.

Σημειώνουμε ότι απαραίτητη είναι η εργασιακή ευεξία και η αποφυγή του εργασιακού στρες, το οποίο προκαλεί τη λεγόμενη εργασιακή εξουθένωση. Αυτός ο όρος συναντάται και ως σύνδρομο και οδηγεί στην αποστασιοποίηση των εργαζομένων από τον Οργανισμό, στην πτώση του επιπέδου εργασίας και σε προσωπικά προβλήματα, ως αποτέλεσμα εργασιακών συνθηκών που δημιουργούν ανασφάλεια, άγχος, διχόνοιες και ανταγωνισμούς. Βέβαια στις εποπτείες μας όλες σχεδόν οι Σύμβουλοι, αναγνωρίζουν ότι οι νέες εξελίξεις είναι σημαντικές. Οι περισσότερες όμως θέλουν να συνεχίσουν στο Κ.Ε.Θ.Ι., επιθυμούν, όμως, σαφέστερη ενημέρωση για το ρόλο τους και το περιεχόμενο της δουλειάς τους και αυτό που καλούνται να κάνουν στο μέλλον με όλες αυτές τις εξελίξεις που δρομολογούνται. Ζητούν, δηλαδή, εντός της υπηρεσίας να γίνεται η εκπαίδευση, σε ειδικά θέματα και σε θέματα σχετικά με τη διαχείριση του δικού τους εργασιακού στρες. Σήμερα, ενώ προς το παρόν δεν θα δέχονται νέες περιπτώσεις συμβουλευομένων, στις οποίες ενδεχομένως να υπάρχουν επείγοντα ή επικίνδυνα περιστατικά, καλούνται να υλοποιήσουν ένα νέο πρόγραμμα (σημ. Περιφ. Δομές 5.3).

Έτσι σήμερα, ενώ διαρκεί ακόμα το Γ΄ ΚΠΣ και υπάρχουν τα απαραίτητα κονδύλια, οι αποφάσεις για τον τρόπο διαχείρισής τους έχουν κάνει πολύ αβέβαιο το μέλλον των Συμβουλευτικών Κέντρων του Κ.Ε.Θ.Ι., τουλάχιστον με τη μορφή που είναι σήμερα. Νομίζω ότι το πρόβλημα του Κ.Ε.Θ.Ι. είναι πολιτικό. Και ταυτίζεται με το πρόβλημα πολλών σχετικών κέντρων, τα οποία στηρίζουν την ανάπτυξή τους αποκλειστικά στις κοινοτικές χρηματοδοτήσεις. Αυτά δυστυχώς χαρακτηρίζονται από ασυνέχεια και δεν εξασφαλίζουν τη μελλοντική ζωή των θεσμών και των φορέων παροχής υπηρεσιών. Τα προβλήματα θα ήταν ίσως περιορισμένα αν ήταν ίσως αυτόνομος ο χαρακτήρας του Κ.Ε.Θ.Ι., όπως είναι παραδείγματος χάρη το ΚΕ.Θ.Ε.Α. Επίσης, μπορεί να ήταν βοηθητικό το να συμμετείχαν *ex officio* εκπρόσωποι γυναικείων οργανώσεων, κοινωνικών εταίρων κ.ά. στο Διοικητικό Συμβούλιο.

Σας ευχαριστώ πολύ.

**Κώστας Παπαχρήστος**

Να ευχαριστήσουμε πολύ την κυρία Φατούρου για τον απολογισμό τρόπον τινά που έκανε και όχι μόνο απολογισμό, τις πολύ χρήσιμες, πολύτιμες διαπιστώσεις. Πάντα ο λόγος της, πάντα η κριτική της είναι εποικοδομητική, πάντα η συνεισφορά της ήταν πολύτιμη και νομίζω ότι πάντα, όποτε τη χρειαστούμε και τη χρειαζόμαστε θα είναι κοντά μας.

Στην κυρία Φατούρου, στην υπεύθυνη του προγράμματός μας, επιστημονική υπεύθυνη του προγράμματός μας, χρωστάμε πολλά, όπως επίσης και στη Μαρία Στρατηγάκη, και στην Άννη Καββαδία χρωστάμε πολλά και στα άλλα στελέχη μας, στην Αλέκα Κορωναίου, στην επιστημονική Επιτροπή και στην κυρία Μαντούβαλου και στην κυρία Χλιόβα, και στην κυρία Λίμπυ Τατά για την πραγματικά σοβαρή συνεισφορά τους, η οποία μας έβαλε τα θεμέλια στο να δημιουργήσουμε τη Συμβουλευτική με την Οπτική του Φύλου. Απλώς στο Κ.Ε.Θ.Ι. εμείς χρειαστήκαμε αρκετά χρόνια και ο οδηγός που είναι μια επιμέλεια της κυρίας Φατούρου, της κυρίας Καββαδία και της Λίμπυ Τατά είναι υπό έκδοση. Μόλις θα είναι διαθέσιμος, θα αποσταλεί σε όλες και όλους σας.

Θέλω να σημειώσω, επίσης, τη μεγάλη συνεισφορά των στελεχών του Κ.Ε.Θ.Ι., της Ειρήνης Μάρη, της Κατερίνας Κατσώρη και πολλών άλλων παιδιών, οι οποίες βοήθησαν σημαντικά. Θα ήθελα επίσης να επισημάνω το μεράκι, τη δουλειά των Συμβούλων γυναικών και ανδρών που έχουμε σε όλα μας τα Κέντρα, που χάρη στη δική τους βοήθεια και ενεργό συνεισφορά φτάσαμε ως εδώ. Και επειδή κάποιιοι λένε ότι μια ομάδα που πάει καλά δεν την αλλάζεις, πιθανόν κάνεις διορθωτικές παρεμβάσεις, ώστε να πάει ακόμα καλύτερα, έχουμε τη διαβεβαίωση της Διοίκησης της Κ.Ε.Θ.Ι. ότι εμείς θα προχωρήσουμε διατηρώντας αυτή την εμπειρία των στελεχών μας. Άλλωστε οι επενδύσεις που έχουμε κάνει τα τελευταία χρόνια, τόσο οι υλικές όσο και οι ηθικές, και αυτό το κλίμα που δημιουργήθηκε που μας είπε η κυρία Φατούρου, δημιουργήθηκε χάρη στη συμβολή όλων. Πιθανόν να είχαμε προβλήματα καμιά φορά από την πληθωρικότητα ή από το ζήλο πολλών στελεχών μας, αλλά αυτά τα προβλήματα και οι συγκρούσεις δεν είναι άσχημες.

Θέλω να ευχαριστήσω την κυρία Φατούρου για τις πραγματικά σημαντικές προτάσεις της, οι οποίες βέβαια κάποιες έχουν πέσει στο τραπέζι των συζητήσεων. Όλες είναι πραγματικά σημαντικές και γόνιμες, Απομένει να δούμε ποιες από αυτές θα μπορέσουμε να υιοθετήσουμε και ποιες από αυτές θα μπορέσουμε να υλοποιήσουμε. Ονειρευόμαστε ένα Κ.Ε.Θ.Ι. που θα κάνει πραγματική εκπαίδευση και επιθυμία μας να πάρουμε στα χέρια μας τις σπουδές του φύλου, εμείς ως Κ.Ε.Θ.Ι. σε συνεργασία με τα Πανεπιστήμια, να δούμε πιστοποίηση. Μπορούμε να το κάνουμε. Έχουμε τη δυνατότητα, έχουμε τους πόρους. Η πρακτική μας και η λειτουργία μας σαφώς ευαισθητοποιεί την

πολιτεία και το Υπουργείο Εσωτερικών, ώστε μετά πιθανώς το τέλος των όποιων προγραμμάτων, οι δομές να μείνουν στην Περιφέρεια με τη βοήθειά μας και αυτό σκοπεύουμε να προσπαθήσουμε. Δεν μπορεί καμία πολιτεία, κανένας θεσμός να διώξει κάτι πολύτιμο που έχει. Δεν θα το αφήσουμε να γίνει αυτό και να είστε σίγουρες και σίγουροι και εσείς, κυρία Φατούρου, θα το παλέψουμε άλλωστε εάν χρειαστεί και μαζί. Αυτό το έχουμε δείξει και στο παρελθόν. Λοιπόν, ευχαριστούμε πάρα πολύ. Ο λόγος σε σας, έχουμε λίγο χρόνο για ερωτήσεις, κρίσεις απορίες, επικρίσεις, διευκρινίσεις, τοποθετήσεις κ.λπ. Σε λίγο θα κάνουμε ένα μικρό διάλειμμα, εάν δεν υπάρχει κάτι και στη συνέχεια θα έχουμε -όπως γνωρίζετε- τη μουσική βραδιά. «Τραγουδώντας για τη γυναίκα και την ειρήνη». Ερμηνεύει η Πένυ Ξενάκη και στο πιάνο θα είναι ο Στέφανος Κόκκαλης. Στο μπουζούκι θα είναι ο Σπύρος Μελάς.

### **Βασιλική Βελεσιώτου**

Καλησπέρα σας. Λέγομαι Βασιλική Βελεσιώτου, είμαι Κοινωνική Λειτουργός. Βρίσκομαι εδώ ως εκπρόσωπος του Συνδέσμου Κοινωνικών Λειτουργών Ελλάδος (ΣΚΛΕ) αλλά και από προσωπικό ενδιαφέρον, γιατί εδώ και πολλά χρόνια παρακολουθώ την πορεία τόσο του Κ.Ε.Θ.Ι., όσο και της Γενικής Γραμματείας Ισότητας. Χάρηκα ιδιαίτερα που βρέθηκα εδώ γιατί άκουσα πολύ ενδιαφέροντα και καινούρια πράγματα και σας συγχαίρω για το διήμερο Συνέδριό σας. Με πολύ ενδιαφέρον άκουσα όσα είπε ο κύριος Σαμοΐλης και χαίρομαι ιδιαίτερα γιατί βλέπω ότι τελικά το μάθημα του ΣΕΠ αποκτά τη σημασία και τη σοβαρότητα που του αξίζει, ως πολύτιμο δηλαδή εργαλείο για την επαγγελματική αποκατάσταση των νέων μας αλλά και για την εισαγωγή της οπτικής του φύλου στην εκπαίδευση.

Εγώ θα ήθελα να πω, πιστεύω να το γνωρίζετε, ότι και στην τριτοβάθμια εκπαίδευση εδώ και αρκετά χρόνια από το 1996-97 έχουν δημιουργηθεί δειλά-δειλά κάποια συμβουλευτικά κέντρα που εφαρμόζουν και τη διάσταση του φύλου και τα συμβουλευτικά αυτά κέντρα θα μπορούσαν κάλλιστα να παίξουν το ρόλο αυτό που παίζουν αυτή τη στιγμή και τα ΚΕ.ΣΥ.Π. που μας ανέφερε ο κύριος Σαμοΐλης αλλά και να διασυνδεθεί το Κ.Ε.Θ.Ι. άμεσα με αυτά για πολλούς λόγους: για το πρόβλημα της γυναικείας ανεργίας και της απασχόλησης, αλλά και της γενικότερης οπτικής από πλευράς φύλου.

Αυτό θα ήθελα να πω. Δεν γνωρίζω αν το Κ.Ε.Θ.Ι. ξέρει για τα συμβουλευτικά αυτά κέντρα, έτυχε να είμαι στο Πανεπιστήμιο του Πειραιά, στη δημιουργία, στο ξεκίνημα ενός από αυτά και είχαμε βάλει όλες αυτές τις διαστάσεις που ανέφερε και η κυρία Φατούρου.

Ευχαριστώ.



**Παναγιώτης Σαμοΐλης**

Γνωρίζουμε για τα κέντρα αυτά που λέτε στα Πανεπιστήμια, για τη Συμβουλευτική φοιτητών, δεν έχουμε όμως κάποια ιδιαίτερη σχέση.

**Βασιλική Βελεσιώτου**

Αντίστοιχα κέντρα ΚΕ.ΣΥ.Π. της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι τα γραφεία διασύνδεσης στην τριτοβάθμια που κάνουν πάρα πολύ καλά τη δουλειά τους. Ως εκπρόσωπος του Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης, του Αριστοτελείου, εμείς προσπαθούμε, έχουμε και ειδικό τμήμα για τη Συμβουλευτική των γυναικών και τη σύνδεσή τους με την απασχόληση και γι' αυτό είμαι σήμερα εγώ εδώ.

**Κέλλυ Καριανού**

Ονομάζομαι Κέλλυ Καριανού και είμαι Σύμβουλος Σταδιοδρομίας από το Γραφείο Διασύνδεσης του Τ.Ε.Ι. Θεσσαλονίκης. Άκουσα σε προηγούμενες εισηγήσεις για τη βοήθεια που δόθηκε σε ειδικές ομάδες από το Κ.Ε.Θ.Ι. σε σχέση με συγκεκριμένα επαγγέλματα και τις Αισθητικούς για παράδειγμα. Υπάρχουν ειδικότητες για παράδειγμα στο Τ.Ε.Ι. που είναι αμιγώς «γυναικείες». Η Σχολή Επαγγελματιών Υγείας και Πρόνοιας έχει πολλές τέτοιες ειδικότητες, είναι η Αισθητικής, Μαιευτικής, Βρεφονηπιοκομίας. Αυτό που ήθελα να πω είναι ότι μιλήσατε για το Κ.Ε.Θ.Ι. επίσης ως Κέντρο Εκπαίδευσης άλλων στελεχών για την οπτική του φύλου.

Την οπτική του φύλου σε επίπεδο Συμβουλευτικής σταδιοδρομίας τη βιώνουμε εμείς στα ιδρύματα κάθε μέρα, για τη συνεργασία των ιδρυμάτων με το Κ.Ε.Θ.Ι. Για μένα ένα πολύ σημαντικό ζήτημα είναι το ζήτημα της δικτύωσης, με την έννοια της γνωριμίας και των παραπομπών. Ήδη εγώ ανεπίσημα έχω κάνει αρκετές παραπομπές στο Κ.Ε.Θ.Ι., αλλά πέραν τούτου υπάρχουν και οι συγκεκριμένες ανάγκες που αντιμετωπίζουμε καθημερινά σε σχέση με το φύλο και τις αντίστοιχες ειδικότητες των πτυχιούχων μιλώντας για το Τ.Ε.Ι. ειδικά, που νομίζω ότι θα ήταν πάρα πολύ καλό να υπάρξει μεγαλύτερη συνεργασία περισσότερο, παρά ένα είδος εκπαίδευσης

**Κώστας Παπαχρήστος**

Έχετε αρκετή εκπαίδευση και επάρκεια εσείς στη Θεσσαλονίκη.

### **Κέλλυ Καριανού**

Τυχαίνει στη Θεσσαλονίκη -και αυτό να το πω γιατί μίλησε η κυρία Φατούρου, η οποία μας ξέρει γιατί υπήρξε η καθηγήτριά μας- να υπάρχει το ζήτημα της πολιτικής πίσω από όλα αυτά τα ζητήματα. Και ειδικά για τα γραφεία διασύνδεσης είναι ένα ζήτημα πολιτικής το γεγονός ότι οι εξειδικευμένοι Σύμβουλοι αρχίζουν και σπανίζουν

### **Μίκα Χαρίτου-Φατούρου**

Νομίζω ότι πράγματι εάν αποφασίσει το Κ.Ε.Θ.Ι. να κάνει κάτι τέτοιο, θα πρέπει να έχει μια προετοιμασία τουλάχιστον 1,5 έως 2 χρόνων για να το κάνει.. Δεύτερον, δεν πρέπει να απλωθεί σε σαράντα παραρτήματα, καθώς δεν θα έχουμε επαρκή χρήματα, αλλά ούτε και ικανό αριθμό στελεχών που θα μπορέσουμε να εκπαιδεύσουμε. Αν υπάρχει αυτή τη δυνατότητα στη Θεσσαλονίκη, είναι γιατί έχει την Κική Δεληγιάννη, η οποία κάνει δουλειά και στην εκπαίδευση για την οπτική του φύλου και είναι αυτή τη στιγμή σε συνεργασία με το Κ.Ε.Θ.Ι., στο πρόγραμμα ΕΠΕΑΕΚ II, - Γ' ΚΠΣ (πράξη 4.1.1.α).

### **Κώστας Παπαχρήστος**

Αν δεν υπάρχει άλλη παρέμβαση θα ήθελα να συμπληρώσω ότι δεν θα πρέπει να αδικήσουμε τη Γενική Γραμματεία Ισότητας, επειδή ξεκίνησε η επιχορήγηση από κάποια ψίχουλα και έχουμε φτάσει να παίρνουμε τα δύο τρίτα του προϋπολογισμού της, τετρακόσια εκατομμύρια και πλέον. Αυτή είναι η αλήθεια, ότι δηλαδή η Γενική Γραμματεία μάς δίνει τα περισσότερα χρήματα που παίρνει από το Υπουργείο Εσωτερικών, τον τακτικό προϋπολογισμό, τα τετρακόσια εκατομμύρια, μας στηρίζει και προσπαθούμε και εμείς να τη στηρίξουμε, πέρα από τα όποια προβλήματα. Να το σημειώσω αυτό για να μην υπάρξει κάποια σκιά.

Τέλος, θα ήθελα να σας ευχαριστήσω πάρα πολύ, να ευχαριστήσω την κυρία Φατούρου, τον κύριο Σαμοΐλη για την παρουσία τους, τις εισηγήσεις τους και την κυρία Μάρη. Ευχαριστώ όλες και όλους σας. Θα τα πούμε στη συνέχεια και αύριο. Καλό απόγευμα.

(Τέλος Εργασιών 2ης ημέρας)

**3η ΗΜΕΡΑ ΕΡΓΑΣΙΩΝ  
ΣΑΒΒΑΤΟ 29 ΜΑΡΤΙΟΥ 2003**

**Χρήστος Δραγώτης**

Εκ μέρους του Κ.Ε.Θ.Ι. κηρύσσω την έναρξη των εργασιών της τρίτης και τελευταίας ημέρας του συνεδρίου μας. Ενός συνεδρίου το οποίο αποκτά νόημα με τη δική σας παρουσία και ενεργή συμμετοχή. Το γεγονός αυτό, η παρουσία δηλαδή και η συμμετοχή σας, από τη μια μεριά μας γεμίζει χαρά, αλλά ταυτόχρονα αυξάνει και τις υποχρεώσεις μας, ώστε να μπορέσουμε να ανταποκριθούμε και στη συνέχεια στις απαιτήσεις τόσο των μέχρι σήμερα συνεργαζόμενων φορέων, αλλά και αυτών που θα δημιουργήσουμε στη συνέχεια.

Λίγο πριν ξεκινήσουμε τη συζήτηση της σημερινής μας διαδικασίας, που έχει τίτλο: «Από τη μονοδιάστατη προσέγγιση στην ολοκληρωμένη παρέμβαση - Καλές πρακτικές», να μου επιτρέψετε να κάνω μια πολύ σύντομη εισαγωγή.

Είναι γνωστό ότι από το 1980 μέχρι σήμερα έχουν πραγματοποιηθεί σημαντικές νομοθετικές και θεσμικές αλλαγές στη χώρα μας για τη διασφάλιση της ισότητας των δύο φύλων και την εξάλειψη όλων των μορφών διάκρισης κατά των γυναικών. Η τροποποίηση και αναθεώρηση του οικογενειακού δικαίου και η εισαγωγή νέων νόμων σχετικά με την εξάλειψη των διακρίσεων στην εκπαίδευση, στην επαγγελματική κατάρτιση, στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις γενικότερα, αποτελούν σημαντικά παραδείγματα. Άλλωστε η Ελλάδα εναρμονίζεται και ακολουθεί τις συμβάσεις διεθνών οργανισμών, τη νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του Συμβουλίου της Ευρώπης. Το Εθνικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα έχει ως σκοπό τη χάραξη μιας συνολικής στρατηγικής για την εφαρμογή πολιτικών ισότητας σε όλους τους τομείς της πολιτικής και κοινωνικής παρέμβασης. Περιλαμβάνει οριζόντιες πολιτικές δράσεις αλλά και εξειδικευμένες ενέργειες που υλοποιούνται και θα εφαρμοστούν από τον κρατικό μηχανισμό σε κεντρικό και περιφερειακό επίπεδο.

Εξειδικευμένη ενέργεια αποτελούν οι δράσεις δικτύωσης, ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης των γυναικών, των τοπικών κοινωνιών και των φορέων, με σκοπό την προώθηση της απασχόλησης, της επιχειρηματικότητας και της κοινωνικής ένταξης των γυναικών, ώστε να διασφαλίζεται με καινοτόμες μεθόδους η διάχυση των δράσεων. Η συσσωρευμένη τεχνογνωσία του Κ.Ε.Θ.Ι. και οι πολιτικές της Γενικής Γραμματείας Ισότητας, παρέχουν τόσο την απαραίτητη γνώση σχετικά με τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας, όσο και τα εργαλεία που θα βελτιώσουν την απασχόληση των γυναικών. Για την υλοποίηση του έργου αυτού απαιτείται η συνεργασία όλων των φορέων σε όλες τις Περιφέρειες της Ελλάδας, της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και των Περιφερειακών

Επιτροπών Ισότητας, σε συμπράξεις, οι οποίες θα ορίζονται από την προκήρυξη που αναμένεται να εκδοθεί σύντομα.

Η διαδικασία της σημερινής μας συζήτησης θα ξεκινήσει με ένα πρόσωπο, το όνομα του οποίου σχετίζεται άμεσα με την Τοπική Αυτοδιοίκηση, ένα εξαιρετο στέλεχος της, τον Πρόεδρο της Διευρυμένης Τοπικής Αυτοδιοίκησης Ροδόπης Έβρου, τον κύριο Χατζόπουλο Χρήστο. Ο κύριος Χατζόπουλος, τον οποίο είμαι σίγουρος ότι όλοι γνωρίζετε, θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ένας εκ των Πρυτάνεων της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, καθώς από το 1979 και για έξι συνεχείς τετραετίες, υπηρέτησε την Τοπική Αυτοδιοίκηση, δυο ως Κοινοτάρχης και τέσσερις ως Δήμαρχος. Επί θητείας του, έγινε η πρώτη εθελοντική συνένωση Κοινοτήτων στην Ελλάδα το 1985, και έχει βραβευτεί από την Ακαδημία Αθηνών ως ο καλύτερος Δήμαρχος της χώρας, σχετικά με την αξιοποίηση των Κοινοτικών Προγραμμάτων και το παράδειγμα καλής πρακτικής το οποίο κυκλοφόρησε σε όλη την Ευρώπη. Ως εκ τούτου θεωρώ ότι είναι ο πιο κατάλληλος να αναφερθεί στο θέμα της σημερινής μας συζήτησης.

Κύριε Χατζόπουλε, παρακαλώ, έχετε το λόγο.

### **Χρήστος Χατζόπουλος**

Πρόεδρος Διευρυμένης Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης Ροδόπης – Έβρου,

Πράγματι, από το 1980 άρχισε στη χώρα μας μια σοβαρή συζήτηση γύρω από διάφορα ζητήματα που απασχολούσαν κυρίως την Περιφέρεια. Εισήχθησαν στο λεξιλόγιό μας καινούργιες έννοιες, όπως: «τοπική ανάπτυξη», «ολοκληρωμένη ανάπτυξη», «ενδογενής ανάπτυξη», «ισόρροπη ανάπτυξη», «ορθολογική αξιοποίηση των πλουτοπαραγωγικών πηγών», αυτό που σήμερα ονομάζουμε αειφορία.

Ταυτόχρονα έγινε προσπάθεια σε θεσμικό επίπεδο, προκειμένου να μπορέσουμε να αποκεντρώσουμε και να αποσυγκεντρώσουμε αυτό το κράτος, έτσι ώστε η Περιφέρεια να παρέμβει αποτελεσματικά σε όλα τα παραπάνω. Η εικόνα δεν ήταν ούτε τότε καλή, αλλά δυστυχώς παραμένει ίδια και σήμερα. Έχουμε, δηλαδή, ένα κέντρο, την Αθήνα ή καλύτερα την Αττική, κατά κύριο λόγο, και λιγότερο τη Θεσσαλονίκη, το οποίο συγκεντρώνει το 50% του πληθυσμού και φυσικά όλες τις οικονομικές, κοινωνικές, πολιτιστικές δραστηριότητες σε ποσοστά που ξεπερνούν το 50% και πλησιάζουν το 60-70%, παρ' όλες τις ουσιαστικές προσπάθειες, ιδίως από την πλευρά του χώρου της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και σε θεσμικό επίπεδο, εκτός των άλλων, όπως ανέφερα προηγουμένως. Η πρώτη αυτή προσπάθεια ξεκίνησε από μας το 1984, όταν με το Ν. 1416, ένας οραματιστής της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, ο Γιώργος Γεννηματάς έκανε τη μεγάλη μεταρρύθμιση, τις εκούσιες συνενώσεις, προκειμένου να δώσει αναπτυξιακό χαρακτήρα στην Τοπική Αυτοδιοίκηση με τις προγραμματικές συμβάσεις, με τους αναπτυξιακούς συνδέσμους και τις δημοτικές επιχειρήσεις. Η φιλοσοφία από τότε ήταν η εξής: αν θέλουμε να δυναμώσουμε η

Περιφέρεια, αν θέλουμε να δούμε ανάπτυξη στην Περιφέρεια στο Νομό, στο Δήμο και στην Κοινότητα, σίγουρα πρέπει να δυναμώσουμε την Περιφερειακή, Νομαρχιακή, τοπική εξουσία γενικότερα. Και βέβαια αυτή η φιλοσοφία αποτέλεσε τον ακρογωνιαίο λίθο του προγράμματος «Καποδίστριας», το οποίο πραγματοποιήθηκε 12 χρόνια αργότερα. Χωρίς ισχυρή πολιτική, διοικητική και τεχνική εξουσία, δεν μπορεί να πάει μπροστά ο τόπος.

Παρόλη, όμως την προσπάθεια και στο επίπεδο του θεσμικού πλαισίου, αλλά και άλλες παρεμβάσεις ενδιάμεσα -με τα Συμβούλια περιοχής, με τις γεωγραφικές ενότητες του Ν. 1622, με την ενίσχυση του δημοκρατικού προγραμματισμού που ολοκληρώθηκε με τον «Καποδίστρια» και ενισχύθηκε η αποκέντρωση με τη Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση-δυστυχώς δεν μπορέσαμε να κάνουμε το όραμα πραγματικότητα, δηλαδή την αποκέντρωση. Τόσο η Αθήνα, όσο και η Θεσσαλονίκη συνεχίζουν να συγκεντρώνουν το 50% του ελληνικού πληθυσμού, καθώς και το σύνολο σχεδόν των δραστηριοτήτων σε όλους τους τομείς. Εκείνο που θα προσπαθήσω εν συντομία να δείξω με τις διαφάνειες, είναι ότι το μοντέλο που εμείς υιοθετήσαμε, προκειμένου ο Δήμος, η Τοπική Αυτοδιοίκηση να αναδειχθεί κύρια πρωταγωνιστής των εξελίξεων σε μια μικρή περιοχή, που εκείνη την περίοδο η μικρή συνένωση δύο μόνο Κοινοτήτων των 2500 κατοίκων, κατάφερε πράγματι να διαμορφώσει μια άλλη εικόνα σε αυτό που λέμε τοπική ανάπτυξη.

Ξεκινώντας μια τέτοια προσπάθεια, το πρώτο πράγμα που κάνει κανείς, είναι η οργάνωση της πρώτης δομής, δηλαδή του Δήμου. Με τη δική μας παρέμβαση ο Δήμος από τρία άτομα προσωπικό, ένα γραμματέα, έναν κλητήρα και έναν υδραυλικό, πέρασε σε οργανωμένες υπηρεσίες, τεχνικές, οικονομικές, καθώς και μηχανοργάνωση. Εδώ αξίζει να σημειώσω ότι εμείς είχαμε κάνει μηχανοργάνωση το 1989, όταν σε μεγάλους Δήμους της Περιφέρειας, ίσως και σε πολλές υπηρεσίες του δημοσίου αυτή η λέξη ήταν άγνωστη.

Παράλληλα με την οργάνωση των υπηρεσιών, φροντίσαμε και για τον κατάλληλο εξοπλισμό, ο οποίος ήταν απαραίτητος για τις παραπάνω υπηρεσίες. Αναφέρω ενδεικτικά μηχανικό εξοπλισμό, όπως τα απορριμματοφόρα, τα γκρέϊντερς, τα σχολικά λεωφορεία που μεταφέρουν τα παιδιά όλων των βαθμίδων εκπαίδευσης, (Παιδικό Σταθμό Νηπιαγωγείο, Δημοτικό Σχολείο κ.λπ.) από το σπίτι στο σχολείο και το αντίθετο, αλλά και κάποιες σημαντικές υπηρεσίες, όπως, παραδείγματος χάρη, κολύμβηση στην Αλεξανδρούπολη, πριν φτιάξουμε εμείς το κολυμβητήριο, το Κ.Α.Π.Η., εκδρομές στη θάλασσα ή στα μοναστήρια, καθώς και άλλες μετακινήσεις. Ξεκινήσαμε από ένα λεωφορείο του Δήμου το 1987 και φτάσαμε να έχουμε πέντε. Αυτό βέβαια έγινε κατά παράβαση των διατάξεων, εν μέσω έντονων αντιδράσεων και διαξιφισμών με το ΚΤΕΛ. Βέβαια μέσα στα επόμενα χρόνια όλη η Ελλάδα γέμισε λεωφορεία των Δήμων. Αυτή η καλή, κατά τη γνώμη μας, οργάνωση του Δήμου τα πρώτα χρόνια, ήδη έφερε αποτελέσματα. Θα αναφέρω εδώ τους προϋπολογισμούς, οι οποίοι ξεκίνησαν από τα 32 εκατομμύρια το 1986 στις δύο Κοινότητες, ανέβηκαν στα 71 τον επόμενο χρόνο στα 72 το μεθεπόμενο, 140, 220, 500 εκατομμύρια το 1997, και τα τελευταία χρόνια ξεπέρασαν το 1

δισ. Η καλή οργάνωση των υπηρεσιών στους παραπάνω Δήμους φάνηκε και από τα διάφορα εθνικά και πανευρωπαϊκά προγράμματα τα οποία απορρόφησαν. Ενδεικτικά αναφέρω ένα πρόγραμμα του Υπουργείου Εσωτερικών για τις αναπλάσεις, για το πράσινο, στο Νομό Έβρου, το οποίο διήρκεσε συνολικά δύο χρόνια και από τα 53 εκατομμύρια που διατέθηκαν, τα 41 τα πήρε ο Δήμος Τυχερού. Απορρόφησε, δηλαδή, πάνω από το 80% των κονδυλίων, παρά το γεγονός ότι υπήρχαν και μεγαλύτεροι Δήμοι, οι οποίοι θα έπρεπε, αναλογικά, να απορροφήσουν μεγαλύτερο μέρος των κονδυλίων. Μεγάλη απορρόφηση επιτεύχθηκε και με άλλα προγράμματα, όπως τα Leader κ.ά.

Επειδή θεωρήσαμε στη συνέχεια ότι στην ύπαιθρο και στην ευρύτερη περιοχή δεν μπορεί ο Δήμος να αποτελεί το κέντρο αναφοράς, σκεφτήκαμε να δημιουργήσουμε μια άλλη δομή, τη Δημοσυνεταιριστική, δηλαδή, την ένωση των αναπτυξιακών προσπαθειών των Δήμων της περιοχής και των Συνεταιρισμών. Έτσι, δημιουργήθηκε η Δημοσυνεταιριστική ως μια καλή ισχυρή και υποστηρικτική δομή, τόσο για την αξιοποίηση των πλουτοπαραγωγικών πηγών, όσο και για την ενοποίηση διαφόρων προγραμμάτων. Πράγματι βλέπουμε ότι από το Leader ή μια σειρά άλλων προγραμμάτων, ήρθαν αρκετά δισεκατομμύρια στην περιοχή και δημιουργήθηκε μια καλή δυναμική, καθώς επίσης και έντονη επενδυτική δραστηριότητα. Ως παράδειγμα θα αναφέρω ότι μόνο στο Δήμο Τυχερού την περίοδο της συνένωσης οι επενδύσεις που γίνονταν ήταν στον αγροτικό τομέα κάποια αγορά μηχανημάτων και κάθε πέντε χρόνια μια άδεια οικοδομής. Αυτός ήταν ο ρυθμός ανάπτυξης.

Όμως, από τότε που στήθηκε η υποστηρικτική αυτή δομή της Αναπτυξιακής Εταιρείας, τα δεδομένα άλλαξαν. Για παράδειγμα, εάν τα σχέδια βελτίωσης ήταν στην ευρύτερη περιοχή 17 το χρόνο, εμείς τα κάναμε 20 το μήνα. Με τον τρόπο αυτό οι δραστηριότητες διευρύνθηκαν. Είναι χαρακτηριστικό ότι δεν υπήρχε νέος, όχι μόνο από το Δήμο Τυχερού, αλλά και την ευρύτερη περιοχή, ο οποίος με διάφορα προγράμματα δεν επισκέφτηκε την Ιταλία, τη Γερμανία, την Ιρλανδία, κ.λπ. Κατά τον ίδιο τρόπο ήρθαν παιδιά από αυτές τις χώρες και λίγο-πολύ αυτό το Ευρωπαϊκό γίνεσθαι κατακτήθηκε.

Παράλληλα, όμως, στον ίδιο το Δήμο έγινε η Τοπική Αναπτυξιακή επιχείρηση, έτσι ώστε να προωθήσει τις πρωτοβουλίες του Δήμου στον επενδυτικό τομέα. Όπως φαίνεται και από τις διαφάνειες, αρχικά υπήρχε στασιμότητα, ειδικά κατά τη δεκαετία του '80, όπου επικρατούσαν οι κομμουνιστικές αντιλήψεις. Η κρατούσα φιλοσοφία, δηλαδή, επέβαλε την υποχρέωση της Τοπικής Αυτοδιοίκησης να αναλαμβάνει όλες τις επενδυτικές πρωτοβουλίες. Στο πλαίσιο αυτής της φιλοσοφίας, όλες τις επενδύσεις έπρεπε να τις κάνει ο Δήμος και στη συνέχεια να εμπλέκονται οι δημότες απλώς για να τις συντηρήσουν. Ευτυχώς το παραπάνω μοντέλο άλλαξε τα τελευταία χρόνια, ειδικά στο 2ο Leader, όπου φαίνεται ξεκάθαρα η αυξημένη ιδιωτική πρωτοβουλία στον τομέα των επενδύσεων. Μπορώ, μάλιστα, να πω ότι η πλειονότητα των επενδύσεων ήρθε πλέον από την ιδιωτική

πρωτοβουλία. Αυτή συνέθεσε τη δημοτική επιχείρηση με μια σειρά δραστηριοτήτων, τις οποίες θα δούμε στις διαφάνειες.

Εκτός, όμως, από την ανάπτυξη της οικονομίας για την πρόοδο και ευημερία μιας περιοχής, σημαντικό ρόλο παίζει και ο πολιτιστικός τομέας. Με άλλα λόγια, πρέπει να αναπτύσσεται παράλληλα και η πολιτιστική δραστηριότητα μιας περιοχής, με τη δημιουργία βιβλιοθηκών, εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, μουσικών και θεατρικών συλλόγων και σχολών, χορευτικών ομίλων, γυμναστηρίων, καθώς και Κέντρων Δημιουργικής Απασχόλησης, προκειμένου να βρίσκει η νεολαία εναλλακτικές διεξόδους. Όλες τις παραπάνω δραστηριότητες, τις οποίες κάναμε με επιτυχία, τις ονομάσαμε πολιτιστική επιχείρηση και τις αναπτύξαμε με ανταλλαγές σε Ευρωπαϊκό επίπεδο. Σημαντική όμως παρέμβαση πραγματοποιήθηκε και στον τομέα διάρθρωσης των καλλιέργειών. Στο σημείο αυτό θα κάνω μια μικρή παρένθεση, καθώς το πρόβλημα στην αγροτική μας οικονομία είναι γνωστό σε όλους μας και θα μπορούσαμε να συζητάμε για εβδομάδες ολόκληρες. Στον αγροτικό τομέα τις τελευταίες δεκαετίες κυριάρχησε η μονοκαλλιέργεια. Γι' αυτό και η Θεσσαλία έχει 90% βαμβάκι, εμείς πάνω στον Έβρο 90% καλαμπόκι στην αρχή και στη συνέχεια ήρθε και το βαμβάκι. Είναι προφανές ότι προϋπόθεση ανάπτυξης στον αγροτικό τομέα αποτελεί το πέρασμα στην πολυδραστηριότητα.

Στη δεκαετία του '80 καταστρέψαμε την κτηνοτροφία και έτσι η εμφάνιση του σπαραγγιού δημιούργησε για μας μια νέα προοπτική, γιατί ενίσχυσε την απασχόληση των γυναικών στο χωράφι. Οι γυναίκες ούτως ή άλλως από τη δεκαετία του '80 και μετά, με την εκμηχάνιση της καλλιέργειας, σταμάτησαν να απασχολούνται στα χωράφια. Όμως η συγκομιδή του σπαραγγιού ενίσχυσε, τουλάχιστον τα πρώτα χρόνια, την απασχόληση των γυναικών. Σήμερα, βέβαια, όλα τα ημερομίσθια για τη συγκομιδή του σπαραγγιού γίνονται από Σαρακατσάνους ή Βουλγάρους, αλλά τα 60 άτομα στο διαλογητήριο, είναι γυναίκες της περιοχής.

Εδώ πρέπει να τονίσω το μεγάλο πρόβλημα που αντιμετωπίζει σήμερα η χώρα μας στον τομέα της απασχόλησης, είναι τα ανησυχητικά υψηλά τα ποσοστά ανεργίας. Εκείνο, όμως που τρομάζει περισσότερο είναι το εξαιρετικά υψηλό ποσοστό ανεργίας των γυναικών. Στον Έβρο πιστεύω ότι στον ανδρικό πληθυσμό η ανεργία μπορεί να είναι ανύπαρκτη ή σε φυσιολογικά επίπεδα. Το 2,3 ή 4% των ανδρών στην ανεργία δεν σημαίνει τίποτα, είναι φυσιολογικό, αλλά το ποσοστό των άνεργων γυναικών έχει αυξηθεί σημαντικά, ιδίως όταν σταμάτησε το φασόν στην ένδυση, όπου είχαμε τουλάχιστον 6000 θέσεις απασχόλησης μέσα σε ένα 24ωρο. Όλες αυτές οι θέσεις εξαφανίστηκαν και καταλαβαίνετε ότι όλος ο κόσμος που απασχολούνταν στον τομέα αυτό έμεινε άνεργος. Γι' αυτό αναζητήσαμε διεξόδους, όπως αυτή που ανέφερα στην αναδιάρθρωση των καλλιέργειών ή με το γυναικείο Συνεταιρισμό που στήσαμε, όπου η παράδοση στο μετάξι οργανώθηκε καλά και έτσι οι γυναίκες βοηθήθηκαν σημαντικά στην ανεύρεση εργασίας. Στην αρχή απασχολούνταν γύρω στις 100–120 γυναίκες, όμως στη συνέχεια και ειδικά

τώρα τελευταία δεν υπήρχε προοπτική συνέχισης αυτής της οργάνωσης με την υπάρχουσα τουλάχιστον μορφή. Έτσι, η δραστηριότητα αυτή παρέμεινε με τη μεταφορά της σε γυναίκα ιδιώτη ως κέντρο οικοτεχνίας. Βλέπουμε, δηλαδή, ότι πολλά σχήματα του χθες με τις εξελίξεις και τα νέα δεδομένα δεν είναι πλέον κατάλληλα και λειτουργικά. Επομένως, καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι σε τέτοιες περιπτώσεις οι όποιες βελτιωτικές αλλαγές σε πιο ευέλικτα σχήματα επιτρέπονται ή μάλλον πρέπει να υιοθετούνται.

Για να έχουν οι παρεμβάσεις αυτές ολοκληρωμένο χαρακτήρα, δεν μπορεί να μην περιλαμβάνουν δράσεις για τα άτομα της τρίτης ηλικίας που ειδικά στην ύπαιθρο αποτελούν την πλειοψηφία του πληθυσμού. Στον τομέα αυτό έχουμε παρουσιάσει ένα σημαντικό έργο. Έχουμε μεριμνήσει, ώστε σε μικρούς δήμους να υπάρξει φυσιοθεραπευτήριο, Κ.Α.Π.Η., ειδική μέριμνα και βοήθεια στο σπίτι, σίτιση, κ.ά. Το γεγονός αυτό, συνδυαζόμενο με τη γυναικεία απασχόληση που συνεπάγονται οι ανωτέρω υπηρεσίες, αποτελεί σημαντική προώθηση στον κοινωνικό τομέα. Ποιος φανταζόταν ότι αυτοί οι μικροί δήμοι πριν από 10-15 χρόνια θα είχαν έξι, επτά ή και οκτώ άτομα, που θα απασχολούνταν στον κοινωνικό τομέα! Συνήθως αυτοί που απασχολούνται στον κοινωνικό τομέα προέρχονται κυρίως από ειδικότητες, όπως νοσοκόμοι, κοινωνικοί λειτουργοί, κ.λπ. και στην πλειοψηφία τους είναι γυναίκες. Γι' αυτό το λόγο και βλέπουμε σήμερα μεγάλα ποσοστά στους δήμους του Νομού Έβρου αλλά και πανελλαδικά, απασχόληση των γυναικών στον κοινωνικό τομέα σε μεγάλο ποσοστό. Εκτός από τη μεγάλη προσφορά στο κοινωνικό σύνολο, ο κοινωνικός τομέας συνιστά έναν από τους σημαντικότερους τομείς, στους οποίους επενδύουμε σήμερα, αλλά θα επενδύσουμε και στο μέλλον, καθώς συνδέεται άμεσα με την ποιότητα ζωής της τρίτης ηλικίας και την ανάπτυξη της απασχόλησης.

Όσον αφορά στις αναπτυξιακές μας δραστηριότητες, θα μπορούσαμε ως παράδειγμα να αναφέρουμε τον Οργανισμό Εργατικής Κατοικίας. Όλοι γνωρίζουμε ότι ο Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας κατασκευάζει σπίτια στην Αθήνα, τη Θεσσαλονίκη και στις μεγάλες πόλεις. Εμείς προγραμματίσαμε ογδόντα τέσσερις (84) εργατικές κατοικίες σε ένα δήμο που τότε αριθμούσε 2500 κατοίκους. Αυτή η φιλοσοφία ενισχύθηκε στη συνέχεια και βλέπουμε να εφαρμόζεται σήμερα και σε αρκετές κωμοπόλεις. Μακάρι αυτός ο θεσμός να είχε αναπτυχθεί νωρίτερα, τότε που υπήρχε η τάση να φεύγουν οι κάτοικοι από την ύπαιθρο προς τα μεγάλα αστικά κέντρα ή το εξωτερικό, είτε για λόγους παιδείας, είτε για άλλους κοινωνικούς λόγους. Ίσως αν είχαμε δραστηριοποιηθεί νωρίτερα, αν είχαμε δημιουργήσει τις κατάλληλες συνθήκες στέγασης και ανάπτυξης, να είχαμε αποτρέψει το μεγάλο κύμα μετανάστευσης από την ύπαιθρο μαζί με όλα τα αρνητικά επακόλουθά του.

Τώρα λίγο-πολύ όλοι ζούμε μια κατάσταση πολύ ανησυχητική για την ύπαιθρο. Υπάρχουν πολλά χωριά των 500 και 1000 κατοίκων και δημοτικά σχολεία που λειτουργούν με δύο ως δέκα το πολύ δεκαπέντε παιδιά. Καταλαβαίνετε ότι αυτό δεν είναι



μια υγιής κοινωνία και φοβάμαι ότι θα μας οδηγήσει στο μέλλον σε περιπέτειες, πολύ περισσότερο εάν σκεφτούμε ότι είμαστε και τελευταίοι στην Ευρώπη όσον αφορά στις γεννήσεις: οι γεννήσεις στην Ελλάδα ανέρχονται τη 1,2 με μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης 2,1. Αν μεταφράσουμε αυτά τα μεγέθη, θα διαπιστώσουμε ότι στην ελληνική ύπαιθρο αγγίζουν το μηδέν, καθώς υπάρχουν μεγάλα χωριά που τα τελευταία 5-10 χρόνια ίσως βλέπουν μία, δύο ή και καθόλου γεννήσεις.

Ένας άλλος τομέας, στον οποίο τολμήσαμε να δραστηριοποιηθούμε και να διαφοροποιηθούμε σε σχέση με άλλες Περιφέρειες, είναι ο τουρισμός. Το γεγονός αυτό αποκτά μεγάλη σημασία, αν σκεφτεί κανείς ότι η περιοχή μας δεν έχει τα συγκριτικά εκείνα πλεονεκτήματα που θα της επέτρεπαν να κάνει αξιόλογες προσπάθειες στην ανάπτυξη τουρισμού, αγροτουρισμού ή εναλλακτικού τουρισμού. Και όμως με μια μικρή παρέμβαση, αξιοποιώντας μια τεχνητή λίμνη, δημιουργήσαμε υποδομές που θα τις ζήλευαν πολλές άλλες περιοχές της χώρας. Να σας πω ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα ότι έγινε ένας μικρός ξενώνας και δεν θα το φανταζόταν κανείς ότι πριν από 10 χρόνια θα πήγαινε να επισκεφτεί το δήμο Τυχερού και να μείνει κάποιος από την Αθήνα, τη Θεσσαλονίκη ή ακόμα και από το εξωτερικό. Και παρότι ο ξενώνας αυτός είναι μικρός, την πρώτη χρονιά λειτουργίας του, με 17 δωμάτια, είχε 3500 διανυκτερεύσεις. Καταλαβαίνετε, λοιπόν, πώς ο άνθρωπος μπορεί να δημιουργήσει, αρκεί να έχει αυτή την ολοκληρωμένη διάσταση των παρεμβάσεων, πολυδραστηριότητα, ποιότητα και ευαισθησία. Δουλεύοντας με αυτό το πνεύμα, καταφέραμε αυτό το οικοτουριστικό κέντρο, από το τίποτα, να έχει άλογα, κολυμβητήριο, αμφιθέατρο, εστιατόριο, γήπεδα, πίστα motto-cross, βάρκες, καθώς και οικολογικό αγρόκτημα, όπου απασχολούνται Άτομα με Ειδικές Ανάγκες (ΑμΕΑ), μια δραστηριότητα, νομίζω, πολύ αξιόλογη από πολλές απόψεις. Και αν ο δήμος Τυχερού είναι σε θέση να απασχολεί Άτομα με Ειδικές Ανάγκες όχι μόνο στο οικολογικό αγρόκτημα που αναφέραμε αλλά και αλλού, τότε η κοινωνία μας τουλάχιστον με το οικονομικό της πλεονάσμα, θέλω να πιστεύω, ότι πρέπει και είναι σε θέση να ξοδεύει ένα τμήμα αυτού του πλεονάσματος και για αυτή την κατηγορία ανθρώπων, οι οποίοι δυστυχώς όσο περνούν τα χρόνια αυξάνονται συνεχώς. Οι παρεμβάσεις επομένως της Τοπικής Αυτοδιοίκησης σε διάφορους τομείς, έχουν άμεση σχέση με την απασχόληση, καθώς η ανάπτυξη σε οποιοδήποτε τομέα (υποδομές, υπηρεσίες, κ.λπ.) συνεπάγεται απασχόληση ανθρώπινου δυναμικού, μέρος του οποίου αποτελούν και γυναίκες. Να δείξω τις διαφάνειες για να μην καθυστερήσω και ίσως μετά στην όλη συζήτηση να συμπληρώσουμε κάποια πράγματα που δυστυχώς δεν ανέφερα.

Σε αυτή τη διαφάνεια είναι ο εξοπλισμός του δήμου που ξεπερνάει τα 600 εκατομμύρια, αποτελούμενος, περίπου, από 20-25 μηχανήματα. Εδώ βλέπετε το φυσιοθεραπευτήριο του Κ.Α.Π.Η και τη μεταφορά των μαθητών με το λεωφορείο. Εδώ παρουσιάζεται ο εξοπλισμός για τις παραπάνω δραστηριότητες. Στην παρούσα διαφάνεια είναι οι εργατικές κατοικίες που σας ανέφερα, εδώ πρέπει να είναι οι κατοικίες των

Ελληνοποντίων, όπου στεγάζονται 50 οικογένειες. Δεν σας κρύβω ότι αρχικά όλοι λέγαμε ότι ίσως η ενέργεια στέγασης αυτών των οικογενειών ήταν λανθασμένη. Όμως, τελικά μπορώ να πω ότι αυτές οι 50 οικογένειες Ελληνοποντίων ενσωματώθηκαν πάρα πολύ καλά, τόσο σε επίπεδο απασχόλησης, όσο και σε επίπεδο κοινωνικής ένταξης. Εδώ είναι το καφενείο του Κ.Α.Π.Η., η κοινωνική μέριμνα, η επίσκεψη στα σπίτια και η φροντίδα της τρίτης ηλικίας, η μεταφορά του φαγητού, η βιβλιοθήκη, επίσης το Κέντρο Δημιουργικής Απασχόλησης των νέων, από τα πρώτα που δημιουργήθηκαν στην Ελλάδα, η πίστα motto-cross.

Σε αυτή τη διαφάνεια είναι το απολιθωμένο δέντρο. Η αξιοποίηση, δηλαδή, αυτού που λέμε φυσικό πλούτο της περιοχής. Θέλω να πιστεύω ότι σύντομα θα έχουμε ένα μουσείο εφάμιλλο αυτού της Λέσβου. Αυτός ο κορμός είναι από βελανιδιά, ύψους 18 μέτρων και ηλικίας 25 εκατομμυρίων ετών! Επίσης, παρουσιάζουμε την παράδοση με τους αργαλειούς, το κέντρο οικότεχνιας. Αυτή η δραστηριότητα λειτούργησε για δέκα χρόνια ως Συνεταιρισμός και τώρα το έχουν πάρει δυο κοπέλες και το λειτουργούν. Εδώ είναι ο χώρος της πρώτης συγκέντρωσης των απολιθωμένων στο Φυλακτό. Εδώ βλέπουμε έναν καλό ξενώνα και το εστιατόριό του. Δυστυχώς ο ξενώνας αυτός καταστράφηκε σε μεγάλο ποσοστό από πυρκαγιά που προκλήθηκε είτε από τεχνικό, είτε από ανθρώπινο λάθος. Εδώ φαίνεται η επίπλωσή του που ήταν καλύτερη και από αυτή που είχαμε στα σπίτια μας, με κοκομάτ και βλέπουμε και το τζακούζι στο βάθος. Όλο αυτό το περιβάλλον νομίζω ότι δείχνει ένα τελείως διαφορετικό στυλ και χαρακτήρα.

Σε αυτή τη διαφάνεια αναδεικνύεται η παράδοση, τα καινούργια χωριά που μας ήρθαν και τώρα πιστεύω ότι στα προγράμματα ορεινού όγκου να αξιοποιηθούν άμεσα, ώστε να δώσουν μια άλλη διάσταση στον ορεινό όγκο. Εδώ φαίνεται ένα ορεινό χωριό με την εκκλησία. Παρουσιάζονται οι επενδύσεις των ιδιωτών σε έναν καλό ξενώνα. Αυτό είναι το μοναδικό ορεινό χωριό του δήμου με το πανέμορφο δάσος Λευκίμη - Δαδιάς - Σουφλίου, της Δαδιάς έχει ακουστεί περισσότερο βέβαια. Πραγματικά είναι ένα πανέμορφο τοπίο. Σ' αυτή τη διαφάνεια βλέπετε τη λίμνη του Τυχερού και τη δραστηριότητα με τα optimist -μπορεί κανείς να κάνει και αυτό στο Τυχερό- όπως με το κανό. Αυτή είναι η τεχνητή λίμνη που φτιάχτηκε στις παρυφές, σχεδόν μέσα στον οικισμό. Εδώ το κολυμβητήριο που κατασκευάστηκε και λειτούργησε από το δήμο. Να πω ένα χαρακτηριστικό: το κόστος λειτουργίας του ήταν γύρω στα 6 εκατομμύρια το χρόνο. Εκμισθώθηκε σε ιδιώτη, αποφέροντας γύρω στο 1 εκατομμύριο κέρδος. Αυτό το 1 εκατομμύριο αν προστεθεί στα 6 που χάναμε, σημαίνει 7 εκατομμύρια κέρδος. Εκτός όμως από το παραπάνω υλικό κέρδος το κολυμβητήριο προσφέρει και δύο άλλα πλεονεκτήματα. Το πρώτο αφορά στην καλύτερη διαμόρφωση του περιβάλλοντα χώρου και το δεύτερο το γεγονός ότι εκεί μαθαίνουν τα παιδιά κολύμβηση.

Σε αυτή τη διαφάνεια απεικονίζεται ο χώρος για ιππασία, τα άλογα. Οι εγκαταστάσεις είναι στάβλοι που εγκαταλείφθηκαν και αγοράστηκαν όλοι από τη δημοτική

επιχείρηση, συνολικά τέσσερα μεγάλα συγκροτήματα. Το τένις έφτασε στην περιοχή, επίσης. Ο ξενώνας που η όλη κατασκευή του έγινε από επιχειρήσεις, ο γυναικείος Συνεταιρισμός έκανε τις κουρτίνες και λοιπά, ενώ τα έπιπλα έγιναν από επενδυτές της περιοχής. Εδώ είναι ένα τμήμα του ξενώνα, με τις πάπιες γύρω από το χώρο αυτόν εδώ. Εδώ μια άλλη άποψη του ξενώνα. Επίσης, μια άλλη άποψη της λίμνης. Εδώ φαίνεται η είσοδος του χωριού. Να κάνω και μια παρέμβαση, τα χωριά του Έβρου είναι τα πιο νοικοκυρεμένα, θέλω να πιστεύω, σχεδόν σε όλο το Νομό. Εγώ όταν πήγα το 1986 το πιο βρώμικο χωριό, όχι στον Έβρο αλλά στη χώρα, ήταν το Τυχερό, ίσως από τη συνήθεια, από τη νοοτροπία αυτών των κατοίκων. Ξεκινώντας από τη διαμόρφωση των εξωτερικών χώρων (πεζοδρόμια, δρόμοι, κ.λπ.) άρχισε να διαφοροποιείται τόσο η εικόνα των σπιτιών, όσο των οικοπέδων. Στην παρούσα διαφάνεια βλέπετε το θερμοκήπιο για τα άτομα με ειδικές ανάγκες. Το αγρόκτημα με τα σπυροφόρα δέντρα, ο οικολογικός αμπελώνας με τσίπουρο και καλό κρασί. Το σπαράγγι, όπου, όπως είπα, η γυναικεία απασχόληση είναι καθοριστική, η διαλογή του σπαραγγιού.

Λοιπόν, τελειώνοντας, εκείνο που έχω να πω είναι ότι έχουμε δυστυχώς πολλά διαρθρωτικά προβλήματα, αλλά νομίζω ότι η προσπάθεια που γίνεται και κεντρικά και περιφερειακά και τοπικά, ιδίως τώρα, με το πλαίσιο των χρηματοδοτήσεων θα μας βοηθήσει να τα ξεπεράσουμε. Πιστεύω ότι, αν είχαμε, πριν από 20 χρόνια, αυτό το πλαίσιο χρηματοδοτήσεων, η εικόνα της ελληνικής υπαίθρου θα ήταν τελείως διαφορετική. Θέλω, όμως να πιστεύω ότι δεν θα μείνουμε στάσιμοι, θα κινητοποιηθούμε με την ελπίδα ότι αλλάζοντας λίγο-πολύ τις νοοτροπίες, θα ενισχύσουμε την ανάπτυξη της υπαίθρου και θα τη δούμε ζωντανή

Να είστε καλά, ευχαριστώ.

### **Χρήστος Δραγώτης**

Ευχαριστούμε πολύ τον κύριο Χατζόπουλο για την παρουσίαση της πλούσιας δραστηριότητας που είχε και ελπίζω να συμφωνήσετε όλες και όλοι μαζί μου ότι τελικά ήταν πολύ τυχερό το Τυχερό, που είχε τόσα χρόνια ως Κοινοτάρχη και Δήμαρχο τον κύριο Χατζόπουλο και είμαι σίγουρος ότι το ίδιο τυχερή θα είναι και η Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση Ροδόπης Έβρου, που θα τον έχει ως Πρόεδρό της την επόμενη τετραετία. Σαν επιστέγασμα, κεντρική ιδέα όλων αυτών που είπε ο κύριος Χατζόπουλος, θα κρατήσω ότι πιστεύουμε ότι η συνταγή της καλής πρακτικής είναι το ενδιαφέρον, η έρευνα, η γνώση, η αξιοποίηση ευκαιριών, οι καινοτομίες και πάνω από όλα, το μεράκι και η πολλή δουλειά.

Στη συνέχεια, θα καλέσω, για να μας παρουσιάσει την εισήγησή του, τον κύριο Νίκο Χρυσίνη, ο οποίος από το 1996 ήταν επικεφαλής της ομάδας που με συμμετοχή της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης, της Τ.Ε.Δ.Κ., του Εμπορικού και Βιομηχανικού Επιμελητηρίου, της Αναπτυξιακής Εταιρείας στο Νομό Κυκλάδων, ίδρυσε το ενιαίο Κ.Ε.Κ.

Κυκλάδων. Το 1999 δημιουργήθηκε το δίκτυο δομών σε όλα τα νησιά των Κυκλάδων, το οποίο το 2000 απέκτησε νομική υπόσταση και έγινε το πολυδύναμο κέντρο κοινωνικής παρέμβασης, του οποίου είναι σήμερα Διευθυντής.

Παρακαλώ τον κύριο Χρυσίνη, να πάρει το λόγο.

### **Νίκος Χρυσίνης**

Διευθυντής Πολυδύναμου, Υπεύθυνος Δομών Νομού Κυκλάδων.

Γεια σας. Φαντάζομαι ότι μετά την παρουσίαση των Καλών Πρακτικών και το παράδειγμα του δήμου Τυχερού, εγώ το μόνο που θα έπρεπε να κάνω, είναι να απευθύνω ένα σύντομο χαιρετισμό και να καθίσω. Έτσι, πραγματικά αυτό που θα πρέπει να μείνει είναι ότι όπου υπάρχει όραμα, όπου υπάρχει εμπιστοσύνη στην Αυτοδιοίκηση, τα πράγματα μπορούν να αλλάξουν και για την ύπαιθρο.

Ξεκινώντας θα σχολιάσω το θέμα καταπολέμησης της ανεργίας και αξιοποίησης των πόρων και θα παρουσιάσω τις τοπικές ιδιαιτερότητες του νομού Κυκλάδων. Ο νομός Κυκλάδων, αν και μπορεί να ακούγεται παράξενο, παρουσιάζει σημαντικές ιδιαιτερότητες, λόγω του χαρακτήρα του, οι οποίες καθιστούν δύσκολο και, μερικές φορές θα έλεγα, ανεπαρκές το έργο όλων αυτών που είτε παρέχουν κατάρτιση, είτε προσπαθούν με υποστηρικτικές υπηρεσίες να προσφέρουν εργασιακή και κοινωνική ένταξη και προώθηση των ίσων ευκαιριών ανάμεσα στα δύο φύλα. Η εμπειρία μας από τη μέχρι σήμερα δραστηριοποίηση των δομών μας στο νομό, μας επιτρέπει να εξάγουμε κάποια συμπεράσματα που θα μας βοηθήσουν στην καλύτερη προσέγγιση τόσο της επαγγελματικής κατάρτισης, όσο και της σύνδεσής της με την απασχόληση και την καταπολέμηση της ανεργίας, που είναι και το ζητούμενο.

Εάν μου επιτρέψετε, θα πω λίγα λόγια για την υφιστάμενη κατάσταση στο νομό και γενικότερα στην Περιφέρεια Νοτίου Αιγαίου, καθώς επίσης και για το τι έχει γίνει μέχρι τώρα. Ο νομός μας χαρακτηρίζεται από μια πανσπερμία νησιών με άνισους ρυθμούς ανάπτυξης. Ο κύριος όγκος της συνολικής απασχόλησης συγκεντρώνεται στον τριτογενή τομέα, συνεπώς η εποχικότητα της απασχόλησης αποτελεί ένα πρόβλημα για αυτούς που εμείς θέλουμε να προωθήσουμε στην απασχόληση. Σύνηθες φαινόμενο είναι να τοποθετούμε άτομα σε θέσεις εργασίας στον τουριστικό τομέα. Αυτό έχουμε το καλοκαίρι, που διαρκεί περίπου τέσσερις μήνες. Το χειμώνα τα ίδια άτομα, ακόμα και αν έχουν περάσει από συμβουλευτική, συμβουλευτικές υπηρεσίες και κατάρτιση, είναι πάλι άνεργοι για τον απλούστατο λόγο ότι οι επιχειρήσεις κλείνουν. Η εποχικότητα της απασχόλησης, λοιπόν, που είναι χαρακτηριστικό, φαντάζομαι, όλων των νησιωτικών και εν γένει τουριστικών περιοχών, οι γεωγραφικές ιδιαιτερότητες του χώρου, ο κοινωνικός και γεωγραφικός αποκλεισμός των νησιών μας, που είναι ιδιαίτερα έντονος κατά τη χειμερινή περίοδο, αλλά και η έλλειψη πληροφόρησης, δυσχεραίνει κάθε προσπάθεια που έχει ως

στόχο την αποδυνάμωση της ανεργίας και του κοινωνικού αποκλεισμού. Πιθανόν, και το επαναλαμβάνω, σε κάποιους να ακούγεται παράξενο να χαρακτηρίζω νησιά οικονομικά εύρωστα -νησιά που αποτελούν δημοφιλείς τόπους προορισμού, τουριστικά νησιά- απομονωμένα και κοινωνικά αποκλεισμένα. Και εμείς στην αρχή έτσι νομίζαμε ότι δεν μπορεί, κάτι άλλο είναι. Και όμως! Το φαινόμενο της περιθωριοποίησης, του αποκλεισμού, μέρους τουλάχιστον του πληθυσμού, ιδιαίτερα των ορεινών νησιωτικών περιοχών, είναι αρκετά οξυμένο και συνήθως εντείνεται κατά τη διάρκεια των χειμερινών μηνών. Αντιλαμβάνεστε λοιπόν τη δυσκολία που συναντούμε όλοι εμείς που ενεργούμε με στόχο την αποδυνάμωση της ανεργίας και την πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Έπρεπε, επομένως, κάποια στιγμή η αυτοδιοίκηση ή οι φορείς του νομού, να δημιουργήσουν τα κατάλληλα όργανα, φορείς, δηλαδή, που θα αναλάμβαναν το δύσκολο έργο της ευαισθητοποίησης των κοινωνικών φορέων, προκειμένου να αντιμετωπιστεί το πρόβλημα.

Ένα πρώτο βήμα, λοιπόν, το 1996, ήταν η ίδρυση του ενιαίου Κ.Ε.Κ. νομού Κυκλάδων, με τη συμμετοχή της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης, της Τοπικής Ένωσης Δήμων και Κοινοτήτων, του Εμπορικού και Βιομηχανικού Επιμελητηρίου, της Αναπτυξιακής Εταιρείας Κυκλάδων και του συνόλου των δήμων και των τότε κοινοτήτων του νομού. Το Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης, πέρα από τα προγράμματα κατάρτισης, δραστηριοποιήθηκε στην ευρύτερη περιοχή του νομού με τη λειτουργία τριών σταθερών δομών στήριξης της γυναικείας επιχειρηματικότητας, τα κέντρα ΗΓΕΜΟΝΗ και αργότερα ενός δικτύου υποστηρικτικών σταθμών πληροφόρησης και Συμβουλευτικής κατά του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας.

Ξεκινήσαμε λοιπόν, δημιουργώντας τρεις δομές στην Άνδρο, στη Νάξο και στη Σαντορίνη, στηρίζοντας τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, παρέχοντας πληροφόρηση, συμβουλευτική, επαγγελματικό προσανατολισμό, ψυχολογική στήριξη και ενθάρρυνση, με στόχο την προώθηση στην απασχόληση των άνεργων γυναικών. Τις δομές αυτές τις χρηματοδοτήσαμε από το NOW, τις εντάξαμε στο Εθνικό Δίκτυο των Κέντρων Στήριξης και παροχής Συμβουλευτικών υπηρεσιών, το δίκτυο ΑΝΔΡΟΜΕΔΑ, το οποίο δημιουργήθηκε με πρωτοβουλία του Κ.Ε.Θ.Ι. και τώρα συμμετέχουν στην αναπτυξιακή σύμπραξη του EQUAL ΑΝΔΡΟΜΕΔΑ. Καταφέραμε λοιπόν, με αυτό τον τρόπο, ένα πετυχημένο παράδειγμα, διότι μέσα σε αυτές τις δομές δημιουργήθηκε ο πρώτος γυναικείος αγροτουριστικός συνεταιρισμός στη Σύρο. Τι καταφέραμε μέσα από όλα αυτά; Να προσεγγίσουμε ουσιαστικά τρία από τα 24 νησιά του νομού. Αυτό, με απλά λόγια σημαίνει, σήμαινε τουλάχιστον τότε, ότι το πρόβλημα του κοινωνικού αποκλεισμού και της έλλειψης πληροφόρησης εξακολουθούσε να υπάρχει για τα υπόλοιπα 21. Είναι πολύ σημαντικό να καταλάβουμε ότι σε ένα τέτοιο νομό, όταν προσεγγίζεις ένα νησί ή κάνεις μια παρέμβαση σε ένα νησί, το πιο πιθανόν είναι ότι το διπλανό νησί δεν θα καταλάβει. Δεν μπορούμε να λέμε, για παράδειγμα, ότι έχουμε ένα σχολείο, σε ένα από τα νησιά του

νομού, στη Σύρο λόγω χάρη, άρα τα παιδιά από την Τήνο θα πηγαίνουν σχολείο στη Σύρο. Χρειάζεται και η Τήνος σχολείο, όπως επίσης και τα υπόλοιπα 24 νησιά.

Τότε λοιπόν, υποβάλαμε μία πρόταση στην Περιφέρεια Νοτίου Αιγαίου για τη δημιουργία ενός δικτύου πληροφόρησης-στήριξης και προώθησης της απασχόλησης των κοινωνικά αποκλεισμένων ατόμων. Το αποτέλεσμα ήταν να δημιουργήσουμε τελικά ένα σύνολο οκτώ δομών στα νησιά, οι οποίες, συστεγάστηκαν σε χώρους που μας παραχώρησαν οι δήμοι. Τότε, λοιπόν, έγινε η πρώτη εμπλοκή των δήμων της Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Παράλληλα δε, την ίδια εποχή, καταφέραμε με τη σύμφωνη γνώμη των δήμων να εμπλέξουμε στο πρόγραμμα αυτό τα στελέχη των τότε Γραφείων του Πολίτη. Δημιουργήσαμε, λοιπόν, ουσιαστικά ένα δίκτυο που τότε ελπίζαμε ότι θα μπορούσε να προσεγγίσει το σύνολο του νομού. Επομένως, εκείνη την εποχή αρχίζει να λειτουργεί ένα Γραφείο Πολίτη σε κάθε δήμο, οκτώ δικές μας δομές, και άρα να υπάρχει συντονισμός και επικοινωνία. Δημιουργήσαμε κινητές μονάδες Συμβούλων. Καταγράψαμε σε συνεργασία με το ΙΝΕ της Γ.Σ.Ε.Ε. τον κοινωνικό και οικονομικό ιστό του νομού. Πολύ σημαντικό για μας ήταν ότι εκπαιδεύσαμε τους συμβούλους μας στην έρευνα, ώστε πλέον να μπορούν οι ίδιοι να ερευνούν, να μας δίνουν την πληροφορία, ώστε οι προσεγγίσεις που κάνουμε να είναι σύμφωνες με τις ανάγκες της τοπικής αγοράς.

Αυτές οι δομές στο τέλος του 2000 απέκτησαν μια ξεχωριστή νομική μορφή, με την επωνυμία «Πολυδύναμο Κέντρο Κοινωνικής Παρέμβασης Νομού Κυκλάδων» και χρηματοδοτήθηκαν αρχικά από την Αυτοδιοίκηση, καθώς τότε δεν υπήρχαν ακόμη κονδύλια. Ήμαστε μεταξύ του Β' και του Γ', Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης και άρα έπρεπε ή να κλείσουμε τις παραπάνω δομές, ή να βρούμε τρόπο να τις χρηματοδοτήσουμε. Οι δομές αυτές χρηματοδοτήθηκαν, λοιπόν αρχικά από την Αυτοδιοίκηση και σήμερα συνεχίζουν να λειτουργούν έχοντας ενταχθεί πια σε νέα προγράμματα. Έτσι, λοιπόν, από τότε, με γνώμονα την αναγκαιότητα των πολυδιάστατων προσεγγίσεων και την προώθηση στην απασχόληση, οι όποιες πλέον δράσεις, αναπτύσσονται μέσα στο πλαίσιο της λειτουργίας του Πολυδύναμου Κέντρου Κοινωνικής Παρέμβασης του νομού, με έναν τρόπο που εμείς θέλουμε να πιστεύουμε ότι εξασφαλίζει τη συνολική κάλυψη των επωφελούμενων από αυτό ατόμων, από τα πρώτα βήματα κατά τη διατύπωση του αρχικού τους αιτήματος, μέχρι την υλοποίηση του στόχου τους που είναι πιθανά η ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Ταυτόχρονα, δίνουμε προτεραιότητα σε δράσεις που προωθούν τις συνεργατικές ενέργειες σε τοπικό επίπεδο, την ευαισθητοποίηση των τοπικών κοινωνιών και την τοπική ανάπτυξη. Με άλλα λόγια πραγματοποιούμε τέσσερις σημαντικές δραστηριότητες:

1. Προώθηση της απασχόλησης.
2. Συμβουλευτική απασχόληση και στήριξη της επιχειρηματικότητας.
3. Κοινωνική ένταξη και ψυχο-κοινωνική υποστήριξη (όπου χρειάζεται).

4. Δημιουργία ανθρώπινων υποστηρικτικών δικτύων και ευαισθητοποίηση των τοπικών κοινωνιών.

Τι σημαίνει αυτό στην πράξη; Πρώτη προσέγγιση των ατόμων, υποδοχή, εξειδικευμένη παρέμβαση με τη συνεργασία των συμβούλων και των στελεχών μας. Αξιολόγηση και καταγραφή των αιτημάτων. Ψυχο-κοινωνική υποστήριξη όπου χρειάζεται. Ευαισθητοποίηση και ενημέρωση των τοπικών κοινωνιών. Σε αυτό το σημείο δίνουμε μεγάλη βάση στην εμπλοκή των ίδιων των επωφελούμενων στις δράσεις αυτές. Εμείς μέχρι τώρα, έχουμε μαζί μας τις γυναίκες του Συνεταιρισμού που ιδρύθηκε τότε από το NOW, ώστε να δίνουν οι ίδιες το καλό παράδειγμα και την καλή πρακτική, να μιλάνε οι ίδιες στις ενδιαφερόμενες γυναίκες για τις επιχειρήσεις και τα προβλήματα που αντιμετώπισαν και επίσης, να δίνουν πληροφορίες για το πώς δουλεύουν μέχρι τώρα. Με αυτό τον τρόπο, δημιουργούμε δίκτυα ανάμεσα στους επωφελούμενους, ένα δίκτυο δομών συμβουλευτικής και ένα δίκτυο επιχειρηματικής πρωτοβουλίας.

Επειδή τα νησιά παραμένουν αυτόνομα και με διαφορετική ταχύτητα ανάπτυξης, για να υπάρξει μια ισότιμη συμμετοχή όλων των νησιών της περιοχής της παρέμβασης, ανεξάρτητα από το μέγεθος και το βαθμό απομόνωσής τους, αντιμετωπίζουμε τις δομές ως ένα δίκτυο και υποστηρίζουμε τη λειτουργία τους πάλι με τη μορφή ενός δικτύου. Ως κοινό σημείο αναφοράς έχουμε, πρώτον, τη Σύρο, την έδρα του πολυδύναμου κέντρου κοινωνικής παρέμβασης και δεύτερον, ένα άλλο που δημιουργείται τώρα στη Νάξο. Για τη χρηματοδότηση αυτού του δικτύου τώρα και για τη συνέχιση της λειτουργίας του με τη σύμφωνη γνώμη όλων των φορέων της Αυτοδιοίκησης του Α' και του Β' Βαθμού, της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης και της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, υποβάλλαμε δύο κοινά σχέδια δράσης στο μέτρο για τις τοπικές πρωτοβουλίες για την απασχόληση, όπου συμμετέχει το σύνολο των δήμων. Το σκεπτικό μας ήταν το εξής: να περάσουν πλέον στους δήμους οι δομές αυτές, αφού μπορούν να χρηματοδοτηθούν, να υπάρχει ένας κεντρικός συντονισμός, καθώς και καλύτερη πρόσβαση στις τοπικές κοινωνίες. Τώρα πλέον, έμεινε απέξω ένα μικρό τμήμα, αυτό των «μικρών Κυκλάδων», δηλαδή, κάποιες κοινότητες, μικρά νησιά, στις Νότιες Κυκλάδες. Εκεί λοιπόν, μετά από τη συζήτηση που κάναμε με την Περιφέρεια, καταλήξαμε σε ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα που «τρέχει» με παράλληλες δράσεις και με ευελιξία, προκειμένου να μπορεί ουσιαστικά να υλοποιηθεί σε εκείνες τις περιοχές.

Τελειώνοντας, λοιπόν, θα ήθελα να πω ότι μέχρι σήμερα η εφαρμογή του μοντέλου που σας παρουσίασα -που ξεκινάει από την Αυτοδιοίκηση για τις τοπικές κοινωνίες- παρά τις δυσκολίες που συνεπάγεται η εφαρμογή του, ως προς το συντονισμό, θέλουμε να πιστεύουμε ότι έχει στεφθεί με επιτυχία. Πρώτον, γιατί το στήριξε και σε πολλές περιπτώσεις το χρηματοδότησε το σύνολο της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και δεύτερον, γιατί συμμετέχει στην υλοποίησή του και εμπλέκεται το σύνολο σχεδόν της τοπικής κοινωνίας. Πολλοί με ρώτησαν γιατί δεν αναφέρω σε αυτή την παρουσίαση καλές πρακτικές, είτε

αυτές προέρχονται από το Συνεταιρισμό, είτε από τις γυναίκες που έχουν δημιουργήσει επιχειρήσεις ή από τους Συλλόγους Γυναικών που έχουν δημιουργηθεί και προωθούν προϊόντα, όπως τα υφαντά τους κ.ά. Το θεώρησα περιττό, καθώς όλες αυτές οι δράσεις πιστεύω ότι παρουσιάζονται μέσα από όσα είπα μέχρι τώρα.

Αλλά μπορώ να αναφέρω ενδεικτικά το εξής χαρακτηριστικό παράδειγμα. Βγάλαμε πριν κάποιο διάστημα μια προκήρυξη για ψυχολόγους σε κάποιο νησί. Τα χρήματα που έδινε το πρόγραμμα ήταν συγκεκριμένα. Νομίζω ότι ήταν ή 250.000 ή 260.000 δρχ. Σε ένα νησί, όπως είναι η Μύκονος ή η Σαντορίνη, το κόστος διαμονής ξεπερνάει κατά πολύ αυτό το ποσό. Πρώτα από όλα δεν μπορεί κανείς να νοικιάσει σπίτι για όλο το χρόνο (12 μήνες) στα νησιά αυτά. Τα σπίτια συνήθως νοικιάζονται για τη νεκρή περίοδο, από τον Οκτώβριο μέχρι το Πάσχα. Για το χρονικό αυτό διάστημα το ενοίκιο ανέρχεται, περίπου στις 140.000 με 150.000 δρχ. Στο νησί, λοιπόν, που χρειάστηκε ψυχολόγος, ο Δήμαρχος εφάρμοσε μια πολύ καλή πρακτική. Βρήκε τρόπο να επιδοτήσει το ενοίκιο της ψυχολόγου, για να μείνει ολόκληρο το χρόνο και τους 12 μήνες, αφού δεν μπορούσε να γίνει διαφορετικά

Αυτά. Ευχαριστώ.

### **Χρήστος Δραγώτης**

Ευχαριστούμε πολύ τον κύριο Χρυσίνη. Από αυτά που μας είπε, μπορούμε να καταλάβουμε ότι -εάν φανταστούμε τη γεωγραφική κατανομή των νησιών των Κυκλάδων, και εάν υπολογίσουμε το πώς και πότε επικοινωνούν μεταξύ τους σε περίοδο άσχημων καιρικών συνθηκών- η ενεργοποίηση της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και η ευαισθητοποίηση των κοινωνικών φορέων, μπορούν να δημιουργήσουν ένα δίκτυο υποστήριξης ακόμα και σε τέτοιες περιοχές. Ευχαριστούμε πάρα πολύ.

