

**ΥΠΟΕΡΓΟ: ΥΠΟΕΡΓΟ 3 «ΔΡΑΣΕΙΣ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ  
ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΙΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ»**

**της Πράξης «ΔΡΑΣΕΙΣ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ 2014-2021»  
κωδ. ΟΠΣ 5000245**

**ΤΙΤΛΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ:**

**«Η ΟΠΤΙΚΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ»**

**ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ**

**Κωδικός εκπαιδευτικού υλικού:**

**Κωδικός Πιστοποίησης προγράμματος: 730**

**ΑΘΗΝΑ, Ιούλιος 2022**

**ΥΠΟΕΡΓΟ 3 «ΔΡΑΣΕΙΣ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΙΚΩΝ  
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ»**

**ΟΜΑΔΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:** Απόφαση Υπ. Αριθμ. 2699/11-05-2022, Προέδρου ΕΚΔΔΑ

**Μέλη της Ομάδας Εργασίας**

**Συντονίστρια:** **Σπυριδούλα Βαρτελάτου** (κωδ. Ο.Π.Σ.: 011707), Υπεύθυνη Προγραμμάτων του ΙΝ.ΕΠ./Ε.Κ.Δ.Δ.Α.

**Συγγραφείς/ Συντάκτριες:**

- **Σταματία Παπαγιαννοπούλου** (κωδ. Ο.Π.Σ.: 010022), Κοινωνιολόγος, Εμπειρογνώμονας σε θέματα φύλου
- **Βασιλική Σαΐνη** (κωδ. Ο.Π.Σ.: 019759), Στέλεχος του Τμήματος Κοινωνικής Προστασίας και Αντιμετώπισης Πολλαπλών Διακρίσεων της Γενικής Γραμματείας Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων
- **Δρ. Σεβαστή Αμανατίδου** (κωδ. Ο.Π.Σ.: 021275), Διδάκτωρ Νομικής, Συνιδρύτρια της Μη Κυβερνητικής Οργάνωσης Women Act
- **Δρ. Μαρία Γιαννιού** (κωδ. Ο.Π.Σ.: 024150), Διδάκτωρ Διεθνών Σχέσεων, Συνιδρύτρια της Μη Κυβερνητικής Οργάνωσης Women Act

**ΑΘΗΝΑ, Ιούλιος 2022**

<b>ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ</b>	
<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ</b>	10
<b>ΕΝΟΤΗΤΑ 1. Έμφυλες διακρίσεις, στερεότυπα/προκαταλήψεις και σεξισμός στους χώρους εργασίας</b>	14
<b>Βιβλιογραφία</b>	18
<b>ΕΝΟΤΗΤΑ 2. Ζητήματα ισότητας και αξιοκρατίας στη δημόσια διοίκηση. Πολιτικές-ορόσημα για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην εργασία</b>	19
<b>2.1. Ισότητα και αξιοκρατία στη δημόσια διοίκηση</b>	21
<i>2.1.1. Γενικές επισημάνσεις για τη σύγχρονη δημόσια διοίκηση</i>	21
<i>2.1.2. Η αρχή της ισότητας</i>	25
<i>2.1.3. Η αρχή της αξιοκρατίας</i>	30
<b>2.2. Κύριες πολιτικές για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην εργασία</b>	34
<i>2.2.1. Ευρωπαϊκό επίπεδο</i>	34
<i>2.2.1.1 Περίοδος 1957-1982</i>	35
<i>2.2.1.2 Περίοδος 1982-1990</i>	35
<i>2.2.1.3 Περίοδος 1991-2000</i>	36
<i>2.2.1.4 Περίοδος 2001-2010</i>	39
<i>α. Ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ</i>	39
<i>β. Συνθήκη της Λισαβώνας</i>	39
<i>γ. Παράγωγο κοινοτικό δικαίο</i>	41
<i>δ. Στόχοι Βαρκελώνης</i>	41
<i>2.2.1.5 Περίοδος 2010-2020</i>	42
<i>α. Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων</i>	42
<i>β. Στρατηγική για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2010-2015</i>	43
<i>γ. Στρατηγική δέσμευση για την ισότητα των φύλων 2016-2019</i>	45
<i>δ. Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025</i>	46
<i>2.2.1.6 Gender mainstreaming στη Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025</i>	50

2.2.1.7 <i>Gender mainstreaming</i> στη Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025: Πρόταση για δεσμευτικά μέτρα	52
<b>2.2.2. Εθνικό Επίπεδο</b>	53
<b>Βιβλιογραφία</b>	60
<b>ΕΝΟΤΗΤΑ 3. Οριζόντιος και κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός (π.χ. «γυναικεία» και «ανδρικά» επαγγέλματα, γυάλινη οροφή κ.λπ.) / Ζητήματα έμφυλης οργανωσιακής κουλτούρας</b>	64
<b>3.1. Επαγγελματικός διαχωρισμός: Ορισμοί και θεωρητικές προσεγγίσεις</b>	66
3.1.1. <i>Οριζόντιος και κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός</i>	68
3.1.2. <i>Θεωρητικές προσεγγίσεις του έμφυλου επαγγελματικού διαχωρισμού</i>	69
3.1.3. <i>Αίτια έμφυλου επαγγελματικού διαχωρισμού</i>	69
3.1.4. <i>Επιπτώσεις έμφυλου επαγγελματικού διαχωρισμού</i>	71
<b>3.2. Φαινόμενο γυάλινης οροφής</b>	72
3.2.1. <i>Αίτια φαινομένου “γυάλινης οροφής”</i>	72
3.2.2. <i>Αντιμετώπιση φαινομένου “γυάλινης οροφής”</i>	74
<b>3.3. Οργανωσιακή κουλτούρα και έμφυλες ανισότητες</b>	77
3.3.1. <i>Γυναικεία αυτοπεποίθηση και έμφυλη ανισότητα</i>	77
3.3.2. <i>Έμφυλη οργανωσιακή κουλτούρα</i>	77
<b>Βιβλιογραφία</b>	81
<b>ΕΝΟΤΗΤΑ 4. Επαγγελματικός προσανατολισμός και επιλογή επαγγέλματος / Case Studies</b>	83
<b>ΕΝΟΤΗΤΑ 5. Εργασιακή συμβουλευτική με την οπτική του φύλου</b>	84
5.1 <i>Επαγγελματικός προσανατολισμός και επιλογή επαγγέλματος</i>	84
5.1.1. <i>Φύλο και επαγγελματική επιλογή</i>	84
5.1.2 <i>Case Studies</i>	93
5.2. <i>Η επαγγελματική συμβουλευτική με την οπτική του φύλου</i>	112
5.2.1. <i>Ο ρόλος και τα όρια της επαγγελματικής συμβουλευτικής</i>	113
5.2.2. <i>Η διαδικασία και τα στάδια της επαγγελματικής συμβουλευτικής</i>	114
<b>Βιβλιογραφία</b>	120
<b>ΕΝΟΤΗΤΑ 6. Η συμφιλίωση της οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής και της εργασίας (work-life balance). Εθνικές πολιτικές και νομοθετικές πρωτοβουλίες / Case studies</b>	123
<b>6.1. Η συμφιλίωση της ιδιωτικής, οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής</b>	125
<b>6.2. Μέτρα κοινωνικής πολιτικής για τη συμφιλίωση της ιδιωτικής, οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής</b>	132

<b>6.2.1 Άδειες</b>	132
6.2.1.1. Άδεια μητρότητας	132
6.2.1.2. Άδεια πατρότητας	133
6.2.1.3. Γονική άδεια	134
6.2.1.4. Άδεια φροντίδας τέκνου	136
6.2.1.5. Άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης τέκνου	137
6.2.1.6. Άδεια λόγω ασθένειας παιδιού ή άλλου εξαρτώμενου μέλους	137
6.2.1.7. Άδεια λόγω σοβαρών νοσημάτων των παιδιών	138
6.2.1.8. Άδεια λόγω νοσηλείας των παιδιών	138
6.2.1.9. Άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες	139
<b>6.2.2. Δομές φροντίδας και εκπαίδευσης παιδιών</b>	139
6.2.2. 1. Πρόγραμμα ΕΣΠΑ - Εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής	139
6.2.2.2. Πρόγραμμα: Νταντάδες της Γειτονιάς	141
6.2.2. 3. Ολοήμερο Νηπιαγωγείο	142
6.2.2. 4. Ολοήμερο Δημοτικό Σχολείο	143
<b>6.2.3. Δομές φροντίδας ηλικιωμένων ατόμων και ατόμων με Αναπηρία</b>	144
6.2.3.1. Βοήθεια στο σπίτι	145
6.2.3.2. Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων	145
6.2.3.3. Κέντρα Δημέρευσης και Ημερήσιας Φροντίδας	146
<b>6.3. Νομικό πλαίσιο</b>	148
6.3.1. Ευρωπαϊκή Οδηγία 2019/1158/ΕΕ	148
6.3.2. Νόμος 4808/2021	152
<b>6.4. Περίοδος COVID-19 στην Ελλάδα</b>	155
<b>6.5 Μελέτες περιπτώσεων</b>	158
<b>Βιβλιογραφία</b>	162
<b>ΕΝΟΤΗΤΑ 7. Ισότητα αμοιβών και έμφυλο μισθολογικό χάσμα (gender-pay gap)</b>	165

<b>7.1. Ισότητα των αμοιβών</b>	165
<i>7.1.1. Ισότητα των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών στην ΕΕ</i>	166
<i>7.1.2.Ισότητα των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών στην Ελλάδα</i>	171
<b>7.2. Έμφυλο μισθολογικό χάσμα</b>	172
<i>7.2.1. Διαρθρωτικοί παράγοντες μισθολογικού χάσματος</i>	179
<i>7.2.1.1.Έμφυλα στερεότυπα</i>	179
<i>7.2.1.2.Ωρες εργασίας</i>	180
<i>7.2.1.3.Διακοπές σταδιοδρομίας λόγω οικογενειακών ευθυνών</i>	182
<i>7.2.1.4.Οριζόντιος και κάθετος διαχωρισμός στην εργασία</i>	183
<i>7.2.1.5.Έμφυλος διαχωρισμός στην εκπαίδευση και επαγγελματικός προσανατολισμός</i>	185
<i>7.2.1.6.Μη εξηγήσιμο έμφυλο μισθολογικό χάσμα</i>	187
<b>7.3.Οφέλη από την γεφύρωσή του</b>	188
<b>Βιβλιογραφία</b>	189
<b>ΕΝΟΤΗΤΑ 8. Συνταξιοδοτικό χάσμα και έμφυλες ασυμμετρίες / Παραδείγματα</b>	196
<b>8.1. Έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα</b>	197
<i>8.1.1.Πώς ορίζεται το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα</i>	201
<b>8.2. Προσδιοριστικοί παράγοντες του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος</b>	203
<i>8.2.1.Θεσμικοί παράγοντες: Συνταξιοδοτικό σύστημα</i>	203
<i>8.2.2.Οικονομικοί παράγοντες: Η λειτουργία των αγορών εργασίας</i>	211
<i>8.2.3.Κοινωνικοί παράγοντες</i>	214
<i>8.2.3.1. : Οικογενειακή κατάσταση</i>	214
<i>8.2.3.1. : Βία κατά των γυναικών</i>	217
<b>8.3. Μελέτη περίπτωσης</b>	218
<b>Βιβλιογραφία</b>	219