Στη συνέχεια, θα ανεβεί στο βήμα η επόμενη εισηγήτρια, η οποία με παρακάλεσε να μην κάνω εισαγωγική αναφορά. Βέβαια είναι πολύ γνωστή σε όλους σας και γι' αυτό θα μπορούσα να σταθώ μόνο και μόνο στον τίτλο με τον οποίο συμμετέχει στο πρόγραμμα. Είναι η Κατερίνα Κατσώρη, η ειδική Σύμβουλος του Διοικητικού Συμβουλίου του Κ.Ε.Θ.Ι., υπεύθυνη δικτύωσης. Όμως παρ' όλα αυτά, δεν μπορώ, έστω και αν όλες και όλοι σας τη γνωρίζετε, να μην πω ότι είναι η ψυχή αυτής της προσπάθειας και είναι μεγάλη μας χαρά, που την έχουμε πάντα δίπλα μας και συνεργάτιδά μας. Θα ήθελα να ζητήσω και δημόσια συγνώμη αν πολλές φορές την ταλαιπωρώ.

Η κυρία Κατσώρη, έχει το λόγο.

### **Κατερίνα Κατσώρη**

Ειδική Σύμβουλος Δ.Σ. Κ.Ε.Θ.Ι., Υπεύθυνη Δικτύωσης Κ.Ε.Θ.Ι.



Έχω ένα πρόβλημα σήμερα που βγήκα εδώ να πω πέντε πράγματα, ή μάλλον πέντε-έξι προβλήματα. Το ένα μου δημιουργήθηκε μόλις τώρα, τα είπε όλα ο Γενικός. Το δεύτερο είναι ότι αυτά που θέλω να σας πω σήμερα, σας τα έχω πει κατ' ιδίαν στην κάθε μία από σας πάρα πολλές φορές. Οπότε τι καινούργιο να σας πω σήμερα; Και τρίτον, πράγμα που το ξέρετε όλες, την εισήγησή μου την έφτιαξα χθες το βράδυ γύρω στις 10.00. Δεν ξέρω σε τι φάση ποιότητας είναι. Θα φροντίσω να μη σας κουράσω. Θα πω λίγα πράγματα και όσο πιο συνοπτικά μπορώ. Εάν κάπου δεν είμαι σαφής, είμαι στη διάθεσή σας μετά να τα εξηγήσω.

Κατ' αρχάς θέλω να πω τι είναι η δικτύωση με θεωρητικούς όρους. Για μένα η δικτύωση είναι φορείς, ομάδες, άτομα, συνεργασία, σχεδιασμός, υλοποίηση, αξιολόγηση και προτάσεις. Ακριβώς, με αυτή τη σειρά που τα βλέπετε στη διαφάνεια. Εάν ψάχναμε να βρούμε έναν ορισμό, θα έλεγα ότι είναι νέες μορφές λογικής δράσης και παρέμβασης που οδηγούν σε ένα σύστημα, το οποίο διαμορφώνει μια ευρύτερη δυναμική για την αντιμετώπιση των κοινωνικών και οικονομικών αναγκών της κοινωνίας και του ανθρώπου που δεν καλύπτονται πια από ατομικές, ασυντόνιστες και αποσπασματικές δράσεις.

Θα αναφέρω λίγα πράγματα για τη μεθοδολογία. Όταν σχεδιάζαμε τις δράσεις δικτύωσης στο Κ.Ε.Θ.Ι., σκεφτήκαμε ότι έπρεπε να θέσουμε ορισμένες βασικές αρχές. Η πορεία μας όλα αυτά τα χρόνια, απέδειξε ότι ήμασταν στο σωστό δρόμο. Καλά τα είχαμε σκεφτεί, καλά μας τα είχαν πει οι γυναίκες που έρχονταν στα συμβουλευτικά μας κέντρα.

Η πρώτη αρχή μας ήταν η προσέγγιση από κάτω προς τα πάνω. Και όταν λέω από κάτω προς τα πάνω, εννοώ από τη γυναίκα. Η γυναίκα ήξερε πολύ καλά τι ήθελε. Εάν το άκουγες αυτό, είχες όλο το σχέδιο μπροστά σου, και το σχέδιο της δικτύωσης και το σχέδιο της ολοκληρωμένης παρέμβασης και, πάνω από όλα, το σχέδιο που χρειαζόσουν για να καλύψεις την εξατομικευμένη και συγκεκριμένη της ανάγκη. Τα υπόλοιπα θα τα αναφέρω εν συντομία, γιατί σας τα έχω μοιράσει σε φωτοτυπίες. Η συμμετοχικότητα ήταν κάτι πάρα πολύ βασικό. Η βήμα-βήμα και με μεγάλη προσοχή προσέγγιση λειτούργησε επίσης πολύ καλά. Ανατροφοδότηση και επαναδιαμόρφωση, εναλλακτικές προσεγγίσεις και ενίσχυση της τοπικότητας, ήταν τρεις βασικές αρχές που δουλεύτηκαν πάρα πολύ καλά, πρώτα από τον κόσμο, πρώτα από την τοπική κοινωνία και μετά από τους συμβούλους που ασχοληθήκαμε με αυτό.

Επειδή σήμερα λήγει το πρόγραμμα που υλοποίησε το Κ.Ε.Θ.Ι., πρέπει να πω και ορισμένα πράγματα, εν είδει απολογίας. Το έργο είχε τίτλο: «Δράσεις πληροφόρησης και Συμβουλευτικής γυναικών για την απασχόληση, την επιχειρηματικότητα και την κοινωνική ένταξη». Είχε δύο υπο-έργα: το ένα ήταν η ενίσχυση και η διεύρυνση των υπηρεσιών πληροφόρησης και Συμβουλευτικής γυναικών και το άλλο ήταν δράσεις ευαισθητοποίησης, ενημέρωσης σε συνεργασία με τον ΟΑΕΔ, τις Περιφέρειες και την Τοπική Αυτοδιοίκηση. Ο σχεδιασμός έγινε ως εξής: Ξεκινήσαμε από τις συνεργασίες με τα στελέχη και τους φορείς του ΟΑΕΔ και των ΚΠΑ, με στελέχη και φορείς της Περιφέρειας

και της Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Η δεύτερη φάση περιελάμβανε ομάδες εργασίας με τη συμμετοχή των στελεχών των φορέων. Στις ομάδες εργασίας συμμετείχαν φορείς που πληρούσαν κάποια συγκεκριμένα κριτήρια. Αυτά ήταν:

- το επίπεδο υπηρεσιών τους,
- ο αριθμός προσέλευσης των ατόμων,
- το επίπεδο ευαισθητοποίησης και ενδιαφέροντος για την ισότητα ευκαιριών σε σχέση με την απασχόληση, την επιχειρηματικότητα και την κοινωνική ένταξη,
- το επίπεδο ωφέλειας σε σχέση με τη διάχυση της πληροφόρησης και των στόχων του έργου, από τη μια, και της δομής ή του φορέα, από την άλλη.

Η τρίτη φάση απαιτούσε συναντήσεις ευαισθητοποίησης και κινητοποίησης φορέων. Οι περισσότεροι από σας, συμμετείχατε στις κατά τόπους τέτοιες συναντήσεις, στα σεμινάρια συμβουλευτικής στις τέσσερις πόλεις όπου δραστηριοποιούνται τα Κ.Ε.Θ.Ι.. Τα συμβουλευτικά κέντρα του Κ.Ε.Θ.Ι. επίσης τα έχετε παρακολουθήσει οι περισσότεροι από εσάς που είστε εδώ. Αυτό που θέλω να επισημάνω, είναι ότι τα σεμινάρια έγιναν στις τέσσερις πόλεις, Ηράκλειο, Πάτρα, Βόλο και Θεσσαλονίκη και οι θεματικές τους είχαν βγει στις προηγούμενες μας συναντήσεις. Έγινε συζήτηση, διερεύνηση και καταγραφή των αναγκών. Βάσει όσων ζητούσαν τα στελέχη της κάθε τοπικής αγοράς, σχεδιάστηκαν και τα σεμινάρια συμβουλευτικής. Στην αξιολόγηση του προγράμματος θα σας χρειαστούμε σίγουρα. Αυτό που μπορώ να πω εγώ, είναι ότι από τη δική μου μεριά κατά το 70% νομίζω, αν έχετε αντίρρηση θέλω να μας το πείτε, καλύφθηκαν τουλάχιστον οι βασικές ανάγκες, σε επίπεδο πρωτόλειο ίσως, επιμόρφωσης, ενημέρωσης, γνωριμίας και δικτύωσης.

Δεν σταματάμε εδώ. Τελειώνει ένα έργο, έχουμε πάρα πολλά πράγματα να κάνουμε, θα σας τα πω παρακάτω. Η τελευταία φάση του σχεδιασμού ήταν ή είναι μάλλον, αυτό το διήμερο Συνέδριο με λίγο από σεμινάριο Συμβουλευτικής. Να πω με λίγα λόγια ποιοι ήταν οι φορείς τουλάχιστον σε γενικές γραμμές που συμμετείχαν σε όλο αυτό το σχεδιασμό, σε όλο αυτό το έργο. Ήταν τα ΚΠΑ, ήταν οι δομές συμβουλευτικής της απασχόλησης-επιχειρηματικότητας, ήταν η Τοπική Αυτοδιοίκηση Α' και Β' βαθμού, όχι όλες, όσες έδειξαν ενδιαφέρον όταν εμείς χτυπήσαμε την πόρτα τους, ή τους καλέσαμε στο τηλέφωνο. Επίσης, συμμετείχαν τα Κέντρα Συνοδευτικών Υπηρεσιών, οι Γυναικείες οργανώσεις, οι Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις, το δίκτυο ΑΝΔΡΟΜΕΔΑ, οποιοδήποτε άλλο δίκτυο υπήρχε στην Ελλάδα και είχε τους ίδιους στόχους με το πρόγραμμα, οι Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας, οι Νομαρχιακές Επιτροπές Ισότητας, πάρα πολλοί Συνεταιρισμοί και πολλές γυναικείες επιχειρήσεις.

Βασανίστηκα πάρα πολύ να συνδέσω τη δικτύωση με την ολοκληρωμένη παρέμβαση. Στο δικό μου το μυαλό, η δικτύωση είναι ολοκληρωμένη παρέμβαση.

Προσπάθησα να δώσω έναν ορισμό. Είναι εντελώς δικός μου και είναι εντελώς αυθαίρετος. Ολοκληρωμένη παρέμβαση είναι η εξατομικευμένη προσέγγιση του άνεργου ή της άνεργης, με αλληλουχία δράσεων και επίτευξη ενός βασικού στόχου: την απασχόληση. Ξέρουμε όλοι ότι οι γυναίκες βιώνουν καταστάσεις αποκλεισμού και αδυνατούν να επωφεληθούν των υπηρεσιών. Αδυνατούν να επωφεληθούν της πληροφόρησης. Ή μάλλον, δεν είναι σωστή η έκφραση, δεν φτάνει η πληροφόρηση σε αυτές. Χρειάζεται μια ιδιαίτερη προσέγγιση, χρειάζεται μια άλλη ευελιξία, χρειάζονται άλλοι τρόποι οργάνωσης και επίσης χρειάζεται εκπαίδευση των στελεχών της τοπικής αγοράς σε συγκεκριμένα πράγματα, σε αυτήν την εξειδικευμένη προσέγγιση. Όχι γιατί οι γυναίκες είναι μια άλλη ομάδα -ας μας έχουν κατατάξει τις γυναίκες στις ευπαθείς ομάδες πληθυσμού- αλλά γιατί και ιστορικά και ρεαλιστικά, ήταν τέτοια η ζωή και τέτοια η πορεία των γυναικών, που χρειάζονται μια άλλη προσέγγιση. Το ξέρετε όλοι και όλες.

Η ολοκληρωμένη παρέμβαση, έτσι όπως λέει το Υπουργείο Εργασίας και όπως λέει και η λογική μας, χρειάζεται μια δομή στήριξης και εάν δείτε το πρόγραμμα 5.3 αυτό που αναγγέλθηκε χθες, ως βασικό εργαλείο έχει τη δομή στήριξης, η οποία πρέπει να υλοποιήσει ορισμένα πράγματα, τοπικά, περιφερειακά ή όπου μπορέσει τέλος πάντων.

Πρώτη προτεραιότητα είναι η καταγραφή και ανάλυση των χαρακτηριστικών των ανέργων της περιοχής, όπου θα υλοποιηθεί το πρόγραμμα, εκεί όπου υπάρχει ομάδα-στόχος. Στη συνέχεια, πρέπει να γίνει διερεύνηση των δυνατοτήτων απασχόλησης στην τοπική αγορά. Τρίτη ενέργεια είναι η ένταξη σε προγράμματα κατάρτισης που έχουν σχέση με την άνεργη, και τις ανάγκες της, η προώθησή της σε προγράμματα απασχόλησης, η αξιοποίηση της τοπικής αγοράς εργασίας, η παρακολούθηση της πορείας της άνεργης. Όλα αυτά υπό την προϋπόθεση ότι θα υποστηρίζονται από εξειδικευμένη πληροφόρηση, συμβουλευτική, κατάρτιση, κοινωνική στήριξη και οτιδήποτε άλλο χρειαστεί.

Όλες οι παραπάνω ενέργειες αποτελούν ολοκληρωμένη παρέμβαση για τον εξής λόγο: μέχρι τώρα ξέραμε όλοι τι γινόταν για πάρα πολλά χρόνια, γινόταν ένα πρόγραμμα κατάρτισης και μετά χάναμε και το Κ.Ε.Κ. και την καταρτιζόμενη. Τώρα για να μπορέσει κάποιος φορέας που σχεδιάζει κάτι για την απασχόληση να πάρει τα χρήματα των ολοκληρωμένων παρεμβάσεων, θα πρέπει να παρουσιάσει ένα ολοκληρωμένο σχέδιο. Θα πρέπει να αποδείξει, δηλαδή, ότι με παίρνει εμένα άνεργη και μετά από ένα διάστημα που θα έχω επωφεληθεί από συγκεκριμένες δράσεις, θα έχω μία βιώσιμη θέση απασχόλησης. Αυτό αποτελεί ολοκληρωμένη παρέμβαση. Για να πετύχει όμως αυτό, δεν μπορούμε να έρθουμε όλοι στην Αθήνα, όπως είπε και ο κύριος Χατζόπουλος. Πρέπει να

αξιοποιήσουμε και να εκμεταλλευτούμε την τοπική κοινωνία και την τοπική αγορά. Η ολοκληρωμένη παρέμβαση λοιπόν, έχει ένα πεδίο εφαρμογής, την τοπική κοινωνία.

Είμαι αναγκασμένη να περάσω γρήγορα κάποια πράγματα, όπως τα πλεονεκτήματα της δικτύωσης, τα οποία θα τα δείτε και στο γραπτό μου κείμενο. Αναφέρομαι στα πλεονεκτήματα της δικτύωσης, το τι πετυχαίνουμε με τη δικτύωση, με τις σχέσεις μεταξύ μας, με την αλληλοενημέρωση και αλληλοτροφοδότηση. Νομίζω ότι με τον τρόπο αυτό δημιουργείται το κατάλληλο υπέδαφος, το οποίο στη συνέχεια θα δεχτεί την ολοκληρωμένη παρέμβαση. Εάν εγώ είμαι στην Πάτρα και δεν ξέρω τι γίνεται γύρω μου και ποιος φορέας κάνει τι και ποιο στέλεχος έχει εξειδικευτεί σε τι, δεν πρόκειται να κάνω ολοκληρωμένη παρέμβαση. Πιστεύω ότι δεν χρειάζεται να σας πω πολλά πράγματα, γιατί τα ξέρετε. Οι περισσότεροι/-ες από σας τα δουλεύετε, τα ζείτε και έχετε και προτάσεις να μας πείτε.

Σήμερα βιώνουμε μια κατάσταση αλλαγών σε πάρα πολλά επίπεδα, όπως είναι οι υψηλοί δείκτες ανεργίας, οι αλλαγές στην οικονομία, οι εξελίξεις στον πολιτικό και κοινωνικό τομέα, καταστάσεις που αυξάνουν το ενδιαφέρον και την ανάγκη των πολιτών να εμπλακούν στα κοινά, παρά τη ματαιώση και απογοήτευση που υφίστανται.

Ένα από τα αποτελέσματα της δικτύωσης του Κ.Ε.Θ.Ι., είναι το δίκτυο ΑΝΔΡΟΜΕΔΑ. Αποτελείται από 13 δομές από όλη την Ελλάδα, που ασχολούνται και παρέχουν υπηρεσίες συμβουλευτικής και πληροφόρησης για την απασχόληση και την επιχειρηματικότητα των γυναικών. Η δικτύωση των φορέων που πραγματοποιείται σε τοπικό επίπεδο ανά συμβουλευτικό κέντρο, θεωρώ ότι έχει φτάσει στο 70% ανά συμβουλευτικό κέντρο. Όσον αφορά στη δικτύωση με τα ΚΠΑ και τον ΟΑΕΔ, έχω να σημειώσω ότι συναντήσαμε πάρα πολλά προβλήματα, στα οποία δεν θα ήθελα να επεκταθώ γιατί φοβάμαι ότι θα ξεσηκώσω όλη την οργή που κρύβεται ίσως μέσα σας για τον ΟΑΕΔ. Η κυρία Κοτζάκη είναι μία από τις φωτεινές εξαιρέσεις μεταξύ είκοσι περίπου ακόμη ατόμων από τον ΟΑΕΔ, οι οποίοι όχι μόνο συμμετείχαν, αλλά μας υποστήριξαν κιόλας. Πρέπει, επίσης, να σημειώσω και τη δικτύωση με τις Περιφερειακές και Νομαρχιακές Επιτροπές Ισότητας που πραγματοποιήσαμε. Δεν ξέρω πια με τι άλλο θα πρέπει να δικτυωθούμε, για να μπορέσουν να βελτιωθούν οι δικές μας υπηρεσίες. Αν έχετε προτάσεις, παρακαλώ να μας τις πείτε.

Οι δικές μας προτάσεις είναι δύο, αυτό λέει η εμπειρία μας μέχρι σήμερα. Το πρώτο που μας χρειάζεται και για τη δικτύωση και για την ολοκληρωμένη παρέμβαση, είναι ένας στρατηγικός συντονισμός. Τα μέτρα αυτά πρέπει να είναι συντονισμένα και ενσωματωμένα τόσο στις ευρωπαϊκές, όσο και στις εθνικές πολιτικές. Ακόμα υπάρχουν χρήματα που μπορούμε κάτι να τα κάνουμε. Ας τα κάνουμε κάτι καλό, κάτι σωστό, κάτι που θα μείνει. Το δεύτερο βασικό μέτρο είναι εξειδικευμένη προσέγγιση και καινοτομία σε σχέση με τις τοπικές συνθήκες. Επιμένω και ξανά επιμένω για τις τοπικές συνθήκες. Αλλά

ξέρετε πολύ καλά ότι δεν έχουμε άλλη λύση. Χρειαζόμαστε αξιοποίηση, καινοτομία, ιδέες και ό,τι άλλο βάλετε και εσείς.

Θα κλείσω με ένα συμπέρασμα. Μέσα από τη συνέργια, την αλληλεπίδραση και συμπληρωματικότητα, τη μέγιστη δυνατότητα συντονισμού, τη συνένωση δυνάμεων, νομίζω ότι εξασφαλίζουμε τη μεγιστοποίηση των αποτελεσμάτων, οποιουδήποτε σχεδίου έχουμε στο μυαλό μας, ως στελέχη, ως φορείς και ως επωφελούμενοι. Θέλω να σας ευχαριστήσω όλες και όλους για τη συμβολή σας μέχρι σήμερα σε όλες τις φάσεις του προγράμματος. Ακόμα και αυτούς που ήρθαν μόνο στο Συνέδριο. Αυτοί που ήρθαν μόνο στο Συνέδριο είναι οι φορείς και τα στελέχη της Αθήνας.

Επειδή ήταν πάρα πολύ κοντά, τοπικά εννοώ, ήταν γειτονικά, τους αφήσαμε τελευταίους. Εάν και η κυρία Μπέκου και η Πρόεδρος μας επέμενε να κάνουμε και στην Αθήνα ό,τι κάναμε στην Περιφέρεια, δεν θα είχαμε τόσο καλά αποτελέσματα λόγω έλλειψης χρόνου, αλλά, κυρίως, επειδή στην Αθήνα χρειάζεται να δουλέψουμε με άλλη προοπτική. Άλλωστε από δω και πέρα, μπορούμε να κάνουμε άλλα πράγματα και να δουλέψουμε με την Αθήνα, καθώς είμαστε στη διάθεσή της πιο συχνά και πιο εύκολα.

Θέλω να σας ευχαριστήσω γιατί με τη συνεργασία, τη γνώση, το μεράκι, την εμπειρία και τον ενθουσιασμό του καθενός και της καθεμιάς σας ξεχωριστά αυξάνετε την τεχνογνωσία του Κ.Ε.Θ.Ι., αφού μας καταθέτετε πολύτιμα πράγματα. Δεν έχετε ιδέα πόσο έχετε βοηθήσει στο να είναι το Κ.Ε.Θ.Ι. αυτό που είναι σήμερα. Και επιβεβαιώνεται συνεχώς -συγχωρείστε με για τη Γιαπωνέζικη παροιμία- δεν ξέρω ποια είναι η αντίστοιχη ελληνική, απλά τη βρήκα πάρα πολύ καλή και πολύ συνοπτική στο να τα πει όλα μαζί. «Κανείς μας δεν είναι τόσο έξυπνος ...όσο όλοι μας» Θα μπορούσα μόνο με αυτή την παροιμία να τα είχα πει όλα και για τη δικτύωση και για την ολοκληρωμένη παρέμβαση.

Σας ευχαριστώ πολύ.

### **Χρήστος Δραγώτης**

Δεν θα προσθέσω τίποτα για να μη στενοχωρήσω άλλο την κυρία Κατσώρη, αλλά θα σταθώ μόνο λέγοντας ότι από την παρουσίασή της βγάζουμε το συμπέρασμα ότι συνεργασία, συμπληρωματικότητα, συνέργια και κινητοποίηση των τοπικών δυνάμεων, οδηγούν στην ολοκληρωμένη παρέμβαση, πάντα σε συνδυασμό με τις ανάγκες του ανθρώπινου δυναμικού.

Κυρίες και κύριοι, επειδή και οι επόμενες εισηγήτριες, όπως και η κυρία Κατσώρη, είναι στελέχη του Κ.Ε.Θ.Ι., δράττομαι της ευκαιρίας να ευχαριστήσω από αυτό το βήμα όλα τα στελέχη του Κ.Ε.Θ.Ι., τα οποία συνέβαλαν στην υλοποίηση του φιλόδοξου αυτού προγράμματος. Επίσης, θέλω να πω ένα μεγάλο «ευχαριστώ» και στην οργανωτική επιτροπή αυτού του Συνεδρίου και στον Πρόεδρό της, το Διευθυντή Επαγγελματικής Κατάρτισης τον κύριο Διονυσόπουλο, που όλες αυτές τις ημέρες δούλεψαν ακούραστα και

κατέβαλαν κάθε δυνατή προσπάθεια, ώστε το Συνέδριο αυτό να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις σας, στο μεγαλύτερο, τουλάχιστον, βαθμό. Και πάλι ένα μεγάλο «ευχαριστώ» σε όλες και όλους, όσοι βοήθησαν μέχρι σήμερα στην προσπάθειά μας.

Η επόμενη εισηγήτριά μας, η κυρία Φανή Παπαδοπούλου, είναι από τα στελέχη της δεύτερης γενιάς του Κ.Ε.Θ.Ι., των Συμβούλων Απασχόλησης, με άριστη κατάρτιση, πάντα πρόθυμη για ανάληψη νέων ευθυνών, σε νέες δραστηριότητες, όταν της ζητηθεί και γι' αυτό την ευχαριστώ και για τη συνεργασία που έχουμε και θα συνεχίσουμε να έχουμε.

### **Φανή Παπαδοπούλου**

Σύμβουλος Απασχόλησης, Κέντρο Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Γυναικών Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα

Καλημέρα σε όλους και όλες. Θα ξεκινήσω με τα λόγια μιας γυναίκας που ήρθε στο Κ.Ε.Θ.Ι. και απευθύνθηκε στο Συμβουλευτικό Κέντρο της Αθήνας:

«Το αδιέξοδό μου χωρίς δουλειά μεγάλωνε. Ένοιωθα ένα κόμπο στο λαιμό και ένα πνίξιμο που με έκανε να ασφυκτιώ. Σκεφτόμουν ότι κάτι έπρεπε να κάνω, μα συνεχώς το ανέβαλα. Μια φίλη μου, κάποια στιγμή, μου μίλησε για το Κέντρο σας. Δίστασα. Δεν περίμενα πολλά πράγματα. Τι θα μπορούσε να μου προσφέρει; Τελικά, αποφάσισα να τηλεφωνήσω. Από περιέργεια περισσότερο και έτσι ήρθα».

Αυτά ήταν τα λόγια μιας γυναίκας που αποφάσισε να έρθει στο Συμβουλευτικό Κέντρο της Αθήνας και να ενταχθεί στη συμβουλευτική διαδικασία για ένταξη στην αγορά εργασίας. Πέρασε από τότε περίπου ένας χρόνος. Η γυναίκα αυτή εδώ και μερικούς μήνες εργάζεται ως υπάλληλος γραφείου σε μια διαφημιστική εταιρεία και είναι ευχαριστημένη, γιατί κατόρθωσε να ξεπεράσει τα εμπόδια, εσωτερικά και εξωτερικά, και να βρεθεί από τη σκοτεινή πλευρά του φεγγαριού στην άλλη, τη λίγο πιο φωτεινή. Στη συμβουλευτική απασχόληση της επιχειρηματικότητας δεν υποσχόμαστε θαύματα. Εξάλλου θα ήταν ανώφελο. Γιατί όλες και όλοι γνωρίζουμε ότι η καταπολέμηση της ανεργίας είναι ένα σύνθετο κοινωνικό και οικονομικό φαινόμενο, το οποίο δεν μπορεί να επιλυθεί από τη μια στιγμή στην άλλη, αλλά απαιτεί σχεδιασμό, επιλογή, εφαρμογή των κατάλληλων εκείνων πολιτικών, όπως διαμορφώθηκαν στο εθνικό σχέδιο δράσης για την απασχόληση. Στο σχέδιο, διατυπώνεται η προσπάθεια της Ελλάδας για βελτιώσεις στην αγορά εργασίας, οι οποίες συνοπτικά έχουν ως εξής:

- Ανάγκη επιτάχυνσης του εκσυγχρονισμού των Δημοσίων Υπηρεσιών απασχόλησης.
- Εισαγωγή ενεργών πολιτικών και μέτρων καταπολέμησης της μακροχρόνιας ανεργίας και της ανεργίας των νέων και των γυναικών ιδιαίτερα.
- Αύξηση της συμμετοχής του εργατικού δυναμικού στην απασχόληση.
- Ανάπτυξη των δεξιοτήτων και των συστημάτων της δια βίου μάθησης.

- Ίσες ευκαιρίες μεταξύ ανδρών και γυναικών.
- Στενή συνεργασία και διάλογος από τις κυβερνήσεις με τους κοινωνικούς εταίρους, με στόχο τη βελτίωση και την ποιότητα του επιπέδου απασχόλησης.
- Εξάλειψη μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Στη χάραξη των συγκεκριμένων κατευθύνσεων ευθυγραμμίζεται τόσο η Γενική Γραμματεία Ισότητας, όσο και το Κ.Ε.Θ.Ι., πάντα με στόχο τη γυναίκα, τη βελτίωση της θέσης της σε όλες τις εκφάνσεις της καθημερινότητας: στην απασχόληση, στην εκπαίδευση, στην επαγγελματική κατάρτιση, στην υγεία-πρόνοια.

Στην εποχή της πληροφορίας και του μετασχηματισμού της κοινωνίας, τα άτομα, γυναίκες και άνδρες, και ιδιαίτερα οι γυναίκες, αισθάνονται έντονη ανασφάλεια μπροστά στη ρευστότητα και αβεβαιότητα που συνεπάγονται όλες αυτές οι απρόβλεπτες αλλαγές. Οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας είναι ταχύτατες. Και οι πληροφορίες σχετικά με αυτή, φαινομενικά, τουλάχιστον, αντικρουόμενες. Συχνά τα άτομα στερούνται εκείνων των γνωστικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για να βάλουν σε τάξη το πληροφοριακό χάος, με το οποίο έρχονται αντιμέτωπα. Τα Συμβουλευτικά Κέντρα του Κ.Ε.Θ.Ι. τόσο στην Αθήνα όσο και στην Περιφέρεια, στοχεύουν στην υποστήριξη και ενθάρρυνση των γυναικών με εξειδικευμένη προσέγγιση, προσαρμοσμένη στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τους. Προσπαθούν να προωθήσουν, να εντάξουν τις γυναίκες στην αγορά εργασίας, να περιορίσουν την επαγγελματική τους περιθωριοποίηση και να ενισχύσουν την κοινωνική τους ενσωμάτωση. Η Συμβουλευτική απασχόλησης της επιχειρηματικότητας, ακολουθεί ένα ενιαίο μοντέλο που προσφέρει στις γυναίκες τις ακόλουθες υπηρεσίες:

- Πληροφόρηση σε θέματα επαγγελματικής κατάρτισης, εκπαίδευσης, μετεκπαίδευσης ενηλίκων, απασχόλησης, εργασιακών σχέσεων και κοινωνικών υποδομών και αξιοποίησης χρηματοδοτικών ευκαιριών.
- Συμβουλευτική στήριξη για την οργάνωση, επεξεργασία και εφαρμογή του επαγγελματικού σχεδίου.
- Συμβουλευτική υποστήριξη για την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας των γυναικών με οργάνωση και υλοποίηση του επιχειρηματικού τους σχεδίου.

Το μεθοδολογικό πλαίσιο της συμβουλευτικής απασχόλησης, είναι η ιστορία ζωής, η βιογραφική μέθοδος όπως την ονομάζουμε. Η προσωπική αφήγηση της ζωής, ο τρόπος που οργανώνουν και αποτυπώνουν την εμπειρία τους μέσα από το λόγο οι ίδιες οι γυναίκες, αποτελούν τα εργαλεία-ασκήσεις που χρησιμοποιούνται για να ανιχνεύσουν με τη βοήθεια της Συμβούλου τα προσωπικά τους χαρακτηριστικά ενδιαφέροντα, αξίες, ικανότητες, κλίσεις και κίνητρα για εργασία. Πραγματοποιείται άσκηση σε τεχνικές λήψης απόφασης. Μέσα από τη συμβουλευτική διαδικασία αναπτύσσεται κάποια σχέση ανάμεσα στο/στη σύμβουλο και τη γυναίκα. Η σχέση αυτή μπορεί να ποικίλλει ανάλογα με το μοντέλο συμβουλευτικής. Ο/η σύμβουλος μπορεί να υιοθετήσει περισσότερο ή λιγότερο

ενεργό ρόλο στην ανάπτυξη της αυτογνωσίας της γυναίκας. Ακόμα, μπορεί να συμμετέχει περισσότερο ή λιγότερο στα βιώματά της. Όμως, ανεξάρτητα με το βαθμό ενεργοποίησης του ρόλου του/της, στη συμβουλευτική σχέση, ο/η Σύμβουλος, δρα ως καταλύτης, εφόσον δημιουργεί εκείνες τις συνθήκες που διευκολύνουν την ακούσια αλλαγή της γυναίκας.

Σε όλες τις περιπτώσεις, στόχος της διαδικασίας της συμβουλευτικής είναι μια αλλαγή. Επιδιώκουμε την αλλαγή, είτε πρόκειται για μια αλλαγή που αφορά στη συμπεριφορά, είτε στον τρόπο σκέψης, είτε σε μια αναδόμηση των εσωτερικών νοητικών και συναισθηματικών σχημάτων της γυναίκας. Η αυτο-αντίληψη και γενικότερα η σχέση που έχει διαμορφώσει η γυναίκα με τον εαυτό της, έχει υποστεί αναμφισβήτητα επιδράσεις, κυρίως, από το κοινωνικό περιβάλλον. Στόχος λοιπόν, είναι να βοηθηθεί η γυναίκα να φτάσει σε ένα επίπεδο αυτονομίας, μεγαλύτερης αυτογνωσίας, ρεαλιστικής γνώσης της πραγματικότητας και συμφιλίωσης με τον εαυτό της, για να προχωρήσει σε αυτή τη διαδικασία αλλαγής που αναφέραμε παραπάνω. Σε κάθε περίπτωση όμως, η γυναίκα είναι αυτή που θα αποφασίσει για τις αλλαγές που επιθυμεί να κάνει. Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να υπάρχει πάντα η απαραίτητη ευελιξία που χρειάζεται από την πλευρά του συμβούλου, ώστε να ανταποκρίνεται στο αίτημα ή στα αιτήματα κάθε γυναίκας, στη συγκεκριμένη φάση της προσωπικής και επαγγελματικής της ανάπτυξης και εξέλιξης.

Μετά από την πρώτη διερευνητική συνάντηση με την ενδιαφερόμενη, η πορεία που θα ακολουθηθεί διαμορφώνεται ανάλογα με τις ανάγκες της και τους κατά περίπτωση ανασταλτικούς παράγοντες που περιορίζουν την ένταξή της στην αγορά εργασίας, εάν είναι άνεργη ή υπο-απασχολούμενη ή διερευνάται το μέγεθος της απειλής απώλειας της θέσης της, εάν είναι εργαζόμενη. Το μοντέλο της συμβουλευτικής διαδικασίας για τη διαμόρφωση του επαγγελματικού σχεδίου, προσαρμόζεται πάντα, όπως είπαμε, ανάλογα με τις ανάγκες της γυναίκας, με τις ιδιαιτερότητές της. Περιλαμβάνει, όμως, απαραίτητως τα παρακάτω στάδια. Τα τέσσερα στάδια, όπως λέμε:

- 1ο στάδιο: διερεύνηση, προσδιορισμός του αιτήματος και διαμόρφωση συμβολαίου μεταξύ της συμβουλευόμενης και του/της συμβούλου. Στο στάδιο αυτό προσδιορίζονται οι απαιτήσεις και οι προσδοκίες της γυναίκας και συσχετίζονται με τις δυνατότητες του Κέντρου. Η αναζήτηση και η εύρεση σημείων συνεργασίας, συνιστούν το πρώτο συμβόλαιο ανάμεσα στη γυναίκα και το/τη σύμβουλο και συμφωνούν στο πλαίσιο αυτής της συνεργασίας.
- 2ο στάδιο: προσωπικός και επαγγελματικός απολογισμός. Στο στάδιο αυτό του απολογισμού γίνεται καταγραφή εμπειριών, επιχειρείται αφύπνιση της μνήμης σε διανοητικό και σε συναισθηματικό επίπεδο. Πολλές γυναίκες δίνουν έμφαση σε μια σειρά αδυναμιών και αποτυχιών, ξεχνώντας τα μικρά και μεγάλα επιτεύγματά τους. Στόχος στο στάδιο αυτό είναι η γυναίκα να οργανώσει την εμπειρία της και να αναγνωρίσει τα θετικά στοιχεία σε αυτή. Αυτή η διαδικασία είναι χρήσιμη και



απαραίτητη, αφού στην πορεία επιλογής ενός επαγγελματικού σχεδίου, η συμβουλευόμενη πρέπει να ενισχύσει την αυτογνωσία της αλλά και να καλλιεργήσει θετική αυτοεκτίμηση.

Η εν λόγω διαδικασία συμβάλλει στο να πάρει θέση η συμβουλευόμενη απέναντι στην επαγγελματική της ζωή, να συνειδητοποιήσει τις προτιμήσεις, τις ικανότητές της και να αναζητήσει τις εναλλακτικές επαγγελματικές λύσεις που προσφέρονται, καθώς και τους παράγοντες που τις επηρεάζουν. Παράλληλα, στηρίζεται, συνοδεύεται στην προσπάθειά της να συνδέσει την οργάνωση της προσωπικής και οικογενειακής της ζωής με την επιθυμητή επαγγελματική δραστηριότητα. Τελικός στόχος της προσπάθειας αυτής, είναι να μπορέσει η γυναίκα να διαμορφώσει εκείνο το επαγγελματικό σχέδιο που θα ανταποκρίνεται στις πραγματικές της ανάγκες.

- 3ο στάδιο: ανάπτυξη, επεξεργασία και εφαρμογή επαγγελματικού σχεδίου. Στο στάδιο αυτό γίνεται καταγραφή, έρευνα και συγκέντρωση πληροφοριών σχετικά με τα επαγγελματικά πεδία, για τα οποία έχει εκφράσει ενδιαφέρον η γυναίκα. Οι παραπάνω ενέργειες γίνονται προκειμένου να βοηθηθεί η συμβουλευόμενη να επιλέξει το επαγγελματικό πεδίο που θα ήταν καταλληλότερο για αυτήν.

Με αυτό τον τρόπο, ασκείται στη μάθηση της αυτοπληροφόρησης, διαδικασία εξαιρετικά σημαντική, καθώς βοηθά τις γυναίκες κατ' αρχάς να συλλέξουν, να επεξεργαστούν, να αξιολογήσουν και να ελέγξουν την πληροφορία που παίρνουν. Έτσι αποκτούν σταδιακά τη δική τους τεκμηρίωση που περιλαμβάνει όλα εκείνα τα απαραίτητα στοιχεία για τα επαγγέλματα, την κατάρτιση, ή τις θέσεις εργασίας που τις ενδιαφέρουν. Η διερεύνηση, λοιπόν, του περιβάλλοντος με κριτικό πνεύμα και με ευρύτητα σκέψης, βοηθάει τη γυναίκα να εμπλουτίσει τα ενδιαφέροντά της και με την κατάλληλη ενθάρρυνση να αποφασίσει να επενδύσει σε χρόνο, ενέργεια και μερικές φορές σε χρήμα, για να αναπτύξει τις ικανότητες και τα προσόντα της. Ζούμε σε μια εποχή αβεβαιότητας, σε μια εποχή που πολλές φορές ματαιώνεται κάθε μας ενέργεια. Αυτή η αίσθηση της ματαιότητας που μας κυριεύει, μπορεί να είναι ακόμα πιο έντονη σε καταστάσεις, τις οποίες ο A. Giddens αποκαλεί μοιραίες στιγμές. Η λήψη εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων, είναι μια στιγμή που μπορεί να αποβεί μοιραία για την προσωπική και επαγγελματική εξέλιξη της γυναίκας. Η άσκηση της στη λήψη αποφάσεων, μπορεί να τη στηρίξει να αναπτύξει στρατηγικές πλοήγησης στο ταξίδι της, σε ένα κόσμο που μεταβάλλεται διαρκώς.

- 4ο στάδιο: τεχνικές αναζήτησης εργασίας. Στο τελευταίο αυτό στάδιο, η γυναίκα ασκείται στην ανάπτυξη δεξιοτήτων, που θα την προωθήσουν στην αγορά εργασίας. Μαθαίνει α) πώς θα οργανώσει εκ νέου το δίκτυο των γνωριμιών της έτσι, ώστε να δίνει και να λαμβάνει χρήσιμες για αυτήν πληροφορίες, β) πώς θα συντάξει ένα βιογραφικό σημείωμα, ανάλογο των προσόντων και των εμπειριών

της, γ) με ποια κριτήρια θα επιλέξει εκείνες τις αγγελίες που ανταποκρίνονται περισσότερο στο επαγγελματικό της προφίλ, δ) πότε πρέπει να στείλει συνοδευτική επιστολή και πότε να υποβάλλει αυθόρμητη υποψηφιότητα και ε) πώς να χρησιμοποιεί τις ευκαιρίες του διαδικτύου για την προώθηση του βιογραφικού της σημειώματος.

Όλα όμως τα παραπάνω είναι τρόποι, είναι μέσα. Ο πιο σημαντικός παράγοντας είναι η ίδια η γυναίκα και η ενεργοποίησή της σε αυτή την κατεύθυνση. Με όλο το κουράγιο και τη δύναμη που πρέπει να επιστρατεύσει κάτω από αντίξοες, πολλές φορές, συνθήκες.

Ο άλλος τομέας, στον οποίο έχουμε δώσει πάρα πολύ μεγάλη έμφαση όλο αυτό το τελευταίο χρονικό διάστημα, είναι η Συμβουλευτική για την επεξεργασία και εφαρμογή του επιχειρηματικού σχεδίου. Οι υπηρεσίες αυτές έχουν στόχο να βοηθήσουν τις γυναίκες να κατανοήσουν καλύτερα τις διαδικασίες οργάνωσης και ανάπτυξης επιχειρήσεων με σκοπό κατ' αρχάς να υποστηριχτούν αυτές που θέλουν να ξεκινήσουν μια επιχειρηματική δραστηριότητα, στον αποτελεσματικότερο σχεδιασμό της μελλοντικής τους επιχείρησης. Επιπλέον στόχος των παραπάνω υπηρεσιών είναι η υποστήριξη των γυναικών που έχουν ήδη αναπτύξει επιχειρηματική δράση, στην αποδοτικότερη άσκηση της δραστηριότητας αυτής. Ο μεγαλύτερος αριθμός των γυναικών που απευθύνονται στα Συμβουλευτικά Κέντρα του Κ.Ε.Θ.Ι. με αίτημα τη δημιουργία επιχείρησης, έχουν κοινό χαρακτηριστικό την αναζήτηση πηγών χρηματοδότησης.

Το ενδιαφέρον τους περιορίζεται στη δημιουργία μικρών επιχειρήσεων ή σε λύσεις αυταπασχόλησης. Αρκετές είναι, επίσης, οι γυναίκες που είναι ήδη επιχειρηματίες και προσπαθούν να αξιοποιήσουν τις υπηρεσίες μας, για να μπορέσουν να επιλύσουν θέματα επιβίωσης ή αναδιοργάνωσης των επιχειρήσεών τους. Η πραγματικότητα αυτή, της ανάγκης δηλαδή των γυναικών που ήδη έχουν επιχείρηση ή αυτών που σκοπεύουν να δημιουργήσουν μια επιχείρηση να γνωρίζουν ότι υπάρχει ένας χώρος, όπου μπορούν να συζητούν τα προβλήματά τους, να εκφράζουν τις δυσκολίες που συναντούν, να ανταλλάσσουν πληροφορίες και να υποστηρίζονται στην οργάνωση του επιχειρηματικού τους σχεδίου, οδήγησε την ομάδα Συμβούλων του Κ.Ε.Θ.Ι. πέρα από την εξατομικευμένη στήριξη και στην καθιέρωση εργαστηρίων επιχειρηματικότητας.

Ας εξετάσουμε όμως τι προσφέρει στις γυναίκες η καθεμιά από τις παραπάνω διαδικασίες. Η παροχή εξατομικευμένης στήριξης, περιλαμβάνει τα παρακάτω στάδια. Θα προσπαθήσω να σας τα αποτυπώσω όσο το δυνατόν πιο σύντομα, για να μη σας κουράσω περισσότερο:

- Διατύπωση από τη γυναίκα της επιχειρηματικής της ιδέας.
- Διερεύνηση των προσωπικών της χαρακτηριστικών και κινήτρων.
- Ύπαρξη υποστηρικτικού δικτύου.
- Διερεύνηση της επιχειρηματικής ιδέας.

- Έρευνα αγοράς.
- Πολιτική ανάπτυξη προϊόντος ή υπηρεσίας.
- Χρηματο-οικονομικός σχεδιασμός.
- Νομική μορφή της επιχείρησης.

Η παραπάνω διαδικασία βοηθά τη γυναίκα να συγκεκριμενοποιήσει την επιχειρηματική της ιδέα, με στόχο η ιδέα της αυτή να ανταποκρίνεται στις ανάγκες της αγοράς, είτε να προσφέρει κάτι καινούργιο στο είδος των προϊόντων ή των υπηρεσιών, ή στην αγορά που στοχεύει, είτε στον τόπο και χώρο εγκατάστασης της επιχείρησης ή ακόμα και στον τρόπο οργάνωσης της παραγωγής. Επίσης, μέσα από αυτή τη διαδικασία η γυναίκα εισάγεται και σε έννοιες που αφορούν στην ανάπτυξη της πολιτικής των προϊόντων ή υπηρεσιών που θα παρέχει. Παράλληλα, γίνεται μία πρώτη εκτίμηση του οικονομικού κόστους που θα απαιτηθεί για την επένδυση. Στη συνέχεια, υποβοηθείται στο να σχεδιάσει και να οργανώσει τον τρόπο, με τον οποίο θα διερευνήσει την αγορά, τον οικονομικό κλάδο, στον οποίο θα δραστηριοποιηθεί η επιχείρηση. Θα μπορέσει, δηλαδή, με τη βοήθειά μας να εξετάσει αν αυτός ο κλάδος βρίσκεται σε ανοδική ή πτωτική πορεία, τους πιθανούς ανταγωνιστές της, την τιμολόγηση, τη διανομή, τη διαφήμιση, την προώθηση των πωλήσεων, το χρηματο-οικονομικό σχεδιασμό και την κατάλληλη επιλογή της νομικής μορφής της επιχείρησης. Τέλος, δίνεται η άμεση δυνατότητα της τηλεφωνικής επικοινωνίας μαζί μας, όπου οι γυναίκες όταν χρειάζονται πρόσθετες πληροφορίες, παίρνουν άμεσες απαντήσεις.

Τα δε εργαστήρια επιχειρηματικότητας είναι εκπαιδευτικά προγράμματα, τα οποία γίνονται σε ομάδες γυναικών που ήδη έχουν ολοκληρώσει την ατομική Συμβουλευτική. Περιέχουν θεματικές ενότητες, ανάλογες με το περιεχόμενο του επιχειρηματικού σχεδίου. Στόχος τους είναι να φέρουν σε επαφή τις γυναίκες μεταξύ τους, να γνωριστούν, να δικτυωθούν, να ανταλλάξουν πληροφορίες και εμπειρίες, να συζητήσουν τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν, να εκπαιδευτούν και να αποβάλλουν σταδιακά τους φόβους και τις αναστολές τους. Η εκπαιδευτική διαδικασία γίνεται με εισήγηση του/της συμβούλου. Στη συνέχεια ακολουθεί συζήτηση. Πολλές γυναίκες εντάχθηκαν σε συγκεκριμένα προγράμματα επιδότησης, όπως των νέων ελεύθερων επαγγελματιών του ΟΑΕΔ, στο πρόγραμμα της γυναικείας και της νεανικής επιχειρηματικότητας του Υπουργείου Ανάπτυξης, σε προγράμματα που αφορούσαν στον πολιτισμό παλαιότερα.

Πολλές γυναικείες επιχειρήσεις στήθηκαν και προσπαθούν να επιβιώσουν σε ένα σκληρό και ανταγωνιστικό περιβάλλον. Ομάδες γυναικών της υπαίθρου ζήτησαν και έλαβαν υποστήριξη για τη δημιουργία συνεταιριστικών κινήσεων, ή αγροτουριστικών ή αστικών συνεταιρισμών. Η στήριξη αυτή συνέβαλε στην είσοδό τους στην αγορά εργασίας, στη συγκράτηση των γυναικών στον τόπο τους –γεγονός που δημιούργησε αναπτυξιακά κίνητρα στην περιοχή- καθώς και στη διατήρηση μιας πολιτιστικής κληρονομιάς που χάνεται.

Αποτιμώντας τη μέχρι τώρα πορεία μας, μέσα από τη συνεργασία μας με τα κέντρα προώθησης της απασχόλησης του ΟΑΕΔ και τις άλλες υπηρεσίες του, τη συνεργασία μας με δήμους των Ο.Τ.Α., τόσο στην Περιφέρεια Αττικής όσο και στις υπόλοιπες Περιφέρειες, με εκπαιδευτικούς και επαγγελματικούς φορείς, θα λέγαμε ότι προσπαθήσαμε με επιτυχία να δώσουμε έμφαση στην ευαισθητοποίηση τόσο των στελεχών των παραπάνω φορέων και οργανισμών, όσο και των ίδιων των γυναικών σχετικά με την ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου στο χώρο της απασχόλησης. Απώτερος στόχος όλων των παραπάνω ενεργειών είναι η επιτάχυνση της επίτευξης ουσιαστικής και όχι μόνο νομοθετικής ισότητας των φύλων.

Σίγουρα θα υπήρξαν κάποιες ελλείψεις. Σίγουρα είναι το μέλλον μπροστά μας να βελτιώσουμε και να εκσυγχρονίσουμε τις υπηρεσίες μας. Πολλές φορές προσκρούσαμε στην αμηχανία της πολιτείας, όπως προσκρούουμε και στο μούδιασμα που φέρνει στη γυναίκα το ξαφνικό μιας αλλαγής. Βιώσαμε έντονα την αντίσταση που προβάλλει η γυναίκα σε αυτή την αλλαγή και στο ρίσκο που παίρνει ύστερα για να μπορέσει να φτάσει σε μια επιτυχία. Η επαφή μας με τις γυναίκες, μας έμαθε πολλά όλα αυτά τα χρόνια. Εμπλούτισε τις εμπειρίες μας και μας βοήθησε να ασκηθούμε στο να ακούμε και να μπορούμε να κατανοούμε περισσότερο. Η επαφή αυτή μας έφερε μπροστά στα δικά μας στερεότυπα και αντιλήψεις. Όλα αυτά τα μοιραστήκαμε μεταξύ μας όλοι/-ες οι σύμβουλοι του Κέντρου, οι νομικοί, οι Σύμβουλοι της απασχόλησης, όπως επίσης και οι Σύμβουλοι της κοινωνικής ένταξης. Μέσα από τη λειτουργία των διεπιστημονικών ομάδων, ενισχύσαμε τη συνεργασία μας και είδαμε πόσο σημαντική είναι η συμπληρωματικότητα των υπηρεσιών μας.

Η επαγγελματική ανάπτυξη συνδέεται άμεσα με την προσωπική ανάπτυξη και το αντίστροφο. Η ανάπτυξη αυτή πρέπει να ξεκινήσει έγκαιρα και μεθοδικά. Αποτελεί μια πρόκληση, όπως πολλοί έχουν πει όλες αυτές τις μέρες, και ένα εγχείρημα που μπορεί να ανθίσει και να καρποφορήσει. Δίνοντας νόημα στη ζωή, μπορεί κάποια στιγμή να οδηγηθούμε στην τρέλα. Αλλά μια ζωή δίχως νόημα, είναι το μαρτύριο της ανησυχίας και της μάταιης επιθυμίας. Είναι μια βάρκα που ποθεί τη θάλασσα, μα τη φοβάται.

Σας ευχαριστώ πολύ.

### **Χρήστος Δραγώτης**

Ευχαριστούμε την κυρία Παπαδοπούλου για τη λεπτομερή αναφορά της σχετικά με τη Συμβουλευτική απασχόλησης-επιχειρηματικότητας. Εδώ κρατάμε το γεγονός ότι τα επιστημονικά μεθοδολογικά εργαλεία που χρησιμοποιούν οι σύμβουλοι του Κ.Ε.Θ.Ι. και η εξειδικευμένη προσέγγιση των γυναικών, βοηθούν στην προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη της γυναίκας και τον περιορισμό του κοινωνικού της αποκλεισμού.

Η κυρία Ελένη Κατωμελίτη δεν νομίζω ότι χρειάζεται ιδιαίτερες συστάσεις. Φαντάζομαι ότι οι περισσότεροι και οι περισσότερες από σας, κυρίως οι γυναίκες, τη γνωρίζετε από τη δουλειά της και από τη πολύχρονη παρουσία της στο χώρο του γυναικείου κινήματος.

Παρακαλώ την κυρία Κατωμελίτη, να πάρει το λόγο.

### **Ελένη Κατωμελίτη**

Σύμβουλος Νομικής Συμβουλευτικής, Κέντρο Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Γυναικών Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα

Καλή σας μέρα. Κύριε Διευθυντά, ευχαριστώ για τα καλά σας λόγια. Κυρίες και κύριοι, αγαπητές φίλες και φίλοι, είναι γνωστό ότι προορισμός των νόμων είναι η ρύθμιση των κοινωνικο-οικονομικών καταστάσεων και αναγκών. Η ύπαρξη της νομοθεσίας συναρτάται με την ανάγκη για ισορροπία και εξασφάλιση της κοινωνικής ειρήνης, της κοινωνικής ασφάλειας και συνοχής. Οι νόμοι εκφράζουν, συνήθως, την επικρατούσα αντίληψη για τις κοινωνικές και οικονομικές σχέσεις, οι οποίες είναι αποτέλεσμα ιστορικών και κοινωνικών παραγόντων και διεργασιών. Παρά τη δεσμευτικότητά τους, οι νόμοι διαπαιδαγωγούν και καλλιεργούν πρότυπα χαρακτήρων και συμπεριφοράς. Σε κάθε περίπτωση η νομοθεσία και η δικαιοσύνη έχουν το σχετικό αντίκτυπό τους στη ζωή μας και σημαδεύουν καθοριστικά το πολιτιστικό μας επίπεδο.

Η ισότητα των δύο φύλων, αποτελεί θεμελιώδη αρχή και θεμελιώδες ανθρωπινό δικαίωμα. Αν και έχουν γίνει θετικά βήματα με την Κοινοτική και την Εθνική νομοθεσία, καθώς και τη νομολογία των δικαστηρίων, εντούτοις η απόσταση της νομικής και της ουσιαστικής ισότητας είναι υπαρκτή. Η άμβλυνση της παραπάνω ανισότητας είναι μια πρόκληση που ως χώρα πρέπει να αντιμετωπίσουμε. Πρέπει, βεβαίως, να προτάσσεται η εφαρμογή του δικαίου, αλλά είναι ανάγκη να υπάρχουν παράλληλα ασφαλιστικές δικλείδες και μηχανισμοί ελέγχου, που θα διασφαλίζουν τόσο το σεβασμό των κανόνων δικαίου, όσο και την εφαρμογή τους.

Οι ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών, θίγουν κυρίως τις γυναίκες και οφείλονται σε στερεότυπα και προκαταλήψεις που είναι βαθιά ριζωμένες στην κοινωνική και οικονομική διάρθρωση και οργάνωση. Είναι γεγονός ότι οι γυναίκες βιώνουν καθημερινά διακρίσεις και γίνονται θύματα άνισης και άδικης μεταχείρισης στην εργασία, αλλά και στον προσωπικό-οικογενειακό τους χώρο. Παρά τη μειονεκτική τους θέση -με όλα τα επακόλουθα που το γεγονός αυτό συνεπάγεται- διστάζουν να ασκήσουν τα δικαιώματά τους, να καταγγείλουν και να διεκδικήσουν με διοικητική ή δικαστική διαδικασία. Αυτό οφείλεται κυρίως στην έλλειψη πληροφόρησης και στήριξης των γυναικών, αλλά και στον εφιάλτη της ανεργίας που διαιωνίζει τη φτώχεια και τον κοινωνικό τους αποκλεισμό. Παράλληλα και μέσα στο γάμο η γυναίκα συχνά γίνεται θύμα ενδο-

οικογενειακής βίας, σωματικής και ψυχολογικής. Στις περιπτώσεις αυτές εξαρτάται από τον οικονομικά ισχυρό σύζυγο και υπομένει κάθε είδους προσβολή και υποτίμηση της προσωπικότητάς της προς χάρη της οικογένειας και των παιδιών της. Το οικονομικό αδιέξοδο, τα υψηλά ποσοστά της γυναικείας ανεργίας, το χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης και κατάρτισης, το βάρος της φροντίδας των παιδιών και άλλων εξαρτώμενων προσώπων, είναι συνήθως οι λόγοι που εμποδίζουν την πρόσβαση των γυναικών στην αγορά εργασίας, με αποτέλεσμα να μην παίρνουν πρωτοβουλίες για αλλαγές στη ζωή τους. Είναι αναγκαίο λοιπόν, να υπάρχει ενημέρωση και συμβουλευτική στήριξη των γυναικών για τη διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους. Πρέπει να γνωρίζουν οι ίδιες πώς θα προστατευτούν, πώς θα αμυνθούν αλλά και πώς θα διεκδικήσουν όταν αδικούνται.

Το Κ.Ε.Θ.Ι., ως κρατικός φορέας ισότητας, με τη νομική πληροφόρηση και συμβουλευτική που παρέχει στις γυναίκες, προσφέρει σιγουριά και ποιότητα υπηρεσιών, καλύπτοντας την κοινωνική αυτή ανάγκη. Η νομική πληροφόρηση και συμβουλευτική που έχει να κάνει με τις γυναίκες, είναι μια εξαιρετικά δύσκολη και σύνθετη διαδικασία, όπου απαιτείται αφενός μεν επαγγελματική νομική εμπειρία και ευαισθητοποίηση στα γυναικεία θέματα και αφετέρου ικανότητα στη διαχείριση των σχέσεων των συμβούλων με τις συμβουλευόμενες.

Οι νομικοί του Κ.Ε.Θ.Ι. αντιμετωπίζουμε τα προβλήματα των γυναικών μέσα από την οπτική του φύλου, δηλαδή υπό το πρίσμα του κοινωνικού ρόλου της γυναίκας, και με φεμινιστική προσέγγιση εξετάζουμε εξατομικευμένα την κάθε περίπτωση. Η νομική μας εξειδίκευση εξασφαλίζει αξιόπιστη και προσιτή συμβουλευτική, με δυνατότητα αναγνώρισης ακόμα και δυσδιάκριτων περιπτώσεων παραβίασης της αρχής της ισότητας. Με κατανόηση και σεβασμό στην κάθε προσωπικότητα και το κάθε πρόβλημα, προσπαθούμε να δημιουργήσουμε σχέση εμπιστοσύνης και ασφάλειας. Με κατάλληλη νομική στήριξη ενισχύουμε και ενδυναμώνουμε τις γυναίκες στην άσκηση των δικαιωμάτων, αλλά και των υποχρεώσεών τους. Στόχος μας είναι η αυτενέργεια και η κινητοποίηση των γυναικών που θα τις βγάλει από τα αδιέξοδα και την προσωπική και κοινωνική στασιμότητα.

Στις υπηρεσίες του Κ.Ε.Θ.Ι. προσφέρεται πληροφόρηση και συμβουλευτική σε πολλούς κλάδους του δικαίου, όπως: οικογενειακό δίκαιο, εργατικό δίκαιο-εργασιακές σχέσεις, δίκαιο των κοινωνικών ασφαλίσεων, ευρωπαϊκό δίκαιο, θέματα αυταπασχόλησης και επιχειρηματικότητας, θέματα θεσμικά πάνω στην επαγγελματική κατάρτιση και την εκπαίδευση. Επίσης, εξετάζονται θέματα ποινικού δικαίου σχετικά με τη βία κατά των γυναικών, καθώς επίσης και τη νομολογία των δικαστηρίων.

Το προφίλ των συμβουλευόμενων γυναικών είναι, κυρίως, άγαμες μητέρες, χήρες, διαζευγμένες, γυναίκες σε διάσταση, μητέρες με επιμέλεια ανήλικων παιδιών, γυναίκες κακοποιημένες από το σύντροφο ή το σύζυγό τους, γυναίκες άνεργες με οικογενειακές ευθύνες και έντονα οικονομικά προβλήματα, γυναίκες απειλούμενες από ανεργία,

γυναίκες που θέλουν να αυταπασχοληθούν, να δημιουργήσουν τη δική τους επιχείρηση και τέλος, γυναίκες παλιννοστούσες, αποφυλακισμένες και μετανάστριες. Οι περισσότερες που απευθύνονται στα συμβουλευτικά μας κέντρα, όχι μόνο αγνοούν τα στοιχειώδη δικαιώματά τους και τον τρόπο που θα τα ασκήσουν, αλλά πολλές φορές είναι και παραπληροφορημένες. Η γνώση και αποσαφήνιση της ισχύουσας νομοθεσίας βοηθά τη συμβουλευόμενη να παίρνει αποφάσεις, να ιεραρχεί τις προτεραιότητες και τους στόχους της και να αντιμετωπίζει τα προβλήματα καθημερινής ζωής, οικογενειακά, εργασιακά, κ.λπ.

Λαμβάνουμε πάντα υπόψη μας τις ιδιαίτερες συνθήκες και τις ανάγκες της κάθε γυναίκας για το εφικτό και πραγματικό της συμφέρον. Δεδομένου δε ότι μερικές φορές το νομικό πλαίσιο, αλλά και το σύστημα προστασίας, Αστυνομία-Δικαιοσύνη, δεν είναι επαρκή, ενημερώνουμε τη γυναίκα για τις πιθανές δυσκολίες και τους κινδύνους που θα αντιμετωπίσει κατά την άσκηση των δικαιωμάτων της. Παράλληλα προσπαθούμε να μην την αποθαρρύνουμε από τη διεκδίκηση, υποδεικνύοντας τον καλύτερο τρόπο προστασίας της. Στόχος μας είναι να βοηθήσουμε τη γυναίκα να μάθει να διεκδικεί και να συγκρούεται για τα δικαιώματά της, για τη διαπραγμάτευση της θέσης της, για την αποκατάσταση και διεύρυνση του κοινωνικού υποστηρικτικού της πλαισίου.

Εδώ θα πρέπει να επισημάνουμε τη διεπιστημονικότητα του Κ.Ε.Θ.Ι. και τη σφαιρική αντιμετώπιση των αιτημάτων των γυναικών. Συνεργαζόμαστε συχνά με τους/τις συμβούλους ψυχο-κοινωνικής στήριξης και τους/τις συμβούλους απασχόλησης. Στις περιπτώσεις όπου η γυναίκα αποφασίσει να κινήσει κάποια δικαστική διαδικασία και μας το δηλώσει ή διαπιστώσουμε βάσει του ιστορικού της ότι δεν διαθέτει επαρκή οικονομικά μέσα, την παραπέμπουμε στο πρόγραμμα νομικής βοήθειας του Κ.Ε.Θ.Ι. που υλοποιείται με τη συνεργασία των αντίστοιχων τοπικών Δικηγορικών Συλλόγων, ώστε να καλυφθούν τα έξοδα της δικαστικής εκπροσώπησής της. Η νομική βοήθεια αποτελεί πράγματι την εκπλήρωση μιας ηθικής υποχρέωσης της πολιτείας, που εκφράζεται μέσω του Κ.Ε.Θ.Ι. προς τις γυναίκες, τις οικονομικά αδύνατες και τις κοινωνικά αποκλεισμένες.

Ο κύριος όγκος των αιτημάτων των γυναικών, αφορούσε στη συμβουλευτική για ζητήματα οικογενειακού δικαίου. Η νομική συμβουλευτική κάλυψε ένα κενό που έχει να κάνει με την ελλειμματική, στρεβλή ή και ανύπαρκτη, πολλές φορές, ενημέρωση των γυναικών για κρίσιμα και ζωτικά δικαιώματά τους μέσα στο γάμο. Ειδικότερα, ζητήθηκε ενημέρωση για θέματα κοινής περιουσίας των συζύγων, αποκτήματα του γάμου, δυνατότητα δικαστικής διεκδίκησης σε περίπτωση χωρισμού, ζητήματα διαδικασίας συναινετικού και κατ' αντιδικίαν διαζυγίου, θέματα διατροφής και επιμέλειας παιδιών. Η πληροφόρηση και συμβουλευτική που παρείχαμε προς τις γυναίκες υπήρξε θετική, ασχέτως αν αυτές επέλεξαν τελικά τη δικαστική ή όχι οδό για τη λύση των προβλημάτων του γάμου τους και την άρση των προσωπικών τους αδιεξόδων.

Από την παρακολούθηση των περιπτώσεων, μετά την ολοκλήρωση της συμβουλευτικής διαδικασίας, συνειδητοποιήσαμε και εμείς μαζί με τις συμβουλευόμενες ότι οι ενημερωμένες τελικά γυναίκες ενδυναμώθηκαν και, είτε αποφάσισαν τη λύση του γάμου και την απεμπλοκή τους από την έγγαμη σχέση, είτε συνέχισαν την έγγαμη συμβίωση, ισχυροποιημένες με άλλους «διαπραγματευτικούς» όρους. Αναφορικά με τις περιπτώσεις κακοποιημένων γυναικών, η συμβουλευτική διαδικασία ανέδειξε δύο μείζονα ζητήματα. Το πρώτο έχει να κάνει με την έκταση, τη σφοδρότητα και τη διαταξικότητα του φαινομένου, δεδομένου ότι αντιμετωπίσαμε κακοποιημένες γυναίκες τόσο από τα λαϊκά στρώματα, όσο και από τη μεσοαστική και μεγαλοαστική τάξη με ισχυρό οικονομικό και κοινωνικό προφίλ. Το δεύτερο ζήτημα που αναδείχθηκε είναι η ανεπάρκεια του νομικού πλαισίου για την αντιμετώπιση της ενδο-οικογενειακής βίας, αλλά και η αδιαφορία και απαξίωση των περιπτώσεων από τα περισσότερα αστυνομικά τμήματα, στα οποία οι γυναίκες κατέφυγαν για να καταγγείλουν περιστατικά. Στη Θεσσαλονίκη, μάλιστα, εξαιτίας της στάσης των αστυνομικών σε δύο περιπτώσεις παρήλθε η προθεσμία του αυτοφώρου και ο σύζυγος-δράστης παρέμεινε ατιμώρητος.

Ως προς τα εργασιακά δικαιώματα και τη συμβουλευτική σε θέματα εργατικού δικαίου, οι γυναίκες μάς απηύθυναν κυρίως αιτήματα-ερωτήματα σχετικά με τα θέματα προστασίας της μητρότητας, γονικές άδειες και επιδόματα, ζητήματα σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, προϋποθέσεις συνταξιοδότησης και άσκησης ασφαλιστικών δικαιωμάτων, καταγγελίες συμβάσεων εργασίας, θέματα αποζημιώσεων και αδειών, επιδότηση της ανεργίας, ωράρια εργασίας, ευέλικτες μορφές εργασίας, νομικά θέματα σχετικά με τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου και έργου.

Παράλληλα με τα θέματα της μισθωτής εργασίας, ασχοληθήκαμε με νομική πληροφόρηση και Συμβουλευτική σε γυναίκες που ήθελαν να αυταπασχοληθούν και να δημιουργήσουν δική τους επιχείρηση, με θέματα έναρξης επιτηδεύματος, με θεσμικό πλαίσιο για επιχειρήσεις, με νομικές μορφές, ενστάσεις κατά αρνητικών αποφάσεων ΟΑΕΔ, με θέματα επιχορήγησης ΟΑΕΔ, με στήριξη γυναικείων Συνεταιρισμών, κ.ά.

Υπήρξαν ακόμα περιπτώσεις νομικής στήριξης σε μετανάστριες για αναγνώριση ισοτιμίας τίτλων σπουδών, άδειας εργασίας και παραμονής. Ως προς τα εργασιακά δικαιώματα, αξίζει να τονίσουμε τις δυσάρεστες συνέπειες από τα αυξημένα ποσοστά της γυναικείας ανεργίας, ιδίως των γυναικών ηλικίας άνω των σαράντα ετών και βεβαίως ως εκ τούτου την έλλειψη διεκδικητικότητας που αντιμετωπίσαμε.

Αλλα θέματα που αντιμετωπίσαμε και αξίζει να επισημάνουμε είναι τα ακόλουθα:

- Ο φόβος για τις απολύσεις εργαζομένων μητέρων λόγω χρήσης του προστατευτικού πλαισίου και των αδειών μητρότητας.
- Η διεύρυνση της ανασφάλιστης εργασίας.
- Η καταστρατήγηση της εργατικής νομοθεσίας με τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης και τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου και έργου.



- Η ανεπαρκής επιδοματική πολιτική στις μονογονεϊκές οικογένειες και τις μακροχρόνια άνεργες.
- Η δυσκολία θεμελίωσης συνταξιοδοτικού δικαιώματος λόγω ανεργίας και έλλειψης ενσήμων.
- Θέματα συνταξιοδότησης διαζευγμένων γυναικών.

Ως προς τα στατιστικά μας στοιχεία:

- \* Στο Κ.Ε.Θ.Ι. της Αθήνας υποδεχθήκαμε 1636 συμβουλευόμενες με ποσοστό 34,1% επί του συνόλου των συμβουλευομένων γυναικών.
- \* Στα συμβουλευτικά κέντρα για τη βία κατά των γυναικών στην Αθήνα και τον Πειραιά, υποδεχθήκαμε 474 συμβουλευόμενες, με ποσοστό 47,6%. Σύνολο για Αθήνα και Πειραιά έχουμε 2110 γυναίκες και ποσοστό 36,4% επί του συνόλου συμβουλευομένων γυναικών.
- \* Στο Κ.Ε.Θ.Ι. της Θεσσαλονίκης υποδεχθήκαμε 338 γυναίκες, στο Κ.Ε.Θ.Ι. του Βόλου 135, στο Κ.Ε.Θ.Ι. του Ηρακλείου 320 και στο Κ.Ε.Θ.Ι. της Πάτρας 137 γυναίκες.

Δεν είμαι πρόχειρη να σας δώσω ποσοστά από τα υπόλοιπα παραρτήματά μας. Αυτά βέβαια τα στοιχεία αποτελούν μια πρώτη καταγραφή, έτσι απλώς για να πάρετε μια εικόνα και μια ιδέα για το σύνολο των γυναικών που ζητά τη βοήθειά μας. Με άλλα λόγια δίνουν το ποσοτικό στοιχείο. Ως προς το πρόγραμμα της νομικής βοήθειας, υπήρξαν 180 περιπτώσεις γυναικών πανελλαδικά που στηρίξαμε με το πρόγραμμα αυτό.

Τελειώνοντας, θα ήθελα να επισημάνω ορισμένα κρίσιμα και χρήσιμα θέματα, όπως:

- Την πρόσφατη συνταγματική διάταξη με τις συνθετικές δράσεις υπέρ των γυναικών που δίνει νέα διάσταση και προοπτική για τις πολιτικές και τα μέτρα που θα ληφθούν στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα.
- Τα προβλήματα που προκύπτουν από την απουσία του οικογενειακού δικαστηρίου, η οποία θα εξασφάλιζε ταχύτερη απονομή δικαιοσύνης, δικαιότερες αποφάσεις, λιγότερο κόστος, επιτυχέστερη εκτέλεση των αποφάσεων.
- Την ενίσχυση των επιθεωρήσεων εργασίας με προσωπικό ευαισθητοποιημένο σε θέματα ισότητας για μεγαλύτερο έλεγχο των εργοδοτών και αυστηρότερη εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας.
- Τη στενότερη δικτύωση και συνεργασία μεταξύ των επιθεωρήσεων εργασίας και των φορέων και οργανισμών που εξειδικεύονται σε θέματα ισότητας.
- Την αύξηση των υπηρεσιών, των δομών νομικής Συμβουλευτικής και τη λειτουργία τους σε μονιμότερη βάση με εξειδικευμένο προσωπικό και χωροταξική κατανομή σε όλη τη χώρα.
- Τη συνέχιση του προγράμματος νομικής βοήθειας στο Κ.Ε.Θ.Ι. όχι πλέον με πιλοτικό και προσωρινό χαρακτήρα, αλλά με θεσμικό ρόλο και διάρκεια.

- Τις καλές πρακτικές που αποκομίσαμε από τη συνεργασία μας και τη δικτύωση με τοπικούς φορείς όπως τους Δικηγορικούς Συλλόγους, τις επιθεωρήσεις εργασίας, τις κοινωνικές υπηρεσίες, τα γραφεία ΟΑΕΔ, τις διοικητικές υπηρεσίες, τις δικαστικές και αστυνομικές αρχές, καθώς και τις γυναικείες οργανώσεις.
- Την ανάγκη για προώθηση προγραμμάτων κατάρτισης για θέματα ισότητας σε δικαστές, δικηγόρους, επιθεωρητές εργασίας, συνδικαλιστές και αστυνομικούς.
- Την ανάγκη για δικτύωση μεταξύ νομικών, επαγγελματιών που δραστηριοποιούνται σε θέματα ισότητας.
- Τη λήψη μέτρων για την προστασία των θυμάτων και μαρτύρων από τα εκδικητικά μέτρα του εργοδότη.
- Την ανάγκη για ενσωμάτωση της Κοινωνικής οδηγίας σχετικά με το βάρος απόδειξης σε υποθέσεις διάκρισης φύλου.

Κυρίες και κύριοι, οι δικηγόροι, νομικοί του Κ.Ε.Θ.Ι., θέσαμε τη νομική επιστήμη και το νομικό μας πολιτισμό, με αποτελεσματικό τρόπο πιστεύουμε, στη διάθεση και την υπηρεσία της κοινωνίας και των γυναικών. Προσπαθώντας δεν θα ερμηνεύσω τα υψηλά ποσοστά της νομικής πληροφόρησης και συμβουλευτικής, θα πρέπει να πω ότι χρησιμοποιήσαμε το δίκαιο, τους κανόνες δικαίου δηλαδή, με επαγγελματισμό, αλλά κυρίως με την ανθρώπινη και την κοινωνική τους διάσταση. Υπηρετήσαμε κοινωνικές ανάγκες. Ενδυναμώσαμε συνανθρώπους μας προσφέροντάς τους γνώση αλλά και λύσεις σε νομικά προβλήματα. Πετύχαμε πρόσβαση στα δικαιώματα και την άσκησή τους. Δώσαμε, τελικά, μια νέα πνοή και οπτική στη συμβουλευτική και αξιοποιώντας το θεσμικό μας πλαίσιο, στο μέτρο του δυνατού, προσφέραμε ολοκληρωμένες λύσεις.

Σας ευχαριστώ.

### **Χρήστος Δραγώτης**

Ευχαριστώ την κυρία Κατωμελίτη για τη λεπτομερή αναφορά σχετικά με τις πολύπλευρες δραστηριότητες της νομικής συμβουλευτικής και θα ήθελα μέσω αυτής να ευχαριστήσω και όλους/-ες τους/τις συμβούλους της νομικής συμβουλευτικής, των συμβουλευτικών κέντρων του Κ.Ε.Θ.Ι. για την εξαιρετική δουλειά που προσφέρουν όλα αυτά τα χρόνια.

Στη συνέχεια, οι επόμενες εισηγήτριές μας, με τις οποίες κλείνει και ο κύκλος των εισηγήσεων, ανήκουν στη νέα δυναμική γενιά των στελεχών του Κ.Ε.Θ.Ι. Είναι στελέχη του παραρτήματός μας της Θεσσαλονίκης, μια νέα γενιά με άριστη κατάρτιση, με δυναμική, με θέληση και διάθεση για προσφορά. Οι κυρίες Λιανού και Συμεωνίδου, θα αναφερθούν στη Συμβουλευτική σε θέματα κοινωνικής ένταξης.

### **Βασιλική Συμεωνίδου**

Σύμβουλος Κοινωνικής Ένταξης, Κέντρο Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Γυναικών Κ.Ε.Θ.Ι., Θεσσαλονίκη

Καλημέρα και από μένα, ευχαριστώ πάρα πολύ τον κύριο Δραγώτη για τα καλά του λόγια για την καινούργια γενιά. Δεν ξέρω αν είναι τυχαίο, αλλά η Συμβουλευτική κοινωνικής ένταξης φαίνεται να μένει πάντα στο τέλος. Φαντάζομαι ότι αυτό δεν έχει να κάνει με το πόσο σημαντική θεωρείται στα πλαίσια του διεπιστημονικού μοντέλου του Κ.Ε.Θ.Ι.

Βέβαια, αυτή τη φορά είμαι χαρούμενη που έγινε αυτό, γιατί μετά την κυρία Κατωμελίτη και τη Φανή, που περιέγραψαν με πολύ λεπτομερή και σαφή τρόπο τις βασικές αρχές της οπτικής του φύλου στη Συμβουλευτική μεταξύ των άλλων, εγώ θα μπορέσω να περιοριστώ –,ώστε να μη σας κουράσω ιδιαίτερα, μιας που είμαστε οι τελευταίοι- περισσότερο στη συνεργασία ανάμεσα στη Συμβουλευτική απασχόλησης/επιχειρηματικότητας και κοινωνικής ένταξης.

Πιο συγκεκριμένα, θα μιλήσω περισσότερο για τη λειτουργία της συμβουλευτικής κοινωνικής ένταξης, στην προώθηση της γυναικείας απασχόλησης και επιχειρηματικότητας, μέσω της Συμβουλευτικής για την απασχόληση και την επιχειρηματικότητα. Με δύο λόγια θα αναφέρω απλώς τα θέματα με τα οποία ασχολείται, κατά κύριο λόγο, η κοινωνική ένταξη στο Κ.Ε.Θ.Ι. Αφορούν στην αντιμετώπιση ιδιαίτερων ψυχο-κοινωνικών προβλημάτων, τα οποία αποτελούν ανασταλτικούς παράγοντες στην ισότιμη συμμετοχή των γυναικών σε όλους τους τομείς της προσωπικής, κοινωνικής και επαγγελματικής τους ζωής.

Πιο συγκεκριμένα, η συμβουλευτική κοινωνικής ένταξης, παρέχεται σε ζητήματα που: α) άπτονται του κοινωνικού αποκλεισμού, όπως ανεργία, κακοποίηση, μονογονεϊκότητα, ίσες σχέσεις με εθνικές, θρησκευτικές και πολιτισμικές ιδιαιτερότητες της γυναίκας, β) αφορούν σε σημαντικά γεγονότα της ζωής της γυναίκας, όπως διαζύγιο, χωρισμός, εγκυμοσύνη, επανένταξη στην αγορά εργασίας μετά από μακροχρόνια απουσία ή ξεκίνημα επιχειρηματικής δραστηριότητας, και γ) έχουν σχέση με γενικότερες δυσκολίες που συνδέονται με την ταυτότητα του φύλου στις διαπροσωπικές, οικογενειακές και κοινωνικές σχέσεις.

Εδώ λίγο θα ήθελα να σταθώ παραπάνω και να διασαφηνίσω τα ζητήματα που έχουν σχέση με την ταυτότητα του φύλου. Νομίζω ότι βασική αρχή του Κ.Ε.Θ.Ι. είναι ότι τα προβλήματα που έχει μια γυναίκα δεν είναι προβλήματα που οφείλονται, τόσο στην ίδια τη γυναίκα, όσο στο ότι είναι γυναίκα και υπό αυτό το πρίσμα γίνεται και η Συμβουλευτική κοινωνικής ένταξης. Και αυτό εννοούμε όταν λέμε ότι ασχολούμαστε με προβλήματα στις σχέσεις που μπορεί να έχει μια γυναίκα, μέσα από την οπτική του φύλου. Στο πλαίσιο του διεπιστημονικού μοντέλου του Κ.Ε.Θ.Ι., οι υπηρεσίες αυτές προσφέρονται είτε αυτόνομα, είτε συνοδευτικά προς τη Συμβουλευτική για την απασχόληση και την επιχειρηματικότητα. Θα προσπαθήσω να περιγράψω σύντομα τον τρόπο, με τον οποίο συνδέονται οι

συγκεκριμένες υπηρεσίες, χρησιμοποιώντας μία μελέτη. Πρόκειται για μία πιλοτική μελέτη που ξεκίνησε στο παράρτημα της Θεσσαλονίκης το Φεβρουάριο του 2002 και η εξέτασή της θα μας δείξει, πιστεύω, με σαφήνεια, τη συμπληρωματικότητα των δυο υπηρεσιών.

Η μελέτη λοιπόν, πραγματοποιήθηκε το Μάρτιο και το Φεβρουάριο του 2002 στο συμβουλευτικό κέντρο Θεσσαλονίκης. Θεωρούμε βέβαια ότι τα αποτελέσματα είναι παρόμοια και εκπροσωπούν και τα υπόλοιπα παραρτήματα, καθώς η δουλειά που γίνεται στη συμβουλευτική είναι η ίδια. Περιλαμβάνει στοιχεία που προέρχονται από τις υποδοχές, τις παραπομπές και τη συμβουλευτική γυναικών που απευθύνθηκαν στο κέντρο, από το Μάρτιο έως το Νοέμβριο του 2002, με αίτημα τη Συμβουλευτική απασχόλησης, επιχειρηματικότητας και κοινωνικής ένταξης. Αφήσαμε λίγο απέξω τη νομική συμβουλευτική. Για να εξυπηρετήσουμε τους στόχους της έρευνας -ελπίζω να μας συγχωρήσει η κυρία Κατωμελίτη- θα ασχοληθούμε μόνο με την απασχόληση και την κοινωνική ένταξη. Επικεντρωθήκαμε σε στοιχεία που αφορούν στη συσχέτιση των υπηρεσιών. Ασχοληθήκαμε με πολλαπλά αιτήματα, όταν, έρχεται, για παράδειγμα, μια γυναίκα στο Κ.Ε.Θ.Ι. και ζητάει και Συμβουλευτική απασχόλησης, επιχειρηματικότητας και κοινωνική ένταξη και παραπομπές. Όταν λέμε παραπομπές, εννοούμε παραπομπές από την κοινωνική ένταξη στον τομέα απασχόλησης και επιχειρηματικότητας ή το αντίστροφο. Και επίσης μελετήσαμε τα σχετικά αιτήματα προς τη Συμβουλευτική κοινωνικής ένταξης.

Η πρώτη διαφάνεια που θα σας παρουσιάσω τώρα, δείχνει το δείγμα. Καταλήξαμε σε ένα δείγμα 555 γυναικών που επωφελήθηκαν των υπηρεσιών συμβουλευτικής απασχόλησης, επιχειρηματικότητας ή/και κοινωνικής ένταξης. Μιλάμε για τις γυναίκες που έκαναν ένα τουλάχιστον ραντεβού συμβουλευτικής. Στο δείγμα μας δε συμπεριλαμβάνονται βέβαια οι γυναίκες που επωφελήθηκαν των υπηρεσιών της νομικής συμβουλευτικής. Θα κάνω, λοιπόν, μια απλή περιγραφή των αρχικών αιτημάτων στο συνολικό δείγμα των 555 γυναικών. Περίπου, όπως βλέπετε, το μεγαλύτερο ποσοστό είναι συμβουλευτική για την απασχόληση ή την επιχειρηματικότητα, δηλαδή μιλάμε για ένα και μοναδικό αίτημα. Η κοινωνική ένταξη, όπως είναι αναμενόμενο καλύπτει ένα ποσοστό της τάξης του 30-36% των υπηρεσιών, γιατί άλλωστε είμαστε Συμβουλευτικό Κέντρο για την απασχόληση και διαφαίνεται ένα πρώτο ποσοστό σύνδεσης των δύο υπηρεσιών μέσα από το πράσινο χρώμα, όπου παρουσιάζονται τα πολλαπλά αιτήματα. Δηλαδή, γυναίκες, που πριν ακόμα έρθουν στο Κ.Ε.Θ.Ι., έχουν διαπιστώσει την ανάγκη τους να λάβουν στήριξη και σε κάποια κοινωνικά ή ψυχο-κοινωνικά προβλήματα, έτσι ώστε να διευκολυνθούν στην προσπάθειά τους για ένταξη ή επανένταξη στην αγορά εργασίας. Γι' αυτό, ερχόμενες στο Κ.Ε.Θ.Ι. ζητάνε και συμβουλευτική απασχόλησης και κοινωνική ένταξη ή συμβουλευτική επιχειρηματικότητας και κοινωνική ένταξη.

Νομίζω ότι μπορούμε να αλλάξουμε τη διαφάνεια. Εδώ φαίνεται το ποσοστό το αρχικό των πολλαπλών αιτημάτων να μεγαλώνει και φαίνεται κάποιου είδους γενική συσχέτιση σε επίπεδο υπηρεσιών: γενική συσχέτιση της απασχόλησης και της κοινωνικής

ένταξης στο σύνολο του δείγματος, που φτάνει γύρω στο 24%. Κάτω φαίνεται η συσχέτιση των υπηρεσιών κατά μήνα. Προβήκαμε σε αυτήν τη συσχέτιση υπηρεσιών κατά μήνα επειδή βρήκαμε ένα πολύ ενδιαφέρον σημείο. Το μήνα Σεπτέμβριο, όπως θα δούμε και στη συνέχεια, υπάρχει τεράστια διαφορά στο μέσο όρο, σε σχέση με τους υπόλοιπους μήνες. Λίγο παρακάτω θα εξηγήσω πώς και γιατί συμβαίνει αυτό. Οπότε μένουμε σε ένα αρχικό ποσοστό 24%, δηλαδή μία στις τέσσερις γυναίκες που έρχεται στο Κ.Ε.Θ.Ι., φυσικά έρχεται με αίτημα απασχόλησης ή κοινωνικής ένταξης και χρησιμοποιεί συνδυαστικά αυτές τις υπηρεσίες.

Να προχωρήσουμε λίγο στην άλλη διαφάνεια. Αυτό είναι κάτι γενικό, καλύτερα να προχωρήσουμε σε κάθε τομέα χωριστά, για να δούμε ποια είναι η συνεργασία μεταξύ των δύο υπηρεσιών. Μιλάμε για τον τομέα απασχόλησης και επιχειρηματικότητας. Φαίνεται λοιπόν, ότι από το σύνολο των γυναικών που ζήτησαν Συμβουλευτική απασχόλησης ή επιχειρηματικότητας, το 22,29%, δηλαδή γύρω στο 23%, στη συνέχεια παραπέμφθηκε ή ζήτησε εξαρχής συμβουλευτική κοινωνικής ένταξης. Εδώ θα πρέπει να επισημάνω αυτό που ίσως βλέπετε και μόνοι σας στο κάτω διάγραμμα, τη διαφορά, δηλαδή, που παρουσιάζει ο μήνας Σεπτέμβριος. Το Σεπτέμβριο το ποσοστό έπεσε σε μεγάλο βαθμό, γεγονός που μας προξένησε εντύπωση και βέβαια προκαλεί μεγάλη διασπορά στα δεδομένα μας. Φαίνεται ότι υπήρξαν κάποιες ανακοινώσεις για προγράμματα επιδότησης για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, οι οποίες είχαν ως αποτέλεσμα πολλές γυναίκες που απευθύνονταν στο Κ.Ε.Θ.Ι., να έχουν ως κύριο αίτημα και κυριότερη ανάγκη απλά την πληροφόρησή τους γι' αυτά τα προγράμματα. Με αυτή την έννοια θεωρήσαμε ότι το να μπου σε Συμβουλευτική διαδικασία που θα οδηγήσει και στην παραπομπή, ήταν λιγότερο δυνατό, αυτό το μήνα τουλάχιστον. Και αν δείτε λίγο, είναι ενδιαφέρον ότι με το που ξεκινάει η ανακοίνωση των προγραμμάτων, πέφτουν τα αιτήματα για κοινωνική ένταξη, ενώ το Νοέμβριο που βρισκόμαστε σε μια πιο προχωρημένη φάση της υλοποίησης των προγραμμάτων, τα αιτήματα για κοινωνική ένταξη των γυναικών αυξάνονται. Βέβαια, αυτό είναι περισσότερο μια προσωπική μου άποψη, που δεν επιβεβαιώνεται στατιστικά ακόμα. Εάν βγάλουμε, λοιπόν, το μήνα Σεπτέμβριο που έχει ένα δυσανάλογα μικρό ποσοστό, καθώς επίσης και το μήνα Νοέμβριο που έχει ένα δυσανάλογα μεγάλο ποσοστό, για να είμαστε και έγκυροι στατιστικά, το ποσοστό 23% ανεβαίνει στο 27%. Αυτό σημαίνει ότι μία στις τρεις γυναίκες που έρχονται στο Κ.Ε.Θ.Ι. για Συμβουλευτική απασχόλησης ή επιχειρηματικότητας, κάποια στιγμή αναγνωρίζει ή από την αρχή ζητάει και Συμβουλευτική ψυχο-κοινωνικής στήριξης, με στόχο να διευκολυνθεί στην αναζήτηση εξαρτημένης εργασίας ή στο ξεκίνημα μιας νέας επιχείρησης.

Από τα στοιχεία της επόμενης διαφάνειας και αναφορικά με τον τομέα κοινωνικής ένταξης φαίνεται ότι ένα σημαντικό ποσοστό γυναικών, το 25%, που ζητούν Συμβουλευτική κοινωνικής ένταξης, προχωρώντας στην επεξεργασία των ψυχο-κοινωνικών προβλημάτων, αρχίζουν να αναγνωρίζουν και να αναφέρουν την ανάγκη για

επανεκτίμηση της επαγγελματικής τους κατάστασης και για διαμόρφωση επαγγελματικών στόχων, με αποτέλεσμα στη συνέχεια να οδηγούνται σε Συμβουλευτική απασχόλησης και επιχειρηματικότητα. Θα κλείσω συνοψίζοντας τα στοιχεία που δείχνουν τη δουλειά που έγινε αυτούς τους μήνες στον τομέα κοινωνικής ένταξης, όπως παρουσιάζονται και στην τελευταία διαφάνεια. Βλέπουμε ότι σχεδόν στις μισές από τις γυναίκες που ζήτησαν συμβουλευτική κοινωνικής ένταξης, προσφέρθηκαν υπηρεσίες συνδυαστικά με τη Συμβουλευτική απασχόλησης. Το 18% αναφέρεται στις παραπομπές που η ψυχοκοινωνική ένταξη κάνει στην απασχόληση και στην επιχειρηματικότητα. Η περίπτωση αυτή αφορά σε γυναίκες που στην πορεία της επεξεργασίας προσωπικών, κοινωνικών προβλημάτων αναγνωρίζουν την ανάγκη τους για επανένταξη ή ένταξη στην αγορά εργασίας. Το τελευταίο τμήμα είναι το 19%, το οποίο αναφέρεται στις παραπομπές από την απασχόληση και την επιχειρηματικότητα. Εδώ έχουμε να κάνουμε με γυναίκες, οι οποίες διαπιστώνουν τελικά ότι προσωπικά κοινωνικά προβλήματα εμπλέκονται και παρεμποδίζουν την ισότιμη ένταξή τους στην αγορά εργασίας.

Με βάση αυτό το σχεδιάγραμμα για τη Συμβουλευτική κοινωνικής ένταξης, θα καταλήξω λέγοντας ότι υπάρχει μια αμφίδρομη σχέση συμπληρωματικότητας της Συμβουλευτικής απασχόλησης και επιχειρηματικότητας με την κοινωνική ένταξη, η οποία τελικά έγκειται στην ενδυνάμωση και κινητοποίηση των γυναικών προς την επίλυση προβλημάτων, που είτε προηγούνται της εμπλοκής τους στη διερεύνηση και την αναζήτηση επαγγελματικών προοπτικών, είτε προκύπτουν από αυτήν. Τι είδους προβλήματα είναι συνήθως αυτά θα σας πει στη συνέχεια η κυρία Λιανού. Σας ευχαριστώ πολύ.

### **Κυριακή Λιανού**

Σύμβουλος Κοινωνικής Ένταξης, Κέντρο Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Γυναικών Κ.Ε.Θ.Ι., Θεσσαλονίκη

Γεια σας και από εμένα. Ολοκληρώνοντας αυτό το σημερινό κύκλο εισηγήσεων θα επικαλεστώ την προσοχή σας για τα επόμενα δέκα ή το πολύ δεκαπέντε λεπτά ακόμα, καθώς επίσης και την ερευνητική σας περιέργεια για λίγο ακόμα και ελπίζω να μην γίνω κουραστική.

Συνεχίζοντας, λοιπόν, την παρουσίαση της ερευνητικής μελέτης, εγώ θα εστιάσω την προσοχή μου στην κατηγοριοποίηση και την κατά συχνότητα ταξινόμηση των αιτημάτων, όπως αυτά αναδείχθηκαν από την ανάλυση περιεχομένου και τη θεματική ανάλυση των στοιχείων του δείγματος που είδατε προηγουμένως και στο τέλος θα αναφερθώ και σε κάποιες συσχετίσεις μεταξύ τους. Συγκεκριμένα αναλύθηκε το μέρος εκείνο των αιτημάτων προς την κοινωνική ένταξη που καλύπτει το 41%, όπως φάνηκε στο πρώτο μέρος της συνολικής Συμβουλευτικής του τομέα κοινωνικής ένταξης, και το οποίο συνδέεται άμεσα

με την απασχόληση και την επιχειρηματικότητα. Χρησιμοποιήθηκε το αντίστοιχο δείγμα πολλαπλών αιτημάτων κοινωνικής ένταξης, απασχόλησης και επιχειρηματικότητας, καθώς επίσης και το αντίστοιχο δείγμα των παραπομπών από και προς την κοινωνική ένταξη. Μετά την ανάλυση διαμορφώθηκαν κατηγορίες αιτημάτων κοινωνικής ένταξης, σύμφωνα με τη συχνότητα αλλά και τη συνάφεια των αιτημάτων προς την κοινωνική ένταξη.

Η κατηγοριοποίηση συγκεκριμένα διαμορφώθηκε ως εξής. Όπως βλέπουμε στην πρώτη διαφάνεια, η μεγαλύτερη ομάδα αιτημάτων, που αποτέλεσε την πρώτη κατηγορία, το 32% δηλαδή, αφορά στην ψυχολογική στήριξη για κακοποίηση. Η δεύτερη ομάδα είναι αυτή της έμφυλης ταυτότητας, και αφορά στο 18% των αιτημάτων. Με τον όρο «έμφυλη ταυτότητα» και «διαχείριση της έμφυλης ταυτότητας», εννοούμε και κωδικοποιούμε τα αιτήματα εκείνα που θέτουν ζητήματα ρόλων, στερεοτυπικών αντιλήψεων και παραδοσιακών κατανομών, είτε εργασίας, είτε αναλογιών μέσα στη σχέση, στην οικογένεια, στην επαγγελματική τους ζωή ή σε όλα τα παραπάνω εμπλεκόμενα πλαίσια. Επίσης, οι παραπάνω όροι αφορούν και σε ομάδες εθνικών μειονοτήτων. Στην τελευταία αυτή περίπτωση εντάσσεται και η έμφυλη ταυτότητα των παλιννοστούσων, καθώς επίσης και οποιοσδήποτε άλλες ομάδες γυναικών αυτοπροσδιορίζουν την ταυτότητα τους με αυτόν τον τρόπο, δεν θέλουν, δηλαδή, να την εντάξουν σε κάποια από τις υπόλοιπες κατηγορίες.

Η επόμενη κατηγορία είναι οι οικογενειακές σχέσεις. Η κατηγοριοποίηση δεν έγινε με βάση τα ποσοστά, αλλά με τη σειρά που εμφανίζονται οι κατηγορίες στις διαφάνειες. Στην κατηγορία των οικογενειακών σχέσεων έχουμε να κάνουμε με αιτήματα, που αφορούν στη διαχείριση οικογενειακών σχέσεων στο 11% του δείγματος. Η κατηγορία αυτή διαφοροποιείται από την επόμενη, που είναι η διαχείριση σχέσεων με το σύζυγο. Η διαφορά των δύο αυτών κατηγοριών έγκειται στο εξής: η διαχείριση των οικογενειακών σχέσεων περιλαμβάνει πολύ συχνά προβλήματα σχέσεων με τα παιδιά ή με τους γονείς των γυναικών και όχι κατ' ανάγκη με το σύζυγο. Αντίθετα, η επόμενη κατηγορία - διαχείριση σχέσεων με το σύζυγο- είναι αυτή που προσωποποιεί το πρόβλημα με το σύζυγο. Μια άλλη κατηγορία είναι αυτή του χωρισμού και διαζυγίου στο 8% και η επόμενη κατηγορία, όχι μόνο σε ποσοστό, αλλά και σε χρονική κατηγορία, είναι η κατηγορία της μονογονεϊκότητας, τουλάχιστον για τις περιπτώσεις εκείνες του διαζυγίου, όπου υπάρχουν παιδιά. Και αυτή είναι στο 7%. Στο 16%, στο γκρι τμήμα της πίτας, όπως παρουσιάζεται στη διαφάνεια, βλέπετε την κατηγορία του άγχους και της κατάθλιψης, την οποία σκοπίμως έβαλα τελευταία για να τη δούμε λίγο ξεχωριστά, μετά και όχι αναγκαστικά σε σύνδεση με όλες τις υπόλοιπες ή και σε σύνδεση με όλες τις υπόλοιπες. Τέλος μια κατηγορία της τάξης του 1% είναι της σεξουαλικής παρενόχλησης. Θα σταθώ λίγο στο σημείο αυτό, για να αναφέρω κάτι που ίσως σας ξαφνιάσει -εμάς πάντως μας ξάφνιασε στην πορεία της ανάλυσης. Ότι δηλαδή, υπάρχει τόσο μικρή αναλογία αιτημάτων σε ό,τι

αφορά το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης, ενώ περιμέναμε, ως εξειδικευμένος φορέας που ασχολείται με ζητήματα ταυτότητας, φύλου και πρακτικών αναλόγων, να έχουμε μεγαλύτερη εισροή τέτοιων αιτημάτων. Παρόλα αυτά, από περιέργεια και μόνο, πήγαμε στη μετά το δείγμα περίοδο και είδαμε ότι εκεί η εισροή αιτημάτων έχει αρχίσει να αυξάνεται. Ωστόσο παραμένω εδώ, στην ανάλυση των δεδομένων μας μέχρι το Νοέμβριο του 2002.

Και συνεχίζουμε με τη δεύτερη διαφάνεια. Από αυτές τις κατηγορίες επιλέγουμε να σταθούμε σε κάποιες μόνο, γιατί ο χρόνος δεν μας επιτρέπει να τις σχολιάσουμε όλες, όπως επίσης δεν μας επιτρέπει να σχολιάσουμε και αναλυτικά την κάθε μια από αυτές. Βέβαια η έρευνα είναι στη διάθεσή σας, καθώς επίσης και εμείς εδώ για συζήτηση μετά, αν θέλετε. Στέκομαι, λοιπόν, σε έξι κατηγορίες. Η πρώτη είναι της κακοποίησης. Πρόκειται για μια ομάδα αιτημάτων γνώριμη στο Κ.Ε.Θ.Ι., ούτως ή άλλως. Το ενδιαφέρον όμως εδώ είναι η συχνότητα και η φορά των παραπομπών. Μιλάω, δηλαδή, για το πράσινο κομμάτι της πίτας και το 65% των παραπομπών από την κοινωνική ένταξη προς την απασχόληση, ενώ μόλις 3% αντίστροφα. Παράλληλα το ένα τρίτο των αιτημάτων είναι πολλαπλό. Οι γυναίκες, δηλαδή απευθύνονται συγχρόνως και προς τους δύο τομείς, όταν έρχονται με αίτημα την κακοποίηση. Αυτό σημαίνει ότι τα δύο τρίτα των γυναικών που έχουν υποστεί κακοποίηση, αναζητούν κατ' αρχάς την απεμπλοκή από τον κύκλο της βίας, αμέσως μετά την ενδυνάμωσή τους και στη συνέχεια αναζητούν εργασία, αναγνωρίζοντας με αυτόν τον τρόπο ότι αυτός είναι ο δρόμος προς την απασχόληση και καταδεικνύοντας έτσι ότι η κατηγορία της κακοποίησης αποτελεί, δυστυχώς, ακόμα βασικό παράγοντα του σύγχρονου κοινωνικού αποκλεισμού. Οι δύο επόμενες κατηγορίες αιτημάτων, όπως βλέπουμε στην επόμενη διαφάνεια, αφορούν στις οικογενειακές σχέσεις και την έμφυλη ταυτότητα που έθιξα προηγουμένως. Εδώ δεν θα μπω σε πλήρη ανάλυση του γραφήματος, θα θίξω μόνο την εντυπωσιακή σύνδεση της απασχόλησης με την κατηγορία της διαχείρισης οικογενειακών σχέσεων -η διαχείριση των οικογενειακών σχέσεων είναι η τρίτη κατηγορία, το 11% της πρώτης διαφάνειας, αν θυμάστε- καθώς επίσης και την εντυπωσιακή σύνδεση της κατηγορίας των οικογενειακών σχέσεων με την επιχειρηματικότητα, όπου εδώ παραθέτουμε το μεγαλύτερο και το μικρότερο ποσοστό σύνδεσης με την επιχειρηματικότητα με παραπομπές από και προς την επιχειρηματικότητα.

Έχουμε, δηλαδή, και με τις δύο αυτές κατηγορίες, σε ό,τι αφορά την έμφυλη ταυτότητα, μια σύνδεση της τάξης του 40%, η οποία αφορά σε αιτήματα γυναικών που αρχικά μπαίνουν σε Συμβουλευτική επιχειρηματικότητας, και είτε επεξεργάζονται ταυτόχρονα ζητήματα της ταυτότητας του φύλου, είτε κατά το 65% παραπέμπονται από την κοινωνική ένταξη προς τη Συμβουλευτική επιχειρηματικότητας, πραγματοποιώντας έτσι το πέρασμα από την ενδυνάμωση στην αυτενέργεια και την αυτονόμηση και αναλαμβάνοντας ταυτόχρονα το ρίσκο που συνεπάγεται η επιχειρηματική δραστηριότητα,



το οποίο δεν είναι, βέβαια, ανάλογο με την εξαρτημένη απασχόληση. Είναι ενδιαφέρον ότι το αντίστοιχο ποσοστό των γυναικών που απευθύνονται στη Συμβουλευτική κοινωνικής ένταξης για τη διαχείριση οικογενειακών σχέσεων είναι μόλις 11,4%, ενώ η έμφαση στην κατηγορία αιτημάτων των οικογενειακών σχέσεων δίνεται κατά 84,6% σε αιτήματα επαγγελματικού προσανατολισμού, τεχνικών αναζήτησης εργασίας και πληροφόρησης για προγράμματα του ΟΑΕΔ. Μάλιστα, ήδη κατά το μεγαλύτερο μέρος τους -κατά 70%- αυτά τα αιτήματα, συνοδεύουν το αίτημα για στήριξη στην επίλυση οικογενειακών αιτημάτων ήδη από την αρχή. Με άλλα λόγια εμφανίζονται ως πολλαπλά αιτήματα.

Συχνά το αρχικό αίτημα ως προς τις οικογενειακές σχέσεις σταδιακά γίνεται αίτημα διαχείρισης έμφυλης ταυτότητας. Εμείς, βέβαια, έχουμε σταθεί στην καταγραφή των αιτημάτων από τα φύλλα υποδοχής και έτσι όπως έχουν τεθεί από τις γυναίκες. Αλλά αν κάνουμε ένα βήμα μέσα στη θεματική ανάλυση και δούμε την έναρξη της Συμβουλευτικής διαδικασίας -γιατί πρόκειται για γυναίκες που έχουν μπει σε Συμβουλευτική- ως προς το δείγμα, θα διαπιστώσουμε ότι το πέρασμα στη δουλειά γίνεται σταδιακά με την έμφυλη ταυτότητα, κάτι που φέρνει τις γυναίκες ένα βήμα πιο κοντά στην ανάληψη πρωτοβουλιών και επαγγελματικού ρίσκου, όπως ανέλυσα λίγο νωρίτερα. Ενδιαφέρουσα, βέβαια, εδώ, είναι η κατηγορία των εναλλακτικών ελεύθερου χρόνου, που εμφανίστηκε μόνο ως προς την ομάδα αιτημάτων της έμφυλης ταυτότητας, ένα θέμα, στο οποίο, όμως, δεν μπορώ να υπεισέλθω σ' αυτή την παρουσίαση.

Συνεχίζοντας στην επόμενη κατηγορία, που αφορά το άγχος και την κατάθλιψη στο 16% του συνολικού δείγματος, θέλω να σταθώ σε λίγα σημεία, για να μην κουράσω με τα γραφήματα. Έχουμε εντυπωσιακή σύνδεση του άγχους με την απασχόληση και όχι με την επιχειρηματικότητα. Δηλαδή στο 100% των πολλαπλών αιτημάτων η σύνδεση γίνεται απ' ευθείας με την απασχόληση, καθόλου, όμως, με την επιχειρηματικότητα, ενώ αυτό, σε ό,τι αφορά τις παραπομπές φαίνεται να μοιράζεται, να κατανέμεται δηλαδή, όπως βλέπετε στις δεύτερες στήλες, μεταξύ της κόκκινης και της μπλε, κάπως πιο αναλογικά. Δύο πράγματα θέλω να επισημάνω σε αυτό το σημείο. Το πρώτο είναι ότι η σύνδεση του πολλαπλού αιτήματος και των παραπομπών στην κατηγορία αυτή γίνεται με μια συγκεκριμένη ομάδα αιτημάτων προς την απασχόληση. Γίνεται, δηλαδή, μια υποομάδα αιτημάτων προς την απασχόληση και αυτή είναι για Συμβουλευτική κατάρτισης και τεχνικών αναζήτησης εργασίας, γεγονός που καταδεικνύει την ανάγκη των γυναικών να ξεκινήσουν από τα πρώτα εμπόδια στην ένταξη ή επανένταξή τους στην αγορά εργασίας κάνοντας τα πολύ βασικά βήματα. Το δεύτερο σημείο που θέλω να επισημάνω είναι ότι όντας οι γυναίκες ήδη στη διαδικασία αυτή -ακόμα και όταν το αρχικό αίτημά τους είναι μόνο απασχόληση- δηλαδή, στη διαδικασία αναζήτησης εργασίας, ένταξης ή επανένταξης, χρησιμοποιούν οι ίδιες τη δυνατότητα παραπομπής στην κοινωνική ένταξη για ψυχολογική στήριξη, κατά ένα ποσοστό 63,6%. Εδώ φαίνεται η άμεση σύνδεση και συμπληρωματικότητα των δύο τομέων, της κοινωνικής ένταξης και της απασχόλησης,

όταν ο στόχος μας είναι η εξάλειψη των δυσκολιών, προκειμένου να αρθεί η ανεργία και ο κοινωνικός αποκλεισμός των γυναικών, μέσα από την ενδυνάμωση και την αυτενέργεια, ως αντιστάθμισμα όμως στους στρεσογόνους εκείνους παράγοντες που διαμορφώνει η αγορά εργασίας για τις κοινωνικά αποκλεισμένες ομάδες, όπως είναι οι γυναίκες, και όχι, βέβαια, μόνο για αυτές, αλλά επίσης για πολλούς άλλους ανθρώπους.

Παρ' όλα αυτά επανέρχομαι στην κατανομή των αιτημάτων σύμφωνα με τη συχνότητα και τη συνάφεια, θέλοντας να επισημάνω με την τελευταία διαφάνεια μια κατηγορία που συσχετίζει δύο καταστάσεις, μια περίοδο κρίσης στη ζωή της γυναίκας, όπως μπορεί να είναι η περίοδος του χωρισμού και του διαζυγίου. Με αυτό δεν εννοώ ότι κάθε γυναίκα που χωρίζει θα περάσει αναγκαστικά κρίση, αλλά αυτό συμβαίνει στην πλειοψηφία των περιπτώσεων, όπως, τουλάχιστον, μας δείχνει το δείγμα -και της αμέσως επόμενης κατηγορίας σε χρονική ακολουθία πια, που είναι η μονογονεϊκότητα, για τις γυναίκες εκείνες που είναι μητέρες. Εδώ στέκομαι στη σύγκριση και τις εντυπωσιακές διαφορές που παρατηρούμε ως προς τις επαγγελματικές, και τις προσωπικές ανάγκες των γυναικών. Φαίνεται, δηλαδή, ότι το διαζύγιο ως περίοδος κρίσης προσανατολίζει περισσότερο τις γυναίκες ως προς το αρχικό πολλαπλό τους αίτημα στην απασχόληση. Είναι η πρώτη στήλη του αρχικού πολλαπλού αιτήματος και η τέταρτη της πρώτης κατηγορίας που αφορά στην κατάρτιση και τις τεχνικές αναζήτησης εργασίας, ενώ δεν συμβαίνει το ίδιο για τα αιτήματα που αφορούν στην επιχειρηματικότητα σε αυτή τη φάση ζωής της γυναίκας. Υπάρχει ένα πολύ χαμηλό ποσοστό της τάξης του 20%, για γυναίκες που απευθύνονται παράλληλα, ή από παραπομπές στην επιχειρηματικότητα.

Ενώ στη δεύτερη κατηγορία αιτημάτων, συγκριτικά, δηλαδή, στη μονογονεϊκότητα, ένα βήμα μετά την όποια κρίση, βλέπουμε ότι οι γυναίκες ζητούν πολύ περισσότερο στο αρχικό πολλαπλό τους αίτημα επιχειρηματικότητα και όχι πια κατάρτιση, πράγμα που παρατηρείται και στις παραπομπές. Παρατηρούμε από τα ποσοστά ότι έχουν αντιστραφεί οι όροι. Οι γυναίκες έχοντας δουλέψει και ήδη ούσες σε διαδικασία κοινωνικής ένταξης ακόμα, χρησιμοποιώντας τις παραπομπές, έχοντας δουλέψει αυτή την περίοδο δυσκολιών και πηγαίνοντας παρακάτω, αναγνωρίζουν και ενεργοποιούν τις ανάγκες τους για περισσότερη επαγγελματική ανάπτυξη, για ένταξη δυναμικά πια στην αγορά εργασίας και για όλο και μεγαλύτερη αυτενέργεια. Με τη διαφάνεια αυτή, με τις κατηγορίες αυτές, κλείνω το μέρος αυτό της ανάλυσης και της σημερινής εισήγησης σε ό,τι αφορά τη διαμόρφωση των αιτημάτων, και θέλω να αναφερθώ πολύ συνοπτικά στο ότι η μελέτη αυτή ξεκίνησε σαν δική μας ανάγκη, προκειμένου να περιγράψουμε και να τεκμηριώσουμε το μοντέλο της διεπιστημονικότητας, που το βλέπαμε στην καθημερινή του βάση να ισχύει. Τέθηκε, δηλαδή, αρχικά το ερευνητικό ερώτημα αν αυτό μπορεί να αποδειχθεί και στατιστικά, αυτό ήταν μια δική μας ερευνητική ανάγκη. Σε δεύτερη φάση, όμως, μας έδωσε την ευκαιρία με το τέλος του προγράμματος να κάνουμε έναν απολογισμό, τουλάχιστον σε ό,τι αφορά τον τομέα κοινωνικής ένταξης του Κ.Ε.Θ.Ι. στη Θεσσαλονίκη.

Σας ευχαριστώ πολύ για την υπομονή και για την προσοχή σας.

### **Χρήστος Δραγώτης**

Ευχαριστούμε πολύ τις κυρίες Συμεωνίδου και Λιανού για την εισήγησή τους και πιστεύω, κυρίες και κύριοι, ότι θα συμφωνήσετε και θα επικροτήσετε το σχόλιο που έκανα στην αρχή σχετικά με τη νέα, δυναμική και ελπιδοφόρο γενιά στελεχών του Κ.Ε.Θ.Ι.

Λίγο πριν μπούμε στο θέμα των ερωτήσεων που πιθανόν να υπάρχουν, να μου επιτρέψετε να κάνω μια-δύο ανακοινώσεις και μια παρέμβαση που ζητήθηκε. Πρώτον, με τη λήξη των εργασιών, δηλαδή και των ερωτήσεων, θα υπάρξει ένα διάλειμμα 45 λεπτών έως μιας ώρας το πολύ, για να μπορέσετε να γευματίσετε. Στη συνέχεια, περίπου στις δύο η ώρα, θα ξεκινήσουν τα εργαστήρια, όπως αναφέρονται στο πρόγραμμα, δηλαδή το πρώτο εργαστήριο «Τα εργαλεία follow up της Συμβουλευτικής» θα γίνει σε αυτήν εδώ την αίθουσα, την αίθουσα ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ. Το δεύτερο εργαστήριο, το «Mentoring» θα γίνει στην αίθουσα ΚΟΖΑΝΗ που είναι ακριβώς απέναντι, και το τρίτο «Η διαχείριση του εργασιακού Stress» θα γίνει στην αίθουσα ΕΔΕΣΣΑ, που είναι και αυτή ακριβώς απέναντι και δίπλα. Μετά το τέλος των εργαστηρίων θα υπάρξει ένα εικοσάλεπτο διάλειμμα για καφέ και στη συνέχεια, γύρω στις 5 η ώρα, θα κλείσουμε με τα συμπεράσματα των εργαστηρίων, που θα γίνουν σε αυτήν εδώ την αίθουσα.

Μου ζητήθηκε μια παρέμβαση εκτός διαδικασίας από την κυρία Κατσώρη. Πριν της δώσω το λόγο, θα ήθελα να κάνω μια αναφορά ακόμα και να ευχαριστήσω έναν αγαπητό φίλο, που είναι σήμερα μαζί μας, τον Πρόεδρο του Νομαρχιακού Συμβουλίου Κυκλάδων, τέως Νομάρχη για τα τελευταία οκτώ χρόνια, τον κύριο Τάκη Ρήγα, επί θητείας του οποίου, το 1996 άρχισε να στήνεται το δίκτυο δομών στα Νησιά των Κυκλάδων, που μας ανέφερε αναλυτικότερα πριν ο κύριος Χρυσίνης.

### **Κατερίνα Κατσώρη**

Θεωρώ ότι θα ήταν άδικο να κλείσουμε και να κατέβω από αυτό το panel, χωρίς να πω δύο πράγματα. Σε αυτό το συνέδριο είδα κάτι διαφορετικό και φαντάζομαι ότι το είδατε όλοι/-ες σας. Δεν ξέρω πόσο το αξιολογήσαμε. Είδα να συμμετέχουν πάρα πολλοί άνδρες σε όλη τη διάρκεια του συνεδρίου. Οι συζητήσεις που κάναμε εκτός της αίθουσας, έδειχναν ότι είτε ήταν στελέχη δομών, είτε στελέχη Τοπικής Αυτοδιοίκησης ή άλλων φορέων. Όποιοι συμμετείχαν εδώ μέσα, έδειξαν ενδιαφέρον και ενδιαφέρθηκαν για θέματα που μέχρι πρότινος, σύμφωνα με τη δική μου αίσθηση τουλάχιστον, τους ήταν αδιάφορα έως γραφικά. Θέλω, επίσης, να ομολογήσω κάτι. Όταν ήρθαν άνδρες στο Κ.Ε.Θ.Ι., πρώτα ο Αντιπρόεδρος μας, ο κύριος Παπαχρήστος, μετά ο Γενικός Διευθυντής ο κύριος Δραγώτης και ο κύριος Διονυσόπουλος, εγώ ήμουν φοβερά προκατειλημμένη

εναντίον τους. Γι' αυτόν τον λόγο θέλω να ευχαριστήσω δημόσια τον κύριο Διονυσόπουλο, γιατί κατά την διάρκεια της συνεργασίας μας, με την συμπεριφορά του με έκανε να συνειδητοποιήσω, ειδικά τον τελευταίο μήνα, ότι ενώ εγώ ήμουν παγιδευμένη μέσα σε μια απίστευτη προκατάληψη και αντί να πηγαίνω μπροστά πήγαινα προς τα πίσω, εκείνος μαζί με τους υπόλοιπους, ενημερώνονταν, σχεδίαζαν, έτρεχαν και πρότειναν. Και θα ήθελα να χειροκροτήσετε όχι όσους έκαναν ανακοινώσεις ή τους συνεργάτες μας, εισηγητές, στελέχη κ.λπ. που παρευρίσκονται, αλλά μάλλον εμένα που κατάφερα να αναγνωρίσω σε σύντομο χρονικό διάστημα την παγίδα προκατάληψης στην οποία βρισκόμουν και να εκτιμήσω ότι η ισότητα δεν είναι θέμα μόνο των γυναικών αλλά και των δύο φύλων όταν οι άνθρωποι είναι ευαισθητοποιημένοι .

Ευχαριστώ.

### **Χρήστος Δραγώτης**

Αν ήξερα, Κατερίνα, ότι θα έκανες αναφορά σε μας δεν θα σου έδινα το μικρόφωνο, όχι μόνο όσον αφορά στα στελέχη της διοίκησης, αλλά και όλους/-ες τους/τις εργαζόμενους/-ες στο Κ.Ε.Θ.Ι. Γιατί πέρα από την εργασία που προσφέρουμε, ο καθένας από το πόστο του, όλοι όσοι βρισκόμαστε στο Κ.Ε.Θ.Ι. πιστεύουμε σε κάποιες διαχρονικές ανθρώπινες αξίες, όπως είναι η κοινωνική δικαιοσύνη, η κοινωνική συνοχή και η ισότητα των ευκαιριών. Δεν μπορούσαμε, λοιπόν, παρά να κάνουμε τα πάντα, τα αδύνατα δυνατά, να σταθούμε στο πλευρό όλων εσάς που αγωνίζεστε όλα αυτά τα χρόνια, προκειμένου να προχωρήσει η διάχυση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Βέβαια θα συνεχίσουμε να είμαστε, όσο μπορούμε, δίπλα σε όλους και όλες εσάς που θα αγωνίζεστε για αυτές τις αξίες.

Σας ευχαριστώ. Και να προχωρήσουμε στις ερωτήσεις. Παρακαλώ ανάλογα με το θέμα των ερωτήσεων να απαντήσετε.

### **Ελένη Τσακμακάκη**

Φιλολόγος, Συντονίστρια, Λυκειάρχης

Υπάρχουν πολλές γυναίκες που αντιμετωπίζουν σοβαρότατα προβλήματα. Το γνωρίζω αυτό λόγω της ιδιότητας μου ως λυκειάρχου. Αγνοούν όμως την ύπαρξη του Κ.Ε.Θ.Ι., καθώς και της Γραμματείας Ισότητας του ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α. Δεν μου εστάλη ποτέ ένα ενημερωτικό στο σχολείο που υπηρετούσα, για να ενημερώσω με τη σειρά μου τις ενδιαφερόμενες. Ωφελούν οι διαπιστωτικές συναντήσεις μας; Εξάλλου όσες συμμετέχουν στα συνέδρια είναι ευαισθητοποιημένες, πλην όμως στο σκοτάδι υπάρχουν δράματα πολλά. Ωστόσο σας συγχαίρω για τις προσπάθειες σας, για αρχή δεν είναι λίγο. Συνεχίστε και καλό κουράγιο.

**Χρήστος Δραγώτης**

Θα μου επιτρέψετε να κάνω εδώ ένα σχόλιο σχετικά με το αν είναι ευρέως γνωστή η ύπαρξη του Κ.Ε.Θ.Ι. Τουλάχιστον εμείς από την πλευρά μας κάνουμε κάθε δυνατή προσπάθεια, η κυρία Κατσώρη μπορεί να σας δώσει περισσότερες λεπτομέρειες. Όσον αφορά, μάλιστα, στα σχολεία, ήδη αυτή τη στιγμή το Κ.Ε.Θ.Ι. είναι ο τελικός δικαιούχος και έχει αναλάβει, σε συνεργασία με το Υπουργείο Παιδείας και με το πρόγραμμα ΕΠΕΑΕΚ δράσεις για την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων. Οι δράσεις αυτές περιλαμβάνουν και αφορούν κυρίως στην επιμόρφωση εκπαιδευτικών από σχολεία κάθε Περιφέρειας της χώρας σε θέματα ισότητας, οι οποίοι θα αποτελέσουν δίαυλους διάχυσης των θεμάτων της ισότητας σε όλα τα σχολεία της επικράτειας.

Η κυρία Κατσώρη να δώσει μια απάντηση.

**Κατερίνα Κατσώρη**

Για να το λέτε, μάλλον έχετε δει ότι κάτι δεν πάει καλά. Εμείς είμαστε στη διάθεσή σας για προτάσεις και για συνεργασίες. Ό,τι θέλετε στη διάθεσή σας.

**Χρήστος Δραγώτης**

Ας γίνουν οι ερωτήσεις και μετά θα απαντούν οι άμεσα ενδιαφερόμενοι/-ες.

**Σύνεδρος**

Οι ερωτήσεις θα γίνουν τώρα ή το απόγευμα;

**Χρήστος Δραγώτης**

Καλύτερα το απόγευμα, ή αν αφορούν σε θέματα που θα καλυφθούν μέσα από τα εργαστήρια, θα ήταν προτιμότερο να γίνουν τα εργαστήρια πρώτα. Νομίζω ότι είναι καλύτερα έτσι.

Και πάλι σας ευχαριστώ όλους και όλες για τη μαζική παρουσία σας, τη συμμετοχή σας και καλή συνέχεια. Πιστεύω ότι θα είμαστε μαζί σύντομα.

Δ Ι Α Λ Ε Ι Μ Μ Α

-----

**ΣΑΒΒΑΤΟ 29 ΜΑΡΤΙΟΥ 2003**  
**Εργαστήριο I**  
**«Τα εργαλεία follow up της Συμβουλευτικής»**

**Κωνσταντίνος Μοράρος**

Οικονομολόγος, Σύμβουλος Ανάπτυξης

Στέλεχος Ε.Υ. Εφαρμογής Συγχρόνων Ενεργειών ΕΚΤ

Κυρίες και κύριοι γεια σας. Ονομάζομαι Κωνσταντίνος Μοράρος, είμαι Οικονομολόγος και Σύμβουλος Ανάπτυξης. Ασχολούμαι με επιχειρήσεις, Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης και ανθρώπινους πόρους. Με τιμάει ιδιαίτερα το γεγονός ότι μια τέτοια ηλιόλουστη και ανοιξιάτικη μέρα επιλέξατε να παρακολουθήσετε αυτό το Εργαστήριο αντί να αξιοποιήσετε το χρόνο σας διαφορετικά.

Όσοι ασχολείστε με τη Συμβουλευτική θα ξέρετε πολύ καλά ότι δεν συνηθίζεται τα Εργαστήρια να αποτελούνται από τόσα άτομα. Επειδή, λοιπόν, σήμερα είμαστε τόσοι πολλοί, θα αυτοσχεδιάσουμε. Σας έχει μοιραστεί ένα κείμενο έξι σελίδων. Θα ήθελα να χωριστείτε σε τέσσερις ομάδες και να συζητήσετε το κείμενο για εννέα λεπτά. Στη συνέχεια, κάθε ομάδα θα ορίσει έναν εκπρόσωπο, ο οποίος θα έχει στη διάθεσή του τρία λεπτά για να μας ενημερώσει για το τι συζητήθηκε στην ομάδα του. Θα ξέρετε, βέβαια, ότι υπάρχουν κάποιες προδιαγραφές, με βάση τις οποίες χωρίζονται οι ομάδες, αλλά για να πραγματοποιηθεί το σημερινό Εργαστήριο στον περιορισμένο χρόνο που έχουμε, οι ομάδες θα χωριστούν τυχαία. Εγώ με την κυρία Ρούλα Παπαρούνη θα αποχωρήσουμε από την αίθουσα και θα επανέλθουμε σε έντεκα περίπου λεπτά. Μέχρι τότε θα πρέπει να έχετε χωριστεί σε ομάδες και να έχετε συζητήσει το κείμενο που σας δώσαμε.

**Κωνσταντίνος Μοράρος**

Ο τίτλος του Εργαστηρίου αυτού είναι: «Τα Εργαλεία follow up της Συμβουλευτικής». Τη λέξη «follow up», την έχω αποδώσει ως παρακολούθηση της Συμβουλευτικής. Το κείμενο που πήρατε δεν είχε εργαλεία, γιατί πιστεύουμε ότι όλοι όσοι είστε εδώ, έχετε μεγάλη εμπειρία στο χώρο της Συμβουλευτικής και άρα θα ήταν περιττό να σας ζητήσουμε να κάνετε κάτι ήδη γνωστό, όπως, για παράδειγμα, ένα κατευθυνόμενο ερωτηματολόγιο. Ο όρος follow up χρησιμοποιείται, κατά κύριο λόγο, στην ιατρική και έχει την έννοια της παρακολούθησης. Στην ουσία έχει δύο έννοιες. Μπορεί σε κάποιες περιπτώσεις να σημαίνει εποπτεία, ενώ σε κάποιες άλλες αξιολόγηση. Αν κάτι δε γίνεται κατανοητό θα ήθελα να με διακόπτετε και να το διευκρινίζουμε, μην περιμένετε στο τέλος.

**Σύνεδρος**

Αν δεν κάνω λάθος το follow up είναι μια διαδικασία που ολοκληρώνεται όταν πετύχει το στόχο της. Η διαδικασία αυτή περιλαμβάνει εννιά συναντήσεις–συνεργασίες, οι οποίες ολοκληρώνονται όταν φτάσουν στον τελικό στόχο. Είναι έτσι ή κάνω λάθος;

### **Κωνσταντίνος Μοράρος**

Κανονικά δεν πρέπει να είμαι εγώ αυτός που θα δίνει τις απαντήσεις, αλλά σε αυτό που λέει η συνάδελφός σας έχει δίκιο, δηλαδή το follow up είναι μια διαδικασία που έχει μια διάρκεια.

### **Σύνεδρος**

(Ομιλία μακριά από το μικρόφωνο).

### **Κωνσταντίνος Μοράρος**

Νομίζω ότι η συνάδελφος είπε πως το follow up σημαίνει ότι μια δράση, μια ενέργεια έχει χρονική διάρκεια. Χρησιμοποιήθηκε αρχικά στην ιατρική -όπως αναφέρεται και σε λεξικά- αλλά σήμερα το χρησιμοποιούμε και αλλού. Δηλαδή ο όρος δεν είναι αδόκιμος. Στην Ελληνική, όταν χρησιμοποιούμε τη λέξη «follow up», συχνά εννοούμε την παρακολούθηση μιας δράσης κατά τη διάρκειά της, όχι μόνο στο τέλος. Γι' αυτό και στον όρο αξιολόγηση πρόσθεσα και τον όρο παρακολούθηση.

### **Σύνεδρος**

Θα συμφωνήσω με τη συνάδελφο. Η έννοια του follow up ξεφεύγει, κατά τη γνώμη μου, από την απλή παρακολούθηση, δηλαδή την έννοια του απλού monitoring, και πιστεύω ότι ξεφεύγει και από την έννοια της εποπτείας. Νομίζω ότι έχει να κάνει με τη μέτρηση τόσο κατά τη διάρκεια ενός σχεδίου ή ενός προγράμματος, οι στόχοι του οποίου έχουν τεθεί, όσο και με την αξιολόγηση της επίτευξης αυτών των στόχων στο τέλος. Είτε πρόκειται για πρόγραμμα είτε για οποιαδήποτε άλλη διαδικασία. Χρησιμοποιούμε το follow up όταν θέλουμε να διεκπεραιώσουμε μια ενέργεια, διαδικασία, πρόγραμμα κ.λπ., αλλά συγχρόνως να μετρήσουμε και την επίδοση, το κατά πόσο πλησιάσαμε ή πετύχαμε τον αρχικό μας στόχο.

### **Κωνσταντίνος Μοράρος**

Δηλαδή εσείς αντιλαμβάνεστε το follow up περισσότερο ως αξιολόγηση;



## Σύνεδρος

Νομίζω ότι όλοι συμπεριλαμβάνουμε στην έννοια του follow up και την έννοια της μέτρησης, όχι απλά της απλής παρακολούθησης ή εποπτείας, που είναι έννοιες λίγο πιο γενικές.

### Διονύσης Αβράμης

Ψυχολόγος, Σύμβουλος Απασχόλησης (Αναπτυξιακή Δημοτική Επιχείρηση Πάτρας)

Λέγομαι Διονύσης Αβράμης, Ψυχολόγος, Σύμβουλος, από την Αναπτυξιακή Δημοτική Επιχείρηση Πάτρας. Έλεγα πριν ότι θα συμφωνήσω και θα διαφωνήσω με όλα αυτά που ακούω, προσπαθώντας να προσθέσω και εγώ την άποψή μου για το τι είναι παρακολούθηση βάσει της Συμβουλευτικής. Κατ' αρχάς για μένα το follow up αποτελεί μέρος της Συμβουλευτικής και όχι ανεξάρτητο κομμάτι. Έχει διπλό σκοπό. Από τη μια έχει σκοπό για την ίδια τη λειτουργία, για την ίδια τη Συμβουλευτική, να δώσει κάποια μετρήσιμα στοιχεία. Όταν λέμε μετρήσιμα, δεν εννοούμε μόνο ποσοτικά αλλά και ποιοτικά στοιχεία. Από την άλλη μεριά μας δίνει τη δυνατότητα, μέσα από την παρακολούθηση να κάνουμε μια επανατοποθέτηση, να ξαναγυρίσουμε πάλι στη διάγνωση των αναγκών, να δούμε αν είχαμε διαγνώσει σωστά, και αν ναι, να εξετάσουμε αν χρησιμοποιήσαμε τα σωστά εργαλεία, τις σωστές μεθόδους, τους σωστούς προσανατολισμούς για το συμβουλευόμενο.

Αυτή η παρακολούθηση, για να συνοψίσω όσα είπα λίγο πριν, έχει δύο στόχους. Ο ένας αφορά στην ίδια τη λειτουργία και ο άλλος το συμβουλευόμενο. Μας βοηθά μέσα από την παρακολούθηση αυτή να κάνουμε έναν επαναπροσδιορισμό των στόχων και μια διορθωτική ενέργεια ή μάλλον μια σειρά διορθωτικών ενεργειών, όπου ο Σύμβουλος έχει παραλείψει στοιχεία.

### Κωνσταντίνος Μοράρος

Εννοείτε δηλαδή ότι υπάρχει διαδικασία σε εξέλιξη και το follow up προσλαμβάνει την έννοια της επανατροφοδότησης, αυτό που στην Αγγλική ονομάζεται feed back;

### Διονύσης Αβράμης

Σωστά. Το follow up στην πραγματικότητα, στην Ψυχιατρική και στην Ψυχολογία, γίνεται για να γίνει σαφής, υπό μια έννοια, η διαφορική διάγνωση. Σημαίνει ότι υπάρχουν κάποια κριτήρια στην όλη διαδικασία, τα οποία θέτουν και τους βασικούς άξονες, γύρω από τους

οποίους πρέπει να κινηθεί ο Σύμβουλος. Έχοντας, λοιπόν, ως αφετηρία αυτούς τους άξονες, προσπαθεί να κάνει συμπτωματική ή σημειολογική, όπως λέμε, θεραπευτική προσέγγιση και στη συνέχεια, αφού γνωρίζει την ακριβή διάγνωση, επαναπροσδιορίζει την τακτική της θεραπείας. Γι' αυτό και οι παλαιότεροι όροι της Συμβουλευτικής ήταν θεραπεία και πρόληψη.

### **Σύνεδρος**

Εννοείτε ότι ο επαναπροσδιορισμός είναι το αποτέλεσμα;

### **Διονύσης Αβράμης**

Ναι, ο επαναπροσδιορισμός είναι το αποτέλεσμα.

### **Γιώργος Γούλας**

Μηχανικός, Αναπτυξιακή Δημοτική Επιχείρηση Ναυπάκτου

Λέγομαι Γιώργος Γούλας από Αναπτυξιακή Ναυπάκτου. Είμαι Μηχανικός και λίγο εκτός πεδίου δράσεως, αλλά θα προσπαθήσω να δώσω μια εικόνα από το τι κατάλαβα. Το follow up θεωρώ ότι είναι ένα σύστημα ελέγχου για διαδικασίες που περιλαμβάνουν πολλές φάσεις και βήματα, όπως είναι η Συμβουλευτική. Αυτό το σύστημα ελέγχου όταν εφαρμόζεται σε κάθε φάση της διαδικασίας ξεχωριστά, επιτρέπει στο Σύμβουλο, σε περίπτωση που αντιληφθεί ότι κάπου έχει κάνει λάθος, να γυρίσει πίσω και να το διορθώσει έγκαιρα. Εγώ έτσι το αντιλαμβάνομαι.

Ευχαριστώ.

### **Κωνσταντίνος Μοράρος**

Στο σημείο αυτό θα δώσω το λόγο στους εκπροσώπους των ομάδων, τρία λεπτά στον καθένα.

### **Ολυμπία Κουτουλάκη**

Μηχανικός, Διευθύντρια Κ.Ε.Κ. Λασιθίου

Ονομάζομαι Ολυμπία Κουτουλάκη, είμαι Μηχανικός, Διευθύντρια του Κ.Ε.Κ. Λασιθίου και ειδική σε κοινωνικά ευαίσθητες ομάδες. Η Συμβουλευτική εμπεριέχεται στις δραστηριότητές μας. Ήθελα, λοιπόν, να μεταφέρω μια μικρή επικοινωνία που μπορέσαμε να έχουμε, μιλώντας και διαβάζοντας το κείμενο, γιατί ήταν αλήθεια ότι τα εννιά λεπτά δεν

μας έδωσαν τη δυνατότητα να επεξεργαστούμε κάποιες κοινές θέσεις. Αυτό που είδαμε όμως, είναι ότι η έννοια της Συμβουλευτικής θα έπρεπε ίσως να επαναπροσδιοριστεί. Κατ' αρχάς γιατί, όπως συμφωνήσαμε όλοι, ο συμβουλευόμενος δεν θα πάρει από εμάς κάποιες οδηγίες, τις οποίες θα πρέπει να εφαρμόσει. Άρα, ο προσδιορισμός για το ρήμα «συμβουλεύω» μας έβαλε σε κάποιες σκέψεις για το κατά πόσο αποδίδει αυτό που ο Σύμβουλος κάνει. Αυτή είναι η πρώτη μας παρατήρηση.

Αυτό που διαπιστώσαμε και εμείς, είναι ότι το κείμενο που πήραμε δεν περιείχε εργαλεία, αλλά τις φάσεις της Συμβουλευτικής και τα χαρακτηριστικά, τις ικανότητες, τις δεξιότητες που θα πρέπει να έχει ο Σύμβουλος, προκειμένου να προσεγγίσει το πρόβλημα και να μπορέσει να δώσει την απαραίτητη στήριξη στο συμβουλευόμενο. Η στήριξη αυτή, εκτός των άλλων, πρέπει να κατευθύνει το συμβουλευόμενο, προκειμένου να μπορέσει ο ίδιος να καταλάβει τι πρέπει να κάνει, για να βγει από τη δυσχερή κατάσταση, στην οποία βρίσκεται. Μέσα στο κείμενο, επίσης, καταγράφεται η διαδικασία της Συμβουλευτικής, καθώς και ο τρόπος που περατώνεται αυτή η διαδικασία.

### **Κωνσταντίνος Μοράρος**

Υπάρχει μία λέξη λάθος στο κείμενο. Σ' ένα σημείο αναφέρεται η λέξη «οροθέτηση» αντί για «οριοθέτηση».

### **Ολυμπία Κουτουλάκη**

Αυτό που, επίσης, μας εντυπωσίασε, είναι ότι πέραν των τεχνικών μεθόδων, σχολιάστηκε και ο τρόπος, με τον οποίο πρέπει να τελειώσει η διαδικασία, γεγονός που δεν αφορά μόνο στη σχέση μεταξύ συμβούλου και συμβουλευόμενου αλλά και τις σχέσεις μεταξύ των συμβούλων που ενεπλάκησαν στην όλη διαδικασία.

Ευχαριστώ πολύ.

### **Κωνσταντίνος Μοράρος**

Ευχαριστούμε. Η άλλη ομάδα παρακαλώ.

### **Ράνια Ιωσηφίδη**

Μέλος της Γραμματείας Γυναικών Γ.Σ.Ε.Ε.

Ονομάζομαι Ράνια Ιωσηφίδη, από τη Γραμματεία Γυναικών της Γ.Σ.Ε.Ε. Η αλήθεια είναι ότι πρώτη φορά έχω τέτοια εμπειρία. Διακρίνω, βέβαια, μια δυσκολία στο να

ανταλλάξουμε απόψεις επειδή δεν γνωριζόμαστε μεταξύ μας. Αυτό το κείμενο που πήραμε είναι μάλλον γενικό. Δίνει κάποιες γενικές γνώσεις γύρω από το τι σημαίνει Συμβουλευτική. Για μένα είναι η πρώτη φορά που το ακούω, όχι ως λέξη αλλά ως πρακτική. Θέλω, λοιπόν, να δω πρακτικά τι θα μπορούσα να κάνω, πώς θα μπορούσα να κινηθώ, ώστε να είμαι αποτελεσματική στο ακροατήριό μου που αποτελείται από εργαζόμενους.

### **Κωνσταντίνος Μοράρος**

Θέλει άλλος το λόγο;

### **Ρούλα Αλεξιάδου**

Σύμβουλος Ψυχο-κοινωνικής στήριξης, Κέντρο Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Γυναικών Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα

Γεια σας. Λέγομαι Ρούλα Αλεξιάδου, είμαι Ψυχολόγος και δουλεύω στο Συμβουλευτικό Κέντρο Γυναικών του Κ.Ε.Θ.Ι. στην Αθήνα. Θα ήθελα να μας εξηγήσετε το πλαίσιο, στο οποίο θα κινηθεί αυτό το Εργαστήριο. Θέλω να ξέρω, δηλαδή, αν θα μιλήσουμε γενικά για τη θεωρία της Συμβουλευτικής ή αν θα τη συγκεκριμενοποιήσουμε ανάλογα με τις ανάγκες των ατόμων, με τα οποία ασχολείται ο καθένας, δεδομένου ότι προερχόμαστε και εκπροσωπούμε διαφορετικούς φορείς. Επειδή δεν έχω καταλάβει τι ακριβώς θα κάνουμε σε αυτό το Εργαστήριο, θα ήθελα να διευκρινίσετε αν ο εκπρόσωπος κάθε ομάδας θα μιλήσει γενικά για το follow up ή αν θα το συσχετίσει με τα συγκεκριμένα άτομα, στα οποία θέλει να εφαρμόσει τα εργαλεία της Συμβουλευτικής.

Ευχαριστώ.

### **Κωνσταντίνος Μοράρος**

Επειδή είναι πολύ συγκεκριμένα και διαδικαστική η παρατήρηση της συναδέλφου, ήθελα να πω το εξής. Όσον αφορά στην πρώτη παρατήρησή σας, ξέρω ότι το βασικότερο από όλα σε ένα Εργαστήριο είναι να γνωριστούμε και να συστηθούμε. Όμως στο σημερινό Εργαστήριο όπου είμαστε εβδομήντα άτομα, αυτό είναι αδύνατον γιατί έχουμε πολύ λίγο χρόνο στη διάθεσή μας. Γι' αυτό και πρότεινα να μπορούμε κατευθείαν στο θέμα και να θέσουμε κάποιους προβληματισμούς. Η συνάδελφός σας πριν έκανε κάποιες παρατηρήσεις για να εμβαθύνουμε περισσότερο στα θέματα της Συμβουλευτικής. Δεν ξέρω αν θα βοηθούσε να μπορούμε σε εξειδικευμένα θέματα Συμβουλευτικής, από τη στιγμή που προέρχεται ο καθένας από διαφορετικό φορέα.

**Σύνεδρος**

Αναρωτιέμαι μήπως θα ήταν σκόπιμο να μας δώσετε λίγο χρόνο να ορίσουμε εμείς τι είναι αυτό που θα θέλαμε να κάνουμε αυτό το δίωρο. Ήδη δύο συνάδελφοι είπαν τι θέλουν να αποκομίσουν από αυτό το Εργαστήριο. Αν εσείς δεν έχετε να ορίσετε ένα πλαίσιο, στο οποίο πρέπει να κινηθεί η συζήτηση, ίσως θα ήταν καλύτερο να το αναθέσετε στην κάθε ομάδα.

**Σύνεδρος**

Εγώ θα έλεγα ότι πρέπει να μείνουμε σε αυτό που θέσαμε ως θέμα του Εργαστηρίου και νομίζω ότι καταλήξαμε πως το follow up σημαίνει παρακολούθηση. Άρα θεωρώ ότι πρέπει να μιλήσουμε για εργαλεία, τα οποία θα χρησιμοποιήσουμε για να παρακολουθείτε το έργο μας τόσο κατά τη διάρκεια της διαδικασίας, όσο και μετά το τέλος της.

**Ιωάννα Κωστοπούλου**

Ψυχολόγος, Σύμβουλος Απασχόλησης, Εύξεινη Πόλη

Λέγομαι Ιωάννα Κωστοπούλου, είμαι Ψυχολόγος και εργάζομαι στην Εύξεινη Πόλη, ως Σύμβουλος Απασχόλησης. Αν κατάλαβα καλά από τις παρατηρήσεις της συναδέλφου, νομίζω ότι κατ' αρχάς απουσιάζει αυτό που λέγεται «συμβόλαιο» μεταξύ σας και της ομάδας. Δηλαδή, είτε το συμβόλαιο θα είναι τελείως ανοικτό και θα αφεθούμε σε αυτή τη διαδικασία, ή θα θέτει κάποιους άξονες, γύρω από τους οποίους πρέπει να κινηθεί η δική μας τοποθέτηση. Πρέπει και εμείς να έχουμε μια εικόνα στο μυαλό μας για το πώς θα είναι διαμορφωμένο αυτό το πρόγραμμα και ίσως αυτό βοηθήσει περισσότερο στο να χαλαρώσουμε κατά τη διάρκεια της διαδικασίας.

**Κωνσταντίνος Μοράρος**

Συμφωνείτε;

**Κωνσταντίνα Γεωργίου**

Κοινωνική Λειτουργός, Εκπαιδευτικός Τ.Ε.Ι. Πάτρας

Να συμπληρώσω κάτι; Συμφωνώ απόλυτα. Λέγομαι Κωνσταντίνα Γεωργίου, Κοινωνική Λειτουργός, Εκπαιδευτικός του Τ.Ε.Ι. Πάτρας. Ήθελα να ρωτήσω το εξής. Όταν σχεδιάστηκε αυτό το Εργαστήριο τι στόχο έθεσε;

**Κωνσταντίνος Μοράρος**

Δε θα ήθελα να μπούμε σε αυτό το θέμα, γιατί δεν σχεδίασα εγώ αυτό το Εργαστήριο. Αν θέλετε να σας πω τι είχα σχεδιάσει να πω εγώ, δεν έχω καμία αντίρρηση.

**Σύνεδρος**

Ναι, θα το θέλαμε.

**Κωνσταντίνος Μοράρος**

Αυτό που εγώ είχα σκοπό να σας πω είναι αυτό που σας είπα και πριν, να απομυθοποιήσω τον όρο «εργαλεία».

**Σύνεδρος**

Για ποιο λόγο;

**Κωνσταντίνος Μοράρος**

Η δική μου η θέση δεν είναι να σας δώσω λύσεις.

**Σύνεδρος**

Δε ζητήσαμε να μας δώσετε λύσεις. Απλώς θέλουμε να ξέρουμε τι στόχους είχατε θέσει εξ' αρχής.

**Κωνσταντίνος Μοράρος**

Το εργαλείο είναι ένα μέσο που θα οδηγήσει κάπου. Η δική μου η θέση είναι η αμφισβήτηση των εργαλείων. Είπα πριν ότι το να μιλήσουμε για ένα ερωτηματολόγιο και να το κατευθύνουμε όπως θέλουμε είναι ένα εργαλείο, αλλά εμένα προσωπικά δεν θα με ενδιέφερε να σας πω κάτι τέτοιο.

**Σύνεδρος**

Ίσως κάποιους από εμάς να τους ενδιέφερε να έχουν κάποιο εργαλείο. Για κάποιον που δεν έχει ασχοληθεί καθόλου με το αντικείμενο, το εργαλείο είναι το πρώτο του βήμα, του δίνει μια κατεύθυνση. Αν σήμερα μιλήσουμε πολύ θεωρητικά, από αυτό το Εργαστήριο θα

ωφεληθούν μόνο όσοι έχουν προηγούμενη εμπειρία, γιατί θα καταλάβουν κάποια πράγματα. Όσοι όμως δεν έχουμε ασχοληθεί προηγουμένως με το αντικείμενο αυτό, δεν νομίζω ότι θα μπορέσουμε να καταλάβουμε κάτι. Εγώ προσωπικά αν δεν έχω, σε πρώτη φάση, το εργαλείο, ώστε να καταλάβω τι μπορώ να κάνω πρακτικά με το ακροατήριό μου, δεν μπορώ να προχωρήσω. Η θεωρία έρχεται σε δεύτερη φάση, γιατί ναι μεν προσφέρει ενημέρωση, αλλά δεν με βοηθάει πρακτικά να κάνω τη δουλειά μου.

### **Κέλλυ Καριανού,**

Ψυχολόγος, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας Τ.Ε.Ι. Θεσσαλονίκης

Ονομάζομαι Κέλλυ Καριανού, είμαι Ψυχολόγος, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας στο Τ.Ε.Ι. Θεσσαλονίκης. Θέλω να κάνω μια παρέμβαση που μπορεί να διευκολύνει λίγο τα πράγματα. Ήθελα να πω ότι με τη Συμβουλευτική ασχολούνται διάφοροι άνθρωποι από διάφορες ειδικότητες, με διαφορετικές ομάδες-στόχους, με διαφορετικό ακαδημαϊκό υπόβαθρο, και εργασιακό status και με διαφορετικούς στόχους. Αυτό είναι και το μεγάλο ζήτημα. Υπήρξαν κάποιοι συνάδελφοι που έκαναν παρεμβάσεις και επειδή τυχαίνει να είμαι και εγώ Ψυχολόγος, θέλω να πω ότι μέσα από το κείμενο που μας δώσατε φαίνεται, εκτός των άλλων, σε ποιο επίπεδο μπορούμε να λειτουργήσουμε εμείς οι Ψυχολόγοι σε σχέση με τους υπόλοιπους. Και δεν εννοώ ανώτερο ή κατώτερο επίπεδο. Η παρατήρηση δεν είναι αξιολογική. Αυτό το κείμενο που είδαμε αναφέρεται γενικά στη Συμβουλευτική και σε κάποια σημεία του ειδικά στη Συμβουλευτική Απασχόλησης. Στο κείμενο, λοιπόν, περιγράφονται τα βήματα που θα πρέπει να ακολουθηθούν στη Συμβουλευτική Απασχόλησης σύμφωνα με κάποια θεωρητικά μοντέλα. Αυτά τα βήματα θα μπορούσαν να έχουν προκύψει από την επισκόπηση της βιβλιογραφίας της Συμβουλευτικής, αν και τα θεωρητικά μοντέλα είναι περισσότερα από αυτά που αναφέρονται εδώ.

Ως προς τα εργαλεία, επίσης, θέλω να σημειώσω ότι υπάρχουν αρκετά. Διαφωνώ όμως με την προηγούμενη συνάδελφο που υποστήριξε ότι πρωταρχικό ζήτημα στη Συμβουλευτική είναι τα εργαλεία και η πράξη Βεβαίως το ζήτημα ενός επαγγελματία είναι να έχει αποτέλεσμα στη δουλειά του, αλλά χωρίς τη θεωρητική βάση τα εργαλεία δεν μπορούν να τού προσφέρουν πολλά πράγματα. Αναφορικά με την απομυθοποίηση των εργαλείων, συμφωνώ απόλυτα ότι πρέπει να γίνει, γιατί ο Σύμβουλος πρέπει να μάθει να χρησιμοποιεί ένα μεγάλο αριθμό δεξιοτήτων, για να μπορεί να αντιμετωπίζει αποτελεσματικά τα διάφορα ζητήματα και ποτέ να μη μένει προσκολλημένος σε ένα εργαλείο. Το κείμενο αναφέρει ότι ο Σύμβουλος πρέπει να έχει πάντα την κατάλληλη πληροφόρηση, αλλά και να προβαίνει σε συστηματική ανάλυση της πληροφορίας. Η γνώμη μου είναι ότι, για να είναι αποτελεσματικός στο έργο του, ο Σύμβουλος δεν πρέπει να περιορίζεται μόνο σε αυτά τα δύο σημεία που εντοπίζει το κείμενο, αλλά να λειτουργεί σε διάφορα επίπεδα και έτσι να αποκτά πάρα πολλές δεξιότητες. Για να το πετύχει αυτό,

εκτός των άλλων, πρέπει να βρίσκεται σε μια διαρκή διαδικασία ενεργητικής μάθησης μέσα από το ρόλο του ως Συμβούλου. Επομένως, η χρήση ενός ή πολλών εργαλείων να μεν διευκολύνει στην πράξη το Σύμβουλο, όμως δεν αποτελεί σε καμιά περίπτωση αναγκαία και ικανή συνθήκη για την αποτελεσματικότητα του έργου του. Καταλαβαίνω ότι σε κάθε δομή υπάρχουν πολλά ζητήματα όπως το πρόβλημα του χρόνου, το πρόβλημα της σύντομης επαφής του Συμβούλου με τον ενδιαφερόμενο, αλλά το σημαντικότερο, κατά τη γνώμη μου, είναι αυτό των αποτελεσμάτων που ο Σύμβουλος πιέζεται να έχει. Πολλές φορές προτάσσεται η ποσότητα αντί της ποιότητας στη Συμβουλευτική, γεγονός που δυσχεραίνει το Σύμβουλο, ο οποίος καλείται να λειτουργήσει με αριθμούς τη στιγμή που η δουλειά του είναι, ως επί το πλείστον, ποιοτικής φύσης.

Νομίζω ότι για να μπορέσουμε να βάλουμε σε μια σειρά αυτά που ζητάει ο καθένας από αυτό το Εργαστήριο, ίσως θα ήταν καλύτερο κάποιος που έχει ανάγκη από εργαλεία να μας περιγράψει την εμπειρία που είχε ή που θα ήθελε να έχει από αυτά. Κάποιος άλλος που έχει μεγαλύτερη επαφή με το θεωρητικό πλαίσιο να μιλήσει για το πώς θα μπορούσε να βοηθηθεί κανείς πριν το χρησιμοποιήσει. Η κατάθεση κάποιων προβλημάτων, κάποιων πρακτικών δυσκολιών που έχει ο καθένας από τη θέση του σε καθημερινή βάση, ακόμα και σε επίπεδο μελέτης περιπτώσεων (case studies) -δηλαδή συγκεκριμένων περιπτώσεων που έχει δει και τον έχουν δυσκολέψει- πιστεύω ότι θα ήταν αρκετά χρήσιμη, πριν καταλήξουμε σε συγκεκριμένο πλαίσιο και άξονες. Νομίζω ότι αυτή θα ήταν η βοήθεια που θα ήθελε ο καθένας σε πρακτικό επίπεδο, για να μπορέσει να υπάρξει και κάποια επικοινωνία. Η εμπειρία είναι αυτή που μας ενώνει.

### **Κατερίνα Αποστόλη**

Μηχανικός, Υπεύθυνη Γραφείου Διασύνδεσης

Κατ' αρχάς νομίζω ότι όλοι πρέπει να ευχαριστήσουμε την κυρία Καρριανού για την τοποθέτησή της, ήταν μια πολύ καλή εισήγηση. Εγώ λέγομαι Κατερίνα Αποστόλη, είμαι Μηχανικός και υπεύθυνη λειτουργίας του Γραφείου Διασύνδεσης. Απλά θα συμφωνήσω με τις συναδέλφους της Συμβουλευτικής που παρατήρησαν ότι λείπει το συμβόλαιο.

Σας ευχαριστώ.

### **Σύνεδρος**

Διαπιστώνοντας ότι όλοι, όντως, είμαστε από διαφορετικούς εκπαιδευτικούς και εργασιακούς χώρους και, από ό,τι αντιλαμβάνομαι, καθένας έχει διαφορετικά κίνητρα θα πρότεινα έναν σκελετό για το θέμα, ο οποίος θα μπορούσε να ξεκινά από τους παράγοντες και τις συνθήκες που καθορίζουν τη Συμβουλευτική. Μπορούμε να εντοπίσουμε πέντε με έξι διαφορετικές συνθήκες. Θα μπορούσαμε να συνεχίσουμε



ορίζοντας το πλαίσιο, μέσα στο οποίο ασκείται η Συμβουλευτική. Το πλαίσιο αυτό κάθε φορά είναι διαφορετικό και κάθε φορά προσδιορίζει σχεδόν αυτόματα τα αποτελέσματα της Συμβουλευτικής, τον αριθμό των συμβουλευόμενων, την κατάρτιση και τις ιδιαιτερότητες των Συμβούλων. Όπως και παραπάνω, θα μπορούσαμε να βρούμε πέντε με έξι διαφορετικά πλαίσια, τα οποία θα μας έδιναν κάποιες κατευθυντήριες γραμμές για να ξεκινήσουμε και στα οποία ο καθένας θα μπορούσε να προσαρμόσει και διάφορα άλλα στοιχεία που τον διευκολύνουν στο έργο του. Στη συνέχεια θα διευκόλυνε να ορίζαμε τα είδη της Συμβουλευτικής και τη μεθοδολογία που αναπτύσσουμε για την παρακολούθηση της Συμβουλευτικής έτσι, όπως έχουμε καταλήξει να την ασκούμε.

Δεν ξέρω αν συμφωνείτε, αλλά εμένα αυτό το θεωρητικό σχήμα μου φαίνεται αρκετά καλό για αρχή.