<b>ΕΝΟΤΗΤΑ 9. Σεξουαλική παρενόχληση κατά των γυναικών σε εργασιακούς χώρους. Θεωρητικές προσεγγίσεις και ερμηνευτικά μοντέλα. Είδη και μορφές σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών</b>	222
<b>9.1. Η εξέλιξη της έννοιας της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία</b>	224
9.1.1. Λίγα λόγια για την «ανακάλυψη» του όρου	224
9.1.2. Ορισμοί και εννοιολογικές αποσαφηνίσεις	226
<b>9.2. Αιτιολογικοί παράγοντες και θεωρητικές προσεγγίσεις</b>	230
9.2.1. Επιδραστικοί παράγοντες που συντείνουν στη σεξουαλική παρενόχληση	230
9.2.2. Θεωρίες και ερμηνείες	233
<b>9.3 Είδη, μορφές και συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης</b>	236
9.3.1. Τυπολογίες και μορφές	236
9.3.2. Οι αρνητικές συνέπειες και ο αντίκτυπος της σεξουαλικής παρενόχλησης	239
<b>Βιβλιογραφία</b>	
<b>ΕΝΟΤΗΤΑ 10. Έκταση της σεξουαλικής παρενόχλησης και εμπειρικά δεδομένα. Τρόποι αντιμετώπισης - υποστήριξη θυμάτων και case studies</b>	245
<b>10.1 Ερευνητικά πορίσματα σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο</b>	247
10.1.1. Η έκταση της σεξουαλικής παρενόχλησης σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο	247
10.1.2. Εμπειρικά δεδομένα σε εθνικό επίπεδο	252
<b>10.2. Πλαίσιο αντιμετώπισης και στήριξη θυμάτων – Παρουσίαση μελετών περίπτωσης (case studies)</b>	261
10.2.1. Τρόποι αντιμετώπισης - στήριξη θυμάτων	261
10.2.2. Παρουσίαση μελετών περίπτωσης στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα	268
<b>Βιβλιογραφία</b>	275
<b>ΕΝΟΤΗΤΑ 11. Πολιτικές και εθνικές νομοθετικές πρωτοβουλίες / Εθνικοί μηχανισμοί και υποστηρικτικές υπηρεσίες για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης</b>	278
<b>11.1 Το εθνικό νομοθετικό πλαίσιο για την έμφυλη και σεξουαλική παρενόχληση</b>	280
11.1.1. Νομοθετικές πρωτοβουλίες πριν την κύρωση της Σύμβασης του ΔΟΕ	288
11.1.2. Η κύρωση της Σύμβασης 190 του ΔΟΕ από τη χώρα μας	288
<b>11.2. Εθνικοί μηχανισμοί και δίκτυο υποστηρικτικών υπηρεσιών</b>	295
11.2.1. Ο ρόλος και οι αρμοδιότητες του Συνήγορου του Πολίτη	295
11.2.2. Η Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων και το Εθνικό Δίκτυο Υποστηρικτικών Δομών	300
<b>Βιβλιογραφία</b>	306

<b>ΕΝΟΤΗΤΑ 12. Η διαχείριση της διαφορετικότητας και η προώθηση της ισότητας των φύλων στους χώρους εργασίας. Χάρτες διαφορετικότητας / Σχέδια δράσης για την ισότητα των φύλων και συμπεριληπτικές πρακτικές</b>	308
<b>12.1. Διαφορετικότητα και διαχείριση της διαφορετικότητας</b>	311
<i>12.1.1. Τι είναι διαφορετικότητα</i>	311
<i>12.1.2. Τι είναι διαχείριση διαφορετικότητας</i>	312
<i>12.1.3. Οφέλη διαφορετικότητας</i>	316
<b>12.2. Εφαρμογή της διαφορετικότητας στον χώρο εργασίας</b>	319
<i>12.2.1. Προκλήσεις της εφαρμογής της διαφορετικότητας στον χώρο εργασίας</i>	319
<i>12.2.2 Ελέγχος Διαφορετικοτητας</i>	321
<b>12.3 Χάρτες διαφορετικότητας / Σχέδια δράσης για την ισότητα των φύλων σε επίπεδο ΕΕ</b>	324
<i>12.3.1 Διεθνές επίπεδο</i>	324
<i>12.3.2. Ευρωπαϊκό Επίπεδο</i>	325
<i>12.3.2.1 Ευρωπαϊκές Οδηγίες</i>	326
<b><i>12.3.2.2. Στρατηγικές για την αντιμετώπιση των διακρίσεων σε πληθυσμιακές ομάδες που υφίστανται διακρίσεις</i></b>	326
<i>α. Στρατηγική για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία 2021-2030</i>	327
<i>β. Σχέδιο δράσης της ΕΕ για την καταπολέμηση του ρατσισμού 2020-2025</i>	330
<i>γ. Στρατηγικό πλαίσιο της ΕΕ για τους Ρομά για την ισότητα την ένταξη και τη συμμετοχή 2020-2030</i>	330
<i>δ. Στρατηγική για την ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ 2020-2025</i>	332
<i>ε. Στρατηγική της Γενικής Γραμματείας του Συμβουλίου για τη Διαφορετικότητα και τη Συμπερίληψη 2021-2024</i>	333



<i>στ. Στρατηγική συμπερίληψης και διαφορετικότητας για το εργαζόμενο προσωπικό της Ευρωπαϊκής Επιτροπής</i>	333
<i>ζ. Σχέδιο δράσης για τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη 2021-2025 του Ευρωπαϊκού Ελεγκτικού Συνεδρίου</i>	335
<b>12.3.3. Πλατφόρμα της ΕΕ για τις Χάρτες Διαφορετικότητας</b>	337
<i>Παραδείγματα πρωτοβουλιών στο πλαίσιο των Χαρτών διαφορετικότητας</i>	339
<i>α. Diversity and inclusion self-assessment tool</i>	339
<i>β. LGBTI inclusion in the workplace - Good practices, testimonials and useful resources from Luxembourg</i>	340
<i>γ. Η Χάρτα Διαφορετικότητας της Ελλάδας</i>	341
<b>12.4. Εθνικά σχέδια δράσης και στρατηγικές</b>	343
<b>12.5. Συμπεριληπτικές Πρακτικές</b>	347
<b>Βιβλιογραφία</b>	351
<b>Παράρτημα</b>	356

Παρά τη σημαντική πρόοδο που έχει σημειωθεί για την προώθηση και την ενίσχυση των ίσων ευκαιριών και της ισότιμης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην εργασία, εν τούτοις σημαντικές **έμφυλες ανισότητες και ασυμμετρίες εξακολουθούν να παραμένουν**. Ενώ τις τελευταίες δεκαετίες έχουν εφαρμοστεί σημαντικές πολιτικές και ποικίλα μέτρα, τόσο σε διεθνές και ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο για την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας των φύλων στην εργασία, ωστόσο, ουσιαστικές ανισότητες παρατηρούνται ανάμεσα στα φύλα όσον αφορά τον οριζόντιο και κάθετο επαγγελματικό διαχωρισμό, τις αμοιβές από την εργασία, τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής, την ανέλιξη των γυναικών σε ανώτερες θέσεις της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας, τα ζητήματα έμφυλης και σεξουαλικής παρενόχλησης που κατά πλειονότητα –συγκριτικά με τους άνδρες- οι γυναίκες υφίστανται.

Συχνά, οι γυναίκες αντιμετωπίζουν την έλλειψη ευκαιριών προώθησης αλλά και εμπόδια πρόσβασης σε πολλούς τομείς της εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των διαχειριστικών τομέων και της εξειδικευμένης εργασίας. Καλούνται, όμως, να υπερβούν και αόρατα εμπόδια, τα οποία βάσει προκαταλήψεων αντικατοπτρίζουν τον βαθμό δυσκολίας που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην προσπάθειά τους να αναπτύξουν τη σταδιοδρομία τους σε επίπεδα ανάλογα με εκείνα των ανδρών. Αυτού του είδους τα εμπόδια είναι γνωστά ως το φαινόμενο «της γυάλινης οροφής», το οποίο έχει ως αποτέλεσμα την υποεκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις υψηλών απαιτήσεων και αντίστοιχα υψηλού κύρους, όπως στα πεδία των Επιστημών, της Τεχνολογίας, των Διοικητικών Συμβουλίων, κ.λπ. Συνεπώς, η επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας μεταξύ των φύλων παραμένει ένα εξαιρετικά σημαντικό ζήτημα για την οικονομία κάθε χώρας, καθώς συνδέεται άμεσα με το δημογραφικό ζήτημα, την αγορά εργασίας, τη βιωσιμότητα των ασφαλιστικών συστημάτων, την κοινωνική και οικονομική συνοχή, κ.λπ.

**Σκοπός** του παρόντος επιμορφωτικού προγράμματος με τίτλο **«Η οπτική του φύλου στην εργασία»** είναι η ευαισθητοποίηση και η ενημέρωση των συμμετεχόντων και συμμετεχουσών σε θέματα που αφορούν ζητήματα που άπτονται των έμφυλων ανισοτήτων και διακρίσεων που παρατηρούνται στον τομέα της εργασίας και της επαγγελματικής ζωής. Επισημαίνονται διαφορές ή και χάσματα μεταξύ των ανδρών και των γυναικών, όπως εκείνα στην επιλογή του επαγγέλματος, στην εξέλιξή

τους στην επαγγελματική ιεραρχία, στην πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας, στην υποεκπροσώπηση ή υπερεκπροσώπηση των φύλων σε συγκεκριμένους επαγγελματικούς τομείς, στο μισθολογικό και συνταξιοδοτικό χάσμα, στην εναρμόνιση ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής, καθώς και σε ζητήματα έμφυλης και σεξουαλικής παρενόχλησης.

Έτσι, καθίσταται ιδιαίτερα σημαντική η δημιουργία ενός στελεχικού δυναμικού στη Δημόσια Διοίκηση εξειδικευμένου στα θέματα φύλου στον χώρο της εργασίας και ειδικότερα, στην αποτελεσματική παροχή υποστηρικτικών υπηρεσιών, ώστε να αίρονται οι κοινωνικές ανισότητες και να προωθούνται οι πολιτικές ισότητας των φύλων με τον πιο ενδεδειγμένο τρόπο και με σκοπό την καλύτερη και αποτελεσματικότερη εξυπηρέτηση των πολιτών. Η στόχευση είναι πολλαπλή και είναι συνάρτηση των συγκεκριμένων ομάδων-στόχου, για να παρέχονται υπηρεσίες αποτελεσματικές που να συμβάλουν στην ενδυνάμωση των γυναικών και στην κοινωνική και εργασιακή τους ένταξη. Το

Πρόγραμμα, επιπλέον, επιδιώκει τη δημιουργία ενός νέου στελεχικού δυναμικού ικανού να κατανοεί και να προωθεί την αρχή της ισότητας σε όλους τους τομείς της κοινωνίας και να συσχετίζει την εργασία του



με τις απαιτήσεις της διεθνούς, ευρωπαϊκής και εθνικής πολιτικής στον τομέα της ισότητας των φύλων.

Το επιμορφωτικό πρόγραμμα **απευθύνεται** στο σύνολο των στελεχών της Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης που η φύση της εργασίας τους συνδέεται με την ανάγκη επιμόρφωσης σε θέματα φύλου, εργασίας και δημόσιας διοίκησης. Ειδικότερα όμως απευθύνεται σε στελέχη (άνδρες και γυναίκες) που εργάζονται σε υπηρεσίες. Συγκεκριμένα, απευθύνεται σε άτομα που εργάζονται δημόσιες υπηρεσίες σε Ανεξάρτητες Υπηρεσίες της πολιτειακής ηγεσίας του Κράτους, σε Δημόσιες Αρχές της νομοθετικής λειτουργίας του Κράτους, σε Δημόσιες Αρχές της δικαστικής λειτουργίας του Κράτους, σε Ανεξάρτητες Διοικητικές Αρχές, σε Υπουργεία, με τις

Γενικές Γραμματείες, τις Ειδικές Γραμματείες και τους Διοικητικούς Τομείς, τις Περιφερειακές Υπηρεσίες, τις Ειδικές Αποκεντρωμένες Υπηρεσίες, τις Υπηρεσίες Εξωτερικού και τις Αυτοτελείς Δημόσιες Υπηρεσίες τους.