### **Σύνεδρος**

Προσωπικά δεν ενδιαφέρομαι να ακούσω τι είναι Συμβουλευτική, γιατί είναι κάτι που ο καθένας μας το ξέρει ήδη ερχόμενος εδώ. Με ενδιαφέρει πάρα πολύ να δούμε τα εργαλεία παρακολούθησης της Συμβουλευτικής, ανάλογα, βέβαια, με τον κάθε φορέα και με το τι στόχο έχουν αυτά τα εργαλεία. Δεν με ενδιαφέρουν τα εργαλεία αυτά καθαυτά, όμως θα με ενδιέφερε να ακούσω από τον εκπρόσωπο του κάθε φορέα τι ήθελε να δει σε αυτό το Εργαστήριο, τι είδε τελικά και πώς το αξιολόγησε. Περισσότερο θα επιμείνω στο θέμα της παρακολούθησης που με ενδιαφέρει περισσότερο και θα ήθελα να μάθω πώς ο κάθε φορέας, από αυτούς που εκπροσωπούνται σήμερα εδώ, εφαρμόζει αυτή την παρακολούθηση. Πιστεύω ότι σήμερα μας δίνεται μια εξαιρετική ευκαιρία να μιλήσουμε περισσότερο για την πράξη παρά για τη θεωρία, για την οποία θα μπορούσε κανείς να ενημερωθεί ανατρέχοντας στην ογκωδέστατη βιβλιογραφία.

### **Σύνεδρος**

Θα ήθελα να μου επιτρέψετε να απαντήσω. Προσωπικά δεν μπορώ να αντιληφθώ το εργαλείο, πριν αντιληφθώ το πλαίσιο στο οποίο πρέπει να το χρησιμοποιήσω. Εγώ, τουλάχιστον, έχω μάθει να λειτουργώ έτσι, ακολουθώντας, δηλαδή, μια πορεία από πάνω προς τα κάτω. Για το λόγο αυτό περιμένω μέσα από την παρουσίαση του καθενός σας να αντιληφθώ και όσα για κάποιους είναι αυτονόητα, ώστε να προχωρήσω ακόμη περισσότερο και να αντιληφθώ το εργαλείο και τον τρόπο χρήσης του. Για μένα αυτό είναι ζητούμενο και θα αποτελέσει πολύτιμη εμπειρία.

Ευχαριστώ πολύ.

### **Σύνεδρος**

Ο τίτλος του Εργαστηρίου είναι follow up και το περιεχόμενο είναι η Συμβουλευτική. Όμως τελικά πού θα εστιάσουμε, στο follow up ή στη Συμβουλευτική;

**Κωνσταντίνος Μοράρος**

Ο τίτλος του Εργαστηρίου είναι: «Τα εργαλεία του follow up της Συμβουλευτικής».

**Σύνεδρος**

Εδώ αρχίζετε τη Συμβουλευτική από το άλφα και με κάποιο τρόπο την προχωράτε μέχρι ενός σημείου. Τι θέλουμε από όλη αυτή τη διαδικασία;

**Κωνσταντίνος Μοράρος**

Το κείμενο που δόθηκε είναι για να μπορέσουμε να θίξουμε κάποια θέματα και όχι για να δώσουμε λύσεις.

**Σύνεδρος**

Ήταν ενημερωτικό;

**Κωνσταντίνος Μοράρος**

Δόθηκε και για να απορριφθεί ενδεχομένως.

**Σύνεδρος**

Πιστεύω ότι, από τη στιγμή που είμαστε τόσα πολλά άτομα, δεν μπορούμε να αυτοσχεδιάσουμε και να προτείνει ο καθένας πως θα ήθελε να γίνει αυτό το Εργαστήριο. Επομένως, θα πρότεινα να ξεχάσετε ότι είμαστε πενήντα άτομα. Πείτε ότι μπροστά σας έχετε δέκα. Επιλέξτε από όσους ξέρουν από Συμβουλευτική δέκα άτομα και πραγματοποιήστε τη συζήτηση όπως είχατε αρχικά σκεφθεί. Οι υπόλοιποι θα παρακολουθήσουμε τη διαδικασία χωρίς να συμμετέχουμε, με την ελπίδα ότι θα αποκομίσουμε και εμείς κάτι.

**Κωνσταντίνος Μοράρος**

Ο δικός μου ρόλος είναι να συντονίζω αυτούς που θέλουν να πουν κάτι και να ανταλλάξουν εμπειρίες με συναδέλφους τους. Και νομίζω ότι μέχρι τώρα αυτό κάναμε. Αν πάλι θέλετε και συμφωνείτε όλοι να γίνει ένα πιλοτικό Εργαστήριο, εγώ δεν έχω καμία αντίρρηση. Όσοι θέλουν ας έρθουν εδώ μπροστά.

### **Σύνεδρος**

Εάν μου επιτρέπετε, νομίζω ότι αυτό που γίνεται αυτή τη στιγμή είναι πάρα πολύ σπουδαίο. Φανταστείτε σε τι σύγχυση βρίσκονται όσοι έχουν έρθει να παρακολουθήσουν αυτό το Εργαστήριο χωρίς να έχουν ιδέα από Συμβουλευτική, τη στιγμή που εμείς που είμαστε σχετικοί δυσκολευόμαστε να βρούμε μια άκρη. Εγώ δεν συμφωνώ στο να χωριστούμε σε έμπειρους και μη έμπειρους στη Συμβουλευτική. Είναι πάρα πολύ σπουδαία αυτά που ακούγονται, έστω και ως προβληματισμοί και μπορούν να μας βοηθήσουν να δρομολογήσουμε ένα σκελετό, ένα σχέδιο δράσης στο πλαίσιο αυτής της συνάντησης.

### **Κατερίνα Αναγνωστίδου**

Δημοτική Υπάλληλος, Γραφείο Ισότητας Δήμου Σερρών

Σίγουρα μάλλον είμαι η πιο άσχετη εδώ μέσα. Είμαι Δημοτική Υπάλληλος στο Δήμο Σερρών. Εγώ εάν χωρίζα τις ομάδες, θα το έκανα κατά κατηγορίες. Θα έβαζα σε μια ομάδα τους γραφειοκράτες, σε άλλη τους Ψυχολόγους, σε άλλη τους Κοινωνιολόγους κ.ο.κ. Από εκεί και πέρα, η κάθε ομάδα θα έδινε τους προβληματισμούς της. Έτσι θα ξεκινούσα.

Ευχαριστώ.

### **Ρούλα Παπαρούνη**

Διευθύντρια Κέντρου Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Γυναικών, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα

Στη δεύτερη παράγραφο του κειμένου, δίνεται ένας ορισμός της Συμβουλευτικής διαδικασίας και, κατά κάποιον τρόπο, ο ρόλος που καλούνται να παίξουν από τη μια ο/η Σύμβουλος και από την άλλη ο συμβουλευόμενος ή η συμβουλευόμενη. Εγώ αυτό το Εργαστήριο το βλέπω ακριβώς ως την αρχή μιας τέτοιας διαδικασίας Συμβουλευτικής. Σχηματικά θα μπορούσαμε να πούμε ότι ο κύριος Μοράρος είναι ο Σύμβουλος, εγώ είμαι η συμβουλευόμενη, η οποία πρέπει να θέσω τους στόχους της διαδικασίας, αφού εγώ είμαι αυτή που απευθύνομαι στο Σύμβουλο. Εγώ έτσι θα οργάνωνα αυτό το Εργαστήριο. Οι στόχοι τίθενται ανάλογα με αυτό που ζητάει ο συμβουλευόμενος. Αν κρίνω από τον τίτλο του Εργαστηρίου, στόχος του είναι τα εργαλεία της Συμβουλευτικής. Γι' αυτά πρέπει

να μιλήσουμε, ακόμη και αν πρόκειται να τα απομυθοποιήσουμε, να τα καταργήσουμε, ή να τα υιοθετήσουμε. Δεν μπορώ να σκεφτώ καμία άλλη διαδικασία.

### **Θανάσης Μπούσης**

Μέλος ΝΕΛΕ Θεσπρωτίας

Ονομάζομαι Θανάσης Μπούσης από τη ΝΕΛΕ Θεσπρωτίας. Αυτό που ήθελα να παρατηρήσω είναι ότι ο καθένας και η καθεμία από μας βλέπουμε το στόχο από τη δική του άποψη. Δεν ξέρω αν πρέπει να τον προσδιορίσουμε ακριβώς από την έννοια του στελέχους των συμβουλευτικών υπηρεσιών, του Ψυχολόγου ή του Κοινωνιολόγου που καλείται να πραγματοποιήσει μια συγκεκριμένη δράση ή αν είναι σκόπιμο να τον δούμε συνολικότερα. Για μένα η διαδικασία έπρεπε να ξεκινάει με τα εξής ερωτήματα: Ποιοι κάνουν Συμβουλευτική; Πώς την οργανώνουν; Τι προσπαθούν να πετύχουν; Θεωρώ ότι η Συμβουλευτική είναι ένα πλαίσιο που περιλαμβάνει την οργάνωση, τη διαδικασία, τους στόχους και τα αποτελέσματά του. Γι' αυτό και πιστεύω ότι θα πρέπει να εξετάσουμε τη Συμβουλευτική συνολικά.

### **Σύνεδρος**

Θα ήθελα να πάρουμε τα πράγματα από την αρχή, από τη στιγμή που ξεκίνησε το Εργαστήριο. Μπήκαμε σε μια αίθουσα, μας μοιράσατε αυτό το κείμενο, μας είπατε να χωριστούμε σε τέσσερις ομάδες, να διαβάσουμε το κείμενο και να ορίσουμε έναν εκπρόσωπο από κάθε ομάδα για να μιλήσει για τρία λεπτά. Πριν γίνουν αυτά δεν θα έπρεπε να ορίσετε σε ποιο σημείο να επικεντρωθούμε και για ποιο πράγμα θα μιλήσουμε; Για παράδειγμα, τι μας έμεινε από το κείμενο, εάν συμφωνούμε με τη Συμβουλευτική, εάν συμφωνούμε με το follow up, τι εμπειρίες έχει ο καθένας μας από τον εργασιακό του χώρο σε σχέση με τη Συμβουλευτική, κ.λπ.; Πιστεύω ότι αν είχε οριστεί το τι πρέπει να συζητήσουμε δεν θα είχε δημιουργηθεί αυτή η σύγχυση στο ακροατήριο.

### **Σύνεδρος**

Εάν συμφωνείτε με την άποψη όσων υποστήριξαν να δημιουργηθεί μια βιωματική ομάδα, δηλαδή να λέει ο καθένας μας τι περιμένει από αυτό το Εργαστήριο, ας ξεκινήσουμε τη διαδικασία, ώστε να αξιοποιήσουμε όσο το δυνατόν περισσότερο το λίγο χρόνο που έχουμε στη διάθεσή μας.

### **Σύνεδρος**

Κατ' αρχάς δεν έχω εμπειρία από Εργαστήρια, είναι η δεύτερη φορά που παρακολουθώ. Ήδη έχει περάσει μιάμιση ώρα και δεν μπορούμε να συμφωνήσουμε για το πώς θα αρχίσουμε. Αν αρχίσει ο καθένας να λέει τη γνώμη του για το πώς θα έπρεπε να έχει οργανωθεί αυτό το Εργαστήριο, θα τελειώσει ο χρόνος και δεν θα έχουμε προφτάσει να συζητήσουμε τίποτα επί της ουσίας. Καθένας και καθεμία από μας ξεκινά από διαφορετική αφετηρία και σε επίπεδο γνώσεων και σε επίπεδο δραστηριοτήτων. Επομένως, είναι δύσκολο να συμφωνήσουμε για το στόχο αυτού του Εργαστηρίου. Εγώ προσωπικά περίμενα ότι θα είχατε να μας δώσετε κάποιες καινούριες γνώσεις που ο καθένας και η καθεμιά μας θα τις προσαρμοζε στις δικές του. Εν πάση περιπτώσει πρέπει να αποφασίσουμε τι θα κάνουμε τελικά, γιατί έχουμε αποδιοργανωθεί και δεν μας μένει και πολύς χρόνος.

### **Κωνσταντίνος Μοράρος**

Ευχαριστούμε. Ο κύριος Αλεξάκης έχει ζητήσει το λόγο.

### **Δημήτρης Αλεξάκης**

Ειδική Υπηρεσία Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL, Υπουργείο Εργασίας

Έρχομαι από το Υπουργείο Εργασίας και συγκεκριμένα από την Ειδική Υπηρεσία της Κοινοτικής πρωτοβουλίας EQUAL. Θα συμφωνήσω και εγώ με την αγωνία των περισσοτέρων εδώ ότι πρέπει να προχωρήσει το Εργαστήριο αυτό, προκειμένου να καταλήξουμε κάπου. Πιστεύω ότι από τη στιγμή που θεωρήσαμε δεδομένο ότι θα συζητήσουμε για τα εργαλεία παρακολούθησης, είναι πολύ καλή λύση κάποια άτομα από δω, που έχουν εργαστεί ως Σύμβουλοι, να πουν πώς αξιολόγησαν τη Συμβουλευτική που παρείχαν. Ένας Σύμβουλος, κατά τη γνώμη μου, έχει ανάγκη από ένα εγχειρίδιο. Το εγχειρίδιο αυτό θα πρέπει να περιέχει μια μεθοδολογία, η οποία θα του δίνει τη δυνατότητα να αναλύει τα πλεονεκτήματα και τις αδυναμίες, τις ευκαιρίες και τους κινδύνους που αφορούν στον επωφελούμενο. Ο Σύμβουλος, επίσης, πρέπει να εκπαιδευτεί στη μεθοδολογία εφαρμογής αυτού του εργαλείου, το οποίο βέβαια θα συνεπικουρείται από ποσοτικούς και ποιοτικούς δείκτες, προκειμένου ο ίδιος να αξιολογήσει το έργο του.

Θα καλούσα, λοιπόν, κάποιους από το ακροατήριο να πουν πώς έχουν αξιολογήσει μέχρι σήμερα τη Συμβουλευτική τους και τον εισηγητή, τον κύριο Μοράρο, να συνθέσει στο τέλος όλες αυτές τις απόψεις και να παρουσιάσει τα αποτελέσματα στο panel.

Ευχαριστώ.

### **Αφροδίτη Βλαχάβα**

Υπεύθυνη Συμβουλευτικού Σταθμού Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης:

Αφροδίτη Βλαχάβα ονομάζομαι και είμαι υπεύθυνη Συμβουλευτικού Σταθμού Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Όση ώρα παρακολουθώ τη διαδικασία, νομίζω ότι βρίσκομαι στο σχολείο, στην τάξη, όπου τα παιδιά περιμένουν από το δάσκαλο να τους πει τι πρέπει να κάνουν. Ωστόσο, το να υπάρχει μια συγκεκριμένη διαδικασία, την οποία ο καθένας την εμπλουτίζει και την προσαρμόζει ανάλογα με το άτομο που αντιμετωπίζει κάθε φορά, είναι ένα θετικό στοιχείο. Η διαδικασία αυτή βοηθά πολλές φορές το άτομο που την ακολουθεί, να αξιολογήσει τόσο τον εαυτό του, όσο και την ίδια τη διαδικασία. Η παρακολούθηση, επομένως, και η αξιολόγηση αποτελούν πολύ σημαντικές προϋποθέσεις για την επιτυχία της Συμβουλευτικής. Η δική μου άποψη είναι ότι σήμερα πρέπει να απομυθοποιήσουμε όχι μόνο τα εργαλεία αλλά και τους Συμβούλους, γιατί δεν μπορούμε να πούμε ότι οι Σύμβουλοι είναι αυτοί που κάνουν τα θαύματα. Το αν η Συμβουλευτική θα έχει θετικά αποτελέσματα, εξαρτάται από πλήθος παραγόντων και όχι αποκλειστικά από τα εργαλεία ή από το Σύμβουλο.

Σας ευχαριστώ.

### **Κωνσταντίνος Μοράρος**

Θέλω να απευθύνω σε όλους σας την εξής ερώτηση: Γιατί ήρθατε σε αυτό το Συνέδριο του Κ.Ε.Θ.Ι. και τι περιμένατε ότι θα αποκομίσετε παρακολουθώντας το; Ειδικά για τους/τις Συμβούλους έχω μια ακόμη ερώτηση. Θα ήθελα να τους ρωτήσω γιατί επέλεξαν τη δουλειά του/της Συμβούλου, πώς νιώθουν στην εργασία τους και αν πιστεύουν ότι μετά από δέκα χρόνια θα θέλουν να την κάνουν με τον ίδιο ζήλο ή αν θα προσπαθήσουν να στραφούν σε άλλο αντικείμενο.

Η δουλειά του/της Συμβούλου είναι πολύ δύσκολη, με μεγάλο ψυχικό κόστος και δεν προσφέρει αυτοτέλεια στον εργαζόμενο. Όσοι εργάζεστε ως υπάλληλοι λειτουργείτε ως ένα κομμάτι του συστήματος που πρέπει να παράγει κάτι, επειδή υπάρχουν οι προγραμματικές συμβάσεις. Έχετε κάποια πρόταση για το πώς μπορεί να αλλάξει η δουλειά του Συμβούλου;

Παρακαλώ.

### **Σύνεδρος**

Δουλεύω δεκαεπτά χρόνια στο Δήμο Σερρών στα πολιτιστικά. Φέτος, με την καινούργια διοίκηση μπήκα στον τομέα της Κοινωνικής Πολιτικής. Μπορεί να φανεί παράξενο, αλλά λατρεύω τη δουλειά μου. Δεν αισθάνθηκα ποτέ δημόσιος υπάλληλος με όσα αρνητικά αυτή η ιδιότητα συνεπάγεται στη χώρα μας. Επίσης, δεν συμμερίζομαι την άποψη ότι οι

δημόσιοι υπάλληλοι πρέπει να έχουν ωράριο. Είμαστε τυχεροί που μπήκαμε στο Δημόσιο πριν από κάποια χρόνια και πρέπει να κάνουμε το καλύτερο γι' αυτό που λέγεται Δήμος, Κράτος, Ελλάδα. Ο Δήμος Σερρών ήταν -και συνεχίζει να είναι- ένας Δήμος με πολλές κοινωνικές ευαισθησίες. Όταν μπήκα στη θέση αυτή και ασχολήθηκα με την Κοινωνική Πολιτική ως διοικητική υπάλληλος, εντόπισα κάποια προβλήματα.

Εμείς δουλεύουμε το πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι», τις μονάδες κοινωνικής μέριμνας, όπου απασχολούνται Κοινωνικοί/-ές Λειτουργοί, Νοσηλευτές/-τριες και Οικιακοί/-ές Βοηθοί. Κάποια από τα άτομα αυτά δείχνουν ιδιαίτερη ευαισθησία και αγάπη γι' αυτό που κάνουν και δουλεύουν με ζήλο. Υπάρχουν, όμως, και πολλοί που έχουν υιοθετήσει τη νοοτροπία του δημοσίου υπαλλήλου και περιμένουν απλώς να κλείσουν το ωράριό τους. Θεωρώντας ότι η Κοινωνική Μέριμνα και η «Βοήθεια στο Σπίτι» πρέπει να λειτουργούν συνέχεια και όχι μόνο το πρωί, πρότεινα στη Διοίκηση να αλλάξει το ωράριο. Ο επόπτης αρχικά το δέχθηκε και με παρότρυνε, μάλιστα, να κάνω σχετική εισήγηση, το οποίο και έπραξα. Η αντίδραση από τους συναδέλφους μου ήταν πρωτοφανής. Αυτό που είπα και συνεχίζω να υποστηρίζω, είναι ότι οι Κοινωνικές Υπηρεσίες σε ένα κράτος πρέπει να λειτουργούν και να προσφέρονται κάθε μέρα εικοσιτέσσερις ώρες το εικοσιτετράωρο.

Εάν μπορούσα είτε ως εκπρόσωπος του Υπουργείου, είτε ως μεμονωμένο άτομο, να δουλεύω ακόμα και τις Κυριακές, θα το έκανα. όμως, ύστερα από τις αντιδράσεις των συναδέλφων μου, ο επόπτης δεν με αφήνει να δουλεύω το πρόγραμμα και τις Κυριακές. Πολλές από τις Κοινωνικές Λειτουργούς στο Υπουργείο, θεωρούν ότι όσα έχουν να δώσουν στον κόσμο πρέπει να τα δίνουν αυστηρά από τις 7:30π.μ. ως τις 2:30μ.μ. Όμως, οι κοινωνικά ευαίσθητες ομάδες, οι άνθρωποι που καλούμαστε να βοηθήσουμε, έχουν ανάγκη των κοινωνικών μας υπηρεσιών όλη την ημέρα και όχι μόνο το πρωί. Κλείνοντας, θα ήθελα να ρωτήσω τις Κοινωνικές Λειτουργούς που είναι σήμερα κοντά μας πώς βλέπουν αυτό το πρόβλημα που έθεσα.

Ευχαριστώ.

### **Μάγδα Κελεσίδη**

Κοινωνική Λειτουργός, Στέλεχος Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών του ΚΕΣΥΥ, Δήμος Ναυπάκτου

Μάγδα Κελεσίδη λέγομαι, είμαι Κοινωνική Λειτουργός, από το «Βοήθεια στο Σπίτι» του Δήμου Ναυπάκτου και στέλεχος συνοδευτικών υποστηρικτικών υπηρεσιών του ΚΕΣΥΥ Ναυπάκτου.

Αυτό που υποστήριξε η προηγούμενη ομιλήτρια σχετικά με το ωράριο, δεν είναι εφικτό και δεν εξαρτάται από μας τους εργαζόμενους. Δεν μπορώ εγώ να καλύψω σε εικοσιτετράωρη βάση και επτά ημέρες την εβδομάδα τη λειτουργία του προγράμματος.

Εάν όμως η υπηρεσία μου προσλάβει και άλλη Κοινωνική Λειτουργό και δουλεύουμε εναλλάξ, έχει καλώς. Διαφορετικά, δεν μπορεί να εφαρμοστεί. Αυτή η αδυναμία δεν οφείλεται στην έλλειψη ευσυνειδησίας ή διάθεσης από την πλευρά των εργαζομένων, αλλά είναι θέμα ψυχικής και σωματικής αντοχής. Άλλωστε, αναφέρθηκε ήδη πόσο δύσκολη και ψυχοφθόρα είναι η δουλειά του/της Κοινωνικού/-ής Λειτουργού. Όσον αφορά στο πώς βλέπω το επάγγελμά μου, θέλω να τονίσω το εξής: παρόλο που είναι τόσο δύσκολο και ψυχοφθόρο το επάγγελμα αυτό, εμένα μου αρέσει και το κάνω με μεγάλη ευχαρίστηση. Ποτέ δεν προσποιούμαι. Αν ήρθα σήμερα εδώ, το έκανα για να μάθω, να ανταλλάξω εμπειρίες, να πάρω καινούργια πράγματα, να δω μήπως κάτι δεν κάνω σωστά ή μήπως έπρεπε να κάνω περισσότερα. Περιμένω να μάθω από κάποιους άλλους που ίσως είναι μεγαλύτεροι από μένα ή έχουν περισσότερη εμπειρία.

Ευχαριστώ.

### **Γιώτα Μαλτεζοπούλου**

Λέγομαι Γιώτα Μαλτεζοπούλου και εκπροσωπώ έναν φορέα γυναικών του Χαλανδρίου. Δεν είμαι ούτε Ψυχολόγος, ούτε Κοινωνική Λειτουργός, αλλά έχω παρακολουθήσει Σχολές Γονέων, Συμβουλευτική κ.λπ. για πολλά χρόνια. Τόσο εγώ, όσο και οι άλλες γυναίκες που παρακολουθήσαμε Σχολές Γονέων, ωφεληθήκαμε πολύ από τα μαθήματα και πιστεύω ότι ήταν λάθος που σταμάτησε η λειτουργία τέτοιων Σχολών.

Σχετικά με την ολοήμερη προσφορά κοινωνικών υπηρεσιών, θέλω να πω ότι με βρίσκει απολύτως σύμφωνη και θα αντλήσω ένα παράδειγμα από τη δική μου εμπειρία. Τα μαθήματα που προανέφερα, γίνονταν πάντα πρωί και τα παρακολουθούσαμε κάποιες γυναίκες που δεν εργαζόμασταν. Πιστεύω ότι τα μαθήματα αυτά θα έπρεπε να γίνονται και απόγευμα, ώστε να μπορούν να τα παρακολουθήσουν και οι γυναίκες που εργάζονται. Εγώ παρακολούθησα το Συνέδριό σας γιατί έχω την πολυτέλεια του ελεύθερου χρόνου και αποκόμισα πολλές χρήσιμες γνώσεις. Όμως το κράτος πρέπει να δημιουργήσει τέτοιες δομές που να δίνουν τη δυνατότητα και σε εργαζόμενες γυναίκες να ωφεληθούν από τέτοια προγράμματα και δραστηριότητες.

Ευχαριστώ.

### **Ειρήνη Αθανασάκη**

Ονομάζομαι Ειρήνη Αθανασάκη, έχω σπουδάσει Κοινωνική Θεολογία και έχω κάνει μεταπτυχιακά στη Νομική στον τομέα Εγκληματολογικών Ερευνών σε σχέση με την ιδιαιτερότητα της εφηβείας. Το μεταπτυχιακό αυτό αποτέλεσε το εισιτήριο πριν από έξι-εφτά χρόνια για την εμπλοκή μου σε προγράμματα της Διεύθυνσης Πολιτισμού της Νομαρχίας Ημαθίας, που αφορούσαν σε διαλέξεις και ομιλίες με θέματα τις σχέσεις



γονέων-παιδιών, τα προβλήματα εφηβείας, αλκοόλ και οδήγηση, κυκλοφοριακή αγωγή κ.λπ. Πρόκειται να δουλέψω σε ένα πρόγραμμα του Κ.Ε.Θ.Ι. και αυτός είναι και ο λόγος που βρίσκομαι σήμερα εδώ.

Επειδή θέλω να απαντήσω στις ερωτήσεις που έθεσε προηγουμένως ο κύριος Μοράρος, θα κάνω ένα σύντομο απολογισμό σχετικά με την εντύπωση που μου δημιούργησε το Συνέδριο αυτό. Σε αυτό το Συνέδριο ένιωσα σύγχυση σχετικά με το τι είναι Ημερίδα, τι είναι Σεμινάριο και τι Συνέδριο. Νομίζω ότι αυτό το τριήμερο τα είχε όλα. Κατ' αρχάς είχε αξιολόγηση του έργου του Κ.Ε.Θ.Ι. μέχρι σήμερα. Έπειτα είχε σεμιναριακό-διδασκτικό χαρακτήρα, από την άποψη ότι ακούσαμε πολλά καινούρια πράγματα από πανεπιστημιακούς καθηγητές. Και σε ό,τι αφορά στο δεύτερο σκέλος της ερώτησής σας, το πώς, δηλαδή, βλέπω το επάγγελμα του/της Συμβούλου, αν και δεν καταλαβαίνω τι σχέση έχει με τον τίτλο του Εργαστηρίου μας, έχω να πω τα εξής. Είναι, πράγματι, πολύ ψυχοφθόρο επάγγελμα η Συμβουλευτική. Αυτό το διαπίστωνα στο πλαίσιο των διαλέξεων και των ομιλιών που έκανα, όπου πολλές φορές οι συμμετέχοντες -γονείς, παιδιά, γυναίκες- με πλησίαζαν για να μου πουν προσωπικά βιώματα και προβλήματα, γεγονόσ που συμβαίνει και στη Συμβουλευτική. Πιστεύω ότι κανένας δεν μπορεί να είναι Σύμβουλος μόνο με τις γνώσεις του. Κανένας δεν μπορεί μόνο με ένα πτυχίο Κοινωνιολογίας ή Ψυχολογίας να γίνει Σύμβουλος. Εάν δεν έχει το περίσσειμα ψυχής που απαιτείται για να μπει σε ένα τόσο ευαίσθητο και ιδιαίτερο χώρο, είναι προτιμότερο να μην το κάνει.

Τα χρήματα που θα του δώσει το επάγγελμα του/της Συμβούλου, μπορεί να τα κερδίσει κάνοντας και κάτι άλλο από τη στιγμή που έχει ένα πτυχίο. Η δημιουργία καλής σχέσης Συμβούλου-συμβουλευόμενου, είναι πολύ δύσκολη. Αυτό δεν το λέω ως ειδήμονας, αλλά επειδή έρχομαι καθημερινά σε επαφή με πολλούς ανθρώπους και έχω αποκομίσει πολύτιμη εμπειρία. Όσο και αν προσπαθήσει κανείς να κατευθύνει, να δώσει οδηγίες και να λειτουργήσει ως Σύμβουλος, θα αποτύχει, αν δεν ανοίξει πρώτα τα αυτιά του και την ψυχή του, ώστε να ακούει αυτό που θέλει ο συμβουλευόμενος, ώστε να σέβεται την προσωπικότητα, τις επιθυμίες, τις ιδιαιτερότητες, τη διαφορετικότητά του. Αυτό το λέω γιατί στη χώρα μας φτάνουν στη Συμβουλευτική μόνο οι ευπαθείς κοινωνικά ομάδες, οι οποίες χρήζουν ιδιαίτερου χειρισμού. Για το λόγο αυτό πιστεύω ότι αν κάποιος δεν διαθέτει σε προσωπική βάση ορισμένες αρχές, θα ήταν καλύτερο να μην κάνει Συμβουλευτική.

Τέλος, όσον αφορά στα εργαλεία της Συμβουλευτικής, πιστεύω ότι πρέπει να τα χρησιμοποιεί ο Σύμβουλος και να τα τροποποιεί ανάλογα με αυτόν που έχει απέναντί του. Ο συμβουλευόμενος, δηλαδή, πρέπει να αντιμετωπίζεται από το Σύμβουλο ως μονάδα και θα πρέπει ο τελευταίος να τροποποιεί και να προσαρμόζει τα εργαλεία με βάση τα «θέλω» του συμβουλευόμενου και όχι με βάση αυτό που έχει ο ίδιος διδαχθεί.

**Αναστασία Μαρασλή**

Επιστημονική Υπεύθυνη ΚΕΣΥΥ. Κεντρικής Μακεδονίας

Ονομάζομαι Μαρασλή Αναστασία, εκπροσωπώ το ΚΕΣΥΥ Κεντρικής Μακεδονίας ως επιστημονική υπεύθυνη. Έχω την ειδικότητα της Ψυχολόγου, της Κοινωνικής Λειτουργού και της Οικογενειακής Συμβούλου και την τύχη να εργάζομαι σε έναν φορέα που παρέχει Συμβουλευτική σε μόνιμη βάση.

Απαντώντας στο συντονιστή της ομάδας μας, λέω ότι δεν ξέρω γιατί επέλεξα τη Συμβουλευτική ως επάγγελμα. Ίσως ευθύνεται το ότι μου αρέσει να συναναστρέφομαι με ανθρώπους, ίσως με οδήγησε εκεί η ακαδημαϊκή μου παιδεία, η προσωπικότητά μου, τα ερωτήματα που μου δημιουργήθηκαν από νωρίς για τη δυναμική του επαγγέλματος, ή όλα αυτά μαζί. Πάντως όποια και αν είναι η αιτία που επέλεξα αυτό το επάγγελμα, είμαι πολύ χαρούμενη, γιατί αντλώ από αυτό μεγάλη ικανοποίηση. Η ικανοποίηση αυτή δεν έχει καμία σχέση με τα χρήματα που παίρνω. Μάλιστα, όσοι δουλεύουμε στον Εθνικό Οργανισμό Φροντίδας, είμαστε οι πιο φτωχοί και κακοπληρωμένοι υπάλληλοι του ελληνικού δημοσίου. Όσα όμως δεν μου έδωσε το ελληνικό κράτος, μου τα έδωσαν οι άνθρωποι. Τόσο εγώ, όσο και οι συνάδελφοί μου, αμειφθήκαμε πολλές φορές από τα άτομα που προσπαθήσαμε να βοηθήσουμε, αλλά και από τον κοινωνικό περίγυρο που αναγνωρίζει την προσφορά μας. Πιστέψαμε τόσο πολύ στην κοινωνική προσφορά της Συμβουλευτικής, ώστε όχι μόνο εισηγηθήκαμε τη σύσταση της Συμβουλευτικής Υπηρεσίας για οικογένειες, αλλά χρειάστηκε να παλέψουμε επί δυόμισι χρόνια, προκειμένου να πείσουμε το φορέα μας να απεμπλακεί από τα παλιά προγράμματα και να αναλάβει αυτό που υλοποιούμε τώρα.

Όσο για το σημερινό εργαστήριο -γιατί είμαι εδώ- ο στόχος ήταν πολύ συγκεκριμένος. Επειδή ασχολούμαι με τη Συμβουλευτική, επιλέχθηκα από το φορέα μου να παρακολουθήσω όλο τον κύκλο εκδηλώσεων και δραστηριοτήτων του Κ.Ε.Θ.Ι. ως επιπλέον επιμόρφωση. Πέρα από τα καινούρια πράγματα που άκουσα σε αυτό το Συνέδριο, εκείνο που θεωρώ πιο σημαντικό είναι η αίσθηση που αποκόμισα ότι το θέμα της ισότητας των φύλων ξεφεύγει από τη γραφικότητα της φεμινιστικής προσέγγισης και περνά σε μια φάση μαζικής διεκδίκησης σε όλες τις εκφάνσεις της κοινωνικής ζωής. Δεν είναι πια απλώς ένα κοινωνικό κίνημα, αλλά μια πιο θεσμοθετημένη και οριοθετημένη τοποθέτηση της γυναίκας απέναντι σε όλα τα ζητήματα. Αναφορικά με το εργαστήριο αυτό, θα συμφωνήσω ότι δεν είχε ούτε στόχο, ούτε ύφος συγκεκριμένο. Αναγνωρίζω, βέβαια, τη δυσκολία οργάνωσης μιας ομάδας ατόμων από τελείως διαφορετικούς χώρους, με άλλη παιδεία και εμπειρία και με διαφορετικούς στόχους. Από την άλλη μεριά, η δυσκολία αυτή αντανακλά και την έλλειψη εμπειρίας που έχουμε γενικά στο να δουλεύουμε σε Εργαστήρια και να προγραμματίζουμε όλοι μαζί. Δεν εξαιρούμε καθόλου

τους εαυτούς μας ως προς το σεβασμό του χρόνου που δεν τηρήσαμε και ως προς τις έστω αρχικές παρεμβάσεις και οδηγίες που πάλι επίσης δεν τηρήσαμε.

Σας ευχαριστώ. Είχα πολλά πράγματα να πω, όμως δεν μου το επιτρέπει ο χρόνος, και πιστεύω ότι είχα πολύ περισσότερα να πάρω. Να είστε όλοι καλά και ελπίζω πάντα να έχουμε τέτοιες ευκαιρίες επικοινωνίας. Με πολύ συγκίνηση σας χαιρετώ.

### Σύνεδρος

Θα ήθελα να απαντήσω σε αυτά που μας θέσατε ως ερωτήματα κύριε Μοράρο και κυρίως στο γιατί επιλέξαμε ως επάγγελμα τη Συμβουλευτική.

Προσυπογράφω όσα είπε η προηγούμενη ομιλήτρια ότι η Συμβουλευτική είναι κάτι που κανείς το επιλέγει με όλα τα υπέρ και τα κατά. Θέλω να δώσω και μια διάσταση για κάτι που φαντάζομαι ότι όσοι εργαζόμαστε ως Σύμβουλοι το νοιώθουμε συχνά. Το γεγονός, δηλαδή, ότι ακόμα και όταν βρίσκεται κανείς στη θέση του Συμβούλου, δεν παύει να βρίσκεται ταυτόχρονα και στη θέση του συμβουλευόμενου. Όσοι γίναμε Σύμβουλοι, περάσαμε από μια αρκετά μακρά θητεία συμβουλευόμενου. Τώρα όμως ως Σύμβουλοι είμαστε ταυτόχρονα και συμβουλευόμενοι, είτε μέσα από κάποιες ομάδες εποπτείας είτε από κάποια προσωπική προσπάθεια για απόκτηση περισσότερων γνώσεων και εμπειριών. Όση γνώση και εμπειρία και αν έχει αποκτήσει ο Σύμβουλος, δεν παύει πάντα να έχει ανάγκη ό,τι και ο συμβουλευόμενος, δηλαδή ενθάρρυνση, στήριξη και αυτογνωσία.

Ένα δεύτερο στοιχείο που θέλω να επισημάνω, είναι ότι συχνά ο φορέας μας μάς περιορίζει στο ρόλο της Συμβουλευτικής που θέλουμε να εφαρμόσουμε. Σε αυτό ακριβώς το σημείο εμφανίζονται πάρα πολλά προσωπικά διλήμματα, τα οποία θα πρέπει με κάποιο τρόπο να διαπραγματευτούμε και να λύσουμε. Μπορεί, για παράδειγμα, ενώ έχουμε μάθει να δουλεύουμε με ένα συγκεκριμένο τρόπο, ο φορέας να μας επιβάλει κάποια άλλη προσέγγιση, γεγονός που μας θέτει πάρα πολλά προσωπικά, ηθικά και επαγγελματικά ερωτήματα, τα οποία πρέπει να απαντήσουμε.

Όσον αφορά στο τρίτο ερώτημα, το αν δηλαδή θα συνεχίσουμε να κάνουμε το επάγγελμα του/της Συμβούλου και μετά από κάποια χρόνια, νομίζω ότι και αυτό έγκειται πάρα πολύ στην προσωπική ωρίμανση του καθένα. Η ωρίμανση αυτή περιλαμβάνει και την αυτογνωσία του κάθε Συμβούλου, γεγονός πολύ ουσιαστικό, καθώς ο συγκεκριμένος ρόλος έχει να κάνει πάρα πολύ με το άτομο. Αν ο Σύμβουλος δεν μπορεί να ακούσει τον ίδιο του τον εαυτό, αν δεν έχει επεξεργαστεί τα δικά του στερεότυπα, είναι πολύ δύσκολο να επιτύχει στο ρόλο του Συμβούλου και άρα να βοηθήσει συνανθρώπους του. Με άλλα λόγια, το επάγγελμα του/της Συμβούλου προϋποθέτει μια μακρά και διαρκή δουλειά του καθενός πρώτα με τον εαυτό του και ύστερα με όλους τους άλλους.

Ευχαριστώ.

**Ρούλα Παπαρούνη**

Διευθύντρια Κέντρου Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Γυναικών, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα

Όση ώρα άκουγα τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες να απαντούν στις ερωτήσεις που τέθηκαν, μου δημιουργήθηκε η εντύπωση ότι αυτή τη στιγμή εφαρμόζουμε πιλοτικά το εργαλείο παρακολούθησης αυτού του Εργαστηρίου. Εάν θυμηθώ το εργαλείο που έχουμε για το follow up στο Κ.Ε.Θ.Ι., οι ερωτήσεις, με τις οποίες οι γυναίκες αξιολογούν τις υπηρεσίες που παρέχουμε, είναι πάνω-κάτω σχετικές με αυτές που πριν από λίγο απαντήσατε, όπως, για παράδειγμα, το πώς αξιολογεί ο συμβουλευόμενος το διάστημα που έχει μεσολάβήσει, τι μελλοντικούς στόχους θέτει, κ.λπ. Δεν ξέρω αν και κάποιος άλλος έχει αυτή την εντύπωση, ότι δηλαδή αυτή τη στιγμή φτιάχνουμε ένα εργαλείο follow up, αν υπάρχει κάποιος ας μας το πει.

**Κωνσταντίνος Μοράρος**

Ευχαριστούμε πολύ. Όσοι ασχολούνται με τη Συμβουλευτική και με συναφή αντικείμενα, ίσως έχουν συναντήσει τον όρο κρίση. Στο παρελθόν έχει διεξαχθεί Εργαστήριο με θέμα το πώς διαχειριζόμαστε την κρίση. Μπορεί κάποιος από σας να θεώρησαν ότι και στο Εργαστήριο αυτό πριν από μια ώρα υπήρχε κρίση. Η κρίση είναι κάτι με το οποίο έρχονται συχνά αντιμέτωποι οι Σύμβουλοι στη δυαδική ή στην ομαδική Συμβουλευτική, στις σχέσεις μεταξύ Συμβούλου/-ων και συμβουλευόμενου/-ων ή μεταξύ των Συμβούλων ή και μεταξύ των συμβουλευόμενων. Θα ήθελα τη γνώμη σας πάνω σε αυτό.

Ορίστε, παρακαλώ.

**Σύνεδρος**

Χαίρομαι για το ερώτημα που τέθηκε, γιατί ήταν αυτό που εννοούσα προηγουμένως να μη χωριστούμε, γιατί όντως από την αρχή έπιασα αυτή την ατμόσφαιρα και μου άρεσε πάρα πολύ.

Ένοιωσα ότι μέσα σε μια πραγματική κατάσταση, ρεαλιστική, αντιμετωπίσαμε την κρίση της αμφισβήτησης, της όποιας αμφισβήτησης, όπως θέλει ο καθένας ας τη χαρακτηρίσει, και πραγματικά ήταν αυτό που μου άρεσε και νομίζω ότι το έβαλα στην ομάδα και έγινε αποδεκτό, ότι δηλαδή έξω από τις τεχνικές της μεθόδου αυτό που έχει μεγάλη σημασία, είναι να μπορέσει κανείς να προσεγγίσει το ρόλο που θέλει να παίξει, είτε με το συμβουλευόμενο, είτε με τους συνεργάτες, τους άλλους Συμβούλους και πραγματικά γι' αυτό μου άρεσε και αυτή η διαδικασία έτσι όπως κλείνει αυτό εδώ το κείμενο. Νομίζω ότι ανταποκριθήκαμε. Το λέω αυτό με πολλή χαρά, γιατί νομίζω ότι το να μπορέσουμε να εφαρμόσουμε στην πράξη αυτό που μέσα το κείμενο αναφέρει, ότι

δηλαδή δεν προσπαθούμε εμείς να δώσουμε τις δικές μας απόψεις στο συμβουλευόμενο, αλλά προσπαθούμε να εκμαιεύσουμε, προσπαθούμε να τον κάνουμε να αντιδράσει, να βγάλει αυτά που εκείνος πιστεύει ότι βοηθούν εκείνον, αυτό έγινε και τώρα.

Ομολογώ ότι με ικανοποίησε αφάνταστα αυτό εδώ το αποτέλεσμα. Θα μου επιτρέψετε, σας παρακαλώ, να απαντήσω και εγώ στο προηγούμενο ερώτημα, γιατί δηλαδή ήρθα εδώ. Ήρθα στο πλαίσιο της δια βίου εκπαίδευσης-επικοινωνίας με ένα χώρο, με ένα περιβάλλον που μου δίνει τη δύναμη να μπορώ να παντρέψω το επάγγελμα με το λειτούργημα. Είναι αλήθεια ότι στις εργασιακές μας σχέσεις, πολλές φορές βρισκόμαστε μπροστά σε δίλημμα για το εάν παρουσιαστεί μια επαγγελματική δραστηριότητα, διαφορετική, καλύτερη, με περισσότερα λεφτά ή με καλύτερους όρους, τι κάνουμε σε αυτήν την περίπτωση. Ακριβώς, αυτό εδώ το εργαστήριο, αυτές εδώ οι ημέρες, είναι το συνεργείο, είναι το σέρβις που χρειάζεται ο καθένας, προκειμένου να γεμίσει τις μπαταρίες του, να αλλάξει τα λάδια του, για να συνεχίσει το δύσκολο ανηφορικό δρόμο που έχει να κάνει με την επικοινωνία.

Βεβαίως, είπα προηγουμένως ότι τα εργαλεία κάνουν το μάστορα. Αυτό είναι μια σοφία του λαού. Όμως, όταν ο μάστορας δεν επικοινωνήσει με τα εργαλεία με την ψυχή του, αυτά μπορεί να γίνουν και ένα εγκληματικό όργανο. Είναι όπως τα χρήματα που έχουν δυο όψεις: είναι και καλά και κακά. Έτσι λοιπόν, πράγματι απομυθοποιήθηκαν και τα εργαλεία, αλλά και η όποια αμφισβήτηση προσπάθειας εξομάλυνσης, διαχείρισης της κρίσης.

Σας ευχαριστώ πολύ.

### **Σύνεδρος**

Θα ξεκινήσω αμέσως αναλύοντας την έννοια της κρίσης. Για μένα η λέξη αυτή έχει δύο διαφορετικές σημασίες. Θα προσπαθήσω να θυμίσω σε όλους αυτό που ονομάζουμε «κρίση της εφηβείας». Δεν ξέρω πώς το καταλαβαίνει ο καθένας. Στην πραγματικότητα είναι ένα κρίσιμο σημείο ή ένα σημείο κριτικής και επανατοποθέτησης. Αυτό εννοούσα όταν έλεγα στα δύο τρίτα η παρακολούθηση. Στα δύο τρίτα της διαδικασίας.

Είναι κάτι, ένα φαινόμενο το οποίο -δεν ξέρω, δεν το στηρίζω βιβλιογραφικά- έχω απλά παρατηρήσει, το ότι δηλαδή κάπου εκεί λίγο πριν από το τέλος, τόσο ο συμβουλευόμενος, όσο και ο Σύμβουλος, περνούν, βρίσκονται σε ένα στάδιο επανατοποθέτησης, ούτως ή άλλως. Τι έχουν κάνει; Όταν κάνουμε λόγο για «εργαλεία», ας μην καταλαβαίνουμε όλοι «διαχειριστικά εργαλεία». Αυτό που εννοούμε εμείς ως «εργαλεία», για το Υπουργείο είναι λίγο διαφορετικό από αυτά που εμείς έχουμε ανάγκη να χρησιμοποιούμε. Τέλειο εργαλείο δεν υπάρχει. Έχουμε προσπαθήσει στο δικό μου το φορέα που είναι το Κέντρο Υποστήριξης Απασχόλησης, πολλές φορές να φτιάξουμε

εργαλεία, τα οποία θα μπορούμε κάθε φορά να χρησιμοποιούμε και να τροποποιούμε ανάλογα με την περίπτωση. Πάντοτε, υπάρχουν σημειώσεις επάνω, σε κάθε περίπτωση.

Όπως προείπα, δεν υπάρχει, τέλειο εργαλείο. Υπάρχει όμως προσαρμοσμένο εργαλείο και αυτό βγαίνει μέσα και κάθε φορά από τις ομάδες, με τις οποίες ασχολούμαστε. Το ίδιο το εργαλείο επαναπροσδιορίζεται, όταν μιλάμε για ποιοτικό έλεγχο της δουλειάς μας. Αυτή είναι διαδικασία που την κάνει ο καθένας από μόνος του τελικά. Έπαιξα λίγο με τις σημασίες της λέξης «κρίση» γιατί στην πραγματικότητα, χρησιμοποιώντας πάλι τον παραλληλισμό με τα στάδια -φανταστείτε στάδια εξέλιξης του ανθρώπου- φτάνουμε σε ένα σημείο που μπορούμε να επαναπροσδιορίσουμε, να επανακαθορίσουμε τους στόχους μας, σύμφωνα με ένα επίπεδο ωρίμανσης που έχει γίνει μέσα από τη διαδικασία της Συμβουλευτικής, το οποίο δεν το είχαμε, ούτε εμείς, ούτε και ο συμβουλευόμενος πριν. Αυτό σημαίνει ότι μέσα από τη διαδικασία της Συμβουλευτικής, έχω τη δυνατότητα να δω πιο καθαρά τα αιτήματά του συμβουλευόμενου και όχι να καταλάβω τι μου ζητάει εντελώς διαδικαστικά και αν μπορώ να ανταποκριθώ στο αίτημά του έχει καλώς, αλλιώς να τον παραπέμψω. Η Συμβουλευτική είναι μία διαδικασία λήψης απόφασης. Για άλλη μια φορά, η κρίση αποκτά μια άλλη έννοια. Εάν βοηθάει σε κάτι ο Σύμβουλος και παράλληλα βοηθιέται από κάτι, είναι στην πραγματικότητα να δημιουργήσει εργαλεία, αλλά αυτή τη φορά νοητικά, για να μπορεί ο συμβουλευόμενος να παίρνει αποφάσεις, να βάζει προτεραιότητες.

Δεν έχω βρει προσωπικά κανένα εργαλείο που να αποτυπώνει όλη αυτή τη διαδικασία. Αυτά βρίσκονται μέσα στο μυαλό μου και μπορώ να μιλήσω για περιπτώσεις. Ένας συνάδελφος μίλησε για case-studies προηγούμενως. Είναι πάρα πολύ καλή περίπτωση. Θα προτιμούσα να κάνουμε λόγο για καλές πρακτικές ή για κακές πρακτικές. Αλλά τέλειο εργαλείο δυστυχώς, δεν έχω συναντήσει και δεν έχω μπορέσει ακόμα να αποτυπώσω αυτό που σαν νοητικό σχήμα έχω στο μυαλό μου για κάθε περίπτωση. Απαντάω λοιπόν σε μία από τις ερωτήσεις σας εμμέσως, ότι δηλαδή σήμερα περίμενα να ακούσω για κάποια μεθοδολογία για να μπορώ να την αμφισβητήσω και εγώ με τη σειρά μου.

### **Σύνεδρος**

Υπάρχει πιθανότητα να έχουμε e-learning, δηλαδή εξ αποστάσεως μάθηση, στη Συμβουλευτική;

### **Κωνσταντίνος Μοράρος**

Εγώ δεν ξέρω να απαντώ ευαγγελικά με ναι ή όχι. Εάν θέλει κάποιος από τους συναδέλφους, μπορεί να απαντήσει.

**Σύνεδρος**

Υπάρχει αυτή η δυνατότητα κυρίως σε κάποιες Καναδικές ιστοσελίδες και κάποιες κοινότητες μέσα από το internet , όπου δίνεται η δυνατότητα για διαφορετικά αντικείμενα κάποιος να συμβουλευτεί κάποιον καθηγητή, κάποιον ειδικό, κ.τ.λ. Στην πραγματικότητα όμως, πίσω από αυτό, επειδή είχα την ευκαιρία να το παρακολουθήσω, διαμορφώνονται εργαλεία και ερωτηματολόγια. Και στα αγγλικά και στα γαλλικά.

**Σύνεδρος**

Εκείνο που θέλω να πω είναι ότι πρέπει να υπάρχει ένα ενημερωτικό δελτίο, το οποίο θα στέλνεται κάθε μήνα σε όλους μας και θα περιέχει πληροφορίες για τις τελευταίες επιστημονικές εξελίξεις στη Συμβουλευτική.

**Κωνσταντίνος Μοράρος**

Αν κατάλαβα καλά, εννοείτε να γίνεται μια δικτύωση, να υπάρχει ένας δικτυακός τόπος από όπου θα γίνεται και η ενημέρωση των ενδιαφερομένων.

**Σύνεδρος**

Αυτό που ζητάμε είναι να μας παρέχεται κάποιου είδους πληροφόρηση.

**Κωνσταντίνος Μοράρος**

Φαντάζομαι ότι εννοείτε η πληροφόρηση αυτή να παρέχεται μέσω του στο δικτυακού τόπου.

**Σύνεδρος**

Να δημιουργήσετε εσείς ένα δικτυακό τόπο, μέσα από τον οποίο θα λαμβάνει ο καθένας την απαραίτητη πληροφόρηση πληρώνοντας κάποια συνδρομή.

**Κωνσταντίνος Μοράρος**

Αυτό είναι ένα θέμα δικτύωσης των φορέων και καταγράφηκε. Υπάρχει κάτι άλλο;

**Μαργαρίτα Μηλιά**

Νηπιαγωγός

Ονομάζομαι Μηλιά Μαργαρίτα, Νηπιαγωγός. Πιστεύω ότι εκείνο που λείπει είναι δικτύωση και επαρκές προσωπικό. Φυσικά για να καλυφθούν αυτές οι ελλείψεις χρειάζονται κονδύλια, για τα οποία πρέπει ως υπεύθυνοι, να εισηγηθείτε, δίνοντας προτεραιότητα στη δικτύωση και την ενημέρωση.

**Κωνσταντίνος Μοράρος**

Να συγχαρούμε, λοιπόν, τις κυρίες και τους κυρίους που είναι Κοινωνικοί Λειτουργοί για το ψυχικό τους σθένος. Ευχαριστούμε πάρα πολύ. Πριν πούμε κάποια συμπεράσματα για το σημερινό Εργαστήριο, θα ήθελα να ακούσω τη γνώμη σας για το θέμα της πληροφόρησης, ως συνέχεια στο θέμα της δικτύωσης που ανέφερε η προηγούμενη ομιλήτρια. Η πληροφόρηση αυτή ποιους πιστεύετε ότι πρέπει να αφορά, φορείς, μεμονωμένα άτομα ή και τα δύο; Θέλετε να πείτε κάτι;

**Ευαγγελία Γεωργαλά**

Κοινωνική Λειτουργός, Εκπρόσωπος ΝΕΛΕ Μαγνησίας

Λέγομαι Ευαγγελία Γεωργαλά, είμαι Κοινωνική Λειτουργός και εκπροσωπώ τη ΝΕΛΕ Μαγνησίας. Είμαι υπεύθυνη σε κάποιο πρόγραμμα ΣΥΥ. Πιστεύω ότι από την αρχή διαπιστώσαμε όλοι την ανάγκη της δικτύωσης των φορέων που κάνουν αντίστοιχα προγράμματα, γιατί η έλλειψη πληροφόρησης αποτελεί τροχοπέδη στο έργο όλων μας. Βέβαια, αυτό ίσως θα έπρεπε να γίνει και σε άλλο επίπεδο, δηλαδή η δικτύωση να γίνεται από τον καιρό των προτάσεων. Αυτό θα ήταν το πιο σημαντικό. Θα έπρεπε κάθε φορέας να εξειδικεύεται μέσα σε μία ή δύο ομάδες-στόχους και να μην εμπλέκονται όλοι οι φορείς μαζί. Μερικές φορές, βέβαια, είναι θετικό να υπάρχει συνεργασία και θετική στάση μεταξύ δύο ή τριών φορέων, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι σε αυτή τη διαδικασία δεν παρουσιάζονται και κάποια μειονεκτήματα. Απλώς πρέπει να δώσουμε μεγάλη σημασία στην αξία της πληροφόρησης, τόσο σε επίπεδο φορέων, όσο και σε επίπεδο του συμβουλευόμενου

**Σύνεδρος**

Νομίζω ότι είναι ρητορικό το ερώτημα γιατί στη σημερινή κοινωνία της γνώσης, το ζήτημα της πληροφόρησης είναι αναγκαίο. Έγκαιρα και έγκυρα, θα πρέπει να υπάρχουν πληροφορίες και θα συμφωνήσω με την κυρία ότι ο συντονισμός -και για να γίνω πιο



σαφής η έλλειψη του συντονισμού- είναι ένα ζήτημα που δημιουργεί κρίση. Επειδή πρέπει να διαχειριστούμε και εδώ την κρίση, νομίζω ότι η έγκαιρη πληροφόρηση και ο σωστός συντονισμός ανάμεσα στους φορείς, είναι αυτό το εργαλείο που θα οδηγήσει στο στόχο.

### **Κωνσταντίνος Μοράρος**

Ποιοι βάζουν τα εμπόδια και γιατί; Υπάρχει βέβαια και η θεωρία της διατήρησης της κρίσης, για να δικαιολογούν την παρουσία τους κάποιοι εξ ημών που θεωρούμαστε ειδικοί και συχνά οι νέοι φορείς που δημιουργούνται. Εσείς, για παράδειγμα, που είστε στα πανεπιστήμια και αλλού και είστε εκπρόσωποι νέων φορέων, νέων θεσμών, συχνά έχετε να συναντήσετε κάποια παρόμοια δεδομένα. Εκεί, ακριβώς, χρειάζεται πολύ διακριτική παρουσίαση: υπάρχει θεωρία που πρεσβεύει ότι οι ανάγκες πρέπει να καλύπτονται μόλις δημιουργηθούν και στον αντίποδά της υπάρχει η θεωρία που κάνει λόγο για πρόληψη των αναγκών. Η πρόληψη θέλει πολλή προσοχή και θα πρέπει κανείς να διαχειρίζεται τέτοια ζητήματα, κρατώντας τις ισορροπίες, καθώς αρκετές φορές δημιουργούνται προβλήματα, όπως για παράδειγμα με τις εποπτείες. Οπότε, οι νέοι θεσμοί έρχονται συμπληρωματικά και μπορούν να προσφέρουν ουσιαστική υπηρεσία. Πολλές φορές δημιουργούνται ανάγκες, γιατί ήδη οι υπάρχουσες υπηρεσίες δεν έχουν φροντίσει να διευρύνουν τον ορίζοντά τους. Σε αυτό το σημείο χρειάζεται διακριτική παρουσία, γιατί συχνά η δική σας δουλειά είναι πολύ πιο σημαντική από την ήδη υπάρχουσα.

Είναι ώρα να ακούσουμε τα συμπεράσματα που βγήκαν μέχρι στιγμής. Προηγουμένως ας δώσουμε το λόγο σε όποια και όποιον από σας θέλει να πει κάτι συμπληρωματικό.

### **Σύνεδρος**

Θα ήθελα να πω δυο φράσεις. Πρώτον, εάν άλλαζα τον τίτλο στο Εργαστήριο και αντί για «εργαλεία» έβαζα «περί Συμβουλευτικής», θα προέκυπτε μια πολύ χρήσιμη συζήτηση. Όσον αφορά στα εργαλεία τώρα, κάποτε πρέπει να σκεφτούμε ως φορείς ότι θα πρέπει να αναπτύξουμε εργαλεία σοβαρά και επιστημονικά. Σίγουρα, ο καθένας για να κάνει τη δουλειά του αναπτύσσει κάποια εργαλεία. Αυτά, όμως, δεν είναι αρκετά. Δεν μπορεί ένας φορέας που δουλεύει κυρίως με προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, να αναπτύξει επιστημονικά εργαλεία. Πιστεύω να το κάνει αυτό κάποιο Υπουργείο.

Ευχαριστώ πολύ.

### **Ρούλα Αλεξιάδου**

Ξέρω ότι είναι ώρα να κλείσουμε γι' αυτό και δεν θα επεκταθώ Αυτό που θέλω μόνο να πω είναι ότι εμείς εδώ στο Κ.Ε.Θ.Ι. έχουμε δημιουργήσει κάποια εργαλεία μετά από πιλοτικές διερευνήσεις και πιστεύω ότι έχουμε φτάσει σε σημείο να επιτυγχάνουμε σε μεγάλο βαθμό τους στόχους που θέτουμε.

Δεν έχουμε ούτε χρόνο να πούμε ποια είναι αυτά τα εργαλεία, αλλά ούτε και το ενδιαφέρον όλων των παρευρισκομένων. Παρόλο, όμως, που υπάρχει τόση περιφρόνηση για τα εργαλεία, πιστεύω ότι, όταν αυτά προκύπτουν από επιστημονική διερεύνηση και στατιστικές αξιολογήσεις, ποσοτικές και ποιοτικές, μπορεί τελικά να αποδειχθούν πολύ χρήσιμα. Μπορούν να μας βοηθήσουν στην αξιολόγηση των αιτημάτων των γυναικών, στη συμβουλευτική διαδικασία, στο follow up -την παρακολούθηση όπως είπατε- σχετικά με το τι η γυναίκα είχε ως αίτημα ερχόμενη στο χώρο μας, το πώς είναι μετά από κάποιους μήνες, τι έχει κάνει, πώς έχει χρησιμοποιήσει όλη αυτή τη δουλειά που κάναμε μαζί, εάν έχει εκπληρώσει τους στόχους της, πώς νιώθει, τι περίμενε να πάρει από μας και αν το πήρε, εάν είναι καλύτερα, εάν είναι χειρότερα, εάν οι δυσκολίες παραμένουν οι ίδιες ή εάν κάπως έχουν βελτιωθεί και επίσης τι στόχους βάζει η ίδια με τον εαυτό της για το μέλλον. Τα εργαλεία, λοιπόν, είναι πολύ χρήσιμα στη Συμβουλευτική, αλλά απαιτούν επιστημονική διερεύνηση και εμπειρική επαλήθευση.

Ευχαριστώ.

### **Κωνσταντίνος Μοράρος**

Στο σημείο αυτό τελείωσε ο χρόνος μας. Θέλω να σας ευχαριστήσω όλους και όλες για τη συμμετοχή σας.

(Δ Ι Α Λ Ε Ι Μ Μ Α)

-----

**ΣΑΒΒΑΤΟ 29 ΜΑΡΤΙΟΥ 2003****Εργαστήριο II  
“MENTORING”**

-----

**Σωσώ Νίκα**

Σύμβουλος Απασχόλησης και Κοινωνικής Ένταξης, Κέντρο Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Γυναικών Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα

Καλησπέρα σας. Λέγομαι Σωσώ Νίκα, είμαι Σύμβουλος Απασχόλησης και Κοινωνικής Ένταξης του Κ.Ε.Θ.Ι. Το σημερινό Εργαστήριο ασχολείται με το mentoring στις επιχειρήσεις και γενικότερα στο χώρο της εργασίας.

Το Εργαστήριο θα γίνει από την κυρία Πόπη Σουρμαΐδου, η οποία εκτός από Σύμβουλος Επιχειρηματικότητας του κέντρου «ΕΡΓΑΝΗ» είναι και Πρόεδρος του Δικτύου Γυναικών-Επιχειρηματιών του παραπάνω κέντρου.

Παρακαλώ, κυρία Σουρμαΐδου, έχετε το λόγο.

**Πόπη Σουρμαΐδου**

Σύμβουλος Επιχειρηματικότητας Κέντρου «ΕΡΓΑΝΗ», Πρόεδρος Δικτύου Γυναικών-Επιχειρηματιών «ΕΡΓΑΝΗ»

Σας καλησπερίζω και εγώ. Θα ήθελα, πριν μπω στο θέμα, να αναφέρω συνοπτικά τις σκέψεις μου σχετικά με το στόχο του σημερινού Εργαστηρίου, όπως τον αντιλαμβάνομαι. Στη συνέχεια, αφού αναλύσω εν συντομία τον όρο “mentoring”, θα παρουσιάσω την εμπειρία που έχει το κέντρο «ΕΡΓΑΝΗ» στο πρόγραμμα και θα ολοκληρώσω την ομιλία μου εκθέτοντας κάποιες σκέψεις για το πώς το mentoring θα μπορούσε να εφαρμοστεί σε άλλες περιπτώσεις, από άλλους φορείς και άλλους οργανισμούς.

Το κέντρο «ΕΡΓΑΝΗ» ασχολείται με τη γυναικεία απασχόληση και την επιχειρηματικότητα. Θα αναφερθώ σε αυτό μόνο με δυο λόγια. Αργότερα, όταν αναλύσω τον τρόπο, με τον οποίο εμείς εφαρμόζουμε το mentoring στην στήριξη των υποψηφίων και νέων επιχειρηματιών, πιστεύω ότι θα φωτιστεί περισσότερο η έννοια του και θα φανεί η δυνατότητα εφαρμογής του σε πολλούς τομείς που έχουν σχέση με τη στήριξη ατόμων, τόσο στον τομέα της απασχόλησης, όσο και γενικότερα.

Ας ξεκινήσουμε, λοιπόν, λέγοντας τι είναι το mentoring. Χθες έγινε μια συζήτηση για το πώς μπορεί να αποδοθεί ο όρος στην ελληνική γλώσσα. Ακούστηκαν διαφωνίες για τον όρο «υιοθεσία» που προτάθηκε από κάποιους συμμετέχοντες. Για τον όρο «υιοθεσία» έχω και εγώ πολλές επιφυλάξεις. Η σωστή απόδοση του όρου στην Ελληνική δεν είναι «υιοθεσία», κατά την άποψή μου, αλλά «αναδοχή». Η πιο ταιριαστή απόδοσή του

προέρχεται από τη γαλλική λέξη *rarrainage* που σημαίνει ΑΝΑΔΟΧΗ. Ο αγγλικός όρος *mentoring* προέρχεται από την ελληνική λέξη «μέντορας», από το γνωστό μέντορα της «Οδύσσειας». Είναι πολύ κοντά ως έννοια σε αυτό που στη σύγχρονη θρησκεία ονομάζουμε ανάδοχο, δηλαδή πνευματικό πατέρα ενός παιδιού που το καθοδηγεί, το υποστηρίζει και προσπαθεί να του μεταδώσει γνώση. Αν προσπαθήσουμε να ορίσουμε το *mentoring*, λοιπόν, θα λέγαμε ότι είναι μια διαδικασία που φέρνει κοντά δύο άτομα, έναν μέντορα και έναν/μία επωφελούμενο/-η, με σκοπό τη συνεργασία για την επίτευξη κάποιων κοινών στόχων. Στο χώρο της εργασίας το *mentoring* υποδηλώνει μια κοινωνική και εθελοντικού χαρακτήρα σχέση μεταξύ ενός νεώτερου και ενός έμπειρου στελέχους, το οποίο υποστηρίζει, καθοδηγεί, συμβουλεύει το νεώτερο, ώστε το τελευταίο να ενταχθεί ομαλά και να εξελιχθεί στο χώρο της εργασίας του.

Είναι μια διαδικασία αμφίδρομη, η οποία παρακινεί και διευκολύνει την ανάπτυξη των προσωπικών ικανοτήτων του ατόμου, του επωφελούμενου, και μέσω αυτής μεταφέρεται γνώση και εμπειρία τόσο σε επαγγελματικό όσο και σε προσωπικό επίπεδο από τον καθοδηγητή στον καθοδηγούμενο. Μέσα από την παραπάνω διαδικασία επωφελείται και ο μέντορας, καθώς η ιδιαίτερη σχέση που δημιουργείται μεταξύ αυτού και του/της καθοδηγούμενου/-ης δίνει στον πρώτο τη δυνατότητα να κάνει μια ενδοσκόπηση, να ανακαλύψει, δηλαδή, στοιχεία για τον εαυτό του, να επανεξετάσει τις πράξεις του σε προσωπικό επίπεδο, αλλά και στο επίπεδο του ρόλου του στο χώρο της εργασίας.

Οι σκέψεις αυτές και η επεξεργασία τους, οδηγεί και τους δύο στην προσωπική και επαγγελματική τους ανάπτυξη. Επομένως, και τα δυο άτομα αυτής της σχέσης που αναπτύσσεται, έχουν να ωφεληθούν και μάλιστα σε σημαντικό βαθμό. Στο πλαίσιο αυτής της σχέσης, δύο είναι τα στοιχεία που μας ενδιαφέρουν και εξετάζουμε περισσότερο: η δημιουργία και η ανάπτυξη. Ταυτόχρονα, αντιλαμβανόμαστε ότι πέρα από τα θετικά στοιχεία που έχει αυτή η αμφίδρομη σχέση, διατρέχει και πολλούς κινδύνους και αν δεν οριοθετηθεί από κοινού με τον έναν ή με τον άλλον τρόπο, κινδυνεύει να διαλυθεί.

Ο όρος *mentoring* προέρχεται, όπως είπαμε, από μια πολύ παλιά έννοια, που έχει τις ρίζες της στην ελληνική μυθολογία και έχει αναπτυχθεί κυρίως σε χώρες, όπως η Αμερική και η Αγγλία στο χώρο της απασχόλησης κατά κύριο λόγο, και μέσα σε μεγάλες επιχειρήσεις, όπου υποδέχονται τα νεώτερα στελέχη, προσπαθώντας να τα καθοδηγήσουν και να τα εντάξουν όσο πιο ομαλά γίνεται στη διαδικασία της νέας εργασίας τους. Σήμερα το *mentoring* στην Ευρώπη εφαρμόζεται κατ' αρχάς στα Πανεπιστήμια τόσο σε προπτυχιακούς, όσο και σε μεταπτυχιακούς φοιτητές, ώστε να τους καθοδηγήσει στην ανάπτυξη της καριέρας και της σταδιοδρομίας τους στην ακαδημαϊκή κοινότητα. Επίσης, εφαρμόζεται, κατά κόρον, σε μεγάλες εταιρείες και τελευταία έχει εφαρμοστεί πιλοτικά σε μια σειρά από οργανισμούς, οι οποίοι ασχολούνται με τις

ευπαθείς ομάδες πληθυσμού. Στη δική μας περίπτωση, όπως σας είπα πριν, το εφαρμόσαμε σε γυναίκες, υποψήφιες ή νέες επιχειρηματίες.

Στο σημείο αυτό θα ήθελα να δούμε τι είναι ο μέντορας. Θα έλεγα ότι είναι ένα άτομο, το οποίο εθελοντικά και συνήθως άτυπα μας βοηθάει στα πρώτα βήματά μας είτε πρόκειται για την εκπαίδευσή μας, την αναζήτηση εργασίας, τη δημιουργία καριέρας είτε σε περιόδους γενικότερων αναζητήσεων ή μεγάλων αλλαγών στη ζωή μας. Θα ήθελα πριν πάμε παρακάτω και πριν αναφερθούμε θεωρητικά σε κάποια πράγματα, να σκεφθούμε και να αναφέρουμε κάποια παραδείγματα ανθρώπων που έχουν παίξει το ρόλο του μέντορα σε μας ή περιπτώσεις που εμείς οι ίδιοι έχουμε παίξει αυτό το ρόλο σε κάποιον άλλον. Σας αφήνω λίγο χρόνο να το σκεφτείτε και να μας πείτε κάποια παραδείγματα και σκέψεις γι' αυτή τη διαδικασία «αναδοχής». Πιστεύω ότι με αυτό τον τρόπο θα συνειδητοποιήσετε ότι, άσχετα από το πρόγραμμα ως πρόγραμμα ή την εφαρμογή του σε κάποιους φορείς, το mentoring είναι κάτι ζωντανό, πραγματικό, κάτι που χωρίς να το έχουμε σκεφθεί, μας έχει συμβεί, το έχουμε εφαρμόσει και εμείς κάποια στιγμή.

Έχει κάποιος να μας πει κάτι;

### **Ελένη Γεωργά-Παπαγεωργίου**

Αντιδήμαρχος Κορυδαλλού

Γεια σας. Είμαι η Ελένη Γεωργά Παπαγεωργίου, Αντιδήμαρχος στο Δήμο Κορυδαλλού. Αναφερθήκατε στο mentoring. Δεν θα μιλήσω τώρα σε ό,τι αφορά την επιχειρηματικότητα. Θα αναφερθώ στις προσωπικές μου εμπειρίες ως γιατρός. Δεν θα ξεχάσω ποτέ το μέντορα που είχα στα πρώτα χειρουργικά μου βήματα και τον θυμάμαι πάντα και τον μνημονεύω, τον κύριο Αβλάμη στο Τζάνειο Νοσοκομείο του Πειραιά. Επίσης, δεν θα ξεχάσω το μέντορα που είχα σε κάποια ομάδα που δούλευα με πολλές γυναίκες στο Πολυκέντρο Γυναικών της Νίκαιας, σε θέματα που αφορούσαν στην ψυχοσωματική υγεία. Βέβαια, τα μέλη περάσαμε όλα από τον κίνδυνο της δέσμευσης, δηλαδή της στενότερης σχέσης και της αδυναμίας αποδέσμευσης από αυτόν. Πέρασε κάποιο χρονικό διάστημα μέχρι να αποσυνδεθούμε από εκείνον και να αρχίσουμε να δρούμε αυτοβούλως. Αυτό το χρονικό διάστημα ήταν ταυτόχρονα και λίγο τραυματικό. Γιατί, παρ' όλο που όλοι ήμασταν γιατροί αρκετά φτασμένοι, κάποιας ηλικίας και είχαμε εμπειρία στον ιατρικό τομέα, είχαμε περάσει πολλά χρόνια δουλεύοντας έτσι όπως είχαμε μάθει στο Πανεπιστήμιο, θέλαμε κάθε φορά να μας επιβεβαιώνει τις κινήσεις που κάναμε. Δεν θα μπω σε λεπτομέρειες, απλώς θέλω να τονίσω το δεσμό που είχαμε με το μέντορα και τη δύσκολη περίοδο, που περάσαμε, μέχρι να απεμπλακούμε από τη σχέση αυτή ή και να αποενοχοποιηθούμε, όταν κάτι από αυτά που είχαμε μάθει και προσπαθήσαμε να τα εφαρμόσουμε δεν μας πήγαινε και πολύ καλά.

Ευχαριστώ πάρα πολύ.

### **Ελένη Κριτσωτάκη**

Ελένη Κριτσωτάκη λέγομαι και είμαι από το Ηράκλειο Κρήτης. Η δική μου εμπειρία προέρχεται μέσα από την οικογένεια. Το 1968, όταν έγινα σύντροφος του Κριτσωτάκη, έφυγα από τη Βιέννη και βρέθηκα στο Ηράκλειο Κρήτης. Γεννήθηκα στη Θεσσαλονίκη, μεγάλωσα στη Βιέννη και πήγα στην Κρήτη.

Το πρώτο πράγμα που μου είπε ήταν: «Θα είμαι ο μέντοράς σου». Γνωρίζοντας την έννοια αντέδρασα. Μου λέει: «Δε θα είμαι ο μέντοράς σου για να σου αλλάξω το χαρακτήρα, αλλά θα είμαι ο μέντοράς σου για να σε κάνω να αγαπήσεις την Κρήτη».

Πραγματικά στάθηκε πολύ χρήσιμος Σύμβουλος ως προς τα ιδιαίτερα πολιτιστικά και τοπικά στοιχεία του νησιού, στα οποία είμαι βέβαιη ότι θα αντιδρούσα και τα οποία απέρριπτα, γεγονός που πιθανότατα θα μας έκανε δυστυχημένους. Εντούτοις, ο σύζυγός μου στάθηκε ένας σπουδαίος μέντορας, μου ανέλυσε ιστορικά και πολιτιστικά όλα τα στοιχεία που ήταν απαραίτητα για να αγαπήσω την Κρήτη. Τώρα γίνομαι εγώ μέντορας στα παιδιά μου, για να τα βοηθήσω να αγαπήσουν τον τόπο και τους ανθρώπους που είναι γύρω τους.

Ευχαριστώ.

### **Πόπη Σουρμαΐδου**

Και εμείς. Υπάρχει άλλος που θέλει το λόγο; Υπάρχει κάποιος που είχε αντίστροφη εμπειρία; Κάποιος, δηλαδή, που ήταν μέντορας σε κάποιο άλλο άτομο ή που βοήθησε έναν άνθρωπο σε κάποια δύσκολη φάση της ζωής του;

### **Νίτσα Τσουκαλά**

Εκπαιδευτικός, Εκπρόσωπος του Συνεταιρισμού Γυναικών Αγχιάλου.

Εγώ είμαι από τη Νέα Αγχίαλο του Βόλου, λέγομαι Τσουκαλά και βρίσκομαι εδώ εκ μέρους του Συνεταιρισμού Γυναικών Αγχιάλου. Παράλληλα είμαι και εκπαιδευτικός. Εκείνο που ήθελα να πω, είναι ότι λίγο-πολύ όλοι μας έχουμε γίνει μέντορες κάποιων και έχουμε δεχθεί ανάλογη συμπαράσταση από άλλους. Συγκεκριμένα όμως τώρα, μιας και εκπροσωπώ επιχειρηματική προσπάθεια γυναικών, θα αναφερθώ σε αυτό το σημείο.

Ειλικρινά, θα πρέπει να πούμε ότι υπάρχουν και πολλές δυσκολίες στο ρόλο αυτό και κρίσιμα σημεία. Θα συμφωνήσω και με την πρώτη κυρία για το σημείο εκείνο της αποδέσμευσης των συμβουλευομένων, ας το πούμε έτσι, μιας και το Κ.Ε.Θ.Ι. έχει ως βασικό στόχο τη Συμβουλευτική, αλλά και όλα τα άλλα προβλήματα που στην πορεία αντιμετωπίζει αυτός που προσπαθεί να καθοδηγήσει άτομα σε έναν τομέα, ο οποίος τους

είναι άγνωστος, ώστε να συνειδητοποιήσουν και να αποδεχθούν κάποια πράγματα. Στην περίπτωση που με αφορά, των γυναικών των συνεταιρισμών, ο ρόλος του μέντορα είναι πολύ δύσκολος, καθώς πέρα από κάποιες έννοιες στον τομέα του εμπορίου και της παραγωγής, πρέπει να μάθει στις γυναίκες τον τρόπο να συνεργάζονται.

Θα μπορούσα να πω πάρα πολλά, όμως εκείνο που θέλω να τονίσω ιδιαίτερα, είναι το ότι σε πάρα πολλές στιγμές είχα μεγάλη πίεση, μεγάλο άγχος, αισθήματα ενοχής και ευθύνης, γιατί όταν αναλαμβάνεις το ρόλο του μέντορα, συνειδητοποιείς ότι όλοι κρέμονται πάνω σου.

Ευχαριστώ.

### **Ελένη Κριτωτάκη**

Αρχικά δεν ήθελα να το πω, αλλά τελικά θα το αναφέρω, γιατί είναι ένα παράδειγμα. Τον Ιανουάριο βγήκα στη σύνταξη. Είμαι αρχιτέκτονας, διατηρώ ένα γραφείο οργανωμένο και γνωρίζω πολλούς συναδέλφους και συναδέλφισσες. Πρόσφατα ανακάλυψα ότι μέσα σε όλους αυτούς τους συναδέλφους, υπήρχαν πέντε νέες γυναίκες που δεν είχαν πού να στηριχθούν, δεν είχαν τα απαραίτητα οικονομικά εφόδια αλλά ούτε και τις γνωριμίες που απαιτούνται για να επιτύχει κανείς στον επαγγελματικό αυτό χώρο. Αποφάσισα να τις στηρίξω, παραδίδοντάς τους το γραφείο μου, όπως ήταν, και αφήνοντας στα χέρια τους όλη μου την πελατεία.

Προηγουμένως έγινε μια άτυπη συμφωνία μεταξύ τους ότι το ταμείο θα είναι κοινό και όταν κάποια παντρευτεί και κάνει παιδί δεν θα αποκοπεί, ούτε θα στερηθεί πόρους, αλλά θα έχει και αυτή τα ποσοστά της. Επίσης, συμφώνησαν ότι θα βοηθάει η μια την άλλη και αν μέσα σε τρία χρόνια από τώρα, από τον Ιανουάριο δηλαδή, δεν τα πάνε καλά, θα τους αφαιρεθεί το γραφείο και θα πάει σε άλλες γυναίκες, που θα μπορέσουν να στηρίξουν η μια την άλλη.

### **Πόπη Σουρμαΐδου**

Φαντάζομαι ότι όπως είπατε πριν, έτσι τουλάχιστον ακούστηκε, τα παραδείγματα πρέπει να είναι άπειρα, δηλαδή, μπορούμε όλοι να διαπιστώσουμε στην περίοδο της ζωής μας ότι έχουμε υποστηριχθεί αλλά και έχουμε υποστηρίξει αντίστοιχα πάρα πολλά άτομα μέσα από μια διαδικασία, η οποία πολλές φορές δεν είναι ξεκάθαρη, δεν είναι τυπική, με την έννοια ότι δεν το συνειδητοποιούμε εκείνη τη στιγμή που μας συμβαίνει, αλλά είναι κάτι που έρχεται με την πάροδο του χρόνου

Αν μιλήσουμε τώρα για την εφαρμογή αυτής της διαδικασίας μέσα στους φορείς, στους οποίους βρισκόμαστε ή με τους οποίους ασχολούμαστε, θα πρέπει να συνειδητοποιήσουμε ότι αυτή πρέπει να είναι συστηματική και οργανωμένη. Επιπλέον, η

εφαρμογή αυτής της διαδικασίας δεν πρέπει να είναι αποκομμένη από τις υπηρεσίες που προσφέρονται στους ωφελούμενους που κάθε φορέας έχει, αλλά να αποτελεί προστιθέμενη υπηρεσία στις ήδη υπάρχουσες. Με άλλα λόγια, πρέπει να καταβάλουμε μια συνολική προσπάθεια για την υποστήριξη των επωφελούμενων ταυτόχρονα με την εφαρμογή προγραμμάτων mentoring, εκεί όπου υπάρχουν και εφαρμόζονται τέτοια προγράμματα.

Ο ρόλος του μέντορα μπορούμε να πούμε ότι είναι τριπλός, είναι δηλαδή εκπαιδευτικός, υποστηρικτικός και οργανωτικός. Μιλώντας για τον εκπαιδευτικό, θα λέγαμε ότι ο μέντορας διευκολύνει τον/την επωφελούμενο/-η να ανακαλύψει τα δυνατά και τα αδύνατα σημεία του/της, να αποκτήσει καινούριες γνώσεις και να αναπτύξει νέες δεξιότητες μέσα από την πρακτική και την εμπειρία. Μέσα από τον υποστηρικτικό του ρόλο, ο μέντορας προσφέρει ευκαιρίες στους επωφελούμενους να εκφράζουν τα συναισθήματά τους, τα προσωπικά και επαγγελματικά τους διλήμματα. Επίσης, δημιουργεί συνθήκες εμπιστοσύνης και διευκόλυνσης της επικοινωνίας και επιβραβεύει τους επωφελούμενους, ενισχύοντας, έτσι, την αυτοπεποίθησή τους.

Τέλος, ο οργανωτικός ρόλος του μέντορα βοηθά τον/την επωφελούμενο/-η να γνωρίσει τα όρια, μέσα στα οποία πρέπει να κινηθεί και τον/την μαθαίνει να λειτουργεί βάσει των στόχων της συνεργασίας και του πλαισίου που συμφωνήθηκε. Η διαδικασία της μάθησης είναι το σημείο-κλειδί του mentoring. Η μάθηση μέσω της πράξης βρίσκεται στην καρδιά κάθε σωστής μορφωτικής ή εκπαιδευτικής διαδικασίας και πρέπει να έχουμε στο μυαλό μας ότι συνήθως μιλάμε για mentoring που απευθύνεται σε ενήλικες, οπότε αυτή η διαδικασία της μάθησης πρέπει κυρίως να βασίζεται στην εμπειρία.

Ο εκπαιδευτικός ρόλος του μέντορα πρέπει να βασίζεται στο μαθησιακό μοντέλο και να λειτουργεί μέσα από τα τέσσερα στάδιά του, της θέλησης, της πράξης, της ανατροφοδότησης και της αφομοίωσης. Το στάδιο της θέλησης του επωφελούμενου πρέπει να διαπερνά τα πάντα, ώστε η πράξη να είναι το αποτέλεσμα αυτής της θέλησης. Η ανατροφοδότηση πραγματοποιείται μέσα από το μέντορα και είναι η διαδικασία, μέσα από την οποία διαπιστώνει ποια στοιχεία έχει μάθει ο επωφελούμενος και σε ποια παρουσιάζει ακόμα αδυναμία. Μέσα από αυτή τη διαδικασία, την ανάλυση, δηλαδή, των λαθών και των επιτυχιών του, ο επωφελούμενος με τη βοήθεια του μέντορα καταφέρνει να τοποθετήσει όλα όσα έμαθε σε μια ευρύτερη προοπτική, πραγματώνοντας με αυτόν τον τρόπο την αφομοίωση, το τελευταίο, δηλαδή, στάδιο της μαθησιακής μεθόδου.

Το mentoring είναι, όπως είπαμε, μια αμφίδρομη διαδικασία, κατά την οποία και ο μέντορας έχει να κερδίσει πάρα πολλά, κυρίως από την ανατροφοδότηση. Κλείνοντας, θέλω να προσθέσω το εξής σημαντικό στοιχείο: για να είναι επιτυχημένη η σχέση μέντορα και επωφελούμενου, θα πρέπει να υπάρξει ομαλή λήξη της. Αυτό σημαίνει ότι δεν πρέπει να δημιουργηθούν εξαρτήσεις, ή, όταν δημιουργηθούν, να ξεπεραστούν, ώστε να λυθεί και να τελειώσει αυτή η σχέση όσο πιο ομαλά γίνεται.



Στο σημείο αυτό, θα πω δυο λόγια για την εμπειρία που έχει το κέντρο «ΕΡΓΑΝΗ» σε κάποια προγράμματα μεντόρων. Όπως ήδη ανέφερα, ο βασικός στόχος του κέντρου είναι η υποστήριξη νέων γυναικών, υποψηφίων επιχειρηματιών, ή επιχειρηματιών που βρίσκονται στο πρώτο στάδιο της επιχειρηματικής τους δραστηριότητας. Το πιλοτικό πρόγραμμα που εφαρμόσαμε, πραγματοποιήθηκε κατά τα έτη 1999 και 2000 με την επιμόρφωση δεκαπέντε μεντόρων και τη λειτουργία σχέσεων των μεντόρων αυτών με αντίστοιχο αριθμό επωφελούμενων. Το 2001 έγινε μεταφορά τεχνογνωσίας μέσα από μια αρκετά χρονοβόρα διαδικασία, κυρίως σε επίπεδο βελτίωσης των ήδη υπαρχόντων εργαλείων και της εκπαιδευτικής διαδικασίας, η διάρκεια της οποίας χρειάστηκε να μειωθεί κατά το ήμισυ περίπου, καθώς οι εκατό ώρες που περιελάμβανε αρχικά, θεωρήθηκαν υπερβολικά μεγάλο διάστημα από τους μέντορες. Πάντως, αξίζει να σημειώσουμε εδώ ότι, παρόλο που αυτό ήταν το πρώτο μας εκπαιδευτικό πρόγραμμα, στέφθηκε από επιτυχία, γεγονός που οφείλεται κυρίως στην εκπαιδευτική διαδικασία.

Στη συνέχεια, μεταφέραμε την τεχνογνωσία αυτή στη Δυτική Αττική, όπου επίσης συνήφθηκαν σχέσεις μεταξύ είκοσι μεντόρων, και είκοσι επωφελούμενων. Από το 2002 αποφασίσαμε να έχουμε ένα ανοικτό και διαρκές μητρώο μεντόρων στο κέντρο «ΕΡΓΑΝΗ». Αυτό σημαίνει ότι κάθε έξι μήνες θα εκπαιδεύουμε όλους τους νέους μέντορες που θα έρχονται σε μας και έτσι θα είμαστε σε θέση να τους διαθέσουμε κάθε φορά που θα έρχονται επωφελούμενες στο «ΕΡΓΑΝΗ» και θα δηλώνουν ότι θέλουν μέντορα. Με τον τρόπο αυτό θα λειτουργεί ο θεσμός σε μόνιμη βάση.

Αυτή τη στιγμή που μιλάμε, έχουμε μόλις ολοκληρώσει τον κύκλο της επιμόρφωσης των πρώτων δώδεκα μεντόρων. Επίσης, ενεργοποιήσαμε κάποιους από τους παλιότερους και βρίσκονται σε εξέλιξη οκτώ τέτοιες σχέσεις, δηλαδή οκτώ σχέσεις επωφελουμένων με μέντορες. Το πρόγραμμά μας έχει χωριστεί σε επτά φάσεις. Η πρώτη αφορά στο σχεδιασμό και το συντονισμό του. Συστήσαμε μια επιτροπή τριών προσώπων, τα οποία είναι υπεύθυνα για το σύνολο του προγράμματος. Η επιτροπή αυτή αποτελείται από μια γενική συντονίστρια, η οποία φροντίζει για όλα τα θέματα που έχουν σχέση με τη λειτουργία του προγράμματος, από έναν υπεύθυνο για την εκπαίδευση των μεντόρων, την προετοιμασία των επωφελουμένων και την παρακολούθηση των σχέσεων. Τέλος, το τρίτο άτομο της επιτροπής αυτής είναι υπεύθυνο για το συντονισμό των επωφελουμένων και συνήθως λειτουργεί -τουλάχιστον σε μας έτσι γίνεται- ως Σύμβουλος των επωφελουμένων. Είναι, δηλαδή, η συντονίστρια επιχειρηματικότητας, που υποδέχεται τις επωφελουμένες μας, κρίνει μέσα από τις συναντήσεις μαζί τους ποιες από αυτές μπορούν να συμμετάσχουν στο πρόγραμμα και, κυρίως, δίνει τη γνώμη της στην πιο κρίσιμη φάση που είναι το ταίριασμα των μεντόρων με τις επωφελουμένες. Τα τρία αυτά πρόσωπα έχουν την ευθύνη για όλη την πορεία του προγράμματος, για το πάντρεμα μεταξύ μεντόρων και επωφελουμένων, για την εποπτεία των σχέσεων μετά από το συνταίριασμα

αυτό και κυρίως για τη λύση κάποιων προβλημάτων που ενδεχομένως εμφανιστούν στην πορεία των σχέσεων αυτών.

Η δεύτερη φάση αφορά στην επιμόρφωση των μεντόρων. Όπως σας είπα στην αρχή, είχαμε επιλέξει ένα πρόγραμμα εκατό ωρών, που απαιτούσε παρακολούθηση δύο με τρεις φορές την εβδομάδα και θα διαρκούσε σχεδόν τέσσερις μήνες. Τελικά, επειδή το πρόγραμμα αυτό θεωρήθηκε από τους μέντορες πολύ βαρύ και δύσκολο να το παρακολουθήσουν, δεδομένου ότι οι μέντορες είναι ήδη επιτυχημένοι επιχειρηματίες, έχουν πολύ δουλειά και ελάχιστο ελεύθερο χρόνο, αναγκαστήκαμε να το τροποποιήσουμε. Σχεδιάσαμε, λοιπόν, ένα πιο σύντομο πρόγραμμα διάρκειας ενός μηνός, το οποίο απαιτούσε παρακολούθηση δύο φορές την εβδομάδα. Οι ώρες παρακολούθησης ήταν περισσότερες, καθώς συμπύχθηκαν οι τρεις παρακολουθήσεις σε δύο, αλλά οι ώρες του προγράμματος συνολικά μειώθηκαν περίπου στο μισό.

Όσον αφορά στο αντικείμενο του προγράμματος, συμπύχθηκε και αυτό κατά τρόπο, ώστε να περιλαμβάνει μόνο τα απολύτως απαραίτητα θέματα εκπαίδευσης των μεντόρων, στα οποία πρέπει να επικεντρωθούν και να παρακολουθήσουν με μεγαλύτερη άνεση. Τα θέματα, στα οποία εκπαιδεύονται οι μέντορες, αφορούν κυρίως στον κύκλο της ζωής της σχέσης αυτής, τις φάσεις και την εξέλιξή της και, βέβαια, την ανάπτυξη των προσόντων τους σχετικά με το mentoring. Μην ξεχνάμε, άλλωστε, ότι οι μέντορες είναι άτομα που προσφέρουν εθελοντικά έργο. Ξεκινάμε, επομένως, με μια θετική ανταπόκριση, αλλά θα πρέπει να εκπαιδευτούν, ώστε να μάθουν να βγάζουν τα θετικά στοιχεία που έχουν να προσφέρουν με τρόπο που να βοηθά τους επωφελούμενους.

Πρέπει, επίσης, να συνειδητοποιήσουν ότι ο ρόλος τους είναι διαφορετικός από ότι αυτός του Συμβούλου ή του εκπαιδευτή. Η διαφορά αυτή έγκειται στο ότι δουλειά του μέντορα είναι να μην καθοδηγεί τον επωφελούμενο, αλλά όχι πολύ στενά και καταπιεστικά, ούτε να απαιτεί από αυτόν να αφομοιώσει γνώσεις που θα του δίνει έτοιμες ο ίδιος. Στην ουσία, ο ρόλος του μέντορα είναι να μαθαίνει στον επωφελούμενο πώς να αποφασίζει ο ίδιος και όχι να περιμένει από το μέντορα να αποφασίζει εκείνος για αυτόν. Η αποσαφήνιση της ιδιαιτερότητας του ρόλου του μέντορα είναι καίριας σημασίας για την επίτευξη των επιθυμητών στόχων κάθε τέτοιου προγράμματος.

Ένα άλλο μέρος της εκπαίδευσης αφορά γενικότερα στα προβλήματα των μικρομεσαίων επιχειρήσεων ή τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες για τη δημιουργία επιχειρήσεων. Συχνά σε αυτό το τμήμα της εκπαίδευσης δίνουμε στοιχεία που έχουν προκύψει από έρευνες στις ίδιες τις επωφελούμενες, ώστε να μπορέσουν οι μέντορες να αντιληφθούν ευκολότερα στοιχεία σχετικά με το προφίλ των δικών μας επωφελούμενων, να κατανοήσουν καλύτερα και να σχεδιάσουν το δικό τους ρόλο μέσα από τη σχέση που θα προκύψει σε λίγο καιρό και, φυσικά, να προσανατολιστούν σε σχέση με κάποια τυπικά θέματα που αφορούν στο πλαίσιο και τη δεοντολογία της σχέσης και το συμβόλαιο που θα πρέπει να συνάψουν οι μέντορες με τις επωφελούμενες.

Το τελευταίο αυτό σημείο, η σύναψη δηλαδή συμβολαίου μεταξύ μέντορα και επωφελούμενου/-ης, είναι για μας καθοριστικό. Γιατί η σχέση αυτή πρέπει να είναι τυπική, ξεκάθαρη, να έχει αρχή, μέση και τέλος, καθώς και συγκεκριμένους στόχους. Όλα αυτά πρέπει να είναι καταγεγραμμένα σε ένα συμβόλαιο που θα έχει συμφωνηθεί απόλυτα και από τα δύο μέρη, με στόχο την τήρησή του μέχρι το τέλος. Η τήρηση ή μη αυτού του συμβολαίου και η σύγκρισή του με το τελικό αποτέλεσμα της δράσης, αποτελεί ένα σημαντικό κριτήριο αξιολόγησης του θεσμού τόσο για μας που αποτελούμε τους εμπνευστές του σχεδίου όσο και για αυτούς που εμπλέκονται στην υλοποίησή του.

Η τρίτη φάση αφορά στην επιμόρφωση και την προετοιμασία των επωφελούμενων. Αν και οι δράσεις στη φάση αυτή φαίνονται πιο εύκολες, στην ουσία είναι εξίσου δύσκολες με αυτές των δύο προηγούμενων φάσεων. Η δυσκολία έγκειται στο ότι πολλές φορές οι επωφελούμενες δεν είναι αποφασισμένες να συμμετάσχουν στο πρόγραμμα, ή δεν είναι σίγουρες για το τι θέλουν να επιτύχουν μέσα από αυτή τη συμμετοχή. Άλλες πάλι βλέπουν στην πορεία ότι δεν ενδιαφέρονται, όσο νόμιζαν στην αρχή, με αποτέλεσμα να αποχωρούν από το πρόγραμμα. Αντίθετα, οι μέντορες όταν εισέρχονται σε αυτό το πρόγραμμα είναι ξεκάθαρο ότι θέλουν να το κάνουν, γι' αυτό και μέχρις στιγμής, τουλάχιστον, δεν έχουν σημειωθεί αποχωρήσεις μεντόρων.

Γι' αυτόν ακριβώς το λόγο η τρίτη φάση του προγράμματος εστιάζεται στην προετοιμασία των επωφελούμενων σχετικά με το πρόγραμμα. Η προετοιμασία αυτή αποσκοπεί στη συνειδητοποίηση από την πλευρά των επωφελούμενων του τι ακριβώς θέλουν και πρέπει να αποκομίσουν από το πρόγραμμα καθώς και στο πώς θα μπορέσουν να λειτουργήσουν τις σχέσεις με τους μέντορες. Η γνωριμία των επωφελούμενων με τους μέντορες πραγματοποιείται μέσω κάποιων κοινών συναντήσεων, όπου καθένας/καθεμία παρουσιάζει τι έχει κάνει μέχρι εκείνη τη στιγμή και τι θέλει να επιτύχει μέσω του προγράμματος. Στο τέλος αυτής της φάσης καταρτίζεται ένα ερωτηματολόγιο, όπου καταγράφονται οι στόχοι όλων των ωφελούμενων, τι θέλουν, δηλαδή, και τι περιμένουν να επιτύχουν από τη σχέση τους με τους μέντορες.

Η τέταρτη φάση περιλαμβάνει την αντιστοίχιση των ζευγαριών μεντόρων και επωφελούμενων. Η διαδικασία της αντιστοίχισης γίνεται από τη συντονιστική επιτροπή, που αναφέραμε στην αρχή, και βασίζεται στα ερωτηματολόγια, για τα οποία μίλησα προηγουμένως, στις εισηγήσεις που συνήθως κάνει η Σύμβουλος επιχειρηματικότητας που γνωρίζει τις επωφελούμενες, καθώς και στη γνώμη των ίδιων των μεντόρων, όπως αυτή έχει διαμορφωθεί από την προσωπική επαφή με τις επωφελούμενες.

Η πέμπτη φάση περιλαμβάνει την κατάρτιση του συμβολαίου με βάση τους όρους που έχουν διαμορφωθεί μέσα από τη συζήτηση των δύο μερών. Αν και υπάρχουν κάποια σχέδια προηγούμενων συμβολαίων, τα συμβαλλόμενα μέρη δεν δεσμεύονται από αυτά και μπορούν να αποφασίσουν ελεύθερα για τους όρους του συμβολαίου που θα συνάψουν. Η σύναψη του συμβολαίου αποτελεί το τυπικό μέρος και την αρχή της σχέσης

των δύο συμβαλλομένων. Είναι το πλαίσιο που έχει συμφωνηθεί, μέσα στο οποίο προχωρά και αναπτύσσεται η επικοινωνία μέντορα και επωφελούμενου/-ης.

Η σχέση αυτή περνάει από τέσσερα στάδια:

- Το πρώτο είναι ο προσανατολισμός της σχέσης αυτής και τον ονομάζουμε «μήνα του μέλιτος».
- Στο δεύτερο στάδιο που ονομάζεται «στάδιο της εφηβείας», η σχέση εδραιώνεται.
- Στο τρίτο στάδιο που είναι και το μεγαλύτερο σε διάρκεια, η σχέση έχει αναπτυχθεί και λειτουργεί πλήρως, γι' αυτό και το ονομάζουμε στάδιο της «ωριμότητας».
- Το τέταρτο στάδιο αφορά στο τέλος της σχέσης.

Κατά την πρώτη φάση έρχεται σε επαφή ο μέντορας με τον/την επωφελούμενο/-η και τίθενται τα θεμέλια της σχέσης. Τα δυο άτομα προσπαθούν να γνωριστούν, να καταθέσουν ο ένας στον άλλον εκείνα τα στοιχεία της προσωπικότητάς τους, τα οποία είναι απαραίτητα για να αναπτυχθεί σχέση εμπιστοσύνης, επωφελής και για τα δύο μέρη. Συχνά ο μέντορας χρειάζεται να ενθαρρύνει τον/την επωφελούμενο/-η να ξεπεράσει κάποιους αρχικούς ενδοιασμούς και να δημιουργήσει την κατάλληλη ατμόσφαιρα, ώστε ο/η επωφελούμενος/-η να ανοιχτεί και να μιλήσει για τον εαυτό του/της, την εργασία του/της, τα προβλήματα που αντιμετωπίζει, τους στόχους και τις προσδοκίες του/της σχετικά με το πρόγραμμα, κ.ά. Στο στάδιο αυτό θεωρούμε δεδομένο ότι και τα δύο μέρη επιθυμούν εξίσου την εμπλοκή τους στη σχέση αυτή, βρίσκονται σε μια φάση αρκετά έντονη, καθώς προσπαθούν ο ένας να αποκρυπτογραφήσει τον άλλον, έχουν αρκετά καλή διάθεση, για αυτό και λέμε ότι βρίσκονται στο «μήνα του μέλιτος». Ο μέντορας στη φάση αυτή πρέπει να είναι λιγότερο διδακτικός, περισσότερο υποστηρικτικός και κυρίως να προκαλεί τον/την επωφελούμενο/-η και να τον/την οδηγεί σε μια σειρά από ανακαλύψεις αναφορικά με τη σχέση και τους στόχους της.

Το τρίτο στάδιο είναι το μεγαλύτερο σε διάρκεια και το πιο παραγωγικό, γι' αυτό και το έχουμε ονομάσει «περίοδο ωριμότητας». Στο στάδιο αυτό όλα τα πράγματα αρχίζουν να μπαίνουν σε μια σειρά. Τα δύο μέρη έχουν γνωριστεί, τόσο ο μέντορας, όσο και ο/η επωφελούμενος/-η έχουν αντιληφθεί το ρόλο τους στο πρόγραμμα, υπάρχει μια σχετική ισοτιμία ανάμεσά τους και, το σημαντικότερο είναι ότι ο/η επωφελούμενος/-η μπορεί να λειτουργεί περισσότερο ανεξάρτητα και αυτόνομα. Γι' αυτόν το λόγο και ο μέντορας σε αυτή τη φάση πρέπει να είναι περισσότερο διδακτικός και λιγότερο υποστηρικτικός. Μπορεί να «χειρίζεται» και να καθοδηγεί τον/την επωφελούμενο/-η με τέτοιο τρόπο, ώστε ο/η τελευταίος/-α να θέτει από μόνος/-η του/της νέους στόχους και να εγείρει συζητήσεις για νέα θέματα, χωρίς να περιμένει να πάρει ο μέντορας την πρωτοβουλία. Ο ρόλος του μέντορα στη φάση αυτή περιορίζεται στο να επιβεβαιώνει ότι οι συζητήσεις και οι

προβληματισμοί οδηγούν τον/την επωφελούμενο/-η στα επιθυμητά αποτελέσματα, στις επιθυμητές λύσεις.

Το τέταρτο στάδιο αφορά στο τέλος της σχέσης και είναι πάρα πολύ σημαντικό, καθώς πολύ συχνά χαρακτηρίζει την ίδια τη σχέση. Είναι μια περίοδος, στην οποία θα πρέπει να αξιολογηθεί η πορεία της επαφής μέντορα-επωφελούμενου/-ης στη διάρκεια των τριών προηγούμενων φάσεων, να συγκεκριμενοποιηθούν τα αποτελέσματα της παραπάνω συνεργασίας και επαφής, καθώς επίσης και να εκφραστούν παράπονα ή παραλείψεις που παρατηρήθηκαν κατά την περίοδο της σχέσης. Επίσης, στη φάση αυτή πρέπει να προετοιμαστούν και τα δύο μέρη, ώστε να τερματίσουν αυτή τη σχέση. Η σχέση μέντορα-επωφελούμενου/-ης δεν έχει νόημα να τραβάει σε μακρος, πρέπει να τερματίζεται μετά την εκπλήρωση των στόχων που τέθηκαν εξ' αρχής. Σε προσωπικό, βέβαια, επίπεδο μπορεί να συνεχιστεί η σχέση αυτή, εφόσον τα δύο μέρη το επιθυμούν. Αυτό αφορά στην ανάπτυξη των σχέσεων μεταξύ των δύο μερών. Όμως κατά την περίοδο αυτή, η δουλειά από τον ίδιο το φορέα και από το ίδιο το κέντρο δεν σταματάει, γιατί είναι πολύ σημαντική περίοδος και υπάρχει μια έντονη εποπτεία των σχέσεων αυτών.

Η επιτροπή που συντονίζει βρίσκεται σε συνεχή επαφή με όλους, γίνονται κάποιες συναντήσεις των μεντόρων κυρίως, οι οποίες πραγματοποιούνται συνήθως σε τακτά χρονικά διαστήματα. Στις συναντήσεις αυτές οι μέντορες συζητούν τα προβλήματα που ενδεχομένως προκύπτουν στις σχέσεις τους με τις επωφελούμενες. Δίνονται ξανά κάποιες κατευθύνσεις και επειδή συχνά συμβαίνει κάποιες από τις επωφελούμενες να έχουν ιδιαίτερα αυξημένες ανάγκες, ή να υπάρχουν προβλήματα που προκύπτουν από την προσωπικότητα είτε των μεντόρων είτε των επωφελουμένων, επεμβαίνει η επιτροπή και δίνει λύση, η οποία μπορεί να σημαίνει και τη διακοπή της σχέσης μέντορα-επωφελούμενου/-ης ή την αντικατάσταση μέντορα. Υπάρχουν περιπτώσεις όπου δύο μέντορες αναλαμβάνουν διαδοχικά έναν/μία επωφελούμενο/-η, όχι επειδή υπήρξε πρόβλημα στη σχέση τους, αλλά γιατί οι ανάγκες του/της ήταν αυξημένες και άπτονταν πολλών αντικειμένων.

Με τον τερματισμό της σχέσης μέντορα-επωφελούμενου/-ης ολοκληρώνεται η πέμπτη φάση του προγράμματος, σύμφωνα με την κατάταξη που εξήγησα παραπάνω. Η έκτη φάση αφορά στην αξιολόγηση των σχέσεων μεντόρων και επωφελούμενων. Έχουμε συντάξει ένα ερωτηματολόγιο αξιολόγησης του προγράμματος, το οποίο ζητάμε να συμπληρώνουν και τα δύο μέρη. Τα ερωτηματολόγια αυτά τα επεξεργαζόμαστε με ιδιαίτερη προσοχή, λαμβάνοντας υπόψη τις προτάσεις και των μεντόρων και των επωφελούμενων που αφορούν στη βελτίωση του προγράμματος τόσο στο στάδιο της προετοιμασίας των μεντόρων, όσο και στη διάρκεια της σχέσης τους με τους/τις επωφελούμενους/-ες.

Στο σημείο αυτό θέλω να καταθέσω ένα στοιχείο που μου αναφέρουν συχνά οι επωφελούμενες, ότι δηλαδή συνειδητοποιούν τα θετικά αποτελέσματα της σχέσης τους με

το μέντορα πολύ καιρό μετά το τέλος του προγράμματος. Υπάρχουν περιπτώσεις επωφελομένων, οι οποίες στην πρώτη αξιολόγηση που έγινε αμέσως μετά το τέλος του προγράμματος ανέφεραν ότι βοηθήθηκαν λίγο ή και καθόλου. Μετά όμως από ένα χρόνο η άποψή τους ήταν άκρως θετική. Συνειδητοποίησαν, δηλαδή, ότι ωφελήθηκαν πραγματικά από το θεσμό του mentoring.

Έτσι, προτείνουμε να υπάρχει και δεύτερη αξιολόγηση, τουλάχιστον ένα εξάμηνο μετά, ώστε να έχει κάπως κατασταλάξει η απόφαση των επωφελομένων σχετικά με το πόσο βοηθήθηκαν από το μέντορά τους. Συχνά η δεύτερη αξιολόγηση είναι θετική ακόμα και σε περιπτώσεις όπου είχε διακοπεί η σχέση μεταξύ μέντορα-επωφελομένου/-ης.

Τέλος, η έβδομη φάση, η οποία είναι εξίσου σημαντική με τις προηγούμενες, αφορά στη δημοσιοποίηση των σχέσεων μεντόρων-επωφελομένων, καθώς και των αποτελεσμάτων τους σε ένα μητρώο μεντόρων. Η φάση αυτή δημοσιοποίησης είναι πολύ σημαντική, καθώς αποτελεί κίνητρο για την προσέλευση νέων μεντόρων αλλά και πρόκληση για τους ήδη συμμετέχοντες. Η προβολή σε Ημερίδες, Συνέδρια και τέτοιου τύπου εκδηλώσεις των ονομάτων των μεντόρων που συμμετέχουν στα προγράμματα και των αποτελεσμάτων της δουλειάς τους, αποτελεί σίγουρα μια επιβράβευση για τα πρόσωπα αυτά και λειτουργεί ως κίνητρο για μεγαλύτερη προσπάθεια στο μέλλον.

Τώρα ξεκινάμε την προβολή των μεντόρων μας μέσα από το διαδίκτυο, δηλαδή μέσα από έναν ειδικό χώρο στην ιστοσελίδα μας. Εκεί θα παρουσιάζεται το προφίλ των μεντόρων, το πρόγραμμα στο οποίο συμμετείχαν και τα αποτελέσματά του. Επίσης, θα παρουσιάζονται και οι νέοι μέντορες που έρχονται σε μας. Όπως είπαμε και στην αρχή, είναι σαφές ότι ένα τέτοιο πρόγραμμα μπορεί να εφαρμοστεί σε πολύ διαφορετικό κοινό, σε πολύ διαφορετικές ομάδες-στόχους. Αναφέρω εδώ ότι στο πρώτο πιλοτικό πρόγραμμα είχαμε ενσωματώσει τους στόχους του mentoring, όπως είχαν τεθεί από άλλες χώρες, στις οποίες εμείς κάναμε το mentoring και το συνεχίζουμε και εδώ. Ήδη σχεδιάζουμε μέχρι τέλος του χρόνου να ξεκινήσουμε την αναδοχή και σε άνεργες γυναίκες, κυρίως σε μακροχρόνια άνεργες, ώστε να τις διευκολύνουμε, όσο μπορούμε, στη διαδικασία της τελικής εξεύρεσης εργασίας.

Εδώ θα αναφέρω κάποια παραδείγματα από την εφαρμογή του mentoring σε άλλες χώρες. Στη Σουηδία, για παράδειγμα, το πρόγραμμα του mentoring αφορούσε σε γυναίκες αιρετές στην Τοπική Αυτοδιοίκηση και σε άλλους φορείς συνδικαλιστικούς και στόχος του ήταν η προώθηση των γυναικών αυτών στην κεντρική πολιτική σκηνή και στα κέντρα λήψης αποφάσεων. Στη Γαλλία εφαρμόστηκε σε άνεργες γυναίκες που προέρχονταν από διαφορετικές πολιτισμικές ομάδες. Στην Ολλανδία προγράμματα mentoring εφαρμόστηκαν σε γυναίκες που ήθελαν να αναπτύξουν επιχειρηματική δράση, καθώς και σε γυναίκες εκπαιδευτικούς, με σκοπό να τις προωθήσουν σε υψηλότερες θέσεις στην ακαδημαϊκή τους καριέρα.

Αυτή η λίστα κανονικά δεν θα έπρεπε να έχει τέλος, γιατί το mentoring μπορεί και πρέπει να εφαρμόζεται επικουρικά μαζί με οποιοδήποτε πρόγραμμα που αφορά στη σταδιοδρομία ή την απασχόληση ατόμων που απειλούνται από ανεργία, διότι καθένα από αυτά τα άτομα έχει ανάγκη από διαφορετικές προσεγγίσεις στην υποστήριξή του και το mentoring, όπως είπα και στην αρχή, είναι μια προστιθέμενη υπηρεσία και δεν μπορεί να λειτουργήσει από μόνη της, αλλά μπορεί να λειτουργήσει συμπληρωματικά σε μια σειρά από άλλα μέτρα και να δώσει αυτή τη διαφορετική διάσταση.

Στο σημείο αυτό θα ήθελα να δώσω το λόγο σε σας να μου πείτε σε ποιους άλλους τομείς μπορεί, κατά τη γνώμη σας, να εφαρμοστεί το mentoring, ή ποιες άλλες ομάδες ατόμων θα μπορούσαν να επωφεληθούν από ένα τέτοιο πρόγραμμα. Πριν σας δώσω το λόγο θέλω να αναφέρω ένα αποτυχημένο, κατά τη γνώμη μου, θεσμοθετημένο πρόγραμμα mentoring που ακολουθούν οι δικηγόροι κατά την άσκησή τους. Όπως ξέρετε, βγαίνοντας από τη Νομική και για να γίνει κανείς δικηγόρος εργάζεται δύο χρόνια ως ασκούμενος σε κάποιο δικηγορικό γραφείο. Αυτό είναι μια σχέση mentoring παταγωδώς αποτυχημένη, τουλάχιστον όπως εφαρμόζεται μέχρι σήμερα στη χώρα μας, γιατί τελικά ο ασκούμενος δικηγόρος δεν παίρνει τις γνώσεις και τα εφόδια που θα έπρεπε να παίρνει από τον έμπειρο δικηγόρο στο πλαίσιο της εργασίας του.

### **Ελένη Γεωργιά-Παπαγεωργίου**

Κατά τη γνώμη μου θα μπορούσαν να εφαρμοστούν προγράμματα mentoring στα σχολεία δεύτερης ευκαιρίας που λειτουργούν σε κάποιους Δήμους. Εκεί, ως γνωστόν, φοιτούν πολλές γυναίκες που σε κάποια φάση της ζωής τους σταμάτησαν το σχολείο και τώρα προσπαθούν να το τελειώσουν, προκειμένου να ενταχθούν στην αγορά εργασίας.

Επίσης, θα μπορούσε να εφαρμοστεί σε μικρότερες ηλικίες, στις τάξεις σχολικής διαρροής. Υπάρχουν κάποιες οργανώσεις μέριμνας οικογένειας και παιδιού, τα λεγόμενα ΚΜΟΠ, οι οποίες μαζεύουν τα παιδιά της σχολικής διαρροής. Στις τάξεις αυτές, λοιπόν, θα μπορούσαν να εφαρμοστούν προγράμματα mentoring για την επιχειρηματικότητα και γενικότερα την απασχόληση. Με αυτό τον τρόπο θα ενθαρρύνονταν τα παιδιά που θέλουν να αφήσουν το σχολείο, να μείνουν στις τάξεις αυτές και να μάθουν πολύ πρακτικά πράγματα για την επαγγελματική τους αποκατάσταση. Θα μπορούσαν ακόμη ομάδες φοιτητών από τις σχολές διοίκησης επιχειρήσεων και από άλλες σχολές των πανεπιστημίων, να έρχονται στα τμήματα αυτά του κέντρου «ΕΡΓΑΝΗ» και να κάνουν την πρακτική τους. Με τον τρόπο αυτό θα μπορούσαμε να περάσουμε τη διάσταση του φύλου στους νέους και να δημιουργήσουμε υποψήφιους μέντορες σε εργασιακούς χώρους, σε δήμους, σε δημοτικές επιχειρήσεις κ.α.

### **Βάλια Μουζουράκη**

Εκπρόσωπος του Γυναικείου Συνεταιρισμού Πτελεού

Γεια σας. Λέγομαι Μουζουράκη και είμαι από το Γυναικείο Συνεταιρισμό του Πτελεού. Ήθελα να ρωτήσω αν στην πράξη μπορεί ο Συνεταιρισμός μας, που είναι στα όρια Φθιώτιδας και Μαγνησίας, να επωφεληθεί από αυτό το πρόγραμμα και πώς ακριβώς μπορεί να γίνει κάτι τέτοιο.

### **Πόπη Σουρμαΐδου**

Σίγουρα θα μπορούσε να επωφεληθεί ο Συνεταιρισμός σας από το πρόγραμμα του κέντρου μας, αν μπορούσε να ξεπεραστεί το πρόβλημα της απόστασης. Το κέντρο «ΕΡΓΑΝΗ» βρίσκεται στη Θεσσαλονίκη. Εμείς είμαστε σε θέση να παράσχουμε μέντορα ανά πάσα στιγμή, όμως το πρόβλημά μας στην περίπτωση αυτή είναι γεωγραφικό. Τώρα ξεκινάμε σε επίπεδο Συμβουλευτικής να κάνουμε Τηλε-συμβουλευτική και σκοπεύουμε να κάνουμε και Τηλε-mentoring. Όμως αυτό θα γίνει σε δεύτερη φάση, από την επόμενη χρονιά.

Καλό θα ήταν να ψάξετε στην περιοχή σας, μήπως υπάρχει κάποιος φορέας που θα μπορούσε να αναλάβει ένα τέτοιο πρόγραμμα. Ενδεχομένως να υπάρχει.

### **Σύνεδρος**

Θα μπορούσε να γίνει κάτι ανάλογο στα βιοτεχνικά και επαγγελματικά επιμελητήρια.

### **Πόπη Σουρμαΐδου**

Είναι μια πρόταση που έχουμε ήδη κάνει, η οποία όμως δεν έχει εφαρμοστεί ακόμα.

### **Σύνεδρος**

Θα ήθελα να πω εδώ ότι και το Κ.Ε.Θ.Ι. κάνει μια προσπάθεια υποστήριξης νέων ή υποψήφιων επιχειρηματιών, οπότε θα μπορούσε κάποιος να πάρει και από εκεί κάποια υποστήριξη.

### **Κορίνα Μοσχοβάκη**

Λέγομαι Κορίνα Μοσχοβάκη από το Ειδικό Γυμνάσιο Ηρακλείου. Αναρωτιέμαι αν θα μπορούσαν παιδιά με μαθησιακές δυσκολίες, παιδιά που βρίσκονται σε ομάδες υψηλού



κινδύνου ή παιδιά, τα οποία είναι κοινωνικά αποκλεισμένα, να βρουν κάποιο στήριγμα στους δικούς σας φορείς, ανακαλύπτοντας τις ανάγκες και τις δυνατότητες που έχουν.

### **Πόπη Σουρμαΐδου**

Να σας πω πώς το βλέπω εγώ. Εδώ είμαστε για να δώσουμε ερείσματα σε φορείς για να κάνουν από μόνοι τους τέτοιου είδους προγράμματα. Σκοπός δεν είναι να έρθουν όλοι στο Κ.Ε.Θ.Ι. ή στο «ΕΡΓΑΝΗ», ή σε κάποιον άλλο φορέα που κάνει ένα τέτοιο πρόγραμμα. Αυτό που θέλουμε να πετύχουμε είναι να δώσουμε ερεθίσματα για την υλοποίηση τέτοιων προγραμμάτων και από άλλους φορείς.

### **Κορίνα Μοσχοβάκη**

Ποιους φορείς; Θα μπορούσατε να μας τους πείτε;

### **Πόπη Σουρμαΐδου**

Αυτό είναι ζήτημα του κάθε φορέα, αν μπορεί, δηλαδή, να σχεδιάσει και να υλοποιήσει ένα τέτοιο πρόγραμμα. Εμείς θέλουμε να δώσουμε το έναυσμα για να αρχίσουν να λειτουργούν τέτοια προγράμματα σε όλη τη χώρα. Πιστεύουμε ότι όλοι οι φορείς είναι σε θέση να υλοποιήσουν τέτοια προγράμματα, αρκεί να υπάρχει θέληση.

### **Κορίνα Μοσχοβάκη**

Το πρόβλημα είναι ότι συνήθως δεν υπάρχουν οι φορείς που θα μπορούσαμε να απευθυνθούμε ή μάλλον υπάρχουν οι φορείς, αλλά δεν υπάρχει όρεξη.

### **Πόπη Σουρμαΐδου**

Αυτό θα έλεγα, ότι συνήθως δεν υπάρχει η βούληση.

### **Γιώργος Γιανναδάκης**

Πρόεδρος Επιτροπής Ισότητας, Νομαρχία Ηρακλείου

Λέγομαι Γιώργος Γιανναδάκης, εκπροσωπώ τη Νομαρχία Ηρακλείου και έχω την τιμή να είμαι Πρόεδρος της Επιτροπής Ισότητας. Αν και είμαι ενθουσιασμένος από αυτό το Συνέδριο, το οποίο μου προσέφερε πολύτιμη γνώση, ταυτόχρονα μου δημιούργησε και πικρία. Η μέχρι τώρα εμπειρία μου, έχει δείξει ότι η περιφέρεια είναι απληροφόρητη για

όλα αυτά τα πολύ σοβαρά ζητήματα που συζητάμε. Η γυναίκα στην επαρχία δεν είναι ενημερωμένη για την επανένταξη, την απασχόλησή της γενικά και ειδικότερα για την επιχειρηματικότητά της.

Αυτό που αναρωτιέμαι όση ώρα ακούω για τις δραστηριότητες του κέντρου «ΕΡΓΑΝΗ», είναι το ποιοι φορείς θα μπορούσαν να δραστηριοποιηθούν σε κάθε γωνιά της χώρας και πώς. Γιατί εκεί είναι το μεγάλο ζητούμενο, το πώς, δηλαδή, θα ξεκινήσει ένα τέτοιο πρόγραμμα. Θα ήθελα, λοιπόν, να υποδείξετε πώς μπορούμε να ξεκινήσουμε προγράμματα mentoring στους Δήμους. Είπατε ότι το ερέθισμα το θέλετε από εμάς, από τους φορείς. Σας ρωτώ, λοιπόν, είναι σε θέση η Πρωτοβάθμια Αυτοδιοίκηση, ο Δήμος ως κύτταρο, η Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση, τα επιμελητήρια, επαγγελματικά και συνδικαλιστικά, να αναλάβουν και να ολοκληρώσουν με επιτυχία ένα τέτοιο πρόγραμμα;

### **Πόπη Σουρμαΐδου**

Το θέμα είναι αν θα αναλάβουν τέτοιου είδους προγράμματα, όχι αν μπορούν. Όπως είπα και προηγουμένως, όλοι οι φορείς μπορούν να υλοποιήσουν προγράμματα mentoring. Το πρόγραμμα του mentoring που υλοποιούμε αυτή τη στιγμή σαν κέντρο «ΕΡΓΑΝΗ» δεν χρηματοδοτείται από πουθενά. Το χρηματοδοτεί ο ίδιος ο φορέας, ο οποίος, σημειωτέον, δεν έχει κάποια σταθερή χρηματοδότηση. Άρα ούτε το οικονομικό πρόβλημα είναι ανυπέρβλητο.

### **Γιώργος Γιανναδάκης**

Είναι Νομικό Πρόσωπο το κέντρο σας;

### **Πόπη Σουρμαΐδου**

Είναι Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου, σύμπραξη φορέων που δίνουν μια μικρή ετήσια συνδρομή. Με τα έσοδα αυτά χρηματοδοτούμε δράσεις, όπως το πρόγραμμα mentoring

### **Γιώργος Γιανναδάκης**

Ήθελα να ρωτήσω κάτι πιο πρακτικό. Αν μια κυρία από εδώ θέλει να στήσει μια επιχείρηση, πού μπορεί να απευθυνθεί, ώστε να έχει την κατάλληλη πληροφόρηση;

### **Πόπη Σουρμαΐδου**

Στο Ηράκλειο δεν υπάρχει παράρτημα του Κ.Ε.Θ.Ι.;

**Γιώργος Γιανναδάκης**

Δεν είναι θέμα αν υπάρχει, το θέμα είναι πώς μπορεί να πληροφορηθεί ο κάθε ενδιαφερόμενος.

**Μαρία Βασιλογιαννάκη**

Σύμβουλος Απασχόλησης και Επιχειρηματικότητας, Κέντρο Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Γυναικών Κ.Ε.Θ.Ι., Ηράκλειο Κρήτης

Μαρία Βασιλογιαννάκη λέγομαι, εργάζομαι ως Σύμβουλος Απασχόλησης και Επιχειρηματικότητας στο Κ.Ε.Θ.Ι. Ηρακλείου. Πραγματικά μένω έκπληκτη με τον κύριο Γιανναδάκη, ο οποίος εμφανίζεται να μη γνωρίζει ότι υπάρχει Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας στο Ηράκλειο. Καθημερινά στο κέντρο μας απευθύνονται πάρα πολλές γυναίκες και μάλιστα πολλές από αυτές μας τις στέλνει η Νομαρχία. Απορώ πώς ο κύριος Γιανναδάκης που εργάζεται μέσα στη Νομαρχία αγνοεί την ύπαρξή μας.

Το Κ.Ε.Θ.Ι. Ηρακλείου βρίσκεται σε μια κεντρικότερη οδό της πόλης, την 1866, κύριε Γιανναδάκη. Η δουλειά που κάνω τόσο εγώ, όσο και οι υπόλοιποι εργαζόμενοι είναι γνωστή. Το Κ.Ε.Θ.Ι., Ηρακλείου έχει δείξει επανειλημμένα την παρουσία του και με ολόημερο περίπτερο στο πλαίσιο της 8ης του Μάρτη και με επιχειρηματικές ομιλίες και συζητήσεις στο Επιμελητήριο και με τους γυναικείους συνεταιρισμούς και με το Συνέδριο της Γέργερης, πριν από δύο μήνες περίπου, και με το Συνέδριο του Ηρακλείου που πραγματοποιήθηκε, σας υπενθυμίζω, στην αίθουσα «ΑΝΔΡΟΓΕΩ».

**Γιώργος Γιανναδάκης**

Έμουν παρών.

**Μαρία Βασιλογιαννάκη**

Έσαστε εκεί. Οπότε γιατί αυτή η απορία;

**Γιώργος Γιανναδάκης**

Δεν εννοούσα ότι εσείς στο Κ.Ε.Θ.Ι. δεν ενημερώνετε, αλλά ρωτάω κατά πόσο η γυναίκα συνολικά είναι ενημερωμένη για τα προγράμματα αυτά;

**Πόπη Σουρμαΐδου**

Κατ' αρχάς δεν είναι το θέμα του Εργαστηρίου μας αυτό. Δεν μιλάμε για την ενημέρωση σε σχέση με τη γυναικεία επιχειρηματικότητα. Αυτό που αναφέρουμε αυτή τη στιγμή, είναι κάτι που ειπώθηκε σε όλο το υπόλοιπο συνέδριο. Μιλάμε για μια μορφή υποστήριξης ωφελουμένων.

Θα ήθελα να δώσω το λόγο στην κυρία που τον έχει ζητήσει από την αρχή. Παρακαλώ.

### **Κωνσταντίνα Νέζη**

Στέλεχος της Κοινωνικής Υπηρεσίας, Δήμος Αγίας Βαρβάρας

Ευχαριστώ. Λέγομαι Κωνσταντίνα Νέζη, είμαι στέλεχος της Κοινωνικής Υπηρεσίας του Δήμου Αγίας Βαρβάρας. Χαίρομαι κατ' αρχάς που επέλεξα αυτό το Εργαστήριο και για τη θεματική του αλλά και χαίρομαι επίσης διπλά που άκουσα από πάρα πολλά στόματα να αναφέρεται ο ρόλος της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και μάλιστα του πρώτου βαθμού. Πριν άκουσα και την κυρία Αντιδήμαρχο του όμορου Δήμου, του Δήμου Κορυδαλλού.

Θα επιχειρήσω να εμπλουτίσω λίγο τη θεματική σε σχέση με το ερώτημα που έχει αυτό το Εργαστήριο, δηλαδή σε ποιους άλλους τομείς θα μπορούσε να συνεισφέρει η πρακτική του mentoring. Να πω ότι συμφωνώ με την κυρία Αντιδήμαρχο, και εμείς έχουμε ήδη στα σκαριά, ως Δήμος, ένα κομμάτι που αφορά στις ειδικές κοινωνικές ομάδες. Ιδιαίτερα μια ομάδα, στην οποία θα μπορούσε να εφαρμοστεί ένα πρόγραμμα mentoring, όχι από μόνο του, αλλά να εμπλουτίσει μια δραστηριότητα και με αυτή την προϋπόθεση και μόνο, είναι το κομμάτι των παιδιών που ήδη έχουν διακόψει την εκπαίδευση, ή αυτών που βρίσκονται σε κίνδυνο να πράξουν κάτι ανάλογο και θα ήθελα να τονίσω εδώ το ρόλο όχι των φορέων που παρέχουν προγράμματα mentoring, αλλά το ρόλο της Τοπικής Αυτοδιοίκησης καθώς ο ίδιος ο φορέας και οι ίδιες οι υπηρεσίες θα μπορούσαν να αναπτύξουν τέτοια προγράμματα. Να τονίσω πάνω σε αυτό που είπατε ότι από μόνο του το mentoring, χωρίς την υποστήριξη και άλλων δράσεων και την υποστήριξη των ανθρώπων που θα μπορούσαν να το διαχειριστούν, είναι λίγο παρακινδυνευμένο, ακριβώς γιατί αφορά σε μια σχέση ενός μέντορα και ενός ανθρώπου και τίθεται σε ένα πλαίσιο τέτοιο με μια συγκεκριμένη κουλτούρα που δεν την έχουμε απαραίτητα. Αυτό είναι το ένα σημείο.

Το δεύτερο που θέλω να πω, είναι πως έχω την αίσθηση ότι δεν προχωράει τόσο αυτό το κομμάτι, γιατί δεν υπάρχουν σε πάρα πολλούς φορείς και σε πάρα πολλούς οργανισμούς παράλληλες δραστηριότητες, κεντρικές δραστηριότητες που θα μπορούσε να έρθει συμπληρωματικά το mentoring. Οι υποδομές δεν είναι ακόμα έτοιμες σε αρκετά σημεία και ίσως είμαστε σε μια φάση που το να αναζητηθεί ένας εμπλουτισμός, μπορεί να θεωρηθεί και ως υπέρβαση.

### **Πόπη Σουρμαϊδου**

Φαίνεται ως πολυτέλεια καμιά φορά. Δεν είναι όμως.

### **Κωνσταντίνα Νέζη**

Απλά πρέπει να δουλεύουμε λίγο διαφορετικά.

Να κλείσω λέγοντας ότι χαίρομαι που η συμπρωτεύουσα έχει αυτή την παρουσία. Θα συμπληρώσω ότι, όπως το αντιλαμβάνομαι εγώ και έτσι όπως μας το παρουσιάσατε, ότι το mentoring αφορά σε έναν άλλο τρόπο αυτοβοήθειας, γιατί πλέον εμείς οι ειδικοί έχουμε αρχίσει να διαπιστώνουμε πόσο λίγοι είμαστε και πόσο σημαντική είναι η παρουσία των άλλων που έχουν την ίδια εμπειρία, τα ίδια προβλήματα και τα έχουν ξεπεράσει.

Θα ήθελα λίγο να μας μιλήσετε για τη σχέση της αυτοβοήθειας με το mentoring. Ξέρω ότι στη Θεσσαλονίκη υπάρχει και ένα πρόγραμμα προαγωγής της αυτοβοήθειας και ήθελα να ξέρω αν έχετε κάποια σχέση με αυτό.

### **Πόπη Σουρμαϊδου**

Δεν έχουμε, αλλά οπωσδήποτε το mentoring έχει σχέση με την αυτοβοήθεια, γιατί είναι ακριβώς αυτό το πράγμα: πώς τελικά μαθαίνει το άτομο που έχει ανάγκη, να προχωράει στη συγκεκριμένη περίπτωση μέσα από την υποστήριξη ενός ανθρώπου που έχει ήδη μεγάλη εμπειρία σε αυτό που το ίδιο πάει να κάνει.

Θέλω να πω, αναφερόμενη σε αυτά που ακούστηκαν πριν, ότι το mentoring μπορεί να έρθει και να συμπληρώσει άλλα πράγματα στο σχεδιασμό κάποιων προγραμμάτων που σήμερα τρέχουν, ή μόλις έχουν κλείσει, ή που θα ανοίξουν αργότερα και που αφορούν σε όλες τις ολοκληρωμένες πρωτοβουλίες, όπως τα ολοκληρωμένα αστικά προγράμματα, ή τις τοπικές πρωτοβουλίες απασχόλησης. Επαναλαμβάνω, όμως, ότι δεν είναι πάντα πανάκεια το να ζητάμε χρήματα για να κάνουμε τέτοιου είδους ενέργειες. Αν είναι στη λογική και στο σχεδιασμό του φορέα μας, το mentoring αποτελεί απλώς μια επιπλέον υπηρεσία που μπορούμε να προσφέρουμε, αρκεί να το αποφασίσουμε και να το σχεδιάσουμε. Οπωσδήποτε χρειάζεται κάποια γνώση, αλλά κυρίως θέλει δουλειά, δεν είναι τίποτα παραπάνω από αυτό.

### **Κυριακή Βελεγράκη**

Να μιλήσω και εγώ με τη σειρά μου. Λέγομαι Κυριακή Βελεγράκη, είμαι από την επαρχία του Ηρακλείου Κρήτης. Ευχαριστώ πολύ το Κ.Ε.Θ.Ι. Ηρακλείου που με βοήθησε πάρα

πολύ, γιατί ήμουν αγράμματη, μια γυναίκα σε μεγάλη ηλικία. Πήρα μεγάλη βοήθεια από εκεί και για το λόγο αυτό τώρα, με τη σειρά μου, νομίζω ότι στο κέντημα μπορώ να βοηθήσω άλλες, μικρότερες κοπέλες στο χωριό που μένω. Θα ήθελα αν μπορείτε να μου πείτε πώς μπορώ να διδάξω.

### **Πόπη Σουρμαΐδου**

Ορίστε, στο Κ.Ε.Θ.Ι. Ηρακλείου έχει γίνει μια υποψήφια μέντορας.

### **Κυριακή Βελεγράκη**

Ενώ είμαι πολύ μακριά από το Ηράκλειο, έψαξα για το Κ.Ε.Θ.Ι., το βρήκα και ευχαρίστως οι Σύμβουλοι με βοήθησαν με μεγάλη ευχαρίστηση. Τις ευχαριστώ πάρα πολύ.

### **Πόπη Σουρμαΐδου**

Να σας πω πάνω σε αυτό ότι το δεύτερο πρόγραμμα που σας ανέφερα και αυτή τη στιγμή είναι σε εξέλιξη στο «ΕΡΓΑΝΗ», οι μισοί από τους μέντορές μας, δηλαδή από τους δώδεκα καινούργιους μέντορες τα έξι άτομα, είναι από το δίκτυο γυναικών-επιχειρηματιών του Κέντρου «ΕΡΓΑΝΗ», το οποίο αποτελείται από γυναίκες που σε κάποια φάση της δημιουργίας της επιχείρησής τους επωφελήθηκαν από το Κέντρο. Οπότε γι' αυτές ήταν πολύ πιο εύκολο να μπορέσουν τελικά να βοηθήσουν τις καινούργιες επωφελούμενες. Αυτό είναι κάτι που βρισκόταν ανάμεσα στους στόχους του δικτύου μας, η υποστήριξη, δηλαδή, των νεοεισερχόμενων στο Κέντρο. Παράλληλα μας έδωσε την ευκαιρία να κάνουμε το mentoring πιο οργανωμένα και συστηματικά και αυτό κάναμε ούτως ή άλλως. Όταν ερχόταν κάποια νέα επιχειρηματίας και ήθελε να κάνει μια παρόμοια εργασία με κάποια γυναίκα του δικτύου, πήγαινε και συζητούσε. Η διαδικασία αυτή τώρα γίνεται πιο συστηματικά, πιο οργανωμένα και μέσα από ένα τυπικό που κάνει καλό τελικά, γιατί τα αποτελέσματα μπορούν να μετρηθούν η όλη διαδικασία να γίνει πιο στοχευμένα, και όχι απλώς να αιωρούνται όλα.

### **Κυριακή Βελεγράκη**

Θα μπορούσα να ρωτήσω και κάτι άλλο; Είναι δίπλα μου η Αντιδήμαρχος του Δήμου μας, του Δήμου Αστερουσίων και θα ήθελα να ρωτήσω αν μέσω του Δήμου μπορώ εγώ να βοηθήσω άλλες κοπέλες εκεί, που είναι πάρα πολλές.

### **Πόπη Σουρμαΐδου**

Να το συζητήσετε με το Δήμο και εμείς είμαστε στη διάθεσή του να βοηθήσουμε όπως μπορούμε, όπως και το Κ.Ε.Θ.Ι., φαντάζομαι.

### **Σύνεδρος**

Έχουμε κάποια τέτοια προγράμματα και μόλις ξεκινήσουν να λειτουργούν, θα δούμε τι μπορούμε να κάνουμε. Τα έχουμε συζητήσει, άλλωστε.

### **Πόπη Σουρμαΐδου**

Ωραία. Να σας υπενθυμίσω ότι αυτή τη στιγμή προσπαθούμε να καταγράψουμε κάποιες ιδέες για το πού θα μπορούσε να εφαρμοστεί ένα πρόγραμμα mentoring, σε ποιο φορέα και με ποιο κοινό, με ποιες ομάδες-στόχους .

### **Σύνεδρος**

Νομίζω ότι ακούστηκαν κάποιες προτάσεις.

### **Δέσποινα Χειλιμίνδρη :**

Εκπαιδευτικός, Κέντρο Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού Καρδίτσας.

Λέγομαι Δέσποινα Χειλιμίνδρη, είμαι από το Κέντρο Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού Καρδίτσας, είμαι εκπαιδευτικός και η οργανική μου θέση είναι στο 3ο Τεχνικό Επαγγελματικό Λύκειο. Προσπαθήσαμε -δεν ξέρω βέβαια κατά πόσο έχει σχέση αυτό που θα πω με το αντικείμενο του Συνεδρίου- στο τέλος της σχολικής χρονιάς να διοργανώσουμε μια εβδομάδα σταδιοδρομίας, όπου θα φέρουμε επιχειρηματίες στο χώρο του σχολείου να συζητήσουν ανοικτά με τα παιδιά για να δουν αντίστοιχα και τη δουλειά που μπορούν να κάνουν τα παιδιά στο χώρο του σχολείου. Πιστεύω ότι είναι ένα καλό βήμα για να βοηθήσουμε τα παιδιά από το Τεχνικό Λύκειο να προωθηθούν στην αγορά εργασίας, στηριζόμενα από τους επιχειρηματίες, από το Δήμο και από τη Νομαρχία.

Ευχαριστώ.

### **Χρήστος Σοφιανόπουλος**

Εκπρόσωπος Ευρωπαϊκού Κέντρου Πάτρας

Σοφιανόπουλος λέγομαι, έρχομαι από την Πάτρα, από το Ευρωπαϊκό Κέντρο Πληροφόρησης.

Σε αυτό το Συνέδριο, που πρώτη φορά παρακολουθώ, δεν συμμετείχαν μόνο εργαζόμενοι και εκπρόσωποι από τα παραρτήματα του Κ.Ε.Θ.Ι., αλλά και φορείς από την Τοπική Αυτοδιοίκηση και από τις Νομαρχίες και από τις Περιφέρειες και γενικά από όλες τις δομές και οργανισμούς. Παρουσιάζεται αυτή τη στιγμή ότι οι δράσεις που κάνουν οι γυναικείες οργανώσεις στη Θεσσαλονίκη δεν είναι γνωστές στην Κρήτη, δεν τις γνωρίζει πολύ περισσότερο η Ρόδος, ενώ τις γνωρίζει σε κάποιο βαθμό η Κομοτηνή.

Οι διαδικασίες αυτές βρίσκουν στήριξη και παράλληλα πραγματοποιείται και προσπάθεια δικτύωσης μεταξύ όλων των εμπλεκόμενων φορέων. Είχε δίκαιο ο συνάδελφος από την Κρήτη που είναι στη Νομαρχία, ασχολείται με ένα σωρό πράγματα, ίσως αυτό το συγκεκριμένο γεγονός να μην του ήταν γνωστό. Και εγώ πρώτη φορά άκουσα ότι υπάρχει Κ.Ε.Θ.Ι. Αν, λοιπόν, δεν υπάρχει δικτύωση μεταξύ των δικών σας δικτύων αφενός και των φορέων που συμμετείχαν σε όλες τις εκδηλώσεις του Κ.Ε.Θ.Ι. αφετέρου, δεν θα υπάρξει συνέχεια. Θα κάνετε εσείς μια πάρα πολύ ωραία ενέργεια, θα χειροκροτείται, θα την επιβραβεύουμε, αλλά από εκεί και πέρα θα σταματάει σε σας.

Θα πρέπει να γίνεται γνωστή η δράση σας και να μεταφέρονται οι γνώσεις σας, είτε μέσω του δικτύου, είτε με οποιονδήποτε άλλο τρόπο. Δεν μιλώ μόνο για το αποτέλεσμα, αλλά περισσότερο για τον τρόπο σκέψης, ο οποίος θα αποτελέσει και το πρώτο βήμα να δημιουργηθεί η βούληση για την εθελοντική συμμετοχή σε παρόμοια προγράμματα και δράσεις. Απλώς, πιστεύω ότι υπάρχει ελλιπής δικτύωση και πληροφόρηση των μελών μεταξύ τους. Η προσπάθεια του Κ.Ε.Θ.Ι. να συγκεντρώσει σε αυτό το συνέδριο φορείς έξω από το δικό του οργανισμό, αποτελεί ένα πρώτο βήμα προς τη βελτίωση της υπάρχουσας κατάστασης.

### **Σωσώ Νίκα**

Αυτό που θα ήθελα εγώ να πω, είναι ότι γίνεται προσπάθεια σε όλα τα προγράμματα που υλοποιούνται τα τελευταία χρόνια να υπάρχουν οι δράσεις δημοσιότητας, ευαισθητοποίησης και πληροφόρησης. Έτσι προσπαθούμε να καλύψουμε αυτά τα κενά της μη πληροφόρησης και να έχουμε διάχυση της πληροφόρησης, όπως λέμε. Αυτό είναι η δικτύωση. Νομίζω ότι είναι μια δράση που και η κυρία Σουρμαϊδου μας ανέφερε ότι υπάρχει.

### **Πόπη Σουρμαϊδου**

Να πω ότι αυτό, στο οποίο συμμετέχουμε αυτή τη στιγμή, είναι μια τέτοιου είδους προσπάθεια. Νομίζω ότι το βασικό αποτέλεσμα ενός συνεδρίου σαν και αυτό είναι το να γνωριστούν οι φορείς μεταξύ τους, να μοιραστούν τη γνώση για τη δουλειά, αλλά και



κάποιες πρωτοβουλίες πετυχημένες, ή καλές πρακτικές ή καλά παραδείγματα, ώστε αυτά να φτάσουν όσο το δυνατόν σε περισσότερους ανθρώπους.

Σαφώς ότι υπάρχει έλλειμμα στη δικτύωση το καταγράφουμε τώρα ως πρόταση, αλλά είναι γνωστό και ότι υπάρχουν πολλοί τρόποι, με τους οποίους θα πρέπει το ζήτημα αυτό να ξεπεραστεί. Νομίζω ότι χρειάζεται ακόμα λίγος χρόνος και το πρόβλημα είναι ότι δημιουργείται από πολλούς παράγοντες, όχι μόνο κεντρικά ή από πάνω, αλλά δημιουργείται και από κάτω: δεν χρησιμοποιούμε τα υπάρχοντα δίκτυα πολλές φορές, ή ενώ η γνώση είναι πολλές φορές δίπλα μας τελικά δεν την παίρνουμε, δεν την πιάνουμε.

### **Νίτσα Τσουκαλά**

Χωρίς να θέλω να διαφωνήσω με τον προλαλήσαντα, πιστεύω ότι ο στόχος αυτού του Εργαστηρίου έχει επιτευχθεί, γιατί αυτομάτως είμαστε περίπου τριάντα άτομα εδώ, και θα δράσει με γεωμετρική πρόοδο Όλοι λίγο-πολύ προβληματιστήκαμε και έχουμε αρχίσει να σκεφτόμαστε πώς είναι δυνατόν να αξιοποιήσουμε και να εκμεταλλευθούμε, επιστρέφοντας στο Δήμο ή στο χώρο μας, τις πληροφορίες που πήραμε, από τοπικούς παράγοντες, φορείς και λοιπά, προκειμένου να αρχίζουμε να βάζουμε και εμείς σε ενέργεια ανάλογες δράσεις.

Επομένως, νομίζω ότι όλα αυτά τα συνέδρια είναι πολύ εποικοδομητικά, καθώς όλα όσα είπαμε αυτές τις ημέρες μεταφέρθηκαν σε πολλούς δήμους, όπως το Ηράκλειο, η Καρδίτσα, η Θεσσαλονίκη, η Αγία Βαρβάρα, ο Κορυδαλλός, η Μυτιλήνη, ή η Νέα Σμύρνη. Επομένως αυτό πιστεύω ότι θα δράσει πολλαπλασιαστικά.

### **Πόπη Σουρμαϊδου**

Να σας αναφέρω τώρα, πριν τελειώσουμε, ότι όποιος ενδιαφέρεται και θέλει κάποιο υλικό, μπορώ να το στείλω στη διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου που θα μας αφήσει, ή σε άλλη ταχυδρομική διεύθυνση. Το τηλέφωνο του Κέντρου «ΕΡΓΑΝΗ» είναι στη Θεσσαλονίκη, 2310-621166, δυστυχώς το παρέλειψα πριν. Η ηλεκτρονική μας διεύθυνση είναι [ergani@ergani.gr](mailto:ergani@ergani.gr). Αλλά όποιος θέλει μπορεί να μας αφήσει πριν φύγει την ηλεκτρονική του διεύθυνση και αναλαμβάνω εγώ να σας στείλω κάποιο υλικό.

### **Μαρία Κουφιώτη**

Εκπρόσωπος του Γυναικείου Αγροτουριστικού Συνεταιρισμού «Καλλίστη»

Λέγομαι Μαρία Κουφιώτη, έρχομαι από τη Στυλίδα Φθιώτιδας και εκπροσωπώ το Γυναικείο Αγροτουριστικό Συνεταιρισμό «Καλλίστη».

Ήθελα να πω ότι είναι καλή η προσπάθεια να στηρίζετε τις νέες επιχειρηματίες ή τις κυρίες που σκέπτονται να γίνουν επιχειρηματίες, αλλά πρέπει να λάβετε υπόψη σας απειλούνται σοβαρά σήμερα και οι μεγαλύτερες ηλικίες, οι μεγαλύτερες γυναίκες που είναι ήδη επιχειρηματίες.

### **Πόπη Σουρμαΐδου**

Το «νέες» δεν αφορά στην ηλικία, όχι νέες σε ηλικία, νέες στην επιχειρηματικότητα.

### **Μαρία Κουφιώτη**

Βεβαίως, νέες στην επιχειρηματικότητα. Θέλω να πω ότι για τις μεγαλύτερες γυναίκες που ήδη είναι επιχειρηματίες, αλλά αυτή τη στιγμή βρίσκονται σε κίνδυνο, σε κρίση, είτε γιατί η δουλειά τους δεν πάει καλά, είτε για διαφόρους άλλους λόγους, όπως η υπερχρέωση και άλλα γνωστά προβλήματα, θα ήταν σκόπιμο και απαραίτητο να υπάρχει στήριξη και mentoring γιατί ίσως χρειαστεί να επαναπροσδιορίσουν τους στόχους τους ή να αλλάξουν κάτι στην επιχείρησή τους.

Ευχαριστώ πολύ.

### **Κωνσταντίνα Νέζη**

Θα ήθελα να κάνω μια ερώτηση σε σχέση με το mentoring στον τομέα της επιχειρηματικότητας. Είπατε ότι κάνετε μια προσπάθεια να υπάρχει σύζευξη της επιχειρηματία που είναι μέντορας και της υποψήφιας επιχειρηματία με βάση κάποια κριτήρια.

Το πρώτο που είπατε είναι το αντικείμενο της επιχειρηματικότητας, πόσο, δηλαδή, αυτό το ίδιο αντικείμενο και η ίδια σχέση κινεί την ανταγωνιστικότητα, γιατί η αλήθεια είναι ότι είναι στενή η αγορά και οι καινοτομίες πολλές φορές δεν είναι καινοτομίες. Αυτό που θέλω να ρωτήσω είναι αν μια επιτυχημένη επιχειρηματίας ή ένας επιτυχημένος επιχειρηματίας μπορεί να συμβουλέψει έναν νέο επιχειρηματία που θα του πάρει λογικά μερίδιο από την αγορά.

### **Πόπη Σουρμαΐδου**

Εμείς αποφεύγουμε να κάνουμε σύζευξη μεντόρων και επωφελούμενων με άτομα που κάνουν το ίδιο επάγγελμα και όχι για το λόγο αυτό. Θα σας πω ότι η εμπειρία μου μέσα από το δίκτυο είναι υπερβολικά θετική μέχρι στιγμής και παρόλο που η Θεσσαλονίκη είναι μικρότερη πόλη από την Αθήνα, ωστόσο έχω δει να λειτουργεί πολύ ωραία μια σχέση

παλαιότερης επιχειρηματία και νεώτερης στο ίδιο αντικείμενο, ακόμα και όταν βρίσκονται σε πολύ κοντινή περιοχή. Όμως, προσπαθούμε να αποφύγουμε το ταίριασμα ζευγαριών μεντόρων και επωφελούμενων στο ίδιο επάγγελμα, γιατί παύει να είναι σχέση μέντορας, αρχίζει να είναι σχέση, όχι ανταγωνιστική, το αντίθετο. Είναι τόσο γνώστης του αντικειμένου ο μέντορας που προσπαθεί να καθοδηγήσει εντελώς στο επάγγελμα.

Εμάς μας ενδιαφέρει να είναι μέντορας στην επιχειρηματικότητα, όχι μέντορας στο επάγγελμα, αλλά στην επιχείρηση, οπότε δεν έχει νόημα να κάνουν οπωσδήποτε την ίδια δουλειά ή παρόμοιου τύπου δουλειές. Έχουμε δει πολύ επιτυχημένου τύπου σχέσεις σε άτομα που κάνουν ο μέντορας υπηρεσίες και οι επωφελούμενοι μεταποίηση, γιατί δεν είναι το ζήτημα του επαγγέλματος, είναι το ζήτημα της επιχειρηματικότητας, του επιχειρείν, της διαχείρισης, της διοίκησης. Κυρίως το πρόβλημα που έχουν οι νέες γυναίκες είναι η αυτοπεποίθηση, είναι η σχέση τους με τους προμηθευτές και τους πελάτες, το πώς συμπεριφερόμαστε και πώς θέτουμε στόχους. Αυτό δεν έχει να κάνει με το ίδιο το επάγγελμα.

### **Σύνεδρος**

Θα ήθελα να πω κάτι πάνω σε αυτό. Μια φίλη μετά από έναν άτυχο γάμο προσπάθησε να ενταχθεί σε ένα πρόγραμμα του ΟΑΕΔ για νέους επιχειρηματίες. Πράγματι έλαβε μέρος και εγκρίθηκε η αίτησή της, πλην όμως μετά το σταμάτησε, γιατί δεν είχε το θάρρος να συνεχίσει, ώστε να βοηθηθεί μέσω αυτού του προγράμματος του ΟΑΕΔ. Θα ήταν, λοιπόν, πάρα πολύ χρήσιμο αν υπήρχε ένα τέτοιο πρόγραμμα να βοηθηθεί, έτσι ώστε να ξεκινήσει.

### **Πόπη Σουρμαΐδου**

Να επαναλάβω κάτι: σε αυτήν την περίπτωση δεν είναι μόνο το mentoring που θα βοηθούσε την κυρία, θα ήταν ένα σύνολο υποστήριξης, ξεκινώντας από Συμβουλευτική, από μια κατάρτιση που ενδεχομένως θα χρειαζόταν και θα ερχόταν και ο μέντορας να βοηθήσει. Ας μην ξεχνάμε ότι το σύστημα θα πρέπει να είναι σφαιρικό και εξατομικευμένο στις ανάγκες του κάθε επωφελούμενου.

### **Σωσώ Νίκα**

Σε ποια περιοχή ήταν η κυρία που αναφέρατε;

### **Σύνεδρος**

Στην Καλλιθέα.

**Σωσώ Νίκα**

Αντίστοιχο πρόγραμμα με αυτό του κέντρου «ΕΡΓΑΝΗ» υλοποιεί και το Κ.Ε.Θ.Ι. Στη φάση αυτή θα μπορούσε να βοηθηθεί και από το Κ.Ε.Θ.Ι. Οι γυναίκες δεν γνωρίζουν τις υπηρεσίες του Κ.Ε.Θ.Ι., αυτό είναι το πρόβλημα που βλέπω εγώ αυτή τη στιγμή.

**Μαρία Κανάρη**

Λέγομαι Μαρία Κανάρη, δεν ήμουν από την αρχή της συζήτησής σας εδώ. Ήμουν επιχειρηματίας, έχω κλείσει εδώ και έξι μήνες το κατάστημά μου και δεν ξέρω πώς θα μπορούσατε να με βοηθήσετε.

**Πόπη Σουρμαϊδου**

Πού βρίσκεστε;

**Μαρία Κανάρη**

Το κατάστημά μου ήταν στη Σαλαμίνα.

**Πόπη Σουρμαϊδου**

Θα σημειώσετε τις διευθύνσεις και τα τηλέφωνα του Κ.Ε.Θ.Ι. και θα απευθυνθείτε σε αυτό. Αν θέλετε θα μπορούσαμε να συζητήσουμε και στο τέλος, γιατί το παρόν Εργαστήριο δεν απευθύνεται σε επιχειρηματίες, αλλά σε φορείς για την υλοποίηση προγραμμάτων προς όφελος των επιχειρηματιών, ή των υποψηφίων επιχειρηματιών, ή οποιασδήποτε άλλης ομάδας που προσπαθεί να τα καταφέρει στην απασχόληση και την επιχειρηματικότητα.

**Σύνεδρος**

Μπορώ να έχω το λόγο; Ήθελα να απαντήσω στην κυρία, η οποία εξέφρασε τον ενδοιασμό στη σχέση του μέντορα και του συμβουλευομένου. Τον ίδιο προβληματισμό είχα και εγώ. Όταν ξεκινήσαμε να κάνουμε το συνεταιρισμό μας, απευθύνθηκα στο Κ.Ε.Θ.Ι. και μου είπαν ότι θα έχω πολύτιμη βοήθεια από τους άλλους συνεταιρισμούς. Αναρωτήθηκα αν αυτό ήταν δυνατόν, να τους πάρουμε δηλαδή μερίδιο από τη δουλειά και αν επρόκειτο να μας βοηθήσουν.

Όταν απευθύνθηκα στους άλλους συνεταιρισμούς, μας βοήθησαν αφάνταστα με την τεχνογνωσία, με τις πληροφορίες που πήραμε. Μάλιστα, πριν από τρεις ημέρες με πήρε τηλέφωνο μια κυρία που ενδιαφέρεται να κάνει συνεταιρισμό στην Υπάτη. Με χαρά μου τη βοήθησα και εγώ και την κατηύθυνα ώστε να απευθυνθεί στο Κ.Ε.Θ.Ι. Νομίζω δηλαδή ότι όταν δέχεσαι βοήθεια τη δίνεις και με μεγαλύτερη ευκολία. Ευχαριστώ.

### **Κατερίνα Περογαμβράκη**

Πρόεδρος Γυναικείου Συνεταιρισμού Ηρακλείου Κρήτης.