Η **διάρθρωση** του προγράμματος είναι σε **δώδεκα (12) ενότητες**. Στην **πρώτη** ενότητα αναλύονται οι έμφυλες διακρίσεις, οι προκαταλήψεις και τα έμφυλα στερεότυπα, όπως επίσης ζητήματα που άπτονται του συστήματος του σεξισμού στα εργασιακά περιβάλλοντα. Στη **δεύτερη** ενότητα, αφενός παρουσιάζονται οι αρχές της ισότητας και της αξιοκρατίας, καθώς και ο ρόλος που αυτές διαδραματίζουν σε μια χρηστή δημόσια διοίκηση, και αφετέρου αναλύονται οι βασικές πολιτικές για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην εργασία.

Στην **τρίτη** ενότητα, εξηγούνται τα φαινόμενα της γυάλινης οροφής, του οριζόντιου και κάθετου επαγγελματικού διαχωρισμού και οι επιπτώσεις που επιφέρουν στην εργασία, και παράλληλα, εξετάζεται το θέμα της οργανωσιακής κουλτούρας και η επίδρασή της στις έμφυλες ανισότητες. Στην **τέταρτη** ενότητα δίνεται έμφαση στο σημαντικό ρόλο που διαδραματίζει ο επαγγελματικός προσανατολισμός στις επιλογές του επαγγέλματος και στην άρση έμφυλων διαχωρισμών στην εργασία και παρουσιάζονται για την καλύτερη κατανόηση σχετικές μελέτες περίπτωσης. Στην **πέμπτη** ενότητα αναλύεται το μοντέλο της εργασιακής συμβουλευτικής με την οπτική του φύλου και αναδεικνύεται ο αξιοσημείωτος ρόλος που παίζει στην ενδυνάμωση των γυναικών.

Στην **έκτη** ενότητα παρουσιάζονται θέματα που άπτονται της συμφιλίωσης της οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής και της εργασίας (work-life balance), ενώ παράλληλα αναλύονται εθνικές πολιτικές και νομοθετικές πρωτοβουλίες, όπως επίσης και σχετικές μελέτες περίπτωσης. Στην **έβδομη** ενότητα τονίζεται ότι η επίτευξη της ίσης μεταχείρισης γυναικών και ανδρών σε θέματα εργασίας απαιτεί την εξασφάλιση ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας μεταξύ γυναικών και ανδρών και συζητούνται παράμετροι που εντείνουν το έμφυλο μισθολογικό χάσμα. Στην **όγδοη** ενότητα παρουσιάζονται οι διαστάσεις του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος και οι παράγοντες που συντείνουν σε αυτό, καθώς και σχετικές πρωτοβουλίες και πολιτικές που αντιμετωπίζουν με τρόπο αποτελεσματικό τις έμφυλες ανισότητες στις συντάξεις.

Στην **ένατη** ενότητα δίδονται ορισμοί και παρουσιάζονται οι μορφές και οι τυπολογίες της σεξουαλικής παρενόχλησης. Γίνεται αναφορά στις θεωρητικές/ερμηνευτικές προσεγγίσεις για τη σεξουαλική παρενόχληση, στους παράγοντες που συντείνουν στην εκδήλωσή της και τις επιπτώσεις της σε ατομικό και

οργανωσιακό επίπεδο. Στη **δέκατη** ενότητα παρουσιάζεται η έκταση της σεξουαλικής παρενόχλησης και πρόσφατα εμπειρικά δεδομένα, ενώ παρουσιάζεται ένα βασικό πλαίσιο αντιμετώπισης του θέματος και στήριξης των θυμάτων, φέρνοντας παραδείγματα μέσα από σχετικές μελέτες περίπτωσης. Στην **ενδέκατη** ενότητα παρουσιάζονται οι νομοθετικές πρωτοβουλίες για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης, με έμφαση στην κύρωση της Σύμβασης 190 του ΔΟΕ από τη χώρα μας και γίνεται αναφορά στους βασικούς εθνικούς μηχανισμούς και στο εθνικό δίκτυο υποστηρικτικών δομών της ΓΓΔΟΠΦ. Τέλος, στη **δωδέκατη** ενότητα αναλύεται το ζήτημα της διαχείρισης της διαφορετικότητας και της προώθησης της ισότητας των φύλων στους χώρους εργασίας και παρουσιάζεται σχέδιο χάρτη διαφορετικότητας και σχέδια δράσης για την ισότητα των φύλων και σχετικές συμπεριληπτικές πρακτικές.

## **ΕΝΟΤΗΤΑ 1. ΕΜΦΥΛΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ, ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ/ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΙΣ ΚΑΙ ΣΕΞΙΣΜΟΣ ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Ο σεξισμός συνδέεται με πεποιθήσεις γύρω από τη θεμελιώδη φύση των γυναικών και των ανδρών και τους ρόλους που πρέπει να διαδραματίζουν στην κοινωνία. Οι πεποιθήσεις αυτές εκδηλώνονται ως στερεότυπα φύλου και έχουν ως άμεσο αποτέλεσμα την σύγκριση, την αντιπαράθεση και εν τέλη την ταξινόμηση των φύλων. Μια τέτοια ιεραρχική σκέψη μπορεί να είναι είτε συνειδητή και εχθρική, είτε ασυνείδητη (ασυνείδητη προκατάληψη) και παρόλο που ο σεξισμός μπορεί να αγγίζει τους πάντες, οι γυναίκες βρίσκονται, κυρίως, στο στόχαστρο.

*“Ως σεξισμός νοείται η συμπεριφορά που βασίζεται στην αναπαραγωγή έμφυλων στερεοτύπων, πεποιθήσεων και γενικεύσεων σχετικά με το φύλο. Είναι άρρηκτα συνδεδεμένος με την πατριαρχική εξουσία και μεροληπτεί υπέρ του κυρίαρχου φύλου.”*

Ο σεξισμός τρέφεται από τα έμφυλα στερεότυπα.

*“Στερεότυπα φύλου είναι οι προκατασκευασμένες ιδέες και πεποιθήσεις σύμφωνα με τις οποίες αποδίδονται στα φύλα αυθαίρετα χαρακτηριστικά και ρόλοι που καθορίζονται και περιορίζονται από το φύλο τους.”*

Πολύ συχνά, δε, τα στερεότυπα φύλου είναι τόσο εμπεδωμένα στην πραγματικότητά μας, που όχι μονάχα δεν τα αμφισβητούμε, αλλά τα αποδεχόμαστε και τα αναπαράγουμε άκριτα. Λόγου χάρη, η πεποίθηση ότι οι γυναίκες και οι άνδρες έχουν συμπληρωματικά χαρακτηριστικά - οι άνδρες είναι ατομικιστές και κυρίαρχοι, ενώ οι γυναίκες φροντίζουν και συνεργάζονται - είναι ευρέως διαδεδομένη. Από την άλλη μεριά, αποδεχόμαστε και εκτιμάμε περισσότερο στερεοτυπικά χαρακτηριστικά του ανδρικού φύλου, ως κυρίαρχου παραδείγματος, ενώ, ταυτόχρονα, παροτρύνουμε τις εργαζόμενες να μην επιδεικνύουν στερεοτυπικές γυναικείες συμπεριφορές εάν

επιθυμούν να ανελιχθούν επαγγελματικά (λ.χ. “μην είσαι τόσο συναισθηματική”, “μην κλαις στον χώρο εργασίας” κλπ).

Οι γυναίκες που προσπαθούν να διεκδικήσουν θέσεις ευθύνης και ηγεσίας μπορεί να βρεθούν αντιμέτωπες με σημαντικές προκλήσεις. Για παράδειγμα, αν συμπεριφέρονται με κυρίαρχο τρόπο (“ανδρικά” χαρακτηριστικά) είναι λιγότερο πιθανό να προσληφθούν, ακόμη και όταν θεωρούνται ικανές. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε ένα παράδοξο σύμφωνα με το οποίο οι γυναίκες πρέπει να αποφεύγουν τη στερεοτυπικά γυναικεία συμπεριφορά για να θεωρούνται ικανές, αλλά στη συνέχεια να αντιμετωπίζουν κυρώσεις επειδή έρχονται σε αντίθεση με τις κοινωνικές προσδοκίες του φύλου τους.

Όλοι και όλες είμαστε σε θέση να αναπαράγουμε στερεότυπα και ασυνείδητες έμφυλες προκαταλήψεις. Στην πραγματικότητα, μελέτες έχουν δείξει ότι οι άνθρωποι που πιστεύουν ότι είναι αντικειμενικοί ή ότι δεν είναι σεξιστές, είναι λιγότερο αντικειμενικοί και πιο πιθανό να συμπεριφέρονται με σεξιστικό τρόπο (Criado Perez, 2019). Ως ενεργά μέλη της κοινωνίας, βασιζόμαστε στην άμεση εμπειρία μας, σε κοινωνικές και πολιτισμικές αναπαραστάσεις, δημιουργώντας στερεότυπα που μας καθορίζουν πώς οφείλουμε να συμπεριφερθούμε για να ταιριάζουμε. Αυτή η έμφυτη τάση μας, μπορεί να οδηγήσει σε μεροληψία επιβεβαίωσης, όπου οι πληροφορίες που ταιριάζουν με τις προκατασκευασμένες μας ιδέες γίνονται εύκολα αποδεκτές, αλλά οι πληροφορίες που αμφισβητούν τις πεποιθήσεις μας αγνοούνται (Heilman et al, 2015).

Η αναπαραγωγή μεροληπτικών πρακτικών, στερεοτύπων και έμφυλων προκαταλήψεων οδηγεί σε σεξιστικές αντιλήψεις και συμπεριφορές σε βάρος των γυναικών. Στο πλαίσιο του εργασιακού χώρου, ο σεξισμός που υφίστανται οι γυναίκες λαμβάνει πολλαπλές μορφές: από την υποεκπροσώπησή τους σε θέσεις ευθύνης και ηγεσίας, μέχρι την περιθωριοποίησή τους από ορισμένους τομείς της οικονομίας, την αυτόματη σύνδεσή τους σε μη αμοιβώμενη εργασία φροντίδας, την χαμηλότερη αμοιβή για την ίδια εργασία σε σχέση με τους άνδρες, την δυσανάλογη λεκτική, ψυχολογική και σωματική βία λόγω του φύλου τους, μεταξύ άλλων.

Ας δούμε πιο συγκεκριμένα, πώς οι γυναίκες μπορούν να βιώσουν τον σεξισμό στον χώρο της εργασίας, ξεκινώντας με την κοινότυπη αντίληψη ότι γυναίκες και άνδρες

έχουν διαφορετικές δεξιότητες και για τον λόγο αυτό συγκεντρώνονται σε διαφορετικούς επαγγελματικούς τομείς: οι γυναίκες υπερεκπροσωπούνται στη φροντίδα και την προσχολική εκπαίδευση, οι άνδρες κυριαρχούν στην πολιτική και σε τομείς που σχετίζονται με την επιστήμη, την τεχνολογία, τη μηχανική και τα μαθηματικά (EIGE, 2018). Όπως θα δούμε και στη συνέχεια, ο οριζόντιος επαγγελματικός διαχωρισμός μεταξύ των φύλων είναι εν μέρει υπεύθυνος για το έμφυλο μισθολογικό χάσμα, καθώς οι τομείς στους οποίους κυριαρχούν οι άνδρες τείνουν να είναι πιο ακριβοπληρωμένοι από εκείνους στους οποίους κυριαρχούν οι γυναίκες. Επιπλέον, έχει αποδειχθεί ότι οι εργασιακές απολαβές μειώνονται σε ένα επάγγελμα όταν εισέρχονται οι γυναίκες και αυξάνονται όταν εισέρχονται άνδρες. Το πιο τρανό παράδειγμα είναι ο τομέας του προγραμματισμού υπολογιστών, που κάποτε ανήκε στις μέτρια αμοιβόμενες γυναίκες, αλλά άρχισε να αποκτά κύρος και να γίνεται κερδοφόρος μόλις οι άνδρες μπήκαν στο επάγγελμα (Criado Perez, 2019).