Ονομάζομαι Περογαμβράκη, είμαι από το Ηράκλειο της Κρήτης και είμαι Πρόεδρος ενός γυναικείου συνεταιρισμού. Με αφορμή αυτό που είπε η κυρία τώρα με τους συνεταιρισμούς, αν μπορεί να βοηθήσει ο ένας τον άλλον, επειδή δεν υπάρχει πάντα αυτή η βοήθεια, θα ήθελα να ρωτήσω αν μπορεί το Κ.Ε.Θ.Ι. με κάποιον τρόπο, να μας ενώσει, να μας διδάξει όλους μαζί πώς μπορούμε να βοηθούμε η μια την άλλη, χωρίς να υπάρχουν αυτοί οι όποιοι ενδοιασμοί που προκύπτουν από ανταγωνισμό. Ευχαριστώ.

### **Δέσποινα Ιλανίδου**

Δημοτική Σύμβουλος, Υπεύθυνη Γραφείου Ισότητας Σερρών

Ονομάζομαι Δέσποινα Ιλανίδου, είμαι Δημοτική Σύμβουλος από τις Σέρρες και υπεύθυνη του Γραφείου Ισότητας. Έχουμε στις Σέρρες δύο τομείς του Γραφείου Ισότητας, το «Σπίτι της Γυναίκας» και το «Κύτταρο». Από τις δέκα γυναίκες, οι εννιά που έρχονται μας ζητάνε δουλειά, είτε γιατί έκλεισαν οι επιχειρήσεις τους, είτε γιατί δεν πάνε καλά, είτε γιατί ήταν άνεργες.

Εκείνο που διαπιστώνω, είναι ότι καμία από τις γυναίκες αυτές δεν θέλει να ανοίξει ξανά επιχείρηση, ούτε θέλει τη βοήθειά μας στο να συνεχίσει η επιχείρησή της, όταν δεν πάει καλά. Λέει: «Κλείνω, πεινάω, πεινάνε τα παιδιά μου, δώσε μου δουλειά. Βάλε με καθαρίστρια». Είναι, μάλιστα, γυναίκες με δυο και τρία πτυχία, με ξένες γλώσσες, γυναίκες που ήταν πριν από λίγο πετυχημένες. Εμείς αυτές τις γυναίκες πώς θα τις βοηθήσουμε; Δεν μιλώ για το άλλο κομμάτι που έχουμε, αυτό είναι για τις κακοποιημένες γυναίκες.

### **Πόπη Σουρμαΐδου**

Δεν νομίζω ότι σε αυτό το επίπεδο μπορούμε να κάνουμε τέτοια κουβέντα, γιατί οπωσδήποτε αυτό έχει να κάνει με ένα είδος πολλαπλής στήριξης που θα πρέπει να κάνετε σε αυτές τις γυναίκες, και δεν ξέρω και τη δουλειά που κάνετε, οπότε δεν μπορούμε να απαντήσουμε σε τέτοια ερωτήματα.

**Δέσποινα Ιλανίδου**

Οι ψυχολόγοι μας βρίσκονται σε διαρκή επαφή με το Κ.Ε.Θ.Ι., αλλά εγώ αυτό που βλέπω είναι ότι είναι πολύ δύσκολο οι γυναίκες που είχαν επιχείρηση και την έκλεισαν να συνεχίσουν κάτι τέτοιο ή κάτι διαφορετικό.

**Πόπη Σουρμαΐδου**

Σε μας, ας πούμε, οι γυναίκες που έρχονται σε ποσοστό 80% θέλουν να κάνουν επιχείρηση.

**Δέσποινα Ιλανίδου**

Γιατί δεν είχαν επιχείρηση. Εγώ μιλώ γι' αυτές που έχουν επιχειρήσεις και δεν πάνε καλά. Γι' αυτές μιλάω, δεν μιλάω για μια νέα κοπέλα που θέλει να ξεκινήσει και σας ρωτά πώς μπορεί να δραστηριοποιηθεί και τι μπορεί να κάνει. Εκεί εντάξει. Εγώ λέω για τις γυναίκες αυτές που έχουν επιχείρηση, που δεν πάνε καλά, που υποφέρει και το σπίτι τους γιατί δεν πάει καλά η επιχείρησή τους.

Σε εμάς η ανεργία στις Σέρρες είναι 30%, σύμφωνα με επίσημα στοιχεία του Επιμελητηρίου μας, είναι 30% στις γυναίκες και περίπου 25% στους άνδρες. Τα μαγαζιά μας κλείνουν, η κατάσταση είναι αφόρητη. Οι άνθρωποι πεινάνε. Εγώ έχω την Αντιδημαρχία Κοινωνικής Πολιτικής συγχρόνως και κάθε μέρα μοιράζουμε τόσο φαγητό και βοηθάμε τους ανθρώπους με πετρέλαιο, με ξύλα ή με οποιοδήποτε άλλο μέσο μπορούμε. Στο νομό μας, δεν ξέρω τι συμβαίνει στους άλλους νομούς, η κατάσταση είναι φοβερή και δεν μας είναι εύκολο ή δεν έχουμε τον τρόπο να πούμε σε μια γυναίκα να ξεκινήσει ξανά, να κάνει μια ακόμη προσπάθεια. Ευχαριστώ που με ακούσατε.

**Πόπη Σουρμαΐδου**

Αν δεν υπάρχει κάτι άλλο, θα ήθελα να προχωρήσουμε. Θα σας διαβάσω την παρουσίαση που έκανε μια από τις πρώτες επωφελούμενες που είχαμε στο mentoring σχετικά με το γιατί χρειαζόταν έναν μέντορα και τι ήταν ο μέντορας γι' αυτήν. Θα σας πω τα ίδια της τα λόγια:

- «Γιατί χρειάζεται έναν μέντορα στη δυαδική σχέση μια νέα γυναίκα;»

*Γιατί οι νέοι άνθρωποι έχουν ανάγκη από ένα θετικό και επιτυχημένο πρότυπο ενήλικα.*

*Γιατί οι νέοι άνθρωποι έχουν ανάγκη από έναν έμπιστο καθοδηγητή που να πιστεύει σε αυτούς και να τους βοηθήσει να βγάλουν προς τα έξω τις δυνάμεις που ήδη έχουν.*

*Γιατί οι νέοι άνθρωποι έχουν ανάγκη από καθοδήγηση στο να θέτουν και να επιτυγχάνουν στόχους.*

*Γιατί οι νέοι άνθρωποι έχουν ανάγκη από κάποιον που να τους αφιερώνει χρόνο, να τους ενθαρρύνει, να τους μάθει πώς να μαθαίνουν, πώς να δουλεύουν, πώς να σκέπτονται.*

- Στην ερώτηση: - Τι είναι ο μέντορας για την επωφελούμενη, απάντησε:

*Ένας σοφός και έμπιστος φίλος, κάποιος που νοιάζεται και είναι εκεί όταν τον χρειάζεσαι. Κάποιος που πιστεύει σε σένα και μπορεί να ακούει. Κάποιος που σου λέει πάντα την αλήθεια, κάποιος που δεν φοβάται τη σκληρή δουλειά, κάποιος που νοιάζεται να κάνεις το σωστό, κάποιος που θέλει να σε βοηθήσει να προχωρήσεις εκεί που εσύ θέλεις να πας και εκεί που μπορείς να πας.*

Χρησιμοποιώ τα λόγια της ίδιας της επωφελούμενης, θεωρώντας την ως ένα πολύ επιτυχημένο παράδειγμα τόσο στη σχέση που είχε με το μέντορά της, όσο και στην τελική επιχειρηματική της καριέρα. Έκανε μια επιχείρηση που πήγε εξαιρετικά καλά. Ο ίδιος ο μέντοράς της αυτή τη στιγμή είναι ο συντονιστής του δικού μας προγράμματος mentoring στην εκπαίδευση, και η δική του μαρτυρία ήταν επίσης υπερβολικά θετική, για αυτό και προχώρησε. Παρόλο που ήταν ένας επιχειρηματίας πολύ επιτυχημένος και χωρίς πάρα πολύ χρόνο, ήταν κάτι που τον είχε ενθουσιάσει, που είπε ότι έβγαλε από μέσα του πράγματα και πήγε πολύ καλύτερα μετά ο ίδιος στη σχέση του ως εκπαιδευτής. Τον βοήθησε δηλαδή και ως εκπαιδευτική εμπειρία.

Επίσης, θα σας αναφέρω την απάντηση ενός από τους καινούργιους μας μέντορες στο «γιατί είναι θετική η συμμετοχή σε ένα τέτοιο πρόγραμμα για έναν μέντορα». Για τους επωφελούμενους είναι γνωστό, ο επωφελούμενος θέλει να κάνει κάτι, είναι σε δυσκολία, χρειάζεται βοήθεια και από οπουδήποτε μπορεί να βρει στήριξη είναι καλό γι' αυτόν.

Θα σας πω το κεντρικό σημείο στο οποίο στηρίχθηκε ο ίδιος. Έθεσε την ερώτηση: - *Πότε πατάμε πιο σταθερά στα πόδια μας;* Και έδωσε την απάντηση: *Όταν βοηθάμε κάποιον άλλον να σηκωθεί, όταν δίνουμε όλη μας τη δύναμη στον εαυτό μας.* Είπε ότι αυτό ακριβώς ήταν που του έδωσε το κίνητρο για να γίνει μέντορας.

Είναι επίσης ένα πάρα πολύ επιτυχημένο άτομο στη δική του επιχειρηματική καριέρα και χωρίς υπερβολικό χρόνο. Παρόλα αυτά είναι σε μια σχέση mentoring αυτή τη στιγμή και διαθέτει αρκετό χρόνο στην επωφελούμενή του. Πριν τελειώσουμε, θα ήθελα να σας αναφέρω κάποια σημεία, τα οποία μέσα από την τριπλή μας εμπειρία έχουμε θέσει σαν σημεία-κλειδιά για να σχεδιάσουμε και να υλοποιήσουμε ένα επιτυχημένο πρόγραμμα mentoring.

Κατ' αρχάς παίζει σημαντικό ρόλο η σωστή επιλογή των μεντόρων. Θα πρέπει να είναι άτομα τα οποία, όπως είπαμε, θα είναι εθελοντές, αλλά θα πρέπει να είναι ικανοί σε αυτό που εμείς θέλουμε να τους βάλουμε να κάνουν, δηλαδή στο ρόλο που εμείς θέλουμε να παίξουν για την ομάδα-στόχο που έχουμε. Επίσης, σημαντική είναι η σωστή προετοιμασία των επωφελομένων. Όπως σας είπα, είναι αυτές που συχνά τελικά δεν προσέρχονται στη σχέση ή που είναι αμελείς. Μέχρι στιγμής, κανένα από τα ραντεβού μεντόρων-επωφελομένων δεν έχει ακυρωθεί, αναβληθεί ή ματαιωθεί εξαιτίας του μέντορα. Όποτε αυτό προκύπτει, είναι πάντα εξαιτίας των επωφελομένων.

Θα πρέπει οι στόχοι και οι προσδοκίες και των δύο μερών να είναι καταγεγραμμένες, ώστε να μπορούν να μετρηθούν στο τέλος. Η σχέση πρέπει να έχει οπωσδήποτε ένα τυπικό πλαίσιο. Δεν θα πρέπει ποτέ να ξεχνάμε τη διάσταση του φύλου, στην οποία θα πρέπει να βοηθήσουμε τους μέντορες, γιατί δεν είναι απαραίτητο να είναι γυναίκες, θα πρέπει να τους βοηθήσουμε να το αντιληφθούν όσο το δυνατόν καλύτερα. Θα πρέπει να έχουμε μεριμνήσει για την επανατροφοδότηση του συστήματος τόσο των επωφελομένων, όσο και των μεντόρων και επίσης, οι παλιότερες επωφελούμενες μας είναι μια πολύ καλή πηγή, όταν έχουν επιτύχει οι ίδιες, για να γίνουν μέντορες και λειτουργούν ως πολύ καλά παραδείγματα.

Ένα σημαντικό σημείο, επίσης, είναι η δικτύωση των μεντόρων, να λειτουργούν, δηλαδή, ως δίκτυα και στο μέλλον, και επίσης να ακούμε πάντα και να καταγράφουμε προτάσεις, απόψεις και καλές πρακτικές από καλές σχέσεις. Να είμαστε εκεί να τους ακούμε, να τους υποστηρίζουμε και νομίζω ότι όταν βγαίνουν από μια τέτοια σχέση και τα δυο μέρη έχουν πολύ καλές απόψεις και πολύ καλές προτάσεις. Θα προσπαθήσω να πω κάποια συμπεράσματα σχετικά με αυτά που ακούσαμε και θα ήθελα να μπορούμε όλοι στη διαδικασία του να σκεφθούμε πώς μπορεί αυτή η μέθοδος να βοηθήσει τους φορείς μας. Θα ξεκινήσω λίγο από το τέλος, από την κυρία από τον αγροτικό συνεταιρισμό που μας πρότεινε να βάζουμε το σπέρμα της υποστήριξης και της βοήθειας στα άτομα και τους συνεταιρισμούς που ήδη έχουν βοηθηθεί από τα κέντρα μας, στο να βάζουμε αυτή την άτυπη «υποχρέωση», να βοηθάνε και αυτοί με τη σειρά τους νεοεισερχόμενους και νέους επωφελούμενους που έχουμε. Είναι πάρα πολύ σημαντικό αυτό. Στην περίπτωση των σχολείων της δεύτερης ευκαιρίας, στα κέντρα μέριμνας και στην περίπτωση των τάξεων της σχολικής διαρροής, θα πρέπει να σκεφθούμε ποιοι θα μπορούσαν να παίξουν το ρόλο των μεντόρων. Θα πρέπει πάντα να σκεπτόμαστε ποιος θα μπορέσει να λειτουργήσει ως θετικό πρότυπο, αυτό που ανέφερε η επωφελούμενη και σας διάβασα, το ποιος θα μπορούσε να παίζει το θετικό πρότυπο του επιτυχημένου ενήλικα σε αυτό που ο ίδιος ο επωφελούμενος θέλει να γίνει. Αυτό είναι το σημαντικό στοιχείο, στο οποίο πρέπει να σταθούμε, να σκεφθούμε και να δούμε πώς θα επιλέξουμε αυτούς που θα παίξουν το ρόλο των μεντόρων, ώστε τελικά να είμαστε σίγουροι ότι αυτή η σχέση θα λειτουργήσει θετικά και θα έχει αποτελέσματα για τους ίδιους τους επωφελούμενους.



Οι γυναίκες της υπαίθρου θα μπορούσαν να είναι ένα κοινό που έχει ανάγκη -πέραν της Συμβουλευτικής- και ενός μέντορα, ο οποίος θα μπορούσε να είναι σε άλλα πρότυπα από τα κοινά ή τα τυπικά που έχουμε ήδη δει. Επίσης, θα πρέπει να μεριμνήσουμε για τους επιχειρηματίες που είναι σε κίνδυνο, σε κάποια φάση ή κάποια καμπή της επιχειρηματικής τους δραστηριότητας και για κάποιες ειδικές κοινωνικές ομάδες. Είναι πολύ καλή, επίσης, η επιλογή μεντόρων που προέρχονται από την ίδια κοινωνική ομάδα, δηλαδή επιτυχημένα άτομα που έχουν βρει δουλειά, μετά από μακροχρόνια ανεργία. Θέλω να πω, επίσης, ότι μπορούμε να χρησιμοποιούμε τα επιτυχημένα άτομα της ομάδας-στόχου και όταν κάνουμε κατάρτιση. Είναι καλό να προβάλλουμε τέτοιου είδους πρότυπα. Νομίζω ότι ως κοινωνία πάσχουμε λίγο από τη δημιουργία προτύπων. Είμαστε πάντα έτοιμοι να κατακρίνουμε, να κρίνουμε και τελικά τα θετικά πρότυπα είναι αυτά που μάς λείπουν.

Στις γυναίκες η έλλειψη θετικών προτύπων έχει καταγραφεί πολύ έντονα: έχει βρεθεί μέσα από τις δικές μας έρευνες, τουλάχιστον, ότι οι γυναίκες, ακόμα και οι επιτυχημένες επιχειρηματίες λένε ότι το πρότυπο της επιτυχημένης επιχειρηματία, της γυναίκας-επιχειρηματία, δεν υπάρχει. Όταν έχουμε στο μυαλό μας τον επιτυχημένο επιχειρηματία, είναι πάντα άνδρας το πρότυπο αυτό, άρα στις γυναίκες λείπει. Το mentoring είναι ίσως και μια δυνατότητα να δημιουργήσουμε τέτοιου είδους πρότυπα, έστω σε μια κλίμακα μικρότερη, αλλά σε κάποια κλίμακα οπωσδήποτε. Για τη διάχυση της πληροφόρησης και της δικτύωσης που αναφέρθηκε, νομίζω ότι είναι κάτι που θα αποτελέσει την κοινή συνισταμένη σε πάρα πολλές πρακτικές μεθόδους, εργαλεία, προγράμματα και οτιδήποτε άλλο, γιατί όπως και να έχει το ζήτημα η δικτύωση και η πληροφόρηση είναι πάντα σημαντική και χρήσιμη.

Πριν κλείσουμε, θα ήθελα να ακούσουμε τυχόν ερωτήσεις ή προτάσεις. Παρακαλώ.

### **Κωνσταντίνα Γεωργίου**

Λέγομαι Γεωργίου και είμαι από το Τ.Ε.Ι. Πάτρας. Έχετε αποκτήσει μια εμπειρία και τεχνογνωσία πάνω στο πώς μπορεί κάποιος να εκπαιδεύσει μέντορα. Αυτό όμως μόνο στη Θεσσαλονίκη. Σε όλες τις άλλες περιοχές πώς βλέπετε ότι μπορεί να γίνει;

### **Πόπη Σουρμαΐδου**

Εμείς είμαστε ανοικτοί σε συνεργασία και θέλω τώρα να αναφέρω ότι έχει ήδη εγκριθεί από το ΕΠΕΑΕΚ και ένα πρόγραμμα συνεργασίας που είχαμε κάνει με το Τ.Ε.Ι. Θεσσαλονίκης για τα εργαλεία μεντόρων και για το πώς μπορεί να εκπαιδευτεί ένας μέντορας. Εμείς είμαστε ανοικτοί σε συνεργασία και με οποιονδήποτε άλλον εκπαιδευτικό φορέα ενδιαφέρεται, για να προχωρήσουμε μαζί σε κάτι που τον ενδιαφέρει.

**Κωνσταντίνα Γεωργίου**

Θα μπορούσα να σας προτείνω κάτι. Μέχρι τις 31 Μαρτίου όλα τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα θα έχουν αίθουσες τηλεδιάσκεψης. Επομένως, θα μπορούσατε εσείς, ή όποιος άλλος φορέας, από οποιοδήποτε άλλο χώρο υπάρχει Ανώτατο Ίδρυμα, μέσα στις αίθουσες τηλεδιάσκεψης, να πραγματοποιήσει το πρόγραμμα της εκπαίδευσης των μεντόρων μέσα από αυτή τη διαδικασία.

**Πόπη Σουρμαΐδου**

Είναι καλή ιδέα σίγουρα αυτό. Υπάρχει κάτι άλλο, κάποια ερώτηση, κάποια παρατήρηση ή πρόταση;

**Κωνσταντίνα Νέζη**

Θα ήθελα να κάνω μια πρόταση σε σχέση με το πώς θα μπορούσε να αναπτυχθεί και να δικτυωθεί καλύτερα ένα πρόγραμμα mentoring και σε άλλες ομάδες-στόχους ή και σε άλλες θεματικές. Δεν ξέρω κατά πόσο θα μπορούσατε να εντάξετε μέσα στο πρόγραμμά σας και μια μορφή εποπτείας σε άλλους φορείς που ξεκινούν ένα τέτοιο πρόγραμμα, δηλαδή να είστε μέντορες υπό μια άλλη έννοια. Νομίζω ότι το θέμα της εποπτείας υστερεί γενικότερα στην Ελλάδα και στους επαγγελματίες ακόμα περισσότερο.

**Πόπη Σουρμαΐδου**

Θέλω να πω ότι επειδή υπάρχει πραγματικά μεγάλο ενδιαφέρον -και έχει καταγραφεί αυτό το ενδιαφέρον- από πολλούς φορείς ήδη αυτή τη στιγμή μεταφέρουμε τεχνογνωσία στα Τ.Ε.Ι. και θα κάνουμε μαζί ένα εκπαιδευτικό πακέτο για την εκπαίδευση μεντόρων.

Επίσης, στα τελευταία σχέδια των τοπικών πρωτοβουλιών της απασχόλησης, συμμετέχουμε σε τρία της περιοχής Κεντρικής Μακεδονίας ως «μεταφορείς» τεχνογνωσίας στο mentoring. Αυτό σημαίνει ότι προχωράμε και σημειώνουμε πρόοδο, παρόλο που αυτή τη στιγμή κάνουμε ουσιαστικά τα πρώτα μας βήματα. Όπως ήδη σας ανέφερα, δυστυχώς, εμείς αυτή τη στιγμή δεν υλοποιούμε ένα πρόγραμμα, αυτό το κάνουμε μέσα από τα δικά μας μέσα, τη χρηματοδότηση και τις δυνατότητες και πάντως είμαστε ανοικτοί σε οποιαδήποτε συνεργασία, οπουδήποτε χρειαστεί να βοηθήσουμε ή να δώσουμε τα εργαλεία μας και ό,τι άλλο θεωρηθεί χρήσιμο.

Κλείνοντας, να σας υπενθυμίσω ότι το mentoring μπορεί οπωσδήποτε να εφαρμοστεί σε οποιοσδήποτε ομάδες-στόχους με τις οποίες δουλεύουμε, ότι είναι ένα

μοντέλο που βασίζεται στην εκπαίδευση ενηλίκων, στους οποίους προσπαθεί να μάθει τη μέθοδο του για μάθηση μέσω της εμπειρίας και της συζήτησης. Το mentoring είναι μια σχέση, από την οποία ωφελούνται και τα δύο μέρη, είναι μια αμφίδρομη σχέση, η οποία τελικά έχει θετικά αποτελέσματα και στο μέντορα και στις επωφελούμενες. Πρέπει να ξεκινήσουμε ένα πρόγραμμα, κάνοντας σωστό σχεδιασμό και προσπαθώντας πάντα να δούμε τί τελικά θα ωφελήσει τις επωφελούμενες ή τους επωφελούμενούς μας, να επιλέξουμε σωστά τους μέντορες, να κάνουμε όσο το δυνατόν πιο σωστά γίνεται το ταίριασμα μεταξύ των μεντόρων και των επωφελούμενων, να έχουμε μια σοβαρή, σωστή και διαρκή εποπτεία της σχέσης για να μη δημιουργηθούν προβλήματα, να έχουμε προετοιμάσει σωστά και τα δύο μέρη για τη σχέση αυτή, αλλά και για λήξη της, να έχουμε τα εργαλεία για να την αξιολογήσουμε, να μη βιαστούμε στην αξιολόγηση και να αφήσουμε ένα χρονικό διάστημα μεγάλο για να περάσουμε σε ένα δεύτερο στάδιο αξιολόγησης. Να δώσουμε, ακόμη, μεγάλη βάση στη δημοσιότητα της δράσης μας, στη δημοσιότητα των αποτελεσμάτων και να προβάλλουμε όσο το δυνατόν περισσότερο τόσο τους ίδιους τους μέντορες, όσο και το ίδιο το πρόγραμμα για τον ίδιο το φορέα μας.

Σας ευχαριστώ πολύ. Αν υπάρχει και άλλη ερώτηση, που αφορά στο ίδιο το πρόγραμμα ή κάτι άλλο, μπορείτε να την κάνετε αυτή τη στιγμή, αλλιώς να σας ευχαριστήσουμε.

### **Σύνεδροι**

Και εμείς σας ευχαριστούμε. Να είστε καλά.

(Τέλος Εργασιών Εργαστηρίου)

-----

**ΣΑΒΒΑΤΟ 29 ΜΑΡΤΙΟΥ 2003****Εργαστήριο III****«ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΣΤΡΕΣ»**

-----

**Αλεξάνδρα Κορωναίου**

Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Πάντειο Πανεπιστήμιο

Σας καλωσορίζω στις εργασίες του τρίτου Εργαστηρίου που έχει θέμα: «Διαχείριση εργασιακού στρες», όπου, μεταξύ άλλων, θα εξετάσουμε τι συμβαίνει με το εργασιακό στρες. Είναι ένα πάρα πολύ σημαντικό ζήτημα, το οποίο έχει τεθεί αυτή τη στιγμή τόσο στην Ευρωπαϊκή Ένωση, όσο και στα αρμόδια όργανα ως το νούμερο ένα ζήτημα σε ό,τι αφορά τον εργασιακό χώρο και τις εργασιακές σχέσεις. Στην Ελλάδα είμαστε λίγο πίσω σε σχέση με αυτό.

Θέλω να πω ότι δεν είναι κάτι που το συζητάμε, που το αντιμετωπίζουμε μέσα στις επιχειρήσεις και στους οργανισμούς, παρόλο που και εδώ έχει παρατηρηθεί ότι, για παράδειγμα, αυτό που έχουμε επισημάνει είναι ότι η απουσία από την εργασία πολύ συχνά έχει σχέση με το στρες, ή καλύτερα έχει άμεση σχέση με το στρες, μόνο που δεν έχουμε μεγάλες και σημαντικές έρευνες, ούτε καν μικρότερης κλίμακας. Στη χώρα μας είναι ακόμα πολύ εμβρυακά τα πράγματα σε αυτό τον τομέα και, κατά συνέπεια, δεν έχουμε πολύ συγκεκριμένα στοιχεία. Η μόνη έρευνα στην Ελλάδα που έχει δώσει κάποια αποτελέσματα, είναι η έρευνα που έχει γίνει από πανεπιστημιακούς καθηγητές στους εργαζόμενους στα Κέντρα Ψυχικής Υγείας και στα ψυχιατρεία. Καταλαβαίνετε ότι όσοι ανήκουν σε αυτή την κατηγορία εργαζομένων, ιατρικό ή νοσηλευτικό προσωπικό, έχουν πολύ αυξημένο στρες, καθώς χειρίζονται ανθρώπινες ζωές και βρίσκονται καθημερινά αντιμέτωποι με τη ζωή και το θάνατο.

Παρόλα αυτά, δεν θα ήθελα να κάνω μια εισήγηση παραδοσιακή, πανεπιστημιακή. Θα ήθελα να παίξουμε λίγο ένα παιχνίδι, όπου εγώ θα ρωτάω και εσείς θα απαντάτε και θα εκφράζετε γενικά τις απόψεις σας. Στη συνέχεια, θα δούμε αν μέσα από αυτή τη διαδικασία καταλήξουμε σε μια θεωρητικοποίηση, αν, δηλαδή, βγάλουμε κάτι εκτός από το ατομικό και σε θεωρητικό επίπεδο. Θα προσπαθήσουμε να δούμε πώς ο καθένας ή η καθεμία από σας μπορεί πράγματι στο χώρο εργασίας του να αντιμετωπίσει το θέμα του εργασιακού στρες. Επειδή προέρχετε από ό,τι είδα από ετερογενείς εργασιακούς χώρους -διάφορες επιχειρήσεις και οργανισμούς και ιδιωτικούς και δημόσιους, καθένας με δικές του ιεραρχικές δομές και σχέσεις- θα είναι πολύ δύσκολο να βρούμε μια κοινή

συνισταμένη. Εδώ βλέπω ανθρώπους που δουλεύουν από την Εμπορική Τράπεζα, μέχρι και σε διαφημιστική εταιρεία, και σε δημόσιους οργανισμούς, στη Γ.Σ.Ε.Ε. κ.λπ.

Πριν ξεκινήσετε να μιλάτε εσείς, θα σας πω δύο-τρία πράγματα, σε σχέση με αυτό που λέμε εργασιακό ή επαγγελματικό στρες. Κατ' αρχάς να πω ότι το στρες είναι μια έννοια που εμφανίζεται πολύ νωρίς στις κοινωνικές επιστήμες, ιδιαίτερα στην ψυχολογία, ήδη από τη δεκαετία του 1920-1930. Έχουμε, δηλαδή, κάποιες πρώτες μελέτες και απόπειρες από τους ειδικούς, και δεν εννοώ εδώ τους γιατρούς, να οριστεί το στρες, το οποίο, όπως καταλαβαίνετε, είναι ένα σύνθετο φαινόμενο. Αυτό οφείλεται στο ότι δεν είναι μόνο ένα ψυχολογικό φαινόμενο, αλλά ένα φαινόμενο, στο οποίο συμμετέχει ο ανθρώπινος οργανισμός ως σύνολο. Επομένως, ένα τμήμα, αν θέλετε, της μελέτης του στρες ανήκει στους γιατρούς, δηλαδή στην κλασική ιατρική, στον παθολόγο, στον καρδιολόγο, όπου καταφεύγει ο καθένας με το συγκεκριμένο ιατρικό πρόβλημα που αντιμετωπίζει. Άρα στη δεκαετία του '20 και στις αρχικές φάσεις μελέτης του φαινομένου του στρες, αυτοί που έχουν τον πρώτο λόγο και χειρίζονται τα ζητήματα αυτά, χωρίς να αντιλαμβάνονται καν τη διαπλοκή που υπάρχει ανάμεσα στο ψυχολογικό κομμάτι και στο καθαρά οργανικό, είναι οι γιατροί.

Χρειάστηκε, λοιπόν, οι ψυχολόγοι, οι πρώτοι οργανωτικοί ψυχολόγοι τουλάχιστον, - την εποχή εκείνη δεν λέγαμε καν οργανωτική ψυχολογία, αλλά βιομηχανική ψυχολογία στις ευρωπαϊκές χώρες και στην Αμερική- να δούνε το στρες από μια άλλη σκοπιά και όχι να εστιαστούν τόσο πολύ στο κατά πόσο και με ποιο τρόπο συμμετέχουν οι ορμόνες στην εκδήλωση του φαινομένου, γεγονός το οποίο σήμερα έχει διερευνηθεί και επιβεβαιωθεί. Ξέρουμε, δηλαδή, ότι στα συμπτώματα του στρες προφανώς συμμετέχει ο οργανισμός με τη φυσιολογία του με υπερέκκριση συγκεκριμένων ορμονών, που έχουν να κάνουν με τα επινεφρίδια, όπως η αδρεναλίνη, καθώς και με μια σειρά άλλων φαινομένων, όπως η αρτηριακή πίεση που ανεβαίνει, οι ταχυκαρδίες κ.λπ. Άρα, η πολυπλοκότητα του φαινομένου του στρες, έγκειται στο ότι ένα κομμάτι αγγίζει την ψυχολογία, αλλά άλλο ένα κομμάτι αγγίζει καθαρά την ιατρική, δηλαδή τη βιολογική πλευρά του ατόμου και, επομένως, είναι πολύ πιο δύσκολο να το δει κανείς συνολικά.

Όταν πρωτοεμφανίστηκε, δόθηκαν διάφοροι ορισμοί για το τι είναι το εργασιακό στρες, εγώ δεν θα σταθώ τόσο πολύ σε αυτούς τους ορισμούς -νομίζω ότι δεν είναι εκεί το θέμα- θα πω μόνο ότι υπάρχει μια, ας το πούμε, θετική εκδοχή σε ό,τι αφορά το στρες. Δηλαδή δεν είναι πάντα κάτι αρνητικό, όπως πιστεύει πάρα πολύς κόσμος. Υπάρχει μια θετική πλευρά του στρες και υπάρχει, θα έλεγα, ένα όριο ποσοτικό, το οποίο, όταν το ξεπεράσει κανείς, αρχίζει να υφίσταται τις αρνητικές επιπτώσεις του στρες. Η θετική πλευρά του στρες είναι η αντίδραση του οργανισμού μας στα διάφορα ερεθίσματα, ψυχολογικά/συγκινησιακά ή φυσιολογικά. Ένα απλό παράδειγμα της θετικής πλευράς του στρες, αποτελεί η αντίδραση του οργανισμού στο κρύο ή στη ζέση. Άρα, το στρες είναι στο σύνολό του ένα φαινόμενο, το οποίο έχει θετικές πλευρές, γιατί αναγκάζει το άτομο να

ενεργοποιηθεί, ώστε να μπορέσει να απαντήσει σε αυτό το ερέθισμα και, επομένως, να κάνει τις ανάλογες προς το ερέθισμα προσαρμογές.

Από την άλλη πλευρά, αν ξεπεραστεί ένα ορισμένο ποσοτικό όριο, της συσσώρευσης, δηλαδή, στρεσογόνων καταστάσεων, τότε έχουμε το πέρασμα από το ποσοτικό στο ποιοτικό, δηλαδή το στρες παύει να είναι θετικό με την έννοια αυτή και γίνεται αρνητικό. Αντί, λοιπόν, για ενεργοποίηση, προκαλεί κυρίως την απόσυρση του υποκειμένου με πολλούς και διάφορους τρόπους, με διάφορους αμυντικούς μηχανισμούς που ενεργοποιούνται φυσιολογικά και μπορεί να εκδηλώνονται ως απλή αδιαφορία, πλήρη απόσυρση και παραίτηση του ατόμου, ή ακόμα και με τη μορφή ψυχοσωματικών συμπτωμάτων και νόσων άμεσα συνδεδεμένων με το στρες. Απλώς θα πω εδώ ότι σε ό,τι αφορά το εργασιακό στρες, τα πρώτα χρόνια, τουλάχιστον από πλευράς κοινωνικών επιστημών, της ψυχολογίας κ.ά., είχαμε την τάση, ακόμα και το στρες που εμφανιζόταν στους εργασιακούς χώρους, να το εξετάζουμε, κυρίως, σε ατομικό επίπεδο, δηλαδή θεωρούσαμε ότι έχει να κάνει με την ψυχοπαθολογία του κάθε ατόμου ξεχωριστά. Το αποδίδαμε περισσότερο στο άτομο και λιγότερο στο εργασιακό περιβάλλον.

Η μεγάλη προσφορά, λοιπόν, της οργανωτικής ψυχολογίας στον τομέα αυτόν, ήταν να συνδέσει το στρες ως ατομική έκφραση με τον εργασιακό χώρο, δηλαδή με αυτό που ορίζουμε ως οργανισμό, ως οργάνωση, ως επιχείρηση και να αρχίσουν οι επιστήμονες να σκέπτονται ότι αυτό το φαινόμενο είναι πιο πολύπλοκο απ' ό,τι φαίνεται. Το εργασιακό στρες δεν είναι θέμα που αφορά στο άτομο ως μονάδα, αλλά το σύνολο των εργαζομένων και επομένως, οι αποφάσεις και τα μέτρα για την αντιμετώπισή του πρέπει να συζητηθούν από όλους τους εργαζομένους, είτε αυτοί είναι κατώτεροι υπάλληλοι, είτε εργοδότες, προϊστάμενοι, μάνατζερ, κ.λπ. Εδώ αξίζει να σημειωθεί ότι όσο πιο ψηλά στην ιεραρχία ενός οργανισμού βρίσκεται ένας εργαζόμενος, τόσο μεγαλύτερο είναι το στρες που αντιμετωπίζει. Στις ομάδες των εργαζομένων που αποτελούν την ηγεσία ενός οργανισμού –προϊστάμενοι, μάνατζερ, κ.λπ.– παρατηρούνται τα υψηλότερα ποσοστά καρδιακών παθήσεων και εγκεφαλικών επεισοδίων. Συνήθως, αυτοί που ανήκουν στην ανωτέρω κατηγορία δουλεύουν πάρα πολύ, πάνω από πενήντα ώρες την εβδομάδα, και συχνά χάνουν ή καταργούν τη διάκριση ανάμεσα στην επαγγελματική και προσωπική τους ζωή, δεν έχουν ελεύθερο χρόνο, δουλεύουν και τα Σαββατοκύριακα, κ.λπ. Στη συνέχεια θα μας δοθεί η ευκαιρία να αναφέρουμε κάποια πράγματα σχετικά με τη γυναίκα και το στρες και την ιδιαιτερότητα που εμφανίζει το φαινόμενο.

Με βάση όλα τα παραπάνω, σήμερα θεωρούμε ότι το εργασιακό στρες είναι ένα πολύ σημαντικό κομμάτι της οργάνωσης των επιχειρήσεων. Λέγοντας επιχείρηση, αναφέρομαι γενικότερα στους οργανισμούς, είτε πρόκειται για ιδιωτική, είτε για δημόσια επιχείρηση. Θα έλεγα στη συνέχεια, για να περάσει ο λόγος και σε σας και πριν μιλήσουμε για κάποια συμπτώματα του φαινομένου, να σας θέσω το ερώτημα γιατί εκδηλώνεται τόσο μεγάλο ενδιαφέρον για ένα σεμινάριο που μιλάει για το στρες;

**Σύνεδρος**

Κατ' αρχάς το στρες υπάρχει μέσα στη δουλειά μας. Θεωρώ ότι η αυξημένη συμμετοχή από τη μεριά μας οφείλεται στο γεγονός ότι οι δουλειές μας είναι πολύπλοκες, με μεγάλες απαιτήσεις, ίσως πολλές φορές δεν προσφέρουν αυτό που θέλουμε εμείς και το στρες είναι πάρα πολύ αυξημένο. Για το λόγο αυτό, πιστεύω ότι όλοι όσοι είμαστε εδώ από τη στιγμή που αντιμετωπίζουμε το συγκεκριμένο πρόβλημα θα θέλαμε να ακούσουμε περισσότερα πράγματα γι' αυτό και ίσως να μάθουμε τρόπους αντιμετώπισής του.

**Αλεξάνδρα Κορωναίου**

Δεν θα μπορέσουμε να εφαρμόσουμε τους τρόπους. Χαλαρωτικές ασκήσεις, ας πούμε, πώς θέλετε να κάνουμε όλες μαζί;

**Σύνεδρος**

Αν δεν βρούμε τρόπους, μπορούμε να κατανοήσουμε το φαινόμενο αυτό τουλάχιστον, το οποίο είναι ένα ψυχοκοινωνικό φαινόμενο και ψυχοσωματικό.

**Αλεξάνδρα Κορωναίου**

Να σας ρωτήσω κάτι που είναι λίγο πιο προσωπικό; Εσείς έχετε νιώσει το στρες στη δουλειά σας;

**Σύνεδρος**

Βεβαίως. Στη δουλειά μου. Από τη δουλειά μου.

**Αλεξάνδρα Κορωναίου**

Έχετε εντοπίσει καθόλου τους τρόπους, με τους οποίους εκφράζεται;

**Σύνεδρος**

Το στρες εκφράζεται περισσότερο, βιώνεται, με τη μορφή σωματικών εκδηλώσεων, όπως ταχυκαρδίες, αϋπνία, αυξημένη πίεση, ελαφρά κατάθλιψη, στενοχώρια, μονοϊδεασμός σε

κάποιες καταστάσεις, νευρική κατάσταση. Ίσως και κάποια άλλη κυρία να θέλει να μιλήσει γι' αυτό.

### **Παρθένα Ελευθεριάδου**

Λέγομαι Ελευθεριάδου και δουλεύω στη Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση της Κέρκυρας. Εγώ πρόσφατα ένιωσα πολύ μεγάλο στρες για ένα συνέδριο που έπρεπε να οργανώσω έχοντας ιδιότητα και γραμματέα και διαχειριστή.

Η οργανωτική επιτροπή δεν λειτούργησε και έπρεπε όλο το βάρος του συνεδρίου να πέσει πάνω μου. Ειλικρινά αγχώθηκα, μου ανέβηκε η πίεση, ένιωσα φοβερά άσχημα. Βέβαια, για πρώτη φορά τα κατάφερα πολύ καλά, γεγονός που με ωφέλησε, καθώς απέκτησα μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση, έκανα πολλές γνωριμίες και τώρα πια αισθάνομαι αρκετά έμπειρη και πιστεύω ότι τη δεύτερη φορά θα τα καταφέρω καλύτερα.

### **Αλεξάνδρα Κορωναίου**

Η πίεση τι έγινε;

### **Παρθένα Ελευθεριάδου**

Εξακολουθώ να έχω πίεση.

### **Αλεξάνδρα Κορωναίου**

Θεωρείτε ότι ήταν η πρώτη φορά που εμφανίστηκε η πίεση;

### **Παρθένα Ελευθεριάδου**

Ναι, η πρώτη φορά. Μπορώ να πω ότι τη δεύτερη φορά που είχα μια συνεργασία με το Κ.Ε.Θ.Ι., τα πήγα καλύτερα. Η δημόσια διοίκηση ασθενεί σε οργανωτικές δομές και δεν υπάρχει βοηθητικό προσωπικό. Στην Υπηρεσία Πολιτισμού έχω τρία γραφεία, τον Πολιτισμό, την Ισότητα και τη Νεολαία και είμαι μόνη μου. Και δυστυχώς, παρόλο που υπάρχουν κενές θέσεις, δεν πληρώνονται. Μας λείπει το εξειδικευμένο προσωπικό.

### **Αλεξάνδρα Κορωναίου**

Να ρωτήσω κάτι άλλο; Όταν αντιληφθήκατε ότι ανέβηκε η πίεσή σας, εσείς πώς αντιδράσατε σε αυτό; Πώς το χειριστήκατε; Κάνατε κάτι γι' αυτό;



**Παρθένα Ελευθεριάδου**

Ό,τι και αν έκανα, όσο και αν επαναστάτησα, το πρόβλημα το έλυσα μόνη μου με μια περισυλλογή.

**Αλεξάνδρα Κορωναίου**

Όταν λέτε ότι επαναστατήσατε; Επαναστατήσατε εναντίον της πίεσης;

**Παρθένα Ελευθεριάδου**

Κόντευε να ματαιωθεί το συνέδριο, κόντευαν να γυρίσουν πίσω τα λεφτά και είπα: «Εγώ το συνέδριο θα το κάνω». Μπορώ, μάλιστα, να πω ότι επέμενα και το πλήρωσα με την υγεία μου. Βέβαια δεν μετάνιωσα που τελικά το έκανα, απλώς στρεσαρίστηκα αναλαμβάνοντας πολλές υπευθυνότητες. Φυσικά, την επόμενη φορά θα αναλάβω λιγότερες υπευθυνότητες, για να τα πάω καλύτερα. Ακόμα και σήμερα έχω κάνει διαχειριστικά λάθη, τα οποία μόνο με τη βοήθεια λογιστή μπορώ να διορθώσω, σε ό,τι αφορά τα οικονομικά του συνεδρίου και ακόμα ως τώρα έχω εκκρεμότητες με το Υπουργείου Πολιτισμού.

**Αλεξάνδρα Κορωναίου**

Εγώ ρωτάω κάτι πιο προσωπικό. Νομίζω, έτσι όπως το ακούω, ότι τα καταφέρατε.

**Παρθένα Ελευθεριάδου**

Ναι, το αισθάνομαι.

**Αλεξάνδρα Κορωναίου**

Με μια έννοια το διαχειριστήκατε και τελικά νιώσατε και μεγάλη ικανοποίηση.

**Παρθένα Ελευθεριάδου**

Ένιωσα πολύ δυνατή και έγινα άλλος άνθρωπος.

**Αλεξάνδρα Κορωναίου**

Αλλά παρόλα αυτά λέτε ότι δε θέλετε να αναλάβετε τέτοιου είδους αρμοδιότητες ξανά.

**Παρθένα Ελευθεριάδου**

Θέλω με ομάδα, δεν θέλω μόνη μου. Φοβάμαι την υγεία μου.

**Αλεξάνδρα Κορωναίου**

Σε αυτό θέλω να σταθώ και γι' αυτό ρώτησα. Ανακαλύψατε την πίεση. Τι κάνατε μετά από αυτό;

**Παρθένα Ελευθεριάδου**

Πήγα στο γιατρό.

**Αλεξάνδρα Κορωναίου**

Αυτό θέλω να ακούσω. Πήγατε στο γιατρό. Και τι σας είπε;

**Παρθένα Ελευθεριάδου**

Μου είπε να προσέχω γιατί είμαι νέα και δεν δικαιολογείται αυτό το στρες. Μα, όταν έπρεπε να κουβαλήσω πενήντα φακέλους μόνη μου στο συνεδριακό χώρο, χωρίς έναν βοηθό και όταν έβρεχε κατακλυσμιαία και εγώ έπρεπε να τρέχω με κάποιον φίλο μου να κουβαλάω τα ντοσιέ, πώς μπορούσα να μην αγχωθώ;

**Αλεξάνδρα Κορωναίου**

Να πω κάτι άλλο μόνο και να μιλήσω με όποια άλλη σύνοδο θέλει να εκφράσει κάτι, ό,τι και αν είναι αυτό.

**Σύνεδρος**

Εγώ θα ρωτούσα αν υπάρχει καμιά γυναίκα που δεν έχει νιώσει στρες.

**Αλεξάνδρα Κορωναίου**

Δεν πιστεύω ότι υπάρχει άνθρωπος. Το θέμα είναι αν ο καθένας, μιλώντας, συνειδητοποιεί κάτι γύρω από αυτό. Δηλαδή μας ενδιαφέρει το πώς το αντιλαμβάνεται ο καθένας ξεχωριστά.

### **Σύνεδρος**

Επέλεξα το Εργαστήριο της καταπολέμησης του στρες για δύο λόγους. Είμαι από τις τυχερές που η δουλειά μου δεν με στρεσάρει. Θέλω, όμως, να ανακαλύψω περισσότερα πράγματα για τη θετική πλευρά του στρες, όπως την ορίσατε παραπάνω, γιατί πιστεύω ότι έχει άμεση σχέση με την ποιότητα στη δουλειά και την απόδοση του εργαζομένου. Είμαι εκπαιδευτικός, νηπιαγωγός. Όμως με την έννοια και την εξήγηση που δώσατε στο θετικό στρες ναι, το θέλω, γιατί σας είπα ότι το συνδέω άμεσα με την ποιότητα της δουλειάς μου. Όμως, με ενδιαφέρει και η άλλη πλευρά, αυτή του αρνητικού στρες, γιατί είμαι και μητέρα δύο παιδιών και θέλω όσο το δυνατόν περισσότερο να ακούσω, να ενημερωθώ και σε αυτόν τον τομέα να βοηθήσω.

Ευχαριστώ.

### **Αλεξάνδρα Κορωναίου**

Εδώ αγγίζετε μια άλλη πλευρά. Εγώ τέτοιου τύπου παρεμβάσεις θα κάνω, να βγαίνει από τα δικά σας λεγόμενα και εμπειρίες αυτό που έχει σχέση με τις θεωρίες και τις έρευνες. Έχει παρατηρηθεί ότι στις γυναίκες υπάρχει μεγάλη σχέση του στρες με την οικογένεια. Ότι, δηλαδή, το στρες, όπως έλεγα και εχθές, ιδιαίτερα στις γυναίκες δεν είναι ένα μεμονωμένο γεγονός, είναι ένα συνολικό φαινόμενο, στο οποίο εμπλέκεται ταυτόχρονα και παράλληλα, τόσο η εργασία, όσο και η οικογένεια, δύο τομείς που διαρκώς αλληλεπικαλύπτονται. Έχει διαπιστωθεί, με άλλα λόγια, ότι οι γυναίκες δυσκολεύονται περισσότερο να απομονώσουν το στρες του ενός τομέα από τον άλλο, με αποτέλεσμα να μεταφέρουν το στρες από τη δουλειά στην οικογένεια και το αντίστροφο. Υπάρχει αλληλεπίδραση ανάμεσα σε αυτό που συμβαίνει στην εργασία, με αυτό που συμβαίνει στο σπίτι, μεταφέρουν, δηλαδή, τα προβλήματα από τη μια σφαίρα στην άλλη. Οι άνδρες τα καταφέρνουν λίγο καλύτερα και γι' αυτό έχουν άλλου είδους συμπτώματα στο στρες. Καταφέρνουν, δηλαδή, να απομονώνουν τα προβλήματα και το στρες του ενός χώρου, π.χ. της εργασίας, και να μην τα μεταφέρουν στον άλλο, δηλαδή στην οικογένεια. Για το λόγο αυτό οι άντρες, ενώ παρουσιάζουν επίσης τα συμπτώματα, δεν παρουσιάζουν τα ίδια συμπτώματα με τις γυναίκες ούτε τα ίδια ποσοστά. Υπό αυτήν την έννοια έχει, αν θέλετε, πολύ μεγάλη σχέση αυτό που συμβαίνει στην οικογένεια με αυτό που συμβαίνει στην εργασία.

Ένας από τους τρόπους αντιμετώπισης του στρες -δεν μπορούμε να τον εφαρμόσουμε εδώ- τουλάχιστον στις επιχειρήσεις που δουλεύουν εργασιακοί ψυχολόγοι, οργανωτικοί ψυχολόγοι κ.λπ. στο εξωτερικό, κυρίως, είναι ακριβώς το να συνειδητοποιήσουν οι εργαζόμενοι που είναι η διαχωριστική γραμμή ανάμεσα σε αυτό που αφορά στην εργασία, τα προβλήματα της εργασίας, την οργάνωση της εργασίας, τους χώρους, τις συνθήκες έτσι, ώστε εκεί να μπορούν να δεχτούν και κάποιου είδους παρέμβαση από τους ειδικούς. Αντίθετα, μια τέτοια παρέμβαση είναι δύσκολο να πραγματοποιηθεί, όταν δεν μπορούν να διαχωριστούν οι πηγές του στρες σε ένα άτομο.

Επομένως, το να μπορεί κανείς να εντοπίσει την πηγή του άγχους, την πηγή του στρες, είναι το πρώτο βήμα για να μπορέσει να το αντιμετωπίσει. Αν κάποιος από σας μου πει ότι το άγχος του προέρχεται από τα παιδιά του, τα οποία είναι στην εφηβεία, έχει ήδη κάνει ένα πρώτο βήμα για την αντιμετώπιση του άγχους του. Το στρες γίνεται πολύ πιο επικίνδυνο όταν το άτομο δεν μπορεί να εντοπίσει τις πηγές του και βρίσκεται σε μια γενικευμένη πίεση, χωρίς καλά-καλά να μπορεί να προσδιορίσει τις αιτίες που την προκαλούν.

Υπάρχει κάποια άλλη κυρία που θέλει να μιλήσει;

### **Σύνεδρος**

Θέλω να μιλήσω για την περίπτωση μου, η οποία εντοπίζεται καθαρά στον εργασιακό χώρο και θέλω βοήθεια για να το ξεπεράσω, διότι ειλικρινά εδώ και έντεκα μήνες που το αντιμετωπίζω δεν μπορώ να το ξεπεράσω.

Εργάζομαι στην Εμπορική Τράπεζα και ήμουν ένα από τα στελέχη της. Κάποια στιγμή για οργανωτικούς λόγους και ύστερα από αναδιαρθρώσεις, ο τομέας, στον οποίο εργαζόμουν καταργήθηκε. Ήμουν στον τομέα Ευρωπαϊκής Ένωσης, στη Διεύθυνση Οικονομικών Μελετών. Ύστερα από τις παραπάνω αναδιαρθρώσεις, η διοίκηση είχε πει ότι οι συνάδελφοι, των οποίων καταργήθηκαν οι θέσεις, θα πρέπει να απασχοληθούν σε ισότιμες και ισάξιες θέσεις από άποψη ενδιαφέροντος και απόδοσης, υπηρεσιακής και εργασιακής. Από το Φεβρουάριο, λοιπόν, που καταργήθηκε ο τομέας μου, κανείς δεν αναλαμβάνει υπεύθυνα να μας πει τι θα γίνει με την περίπτωση όλων όσων εργαζόμασταν στον τομέα που καταργήθηκε. Προσπαθώ να απασχοληθώ στον καινούργιο χώρο, έτσι όπως έχει διαμορφωθεί η καινούργια διεύθυνση με το οργανωτικό της σχήμα, αλλά μου λένε ότι επειδή δεν έχω μεταπτυχιακό τίτλο, θα πρέπει να μετακινηθώ σε άλλη διεύθυνση, η οποία όμως δεν υπάρχει.

Πήγα, λοιπόν, στο Οικονομικό Πανεπιστήμιο, παρότι είμαι στην ηλικία αυτή, γιατί δεν το βάζω κάτω. Με έκαναν δεκτή για μεταπτυχιακό πρόγραμμα στη διαχείριση ανθρωπίνων πόρων που με ενδιέφερε και ήμουν εξειδικευμένη. Όμως, από τη δουλειά μου δεν μου πληρώνουν το μεταπτυχιακό και δεν το προχωρούν, γιατί θεωρούν ότι είμαι

μεγάλη και η δια βίου εκπαίδευση πάει στον αέρα, βέβαια. Μου λένε, επίσης, ότι επειδή είμαι μεγάλη σε ηλικία θα πρέπει να προωθηθεί νεώτερος συνάδελφος στη θέση αυτή. Το ίδιο συνέβη και μετά από προσπάθεια μετακίνησής μου σε άλλο εργασιακό χώρο, σε άλλη θέση, όμως και εκεί προωθούνται νεώτεροι συνάδελφοι. Από την άλλη μεριά δεν μπορώ να παραιτηθώ από τη δουλειά μου, είμαι μόνη με την κόρη μου, είναι στο πανεπιστήμιό σας φοιτήτρια, είναι ακόμα στις σπουδές της, δεν έχουμε καμία βοήθεια από πουθενά αλλού και έχω ακόμα άλλα έξι χρόνια δουλειάς, όπως ορίζει ο κανονισμός, μέχρι τα 57 μου για να πάρω τη σύνταξή μου.

Όλα αυτά, το ότι δηλαδή δεν μπορώ να βρω απασχόληση, ότι έχω γράψει στον Πρόεδρο, ο οποίος ήταν θετικός απέναντι στη διευθέτηση του προβλήματός μου, αλλά οι μηχανισμοί μου έχουν δημιουργήσει ένα ειλικρινά μεγάλο πρόβλημα, εργασιακό, αλλά και συνειδησιακό, γιατί παίρνουμε μεγάλους μισθούς και δεν είναι ωραίο να πηγαίνεις στη δουλειά και να κάθεσαι. Βεβαίως, έχω προσπαθήσει, κάνοντας γαλλικά το απόγευμα ή κάτι άλλο, να περνώ το χρόνο μου και να διοχετεύω την ενεργητικότητά μου κάπου αλλού, όμως όλα αυτά δεν παύουν να με κάνουν να αισθάνομαι εξαιρετικά άσχημα στον εργασιακό μου χώρο.

### **Αλεξάνδρα Κορωναίου**

Συγχρόνως μπορείτε να πείτε πώς εκφράστηκε αυτό; Είχατε συμπτώματα, είχατε κάτι άλλο;

### **Σύνεδρος**

Το σύμπτωμα είναι να μην κοιμάμαι, να έχω αυτή τη φοβερή θλίψη που λέτε, να θεωρούμαι αποξενωμένη, γιατί είναι και η ηλικία μου τέτοια που είμαι στην εποχή της εμμηνόπαυσης. Όπως καταλαβαίνετε, και αυτό μου έχει δημιουργήσει πολύ μεγάλο πρόβλημα. Προσπαθώ να μη μεταφέρω το στρες στο σπίτι, στο παιδί μου, γιατί το παιδί μου είναι στην ηλικία που πρέπει να πάρει εφόδια, που πρέπει να βγει στη ζωή και έτσι περνώ αυτή τη δύσκολη φάση της ζωής μου μόνη μου με έναν ή δύο φίλους που μπορώ να το μοιραστώ.

### **Αλεξάνδρα Κορωναίου**

Η επιχείρηση σε αυτή τη συγκεκριμένη περίπτωση τι θέση παίρνει; Είπατε μια φράση, είπατε ότι «έχουμε καταργηθεί». Και έχετε καταργηθεί ως ομάδα, εννοώ η ομάδα των ανθρώπων που είχε αυτή τη συγκεκριμένη απασχόληση. Όμως στη συνέχεια -απλώς εγώ θα τα επισημάνω, πάμε πολύ γρήγορα γιατί δεν γίνεται να πάμε αλλιώς- είπατε την ίδια

λέξη όταν μιλήσατε σε σχέση με την ηλικία σας. Είναι ένα επιχείρημα που το λέτε συνέχεια.

### **Σύνεδρος**

Δεν το λέμε, μας το επιβάλουν. Λένε «είσαι μεγάλη, είσαι μεγάλη και δεν μπορείς να πάρεις κάτι διαφορετικό».

### **Αλεξάνδρα Κορωναίου**

Φαίνεται να σας ενοχλεί πάρα πολύ αυτό. Σωστά ;

### **Σύνεδρος**

Μα, θέλησα να κάνω το μεταπτυχιακό και μου είπαν ότι είμαι μεγάλη και δεν θα μπορέσω να το αποσβέσω, άρα καλό θα ήταν να μην κάνω το μεταπτυχιακό.

### **Αλεξάνδρα Κορωναίου**

Άρα για σας τι σημαίνει αυτό; Δεν είναι πολύ φυσικό; Θέλω να πω ότι η κοινωνία έχει στερεότυπα, τα οποία είναι πολύ ισχυρά.

### **Σύνεδρος**

Μα, από την άλλη πλευρά, δεν μπορώ να πάρω σύνταξη.

### **Αλεξάνδρα Κορωναίου**

Το καταλαβαίνω πολύ καλά, αλλά λέω κάτι άλλο. Σε ατομικό επίπεδο αναρωτιέστε τι είναι αυτό που σας ενοχλεί τόσο πολύ, όταν ακουμπάει ίσως μια χορδή που έχει να κάνει και με τη συγκεκριμένη ηλικία και με την εμμηνόπαυση που είπατε. Δεν μπορώ να δώσω συμβουλές έτσι, πολύ περισσότερο σε ατομικό επίπεδο, απλώς κάνω επισημάνσεις -το να σας λέει η κοινωνία, η επιχείρησή σας και κάποιοι άλλοι όταν πάτε να κάνετε ένα μεταπτυχιακό ότι είστε μεγάλη για ορισμένα πράγματα. Εσείς το εκλαμβάνετε, χωρίς ίσως να το έχετε επεξεργαστεί ως ένα τρόπο, ο οποίος σας θέτει στο περιθώριο. Αυτό το συναίσθημα το βιώνει ένας αυξημένος αριθμός ανθρώπων, ειδικά σε περιόδους κρίσης της εργασίας, όπως η σημερινή. Άρα δεν είστε η μόνη που αντιμετωπίζει αυτό το

πρόβλημα. Πολλοί άνθρωποι, είτε είναι γυναίκες, είτε άνδρες, ακούνε το «κάντε στην άκρη, διότι υπάρχουν νεώτεροι που πρέπει να έρθουν να καταλάβουν κάποιες θέσεις».

### **Σύνεδρος**

Σωστά. Έχουμε τα παιδιά μας που ετοιμάζονται. Αλλά, σε αυτά τα επτά χρόνια που απομένουν μέχρι να πάρουμε σύνταξη, τι θα κάνουμε;

### **Αλεξάνδρα Κορωναίου**

Θα σας έλεγα ότι αυτό είναι κάτι που πρέπει να το δουλέψετε σε δύο επίπεδα. Το ένα είναι το επίπεδο του συγκεκριμένου οργανισμού που είναι φανερό ότι δεν χειρίζεται καλά το θέμα σας. Να εξετάσετε το κατά πόσον μπορεί να κάνει πράξη όσα λέει στους εργαζόμενους, των οποίων ο τομέας καταργήθηκε, αν μπορεί να τους προσανατολίσει και να τους απασχολήσει κάπου αλλού. Το πού και πώς θα τους προσανατολίσει σε κάποιο άλλο αντικείμενο, το πώς θα κάνει αυτή την αναδιάρθρωση, έχει να κάνει με το θέμα της ευαισθησίας που έχουν οι οργανισμοί, απέναντι στον ανθρώπινο παράγοντα και το εργασιακό στρες και φανερώνει το κατά πόσο έχουν αντίληψη αυτού του φαινομένου, τι κάνουν για να το αντιμετωπίσουν, κ.λπ. Στην Ελλάδα είμαστε πάρα πολύ πίσω σε αυτό τον τομέα, δεν υπάρχει αμφιβολία.

Το δεύτερο επίπεδο είναι το ατομικό και πρέπει να δείτε αν κάποια πράγματα από αυτά που λέγονται στην επιχείρηση, όχι μόνο για σας, αλλά για μια ολόκληρη ομάδα, εσείς ατομικά τα παίρνετε και τα επεξεργάζεστε ή δεν τα επεξεργάζεστε κάτω από ένα πολύ συγκεκριμένο πρίσμα. Δεν ξέρω αν κατανοείτε τι θέλω να πω.

### **Σύνεδρος**

Το κατανοώ. Θα το σκεφθώ και αυτό.

### **Αλεξάνδρα Κορωναίου**

Αν στο ατομικό επίπεδο λύσετε ενδεχομένως το πρόβλημα της παραδοχής ορισμένων πραγμάτων ή το απαντήσετε, ίσως διοχετεύσετε την ενέργειά σας και στο εργασιακό επίπεδο και αντί να είστε σε κατάθλιψη ή σε απραξία, να δείτε ως ομάδα τι μπορείτε να κάνετε για την επίλυση του προβλήματός σας.

Βέβαια υπάρχουν δύο διαφορετικά πρόσωπα, δύο διαφορετικές εκδοχές, που οδηγούν σε διαφορετικό συμπέρασμα. Είπε μια φίλη εδώ ότι εμένα μου ζητάνε πολλά πράγματα, έχουν μεγάλες απαιτήσεις, ή σε ένα συνέδριο που πήγαμε να κάνουμε με

αφήσανε μόνη μου και ήταν αυξημένες οι απαιτήσεις. Έχει διαπιστωθεί ότι μια πηγή του στρες για τον εργαζόμενο προέρχεται από την τοποθέτησή του σε θέση όπου δεν αξιοποιεί πλήρως τις ικανότητές του, όταν, δηλαδή, αυτά που του ζητούν να κάνει στη δουλειά, είναι πολύ πιο κάτω από αυτά που μπορεί να κάνει με βάση τις γνώσεις και τις δεξιότητές του. Ήδη ακούσαμε την περίπτωση της προηγούμενης ομιλήτριας που μας περιέγραψε το στρες που της δημιούργησε το γεγονός ότι από τη μια μεριά οι εργοδότες της τη βάζουν να δουλεύει σε θέση, όπου δεν αξιοποιεί τις γνώσεις, τις ικανότητες και τις δυνατότητές της, άρα δεν μπορεί να διοχετεύσει και την ενεργητικότητά της, ενώ παράλληλα τη βάζουν σε μια διαδικασία να πάει να μάθει ή να κάνει κάτι άλλο, παραδείγματος χάρη, ένα μεταπτυχιακό κ.λπ.

### **Σύνεδρος**

Το Πανεπιστήμιο για να σε δεχτεί, χρειάζονται πολλές διαδικασίες, γιατί ξέρετε πολύ καλά πόσο δύσκολο είναι να σε δεχθούν σε ένα μεταπτυχιακό πρόγραμμα. Στη συνέχεια, αφού τα καταφέρεις, μετά από τόσες προσπάθειες, σου λένε οι εργοδότες σου ότι δεν μπορείς να συνεχίσεις αυτό το μεταπτυχιακό, γιατί δεν μπορούν να το χρηματοδοτήσουν.

Το ερώτημά μου είναι το εξής. Αυτά τα επτά χρόνια που είναι ακόμα να δουλέψω θα περάσουν έτσι και πώς μπορώ εγώ να τους πείσω ότι θα πρέπει να σκεφθούν για όλους εμάς που απαξιωνόμαστε για κάποιο λόγο, όχι εργασιακά γιατί νομίζω ότι έχουμε ικανότητες, απλά από θέμα οργανωσιακών μεταβολών καθαρά;

### **Αλεξάνδρα Κορωναίου**

Νομίζω ότι εκεί θα πρέπει να κάνετε κάτι τόσο σε ατομικό, όσο και σε συλλογικό επίπεδο, γιατί το θέμα του εργασιακού στρες υπεισέρχεται και στα δύο. Το τι κάνει το κάθε άτομο, σε ποια χρονική στιγμή της ζωής του βρίσκεται, τι ανάγκες έχει, πώς θέλει ή πως σκέφτεται να το αντιμετωπίσει, αφορά στο ατομικό επίπεδο. Η αντιμετώπιση του εργασιακού στρες σε επίπεδο συλλογικό είναι πολύπλοκο θέμα που δύσκολα αντιμετωπίζεται, καθώς το άτομο δρα μέσα σε μια ομάδα και θα πρέπει αυτή η ομάδα να συμφωνήσει, να βρει λύσεις και να αντιδράσει συλλογικά. Διότι αν πάει ένα άτομο ως μονάδα και όχι ως εκπρόσωπος ομάδας εργαζομένων στη διοίκηση ή στους μάντζερ και ζητήσει το Α, το Β ή το Γ και αν δεν υπάρχει εργασιακός ψυχολόγος, που δεν υπάρχει στις περισσότερες υπηρεσίες στην Ελλάδα, δεν πρόκειται να κερδίσει τίποτα.

### **Σύνεδρος**



Να τελειώσω και εγώ, λέγοντας ότι έχουμε σύλλογο, ο οποίος ξέρει αυτά τα προβλήματα και μας λέει να περιμένουμε να κάνουν μια εθελουσία για να φύγουμε. Είναι αυτό λύση; Είναι αυτό που περιμένουμε ως εργαζόμενοι; Σας ευχαριστώ πάρα πολύ.

### **Αλεξάνδρα Κορωναίου**

Ένα άλλο ζήτημα που πρέπει να σκεφθούμε συλλογικά, είναι η υπερεπένδυση στην εργασία. Γιατί όταν κάποιος απελευθερώνει χρόνο και ενέργεια από την εργασία για να τα διοχετεύσει κάπου αλλού, σε άλλες δραστηριότητες, πολύ συχνά βιώνεται ως ενοχή. Αυτό, αν θέλετε, είναι ένα καινούργιο φαινόμενο της εποχής μας, όπου υπάρχει μια εντατικοποίηση στους χώρους εργασίας και, βεβαίως, οι γυναίκες τη ζούμε πολύ πιο έντονα από τους άνδρες.

Είναι αυτό που έλεγα εχθές, ότι δηλαδή οι γυναίκες μπήκαν πολύ δυναμικά στην αγορά εργασίας. Αυτή τη στιγμή θέλουν να είναι καλές και τέλειες σε όλα, και στη δουλειά και στο σπίτι και στους πολλούς και διαφορετικούς ρόλους, γεγονός που τις επιβαρύνει πάρα πολύ. Δηλαδή η *super woman* της εποχής έχει ένα κόστος πολύ μεγάλο, ψυχικό και σωματικό. Άρα, το να μπορέσει κανείς να αλλάξει την αντίληψή του γι' αυτό που είναι η εργασία στην πραγματικότητα, έχει πάρα πολύ μεγάλη σημασία για να μπορεί να έχει μια ισορροπία. Δεν ξέρω αν η υπερεπένδυση που κάνουν τα άτομα μέσα στους εργασιακούς χώρους είναι κάτι που βοηθά ή κάτι που έχει έντονα αρνητικές συνέπειες. Κατά τη γνώμη μου θα πρέπει κάθε άτομο να είναι αποστασιοποιημένο και να βλέπει πιο ρεαλιστικά τα πράγματα, γιατί η υπερβολή, ειδικά όσον αφορά στην εργασία, αποβαίνει τελικά εις βάρος της ψυχικής και σωματικής υγείας του ατόμου.

### **Έφη Παπαντωνίου**

Υπεύθυνη Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Νομός Φθιώτιδας

Λέγομαι Έφη Παπαντωνίου, υπεύθυνη Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού από το Νομό Φθιώτιδας με έδρα τη Λαμία. Σεβόμενη το χρόνο, θα προσπαθήσω να είμαι πολύ σύντομη, δεν θα σχολιάσω το θέμα του στρες σε ατομικό επίπεδο, αλλά θα ήθελα να προσθέσω ότι είναι πάρα πολλές οι πηγές του εργασιακού στρες αν δούμε την εργασία ως μια ευρεία έννοια. Διαχείριση του εργασιακού στρες κάνουμε και εμείς στους μαθητές και σε νέους μεγαλύτερης ηλικίας που έχουν τελειώσει το σχολείο, γιατί στα ΚΕ.ΣΥ.Π. ασχολούμαστε με άτομα από 16 έως 25 χρόνων. Άρα και εμείς διαχειριζόμαστε σε μεγάλο βαθμό εργασιακό στρες, το οποίο προέρχεται από διάφορες πηγές.

Εγώ θέλω να προσθέσω -και θέλω τη βοήθειά σας- την περίπτωση του εργασιακού στρες που προέρχεται από κατάχρηση εξουσίας. Δηλαδή όταν σε ατομικό επίπεδο καταστρατηγούνται οι κείμενες διατάξεις. Τι διαχείριση κάνουμε;

Αν θέλετε να σας μιλήσω για τα ψυχοσωματικά μου, γιατί εγώ τα λέω ψυχοσωματικά, έχω πάρει μέχρι δύο κιλά την ημέρα πάχος εννοώ. Είκοσι κιλά στο σύνολο. Δε σας λέω και άλλα. Σας είπα τώρα τα εμφανή. Να σας αναφέρω την ψωρίαση. Τι να σας πρωτοπώ; Υπνηλία. Δόξα τω Θεώ δεν έχω αϋπνία. Τουλάχιστον κοιμάμαι και ξεχνάω το πρόβλημα. Συν την απαξίωση που είπε η κυρία πριν.

Μέσω της καταστρατήγησης των διατάξεων, βιώνω την απαξίωση και μάλιστα από ανθρώπους που δεν έχουν καμία σχέση, δεν ξέρουν τι σημαίνει συμβουλευτική. Εμείς από το Υπουργείο Παιδείας, οι περισσότεροι σε ηλικία πάνω από 45 χρόνων, κάναμε στο Φ.Π.Ψ. εδώ στην Αθήνα και οι άλλοι στο Φ.Π.Ψ. της Θεσσαλονίκης, ένα πρόγραμμα κατάρτισης μεταπτυχιακού επιπέδου 1.000 ωρών σε ετήσια βάση, full time. Αυτό το μεταπτυχιακό που γίνεται εδώ σε δύο έτη, εμείς το κάναμε σε ένα χρόνο και ήμαστε πάνω από σαράντα χρονών. Ήμαστε ήδη υπεύθυνοι Σ.Ε.Π.. Μου δημιουργείται τώρα η απορία, ποιος ξέρει στο Νομό Φθιώτιδας τι σημαίνει αυτό και καταστρατηγεί τη νομοθεσία.

Το έθεσα σε ατομικό επίπεδο. Συγνώμη, δεν το ήθελα, δεν θέλω να ασχοληθείτε. Είναι κατάχρηση εξουσίας, είτε αυτό έχει σχέση με την απαξίωση, είτε με τη σεξουαλική παρενόχληση, είτε με οτιδήποτε άλλο. Οι περισσότερες σύνεδροι εδώ είμαστε γυναίκες και έχουμε πολλαπλούς ρόλους, τους οποίους αποκαλώ «εργασιακό στρες», γιατί και οι ρόλοι της μητέρας, της νοικοκυράς, της συζύγου και της εργαζομένης, εργασία συνιστούν.

Σας ευχαριστώ.

### **Διονυσία Παπακώστα**

Χημικός

Λέγομαι Διονυσία Παπακώστα, είμαι χημικός και δούλευα σε φαρμακευτική εταιρεία, τη μεγαλύτερη ελληνική φαρμακευτική εταιρεία, τη ΧΡΩΠΕΙ, που από την αρχή που ανέλαβε Υπουργός ο κύριος Παρασκευάς και ο κύριος Γεννηματάς, αποφασίστηκε να γίνει Εθνική Φαρμακοβιομηχανία.

Εκείνη την εποχή είχα αναλάβει πολλά καθήκοντα: δούλευα ως χημικός, δούλευα όσο μπορούσα για να διατηρήσουμε την ποιότητα των φαρμάκων, αλλά ταυτόχρονα είχα αναλάβει μαζί με συναδέλφους να κρατήσουμε το εργοστάσιο με άτυπη αυτοδιαχείριση, κάτι που το πιστεύαμε και γι' αυτό αγωνιζόμασταν σκληρά. Έγινα, μάλιστα, Πρόεδρος του Σωματείου, μέσω του οποίου αγωνιζόμασταν να κρατήσουμε το εργοστάσιο με άτυπη αυτοδιαχείριση. Τα συμφέροντα στον τομέα των φαρμάκων είναι τρομερά μεγάλα και γι' αυτό τα εμπόδια που συναντά κανείς από τα κυνηγητά των πολυεθνικών είναι πολλές φορές ανυπέρβλητα.

Σε αυτή τη διάρκεια δούλευα ως χημικός, έτρεχα στις επαφές με τα Υπουργεία, προσπαθούσα να εξουδετερώνω τα εμπόδια που έμπαιναν στην πορεία μέσα από ανθρώπους των Υπουργείων, χαμηλόβαθμους, κυρίως -σε σημείο που να μην παίρνουν

είδηση ούτε οι υπουργοί τι γίνεται- και τελικά ύστερα από τόσον αγώνα συναντούσα ανθρώπους στα Υπουργεία που τους έβλεπα για πρώτη φορά και μου έλεγαν ότι κάπου έχει μπλοκάρει το θέμα.

Σε εκείνη τη διάρκεια, λοιπόν, καταλαβαίνετε πόσο στρες είχα. Αρχικά, αυτό το στρες μου έδινε τη δύναμη να δουλεύω σε 24ωρη βάση, όμως στη συνέχεια από θετικό έγινε αρνητικό. Εκδηλώθηκε με παροδική αμαύρωση, και γι' αυτό το αναφέρω κιόλας, για να μην τρομάζουν κάποιες, αν το πάθουν. Αμαύρωση σημαίνει ότι χάνεις το φως σου παροδικά. Τελείως. Στην αρχή νόμιζα ότι έπαθα εγκεφαλικό. Πήγα στους γιατρούς, έκανα όλες τις εξετάσεις, δεν ήταν εγκεφαλικό. Πάνω στο στρες έχανα το φως μου. Εκείνη την ώρα που εκδηλωνόταν η αμαύρωση έπρεπε να διακόψω ό,τι έκανα, να πάρω τηλέφωνο κάποιον να μου μιλάει για να χαλαρώνω και μετά για μια ώρα, περίπου, είχα πονοκέφαλο και άλλα ψυχοσωματικά συμπτώματα.

Βέβαια, οι γιατροί λέγανε να τα παρατήσω. Να τα παρατήσω δεν μπορούσα γιατί τα πίστευα αυτά που έκανα και αγωνιζόμουν. Τώρα, βέβαια, επειδή το έκλεισαν τελικά το εργοστάσιο και εγώ ήμουν η μόνη που απολύθηκα, γιατί έγραφα και επώνυμα στην «ΕΞΟΡΜΗΣΗ» για τα συμφέροντα και λοιπά, έχουν περάσει όλα τα ψυχοσωματικά συμπτώματα που προανέφερα.

### **Αλεξάνδρα Κορωναίου**

Με αυτόν τον τρόπο απελευθερωθήκατε, έτσι δεν είναι;

### **Διονυσία Παπακώστα**

Δεν το νιώθω ως απελευθέρωση, ως απογοήτευση το νιώθω, γιατί ένιωσα μεγάλη χαρά και ικανοποίηση όταν το εργοστάσιο έγινε κρατικό, πίστευα και εγώ και οι συνάδελφοί μου ότι αγωνιστήκαμε και πετύχαμε, πανηγυρίσαμε κ.λπ.

### **Αλεξάνδρα Κορωναίου**

Όμως γελάτε σχεδόν απελευθερωτικά όταν λέτε «απολύθηκα».

### **Διονυσία Παπακώστα**

Ξέρετε γιατί γέλασα; Γιατί στηρίχθηκα στο γεγονός ότι επειδή είμαι χημικός μπορώ στα 55 να πάρω σύνταξη και με απέλυσαν. Εγώ όμως είχα χάσει χρόνια και στη διάρκεια της δικτατορίας και με μεταπτυχιακά και δεν είχα τα απαιτούμενα χρόνια υπηρεσίας για να πάρω κανονική σύνταξη. Αν ήμουν άνδρας θα ήμουν δημόσιος υπάλληλος τώρα, όπως

έγιναν όλοι. Εμένα, λοιπόν, με απέλυσαν. Πήγα δικαστικά -δεν ήθελα να θέσω θέμα προσωπικό ούτε προς τους Υπουργούς, οι οποίοι στηρίζανε το θέμα, οι χαμηλότεροι τα κυνηγούσαν και επειδή εγώ πρωτοστατούσα στο να μείνει ανοικτό το εργοστάσιο, με απέλυσαν- και παρόλο που κέρδισα την υπόθεση, άρχισαν να με κυνηγάνε ξανά. .

### **Αλεξάνδρα Κορωναίου**

Ωστόσο είστε ενεργοποιημένη γύρω από αυτό, αυτό θέλω να πω.

### **Διονυσία Παπακώστα**

Δεν έχω το στρες γιατί δεν έχω να κάνω κάτι με τέτοια δύναμη πια. Για τον εαυτό μου δεν πάλευα ποτέ. Δηλαδή πάλευα όταν ήταν κάτι σε σχέση με αυτά που πίστευα. Για τον εαυτό μου, να ανέβω ή να προβάλλω τον εαυτό μου, δεν είχα ποτέ τέτοια πρόθεση. Οπότε πλέον έχω μόνο τον εαυτό μου.

### **Αλεξάνδρα Κορωναίου**

Θέλει κάποιος άλλος να πει κάτι; Να κάνω μια μικρή παρέμβαση και να πω εδώ ποιο είναι το μοντέλο, όπως εμφανίζεται -λίγο ως πολύ το έχετε πει, άλλωστε- του επαγγελματικού στρες, πιο επιστημονικά και να αναφέρω λίγο τους παράγοντες έτσι όπως τους έχουν εντοπίσει οι ειδικοί που ασχολούνται με το θέμα. Ουσιαστικά και εσείς τους έχετε ήδη αναφέρει.

Λοιπόν, θα το εκφράσω λίγο πιο θεωρητικά. Η μια κατηγορία παραγόντων που προκαλούν το στρες είναι ενδογενείς παράγοντες στην ίδια την εργασία, πως είναι δηλαδή, το περιβάλλον εργασίας, ο χώρος, ο φωτισμός, πόσο αρμονικές είναι οι σχέσεις του ατόμου με τους συναδέλφους του, τι κλίμα επικρατεί κ.λπ. Έχει αποδειχθεί επιστημονικά ότι όλα τα παραπάνω παίζουν καθοριστικό ρόλο στο εργασιακό στρες.

Ένας δεύτερος παράγοντας είναι ο ρόλος που κατέχει το κάθε άτομο μέσα στον εργασιακό χώρο. Η θέση, στην οποία είναι τοποθετημένο το κάθε άτομο, προσδιορίζει τις σχέσεις του με τα υπόλοιπα άτομα σε κάθε ιεραρχικό επίπεδο. Προσδιορίζονται κατ' αρχήν οι σχέσεις που έχει με τους συναδέλφους του στο ίδιο ιεραρχικό επίπεδο, αλλά και οι σχέσεις τόσο με αυτούς που βρίσκονται σε κατώτερη θέση από αυτόν στην ιεραρχία, όσο και με τους ιεραρχικά ανώτερους του. Βεβαίως, αυτές οι σχέσεις δεν είναι του ίδιου τύπου, αλλά διαφορετικές. Έχει, λοιπόν, αποδειχθεί ότι ένας παράγοντας που προκαλεί στρες στους εργαζόμενους, είναι η αδυναμία τους να διαφοροποιήσουν αυτά τα επίπεδα σχέσεων μέσα σε κάθε εργασιακό χώρο. Το να μπορούν, δηλαδή, να διαφοροποιήσουν τη συμπεριφορά τους ανάλογα με το αν διαχειρίζονται ζητήματα που έχουν να κάνουν με

ομότιμους τους στην ιεραρχία, ανώτερους ή κατώτερους. Με άλλα λόγια, τίθεται ζήτημα προσαρμογής του εργαζόμενου στους διαφορετικούς ρόλους που έχει να παίξει μέσα στο εργασιακό του περιβάλλον.

Η τρίτη πηγή εργασιακού στρες έχει σχέση με τη σταδιοδρομία του κάθε ατόμου. Σχετίζεται, δηλαδή με το αν η πορεία της ανάπτυξης, ανέλιξης και προαγωγής ενός εργαζόμενου συμβαδίζει, έτσι όπως εξελίσσεται μέσα σε έναν οργανισμό, με τις απαιτήσεις της ίδιας της επιχείρησης, αλλά και με τις προσωπικές φιλοδοξίες και απαιτήσεις ενός ατόμου. Καταλαβαίνετε ότι εδώ αντικειμενικά είναι πάρα πολύ δύσκολο να υπάρχει συγκερασμός, διότι πολύ συχνά υπάρχει μια μεγάλη απόκλιση ανάμεσα στις απαιτήσεις ενός οργανισμού για να αναπτυχθεί και τις απαιτήσεις του ατόμου για να εξελιχθεί το ίδιο, πράγμα που είναι πολύ φυσικό να προκαλεί συγκρούσεις.

Εδώ σπεύδω να πω -και είναι κάτι που πολύ συχνά το μπερδεύουν οι εργαζόμενοι στο μυαλό τους- ότι δεν έχει τεθεί ποτέ το ζήτημα και ανάμεσα στους ίδιους τους εργαζόμενους τι είναι η επιχείρηση. Σε αυτό το ερώτημα θα επανέλθουμε στη συνέχεια. Απλώς, θα αναφέρω εδώ ότι είναι ένα πολύ σημαντικό ζήτημα, γιατί όταν μπορούν οι εργαζόμενοι να απαντήσουν στο τι είναι σήμερα μια επιχείρηση, με τις σημερινές συνθήκες της οικονομίας, ίσως μπορούν να πάρουν και κάποια μέτρα για να έχουν μεγαλύτερες αποστάσεις και να μην μπλέκουν αυτά τα διαφορετικά επίπεδα σχέσεων, στα οποία αναφερθήκαμε παραπάνω.

Άλλος παράγοντας που προκαλεί στρες, είναι η δομή και το κλίμα της οργάνωσης, του πώς δηλαδή η ίδια η επιχείρηση, ο ίδιος ο οργανισμός δομείται, ποιες είναι οι σχέσεις μεταξύ των υπευθύνων ενός οργανισμού -γιατί και αυτοί έχουν να κατανείμουν ρόλους και υποχρεώσεις και ευθύνες μεταξύ τους- ποιες είναι οι δικές τους σχέσεις και ποιο κλίμα τούς ενδιαφέρει να έχουν μέσα στον συγκεκριμένο οργανισμό. Είναι ευνόητο ότι το κλίμα που επικρατεί μέσα σε μια επιχείρηση, επηρεάζει τους εργαζόμενους σε όλα τα επίπεδα ιεραρχίας.

Θα κάνω εδώ τη διαφοροποίηση ότι στις σημερινές συνθήκες είναι φανερό ότι συγκρούονται δύο οργανωτικές, κυρίως, δομές των επιχειρήσεων. Η μια είναι αυτή που έρχεται από το παρελθόν. Είναι δομή πιο αυταρχική, πιο προσωποκεντρική, κατευθυντική και διευθυντική. Υπάρχει, δηλαδή, το αφεντικό, ο εργοδότης που θέλει να περνούν όλα από τα χέρια του και αποφασίζει να περάσει τις απαιτήσεις του με τρόπο επιτακτικό και αυταρχικό.

Η άλλη οργανωτική δομή των επιχειρήσεων είναι ένα καινούργιο μοντέλο, που έρχεται στην επιφάνεια τις τελευταίες δεκαετίες και είναι πιο συμμετοχικό. Σε αυτό το μοντέλο οργάνωσης, οι εργοδότες ζητούν και θέλουν τη συμμετοχή των εργαζομένων και μάλιστα σε πολλά και διαφορετικά επίπεδα. Αυτή η συμμετοχή έχει να κάνει με νέους όρους, όπως υπευθυνότητα, προσωπική δέσμευση, ανάληψη πρωτοβουλιών, αυτονομία κ.λπ. Αυτούς τους όρους τους συναντούν ολοένα και πιο συχνά οι νέοι άνθρωποι που

αναζητούν δουλειά, κυρίως, στον ιδιωτικό τομέα. Η μεγάλη αντίφαση των οργανισμών και των επιχειρήσεων είναι ότι ενώ ζητούν όλα αυτά από τους εργαζομένους, όταν οι εργαζόμενοι βρεθούν μέσα στον οργανισμό, δεν τους γίνεται σαφές μέχρι που πρέπει να φτάσει η αυτενέργειά τους. Υπάρχει, δηλαδή, ασάφεια και πολλές φορές αναντιστοιχία ανάμεσα σε αυτό που προγραμματικά ζητάει ένας οργανισμός από τους εργαζομένους και σε αυτό που ισχύει στην πράξη, όσον αφορά στο σημείο, στο οποίο ασκείται έλεγχος από τη διοίκηση του οργανισμού. Αυτή η ασάφεια αποτελεί επίσης πηγή άγχους για τους εργαζόμενους.

Τέλος, πηγή στρες ιδιαίτερα για τις γυναίκες είναι η διασύνδεση, όπως λέμε, σπιτιού και εργασίας, δηλαδή, ο τρόπος που διαπλέκονται αυτές οι σχέσεις. Φανταστείτε το σχήμα γιατί δεν έχουμε τη δυνατότητα να κάνουμε προβολές- όλα αυτά που περιγράψαμε παραπάνω να πηγαίνουν προς το άτομο, τον εργαζόμενο ως ξεχωριστό υποκείμενο.

Στη συνέχεια θα εξετάσουμε τα συμπτώματα του εργασιακού στρες, όπου πάλι έχουμε δύο κατευθύνσεις. Από τη μια μεριά έχουμε τα ατομικά συμπτώματα και από την άλλη τα συμπτώματα μέσα στην ίδια την οργάνωση, μέσα στον ίδιο τον οργανισμό. Στα ατομικά συμπτώματα, θα σας πω μόνο μερικά. Έχουν γίνει και έρευνες στην Ευρωπαϊκή Ένωση για το τι εμφανίζεται πρώτο, τι εμφανίζεται δεύτερο κ.λπ. Θα σας πω απλώς ότι έχουμε αυξημένη πίεση σε ένα μεγάλο ποσοστό εργαζομένων και επίσης όλο και περισσότερο μυϊκούς πόνους που έχουν να κάνουν πάρα πολύ και με τη φύση της σύγχρονης εργασίας, δηλαδή το ότι καθόμαστε πολλές ώρες σε μια καρέκλα, μπροστά σε έναν υπολογιστή και χωρίς κίνηση. Ακόμη, πολύ συχνά, εμφανίζεται ένα σφίξιμο που γίνεται σχεδόν αυτόματα στους μύς, οι περισσότεροι θα το έχετε νιώσει: σφίγγουν είτε οι ώμοι, είτε άλλα σημεία του σώματος και είναι πολύ φυσικό αυτό το σφίξιμο να προκαλεί πόνο, ενόχληση και δυσαρέσκεια.

### **Σύνεδρος**

Εγώ σφίγγω τα δόντια μου, όταν έχω στρες.

### **Αλεξάνδρα Κορωναίου**

Υπάρχουν και άνθρωποι που τα τρίζουν, ξέρετε.

### **Σύνεδρος**

Αυτή είναι μια σοβαρή ένδειξη άγχους.

### **Αλεξάνδρα Κορωναίου**

Αυτό το άγχος, εμείς το έχουμε δημιουργήσει και σε αυτό συμβάλλει η τεχνολογία που πρέπει να διαχειριζόμαστε συνέχεια. Να πω επίσης ότι έχουμε μια κόπωση που δεν προσδιορίζεται, σε ποσοστό 20%: έχουμε πονοκεφάλους και σε ένα αυξημένο ποσοστό, κυρίως ημικρανίες, άλλοτε σοβαρές που διαρκούν πολλές ημέρες και άλλοτε λιγότερο σοβαρές. Πολύ συχνά, επίσης, εμφανίζεται αστάθεια στο βάδισμα, στις κινήσεις, κ.λπ. Οφθαλμολογικά προβλήματα εμφανίζονται, επίσης, σε ένα ποσοστό 9%. Κάτι τέτοιο πάθατε και σεις που μας περιγράψατε την παροδική τύφλωση που είναι ακόμα πιο ακραία περίπτωση. Σε υψηλό ποσοστό παρουσιάζονται αϋπνίες, όπως ξέρετε, και δυσπεψίες, οι οποίες είναι το ελαφρύτερο σύμπτωμα γαστρεντερικών διαταραχών. Ξέρουμε ότι το στρες προκαλεί και πολύ πιο σοβαρές γαστρεντερικές διαταραχές, ακόμα και έλκος, αν και σήμερα αμφισβητείται από πολλούς επιστήμονες ότι το στρες μόνο του μπορεί να προκαλέσει έλκος, οι οποίοι υποστηρίζουν ότι οφείλεται κυρίως σε ένα βακτηρίδιο και επομένως μπορεί να αντιμετωπιστεί με φαρμακευτική αγωγή, κυρίως αντιβιοτικά.

Ένα ποσοστό, επίσης, αφορά στα δερματικά προβλήματα, όπως εξανθήματα, αλωπεκία, ψωρίαση κ.λπ. Έχουμε επίσης και άλλου τύπου νοσήματα που δεν είναι τόσο σωματικά, αλλά στα οποία συμμετέχει το σώμα επίσης. Τέτοιου είδους νόσημα είναι η κατάθλιψη. Οι γυναίκες παρουσιάζουν τα υψηλότερα ποσοστά κατάθλιψης, ενώ στους άνδρες έχουμε πολύ υψηλά ποσοστά ταχυκαρδίας, αρρυθμίες και καρδιαγγειακά επεισόδια.

Άλλα συμπτώματα εργασιακού στρες, είναι η ευερεθιστότητα του ατόμου, ενός είδους έξαψη, συχνόι πόνοι στο στήθος και επίσης υπερκατανάλωση αλκοόλ: Μεγάλο ποσοστό ατόμων στέφονται στο ποτό για να μπορέσουν να αντιμετωπίσουν αυτό το στρες. Αυτή η κατηγορία που περιγράψαμε αφορά στα ατομικά συμπτώματα του εργασιακού στρες. Καθένας μπορεί να παρουσιάσει διαφορετικά συμπτώματα και πολύ συχνά όχι μόνο ένα, αλλά συνδυασμό συμπτωμάτων. Εδώ αξίζει να δείτε στον πίνακα τις νόσους που προκαλεί το εργασιακό στρες. Από τη μια μεριά, είναι η στεφανιαία νόσος και από την άλλη διάφορες ψυχικές ασθένειες. Επομένως, το εργασιακό στρες δεν προκαλεί μόνο συμπτώματα, αλλά πολύ σοβαρά νοσήματα στους εργαζομένους.

Τώρα θα εξετάσουμε τις ίδιες πηγές εργασιακού στρες που αναφέραμε, όχι απλώς ατομικά, αλλά συλλογικά μέσα στον οργανισμό. Το πρώτο και κύριο σύμπτωμα που έχει παρατηρηθεί, είναι ο μεγάλος αριθμός απουσιών που κάνει ο εργαζόμενος δηλαδή έχουν αυξηθεί τα ποσοστά απουσίας από την εργασία για λόγους υγείας.

Στην Ελλάδα αυτό το φαινόμενο δεν έχει καταμετρηθεί. Ξέρουμε όμως ότι αποτελεί μεγάλο κόστος για την επιχείρηση και για το κράτος η απουσία ενός υπαλλήλου 15,20 ή και 30 ημέρες το χρόνο από τη δουλειά του, τη στιγμή μάλιστα που ενώ απουσιάζει πληρώνεται. Το κόστος αυτό πολλαπλασιάζεται αν σκεφτούμε ότι σε κάθε επιχείρηση ή οργανισμό απουσιάζει όλο και μεγαλύτερος αριθμός ατόμων αρκετές μέρες το χρόνο για

λόγους υγείας. Βέβαια, στην Ελλάδα η απουσία από την εργασία είναι ένα ζήτημα που είναι λίγο μπερδεμένο, γιατί υπάρχει και το αποκαλούμενο φαινόμενο «λούφα και παραλλαγή», δηλαδή δεν ξέρουμε αν η απουσία οφείλεται πραγματικά σε λόγους υγείας ή άλλους.

Ένα δεύτερο σύμπτωμα είναι ο μεγάλος αριθμός αποχωρήσεων του προσωπικού: το προσωπικό επιδιώκει να φύγει από μια δουλειά με τον Α ή Β τρόπο. Βέβαια, αυτό έχει να κάνει πάρα πολύ με τις συγκυρίες. Καταλαβαίνετε ότι σε περιόδους οικονομικά ευνοϊκές αυτό ήταν δυνατό, καθώς υπήρχε μεγαλύτερη κινητικότητα στην αγορά εργασίας. Σε περιόδους που η αγορά εργασίας είναι σε κρίση, είναι πάρα πολύ δύσκολο για ένα άτομο να φύγει από τη δουλειά του, γιατί υπάρχει ο κίνδυνος να μην βρει κάτι άλλο ή τουλάχιστον να μην βρει άμεσα άλλη δουλειά. Έτσι, τα άτομα αυτής της κατηγορίας, εκτός από το στρες που έχει να κάνει με την εργασία τους, βιώνουν και την απειλή της ανεργίας, γεγονός που επίσης δημιουργεί στρες και μεγάλη ανασφάλεια.

Ανασφάλεια και στρες δημιουργούν, επίσης, και οι νέες μορφές απασχόλησης, όπως συμβάσεις έργου, ευέλικτα ωράρια, μερική απασχόληση, κ.λπ. Έχει αποδειχθεί μέσα από έρευνες ότι αυτές οι μορφές απασχόλησης δημιουργούν μεγάλο στρες και ανασφάλεια στους εργαζόμενους, οι οποίοι νιώθουν ότι απειλείται η θέση τους, αφού όταν λήξει η σύμβασή τους είναι πολύ πιθανό να βρεθούν πάλι άνεργοι. Επειδή η ανεργία είναι η άλλη όψη της εργασίας, το στρες της ανεργίας αποτελεί μορφή εργασιακού στρες.

Τέλος, τα ποικίλα προβλήματα που εμφανίζονται στις σχέσεις εργοδοσίας και εργαζομένων, πολλές φορές οφείλονται και σε παραπληροφόρηση. Θα πω εδώ ένα παράδειγμα: πολλές φορές κάποιες αποφάσεις της εργοδοσίας διαχέονται και φτάνουν στους εργαζόμενους αλλοιωμένες, πριν ανακοινωθούν από τους ίδιους τους εργοδότες. Η περίοδος που μεσολαβεί έως ότου η εργοδοσία κάνει αποφασιστικές παρεμβάσεις, ξεκαθαρίζοντας τα πράγματα προς τους εργαζόμενους, είναι αρκετή για να δημιουργήσει έντονο άγχος στο προσωπικό. Γι' αυτόν το λόγο η εργοδοσία σε περιόδους που προτίθεται να πάρει αποφάσεις που επηρεάζουν το προσωπικό, πρέπει να βρίσκεται σε εγρήγορση.

Αυτού του τύπου τα συμπτώματα έχουν διαφορετικές αντιμετώπισεις. Δεν οδηγούν, όταν είναι ομαδικά και αντιμετωπίζονται ομαδικά, σε ψυχικές ασθένειες ή σε ατομικά ψυχοπαθολογικά συμπτώματα, αλλά μπορούν να οδηγούν σε συχνά, καμιά φορά και σοβαρά, ατυχήματα μέσα στους εργασιακούς χώρους. Παράλληλα μπορεί να οδηγήσουν σε μεγάλη απώλεια του ενδιαφέροντος και των κινήτρων για τον εργαζόμενο, ο οποίος τελικά διακατέχεται από ενός είδους συμβιβασμό μέχρι και παραίτηση. Λέει δηλαδή: «Τι με νοιάζει εμένα; Ας κάνουν ό,τι θέλουν». Επομένως, υπό μια έννοια αποσύρει την ενέργειά του από την εργασία του. Τέλος, η πιο μαζική αντιμετώπιση σε σοβαρά εργασιακά προβλήματα είναι η απεργία.



Αυτά προς το παρόν. Θέλετε εσείς να ρωτήσετε κάποια πράγματα, για να μη γίνεται μονόλογος; Ο χρόνος είναι πολύ λίγος και θα προσπαθήσω να ολοκληρώσω εγώ και να πάμε πιο γρήγορα. Θα ήθελα να αναφερθώ σε κάτι που πολύ συχνά δεν το λαμβάνουμε υπόψη μας σε ό,τι αφορά το στρες. Αυτό που πρέπει να έχουμε κατά νου -πριν μιλήσω στο τέλος για το τι είναι οι οργανισμοί και οι οργανώσεις- είναι ότι υπάρχουν, γενικά, σε συλλογικό επίπεδο ορισμένοι τρόποι αντιμετώπισης του εργασιακού στρες. Αφού, λοιπόν, αναφερθώ αρχικά σε αυτούς τους συλλογικούς τρόπους αντιμετώπισης, θα περάσω στη συνέχεια και σε κάποιους τρόπους που εφαρμόζονται συνήθως σε ατομικό επίπεδο. Είναι προφανές ότι εδώ δεν μπορούμε να κάνουμε ατομικές θεραπευτικές. Όμως έχοντας υπόψη σας τους τρόπους που θα σας αναφέρω, ίσως να αναζητήσετε ανθρώπους που μπορούν να σας βοηθήσουν στο να εφαρμόσετε τέτοιου τύπου τεχνικές.

Απλώς, θέλω να επισημάνω ότι το στρες αυξάνεται πάρα πολύ σε περιόδους, κατά τις οποίες συμβαίνουν διάφορα γεγονότα στη ζωή του καθενός από εμάς και εκεί το στρες που μπορεί να έχει πηγή το χώρο της εργασίας, σαφώς επιδεινώνεται. Τέτοια γεγονότα συχνά αφορούν στην προσωπική ζωή των εργαζομένων και επηρεάζουν και την απόδοσή τους στην εργασία. Ο εργαζόμενος δεν είναι απλώς εργαζόμενος, αλλά έχει και προσωπική ζωή, το σπίτι του, την οικογένειά του, τους φίλους του, τους γνωστούς κ.λπ. Ξαφνικά γεγονότα, όπως, για παράδειγμα, ένα πένθος, μια αρρώστια στο περιβάλλον μας, ή μια απόλυση, άρα ανεργία μας επηρεάζουν αρνητικά. Μπορεί να μην συμβεί κάτι από τα παραπάνω σε εμάς, αλλά να σε κάποιο άλλο μέλος της οικογένειάς μας, γεγονός που δεν παύει να μας επιβαρύνει ψυχολογικά. Ειδικά όσον αφορά στην ανεργία στο οικείο περιβάλλον του ατόμου, αυτή αυξάνεται ραγδαία τα τελευταία χρόνια. Λέγεται ότι σχεδόν κάθε οικογένεια έχει τουλάχιστον στο στενό ή στο ευρύτερο περιβάλλον έναν άνεργο, είτε αυτός είναι ένα παιδί που ψάχνει να βρει δουλειά και δεν βρίσκει ή έχει κάποιον στους κόλπους της που χάνει για διάφορους λόγους την εργασία του.

Επίσης, γεγονότα που έχουν να κάνουν με κάποιες πολύ σημαντικές στιγμές της ζωής του κάθε ατόμου, επηρεάζουν την απόδοσή του στην εργασία, επιδεινώνοντας το στρες που ήδη υπάρχει. Για παράδειγμα, ξέρουμε όλοι ότι όσο σημαντικό είναι το πέρασμα στην εφηβεία για τους νέους, άλλο τόσο σημαντικό είναι το πέρασμα στην τρίτη ηλικία ή στη μέση ηλικία. Στις γυναίκες παίζει ρόλο αυτό που είπατε, η εμμηνόπαυση. Στους άνδρες υπάρχει, επίσης, μια άλλου τύπου εμμηνόπαυση, ένα ηλικιακό όριο, όπου ο οργανισμός αρχίζει να βγάζει στην επιφάνεια μια φυσιολογική φθορά, τη φθορά του χρόνου και βλέπουμε ότι πράγματα που κάναμε πριν από ένα, δύο ή τρία χρόνια, τώρα δεν μπορούμε να τα κάνουμε εξίσου καλά. Το ίδιο σημαντικό είναι και το γεγονός ότι κάποιος πλησιάζει στη σύνταξη. Επομένως, έχουμε μια κλίμακα με γεγονότα που συμβαίνουν εκτός του εργασιακού χώρου, τα οποία χρειάζονται μεγάλη ικανότητα προσαρμογής του ατόμου.

Επίσης, ένας χωρισμός, ένα διαζύγιο ή ένας γάμος, οτιδήποτε δηλαδή έχει να κάνει με αλλαγή στη ζωή του κάθε ατόμου, ακόμη και η αλλαγή κατοικίας, μπορεί να αυξήσει το στρες του. Βέβαια, εδώ θα ήθελα να επισημάνω ότι όλα τα παραπάνω γεγονότα συμβαίνουν σε όλους τους ανθρώπους, αλλά δεν βιώνονται με τον ίδιο τρόπο, με την ίδια ένταση. Εδώ υπεισέρχεται ο υποκειμενικός παράγοντας που διαφοροποιεί την αντίδραση του καθενός. Άρα, αυτό που λέμε, είναι ότι το στρες έχει αρνητική επίδραση στο άτομο από τη στιγμή -και αυτή η στιγμή είναι διαφορετική για τον καθένα- που το άτομο έχει εκτιμήσει ότι δεν μπορεί πλέον να αντιδράσει θετικά.

Δεν υπάρχει, λοιπόν, κάτι το συλλογικό. Μπροστά στο ίδιο φαινόμενο και στον εργασιακό χώρο και εκτός του εργασιακού χώρου, τα άτομα δεν αντιδρούν με τον ίδιο τρόπο. Ο τρόπος αντίδρασης διαφέρει ανάλογα με την προσωπικότητα του καθενός. Υπάρχει ένας ορισμένος τύπος προσωπικότητας που αντιδρά διαφορετικά στο στρες, είναι πιο εκτεθειμένος σε ορισμένου τύπου ψυχοσωματικά συμπτώματα. Υπάρχει, για παράδειγμα, η προσωπικότητα Α που αντιδρά με έναν τρόπο ιδιαίτερα επιβαρημένο στην πίεση του χρόνου, όπως επίσης ένας τύπος προσωπικότητας Β, ο οποίος αντιδρά με ορισμένα συμπτώματα και πιο έντονα από άλλους, στην ανταγωνιστικότητα, στην επιτυχία ή την αποτυχία, στο πώς επιβάλλεται ή δεν επιβάλλεται μέσα στον εργασιακό του χώρο.

Ο τύπος προσωπικότητας Α που αντιδρά πιο έντονα στην πίεση του χρόνου, αντιμετωπίζει, κυρίως, προβλήματα υψηλής αρτηριακής πίεσης και καρδιοπάθειες. Χαρακτηριστικό του ατόμου με τέτοια προσωπικότητα, είναι το ότι είναι με το ρολόι στο χέρι και θέλει όλα τα πράγματα να γίνονται με αυστηρή ροή και τάξη του χρόνου.

Επομένως, όταν αναφερθούμε στον εργασιακό χώρο, οι παράγοντες που οργανώνουν σιγά-σιγά - αυτό γίνεται σταδιακά. Το στρες, είναι πρώτα από όλα η φύση του έργου που μας ανατίθεται, τι είναι, δηλαδή, αυτό το συγκεκριμένο έργο. Άλλοτε είναι εξαιρετικά πολύπλοκο για να το αποπερατώσουμε, ή άλλοτε είναι εξαιρετικά απλουστευμένο. Και στις δύο περιπτώσεις ο εργαζόμενος είναι παγιδευμένος, νιώθει ότι δεν μπορεί να ανταποκριθεί σε αυτό.

Ο δεύτερος παράγοντας που έχει να κάνει με το στρες, είναι η αυτονομία που έχει κανείς στο να ασκεί την εργασία που του έχει ανατεθεί, τα όρια της αυτονομίας του υποκειμένου. Έχει παρατηρηθεί ότι όσο πιο αυτόνομος είναι κάποιος στην εργασία του, τόσο περισσότερο στρες μπορεί να έχει, με τη διαφορά, όμως, ότι το στρες αυτό είναι θετικό. Το άτομο, δηλαδή, αντιδρά θετικά στο στρες που αντιμετωπίζει, όταν έχει ένα υψηλό επίπεδο αυτονομίας.

Ένας άλλος παράγοντας έχει να κάνει με τις συγκρούσεις των ρόλων, για παράδειγμα, ανάμεσα στις απαιτήσεις που έχει η επιχείρηση ή ο οργανισμός και στις υποκειμενικές αξίες του ατόμου. Όταν ένας υπάλληλος διαπιστώσει ξαφνικά -λέω ένα τραβηγμένο παράδειγμα, αλλά συμβαίνει- ότι η επιχείρηση, στην οποία εργάζεται κάνει κομπίνες, κάνει πράγματα που δεν του αρέσουν, αλλά ως εργαζόμενος είναι

υποχρεωμένος να τις καλύψει, τότε δημιουργείται σύγκρουση ανάμεσα σε αυτό που είναι υποχρεωμένος να κάνει ως εργαζόμενος και στις ατομικές αξίες και τα ιδεώδη του. Αυτή η σύγκρουση μπορεί να δημιουργήσει στο άτομο μεγάλο στρες.

Τέταρτος παράγοντας εργασιακού στρες, είναι η ανάθεση ασαφών και διφορούμενων καθηκόντων στον εργαζόμενο. Όταν, δηλαδή, ο εργαζόμενος δεν έχει ξεκάθαρες οδηγίες για το ρόλο του μέσα σε έναν οργανισμό, για τις ευθύνες που έχει η θέση στην οποία έχει τοποθετηθεί, για τους στόχους του οργανισμού, κ.λπ. Αυτή η ακανόνιστη και ασαφής ροή πληροφοριών είναι δυνατόν να δημιουργήσει στον εργαζόμενο μεγάλη πίεση.

Άλλος παράγοντας πίεσης του εργαζόμενου αποτελεί και η μη συμμετοχή του στην πορεία του έργου, δηλαδή το γεγονός ότι ο εργαζόμενος δεν ελέγχει το αντικείμενό του - αλλά ούτε τις συνθήκες εργασίας του, όπως για παράδειγμα, το ωράριο. Πολλές φορές, το ωράριο καταστρατηγείται χωρίς ο ίδιος να μπορεί να παρέμβει σε αυτό. Οι οκτώ ώρες συχνά γίνονται δέκα ή έξι, χωρίς αυτό να είναι σαφές και χωρίς να παρεμβαίνουν οι εργαζόμενοι. Η αδυναμία ελέγχου του ωραρίου είναι το ίδιο στρεσογόνο παράγοντας για τον εργαζόμενο, όσο και η αδυναμία ελέγχου της μεθόδου της δουλειάς του. Η μέθοδος της δουλειάς δεν είναι κάτι που ελέγχει ο εργαζόμενος, αλλά κάτι που του επιβάλλεται, όπως επίσης και ο ρυθμός της εργασίας του. Σπεύδω εδώ να επισημάνω ότι όλο και περισσότερο η Ευρωπαϊκή Ένωση και οι επιχειρήσεις στην Ευρώπη προσπαθούν να πάρουν μέτρα σχετικά με το θέμα αυτό, καθώς παρατηρείται πολύ μεγάλη αύξηση των ρυθμών εργασίας. Η εποχή ζητάει υψηλούς ρυθμούς και με βάση την ανασφάλεια της ανεργίας, ο καθένας νιώθει ότι πρέπει να κάνει περισσότερα, πρέπει να δώσει περισσότερα και αυτό είναι ένα ζήτημα που πρέπει να το διαχειρίζονται επίσης οι επιχειρήσεις.

Τέλος, θέλω να σας θέσω το ερώτημα σε προσωπικό επίπεδο, αλλά και σε γενικό – και θα προτιμούσα να μιλήσετε εσείς– πώς δηλαδή νομίζετε ότι μπορεί κανείς να απαντήσει, πώς μπορεί να αντιδράσει ο εργαζόμενος, προκειμένου να αντιμετωπίσει τις καταστάσεις, όπως τις περιγράψαμε παραπάνω, και να μην καταφύγει στους μηχανισμούς που είπαμε, είτε στην απάθεια, είτε στην παραίτηση κ.λπ. Με βάση την εμπειρία σας -ξέρετε πάνω κάτω τα συμπτώματα του εργασιακού στρες και τις καταστάσεις που περιγράψαμε– θα ήθελα να μου πείτε πώς μπορεί ο εργαζόμενος να διαχειριστεί το εργασιακό στρες παραμένοντας στην εργασία του.

## **Σύνεδρος**

Σύμβουλος Απασχόλησης

Γεια σας. Λέγομαι Βικάλου και δουλεύω ως Σύμβουλος απασχόλησης σε ένα ευρωπαϊκό πρόγραμμα για την προώθηση γυναικών στην απασχόληση.

Εμένα το πρόβλημά μου ήταν, κατά κάποιον τρόπο, ότι δεν ήμουν διεκδικητική. Δηλαδή μου ανέθεταν πολλά πράγματα, για τα οποία δεν μπορούσα να πω «όχι» και αυτό με ενοχλούσε. Σιγά-σιγά, όταν άρχισα να κάνω κάποια βήματα ως προς το να λέω «όχι», τα πράγματα βελτιώθηκαν αισθητά. Δηλαδή και οι άλλοι το αντιμετώπισαν καλύτερα αυτό το πράγμα και διαπίστωσα ότι πιο πολύ ήταν το άγχος μου πώς εγώ θα πω «όχι» σε ορισμένα πράγματα, παρά ποια θα είναι η αντίδραση των συναδέλφων μου. Όταν αρνήθηκα σε ορισμένους ανθρώπους κάποια πράγματα, είχα καλή αντιμετώπιση και με διευκολύνει αυτό το πράγμα.

Κάτι άλλο ακόμα, δεν ξέρω αν λέγεται εργασιακό στρες ή γενικότερο στρες, έχω άγχος όταν είναι να μιλήσω σε κοινό, όχι έτσι ακριβώς, αλλά, για παράδειγμα, στη δική σας θέση να παρουσιάσω κάτι. Με την εξάσκηση ομολογώ ότι έχουν βελτιωθεί τα πράγματα κάπως, δηλαδή βλέπω μεγάλη διαφορά από την πρώτη φορά. Ακόμα και αυτό που κάνω τώρα είναι για μένα πολύ σημαντικό, από εκεί που δεν μιλούσα καθόλου.

Πιστεύω, λοιπόν, ότι χρειάζονται μικρά-μικρά βήματα στην αρχή και να αντιμετωπίζεις λίγο αυτό που φοβάσαι, αλλά λίγο, όχι το κατακλυσμιαίο. Δεν ξέρω αν θα μπορούσε κάποιος να με πετάξει κάπου και να τα καταφέρω. Αυτό που πιστεύω ότι μπορώ να καταφέρω το αναλαμβάνω, ενώ αντίθετα λέω «όχι» σε αυτά που πιστεύω ότι δεν μπορώ να φέρω εις πέρας. Το γεγονός, μάλιστα, ότι έχω μάθει να αρνούμαι συγκεκριμένα πράγματα όταν μου ζητούνται πιστεύω ότι έχει βοηθήσει στο να ελαττώσω το στρες μου, όχι μόνο όσον αφορά στο φόρτο εργασίας, αλλά και τις σχέσεις με τους συναδέλφους μου, οι οποίοι τώρα πια ξέρουν τι θα κάνω ή τι δε θα κάνω, πράγμα που με βοηθά πολύ.

### **Κλειώ Βάρου**

Εκπαιδευτικός, Υπεύθυνη Αγωγής Υγείας, Αχαΐα.

Καλησπέρα σας. Λέγομαι Κλειώ Βάρου, είμαι εκπαιδευτικός, υπεύθυνη Αγωγής Υγείας στην Αχαΐα. Εγώ έχω να καταθέσω ότι αυτό που βοηθάει παρά πολύ είναι αν μπορεί κανείς να αναπτύσσει θετική σκέψη, δηλαδή να νιώθει, να εντοπίζει τα θετικά στοιχεία σε αυτά που έχει καταφέρει για να μπορέσει να αντιμετωπίσει τα υπόλοιπα.

Αυτό το σημείο θεωρώ ότι είναι πολύ σοβαρό γιατί έχουμε συνηθίσει να μεγαλοποιούμε, να μεγεθύνουμε το τι δεν μπορούμε να κάνουμε και αφήνουμε στην άκρη αυτά που έχουμε καταφέρει. Αυτό είναι το ένα. Το άλλο που πιστεύω ότι είναι πολύ σημαντικό, αυτό που είπατε κι εσείς κάποια στιγμή, είναι το να ξεχωρίζουμε την εργασία μας από την προσωπική ζωή και να μην επενδύουμε υπερβολικά. Δηλαδή, να μη δινόμαστε πάρα πολύ στην εργασία, γιατί αν παίρνουμε χαρά από την προσωπική μας ζωή, μπορούμε, πιστεύω, έτσι να αντιμετωπίσουμε καλύτερα ό,τι δυσάρεστο συμβαίνει στο εργασιακό μας περιβάλλον.

Ευχαριστώ.

### **Πίστη Καγγελίδου**

Ψυχολόγος

Πίστη Καγγελίδου λέγομαι. Είμαι ψυχολόγος και δουλεύω σε μια αναπτυξιακή εταιρεία και σε Κέντρο Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών.

Ήθελα να πω ότι πολύ πρόσφατα είχα βιώσει και εγώ μια περίοδο πολύ έντονου εργασιακού στρες, το οποίο μάλιστα με είχε οδηγήσει και σε σημείο να σκέφτομαι πολύ σοβαρά να δηλώσω παραίτηση. Κάθισα και σκέφθηκα όλη αυτή τη διαδικασία, πώς ήμουν αρχικά και πως τελικά οδηγήθηκα στο σημείο να σκέφτομαι ακόμα και την παραίτηση. Το συμπέρασμα, στο οποίο κατέληξα, ήταν ότι θα έπρεπε πρώτα από όλα να απενοχοποιηθώ από μερικά πράγματα όσον αφορά στο τι μπορώ και τι δεν μπορώ να κάνω και τι αναλαμβάνω.

Αρχικά και εγώ είχα δυσκολία να πω το «όχι», όταν μου έλεγαν «θα κάνεις αυτό, θα κάνεις αυτό, θα κάνεις και αυτό», δεν ήθελα να πω ότι δεν μπορώ να το κάνω, ακόμα και αν ήξερα σε κάποιες περιπτώσεις ότι δεν ήμουν το κατάλληλο πρόσωπο ή το πλέον κατάλληλο πρόσωπο για το συγκεκριμένο έργο. Πιστεύω ότι από τη στιγμή που έβαλα τα όριά μου, άλλαξαν τα πάντα προς το καλύτερο. Έκανα μια συζήτηση με την εργοδότη μου και της εξήγησα ότι το να με φορτώνουν με πράγματα που δεν μπορώ να καταφέρω, αποβαίνει εις βάρος και της προσωπικής μου δουλειάς και εις βάρος της επιχείρησης. Της έδωσα να καταλάβει ότι θα μπορούσα να είμαι πολύ πιο παραγωγική δουλεύοντας με κάποιον άλλον τρόπο και διεκδίκησα κάποια πράγματα. Από τότε έχουν περάσει δύο μήνες και είμαι πάρα πολύ καλά.

### **Β. Κυπραίου**

Φυσικός, Μαθηματικός, Γεωπονικό Πανεπιστήμιο.

Με λένε Κυπραίου, είμαι από το Γεωπονικό Πανεπιστήμιο. Από τη συζήτηση που κάναμε μέχρι σήμερα και ως φυσικός και μαθηματικός -δεν το λέω ως συμπέρασμα, αλλά από αυτό που λαμβάνω από τη συζήτηση που γίνεται με τις γυναίκες εδώ- κατάλαβα δύο πράγματα. Πρέπει να κάνουμε ανάλυση. Ανάλυση πρώτον του ποιοι είμαστε, δεύτερον τι θέλουμε και τρίτον τι μπορούμε. Αυτό που λένε «ναι, δεν μπορώ να πω το όχι», είναι ανάλυση του εαυτού μας, είναι αυτογνωσία. Πρέπει να το πούμε. Όταν χρειαστεί πρέπει να το πούμε.

Το άλλο ζήτημα, ή ο άλλος παράγοντας καλύτερα, είναι η ενοχοποίηση. Η ενοχοποίηση προέρχεται από το περιβάλλον, όχι από εμάς. Και την ενοχοποίηση μπορεί να τη νιώθουμε εμείς, αλλά το περιβάλλον την προκαλεί, αυτοί που είναι γύρω μας

δηλαδή. Πρέπει να διαπιστώσουμε ότι αυτή η ενοχοποίηση είναι μια δύναμη. Το επόμενο βήμα είναι να δούμε σε τι βαθμό βρίσκεται και πόσο μπορεί να παίζει ρόλο σε μας για να μπορούμε να βγάλουμε συμπέρασμα για το πώς θα μπορέσουμε να την αντιμετωπίσουμε, να δούμε τι μπορούμε να κάνουμε, τι άσκηση, πώς να αποβάλουμε το στρες και τι σημαίνει το ίδιο το στρες. Το ανακάλυψα στα φυτά το στρες, δεν ξέρω πώς γίνεται στους ανθρώπους. Είναι άλλοι μηχανισμοί στο φυτό και άλλοι στον άνθρωπο. Στο φυτό είναι να έχει το ασβέστιο. Το ασβέστιο μέσα στο φυτό είναι με έξι μόρια νερό και από εκεί και πέρα προέρχεται στρες όταν δεν έχει νερό το φυτό. Αλλά εντός του ανθρώπινου οργανισμού είναι πολύ πιο πολύπλοκα τα πράγματα, γιατί έχουμε και τις διάφορες ορμόνες, όπως το θυρεοειδή, την αδρεναλίνη, που παίζει μάλιστα πολύ μεγάλο ρόλο, κ.λπ.

Σας ευχαριστώ.

### **Σύνεδρος**

Εγώ θα ήθελα να το προχωρήσω λίγο παρακάτω και να πω ότι παύω να νιώθω στρες όταν ξέρω πού πατάω, δηλαδή όταν έχω «αυτογνωσία». Επίσης, όταν γνωρίζω καλά το αντικείμενο που με απασχολεί, το αντικείμενο της δουλειάς μου και αυτό νομίζω ότι το πετυχαίνουμε όταν έχουμε πληροφόρηση. Δεν πρέπει να μένουμε μακριά από την πληροφόρηση σε ό,τι έχει σχέση με τη δουλειά μας.

### **Αλεξάνδρα Κορωναίου**

Όλα αυτά που λέτε και που είναι πολύ διαφωτιστικά, αφήνουν απέξω -και εκεί είναι μόνο που θέλω να συμπληρώσω κάποια πράγματα- κάτι που λείπει πάρα πολύ από τους περισσότερους εργαζόμενους, ο βαθμός γνώσης για το τι είναι σήμερα, στη σημερινή εποχή, αυτό που λέμε οργανισμοί, οι εργασιακές οργανώσεις, οι εργασιακοί οργανισμοί, οι εργασιακές επιχειρήσεις. Αυτή η γνώση παίζει πολύ σημαντικό ρόλο στο πώς θα διαχειριστούν το στρες σε επίπεδο πια συλλογικό, αλλά και ατομικό.

Το σημείο αυτό θέλω να διαφωτίσω λίγο περισσότερο, γιατί σε ένα γενικό επίπεδο μόνο αυτό μπορώ να κάνω. Κατ' αρχήν θα πρέπει να πούμε ότι οι σημερινοί οργανισμοί, και έτσι ονομάζω εγώ τις εργασιακές επιχειρήσεις, είτε αυτές είναι ιδιωτικές, είτε είναι δημόσιες, είναι συστήματα, τα οποία είναι εξαιρετικά πολύπλοκα και δρουν σε πολλά και διαφορετικά επίπεδα. Νομίζω, λοιπόν, ότι το γεγονός πως οι περισσότεροι εργαζόμενοι δεν έχουν γνώση επαρκή του πώς έχουν μετεξελιχθεί οι διάφοροι εργασιακοί οργανισμοί και πώς δρα στην καθημερινότητα αυτή η πολύπλοκη πραγματικότητα, είναι κάτι που τους βάζει ένα φραγμό -είναι αυτό που λέτε, η γνώση και η πληροφορία- στο να μπορούν να δουν τελικά τον εαυτό τους μέσα στην επιχείρηση, στην οποία βρίσκονται.

Αυτό που μπορώ να προσθέσω, είναι ότι ουσιαστικά ο κάθε οργανισμός είναι ένα σύστημα που δρα σε τρία ή τέσσερα διαφορετικά επίπεδα και ότι αυτά τα διαφορετικά επίπεδα του συστήματος βρίσκονται διαρκώς σε αλληλεπίδραση. Το ένα επίπεδο που πρέπει να το ξέρει ο εργαζόμενος -και είναι ίσως αυτό που ξέρει περισσότερο, τα άλλα δεν τα βλέπει τόσο καθαρά- είναι ότι ο κάθε οργανισμός και η κάθε επιχείρηση είναι κατ' αρχήν ένα οικονομικό πεδίο δράσης. Δηλαδή, πριν από όλα η κάθε επιχείρηση είναι μια οικονομική μονάδα, είτε είναι στο δημόσιο τομέα, είτε στον ιδιωτικό και έχει έναν βασικό στόχο. Όταν τον ξεχνούν οι εργαζόμενοι, θα το πω με πολύ απλά λόγια, «την έχουν πατήσει».

Ο μεγάλος στόχος της κάθε επιχείρησης είναι το μέγιστο δυνατό κέρδος. Σε εποχές σαν και αυτή που διανύουμε, όπου παρατηρείται κρίση της εργασίας, φιλελευθεροποίηση της αγοράς και άγριος ανταγωνισμός μεταξύ των επιχειρήσεων, αυτός ο στόχος έρχεται να υπερσκελίζει όλους τους άλλους στόχους. Είναι πολύ σημαντικό να έχουμε στο μυαλό μας ότι δεν είναι δυνατόν η επιχείρηση να λειτουργήσει, για να το πω ωμά, ως φιλανθρωπικός οργανισμός. Αλίμονο. Ζει μέσα σε μια κοινωνία και σε μια αγορά οικονομική που κατευθυντήρια δύναμη ήταν και είναι το κέρδος. Άρα, όταν βρίσκεται μέσα ο εργαζόμενος ξέρει ότι έχει να κάνει με το γεγονός ότι η επιχείρηση έχει στόχο το κέρδος. Αυτό, λοιπόν, είναι το ένα. Το δεύτερο στοιχείο, το οποίο πρέπει να ξέρει ο εργαζόμενος, είναι ότι σήμερα οι επιχειρήσεις δρουν και σε ένα άλλο επίπεδο, στο κοινωνικό και πολιτιστικό γενικότερα. Δηλαδή, για να το πω με απλά λόγια, η επιχείρηση θέλει να φτιάξει μια εικόνα για τον εαυτό της, την οποία θα εκπέμπει προς τα έξω, και συγχρόνως θα τη χρησιμοποιεί στον ανταγωνισμό της με τις άλλες επιχειρήσεις.

Ας πάρουμε, για παράδειγμα, οργανισμούς, όπως τράπεζες, τον Ο.Τ.Ε., τη Δ.Ε.Η.; κ.λπ. Όλες αυτές οι επιχειρήσεις εκτός από τον οικονομικό τομέα, στον οποίο δραστηριοποιούνται, προσπαθούν να φτιάξουν μια καλή εικόνα, την οποία θα εκπέμπουν ως μήνυμα προς τα έξω. Τέτοια μηνύματα αφορούν και στην εσωτερική δομή και λειτουργία του οργανισμού, αλλά και την προσφορά της στο κοινωνικό σύνολο. Δημιουργούν, για παράδειγμα, την εικόνα μιας ανοικτής προς τους εργαζόμενους επιχείρησης που λειτουργεί με δημοκρατικό τρόπο και δεν επιβάλλει την άποψή της στους εργαζόμενους με τρόπο αυταρχικό. Στη συνέχεια, προσπαθεί να πείσει ότι το ίδιο κλίμα επικρατεί και στις συναλλαγές της με τους πελάτες της, η εξυπηρέτηση των οποίων αποτελεί το πρώτο μέλημά της, ή προσπαθεί να πείσει ότι οι υπηρεσίες της απευθύνονται σε όλα τα κοινωνικά στρώματα του πληθυσμού, κ.λπ. Συχνά, μεγάλες επιχειρήσεις αναλαμβάνουν χορηγίες πολιτιστικών εκδηλώσεων για να περάσουν την εικόνα ότι δραστηριοποιούνται και σε άλλα επίπεδα πέραν του οικονομικού. Όλες αυτές οι ενέργειες αποσκοπούν στη μεγαλύτερη προβολή των οργανισμών, η οποία δεν έχει ως μοναδικό σκοπό την αύξηση του κέρδους, αλλά και τη δημιουργία ιδεολογίας σε μια κοινωνία. Αυτό είναι ένα πρωτόγνωρο φαινόμενο της σημερινής εποχής. Οι επιχειρήσεις παλαιότερα

μελετούσαν τις κυρίαρχες ιδεολογίες και τις αξίες μιας κοινωνίας και πάνω σε αυτές προσπαθούσαν να δημιουργήσουν τη δική τους τακτική ανταγωνισμού. Αντίθετα, σήμερα οι επιχειρήσεις δεν δανείζονται ιδεολογία από την κοινωνία, αλλά την παράγουν οι ίδιες και την εκπέμπουν προς τα έξω.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί ο Ο.Τ.Ε. με τη διαφήμιση που λέει: «Εμείς κάνουμε τους ανθρώπους να επικοινωνούν μεταξύ τους» ή «εμείς ενώνουμε τους ανθρώπους» και βάζει στο επίκεντρο την επικοινωνία ως αξία της εποχής. Βεβαίως, ο Ο.Τ.Ε. ενδιαφέρεται να πουλήσει περισσότερα κινητά, όμως παράλληλα δημιουργεί μια ιδεολογία, για να μπορέσει να πείσει το κοινό ότι πρέπει να αγοράσει περισσότερα κινητά. Η ιδεολογία που δημιουργεί, είναι ότι ανάγει την επικοινωνία σε ύψιστη αξία της εποχής, την οποία ως οργανισμός υπηρετεί μέσω της τεχνολογίας του. Άρα, έχει πολύ μεγάλη σημασία να έχει ο καθένας κινητά τηλέφωνα και να χρησιμοποιεί την τεχνολογία που του προσφέρεται, προκειμένου να επικοινωνεί με τους άλλους.

Τέλος, θα ήθελα να επισημάνω ένα σημείο που είναι το πιο σκοτεινό και έχει σχέση με την ψυχολογία του εργαζόμενου. Οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί, εκτός των άλλων, αποτελούν και ψυχολογικά συστήματα. Αυτό σημαίνει ότι ασκούν ψυχολογική επιρροή με πολλούς και ποικίλους τρόπους πάνω στους εργαζόμενους. Ο τρόπος, με τον οποίο εμπλέκεται ο κάθε εργαζόμενος, ατομικά πια και όχι συλλογικά, σε αυτό που λέγεται επιχείρηση, είναι ένα περίπλοκο ζήτημα. Θα προσπαθήσω, λοιπόν, να το απλουστεύσω όσο μπορώ, για να το κάνω κατανοητό. Κατ' αρχήν ο κάθε εργαζόμενος βρίσκεται σχεδόν από τη φύση του στη θέση ενός εξαρτημένου ατόμου, όταν είναι μέσα στην επιχείρηση. Είναι σαν το παιδί που είναι εξαρτημένο από τους γονείς, από μια γονεϊκή παρουσία που το καθοδηγεί, του δίνει λύσεις, του παρέχει ασφάλεια και επομένως, με έναν τρόπο, το προστατεύει. Ο εργαζόμενος σε επίπεδο ατομικό-ψυχολογικό μπαίνει στην επιχείρηση, και πολύ συχνά εμπλέκεται με τους ίδιους ψυχολογικούς όρους, με τους οποίους εμπλέκεται μέσα στην οικογένεια. Άλλοτε ταυτίζει τον εργοδότη ή την εργοδότρια με γονεϊκά πρόσωπα -αυτό έχει διαπιστωθεί στις ψυχολογικές έρευνες στις επιχειρήσεις- δηλαδή με έναν μπαμπά ή μια μαμά, και επομένως ο ίδιος παίρνει τη θέση ενός παιδιού. Γι' αυτό και λέμε: «Τι τύπου εργασία είναι;» «Είναι εξαρτημένη εργασία».

Η εργασία είναι μια εξάρτηση. Κάποιος παρέχει την εργασία και κάποιος άλλος είναι αναγκασμένος να την αναλάβει, να την καρπωθεί, δίνοντας σε αντάλλαγμα τη δύναμή του, είτε αυτή είναι σωματική, είτε είναι πνευματική, είτε είναι ψυχική, είτε όλα αυτά μαζί, προκειμένου να έχει την απολαβή του. Υπάρχει ένα σύστημα, λοιπόν, δούναι και λαβείν, το οποίο είναι πιο ξεκάθαρο για την επιχείρηση. Αφορά στο οικονομικό σκέλος, τι δίνω, τι παίρνω, μετρώ την απόδοση του κάθε εργαζόμενου, την παραγωγή του, την αμοιβή του. Για τον εργαζόμενο, όμως, που μπαίνει και είναι στη θέση του εξαρτημένου ατόμου, του εξαρτημένου παιδιού, τα πράγματα είναι πιο περίπλοκα.



Οι επιχειρήσεις, λοιπόν, σήμερα έχουν αντιληφθεί και ξέρουν πάρα πολύ καλά -γιατί έχουν Συμβούλους ψυχολόγους και ό,τι άλλο θέλετε- ότι λειτουργούν έτσι ως συστήματα. Όλο και περισσότερο, λοιπόν, καλλιεργούν το συναίσθημα στον εργαζόμενο ότι η επιχείρηση είναι η οικογένειά του. «Εμείς εδώ είμαστε μια μεγάλη οικογένεια, έχουμε τα ίδια συμφέροντα. Παίζουμε με τους ίδιους όρους το παιχνίδι». Αυτός ο μηχανισμός ψυχολογικά εμπλέκει τον εργαζόμενο όλο και περισσότερο, στο να κάνει ταυτίσεις ακόμη και στη σημερινή εποχή που οι επιχειρήσεις είναι απρόσωπες. Σήμερα το ποιος είναι ο ιδιοκτήτης μιας επιχείρησης και ποιος τη διοικεί και πόσοι μεσολαβούν ανάμεσα στον ιδιοκτήτη, που μπορεί να μην είναι ένας, να είναι πολλά και ποικίλα κεφάλαια, ειδικά στις υπερεθνικές εταιρίες, δεν είναι σαφές στον εργαζόμενο. Ο εργαζόμενος, στις περισσότερες περιπτώσεις, δεν έχει μπροστά του τον ιδιοκτήτη της επιχείρησης στην οποία εργάζεται, αλλά μόνο το μάντζερ του τμήματός του. Ο μάντζερ είναι το πρόσωπο που διαμεσολαβεί ανάμεσα στην ηγεσία, σε αυτόν που κατέχει την ιδιοκτησία και στον εργαζόμενο.

Σε αυτό, λοιπόν, το πολύπλοκο σύστημα ο εργαζόμενος πολύ συχνά ταυτίζει την επιχείρηση ως απρόσωπη οντότητα με κάποιο από τα γονεϊκά του πρότυπα. Πολύ συχνά με τη μητέρα ή τον πατέρα. Αν ακούσετε τους εαυτούς σας πολλές φορές όταν μιλάτε για τον οργανισμό, στον οποίο δουλεύετε και τα παράπονα που διατυπώνετε, θα διαπιστώσετε ότι αυτά είναι καμιά φορά, παράπονα μικρού παιδιού που απευθύνεται στους γονείς και λέει: «Εμένα δεν με πρόσεξαν πάρα πολύ εκεί που ήμουν. Εγώ ήμουν κάποιος που έκανε πάρα πολύ καλά τη δουλειά του, αλλά δεν μου έδωσαν πολύ μεγάλη σημασία. Άκουσα κάτι σε προσωπική συνέντευξη: Μια κοπελιά, που ήταν και μικρή σε ηλικία και δούλευε σε ένα εργοστάσιο με δερμάτινα είδη, μου είπε κάποια στιγμή: «Εγώ κάνω πάρα πολύ καλά τη δουλειά μου, πηγαίνω όμως στο αφεντικό -το αφεντικό, ήταν αυτός που διοικούσε- και πολύ συχνά με βρίζει, μου μιλάει άσχημα, δεν μου φέρεται καλά. Πάω το βράδυ στο σπίτι μου και δεν μπορώ να κοιμηθώ, και κλαίω (σαν ένα μικρό παιδί) και την άλλη ημέρα πάω και προσπαθώ να κάνω, αυτό που κάνω, ακόμα καλύτερα. Πρέπει να δείξω ότι είμαι πολύ καλή γιατί -και τελείωνε έτσι τη συνέντευξη- δεν θέλω να μου πει τίποτα άλλο, ένα «μπράβο» θέλω να ακούσω». Έπρεπε, λοιπόν, να πάμε σε βάθος την ατομική συζήτηση, για να ανακαλύψει η ίδια ότι το αίτημα που είχε προς την επιχείρηση ήταν το αίτημα που είχε από μικρό παιδί απέναντι στον πατέρα της. Ο πατέρας της δεν της είχε αναγνωρίσει ποτέ ότι αυτό που κάνει, το κάνει καλά. Δεν είχε εισπράξει, λοιπόν, το «μπράβο». Προσπαθήστε να καταλάβετε τη μετάθεση που έκανε. Ένα αίτημα που το είχε τόσα χρόνια σε οικογενειακό περιβάλλον, το είχε μεταφέρει μέσα στην οργάνωση, στην επιχείρηση.

Όταν ο εργαζόμενος μπαίνει σε αυτή τη λογική, θα το πω πολύ ωμά, «την έχει πατήσει». Η εργοδοσία και η επιχείρηση δεν είναι ούτε μπαμπάς, ούτε μαμά. Ούτε καλή μαμά, ούτε κακή μαμά. Ούτε καλός πατέρας, ούτε κακός πατέρας. Είναι σύστημα, το

οποίο έχει στόχους και σκοπούς πολύ πέραν των ψυχολογικών που αναπτύσσονται. Όταν χρησιμοποιεί αυτούς τους ψυχολογικούς μηχανισμούς, είναι για να ασκήσει την επιρροή της, δεν είναι για να λύσει το πρόβλημα το προσωπικό του κάθε εργαζόμενου. Επομένως, τα πράγματα στο εργασιακό στρες μπερδεύονται, γιατί οι περισσότεροι εργαζόμενοι θέλουν να λύσουν το στρες σε ατομικό επίπεδο, πράγμα που η επιχείρηση δεν μπορεί να κάνει. Με τα μόνα προβλήματα που μπορεί να ασχοληθεί η επιχείρηση, είναι αυτά που την αφορούν και θα εκφραστούν συλλογικά. Όταν, λοιπόν, ο εργαζόμενος ζητάει ή περιμένει από την επιχείρηση να του λύσει προσωπικά προβλήματα, δηλαδή, να κάνει πράγματα, τα οποία δεν είναι στη φύση και στο ρόλο της επιχείρησης, είναι φυσικό και επόμενο να απογοητεύεται από τη δουλειά του και να παραπαίει.

Στο σημείο αυτό θα αναφέρουμε γενικά κάποιες προτεινόμενες λύσεις:

Πρώτον. Να βγει ο εργαζόμενος από αυτό το αδιέξοδο, που σημαίνει να πάρει αποστάσεις, δηλαδή να σκεφθεί όταν μπαίνει σε μια επιχείρηση ή όταν είναι μέσα σε μια επιχείρηση, ποιοι είναι οι στόχοι της επιχείρησης, σε ποια επίπεδα λειτουργεί η συγκεκριμένη επιχείρηση. Να αναρωτηθεί μήπως ο ίδιος ζητά αυτά τα οποία η επιχείρηση από τη φύση της και το ρόλο της δεν μπορεί να απαντήσει. Να συνειδητοποιήσει ότι τα έχει θέσει σε εντελώς λάθος έδαφος και ότι τα προσωπικά του προβλήματα δεν μπορούν να λυθούν εντός της επιχείρησης.

Επίσης, θα πρέπει να βρει τρόπο να ελέγξει το βαθμό εμπλοκής του στην εργασία του. Είναι φυσικό να εμπλέκεται κάποιος σε μεγάλο βαθμό στη δουλειά του, στην οποία περνάει τα περισσότερα χρόνια της ζωής του. Όμως για να μπορέσει να ξεπεράσει τόσο τα προβλήματα που δημιουργούνται στη δουλειά του, όσο και στην προσωπική του ζωή, πρέπει να συνειδητοποιήσει ότι όλη του η ζωή δεν είναι μόνο η δουλειά, άρα δεν πρέπει να σπαταλά εκεί όλη του την ενέργεια. Αυτό ακούγεται ίσως περίεργα σε εποχές σαν και αυτή που διανύουμε, αλλά νομίζω ότι έχει πάρα πολύ μεγάλη σημασία για την ψυχική και σωματική υγεία των ατόμων. Ο άνθρωπος είναι πολλαπλή ταυτότητα, άρα το πόσο αξίζει ή δεν αξίζει, το πόσο σημαντικός είναι ή όχι, δεν μπορεί να περιμένει να αποδειχτεί μόνο μέσα από τη δουλειά του, ούτε να περιμένει ότι θα αντλεί μόνο μέσα από αυτήν τη μέγιστη ικανοποίηση. Για να το πω και αλλιώς: η εργασία ποτέ δεν ήταν πηγή ικανοποίησης, έτσι όπως την εννοούμε σήμερα. Έχουμε μια απαίτηση να είναι αυτή η πηγή ικανοποίησης και, βεβαίως η εργασία από τη δομή της, αλλά και ως θεσμός, δεν μπορεί να είναι πηγή ικανοποίησης. Είναι σε ένα μεγάλο βαθμό καταναγκασμός στη ζωή.

Εκεί που έχουμε πέσει όλοι σε ολίσθημα συλλογικά, είναι ότι σε ένα μεγάλο βαθμό οι νέοι άνθρωποι, κυρίως, που αναπτύσσονται σε μια νέα εποχή, θεωρούν ότι η εργασία μπορεί να είναι κάτι σαν μια δραστηριότητα -για να το πω στη δική μου γλώσσα- του ελεύθερου χρόνου. Νομίζουν ή φαντάζονται ότι θα μπορούν να πηγαίνουν στη δουλειά τους και να τη ζουν λιγάκι σαν να είναι το χόμπι τους. Γι' αυτό ακούμε συχνά τους νέους να λένε: «Θέλω μια δουλειά που να με εκφράζει, που να μου αρέσει».

Εγώ στα μαθήματά μου λέω πάντα στα παιδιά να ανατρέξουν στο παρελθόν, κάποιες δεκαετίες πριν. Ήταν αδιανόητο να πει ένας εργαζόμενος «κάνω μια δουλειά που με εκφράζει, που μου αρέσει». Κάνω κατ' αρχήν μια δουλειά για να ζήσω. Αυτό είναι πολύ χρήσιμο σε περιόδους κρίσης της εργασίας, όπου φανταστείτε πόσο στρες δημιουργεί το γεγονός ότι νέοι άνθρωποι ή απολυμένοι σου λένε: «δεν είναι δυνατόν να πάω να κάνω μια δουλειά Α ή Β ή Γ, διότι δεν είναι αυτό που με εκφράζει». Εκεί είναι η μεγάλη παγίδα. Πρέπει, λοιπόν, κανείς να διαχωρίσει τη δουλειά από τους άλλους τομείς της ζωής του και να είναι προετοιμασμένος για τις δυσκολίες που θα συναντήσει στον εργασιακό του χώρο, ο οποίος μπορεί να μην είναι αυτός που θα του δώσει τελικά την ικανοποίηση και την αυτοπραγμάτωση που περιμένει. Ταυτόχρονα πρέπει ολόκληρη η κοινωνία να αλλάξει την αντίληψη ότι χρήσιμος είναι μόνο αυτός που εργάζεται, ενώ άλλες δραστηριότητες στη ζωή ενός ατόμου έξω και πέρα από τη δουλειά του δεν είναι χρήσιμες και δεν έχουν αξία.

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση αυτή τη στιγμή έχει αρχίσει μια ολόκληρη συζήτηση, ακριβώς λόγω των αδιεξόδων, του να επαναπροσδιοριστεί τι είναι η εργασία. Είναι τα πάντα; Είναι πράγματι αυτή η οργανωτική αρχή, γύρω από την οποία γίνονται όλα τα άλλα, ή μήπως πρέπει να διαφοροποιήσουμε τις δραστηριότητές μας, τα ενδιαφέροντά μας, και βεβαίως να μπορούμε να πούμε ότι εγώ έχω αξία όχι επειδή μου το είπε ο εργοδότης μου, αλλά έχω αξία γιατί κάνω και άλλα πράγματα; Και μπορεί ενδεχομένως αυτά τα άλλα πράγματα να με εκφράζουν περισσότερο απ' ό,τι με εκφράζει η δουλειά μου. Οι νέοι άνθρωποι αναγκάζονται σήμερα να κάνουν δουλειές πέρα και έξω από το αντικείμενο που θα ήθελαν να ασχοληθούν ή που έχουν σπουδάσει. Αυτή, όμως την πραγματικότητα τη βιώνουν πολύ δύσκολα, τους επιβαρύνει πολύ ψυχολογικά. Ας ελπίσουμε ότι θα έρθει μια γενιά που εκ των πραγμάτων θα ξέρει ότι είναι υποχρεωμένη να κάνει και μια, και δύο και τρεις διαφορετικές εργασίες στην πορεία της επαγγελματικής ζωής της. Πρέπει κανείς να είναι και ατομικά πολύ προετοιμασμένος για να μπορεί να το ζήσει αυτό χωρίς να επιβαρυνθεί ψυχολογικά, ή τουλάχιστον να επιβαρυνθεί όσο λιγότερο γίνεται. Μέχρι τώρα ξέραμε μια επαγγελματική ταυτότητα, μια πορεία. Λέγαμε ότι αυτό έμαθα, αυτό θα κάνω σε όλη μου τη ζωή. Στη σημερινή, όμως, πραγματικότητα εγώ λέω ότι αυτό θα πρέπει να το ξεχάσουμε. Αν όσοι, λόγω ηλικίας και εποχής, είχαμε το προνόμιο -γιατί πια είναι προνόμιο και πολυτέλεια- να έχουμε μια δουλειά και έτσι να ξεκινήσουμε και έτσι να τελειώσουμε την καριέρα μας, αυτό το προνόμιο και αυτή την πολυτέλεια δεν θα την έχουν οι γενιές που έρχονται. Αυτό είναι κάτι πολύ φανερό.

Άρα τα σημερινά παιδιά που θα βγουν σε λίγο στην αγορά εργασίας πρέπει να είναι ενήμερα για τη σημερινή σκληρή πραγματικότητα και τα νέα δεδομένα στο χώρο της εργασίας. Μόνο έτσι θα μπορέσουν οι νέοι να συνειδητοποιήσουν ότι είναι πολύ πιθανό να αναγκαστούν για βιοποριστικούς λόγους να κάνουν μια δουλειά που ίσως «να μην τους αρέσει πολύ και να μην τους εκφράζει». Σαφώς το αίτημα για μια δουλειά, από την οποία να αντλεί κανείς ευχαρίστηση είναι κατανοητό, αλλά στη σημερινή εποχή πρέπει να

διαφοροποιηθεί, γιατί για τους περισσότερους αποτελεί ουτοπία. Αυτή η πραγματικότητα μπορεί να αλλάξει, μόνο αν γίνουν μεγάλες αλλαγές σε εθνικό, αλλά και σε διεθνές επίπεδο, κάτι που δεν προβλέπεται στο άμεσο, τουλάχιστον, μέλλον. Επομένως, κάθε άτομο πρέπει να βρει τρόπους για να διαχειριστεί την εσωτερική σύγκρουση, που του δημιουργεί αυτή η κατάσταση. Το πρώτο στάδιο για να διαχειριστεί κανείς την αρνητική αυτήν ψυχολογική κατάσταση είναι να συνειδητοποιήσει ότι αυτό που βιώνει είναι μια εσωτερική σύγκρουση, η οποία ενώ οφείλεται στον οργανισμό μεταφέρεται στον ίδιο, ο οποίος εσφαλμένα τη βιώνει ως προσωπική του υπόθεση. Έτσι, το άτομο χάνει από μπροστά του τους ρόλους και βλέπει μόνο τα πρόσωπα. Βλέπει τον εργοδότη ή την εργοδότηρα ή το συνάδελφό του ως πρόσωπα, όχι ως θεσμούς ή ρόλους και γι' αυτό εμπλέκεται τόσο πολύ συναισθηματικά. Άρα, σε πρώτη φάση θα πρέπει το άτομο να κάνει αυτή τη διαφοροποίηση, ώστε να συνειδητοποιήσει ότι στον εργασιακό του χώρο πίσω από κάθε πρόσωπο υπάρχει ένας ρόλος, ένας θεσμός.

Εδώ σταματώ τα γενικά και θα σας αναφέρω απλώς στο ατομικό επίπεδο ποιες τεχνικές προτείνουμε για τη χαλάρωση του ατόμου. Αυτές οι τεχνικές χαλάρωσης δεν αφορούν μόνο στην εργασία, εντάσσονται, όμως, στην αντιμετώπιση του εργασιακού στρες. Μερικές φορές είναι δυνατόν να εφαρμόσουμε και στους χώρους εργασίας κάποιες ατομικές τεχνικές, αυτές που λέμε θεραπευτικές χαλάρωσης. Αν ήμασταν μικρή ομάδα, θα σας έβαζα να το κάνουμε εδώ τώρα και θα βγαίναμε πιο χαλαρωμένοι έξω, αλλά δεν είναι δυνατόν, γιατί πρέπει να έχουμε περισσότερο χώρο. Απλώς, θα αναφέρω αυτές τις τεχνικές. Η πρώτη τεχνική είναι μια προοδευτική χαλάρωση των μυών. Έχει πάρα πολύ μεγάλη σημασία αυτή η μυϊκή χαλάρωση. Ορισμένοι άνθρωποι το κάνουν και εκεί που κάθονται. Μπορείτε να το κάνετε; Το έχετε δοκιμάσει ποτέ; Δηλαδή να κλείσετε τα μάτια, να επικεντρωθείτε σταδιακά στα διάφορα σημεία του σώματος, ακόμα και στο πρόσωπο και στο κεφάλι, και συγχρόνως να δουλέψετε τις αναπνοές σας. Το σύστημα των αναπνοών είναι η δεύτερη τεχνική χαλάρωσης και γίνεται ταυτόχρονα με τη μυϊκή χαλάρωση ως εξής: παίρνουμε πέντε ή έξι μικρές εισπνοές, ύστερα μια βαθιά εισπνοή και τέλος εκπνέουμε πολύ αργά έτσι, ώστε μαζί με τον αέρα να βγαίνει προς τα έξω όλη η ένταση που έχει συσσωρευτεί.

### **Σύνεδρος**

Να προσθέσουμε χρώμα, αν επιτρέπεται. Στην εκπνοή να φανταζόμαστε ότι εκπνέουμε μαύρο και στην εισπνοή κόκκινο ή πράσινο.

### **Αλεξάνδρα Κορωναίου**

Εγώ θα έλεγα, επειδή στις τεχνικές αναφέρεται, επίσης, ένα κομμάτι που έχει να κάνει με τη φαντασίωση που έχει κανείς την ώρα που κάνει τις ασκήσεις, μπορεί ο καθένας να ονειρεύεται ό,τι θέλει, από ένα ωραίο τοπίο, από κάτι που του είναι ευχάριστο μέχρι κάτι κακό, π.χ. ότι αυτό που βγάζει προς τα έξω είναι ο εργοδότης του, ή ό,τι άλλο τον ενοχλεί και θέλει να αποβάλλει.

### **Σύνεδρος**

Με αυτό τον τρόπο όμως προσωποποιείς τον εργοδότη.

### **Αλεξάνδρα Κορωναίου**

Τον προσωποποιείς, αλλά καμιά φορά είναι δυνατή η προσωποποίηση, γιατί βοηθάει στο να αποβάλλει κανείς το στρες που του δημιουργεί κάποιο άτομο.

Άλλες τεχνικές που χρησιμοποιούνται -βεβαίως τώρα σας μιλάω για όλα αυτά και έχω συνείδηση ότι είναι τεχνικές που μας έρχονται από το εξωτερικό δεν δουλεύουμε εδώ έτσι στις επιχειρήσεις- είναι ηχητικά ερεθίσματα χαλάρωσης. Αυτό δεν ξέρω αν μπορούμε να το κάνουμε στις επιχειρήσεις, είναι πιο εφικτό στον προσωπικό μας χώρο. Δηλαδή, για παράδειγμα, να βάλεις έναν δίσκο και μια μουσική που να έχει μέσα κελαηδήματα των πουλιών, ήχους της θάλασσας, φωνές των ζώων κ.λπ. Εμένα μου φαίνονται λίγο εξεζητημένα προσωπικά, αλλά βοηθάνε. Αυτό που θέλω να πω και να εκφράσω τη διαφωνία μου, είναι το ότι ενώ αυτά μπορείς να τα κάνεις στο σπίτι σου ή σε ένα γυμναστήριο που θα πας να κάνεις χαλάρωση κ.λπ., είναι πολύ δύσκολο να τα κάνεις στους χώρους εργασίας, πολύ περισσότερο στην Ελλάδα που η κατάσταση είναι άσχημη .

Το να έχεις διαλείμματα και να βάλεις και μουσικές, όπως κάνουν σε ορισμένες πολύ σύγχρονες επιχειρήσεις και στην Αμερική και σε άλλες χώρες, ίσως να είναι ένα αίτημα συλλογικό, αλλά τι να πω, ας το διεκδικήσουμε.

Επίσης, θέλω να προσθέσω ότι πολύ καλές τεχνικές χαλάρωσης είναι αυτές που έχουν να κάνουν με τη γιόγκα, όπου έχουμε εκτός από χαλάρωση και τεχνικές διαλογισμού, όπως επίσης και ορισμένες ασκήσεις αυθυποβολής. Στις ασκήσεις αυθυποβολής ο στόχος είναι να μπορέσει το ίδιο το άτομο να υποβάλει τον εαυτό του σε καταστάσεις, τις οποίες -και εκεί παίζει ρόλο η φαντασίωση και το συμβολικό επίπεδο- φαντασιώνει ως πιο ευχάριστες και πολύ πιο θετικές. Εδώ πρέπει να κλείσουμε αυτή τη συζήτηση. Θα σας συμβούλευα να εφαρμόσετε τις τεχνικές χαλάρωσης που αναφέραμε σε ατομικό επίπεδο. Πηγαίνετε και σε ειδικούς που μπορεί να βοηθήσουν, εγώ το θεωρώ πάρα πολύ θετικό, το να μπορέσει κανείς να εφαρμόσει όλα όσα είπαμε και να μάθει να χαλαρώνει. Αυτό, όμως, που θα ήθελα να τονίσω είναι να μην ταυτίζεστε με τους χώρους εργασίας. Πάρτε απόσταση από αυτό και σκεφθείτε ότι η παγκόσμια οικονομία πάντα

στηριζόταν στους εργαζόμενους, πάντα τους εκμεταλλεύονταν, και ότι θα ήταν ψευδαίσθηση το να περιμένουμε οι επιχειρήσεις να γίνουν κάτι άλλο από αυτό που εκ των πραγμάτων είναι, ειδικά στις σημερινές συνθήκες και αλλαγές που επιβάλλουν ακόμη πιο σκληρή εκμετάλλευση των εργαζομένων.

Σας ευχαριστώ πάρα πολύ.

(Τέλος Εργασιών Εργαστηρίου)

-----

**ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΩΝ****Γιάννης Διονυσόπουλος**

Διευθυντής Προγραμμάτων & Επαγγελματικής Κατάρτισης, Κ.Ε.Θ.Ι.

Αγαπητοί Σύεδροι, ξεκινάμε το τελευταίο μέρος του Συνεδρίου μας, που είναι τα συμπεράσματα των Εργαστηρίων.

Βάσει του προγράμματός μας, έπρεπε να είναι εδώ η κυρία Παρή Ράππη, μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου του Κ.Ε.Θ.Ι.. Όμως για λόγους πέραν της θελήσεώς της δεν μπόρεσε να παραβρεθεί. Για το λόγο αυτό πήρε τη θέση της η κυρία Χ. Κοντογιώργη, Σύμβουλος του Συμβουλευτικού Κέντρου του Κ.Ε.Θ.Ι. Πάτρας, η οποία και θα παρουσιάσει τα συμπεράσματα του Εργαστηρίου για τη διαχείριση του εργασιακού στρες, συντονίστρια του οποίου ήταν η κυρία Αλεξάνδρα Κορωναίου, αναπληρώτρια καθηγήτρια του Παντείου Πανεπιστημίου.

Ο λόγος στην κυρία Κοντογιώργη.

**Χρυσούλα Κοντογιώργη**

Σύμβουλος Απασχόλησης Κέντρου Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής, Κ.Ε.Θ.Ι. Πάτρα

Ευχαριστώ, κύριε Διονυσόπουλε. Κυρίες και κύριοι, χαίρετε. Όπως είπε και ο κύριος Διονυσόπουλος, θα προσπαθήσω πολύ σύντομα να σας παρουσιάσω τα συμπεράσματα του Εργαστηρίου με τίτλο: «Διαχείριση του εργασιακού στρες». Συντονίστρια αυτού του Εργαστηρίου ήταν η κυρία Αλεξάνδρα Κορωναίου και συμμετείχαν πενήντα οκτώ (58) φορείς.