Τα έμφυλα στερεότυπα και ο σεξισμός δεν περιορίζονται στην αντίληψή μας περί ικανοτήτων και δεξιοτήτων των φύλων κατά την διάρκεια άσκησης ενός επαγγέλματος. Τα συναντάμε και σε πιο πρώιμα στάδια, όπως εκείνο της διαδικασίας αίτησης για μία θέση εργασίας. Έρευνες έχουν αποδείξει ότι οι γυναίκες θα κάνουν αίτηση για μια θέση μονάχα αν πληρούν το 100% των απαιτούμενων προσόντων, την στιγμή που οι άνδρες θα κάνουν αίτηση ακόμα και αν πληρούν μονάχα το 60% (Mohr, 2014). Αναφορικά με την πρόσληψη, τα εμπεδωμένα στερεότυπα μπορεί να οδηγήσουν σε διαφόρων ειδών ασυνείδητες γνωσιακές προκαταλήψεις, όπως την προκατάληψη ομοιότητας, την τάση δηλαδή να προτιμάμε ανθρώπους σαν εμάς, με παρόμοιες εμπειρίες, προσλαμβάνουσες και πεποιθήσεις. Αυτή η τάση επιβεβαιώνεται και σε μελέτες που έχουν γίνει αναφορικά με την αξιολόγηση της εργασιακής πορείας των γυναικών σε σχέση με εκείνη των ανδρών. Πιο συγκεκριμένα, η ανατροφοδότηση που λαμβάνουν οι γυναίκες από ανώτερα στελέχη στον χώρο εργασίας είναι λιγότερο πιθανό να είναι επικοινωνιακή και πιο πιθανό να είναι κριτική και αόριστη (Luxton, 2016). Οι άνδρες χαρακτηρίζονται πιο συχνά ως “αναλυτικοί και ικανοί”, ενώ οι γυναίκες ως “συνπνευτικές και ενθουσιώδεις” (Smith et al, 2019). Στο πλαίσιο μίας ομάδας, οι γυναίκες αξιολογούνται, έναντι των ανδρών, ως λιγότερο ικανές, με μικρότερη επιρροή και λιγότερο πιθανό να διαδραματίσουν ηγετικό ρόλο (Heilman et al, 2005).



Τα στερεότυπα και ο σεξισμός αναπαράγονται άκριτα και διαρκώς. Από την κατανομή εργασιών μέσα σε έναν οργανισμό (οι γυναίκες ασχολούνται με εθελοντισμό και συμμετοχή σε δρώμενα όπως η οργάνωση εκδηλώσεων πιο συχνά από ό,τι οι άνδρες) μέχρι το ποιος είναι υπεύθυνος για την μη αμειβόμενη εργασία φροντίδας στο σπίτι και την χρήση της σχετικής άδειας.

Η μη αντιμετώπιση πρακτικών και συμπεριφορών που βασίζονται και αναπαράγουν ασυνείδητα ή συνειδητά τον σεξισμό, όχι μόνο υποβιβάζει την γυναικεία υπόσταση και εμπειρία, αλλά και προκαλεί ζημιά στα εργασιακά περιβάλλοντα που τον επιτρέπουν. Λόγου χάρη, οι γυναίκες μπορεί να αποκλείονται από ανώτερες θέσεις ή να εκτρέπονται σε ρόλους που φαίνεται ότι απαιτούν στερεοτυπικά «γυναικείες» δεξιότητες. Σε έναν οργανισμό, αυτό μπορεί να σημαίνει, μακροχρόνια, αλόγιστη σπατάλη ανθρώπινου δυναμικού. Ταυτόχρονα, έρευνες έχουν αποδείξει ότι η σεξιστική συμπεριφορά επηρεάζει αρνητικά την απόδοση, την αίσθηση του ανήκειν, την ψυχική υγεία και την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων (Rippon, 2019). Επιπλέον, έχει αποδειχθεί ότι η σεξιστική συμπεριφορά είναι εξίσου επιζήμια για την επαγγελματική ευημερία των εργαζομένων όσο η σεξουαλική παρενόχληση (Sojo et al, 2016).

Η διαχείριση του σεξισμού στον χώρο εργασίας απαιτεί συνεχή δέσμευση και προσπάθεια. Κυρίως, όμως, απαιτεί εκ βαθέων οργανωσιακή αλλαγή για την ορθή καταπολέμηση των εμπεδωμένων στερεοτυπικών αντιλήψεων και των έμφυλων ασυνείδητων προκαταλήψεων. Δεν είναι λίγοι οι οργανισμοί, ωστόσο, που επιλέγουν να προχωρήσουν σε “αισθητικές” αλλαγές δίχως να επιχειρήσουν μια ριζική αλλαγή κουλτούρας, η οποία, ναι μεν είναι άβολη, αλλά ολοκληρωτικά απαραίτητη για την καταπολέμηση σεξιστικών συμπεριφορών.

## **Βιβλιογραφία**

**Criado Perez, C.**, *Invisible Women – Exposing data bias in a world designed for men*, Chatto & Windus, London, 2019.

**EIGE**, Study in the EU: set apart by gender, 2018 (<https://eige.europa.eu/publications/study-eu-set-apart-gender>).

**Heilman, M. E.**, Manzi, F. and Braun, S., 'Presumed incompetent: perceived lack of fit and gender bias in recruitment and selection', *Handbook of gendered careers in management: getting in, getting on, getting out*, Edward Elgar, Cheltenham, 2015, pp. 90–104 (<http://dro.dur.ac.uk/16470/>).

**Luxton, E.**, 'Why managers give women less feedback', *World Economic Forum*, 2016 (<https://www.weforum.org/agenda/2016/10/managers-give-women-less-feedback/>).

**Mohr, T. S.**, 'Why women don't apply for jobs unless they're 100 % qualified', *Harvard Business Review*, 2014 (<https://hbr.org/2014/08/why-women-dont-apply-for-jobs-unless-theyre-100-qualified>).

**Rippon, G.**, *The Gendered Brain*, Bodley Head, London, 2019;

**Smith, D. G.**, Rosenstein, J. E., Nikolov, M. C. and Chaney, D. A., 'The power of language: gender, status, and agency in performance evaluations', *Sex Roles*, Vol. 80, 2019, pp. 159–171 (<https://link.springer.com/article/10.1007/s11199-018-0923-7>).

**Sojo, V. E.**, Wood, R. E. and Genat, A. E., 'Harmful workplace experiences and women's occupational well-being: a meta-analysis', *Psychology of Women Quarterly*, Vol. 40, No 1, 2016, pp. 10–40 (<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0361684315599346>).

## **ΕΝΟΤΗΤΑ 2. ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΑΣ ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ. ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ-ΟΡΟΣΗΜΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

### **Στόχος**

**Στόχος** της θεματικής ενότητας είναι η ευαισθητοποίηση για θέματα που άπτονται των ζητημάτων ισότητας και αξιοκρατίας στη δημόσια διοίκηση, καθώς και η παρουσίαση κύριων πολιτικών που προωθούν την ισότητα των φύλων στην εργασία. Παρουσιάζονται ορισμοί, εννοιολογικές αποσαφηνίσεις, καθώς και σημαντικές θεσμικές πρωτοβουλίες για την ενίσχυση της ισότητας των φύλων στην εργασία.

### **Σύντομη περιγραφή της ενότητας**

Η ενότητα, περιλαμβάνει τις παρακάτω θεματικές:

- Βασικές διαστάσεις της σύγχρονης δημόσιας διοίκησης.
- Βασικούς εννοιολογικούς προσδιορισμούς και ορισμούς των αρχών της ισότητας και της αξιοκρατίας στη δημόσια διοίκηση.
- Κύριες πολιτικές (εθνικές και ευρωπαϊκές) και θεσμικές πρωτοβουλίες για την ουσιαστική ισότητα των φύλων στην εργασία.

### **Προσδοκώμενα αποτελέσματα**

Με την ολοκλήρωση αυτής της ενότητας, οι συμμετέχουσες/-οντες θα έχουν:

- Αποκτήσει γνώσεις για τη δημόσια διοίκηση και τις αρχές της ισότητας και της αξιοκρατίας.
- Κατανοήσει τη σπουδαιότητα της ίσης μεταχείρισης στην εργασία.
- Ενημερωθεί για τις βασικές πολιτικές και πρωτοβουλίες που έχουν αναληφθεί θεσμικά προς την επίτευξη της ισότητας των φύλων στην εργασία.

### **Έννοιες – κλειδιά**

Αξία, αξιοκρατία, αρχές δημόσιας διοίκησης, δημόσια διοίκηση, δημόσιες υπηρεσίες, δημόσιοι/-ες υπάλληλοι, διαφάνεια, θετικά μέτρα / θετικές δράσεις, ίση μεταχείριση, καταπολέμηση διακρίσεων, λογοδοσία, διαφάνεια, ισότητα, ισότητα ευκαιριών,

χρηστή διοίκηση, η ενσωμάτωση της οπτικής των φύλων σε όλες τις πολιτικές, στρατηγικές για την ισότητα των φύλων

## 2.1. Ισότητα και αξιοκρατία στη δημόσια διοίκηση

### 2.1.1. Γενικές επισημάνσεις για τη σύγχρονη δημόσια διοίκηση

Η δημόσια διοίκηση έχει ως βασικό καθήκον την αντιμετώπιση δημόσιων προβλημάτων στο πλαίσιο του κράτους δικαίου και της δημοκρατικής διακυβέρνησης, συνιστώντας ένα σύνθετο θεσμικό δίκτυο ποικίλων δημόσιων υπηρεσιών και οργανισμών, πολιτικών (κυβερνητικών) και διοικητικών θεσμών και οργάνων, που έχουν συσταθεί για τη σχεδίαση και την εφαρμογή των νόμων και των προγραμμάτων της δημόσιας πολιτικής. Έτσι, στον όρο «δημόσια διοίκηση» περιλαμβάνεται η διαχείριση, η φροντίδα και η εποπτεία των δημόσιων υποθέσεων, που αποσκοπούν στην εξυπηρέτηση του δημόσιου συμφέροντος και γενικά της κάλυψης των αναγκών του κοινωνικού συνόλου (Ακριβοπούλου & Ανθόπουλος, 2015).

**Διοίκηση** είναι το σύστημα διακυβέρνησης ενός κράτους, ενός συνόλου, ενός οργανισμού, μιας επιχείρησης κάθε μορφής και περιεχομένου (Παρεθενόπουλος, 1997).

Η υποστήριξη προς τους/τις πολίτες/-ιδες και η εξυπηρέτησή τους με υψηλούς ποιοτικούς όρους αποτελούν τους κύριους αντικειμενικούς στόχους της σύγχρονης δημόσιας διοίκησης. Η ουσιαστική επίτευξη των εν λόγω στόχων δεν μπορεί να γίνει χωρίς την ανάπτυξη, μεταξύ των λειτουργιών της δημόσιας διοίκησης, μιας κουλτούρας και της αντίστοιχης συμπεριφοράς για την τήρηση των θεμελιωδών αρχών δράσης που απορρέουν από την έννομη τάξη και από τις γενικά παραδεκτές αρχές του διοικητικού δικαίου όπως αυτές της αξιοκρατίας, της ισότητας κ.λπ. (Συνήγορος του Πολίτη, 2012).

Με τον όρο **Δημόσια Διοίκηση** χαρακτηρίζεται το σύνολο των μέσων και των ενεργειών, που έχουν ως σκοπό την επίτευξη συγκεκριμένου αποτελέσματος, προκειμένου για την ικανοποίηση του γενικού συμφέροντος των πολιτών ενός κράτους. Η δημόσια διοίκηση συνιστά μέρος του συστήματος του κράτους και ειδικότερα της εκτελεστικής εξουσίας και είναι αυτή που υλοποιεί τη στρατηγική και θέτει τις κατευθυντήριες γραμμές για την εφαρμογή πολιτικών για την κάλυψη κοινωνικών αναγκών.

Πλέον, η σύγχρονη δημόσια διοίκηση διευρύνει τον παραδοσιακό της ρόλο, δηλαδή αυτόν της άσκησης της κυριαρχικής διοίκησης (π.χ. δημόσια τάξη, φορολογία, άμυνα), αναλαμβάνοντας θετική δράση με σκοπό την παροχή ή/και την παραγωγή υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα και με στόχο την εμπέδωση του

χαρακτήρα του κράτους ως κοινωνικό κράτος δικαίου, όπως αυτός προσδιορίζεται στο άρθρο 25 του Συντάγματος, μέσω της **επίτευξης της ισότητας, της ελευθερίας, της ποιότητας ζωής και της ευημερίας των πολιτών** (Μακρυδημήτρης & Πραβίτα, 2012: 26-27). Συνεπώς, η υποχρέωση του κοινωνικού κράτους δικαίου είναι να διασφαλίσει και να αποκριθεί στα ατομικά, πολιτικά και κοινωνικά δικαιώματα, τα οποία προβλέπονται στις συνταγματικές διατάξεις των άρθρων 4 έως 25 του Συντάγματός μας. Αυτό παράλληλα οδηγεί στην ανάγκη υλοποίησης συγκεκριμένων μορφών διοικητικής δράσης και προγραμμάτων δημόσιας πολιτικής, οι οποίες προϋποθέτουν πρωτοβουλίες της δημόσιας διοίκησης και σε τομείς της οικονομικής, κοινωνικής και πολιτισμικής ζωής, ώστε να εξυπηρετηθούν πολλαπλά οι ανάγκες των πολιτών και να διασφαλιστεί η άσκηση των προαναφερομένων δικαιωμάτων (Μακρυδημήτρης & Πραβίτα, 2012: 28).

Συνεκδοχικά, ο ρόλος της δημόσιας διοίκησης και του κρατικού μηχανισμού διευρύνεται, καθώς βασίζεται στη διττή όψη της λειτουργίας του σύγχρονου κράτους δικαίου, όπως αυτό διαμορφώνεται από τα δικαιώματα, τις δημόσιες δράσεις και τις δημόσιες πολιτικές (Μανιτάκης, 1994). Η δημόσια διοίκηση πέρασε αρκετά στάδια αλλαγών και εξελίξεων συγκρινόμενη με τον ιδιωτικό τομέα και η συνέπεια αυτών των εξελίξεων ήταν η μεταφορά στον ιδιωτικό τομέα σημαντικών συστατικών της στοιχείων, συντελώντας έτσι στην εισαγωγή πολλών μεθόδων και πρακτικών του σύγχρονου management στον χώρο της. Γενικότερα *«το βασικό χαρακτηριστικό της νέας αντίληψης είναι ότι ο κύριος ρόλος της δημόσιας διοίκησης συνίσταται στην προσφορά υπηρεσιών και όχι στην άσκηση εξουσίας»* (Φαναριώτης, 1999: 31).

Έχει διαπιστωθεί ότι οι συνεχείς τεχνολογικές ή/και κοινωνικές μεταβολές, είναι σημαντικό να εναρμονιστούν με τις δημόσιες υπηρεσίες, όπως επίσης με τις ανάγκες αλλά και τις ευκαιρίες που έχει δημιουργήσει αυτή η ταχύτατη εξέλιξη των κοινωνιών, καθώς *«η δημόσια υπηρεσία οφείλει να ικανοποιεί τις ανάγκες, για τις οποίες έχει ιδρυθεί, όπως αυτές εξελίσσονται με το πέρασμα του χρόνου»* (Χρυσανθάκης, 2006: 6), καθώς η δημόσια διοίκηση επηρεάζει την **κοινωνική εμπιστοσύνη** και διαμορφώνει τις συνθήκες για τη δημιουργία **δημόσιας αξίας**<sup>1</sup> (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2017). Όπως επισημαίνεται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2017) ορισμένες χώρες της ΕΕ καταβάλλουν προσπάθειες για την καλύτερη

---

<sup>1</sup> Η δημόσια αξία είναι η αξία που μοιράζονται όλοι οι φορείς της κοινωνίας: πολίτες, επιχειρήσεις, οργανισμοί και άτυπες ομάδες. Είναι το αποτέλεσμα όλων των αποφάσεων κατανομής πόρων, οι οποίες λαμβάνονται από όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη στην κοινωνία στο σύνολό της (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2017).

αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού και την ενίσχυση των επιδόσεων των διοικήσεών τους, ενώ άλλες χώρες είναι απαραίτητο να επανεξετάσουν τα δομικά στοιχεία του διοικητικού τους συστήματος. Επιπλέον, οι υπηρεσίες του δημοσίου είναι απαραίτητο να αποσκοπούν στην **ικανοποίηση των συλλογικών αναγκών**, στη **διαφάνεια των πράξεων της διοίκησης**, στη **λογοδοσία**, όπως επίσης στην αναζήτηση και την **εφαρμογή των αρχών της ισότητας**, της **προστασίας των ανθρώπινων δικαιωμάτων**, της **καταπολέμησης των διακρίσεων** και της **πραγμάτωσης της κοινωνικής δικαιοσύνης**.

Επιλέον, είναι σημαντικό να τονιστεί ότι, καθώς η πανδημική περίοδος άλλαξε το κοινωνικο-οικονομικό περιβάλλον και το περιβάλλον υγιεινής και ασφάλειας εντός του οποίου λειτουργεί η δημόσια διοίκηση, *«ο σχεδιασμός και η προετοιμασία για το απρόβλεπτο και το άγνωστο, η αντιμετώπιση επειγουσών καταστάσεων και η ανταπόκριση στα αιτήματα και τις προσδοκίες των πολιτών είναι κρίσιμα και δύσκολα εγχειρήματα για τις κρατικές αρχές»* (Christensen & Laegreid, 2020: 1). Στο επίκεντρο βρέθηκε η ικανότητα και η ετοιμότητα της δημόσιας διοίκησης να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις διαχείρισης της πανδημίας και να υποστηρίξει μέτρα πολιτικής για την αντιμετώπιση των συνεπειών της. Όπως συνέβη και σε άλλες κρίσεις στο παρελθόν, η δημόσια διοίκηση, βρέθηκε σε ένα περιβάλλον που χαρακτηρίζεται από μεταβλητότητα, αβεβαιότητα, συνθετότητα και ασάφεια, αυτό που στη βιβλιογραφία συναντούμε να προσδιορίζεται ως «περιβάλλον VUCA»: volatility, uncertainty, complexity, ambiguity (Van der Wal, 2020: 2). Σύμφωνα με κείμενο των Ηνωμένων Εθνών (UN/DESA, 2020: 2), κατά την περίοδο της πανδημίας, *«ο/η δημόσιος/-α υπάλληλος βρίσκεται στην καρδιά του εγχειρήματος της αποτελεσματικής αντιμετώπισης της κρίσης, είτε ως εργαζόμενος/-η στην πρώτη γραμμή των υπηρεσιών υγείας είτε διαμορφώνοντας στρατηγικές και σχέδια για να περιορίσει τον αντίκτυπο της πανδημίας»*. Η αντιμετώπιση τέτοιων κρίσεων απαιτεί μακροπρόθεσμο στρατηγικό σχεδιασμό, αλλά και υιοθέτηση καλών πρακτικών, καθώς και βελτιωτικών αλλαγών, που να διαπνέονται από ορισμένες γενικές αρχές, απαραίτητες για τη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης σε μια ανοικτή κοινωνία και μια σύγχρονη δημοκρατία και υιοθετώντας τις αρχές της ισότητας και της έλλειψης διακρίσεων, της διαφάνειας και της λογοδοσίας (Sigma-OECD, 2020: 24).

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, μια σειρά από **αρχές** που διέπουν τη δημόσια διοίκηση είναι αναγκαίο να τηρούνται αυστηρά. Αυτές οι αρχές, όπως θα δούμε παρακάτω, νομιμοποιούν τη δράση της και καλούνται θεμελιώδεις αρχές του

διοικητικού δικαίου. Τα τακτικά διοικητικά δικαστήρια και η νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας (ΣτΕ) έχει διαμορφώσει την πλειονότητά τους, ενώ στο σύνολό τους έχουν συνταγματικό έρεισμα (Γέροντας, Λύτρας κ.ά., 2010). Οι αρχές της ισότητας, των ίσων ευκαιριών, της νομιμότητας και της αξιοκρατίας συνιστούν, μεταξύ άλλων, βασικές αρχές για τη **χρηστή διοίκηση**. Η αρχή της αξιοκρατίας κατοχυρώνει την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας του ατόμου και συνδέεται με την αρχή του κράτους δικαίου και την αρχή της ισότητας.

Με την έννοια της **απαγόρευσης των διακρίσεων** επιχειρείται η αποκατάσταση της ισονομίας και εντέλει η εφαρμογή της αρχής της ισότητας μέσω του εντοπισμού, αφενός εκείνου του «προνομίου» που λειτουργεί «πριμοδοτικά» για ορισμένες κατηγορίες προσώπων, ενώ παρεμποδίζει άλλες κατηγορίες προσώπων στην απόλαυση της ισονομίας και αφετέρου εκείνου του «στίγματος» που στερεί ορισμένες κοινωνικές ομάδες από ορισμένα δικαιώματα και δυνατότητες (Βαρίκα, 1999: 509).

Η αρχή της ισότητας και η απαγόρευση των διακρίσεων θεωρούνται ως έννοιες ομοούσιες, κατά την επικρατούσα άποψη του δικαίου, οι οποίες μαζί με αυτήν της ίσης μεταχείρισης μπορούν να χρησιμοποιούνται εναλλακτικά για την περιγραφή της ίδιας περίπου νομικής έννοιας. Η απαγόρευση των διακρίσεων αποτελεί μια ουσιαστική εκδοχή της αρχής της ισότητας, ως προϊόν της αλληλεπίδρασής της με την αρχή του σεβασμού της αξιοπρέπειας του ανθρώπου (Κοφίνης, 2016: 260) και μέσα από νομικά κείμενα που αφορούν σημαντικούς τομείς των κοινωνικών σχέσεων, η έννοια της απαγόρευσης των διακρίσεων ενισχύει αυτήν της ισότητας. Συνεπώς, η προώθηση της ισότητας και η καταπολέμηση των διακρίσεων είναι απαραίτητο να συνιστούν πρωταρχικές προτεραιότητες της δημόσιας διοίκησης, καθώς αποτελεί διαχρονικά τον καθρέφτη της πολιτικής κουλτούρας, λειτουργεί με βάση οργανωτικές δομές, διαδικασίες, ρόλους, σχέσεις, πολιτικές και προγράμματα, ενώ συνδέεται απόλυτα με την εύρυθμη και αποτελεσματική λειτουργία των κρατικών μηχανισμών. Η προσπάθεια αντιμετώπισης των προβλημάτων που αναδεικνύονται μέσω του πλαισίου άσκησης της δημόσιας διοίκησης οδήγησε σε αρκετές χρονικές περιόδους στην ανάπτυξη μιας συζήτησης για τα θέματα ισότητας, αξιοκρατίας και συμπερίληψης δράσεων για την αντιμετώπιση των διακριτικών συμπεριφορών, έτσι ώστε να βελτιωθούν οι παρεχόμενες υπηρεσίες προς τους/τις πολίτες/-ιδες.