Στο Εργαστήριο αυτό επιχειρήσαμε να κάνουμε μια πρώτη παρουσίαση και ευαισθητοποίηση σχετικά με το θέμα του εργασιακού στρες. Αρχικά αναλύσαμε την έννοια του στρες, αναφέροντας τόσο τη θετική, όσο και την αρνητική εκδοχή του. Το στρες αποτελεί μηχανισμό αντίδρασης του ανθρώπινου οργανισμού σε ένα ερέθισμα, ο οποίος αναγκάζει το άτομο να ενεργοποιηθεί και να κάνει προσαρμογές στο ίδιο το ερέθισμα. Επομένως, κατά βάση, η λειτουργία του στρες είναι θετική. Υπάρχει, όμως, ένα όριο που, εάν ξεπεραστεί, κάνει αυτήν τη θετική εκδοχή να μεταβάλλεται σε αρνητική. Στην περίπτωση αυτή, δεν έχουμε ενεργοποίηση του ατόμου, αλλά απόσυρση, αδιαφορία, παραίτηση και διάφορες ψυχοσωματικές εκδηλώσεις.

Στη συνέχεια, επιχειρήσαμε μια σύντομη ιστορική αναδρομή. Το στρες ως έννοια εμφανίστηκε νωρίς στις κοινωνικές επιστήμες. Στη χώρα μας δεν υπάρχουν τέτοιες έρευνες παρά μόνο κάποιες που διενεργήθηκαν από τα Κέντρα Ψυχικής Υγιεινής. Αρχικά

οι κοινωνικές επιστήμες προσπάθησαν να εξετάσουν το θέμα αυτό σε ατομικό επίπεδο. Αντιμετώπισαν, δηλαδή, το στρες ως μια ψυχοπαθολογική κατάσταση και το άτομο που πάσχει από αυτό ως προσωπικότητα με ψυχοπαθολογικά στοιχεία. Σήμερα ξέρουμε ότι το στρες είναι ένα σύνθετο φαινόμενο, στο οποίο συμμετέχει όλος ο ανθρώπινος οργανισμός με διάφορες ψυχολογικές και βιολογικές λειτουργίες. Έτσι, δημιουργήθηκε στις μέρες μας ο κλάδος της οργανωτικής ψυχολογίας, η οποία δίνει μια οργανωσιακή διάσταση στο φαινόμενο αυτό, συνδέοντάς το με τον εργασιακό χώρο. Τώρα πια το στρες δεν αντιμετωπίζεται ξεκομμένα σε ατομικό επίπεδο, αλλά εξετάζεται σε σχέση και συνάρτηση με πολλούς άλλους παράγοντες της ζωής του ατόμου. Επίσης, θεωρείται ένα σημαντικό κομμάτι της οργάνωσης των επιχειρήσεων.

Μετά από αυτή τη σύντομη αναδρομή ζητήσαμε την παρέμβαση των συμμετεχόντων, οι οποίοι κατέθεσαν τη δική τους εμπειρία σε σχέση με το πόσο στρες έχουν στην εργασία τους, τα συμπτώματα, με τα οποία αυτό εκδηλώνεται και πώς τα αντιμετωπίζουν. Στη συνέχεια, έγινε μια παρέμβαση της συντονίστριας, η οποία ανέφερε τους παράγοντες του στρες και τους κατέταξε σε δύο κατηγορίες, στους ενδογενείς και σε αυτούς που προέρχονται από τον εργασιακό χώρο. Στους ενδογενείς συμπεριλαμβάνεται κατ' αρχάς ο ρόλος που κατέχει το άτομο μέσα στον εργασιακό χώρο, ο οποίος προσδιορίζει τις σχέσεις του ατόμου με ισόβαθμους, ανωτέρους και κατώτερους ιεραρχικά συναδέλφους του. Το άτομο μέσα στον εργασιακό χώρο αναγκάζεται να προσαρμόζεται στους διαφορετικούς ρόλους που πρέπει να υποδυθεί, ανάλογα με το σε ποιον απευθύνεται, γεγονός που αποτελεί συχνά μεγάλη πηγή άγχους.

Ένας άλλος παράγοντας είναι η πορεία και η ανάπτυξη της σταδιοδρομίας του ατόμου και το κατά πόσο αυτή ανταποκρίνεται στις προσδοκίες του. Άλλος παράγοντας που λειτουργεί εκλυτικά, είναι οι συγκρούσεις που δημιουργούνται λόγω της απόκλισης των απαιτήσεων του ατόμου και του οργανισμού. Η δομή και το κλίμα της οργάνωσης αποτελεί επίσης στρεσογόνο παράγοντα. Εδώ αναφέρουμε το πώς δομείται ο οργανισμός, πώς προσλαμβάνει το κάθε άτομο τη δομή και το κλίμα της επιχείρησης. Πολλές φορές έχουμε αυταρχική δομή, ενώ άλλες φορές συμμετοχική. Άλλος παράγοντας εργασιακού στρες είναι η ασάφεια των ορίων και των αρμοδιοτήτων του κάθε εργαζόμενου. Τέλος, ένας παράγοντας, ο οποίος περισσότερο επηρεάζει τις γυναίκες, είναι η δυσκολία εναρμόνισης της οικογένειας και της εργασίας.

Προχωρήσαμε, στη συνέχεια, στα συμπτώματα με τα οποία εμφανίζεται το εργασιακό στρες. Αυτά χωρίζονται σε δυο ομάδες, στα ατομικά και στα οργανωσιακά. Στα ατομικά περιλαμβάνονται: η αύξηση της αρτηριακής πίεσης, μυϊκοί πόνοι, κόπωση μέχρι 20%, πονοκέφαλοι, ημικρανίες, αστάθεια στις κινήσεις, οφθαλμολογικά προβλήματα,



αϋπνίες, δυσπεψίες, γαστρεντερικές διαταραχές και έλκος, δερματολογικά προβλήματα, κατάθλιψη, ταχυκαρδία, αγγειοκαρδιακά επεισόδια, ευερεθιστότητα, πόνοι στο στήθος και υπερκατανάλωση αλκοόλ. Όλα αυτά τα συμπτώματα οδηγούν σε κάποιες ασθένειες. Έχει υποδειχθεί ότι αυτά τα ατομικά συμπτώματα περισσότερο οδηγούν σε ψυχικά νοσήματα και σε στεφανιαία νόσο. Πάμε τώρα στη δεύτερη κατηγορία που είναι τα οργανωσιακά συμπτώματα. Εδώ ανήκουν οι απουσίες από την εργασία και ακόμα η τάση αποχώρησης του προσωπικού από την εργασία του, όπως επίσης και διάφορα άλλα ποικίλα προβλήματα εργοδοσίας και εργαζομένων, τα οποία καθορίζουν τις σχέσεις τους. Εδώ οι συνέπειες είναι τελείως διαφορετικές από τα ατομικά συμπτώματα. Έχουμε εργασιακά ατυχήματα, απώλεια κινήτρων, ενδιαφέροντος, απεργίες και συγκρούσεις.

Στη συνέχεια, αναφέραμε ότι το στρες αυξάνεται σε περιόδους που συμβαίνουν διάφορα γεγονότα στη ζωή του ατόμου, κυρίως αιφνίδια και δυσάρεστα όπως ένα πένθος, μια απόλυση από την εργασία, ασθένεια, ανεργία κ.λπ., αλλά και κάποια όχι απαραίτητα δυσάρεστα, όπως το πέρασμα στην εφηβεία, το πέρασμα στην τρίτη ηλικία, η φάση της εμμηνόπαυσης για τις γυναίκες, η συνταξιοδότηση, ο γάμος, το διαζύγιο, ο χωρισμός, ακόμα και η αλλαγή κατοικίας. Στην προσπάθειά μας να αντιμετωπίσουμε όλους αυτούς τους παράγοντες, πρέπει να λαμβάνουμε πολύ σημαντικά υπόψη τον υποκειμενικό παράγοντα του ατόμου: όλοι οι άνθρωποι δεν αντιδρούν με τον ίδιο τρόπο στο ίδιο ερέθισμα, γιατί καθένας αποτελεί ξεχωριστή προσωπικότητα. Παραδείγματος χάρη υπάρχουν άτομα πολύ ευάλωτα στην πίεση του χρόνου και άλλα στην ανταγωνιστικότητα.

Θα ήθελα να αναλύσω λίγο περισσότερο τους εργασιακούς παράγοντες του στρες. Τέτοιοι είναι οι συνθήκες που επικρατούν στον εργασιακό χώρο. Η φύση της δουλειάς μπορεί, επίσης, να αποτελεί πηγή στρες. Έχει παρατηρηθεί ότι ένα πολύπλοκο έργο με πολλές ευθύνες μπορεί να αγχώνει τον εργαζόμενο. Αξιοσημείωτο, όμως, είναι το γεγονός ότι ακόμα και μια πολύ απλή και εύκολη για άτομο εργασία μπορεί να αποτελεί πηγή στρες, γεγονός που αποδεικνύει ότι το στρες εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την ιδιοσυγκρασία του ατόμου. Άλλοι στρεσογόνοι παράγοντες είναι: τα όρια αυτονομίας που έχει ο εργαζόμενος στη δουλειά του, οι συγκρούσεις ρόλων στον εργασιακό χώρο, ενδεχόμενες συγκρούσεις αρμοδιοτήτων, ασαφής ροή πληροφοριών, μη συμμετοχή του ατόμου στην πορεία του έργου, ο βαθμός αυτονομίας στη διεξαγωγή της εργασίας, η σύγκρουση των απαιτήσεων της εργασίας με τις προσωπικές αξίες του ατόμου, κ.λπ.

Στη συνέχεια, αναφερθήκαμε στο πώς αντιδρά ο εργαζόμενος για να διαχειριστεί το στρες. Έγινε κατάθεση πάλι από διάφορους συμμετέχοντες και αναφέρθηκαν διάφοροι τρόποι, με τους οποίους προσπάθησαν οι ίδιοι βιωματικά, να αντιδράσουν απέναντι στο στρες. Μερικά από αυτά που αναφέρθηκαν ήταν η διεκδίκηση, η αντιμετώπιση των φόβων

και των αναστολών, η ανάπτυξη της θετικής σκέψης, η αναδρομή σε επιτεύξεις, η αποφυγή υπερβολικής συναισθηματικής επένδυσης στην εργασία, η αποενοχοποίηση, η αναγνώριση των ορίων, η διεκδίκηση, η γνωστοποίηση, η έκφραση, η αυτογνωσία, η εξοικείωση με το αντικείμενο εργασίας και η συνεχής πληροφόρηση.

Πραγματικά, όπως επεσήμανε η κυρία Κορωναίου, όλοι αυτοί είναι τρόποι που μπορούμε να αντιμετωπίσουμε το στρες μέσα στην εργασία. Προχώρησε όμως και σε ένα άλλο πολύ βασικό τρόπο αντιμετώπισης: τη γνώση του τι είναι εργασιακές επιχειρήσεις ή οργανισμοί και πόσο πολύ σημαντικό ρόλο παίζει αυτή η γνώση στην αντιμετώπιση του στρες. Σε αυτό το σημείο προβήκαμε σε κάποιου είδους ανάλυση. Προσπαθήσαμε, δηλαδή, να δούμε πώς ο κάθε εργαζόμενος μπορεί να δει τον εαυτό του μέσα σε αυτές τις δομές. Αναφέρθηκε ότι οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί είναι συστήματα πολύπλοκα, τα οποία δρουν σε πολλά και διαφορετικά επίπεδα και βρίσκονται σε αλληλεπίδραση μεταξύ τους. Το πρώτο επίπεδο, το οποίο είναι και πιο κατανοητό σε όλους τους εργαζόμενους, είναι το οικονομικό πεδίο δράσης. Δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι η επιχείρηση είναι μια οικονομική μονάδα. Αυτός ο παράγοντας, προσπαθεί να υπερσκελίσει και όλους τους άλλους, καθώς είναι ο πιο εμφανής και ο πιο δυνατός. Η κάθε επιχείρηση έχει σκοπό το κέρδος. Ένας δεύτερος παράγοντας είναι ότι οι επιχειρήσεις δρουν ευρύτερα στο κοινωνικο-πολιτιστικό επίπεδο. Κάθε επιχείρηση προσέχει την εικόνα, την οποία εκπέμπει προς τα έξω και αυτό γίνεται συνεχώς. Ένα ακόμη επίπεδο, είναι αυτό του ανταγωνισμού. Εδώ διαπιστώσαμε ότι οι επιχειρήσεις παράγουν και εκπέμπουν ιδεολογία. Ένα τρίτο επίπεδο που ίσως είναι και το πιο καθοριστικό και σημαντικό στην διαμόρφωση του εργασιακού στρες, είναι το ψυχολογικό επίπεδο λειτουργίας των επιχειρήσεων. Τι κάνουν οι επιχειρήσεις; Προσπαθούν να ασκήσουν ψυχολογική επιρροή στους εργαζόμενους, όπως παραδείγματος χάρη προσπαθούν να επιτύχουν υπερεπένδυση στην εργασία από πλευράς εργαζομένου. Πρέπει λίγο να δούμε τη θέση του τελευταίου. Ο εργαζόμενος μέσα στην επιχείρηση έχει μια θέση εξαρτημένου ατόμου και εδώ αναλύσαμε λίγο το πώς ο κάθε εργαζόμενος ταυτίζει τον εργοδότη με γονεϊκά πρότυπα και πώς ο ίδιος παίρνει τη θέση του παιδιού. Καταλήξαμε στο ότι είναι ένα σύστημα δούναι και λαβείν.

Τέλος, ασχοληθήκαμε με την ενότητα των προτάσεων, πώς, δηλαδή, μπορούμε να αντιμετωπίσουμε το εργασιακό στρες και να αντισταθούμε πάνω σε αυτό το θέμα. Αυτό που προτάθηκε, ήταν να πάρουμε αποστάσεις. Να αξιολογήσουμε όλο αυτό το πολύπλοκο σύστημα, να το γνωρίσουμε και τέλος να συνειδητοποιήσουμε ότι η ζωή δεν είναι μόνο εργασία. Ότι δεν μπορούμε τη μέγιστη ικανοποίηση να την παίρνουμε μόνο μέσα από την εργασία. Η εργασία σε τελική ανάλυση είναι ένας καταναγκασμός στη ζωή και αυτή τη στιγμή προσπαθούν επιστήμονες και σε ευρωπαϊκό επίπεδο να κάνουν έναν

επαναπροσδιορισμό αντίληψης γύρω από την εργασία. Ένα τελευταίο κομμάτι είναι το πώς μπορεί να λύσει το άτομο αυτή τη σύγκρουση σε ατομικό επίπεδο. Διάφορες τεχνικές, τις οποίες προτείνουμε, είναι θεραπευτικής φύσης, όπως διάφορες τεχνικές χαλάρωσης και θα αναφέρω μερικές ενδεικτικά. Στις συγκεκριμένες τεχνικές περιλαμβάνονται η προοδευτική χαλάρωση των μυών, οι διάφορες ασκήσεις, οι τεχνικές ρύθμισης της αναπνοής, τα ηχητικά τεχνικά ερεθίσματα χαλάρωσης, η ύπνωση, η ανατροφοδότηση, η γιόγκα, ο διαλογισμός, η μέτρηση αριθμητικής και αλφαβητικής κλίμακας, όπως και διάφορες τεχνικές αυθυποβολής.

Ευχαριστώ πολύ.

### **Γιάννης Διονυσόπουλος**

Στη συνέχεια θα δώσω το λόγο στην κυρία Σωσώ Νίκα, Σύμβουλο Απασχόλησης και Κοινωνικής Ένταξης του Κ.Ε.Θ.Ι. της Αθήνας, η οποία θα μας μιλήσει για τα αποτελέσματα του δεύτερου Εργαστηρίου, συντονίστρια του οποίου ήταν η κυρία Πόπη Σουρμαϊδου, Πρόεδρος Δικτύου Γυναικών Επιχειρηματιών και Σύμβουλος Επιχειρηματικότητας του κέντρου ΕΡΓΑΝΗ.

Το λόγο έχει η κυρία Σωσώ Νίκα.

### **Σωσώ Νίκα**

Σύμβουλος Απασχόλησης και Κοινωνικής Ένταξης, Κέντρο Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Γυναικών Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα

Γεια σας και από μένα. Θα σας παρουσιάσω σύντομα, λοιπόν, και εγώ τα συμπεράσματα του Εργαστηρίου αυτού.

Κατ' αρχάς ασχοληθήκαμε με το τι είναι mentoring. Το mentoring είναι μια διαδικασία αμφίδρομη μεταξύ δύο ατόμων: του μέντορα και του επωφελούμενου που παρακινεί και διευκολύνει την ανάπτυξη των προσωπικών ικανοτήτων και των δύο: του επωφελούμενου γιατί του μεταφέρει γνώση και εμπειρία τόσο σε επαγγελματικό, όσο και σε προσωπικό επίπεδο και του μέντορα, γιατί μέσω της σχέσης αυτής τού δίνεται η δυνατότητα να σκεφτεί για τον εαυτό του και τις πράξεις του, σε προσωπικό επίπεδο, αλλά και σε επίπεδο του ρόλου του στο χώρο εργασίας.

Το σύγχρονο mentoring ασχολείται τόσο με την ανάπτυξη και τον προσανατολισμό της καριέρας, όσο και με την ανάπτυξη της ανθρώπινης προσωπικότητας. Έτσι, ανάλογα με τη μορφή και το περιεχόμενο που μπορεί να έχει, απευθύνεται σε σπουδαστές, σε φοιτητές, σε άνεργους, σε επιχειρηματίες, αλλά και σε εργαζόμενους. Στο χώρο της εργασίας το mentoring υποδηλώνει μια εθελοντικού χαρακτήρα κοινωνική σχέση μεταξύ

ενός νεότερου και ενός παλαιότερου και πιο έμπειρου στελέχους, το οποίο υποστηρίζει, καθοδηγεί και συμβουλεύει το νεότερο, ώστε να ενταχθεί ομαλά και να εξελιχθεί στο χώρο της εργασίας του.

Στην Ελλάδα το mentoring απαντάται ως άτυπη και όχι ως θεσμοθετημένη διαδικασία. Ως τυπική διαδικασία αρχίζει να αναπτύσσεται δειλά-δειλά σε κάποιες εταιρείες και μέσα από ορισμένα καινούργια ευρωπαϊκά προγράμματα. Ένα από αυτά είναι και το πρόγραμμα που υλοποιεί το κέντρο ΕΡΓΑΝΗ με επωφελούμενους υποψήφιους και νέους επιχειρηματίες.

Σχετικά τώρα με τη μεθοδολογία του mentoring, ιδιαίτερη σημασία προσδίδεται στο ρόλο του μέντορα και της σχέσης του με τον επωφελούμενο. Ο ρόλος του μέντορα είναι τριπλός. Είναι εκπαιδευτικός πρώτα απ' όλα. Έχει ως στόχο να διευκολύνει τον επωφελούμενο, να αναγνωρίσει τα δυνατά και αδύνατα σημεία του και να αποκτήσει γνώσεις μέσα από την πρακτική και την εμπειρία. Δεύτερον, είναι υποστηρικτικός. Ο μέντορας στοχεύει στη δημιουργία μιας σχέσης εμπιστοσύνης με τον επωφελούμενο, κατά την οποία ο τελευταίος θα μπορέσει να εκφράσει τα συναισθήματά του, τα προσωπικά και επαγγελματικά του διλήμματα, ενώ ο πρώτος θα τον στηρίξει και θα τον ενισχύσει. Τρίτον, είναι οργανωτικός. Ο μέντορας εξασφαλίζει ότι ο επωφελούμενος αναγνωρίζει τα όρια και τους ρόλους. Λειτουργεί βάσει των στόχων της συνεργασίας και του πλαισίου που έχει συμφωνηθεί.

Το mentoring, λοιπόν, είναι εκπαιδευτική διαδικασία, η οποία βασίζεται στο μαθησιακό μοντέλο του θέλοντας, πράττοντας, ανατροφοδοτώντας και αφομοιώνοντας, όπου η πράξη του επωφελούμενου είναι αποτέλεσμα της θέλησης, ενώ η ανατροφοδότηση από το μέντορα βοηθά τον επωφελούμενο σε μία προοπτική ανάπτυξης. Η διαδικασία αυτή θεωρείται πως έχει ολοκληρωθεί και είναι επιτυχημένη, όταν ο επωφελούμενος έχει αναπτύξει την ικανότητα να λειτουργεί αυτόνομα, να λειτουργεί και να δρα χωρίς τη στήριξη του μέντορα.

Οι προτάσεις που αναφέρθηκαν από τους παρευρισκόμενους φορείς, αλλά και από απλές γυναίκες που παραβρέθηκαν στο Εργαστήριο αυτό ήταν:

1. Να υπάρξει καλύτερη διάχυση των καλών πρακτικών από φορείς που διαθέτουν εμπειρία, όπως είναι η ΕΡΓΑΝΗ αλλά και το Κ.Ε.Θ.Ι., τόσο προς τρίτους όσο και μεταξύ τους.
2. Η προώθηση της τυπικής μορφής του mentoring. Όπως σας είπα, στην Ελλάδα έχουμε τη μη θεσμοθετημένη μορφή του. Να γίνει λοιπόν, προώθηση της τυπικής μορφής του mentoring, τόσο σε φορείς αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης, όσο και σε φορείς συνεχιζόμενης κατάρτισης.
3. Να υπάρξει αποτελεσματικότερη δικτύωση μεταξύ φορέων, συνεταιρισμών και επιχειρήσεων για την καλύτερη διάχυση της πληροφόρησης και τεχνογνωσίας.

Ευχαριστώ πολύ.

**Γιάννης Διονυσόπουλος**

Ευχαριστούμε την κυρία Νίκα. Τελευταίο Εργαστήριο ήταν αυτό του κυρίου Μοράρου, ο οποίος είναι Οικονομολόγος, Σύμβουλος Ανάπτυξης. Τα συμπεράσματα αυτού του Εργαστηρίου θα μας τα παρουσιάσει η κυρία Ρούλα Παπαρούνη, υπεύθυνη του Κέντρου Συμβουλευτικής Πληροφόρησης Γυναικών στο Κ.Ε.Θ.Ι. Αθήνας.

**Ρούλα Παπαρούνη**

Υπεύθυνη Κέντρου Συμβουλευτικής και Πληροφόρησης, Κ.Ε.Θ.Ι. Αθήνας

Γεια σας. Κατ' αρχάς, θέλω να ευχαριστήσω τον κύριο Κ. Μοράρο που ήταν εισηγητής στο Εργαστήριο, καθώς και όλες τους/τις εκπροσώπους φορέων που συμμετείχαν. Θέλω να τους/τις ευχαριστήσω διότι δημιουργήθηκε ένα Εργαστήριο που μάλλον δεν ήταν το τυπικό δείγμα του Εργαστηρίου, δεν ήταν ο τυπικός εισηγητής αυτός, ο οποίος ανέλαβε το Εργαστήριο. Οι συμμετέχουσες γυναίκες, επίσης, νομίζω ότι δεν ήταν το τυπικό κοινό ενός Εργαστηρίου.

Το λέω αυτό για να μεταφέρω λίγο το κλίμα, το οποίο δημιουργήθηκε στο συγκεκριμένο Εργαστήριο. Η εισήγηση του κυρίου Μοράρου διανεμήθηκε σε όλους/-ες τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες και πρέπει να σας πω ότι ήταν περίπου εβδομήντα πέντε εκπρόσωποι φορέων, αριθμός πολύ μεγάλος για ένα Εργαστήριο. Με την έννοια αυτή δημιουργήθηκαν τέσσερις υπο-ομάδες. Σε αυτές μοιράστηκε η εισήγηση και ζητήθηκε από τον ομιλητή ο σχολιασμός όσων αναφέρονταν σε αυτή.

Η πρώτη διαπίστωση, λοιπόν, ήταν ότι ο τίτλος του Εργαστηρίου «Τα εργαλεία follow up της Συμβουλευτικής», δεν είχε σχέση με την εισήγηση. Η εισήγηση αναφερόταν γενικώς στη Συμβουλευτική, στο ρόλο και τις ικανότητες του/της Συμβούλου κ.λπ. Στην έναρξη του Εργαστηρίου συμφωνήσαμε αρκετά εύκολα ότι το follow up είναι μια διαδικασία σε εξέλιξη, μπορεί να παρακολουθεί μια παρέμβαση ή να την αξιολογεί εκ των υστέρων, είναι μέρος της Συμβουλευτικής και έρχεται να μας δώσει μετρήσιμα στοιχεία τόσο ποσοτικά όσο και ποιοτικά. Έχουμε, δηλαδή, ποσοτική και ποιοτική καταγραφή της παρέμβασης που ο φορέας αξιολογεί. Ως στόχο έχει τόσο τις ίδιες τις υπηρεσίες μας, αλλά με μια έννοια και τον/την επωφελούμενο/-η, ο/η οποίος/-α εξυπηρετείται από τις υπηρεσίες μας.

Στη συνέχεια, επακολούθησε προβληματισμός σχετικά με το κατά πόσον η ομάδα - λόγω της πολύ μεγάλης σύνθεσής της και λόγω του περιορισμένου χρόνου που είχε- θα έπρεπε να ασχοληθεί με το θέμα που είχαμε προγραμματίσει, δηλαδή τα εργαλεία Συμβουλευτικής, ή εάν θα έπρεπε να επαναπροσδιορίσουμε το θέμα μας με βάση τις ανάγκες των μελών της ομάδας που συμμετείχε.

Προτάθηκε να δημιουργηθεί ένα πιλοτικό Εργαστήριο, στο οποίο θα συμμετείχαν δέκα μόνο άτομα, τα οποία θα αντάλασσαν απόψεις και τα υπόλοιπα απλώς θα παρακολουθούσαν. Τελικά, η πρόταση αυτή αμφισβητήθηκε από πολλούς/-ές και έτσι δεν πραγματοποιήθηκε. Μια άλλη πρόταση για το πώς θα συνεχίσουμε, ήταν να προσπαθήσουμε να καταγράψουμε τις εμπειρίες, έτσι όπως εκφράζονται μέσα στο Εργαστήριο. Οι διαφορετικές απόψεις που παρουσιάστηκαν σχετικά με το πώς θα διαχειριστούμε τη συνέχιση του Εργαστηρίου, δημιούργησε αρχικά αναστάτωση, η οποία νομίζω ότι γρήγορα μετατράπηκε σε μια σχεδόν ευφορία από τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες, διότι ο διάλογος στο Εργαστήριο έδινε την ευκαιρία στους/τις παρευρισκόμενους/-ες να εκμαιεύουν, αλλά και να καταθέτουν τις ανησυχίες τους, που αφορούσαν στα εργαλεία, στα ερωτηματολόγια και στο πώς αυτά εξυπηρετούν τον κάθε φορέα και την παρέμβαση που κάνει.

Ο εισηγητής έθεσε τις εξής τρεις ερωτήσεις στο κοινό:

1. «Γιατί παρακολουθεί το Συνέδριο; Γιατί θέλει να παρακολουθήσει αυτό το Εργαστήριο;».
2. «Εάν ως Σύμβουλοι έχουν αλλάξει τη στάση τους απέναντι στη δουλειά τους, εάν ο μελλοντικός τους στόχος θα ήταν να αλλάξουν δουλειά, πώς είναι η σχέση τους με τη δουλειά τους αυτή τη στιγμή;»
3. «Πώς διαχειριζόμαστε μια κρίση στο πλαίσιο της Συμβουλευτικής;»

Από τις ερωτήσεις που ήταν και πολλές και διαφορετικές, προέκυψε ότι ακριβώς αυτό που κάνουμε -το να θέτουμε τα όρια στη σχέση που έχουμε μεταξύ μας αυτή τη στιγμή, να επιζητούμε τους μελλοντικούς στόχους- είναι ένα εργαλείο, το οποίο χρησιμοποιούμε για να μπορέσουμε να οργανώσουμε αυτή τη συνάντηση. Κατά τη γνώμη μου, ήταν πολύ ενδιαφέρουσα η προσέγγιση αυτή. Νομίζω, ότι και ένα μεγάλο μέρος όσων συμμετείχαν θα συμφωνήσει ότι το Εργαστήριο ήταν χρήσιμο και επικοινωνιακό. Η αποχώρηση ορισμένων ατόμων δεν μειώνει -πιστεύω- την αξία του Εργαστηρίου και των αποτελεσμάτων του. Όσοι/-ες μείναμε τελικά, είχαμε να διαχειριστούμε ένα εργαλείο, το οποίο άλλαζε από στιγμή σε στιγμή, ακριβώς διότι επαναπροσδιόριζαμε τους στόχους.

Συμπερασματικά, συμφωνήσαμε ότι η παρακολούθηση της Συμβουλευτικής μπορεί να γίνει μέσα από ερωτηματολόγια, στα οποία δεν αναφερθήκαμε, καθώς θεωρήθηκε δεδομένο ότι ο κάθε φορέας έχει στη διάθεσή του ερωτηματολόγια, τα οποία έχει δομήσει σύμφωνα με τις ανάγκες του. Συμφωνήσαμε, δηλαδή, ότι δεν υπάρχουν κανόνες για τα εργαλεία της Συμβουλευτικής, τους οποίους μπορούμε να δώσουμε και ο κάθε φορέας να κατασκευάσει το εργαλείο του. Όπως πολύ χαρακτηριστικά ειπώθηκε, το εργαλείο Συμβουλευτικής διαρκώς προσαρμόζεται, ώστε να συμφωνεί με τις υπηρεσίες που παρέχουμε και τις ανάγκες που θέλουμε να καλύψουμε. Συμφωνήσαμε, επίσης, ότι η Συμβουλευτική μπορεί να γίνεται μέσα από συναντήσεις σε τακτά διαστήματα, σαφώς

οριοθετημένη με το/τη Σύμβουλο, με τους/τις συμβουλευόμενους/-ες ή μεταξύ των Συμβούλων.

Τέλος, ένα σημαντικό συμπέρασμα αυτού του Εργαστηρίου ήταν ότι η δικτύωση των φορέων έχει μεγάλη αξία, τόσο για να μπορούν να ανταλλάσσουν μεταξύ τους πληροφορίες, όσο και για να μην υπάρχει επικάλυψη, αλλά αντίθετα να μπορεί ο ένας φορέας να συμπληρώσει τον άλλον.

Ευχαριστώ.

### **Γιάννης Διονυσόπουλος**

Ευχαριστώ πολύ την κυρία Παπαρούνη.

Θα ήθελα να απευθυνθώ, σε εσάς που μας τιμάτε με την παρουσία σας και να σας παρακαλέσω να θέσετε τις ερωτήσεις που δεν προλάβετε να απευθύνετε στους ομιλητές/-τριες κατά τη διάρκεια της πρωινής ενότητας.

### **Αγγελική Κοτζάκη**

Διευθύντρια Γραφείου Εργασίας Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων, ΟΑΕΔ Νομός Ηρακλείου

Λέγομαι Αγγελική Κοτζάκη και είμαι Διευθύντρια στο Γραφείο Εργασίας Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων του ΟΑΕΔ του Νομού Ηρακλείου Κρήτης. Θέλω να ευχαριστήσω το Κ.Ε.Θ.Ι., που μου έδωσε τη δυνατότητα και στη Γέργερη και εδώ, να παρακολουθήσω δύο πολύ καλά οργανωμένα Συνέδρια, αποτελεσματικά και εποικοδομητικά συγχρόνως.

Θεωρώ ότι πήρα πολλά πράγματα από τα δύο σας Συνέδρια, αλλά δεν θα σταματήσω μόνο σε αυτό. Θα ήθελα να κάνω μια τοποθέτηση, να θέσω έναν προβληματισμό. Διαβάζοντας τον τίτλο «Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας» στο μυαλό μου έρχεται η δουλειά που κάνετε τόσο πολύ καλά. Διαπίστωσα ότι τα στελέχη σας είναι πολύ καλά επιλεγμένα, καταρτισμένα, μπορώ να πω σε άριστο επίπεδο, και η δουλειά τους είναι αποτελεσματικότερη και πάρα πολύ σωστή. Εμένα με έχετε ενθουσιάσει. Αλλά, μου δημιουργείται η εντύπωση ότι ο ρόλος του Κέντρου θα έπρεπε να είναι άλλος. Δηλαδή θα έπρεπε να αφορά στην έρευνα, την ανάλυση, τη συσχέτιση, την εξαγωγή συμπερασμάτων και το σχεδιασμό πρακτικών και προγραμμάτων.

Επίσης, θα ήθελα ακόμα ο ρόλος του να ενέχει την προώθηση και παράλληλα την πίεση μαζί και με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας στους κρατικούς φορείς, εκείνους που είναι επιφορτισμένοι και αρμόδιοι για την εφαρμογή της Ισότητας. Κατάλαβα ότι ο ρόλος και η δουλειά του Κέντρου Ερευνών είναι δουλειά εφαρμογής. Μπορεί να κάνω λάθος, δεν ξέρω εσείς τι άλλο κάνετε, αλλά έτσι το αντιλήφθηκα.

Θα ήθελα να ασκήσετε πίεση σε φορείς που δεν κάνουν καλά τη δουλειά τους. Εάν εσείς θέλετε να εμπλέκεστε και με όσα αναφέρθηκαν στο Συνέδριο, τότε θα έπρεπε να ονομάσετε το Κέντρο: «Κέντρο Ερευνών και Εφαρμογών».

Ευχαριστώ.

### **Ελένη Γεωργιά- Παπαγεωργίου**

Ονομάζομαι Γεωργιά - Παπαγεωργίου Ελένη, Κορυδαλλός. Θέλω να συγχαρώ τους διοργανωτές γι' αυτή την ημερίδα. Θα αναφερθώ σε αυτά που μας είπε η κυρία Κοντογιώργη, σχετικά με τα συμπεράσματα του Εργαστηρίου.

Αναφέρθηκε σε κάποιο σημείο ότι η εργασία είναι καταναγκασμός. Δεν ξέρω, εμένα με τάρaxε αυτή η ορολογία, γιατί πιστεύω ότι η εργασία είναι η ταυτότητά μας, είναι ζωή, είναι ευφορία, είναι ο τρόπος, είναι αυτό το ζητούμενο για όλους μας. Και, δεν ξέρω, ίσως ήταν ένας αδόκιμος όρος που δεν με εκφράζει.

Ευχαριστώ.

### **Σύνεδρος**

Σας χαιρετώ όλους, φίλες και φίλοι. Σκέφτηκα πολύ για να σας πω δυο λόγια. Θέλω να δώσω τα συγχαρητήριά μου και να εκφράσω τη χαρά που βρίσκομαι μαζί σας. Είμαι μια από τις γυναίκες που είχαν την τύχη να ευνοηθούν από το Κ.Ε.Θ.Ι., το οποίο με στήριξε σε μια πολύ δύσκολη φάση της ζωής μου, μέσω του προγράμματος νομικής προστασίας.

Όταν βρισκόμουν σε μια πολύ δύσκολη ηλικία, είχα την ατυχία να χωρίσω. Και γνωρίζετε ότι ένα διαζύγιο δημιουργεί πολλά προβλήματα οργανικά, ψυχικά και κοινωνικά. Εγώ πέρα από αυτά είχα να αντιμετωπίσω και τις δικαστικές επιθέσεις του οικονομικά εύρωστου πρώην συζύγου μου. Ήταν μια εφιαλτική περίοδος για μένα. Ενώ ήμουν μαθημένη σε μια άνετη ζωή, βρέθηκα ξαφνικά στο δρόμο να ψάχνω μια δουλειά για να βγάλω μόλις και μετά βίας τα προς το ζην. Παράλληλα έπρεπε να αντιμετωπίζω και τα προβλήματα που μου δημιουργούσε ο πρώην σύζυγός μου. Εκεί, λοιπόν, που ήμουνα τελείως απελπισμένη, μια μέρα είδα την κυρία Μπέκου στην τηλεόραση να αναπτύσσει το θέμα της νομικής προστασίας.

Πήγα και εγώ στο Κ.Ε.Θ.Ι., εξέθεσα το πρόβλημά μου και ζήτησα βοήθεια. Όλες οι γυναίκες με αγκάλιασαν και έσκυψαν με ιδιαίτερη ευαισθησία στο πρόβλημά μου και μου βρήκαν λύσεις. Θέλω να ευχαριστήσω ιδιαίτερα την κυρία Βάσω Αρτινοπούλου και την κυρία Ελένη Κατωμελίτη, η οποία με αντιμετώπισε με πολλή αγάπη και ανθρωπιά και μου έδωσε τις πρώτες νομικές συμβουλές. Εκτός, όμως, από νομικές συμβουλές και ηθική υποστήριξη, μου πρόσφεραν και υλική υποστήριξη, μου βρήκαν δουλειά. Με ενέταξαν σε ένα πρόγραμμα και έτσι απέκτησα δικά μου χρήματα, ανεξαρτησία και αυτοπεποίθηση και



κατάφερα να αντεπεξέλθω σε όλες τις δυσκολίες που μου παρουσιάζονταν. Αυτό που θέλω να πω κλείνοντας, είναι ότι οι αρμόδιοι πρέπει να αγωνιστούν, ώστε το Κ.Ε.Θ.Ι. να γίνει θεσμός, όπως είπε και η αρμόδια Νομική Σύμβουλος, γιατί η κοινωνική προσφορά του είναι τεράστια. Είμαι σίγουρη ότι υπάρχουν πάρα πολλές γυναίκες –φτωχίες, διαζευγμένες, άγαμες με παιδιά- που περιμένουν από κάπου μια βοήθεια, ηθική και υλική. Ευχαριστώ.

### **Ελλη Κριτσωτάκη**

Ονομάζομαι Ελένη Κριτσωτάκη από το Ηράκλειο Κρήτης και ασχολούμαι επί είκοσι χρόνια με το οικογενειακό δίκαιο. Αυτό που θέλω να σημειώσω είναι το πόσο σημαντικό γεγονός αποτέλεσε η αναμόρφωση του οικογενειακού δικαίου που ψηφίστηκε στις 18/2/1983. Κατά τη γνώμη μου σήμανε το ξεκίνημα μιας καινούριας νομοθετικής ζωής, τόσο για την ελληνική οικογένεια, όσο και για την Ελληνίδα γυναίκα ειδικότερα. Ο προβληματισμός που θα ήθελα να θέσω, έχει σχέση με το κατά πόσο δραστηριοποιηθήκαμε όλοι -γυναικείες οργανώσεις, κρατικοί φορείς, εκπαιδευτικοί φορείς, κ.λπ.– ώστε να αξιοποιήσουμε στο έπακρο τα οφέλη αυτής της αναμόρφωσης. Πιστεύω ότι έχουμε κάνει πολλά βήματα προόδου, αλλά πρέπει να κάνουμε ακόμη περισσότερα.

Θα ήθελα να μου επιτρέψετε να παραθέσω σαν φόρο τιμής τα ονόματα όσων αγωνίστηκαν για την πρόοδο αυτή στον τομέα του οικογενειακού δικαίου. Εκφράζω, λοιπόν, ένα μεγάλο ευχαριστώ στον κύριο Μάνεση, στην κυρία Γιωτοπούλου-Μαραγκοπούλου, στον κύριο Δεληγιάννη, στον κύριο Κασιμάτη, στον κύριο Κουμανάτο, στην κυρία Παπαδημητρίου, στην κυρία Παπαντωνίου, στον κύριο Σταθόπουλο, στην κυρία Λαΐου-Αντωνίου, στην κυρία Γεωργιλιά, στην κυρία Δεμερούκα, στην κυρία Χρονά, στην κυρία Δορκοφύκη-Λάρδα, στην κυρία Κιλάφη-Οικονομίδου, στην κυρία Σπηλιωτοπούλου, στην κυρία Παπαρρήγα, στην κυρία Κωστοβάρα. Όλοι και όλες είμαστε υπόχρεοι σε αυτούς τους ανθρώπους που εργάστηκαν σκληρά για να γίνει η αναμόρφωση του οικογενειακού δικαίου.

Κλείνοντας θα ήθελα να ευχαριστήσω το Κ.Ε.Θ.Ι. Ηρακλείου, που αποτελεί μια άσση και μια θερμή αγκαλιά σε όλους αυτούς που το έχουν ανάγκη.

Ευχαριστώ.

### **Σύνεδρος**

Μια πρόταση θέλω να κάνω, να επαναπροσδιοριστεί ο θεσμός των Σχολών Γονέων για τις γυναίκες που εργάζονται, και για όλες τις γυναίκες που δεν μπορούν να παρακολουθήσουν ιδιωτικά μαθήματα λόγω έλλειψης χρημάτων. Είναι σημαντικό, όπως είπα και προηγουμένως, τις Σχολές Γονέων να τις παρακολουθούν και οι πατέρες, αλλά

από τη στιγμή που αυτοί αδιαφορούν, τουλάχιστον ας διευκολύνουμε όσο μπορούμε τις μητέρες που είναι πάντα ανήσυχες και γεμάτες ευαισθησία για τα παιδιά τους. Σας παρακαλώ θερμά να μεσολαβήσετε, ώστε να γίνει η αρχή από τους Δήμους.

Ευχαριστώ πολύ.

### Γιάννης Διονυσόπουλος

Ευχαριστούμε.

Λοιπόν, αγαπητοί/-ές Σύεδροι, το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας ολοκλήρωσε τις εργασίες του προγράμματος: «Δράσεις Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Γυναικών, για την Απασχόληση, την Επιχειρηματικότητα και την Κοινωνική Ένταξη».

Στόχος του συγκεκριμένου προγράμματος είναι να εντάσσει τις συνολικότερες κατευθύνσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της ελληνικής κυβέρνησης για την πληροφόρηση, τη συμβουλευτική και στήριξη των άνεργων γυναικών, των εργαζόμενων γυναικών που απειλούνται από ανεργία καθώς και των γυναικών με ιδιαίτερα κοινωνικά προβλήματα, που τις καθιστούν ευάλωτες στην αναζήτηση εργασίας. Η ολοκλήρωση του προγράμματος επισφραγίζεται, όπως βλέπετε, με αυτό εδώ το Συνέδριο, που είχατε την τιμή να συμμετέχετε. Για να γίνει φυσικά ένα Συνέδριο και να πετύχει, χρειάζεται ο συνδυασμός πολλών πραγμάτων, ιδεών και συνεργασία βασικά πάρα πολλών ανθρώπων.

Ως Πρόεδρος της Οργανωτικής Επιτροπής, θα ήθελα από το βήμα τούτο να ευχαριστήσω πάρα πολλούς. Να ξεκινήσω από πού; Να ξεκινήσω από τις γυναίκες επιχειρηματίες που είχαν στήσει την έκθεσή τους έξω από το χώρο του Συνεδρίου μας; Να συνεχίσω με την Πένυ Ξενάκη που ήρθε χθες και μας τραγούδησε; Να συνεχίσω με όλα τα στελέχη του Κ.Ε.Θ.Ι. που στήριξαν αυτήν εδώ την προσπάθεια; Να μου επιτρέψετε να αναφερθώ και σε ορισμένα ονόματα, στα στελέχη μας που δούλεψαν για να βγουν τα συμπεράσματα του Συνεδρίου, τα οποία σε λίγο θα σας πει η Πρόεδρός μας η κυρία Αρτινοπούλου, και είναι: Η Αντιγόνη Μερτίκα, η Φιλιώ Τσουκαλά, η Ναταλία Σερέτη, η Μυρσίνη Κωστοπούλου, η Ταλιαδώρου Άννα.

Να ευχαριστήσω τις κυρίες της Γραμματείας, οι οποίες για τρεις μέρες σας βοηθούσαν σε ό,τι χρειαζόσασταν, τη Λένα Γελαγώτη, την Νίνα Καλλούς, την Αντωνία Παστριμά, την Ντίνα Αγγέλη, τη Μαρία Χαλκιαδάκη, τη Σοφία Παπά, την Αναστασία Ζαχαριάδου, την Κάλλη Ξανθή, την Άννα Μανιατοπούλου. Εδώ θα μου επιτρέψετε, να κάνω μια ιδιαίτερη μνεία στα μέλη της Οργανωτικής Επιτροπής, τα οποία δούλεψαν για ενάμιση μήνα ανελλιπώς για να στηθεί αυτό εδώ το Συνέδριο. Θα ξεκινήσω από τα άτομα που είναι από τα παραρτήματά μας. Από τη Μαρία Μπιλιάνη από την Πάτρα. Από τη Διονυσία Καλκαβούρα από το Βόλο. Από τη Μερόπη Απελίδου από το Ηράκλειο. Από την

Γκιομάρ Αλλαμανή από τη Θεσσαλονίκη. Τη Ρούλα την Παπαρούνη, τη Σωσώ τη Νίκα και τη Ρωξάνη Νικήτογλου από το παράρτημα της Αθήνας και ειδικά στη Ρωξάνη Νικήτογλου, η οποία είχε αναλάβει και το στήσιμο της έκθεσης των επιχειρηματιών και της απασχόλησης των παιδιών. Θα συνεχίσω με τη Ασημίνα Γιολδάση, την Ειρήνη Μάρη, την υπεύθυνη Συμβουλευτικής του Κ.Ε.Θ.Ι. και θα φτάσω στα δυο δεξιά μου χέρια: Τη Μαρία Τσολάκη και την ψυχή όλης αυτής της εκδήλωσης την Κατερίνα Κατσώρη.

Φυσικά, όλα αυτά δεν θα μπορούσαν να γίνουν, εάν δεν είχαμε ένα Διοικητικό Συμβούλιο. να μας στηρίζει, ένα Γενικό Διευθυντή να μας βοηθάει και μία Πρόεδρο, η οποία εκτός από συμπαραστάτης και Σύμβουλος, ήταν επικεφαλής της επιστημονικής Επιτροπής αυτού του Συνεδρίου που πλαισιωνόταν από την κυρία Αλέκα Κορωναίου, την καθηγήτρια του Παντείου Πανεπιστημίου και τον κύριο Θεόδωρο Σακελλαρόπουλο, οι οποίοι είχαν την ευθύνη στησίματος του προγράμματος αυτού του Συνεδρίου.

Ένα «ευχαριστώ» σε όλους τους Υπουργούς που τίμησαν με την παρουσία τους αυτό το Συνέδριο, σε όλους τους εισηγητές και ένα πολύ μεγάλο «ευχαριστώ» σε εσάς τους ίδιους που με τη συμμετοχή σας κάνατε το Συνέδριό μας να έχει τόσο μεγάλη επιτυχία. Εμείς, νομίζουμε ότι προσπαθήσαμε για το καλύτερο δυνατό. Και πιστεύω ότι σας περάσαμε αυτό το μήνυμα. Εξάλλου, αυτό φαίνεται από τη μαζικότητα, το ενδιαφέρον σας που παρακολουθήσατε αυτό το Συνέδριο και είναι αυτό που μας δίνει τη δύναμη και την ώθηση να συνεχίσουμε.

Καλώ την Πρόεδρό μας, την κυρία Βάσω Αρτινοπούλου, να συνοψίσει τα συμπεράσματα του Συνεδρίου μας.

### **Βάσω Αρτινοπούλου**

Τι να πω μετά από όλα αυτά που είπε ο κύριος Διονυσόπουλος, ο οποίος για να είμαι απόλυτα ειλικρινής, μοιράστηκε μαζί μου το άγχος μου, ότι δεν θα προλάβουμε, ότι δεν θα τα καταφέρουμε, αλλά ήθελε να αποδείξει για μια ακόμα φορά ότι όλα μπορούμε να τα καταφέρουμε με τον καλύτερο δυνατό τρόπο, με άψογη διοργάνωση. Οφείλω, λοιπόν, να τον συγχαρώ δημόσια γι' αυτό, γιατί όλα πέρασαν από πάνω του.

Πριν ξεκινήσω με τα συμπεράσματα του Συνεδρίου, θέλω να κάνω μια μικρή αναφορά στις παρεμβάσεις που έγιναν και να ευχαριστήσω και τις συμβουλευόμενες του Κ.Ε.Θ.Ι., ή μάλλον τη μοναδική συμβουλευόμενη, η οποία πήρε το λόγο, την αγαπητή φίλη Αιμιλία, η οποία έδειξε για μια ακόμη φορά και δημόσια ότι αναγνωρίζει τις υπηρεσίες που της προσφέρθηκαν. Θεωρώ ότι η μαρτυρία της αποτελεί για μας την καλύτερη διαφήμιση. Θέλω να απαντήσω και στην αγαπητή φίλη από τον ΟΑΕΔ, που θεωρεί ότι πρέπει να ασχοληθούμε περισσότερο με την έρευνα. Το Κ.Ε.Θ.Ι. είναι πρωτίστως αυτό που λέει το όνομά του, Κέντρο Ερευνών. Δρα σε δύο επίπεδα, το πρώτο είναι η έρευνα και το δεύτερο η παροχή υπηρεσιών. Αυτό που παρουσιάσαμε τις τρεις αυτές μέρες στο

Συνέδριο, ήταν ο απολογισμός ενός μόνο προγράμματος. Φυσικά, έχουμε αναλάβει και υλοποιούμε και άλλα παρεμφερή προγράμματα.

Το κομμάτι της έρευνας μέχρι τώρα ήταν αρκετά αδύνατο. Το Κ.Ε.Θ.Ι. χώλαινε σε αυτόν τον τομέα, γιατί εξαρτιόταν κάθε φορά πολύ από τα προγράμματα. Αυτό είχε ως ένα βαθμό αρνητικό αντίκτυπο -και έχει ως ένα βαθμό ακόμα και σήμερα σε ό,τι αφορά στην εξασφάλιση της διάρκειας και των όρων εργασίας με τους συμβασιούχους μας. Το ερευνητικό μέρος, λόγω και της ακαδημαϊκής μου -επιτρέψτε μου τον όρο- «διαστροφής» προσπάθησα από την αρχή να το ενισχύσω. Σε λίγο καιρό θα σας παρουσιάσουμε δυο μεγάλες έρευνες που πραγματοποιούνται πρώτη φορά στην Ελλάδα. Δεν είναι οι μόνες έρευνες, με τις οποίες ασχολείται το Κ.Ε.Θ.Ι., αλλά θεωρώ ότι σήμερα πρέπει να κάνουμε ειδική αναφορά σε αυτές τις δύο. Η μία είναι στο στάδιο της συγγραφής, μεγάλη επιδημιολογική έρευνα σε γενικό πληθυσμό γυναικών, σε όλη την Ελλάδα, Αθήνα, Θεσσαλονίκη, αστικά κέντρα, ημιαστικές και αγροτικές περιοχές, όπου ανευρίσκουμε και μελετούμε την έκταση, τη συχνότητα και τις μορφές της ενδο-οικογενειακής βίας κατά των γυναικών. Έτσι, θα μπορούμε πια να μιλάμε με συγκεκριμένα ποσοτικά δεδομένα και όχι μόνο μέσα από περιπτωσιολογικές αναφορές. Το γεγονός αυτό αποτελεί άθλο για τη χώρα μας, ειδικά αν σκεφθεί κανείς ότι μόνο σε άλλες δύο χώρες σε ολόκληρη την Ευρώπη διεξάγεται αυτή τη στιγμή μια τόσο μεγάλη έρευνα. Θα την εξαγγείλουμε σύντομα και έχουμε συμφωνήσει με τον κύριο Σκανδαλίδη, να γίνει μια ειδική συνέντευξη τύπου, όπου θα παρουσιαστούν τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας και νέες πολιτικές για την αντιμετώπιση των κοινωνικών προβλημάτων που διερευνούμε.

Η δεύτερη μεγάλη έρευνα που και αυτή είναι στο στάδιο της συγγραφής, αφορά στην ψυχική υγεία των γυναικών. Όλα αυτά που ακούσατε αυτές τις τρεις μέρες, εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, προβλήματα ανεργίας, προβλήματα στις διαπροσωπικές σχέσεις και άλλα ξέρετε πολύ καλά ότι έχουν ένα πολύ μεγάλο αντίκτυπο στον ψυχισμό και στην καθημερινότητα της γυναίκας. Ξέρουμε από στοιχεία ότι οι γυναίκες καταναλώνουν περισσότερα ψυχοφάρμακα από ό,τι οι άνδρες. Αυτό θέλουμε να το διαπιστώσουμε από την έρευνα. Θέλουμε, δηλαδή, να δούμε τις κοινωνικές και κυρίως τις ψυχολογικές επιπτώσεις της ανεργίας, της δυσκολίας, με την οποία η γυναίκα προσπαθεί να αντεπεξέλθει στα διάφορα προβλήματα και πώς αυτά αντικατοπτρίζονται στον ψυχισμό της. Είναι η πρώτη επίσης μεγάλη πανελλήνια επιδημιολογική έρευνα όπου περιμένουμε και από εκεί να δούμε πολύ πιο συγκεκριμένα ερευνητικά πορίσματα και να προχωρήσουμε περαιτέρω και στην πρόταση νέων στρατηγικών και πολιτικών.

Ανέφερα αυτές τις δύο έρευνες ενδεικτικά. Δεν θέλω να εξαντλήσω το ζήτημα αυτό, ωστόσο νομίζω ότι γνωρίζετε πως έχουμε κάνει πάρα πολλά και συνεχίζουμε να κάνουμε πολλά πράγματα. Μας εμπιστεύονται ως ερευνητικό φορέα πάρα πολύ. Το Υπουργείο Εργασίας μας έχει αναθέσει να εξετάσουμε όλο το Γ' Κοινωνικό Πλαίσιο Στήριξης ως επιχειρησιακό πρόγραμμα και να δούμε πού υπάρχουν κενά σε ό,τι αφορά τη διάσταση

του φύλου, το gender mainstreaming που ακούσατε. Παράλληλα, θα εξετάσουμε τι νέες προτάσεις, νέα μέτρα, μπορούμε να προτείνουμε, προκειμένου εντός του 2003 που θα αναθεωρηθεί το Γ' Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης, οι πολιτικές ισότητας να μπουν σε κάθε τομεακό και σε κάθε επιχειρησιακό πρόγραμμα. Αυτό, όπως καταλαβαίνετε, είναι ένα πολύ σοβαρό εγχείρημα. Θα έχετε την ευκαιρία σε όσα περισσότερα Συνέδρια ή εκδηλώσεις παρακολουθείτε, να μαθαίνετε και πιο πολλά πράγματα για μας.

Θα αναφερθώ τώρα στο μέρος των συμπερασμάτων. Θα πρέπει να πω ότι πραγματικά αυτές οι τρεις μέρες ήταν μέρες γεμάτες από χρόνο, από λιγότερο τύπο και θέλω να πιστεύω και περισσότερο ουσία. Νομίζω ότι όλοι και όλες θα συμφωνήσετε μαζί μου ως προς αυτό. Ακούσαμε νέα πράγματα, δεν μείναμε στο κομμάτι των διαπιστώσεων, προβάλαμε το έργο μας όσο καλύτερα μπορούσαμε. Δεν ήταν ένα καθαρά απολογιστικό Συνέδριο, μια συμβατική υποχρέωση στο πλαίσιο του προγράμματός μας. Θα έλεγε κανείς ότι ήταν ένα Συνέδριο που προσπάθησε να συγκεράσει δύο χαρακτηριστικά: το πρώτο, αυτό που λέμε Συνέδριο, ανακοινώσεις σε ακαδημαϊκό χαρακτήρα και το δεύτερο ένα σεμινάριο Συμβουλευτικής. Δεν ξέρω αν πετύχαμε σε αυτή την προσπάθεια, κάποια μέρη ήταν περισσότερο τονισμένα, κάποια λιγότερο τονισμένα. Όμως, ήταν ένα Συνέδριο που είχε από όλα. Είχε πολιτικούς και ακαδημαϊκούς, είχε επαγγελματίες του χώρου, νομίζω ότι είχε ένα συνδυασμό που μας επιτρέπει να πούμε ότι το Συνέδριο αυτό είχε πολύ μεγάλη επιτυχία για το Κ.Ε.Θ.Ι., κυρίως γιατί συγκέντρωσε και το ενδιαφέρον όλων όσων βρίσκονται μαζί μας ακόμα και την τελευταία μέρα του Συνεδρίου -σπανίως το βλέπει κανείς αυτό- να είμαστε δηλαδή όλοι μαζί ακόμα και σήμερα, αυτή την ώρα.

Τονίστηκε λοιπόν, σε ό,τι αφορά το πολιτικό μέρος, την πρώτη μέρα από τους Υπουργούς ότι ο στόχος των εθνικών πολιτικών για τη γυναικεία απασχόληση, την επιχειρηματικότητα και την κοινωνική ένταξη, επικεντρώνεται σε τρία -θα έλεγε κανείς- επίπεδα. Σε οικονομικό επίπεδο, όπου συνδυάζει και πιο ποιοτικά στοιχεία. Αυτό που τονίστηκε και στη Σύνοδο του Ναυπλίου και στην προγενέστερη Σύνοδο της Λισσαβόνας, ήταν ότι θέλουμε μια Ευρώπη που θα εξασφαλίζει ποιοτικότερες συνθήκες εργασίας, όχι μόνο περισσότερες θέσεις εργασίας αλλά και πιο ποιοτικές θέσεις εργασίας. Τονίστηκε επίσης, από το Γενικό Γραμματέα -αν θυμάμαι καλά- τον κύριο Θεοφανόπουλο, ότι η ανεργία έχει πάρα πολύ αρνητικές επιπτώσεις για το ίδιο το άτομο και βεβαίως για το άμεσο περιβάλλον του, αλλά και για την κοινωνία, καθώς οδηγεί σε περιθωριοποίηση και εγκληματικότητα. Τονίστηκε από το Υπουργείο Ανάπτυξης ότι ο στόχος των προγραμμάτων της γυναικείας επιχειρηματικότητας είναι η ενίσχυση των γυναικών στην έναρξη της επιχείρησης, η δημιουργία σύγχρονων επιχειρήσεων στη μεταποίηση και στις υπηρεσίες, η αξιοποίηση του γυναικείου ταλέντου και η αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών. Χάρηκα όταν άκουσα τον κύριο Διακουλάκη να λέει ότι τα προγράμματά τους αναπροσαρμόζονται για να γίνονται πιο φιλικά και ευέλικτα στη γυναίκα. Η κυρία Μπέκου τόνισε μεταξύ άλλων τη σημασία του gender mainstreaming, της διάχυσης των

πολιτικών ισότητας. Τόνισε το χαρακτήρα των προγραμμάτων, 5.1 και 5.3 στα οποία δίνεται έμφαση στις ολοκληρωμένες παρεμβάσεις για τις γυναίκες σε όλες τις Περιφέρειες. Νομίζω ότι μας ενδιαφέρει πάρα πολύ όλες και όλους, αυτό το νέο 5.3, αυτό το σχήμα που θα προκύψει πια και που νομίζω ότι θα φέρει μια μεγάλη αλλαγή στον κοινωνικό χάρτη με την ευρύτερη έννοια της Περιφέρειας και της χώρας μας. Όταν σήμερα έχουμε το Κ.Ε.Θ.Ι. με πέντε Συμβουλευτικά Κέντρα και μετά από λίγο καιρό, τον Ιούλιο, τον Αύγουστο, μέσα στο χρόνο, θα προκύψουν δεκατρείς, είκοσι, εικοσιπέντε δομές Συμβουλευτικής σε όλη την Περιφέρεια, πολύ γρήγορα λοιπόν, αλλάζει ο κοινωνικός χάρτης της Συμβουλευτικής. Εκτιμώ ότι πρέπει να δώσουμε πολύ μεγάλη σημασία σε αυτό. Το Κ.Ε.Θ.Ι. έχει αναγνωρίσει τη σημασία αυτή και έχει αναλάβει, όπως ξέρετε, τον επιστημονικό ρόλο, πώς δηλαδή θα τρέξουν αυτές οι δομές και πώς θα υλοποιηθούν. Περιμένουμε λοιπόν να δούμε πώς θα αρχίσει πολύ σύντομα να υλοποιείται αυτό το μέτρο.

Το δεύτερο μέρος της Παρασκευής που ήταν λίγο πιο ακαδημαϊκό, είχε το χαρακτηριστικό ότι συνδύασε τον πολιτικό -θα έλεγε κανείς- λόγο, με τον ακαδημαϊκό λόγο. Η κυρία Χριστοφιλοπούλου τόνισε ότι πρέπει να μειωθεί το χάσμα ανάμεσα στην απασχόληση και την ανεργία των γυναικών, πρότεινε την ποιότητα των θέσεων εργασίας, μέσα από τα κριτήρια της αποδοτικότητας των αμοιβών, την εναρμόνιση του ωραρίου με την οικογενειακή ζωή, τα κίνητρα και τις ευκαιρίες ανέλιξης, την ανταγωνιστικότητα, η οποία περνά μέσα από την εκμετάλλευση, ή μάλλον «αξιοποίηση» θα έλεγα εδώ, της γυναικείας, διαφορετικότητας. Πρότεινε, επίσης, τη δημιουργία ενός καλά δομημένου κράτους πρόνοιας, που θα συνεπικουρεί τη γυναίκα στη φροντίδα παιδιών και ηλικιωμένων και άλλων ατόμων που χρήζουν ιδιαίτερης προσοχής και φροντίδας.

Η κυρία Κορωναίου, με την πολύ εμπειριστατωμένη εισήγησή της, αφού ανέλυσε τη διαφοροποίηση στην απασχόληση με τη μεταβλητή «φύλο», νομίζω ότι έδειξε με τον καλύτερο δυνατό τρόπο αυτό που δείχνουν οι έρευνες, ότι δηλαδή οι κοινωνικές σχέσεις των φύλων και οι σχέσεις μέσα στην οικογένεια συμβάλλουν στην αναπαραγωγή των ανισοτήτων στο χώρο της εργασίας. Παρατηρείται αυτό που βλέπουμε πάρα πολύ όλοι μας, ένας σεξιστικός καταμερισμός της εργασίας. Σήμερα ο παράγοντας φύλο φαίνεται να επιδρά σε όλες τις μετρήσεις της ανεργίας, ενώ είναι πολύ σημαντική η προσφορά των Κοινωνικών Επιστημών στην κατανόηση αυτού του φαινομένου και στη διερεύνηση των αλληλο-εξαρτήσεων ανάμεσα στην οικιακή και την επαγγελματική εργασία.

Προχωρήσαμε στα θέματα της Συμβουλευτικής με την οπτική του φύλου, όπου η αγαπητή μας και εξαιρετική συντονίστρια του προγράμματος κυρία Μάρη, έθεσε τις βασικές προϋποθέσεις που νομίζω ότι όλοι σαν συμπέρασμα θα πρέπει να τις έχουμε στο μυαλό μας για τη Συμβουλευτική στην απασχόληση. Θα θυμίσω λίγο την προσβασιμότητα των υπηρεσιών, την ποιότητα των υπηρεσιών και την παρακολούθηση και αξιολόγηση των αποτελεσμάτων σαν τις τρεις βασικές προϋποθέσεις για τη Συμβουλευτική. Επίσης,

θα κρατήσω από την εισήγηση της κυρίας Φατούρου, η οποία παρουσίασε έναν απολογισμό του προγράμματος και πώς δούλεψε η Επιστημονική Επιτροπή, την πρότασή της για τη μεταφορά της τεχνογνωσίας που ανέπτυξε το Κ.Ε.Θ.Ι. στις Περιφέρειες. Πρέπει λοιπόν να αναμεταδώσουμε την καινούργια γνώση στις νέες δομές που θα προκύψουν.

Σήμερα το πρωί είχαμε την τύχη να παρακολουθήσουμε τα καλά παραδείγματα. Πιστεύω ότι όλες αυτές τις μέρες παρακολουθήσαμε πολλά καλά παραδείγματα, ωστόσο - όπως μας παρουσίασε ο κύριος Χατζόπουλος- το καλό παράδειγμα του Τυχερού, όπου τελικά ένας Δήμος μετατρέπεται σε πρωταγωνιστή ανάπτυξης του τόπου. Αυτό ήταν ένα πολύ σημαντικό καλό παράδειγμα, στο οποίο συγκρατήσαμε την πολύ παραστατική περιγραφή του πώς ξεκίνησε, πώς ήταν αυτός ο Δήμος και πώς έγινε. Αυτό θα έλεγε κανείς ότι είναι και το ελπιδοφόρο μήνυμα μέσα από την καινούργια του θέση ως Υπερνομάρχη Έβρου και ευχόμαστε να μπορέσει να κάνει και άλλα τέτοια καλά παραδείγματα και να έρθουμε μετά από λίγα χρόνια να συζητάμε για αυτά .

Επίσης, ο κύριος Χρυσίνης υπεύθυνος των δομών των Κυκλάδων, μας κατέθεσε τη δική του εμπειρία για το πώς κάποιες δράσεις από τις παλιές δομές NOW, κατάφεραν να εξελιχθούν και να διαμορφωθεί ένα πολυδύναμο κέντρο στο Νομό Κυκλάδων. Παράλληλα πέρασε πολύ έντονα και πολύ εύστοχα το μήνυμα ότι η ανάπτυξη των νησιών σε ένα μεγάλο μέρος βασίζεται στη στήριξη των Δήμων και στη στήριξη αυτών των δομών, οι οποίες πρέπει να είναι πλήρως ενταγμένες στις τοπικές κοινωνίες.

Ακούσαμε την κυρία Κατσώρη που καταχειροκροτήθηκε από όλους μας εδώ, η οποία μέσα από την εμπειρία της κατέθεσε στην εισήγησή της τις νέες μορφές συλλογικής δράσης. Έχει αντιληφθεί πολύ καλά μέσα από την εμπειρία της και την κατάρτιση, το σφυγμό του τι έχουμε καταφέρει μέχρι τώρα σε ό,τι αφορά το συντονισμό και τη συνομιλία μεταξύ των φορέων και πού πρέπει να φτάσουμε. Τονίστηκε ότι ο συντονισμός και η συνέργια των φορέων μέσα από τη δικτύωση, πρέπει να μπορέσουν να κερδίσουν το στοίχημα αυτό και κυρίως να σπάσει αυτό τον πολυδιάστατο χαρακτήρα που έχουν τα προγράμματα, φορείς, υπηρεσίες, παραυπηρεσίες, και νομίζω ότι αυτή είναι και η κακοδαιμονία αυτή τη στιγμή της Ελλάδας. Δεν μπορούμε να πούμε ότι δεν κάνουμε πράγματα. Πράγματα κάνουμε, απλώς δεν υπάρχει καλός συντονισμός, με αποτέλεσμα να μη φαίνονται. Γι' αυτό είπα ότι η κυρία Κατσώρη έχει πιάσει πολύ εύστοχα το σφυγμό και την κατάσταση που βρίσκεται σήμερα η ελληνική κοινωνική πραγματικότητα. Ήταν επίσης ενδιαφέρουσα η μεθοδολογία που μας παρουσίασε, ότι δηλαδή οι νέες πολιτικές πρέπει να διαμορφώνονται από τη βάση και να φτάνουν στην κορυφή. Η κορυφή να σχεδιάζει και από κει και πέρα να διαχέεται προς τη βάση και να υπάρχει αυτή η σχέση της διαρκούς ανατροφοδότησης. Μόνο σε μια τέτοια σχέση, αυτό που λέμε τοπική ανάπτυξη, αυτό που λέμε κοινωνία των πολιτών και ενεργός πολίτης, αυτό που λέμε δημοκρατικές διαδικασίες, πραγματική δημοκρατία, μόνο πια μέσα από μια τέτοια συνομιλία μεταξύ βάσης και κορυφής, μπορεί να επιτευχθεί.

Θα προχωρήσω στις εισηγήσεις που παρουσιάστηκαν από τις Συμβούλους μας, από την κυρία Κατωμελίτη, η οποία πράγματι με την πολύχρονη παρουσία της στο Κ.Ε.Θ.Ι. και την πλούσια εμπειρία της συνεισφέρει σε σημαντικό βαθμό στο έργο του Κ.Ε.Θ.Ι. Χαιρόμαστε κάθε φορά που την ακούμε στα συνέδριά μας να καταθέτει το λόγο της, την άποψή της, το βίωμά της, την πλούσια εμπειρία της, η οποία μας είναι πάντα πολύ χρήσιμη. Πράγματι λοιπόν, φάνηκε, θα έλεγε κανείς, η αναγκαιότητα της συμβολής της Νομικής επιστήμης και η χρησιμότητα της Νομικής βοήθειας που έχουμε στο Κ.Ε.Θ.Ι. Λόγω του ότι υπάρχει ένα ολόκληρο ιστορικό και ένα πρόβλημα τελικά με το πλαίσιο της Νομικής βοήθειας, φροντίζουμε να την κρατήσουμε με νύχια και με δόντια, πότε συντηρώντας την μέσα από άλλα προγράμματα και πότε εντάσσοντάς την στο πρόγραμμα 5.3. Ξέρουμε ότι η Νομική μάς είναι απαραίτητη. Σας παρουσίασα, αν θυμάστε, και στην εισήγησή μου το διεπιστημονικό και πολυεπιστημονικό χαρακτήρα του Κ.Ε.Θ.Ι. Πρέπει όμως αυτή η νομική αρωγή να γίνει πια θεσμός μέσα από επίσημες θέσεις της πολιτείας. Έχουμε κάνει επανειλημμένες συζητήσεις με τους Δικηγορικούς Συλλόγους Αθηνών και Πειραιώς και νομίζω πια ότι υπάρχει αρκετή πίεση, προκειμένου να θεσμοθετηθεί η νομική αρωγή και να μην έχουν πια πρόβλημα οι γυναίκες ή οι ειδικές κατηγορίες πληθυσμού που θα πρέπει να έχουν όχι μόνο στοιχειώδη, αλλά αξιοπρεπή και ποιοτική νομική εκπροσώπηση, όταν προκύπτουν τέτοια προβλήματα.

Επίσης, η κυρία Παπαδοπούλου, η οποία είναι από τα πρώτα μας στελέχη, με την πολύχρονη και ουσιαστική συμβολή της στο Κ.Ε.Θ.Ι. τόνισε το ρόλο του στο πρόβλημα της ανεργίας, τη συνεισφορά του, πόσο χρήσιμη είναι η πληροφόρηση των γυναικών για εκπαίδευση και κατάρτιση και επίσης μας έδωσε πολύ εύστοχα τη σημασία της σχέσης που αναπτύσσεται ανάμεσα στη Σύμβουλο και τη Συμβουλευόμενη, ανεξάρτητα από το βαθμό παρεμβατικότητας του Συμβούλου που αποτελεί πάντοτε έναν καταλυτικό παράγοντα για τη λήψη των αποφάσεων. Αυτή η επισήμανση είναι ταυτοχρόνως και πρόταση, αλλά θα έλεγε κανείς και ένα δεσμευτικό πλαίσιο για μας, γιατί ξέρετε πολύ καλά ότι και ως Διοίκηση του Κ.Ε.Θ.Ι. οφείλουμε να είμαστε πολύ προσεκτικοί στην επιλογή των στελεχών μας γιατί δεν παίζεις ούτε με τη γυναίκα, η οποία έχει το πρόβλημα, και πρέπει να της δώσεις βοήθεια και Συμβουλευτική. Δεν ρισκάρουμε σε καμία περίπτωση την ποιότητα και το επίπεδο των γνώσεων, των στελεχών μας και των Συμβούλων μας.

Η κυρία Λιανού και η κυρία Συμεωνίδου τόνισαν σήμερα τη στενή σχέση που υπάρχει ανάμεσα στα αιτήματα απασχόλησης και ψυχοκοινωνικής ένταξης. Πράγματι υπάρχουν προβλήματα. Το πρόβλημα της απασχόλησης δεν μπορεί να γίνεται αντιληπτό μέσα από στεγανά, μέσα από το προσωπικό βίωμα του καθενός, αλλά θα πρέπει να εντάσσεται κάθε φορά σε ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο. Οι γυναίκες, λοιπόν, ούσες σε αναζήτηση απασχόλησης έρχονται συχνά στο Κ.Ε.Θ.Ι., αντιμετωπίζοντας παράλληλα προβλήματα κοινωνικής ένταξης., καθώς η ανεργία αποτελεί μορφή -και από τις πιο σοβαρές μάλιστα- κοινωνικού αποκλεισμού. Διαπιστώθηκε, επίσης, ότι οι γυναίκες-



αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών και οι γυναίκες που αντιμετωπίζουν κρίση στο γάμο τους, απευθύνονται στη Σύμβουλο απασχόλησης και λιγότερο στην επιχειρηματικότητα. Είναι σαφές αυτό.

Αυτές ήταν οι επικεφαλίδες -θα έλεγε κανείς- και αυτά που μπορέσαμε να κρατήσουμε από τις πολύ ενδιαφέρουσες εισηγήσεις που ακούστηκαν αυτό το τριήμερο. Είναι βέβαιο ότι υπάρχουν και προτάσεις. Είναι βέβαιο ότι υπάρχει μετεξέλιξη. Εμείς σκεφτήκαμε πολύ εάν θα πρέπει να υλοποιήσουμε πάλι ένα τέτοιο 5.3. Αφού έχουμε αυτά τα αποτελέσματα, πρέπει να κάνουμε και ένα βήμα παραπέρα: αυτό θα επιτευχθεί με τον επιστημονικό ρόλο, για τον οποίο είμαστε τελικοί δικαιούχοι ως το 2006 και θα παρακολουθήσουμε πια υποχρεωτικά, θα μας έχετε και θα σας έχουμε σε όλες τις δομές Συμβουλευτικής που θα προκύψουν στην ελληνική επικράτεια. Θεωρούμε ότι έτσι τονίζεται ο επιστημονικός μας ρόλος, έτσι αξιοποιούμε την εμπειρία και την τεχνογνωσία που αποκτήσαμε αυτά τα χρόνια που υλοποιούμε το πρόγραμμα, συνεχίζουμε τη Συμβουλευτική μας και τη λειτουργία των Συμβουλευτικών μας Κέντρων, γιατί όταν έχεις κάτι πολύ καλό δεν νομίζω ότι το αφήνεις έτσι εύκολα.

Θέλουμε να έχουμε μια ομαλή μετάβαση αυτών των δομών στις Περιφέρειες και σε σχήματα αυτο-διοικητικά, γιατί πιστεύουμε ότι πρέπει αυτά τα παραρτήματα και οι όποιες δομές υπάρχουν, να είναι ενταγμένες λειτουργικά και θεσμικά στις τοπικές κοινωνίες, δεν θέλουμε υδροκέφαλους κεντρικούς οργανισμούς. Ως Διοίκηση του Κ.Ε.Θ.Ι. δεν θέλουμε ούτε έξι, ούτε δέκα, ούτε δεκατρία, ούτε είκοσι μαγαζάκια. Θέλουμε ό,τι φτιάξουμε να ανήκει στις τοπικές κοινωνίες, να μπορέσουν οι Σύμβουλοί μας να έχουν καλύτερες συνθήκες και όρους εργασίας, περισσότερες συμβάσεις διαρκείας. Θέλουμε λοιπόν, να αξιοποιήσουμε τη γνώση μας και να διαδώσουμε την εμπειρία μας.

Σας ευχαριστώ πάρα πολύ για τη συμμετοχή σας, για τη συνεργασία που ήδη έχουμε μέχρι τώρα και που θα εντείνουμε στο μέλλον. Θέλω να πιστεύω ότι στην επόμενη εκδήλωσή μας θα έχουμε εξίσου σοβαρά, ίσως και σπουδαιότερα, θέματα να ανακοινώσουμε. Θέλω να πιστεύω ότι το Κ.Ε.Θ.Ι. έχει καταξιωθεί στο χώρο αυτό, αποτελεί ένα ελπιδοφόρο μήνυμα, γιατί ανήκουμε στον ευρύτερο Δημόσιο τομέα, δεν είμαστε μια φεμινιστική οργάνωση, δεν είμαστε μία Μη Κυβερνητική Οργάνωση, είμαστε ένα πρότυπο οργανισμού, φορέα που ανήκει στον ευρύτερο Δημόσιο τομέα και θα μπορούσε να αποτελεί και παράδειγμα αυτό καθαυτό καλής πρακτικής.

Ευχαριστώ πάρα πολύ.

### **Γιάννης Διονυσόπουλος**

Εγώ από την πλευρά μου θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους και όλες εσάς τους εκπροσώπους που ήρθατε από όλη την Ελλάδα, εσάς τους κυρίους πρωταγωνιστές αυτού του Συνεδρίου. Ας γίνουμε πολλαπλασιαστές και ας συνεχίσουμε με το ίδιο μεράκι.

Σας ευχαριστώ πολύ.

(Τέλος του Συνεδρίου)