Επιπλέον, η **ίση αντιμετώπιση** των πολιτών και η **αμεροληψία** σημαίνει ότι η δημόσια διοίκηση δεν ασκεί διακρίσεις μεταξύ των μελών του κοινωνικού συνόλου, καθώς με αυτόν τον τρόπο είναι ουδέτερη και δίκαιη. Τα μέλη του οργανισμού του



δημοσίου –υπάλληλοι των δημοσίων υπηρεσιών– είναι υποχρεωτικό να απέχουν από τις δράσεις της διοίκησης στην περίπτωση που υπάρχει μεροληπτική στάση (Μακρυδημήτρης & Πραβίτα, 2012: 40-41). Ο κώδικας διοικητικής διαδικασίας προβλέπει ότι όλα τα όργανα της διοίκησης «πρέπει να παρέχουν εγγυήσεις αμερόληπτης κρίσης κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων τους», ώστε η δράση τους να είναι αμερόληπτη και ανεπηρέαστη από υποκειμενικές διαθέσεις και κρίσεις (Μακρυδημήτρης & Πραβίτα, 2012: 40-41). Όλες οι περιπτώσεις πρέπει να αντιμετωπίζονται ομοιόμορφα με ισότητα και δικαιοσύνη. Σε αυτό το πλαίσιο, πρέπει να τονιστεί ότι η ίση μεταχείριση και η αμεροληψία σημαίνει και ότι η δημόσια διοίκηση πρέπει να στελεχώνεται από άτομα που θα επιλέγονται με αξιοκρατικά κριτήρια διαφορετικά δημιουργούνται ζητήματα που σχετίζονται με την καταλληλότητα των στελεχών, τις πελατειακές σχέσεις και τη διαφθορά (Μακρυδημήτρης & Πραβίτα, 2012: 41).

### *2.1.2. Η αρχή της ισότητας*

Η **αρχή της ισότητας** αποτελεί θεμελιώδη αρχή του δικαίου, καθώς λόγω του ιδιαίτερου μεγάλου κανονιστικού της εύρους διαχέεται σε όλους τους κλάδους του. Η παρουσία της έχει αυξημένη σημασία, καθώς καθορίζει τα κριτήρια δράσης της δημόσιας διοίκησης και θεσπίζει νομοθετικούς περιορισμούς για την προώθηση των αρχών του κράτους δικαίου. Οι αρχές της ισότητας και της αξιοκρατίας ρυθμίζουν την επιλογή του ανθρώπινου δυναμικού του δημοσίου, δεσμεύοντας έτσι τον νομοθέτη και τη διοίκηση, τόσο στο στάδιο των προσλήψεων όσο και σε αυτό της πλήρωσης των θέσεων ευθύνης, μέσω της οποίας επιβραβεύονται οι δημόσιοι/-ες υπάλληλοι για την εργασιακή τους πορεία. Η πρόσβαση στα δημόσια αξιώματα είναι μια υπόθεση συνταγματικού ενδιαφέροντος. Εν τούτοις, αν και υπογραμμίζεται η σχέση αυτής της υπόθεσης με την αρχή του κράτους δικαίου, συχνά αμελείται το γεγονός ότι η διαδικασία στελέχωσης των δημοσίων υπηρεσιών συνδέεται και με τη δημοκρατική αρχή (Καμτσίδου, 2018).

Από τον συνδυασμό των διατάξεων του γενικού κανόνα της διάταξης της παρ.1 του άρθρου 4 του Συντάγματος, που ορίζει ότι «*οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου*», με τις διατάξεις της παρ. 2, σύμφωνα με τις οποίες «*Έλληνες και Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις*» και της παρ. 4 που ορίζει ότι «*μόνον Έλληνες πολίτες είναι δεκτοί σε όλες τις δημόσιες λειτουργίες, εκτός από τις εξαιρέσεις που εισάγονται με ειδικούς νόμους*» προκύπτει ότι το Σύνταγμα καθιερώνει τον κανόνα της ισότητας ευκαιριών, με την έννοια ότι ο κάθε πολίτης που επιθυμεί να απασχοληθεί στη Δημόσια Διοίκηση έχει τις ίσες ευκαιρίες με οποιονδήποτε άλλο πολίτη που έχει την ίδια επιθυμία. Ταυτόχρονα, η ισότητα ευκαιριών σημαίνει τη δυνατότητα διορισμού στη δημόσια διοίκηση με την ιδιότητα του δημοσίου/-ας υπαλλήλου κάθε πολίτη που έχει τα προσόντα, όπως αυτά καθορίζονται από απρόσωπους κανόνες δικαίου (Σπηλιωτόπουλος & Χρυσανθάκης, 2007).

Φορείς του δικαιώματος της ισότητας, με βάση το Σύνταγμα είναι οι Έλληνες και οι Ελληνίδες πολίτες και οι **πολίτες των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης** με την εξαίρεση της πρόσβασής τους σε δημόσιες θέσεις που συνεπάγονται την άσκηση δημόσιας εξουσίας.

Οι **αλλοδαποί/-ές**, κατά το άρθρο 5, παρ. 2 Σ προστατεύονται από διακρίσεις που σχετίζονται με την εθνικότητα, τη φυλή, τη γλώσσα και τις θρησκευτικές ή πολιτικές πεποιθήσεις, αλλά δεν απολαμβάνουν χωρίς εξαιρέσεις το δικαίωμα της ισότητας, αντίστοιχα όπως οι Έλληνες/-ίδες πολίτες.

Η ισότητα αυτή, ωστόσο, γίνεται κατανοητή τόσο ως **ισότητα εντός του νόμου** όσο και ως **ισότητα έναντι του νόμου**. Η ισότητα εντός του νόμου δεσμεύει τον νομοθέτη, ο οποίος κατά τη θέσπιση νομοθετικών ρυθμίσεων πρέπει να θεσπίζει κανόνες, οι οποίοι δεν παραβιάζουν την αρχή της ισότητας, ενώ η ισότητα έναντι του νόμου δεσμεύει τη διοίκηση και τα δικαστήρια, τα οποία υποχρεούνται να εφαρμόζουν τον νόμο προστατεύοντας την ισότητα ανάμεσα στους/στις πολίτες/-δες (Ακριβοπούλου & Ανθόπουλος, 2015: 25-26).

Σε γενικές γραμμές, η έννοια της ισότητας στηρίζεται στην αρχή «*στους όμοιους ίσα και στους ανόμοιους άνισα*». Επομένως, η ισότητα γίνεται κατανοητή, όχι ως **τυπική και αριθμητική**, αλλά ως **ουσιαστική ή αναλογική**. Έτσι, η τυπική ή αριθμητική ισότητα επιβάλλει την όμοια ρύθμιση ανόμοιων καταστάσεων (π.χ. όσον αφορά τις πολιτικές διαδικασίες, όλοι/-ες απολαμβάνουν το δικαίωμα μιας ψήφου, ανεξαρτήτως των κοινωνικών τους διαφορών), ενώ η αναλογική ή ουσιαστική ισότητα επιβάλλει την όμοια μεταχείριση των ομοίων και τη διαφοροποιημένη μεταχείριση των ανόμοιων περιπτώσεων. Στο πλαίσιο αυτό, είναι για παράδειγμα

ανεκτή συνταγματικά και σε κάποιες περιπτώσεις επιβεβλημένη, η προνομιακή μεταχείριση ειδικών κοινωνικά ευπαθών ομάδων, όπως για παράδειγμα οι πολύτεκνοι/-ες, τα άτομα με αναπηρίες ή οι ηλικιωμένοι/-ες (άρθρο 21, παρ. 2 Σ), ή ομάδων που απολαμβάνουν λόγω των ιδιαιτεροτήτων τους ειδικής προστασίας, όπως για παράδειγμα τα παιδιά (Μαρκαντωνάτου-Σκαλτσά, 2013).

Παράλληλα, άλλες διατάξεις του Συντάγματος κατοχυρώνουν ειδικές όψεις της αρχής της ισότητας: την **ισότητα των φύλων**, καθώς στο άρθρο 4 παρ. 2 αναφέρεται ότι: «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις» και στο άρθρο 116

παρ. 2 ορίζεται ότι: «Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων δράσης για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών και την άρση εγκατεστημένων έμφυλων ανισοτήτων».

Συνεπώς, τα **θετικά μέτρα** είναι όλα εκείνα τα θεσμικά μέτρα που βασίζονται σε προστατευόμενα ταυτοτικά χαρακτηριστικά και τα οποία υιοθετούνται για να ευνοήσουν και όχι για να θέσουν σε δυσμενή θέση τα πρόσωπα και τις ομάδες που φέρουν αυτά τα χαρακτηριστικά. Σκοπός των θετικών μέτρων είναι να άρουν τα εμπόδια, τα οποία θέτουν σε μειονεκτική ή/και υποδεέστερη θέση τις διάφορες ομάδες, αποκλείοντας τα μέλη τους από τομείς της κοινωνικής, οικονομικής, πολιτισμικής και πολιτικής ζωής. Τα θετικά μέτρα αξιοποιούνται, επομένως, για να δοθούν ίσες ευκαιρίες και για να αποκατασταθεί με τον τρόπο αυτό η πραγματική ισότητα. Το γεγονός αυτό καθιστά τα θετικά μέτρα όχι μόνον ένα μέσο πραγμάτωσης της ουσιαστικής ισότητας, αλλά και έναν θεσμό που σηματοδοτεί τη μετάβαση από την ισότητα των ατόμων στην ισότητα των ομάδων. Οι **θετικές δράσεις** νοούνται ως αντίδοτο στην τυπική / νομική ισότητα και αποσκοπούν στην επίτευξη εξισωτικών αποτελεσμάτων και όχι μόνον διαδικασιών, ενώ μπορεί να είναι προληπτικές (proactive) ή / και επανορθωτικές, αν και η διαχωριστική γραμμή είναι πολύ λεπτή και βέβαια οι δύο μορφές αλληλοσυμπληρώνονται. Θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι

Ειδικότερα στον τομέα της Δημόσιας Διοίκησης, η ισότητα των φύλων αποτελεί αναπόσπαστο μέρος των κοινωνικών πολιτικών των σύγχρονων ευρωπαϊκών χωρών και αναγνωρίζεται ως βασικό κριτήριο για την οικονομική τους ανάπτυξη και την κοινωνική συνοχή.

Η προώθηση ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες θεωρείται σημαντική στρατηγική για την ισότητα των φύλων, κινητοποιώντας όλες τις πολιτικές και δράσεις, λαμβάνοντας υπόψη τον αναμενόμενο αντίκτυπο της εφαρμογής αυτών ως προς το θεμιτό αποτέλεσμα (ΕΥΣΕΚΤ, 2003).

προληπτικές θετικές δράσεις μειώνουν την ανάγκη επανορθωτικών θετικών διακρίσεων (Παπαδοπούλου, 2008).

Ειδική έκφανση της αρχής της ισότητας συνιστά **η ισότητα αμοιβής για**

**Τα θετικά μέτρα άμεσου αποτελέσματος** επιδιώκουν να εγκαθιδρύσουν την ισότητα αποτελεσμάτων, με μηχανισμούς που έχουν ως σκοπό να εξασφαλίσουν σε πρόσωπα, που ανήκουν σε υποεκπροσωπούμενες ομάδες, συγκεκριμένες θέσεις σε τομείς, όπως η εργασία, η εκπαίδευση, η επιχειρηματική δραστηριότητα ή η πολιτική.

Στην πράξη τα θετικά μέτρα άμεσου αποτελέσματος ταυτίζονται με τις **ποσοτώσεις (quota)**, οι οποίες έχουν ένα διττό περιεχόμενο: θέτουν, από τη μια μεριά, αριθμητικούς στόχους που θα πρέπει να επιτευχθούν σ' ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Και προβλέπουν, από την άλλη μεριά, προτιμησιακά μέτρα για την υλοποίηση αυτών των στόχων.

**Τα θετικά μέτρα έμμεσου αποτελέσματος** επιδιώκουν να εξασφαλίσουν την ισότητα ευκαιριών, χωρίς να επεμβαίνουν άμεσα στο επιδιωκόμενο αποτέλεσμα.

Η παροχή οικονομικών κινήτρων, η χορήγηση υποτροφιών ή χαμηλότοκων δανείων για σπουδές ή για επαγγελματική χρήση, η παροχή διευκολύνσεων, που επιτρέπουν σε άτομα τα οποία ανήκουν σε μειονεκτούσες ομάδες να συνδυάσουν την οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή, όλες αυτές οι κατηγορίες μέτρων συνιστούν θετικά μέτρα έμμεσου αποτελέσματος, γιατί επιδιώκουν να ευνοήσουν με έμμεσο τρόπο τις μειονεκτούσες ομάδες.

**εργασία ίσης αξίας**, η οποία αναγνωρίζεται στο άρθρο 22, παρ. 1, εδ. β' και περαιτέρω αναγνωρίζεται και από το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ως ισότητα των φύλων κατά την πρόσβασή τους στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και τις συνθήκες εργασίας (Οδηγία 76/207/ΕΟΚ). Σε γενικές γραμμές, η αρχή της ισότητας επιβάλλει την ομοιόμορφη μεταχείριση των προσώπων που τελούν υπό τις ίδιες ή παρόμοιες συνθήκες και τη διαφορετική μεταχείριση των προσώπων που τελούν υπό διαφορετικές συνθήκες.<sup>2</sup> Εμφανίζεται με τη μορφή της **ίσης μεταχείρισης** (θετική διάσταση) και της **μη διάκρισης** (αρνητική διάσταση), η οποία

<sup>2</sup> Η ουσιαστική-αναλογική ισότητα, όπως ερμηνεύεται παγίως από τη νομολογία, «αποτελεί νομικό κανόνα, ο οποίος επιβάλλει την ομοιόμορφη μεταχείριση προσώπων που τελούν υπό τις αυτές ή παρόμοιες συνθήκες και αποκλείει τόσο την έκδηλα άνιση μεταχείριση, είτε με τη μορφή της εισαγωγής χαρακτηριστικού μέτρου ή προνομίου μη συνδεομένου προς αξιολογικά κριτήρια είτε με την μορφή της επιβολής αδικαιολόγητης επιβάρυνσης, όσο και την αυθαίρετη εξομοίωση διαφορετικών καταστάσεων ή την ενιαία μεταχείριση προσώπων που τελούν υπό διαφορετικές συνθήκες με βάση όλως τυπικά ή συμπτωματικά ή άσχετα μεταξύ τους κριτήρια». Βλ. ενδεικτικά ΣτΕ 3372/2015 (Ολομ.), 987/2014 (Ολομ.), 1252/2003 (Ολομ.), 3351/2000 (Ολομ.), 2009/2000, 5094/1996, 2886/1995, ΕλΣυν 1506/1985 (Ολομ.).

απαγορεύει τις διακρίσεις που βασίζονται σε ορισμένα κριτήρια (εθνικότητα, φυλή, γλώσσα, θρησκευτικές ή πολιτικές πεποιθήσεις – άρθρο 5 παρ. 2 Σ).

Η δημοκρατική αρχή και η ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας συλλειτουργούν με την αρχή της ισότητας σε ένα σύνολο αρχών που διασφαλίζει την αρμονική διοικητική δράση και τη χρηστή διοίκηση. Η ισότητα αποτελεί ένα επιπρόσθετο εχέγγυο για τη χρηστή διοίκηση και για την αποσαφήνιση του περί δικαίου αισθήματος, το οποίο πρέπει να διέπει τις διοικητικές αποφάσεις. Η αναλογική ισότητα συμπληρώνει την έννοια της χρηστής διοίκησης, επιβάλλοντας στα αρμόδια διοικητικά όργανα να εφαρμόζουν ισότιμη αντιμετώπιση παρόμοιων περιπτώσεων των πολιτών ενισχύοντας συγχρόνως και τη δικαιολογημένη εμπιστοσύνη τους στη συνέπεια που δείχνει η Διοίκηση σε προγενέστερες πρακτικές. **Ο/Η δημόσιος/-α υπάλληλος είναι υποχρεωμένος/-η να σέβεται την αρχή της ισότητας** και να αντιμετωπίζει αυτούς/-ές που βρίσκονται στην ίδια κατάσταση με τον ίδιο τρόπο, αποφεύγοντας κάθε ενέργεια που μπορεί να αποτελεί και να χαρακτηριστεί ως αθέμιτη διακριτική μεταχείριση [N. 3528/2007 άρθρο 27 παρ. 3 (ΥΚ, ΦΕΚ 26 Α)] (Συνήγορος του Πολίτη, 2012: 27). Επομένως:

- Ο/Η υπάλληλος κατά τον χειρισμό υποθέσεων διασφαλίζει την τήρηση της αρχής της ισότητας, των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης. Εάν υπάρχει διαφορά μεταχείρισης, ο/η υπάλληλος διασφαλίζει ότι αυτή δικαιολογείται από τα αντικειμενικά χαρακτηριστικά της συγκεκριμένης υπόθεσης [N. 1735/1987 άρθρο 18 παρ. 1 (ΦΕΚ 195 Α) και N. 3528/2007 άρθρο 107 παρ. 1 περ. ζ, όπως τροποποιήθηκε από τον N. 4057/2012].
- Ο/Η δημόσιος/-α υπάλληλος δεν προβάλλει γραφειοκρατικά ή άλλα προσκόμματα σε βάρος προσώπων (π.χ. καθυστέρηση χειρισμού υποθέσεων), εξαιτίας του φύλου τους, ή της φυλετικής ή εθνικής καταγωγής τους, της θρησκείας ή των πολιτικών ή φιλοσοφικών πεποιθήσεων, της αναπηρίας, της ηλικίας ή του σεξουαλικού προσανατολισμού τους.
- Οι δημόσιοι/-ες υπάλληλοι δεν επιτρέπεται, ιδίως κατά την άσκηση διακριτικής ευχέρειας, να ασκούν τις αρμοδιότητές τους με διαφορετικό τρόπο ανάλογα με τις πεποιθήσεις των πολιτών ή να θέτουν γραφειοκρατικά εμπόδια και να καθυστερούν τον χειρισμό υποθέσεων των διοικουμένων [Σύνταγμα άρθρα 4 παρ. 2 και 5 παρ. 2, N. 3304/2005 (ΦΕΚ 16 Α), N. 1735/1987 άρθρο 18 παρ. 1 (ΦΕΚ 195 Α)].

- Ο/Η υπάλληλος εξασφαλίζει ότι τα μέτρα που λαμβάνονται είναι ανάλογα προς τον επιδιωκόμενο στόχο (αναλογικότητα). Φροντίζει τα μέτρα να είναι αναγκαία, πρόσφορα και ανάλογα του επιδιωκόμενου στόχου. Αποφεύγει τον περιορισμό των δικαιωμάτων ή την επιβολή επαχθών μέτρων, όταν αυτά είναι δυσανάλογα προς τη σπουδαιότητα του συμφέροντος που εξυπηρετείται, δημόσιου ή ιδιωτικού [Σύνταγμα άρθρο 25 παρ. 1].

### 2.1.3. Η αρχή της αξιοκρατίας

Η **αρχή της αξιοκρατίας** συνυπάρχει με την **αρχή της μονιμότητας** ως συστατικό της στοιχείο και εννοιολογικό προαπαιτούμενό της ήδη από το Σύνταγμα του 1911 και στόχος της καθιέρωσης της αρχής της μονιμότητας ήταν η αποσύνδεση της δημόσιας διοίκησης από τις πολιτικές και κυβερνητικές μεταβολές, τα πελατειακό σύστημα, την ευνοιοκρατία και την κομματοκρατία, καθώς η επικράτησή τους αποτέλεσαν κυρίαρχα χαρακτηριστικά στην οργάνωση και τη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης (Μακρυδημήτρης, 2006· Μηναιΐδης, 2006).

Επίσης, η αρχή της αξιοκρατίας είναι αλληλένδετη με την **αρχή της αμεροληψίας**, ώστε η πρόσβαση σε δημόσιες θέσεις να υιοθετεί αντικειμενικά κριτήρια, τα οποία συνδέονται με την προσωπική αξία, τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα και την ικανότητα των ενδιαφερομένων. Τα Συντάγματα της επαναστατικής περιόδου (1822, 1823, 1827) προέβλεπαν την αξιοκρατική επιλογή



του προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών ορίζοντας για τους δημόσιους/-ες λειτουργούς ότι «Δοτήρ δε τούτων μόνη η αξιότης εκάστου», καθώς η

αποτελεσματικότητα της δημόσιας διοίκησης και η επίτευξη των σκοπών της εξαρτάται από την καταλληλότητα –βάσει αξιολόγησης– του ανθρώπινου δυναμικού με το οποίο στελεχώνεται. Επιπλέον, συνιστά και έναν διαρκή αγώνα όχι μόνο για την υλοποίηση των «δίδυμων» αρχών της αποτελεσματικότητας και της αξιοκρατίας, αλλά και για την ενίσχυση της αξιοπιστίας της δημόσιας διοίκησης απέναντι στους/στις πολίτες/-ιδες, τους/τις οποίους καλείται να εξυπηρετήσει με τρόπο αντικειμενικό και αποτελεσματικό (Μακρυδημήτρης & Πραβίτα, 2012: 490).

Πιο συγκεκριμένα, η αρχή της αξιοκρατίας απέκτησε συνταγματική κατοχύρωση με την αναθεώρηση του 2001. Την αρχή της αξιοκρατίας επιβεβαιώνει η συνταγματική αναγνώριση του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού, άρθρο 103 §7, όπου και ορίζεται ότι:

*«Η πρόσληψη υπαλλήλων στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός καθορίζεται κάθε φορά, πλην των περιπτώσεων της παραγράφου 5, γίνεται είτε με διαγωνισμό είτε με επιλογή σύμφωνα με προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια και υπάγεται στον έλεγχο ανεξάρτητης αρχής, όπως νόμος ορίζει. Νόμος μπορεί να προβλέπει ειδικές διαδικασίες επιλογής που περιβάλλονται με αυξημένες εγγυήσεις διαφάνειας και αξιοκρατίας ή ειδικές διαδικασίες επιλογής προσωπικού για θέσεις το αντικείμενο των οποίων περιβάλλεται από ειδικές συνταγματικές εγγυήσεις ή προσιδιάζει σε σχέση εντολής».*

Δύο είναι οι βασικοί τρόποι πρόσβασης στην ελληνική δημόσια διοίκηση: α) ο διαγωνισμός, και β) η επιλογή με αντικειμενικά και προκαθορισμένα κριτήρια.<sup>3</sup> Το Σύνταγμα, επίσης, αναφέρεται και στην τήρηση αυξημένων εγγυήσεων **διαφάνειας** και **αξιοκρατίας** για οποιαδήποτε άλλη διαδικασία επιλογής προσωπικού με νομοθετική πρόβλεψη (άρθρο 103 παρ.7 εδ. β'), προτάσσοντας την ανάγκη τοποθέτησης σε θέσεις του δημοσίου των πλέον άξιων και ικανών ατόμων που επιλέγονται με την υιοθέτηση μεθόδων αντικειμενικών, αδιάβλητων κριτηρίων και διαφανών διαδικασιών. Για τον λόγο αυτό, ενεργοποιούνται μηχανισμοί και διαδικασίες που φέρουν εγγυήσεις διαφάνειας, ώστε να ελαχιστοποιείται κάθε πιθανότητα εκδήλωσης συμπτωμάτων διαφθοράς και ευνοιοκρατίας. Είναι, άλλωστε, χαρακτηριστικό ότι κατά το παρελθόν «αδιαφανείς διαδικασίες επιλογής προσωπικού

<sup>3</sup> «Η πρόσληψη υπαλλήλων στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα γίνεται είτε με διαγωνισμό είτε με επιλογή σύμφωνα με προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια και υπάγεται στον έλεγχο ανεξάρτητης αρχής» (άρθρο 103 παρ. 7 Σ).

στο Δημόσιο έδωσαν έρεισμα σε φαινόμενα διαφθοράς» (Κτιστάκη, 2007: 674). Επιπρόσθετα, οι αρχές της αξιοκρατίας και της διαφάνειας εφαρμόζονται και στην υπηρεσιακή εξέλιξη και κατάσταση των δημοσίων υπαλλήλων. Οι αρχές αυτές θεμελιώνονται στον συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 4 παρ. 1 (αρχή ισότητας) και 5 παρ. 1 Συντ. (ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας) σε συνδυασμό με τη

Η επιλογή προσώπων για την κατάληψη θέσεων ευθύνης, όπως είναι αυτές των προϊσταμένων οργανικών μονάδων στη δημόσια διοίκηση, με αποκλειστικό γνώμονα τις ικανότητες και τα προσόντα τους θα έπρεπε να αποτελεί μια αυτονόητη πρακτική.

Η σταδιοδρομία του/της δημοσίου/-ας υπαλλήλου με βάση την **προσωπική του/της αξία** και η **ισότιμη αντιμετώπισή του/της** κατά την υπηρεσιακή του/της εξέλιξη αποτελούν στοιχειώδεις κανόνες για τη λειτουργία κάθε συστήματος διοικητικής οργάνωσης που σέβεται τη συνταγματική νομιμότητα και επιδιώκει τη μεγιστοποίηση της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητάς του.

δημοκρατική αρχή (ιδίως άρθρο 1 παρ. 2 και 3 Συντ.) και την αρχή του κοινωνικού κράτους δικαίου (άρθρο 25 παρ. 1 Συντ.) (Κοϊμτζόγλου, 2003).

Στο πλαίσιο της αρχής της χρηστής διοίκησης η αξιοκρατική επιλογή προσωπικού στις δημόσιες θέσεις αφενός διαφυλάσσει τα συνταγματικά δικαιώματα των ανδρών και γυναικών πολιτών και αναβαθμίζει τη λειτουργία των υπηρεσιών. Αφετέρου, επιτυγχάνονται συγκεκριμένοι στόχοι με επαληθεύσιμα αποτελέσματα στη διοικητική πρακτική (benchmarking), τα οποία προάγουν το δημόσιο συμφέρον και εξορθολογίζουν την άσκηση δημόσιας

πολιτικής προς όφελος των διοικουμένων. Συνεπώς, οι υπάλληλοι που έχουν επιλεγεί με βάση τα προσόντα τους και τις ικανότητές τους αποδεικνύονται θεματοφύλακες της χρηστής διοίκησης, οι οποίοι/-ες μπορούν να άρουν τις διοικητικές αγκυλώσεις και να προαγάγουν τα συμφέροντα των πολιτών.

Η τήρηση και η εφαρμογή της αρχής της αξιοκρατίας μόνον **θετικά αποτελέσματα** μπορεί να επιφέρει, καθώς αποτελεί προαπαιτούμενο για την απόλαυση των συνταγματικών δικαιωμάτων των πολιτών:

- α) την εδραίωση του περί δικαίου αισθήματος των πολιτών,
- β) την τόνωση της σχέσης εμπιστοσύνης μεταξύ της διοίκησης και των διοικουμένων,
- γ) την εξασφάλιση της ποιότητας των αποτελεσμάτων στη δημόσια διοίκηση, και



δ) την παγίωση της ορθής αντίληψης της έννοιας της ισότητας, τόσο της τυπικής όσο και της ουσιαστικής (Κοϊμτζόγλου, 2003).

Από τα προαναφερόμενα, συνάγεται ότι η αξιοκρατία προσδιορίζεται εννοιολογικά πάντα σε σχέση με τη δικαιοσύνη, άρα και με την ισότητα ή τουλάχιστον με την εκδοχή αυτής που επιβάλλει την πρόσβαση στις ίσες ευκαιρίες. Η αρχή της αξιοκρατίας προσλαμβάνει **άμεση συνάφεια** με την αρχή της ισότητας (άρθρο 4 Σ), καθώς «*επιβάλλεται η ίση μεταχείριση των όμοιων και η άνιση των ανόμοιων καταστάσεων, προτάσσεται δηλαδή το εννοιολογικό περιεχόμενο της αρχής και όχι η αριθμητική έννοια αυτής*» (Τάχος, 2008). Είναι χαρακτηριστικό ότι η αξιοκρατική αντιμετώπιση στην πρόσβαση στο Δημόσιο είναι πλήρως συμβατή με την έννοια της δημοκρατικής αρχής, θεμελιώδους έννοιας του κράτους δικαίου (άρθρο 1 του Συντάγματος) και τον γενικό κανόνα της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας καθενός/καθεμίας και της συμμετοχής του/της στην οικονομική και κοινωνική ζωή της χώρας (Μακρυδημήτρης, 2007), εντός προκαθορισμένου πλαισίου νομιμότητας. Το πλαίσιο αυτό είναι που ορίζει το αναθεωρημένο Σύνταγμα στο άρθρο 103 παρ.7, εδ. α' και β'.

*«Η αρχή της αξιοκρατίας δεν αναιρεί, αλλά συμπληρώνει και εξειδικεύει την αρχή της ισότητας ως προς τη στελέχωση και την εν γένει λειτουργία των διοικητικών θεσμών και οργάνων του κράτους»* (Μακρυδημήτρης, 2013: 87). Η προσωπική σταδιοδρομία, ανοικτή στην αναγνώριση των ικανοτήτων και της προσωπικής αξίας, δεν αντιστρατεύεται την ισότητα. *«Στην πραγματικότητα, από τις διαφορετικές εκδοχές της αρχής της ισότητας (...) μόνο με την εκδοχή της τυπικής ή αριθμητικής ισότητας [ενώπιον του νόμου] συγκρούεται κατ' ουσίαν η αξιοκρατική αρχή κι αυτό επειδή αυτή η μορφή ισότητας αποκλείει εγγενώς κάθε διαφοροποίηση στη μεταχείριση των ανθρώπων. Με όλες τις άλλες εκδοχές, που αποδέχονται ως θεμιτή τη διαφοροποιημένη ή ανόμοια μεταχείριση, η αξιοκρατική αρχή παρουσιάζεται απολύτως συμβατή ακόμη και με τη μορφή μιας δίκαιης ή έστω ανεκτής ανισότητας ως προς τα αποτελέσματα.* (Παπατόλιας, 2019: 472).

Η πίστη στο δίκαιο χαρακτήρα του αξιοκρατικού συστήματος κυριαρχεί στις δημοκρατικές κοινωνίες χάρη στην αρχή της ισότητας των ευκαιριών, που επιτρέπει τη συμφιλίωση της θεμελιώδους ισότητας των ατόμων και του αναγκαίου καταμερισμού εργασίας. Έτσι, ενώ οι ανισότητες που ανάγονται στη γέννηση ή σε ό,τι κληρονομείται χαρακτηρίζονται άδικες, η ισότητα των ευκαιριών επιφέρει «ανισότητες» δίκαιες, ανοίγοντας σε όλους τον αξιοκρατικό ανταγωνισμό για τις κοινωνικές θέσεις. Επιπλέον,

οι «ανισότητες» που οφείλονται στη διαφορετική αξία του κάθε ατόμου θεωρούνται δίκαιες, μόνον όταν δεν νοθεύεται η ισότητα των ευκαιριών και όλα τα άτομα εκκινούν από μια κοινή αφετηρία. Αξιοκρατία δεν υφίσταται χωρίς «ισότητα» μεταξύ όσων συγκρίνονται ή ανταγωνίζονται για την κατάληψη μιας θέσης. Ελλείπει ίσων ευκαιριών, η πολιτεία οφείλει να εφαρμόζει θετικές δράσεις με σκοπό να εξισορροπήσει την υστέρηση όσων αντιμετωπίζουν φυσικά ή κοινωνικά εμπόδια (αναπηρίες, κοινωνικές συνθήκες, κ.λπ.) στη ισότιμη συμμετοχή τους στον αξιοκρατικό ανταγωνισμό.

Συνεπώς, για την τήρηση αυτού του πλαισίου νομιμότητας εντός των ορίων της αρχής της αξιοκρατίας, ορίζεται ως θεσμικός εγγυητής, η **Ανεξάρτητη Αρχή του ΑΣΕΠ**, με νομοθετική πρόβλεψη (Ν.2190/1994), με την οποία εγκαθιδρύονται τα συστήματα επιλογής προσωπικού στον Δημόσιο Τομέα στη βάση αντικειμενικών κριτηρίων και προτάσσεται η αρχή της αξιοκρατίας μέσω αυτών. Άλλωστε όλα τα κατά καιρούς συστήματα που εφαρμόστηκαν *«ευαγγελίζονταν την αξιοκρατία ως απότερο στόχο τους, η οποία καθιστά το δημόσιο υπάλληλο αφενός μεν ανεξάρτητο, [...] αφετέρου δε ουδέτερο και αντικειμενικό, αφού η επιλογή του στηρίζεται στις ειδικές γνώσεις για τις οποίες καλείται να προσφέρει τις υπηρεσίες του»* (Πρεβεζάνου, 2016: 293-295).

## **2.2. Κύριες πολιτικές για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην εργασία**

### **2.2.1. Ευρωπαϊκό επίπεδο**

Στη συγκεκριμένη υποενότητα τα καταρτιζόμενα άτομα θα έρθουν σε επαφή με τις πρωτοβουλίες της ΕΕ σχετικά με την προώθηση της έμφυλης ισότητας στην εργασία αρχικά και στη συνέχεια με τις πιο πρόσφατες εθνικές πρωτοβουλίες. Η προσέγγιση που έχει υιοθετήσει η ΕΕ είναι προς τρεις κατευθύνσεις, μέσω της παραγωγής πρωτογενούς και παραγωγικού δικαίου με το οποίο διαμορφώνει τον Λόγο της ΕΕ για την έμφυλη ισότητα, μέσω της ενσωμάτωσης της οπτικής του φύλου στις δημόσιες πολιτικές και μέσω της εκπόνησης Σχεδίων Δράσης και προγραμμάτων για την Ισότητα των Φύλων (Ahrens 2018). Τα σχέδια δράσης και προγράμματα για την ισότητα των φύλων αποτελούν τυπικό μέσω της διαδικασίας χάραξης πολιτικής της ΕΕ και μπορούν να θεωρηθούν ως δείκτης του τρόπου με τον οποίο αλλάζουν οι πολιτικοί στόχοι και πολιτικές προτεραιότητες διαχρονικά (Ahrens 2018:6). Οι τρεις αυτές διαφορετικές κατευθύνσεις δεν υλοποιούνται διακριτά αλλά συμπληρωματικά.

Στη συνέχεια θα παρουσιαστούν οι πρωτοβουλίες σε νομοθετικό επίπεδο και σε επίπεδο πολιτικών ομαδοποιημένες ανα χρονικά διαστήματα.

### 2.2.1.1.Περίοδος 1957-1982

Ξεκινώντας από την περίοδο 1957-1982 της σύστασης της ΕΕ, τότε ΕΟΚ, με το άρθρο 119 (τώρα άρθρο 153 της Συνθήκης της Λισσαβώνας) της Συνθήκης της Ρώμης ορίζεται η «ίση αμοιβή για άνδρες και γυναίκες για εργασία ίσης αξίας» (Αθανασάτου 2014:20). Σύμφωνα με το συγκεκριμένο άρθρο, ως «αμοιβή» νοείται ο συνήθης βασικός ή κατώτατος μισθός ή μισθό και κάθε άλλη εκπλήρωση, είτε σε οικονομική είτε σε μη οικονομική μορφή, που ο εργοδότης πληρώνει άμεσα ή έμμεσα σε μισθωτό εργαζόμενο (Ρΐίναρα και RievaJonά 2020:380).

Όμως στη Συνθήκη δεν περιλήφθηκε ρητή διάταξη η οποία να προβλέπει ότι το άρθρο είναι άμεσα εφαρμοστέο στην εσωτερική έννομη τάξη των Κρατών Μελών. Χρειάστηκε να φτάσει σχετική υπόθεση στο Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΔΕΚ) και να εκδοθεί απόφασή του, η οποία καθιέρωνε την υποχρέωση των Κρατών Μελών για την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής σε γυναίκες και άνδρες για εργασία ίσης αξίας (Αθανασάτου 2014:21). Έπειτα από αυτήν την ιστορική δικαστική απόφαση (αξίζει να αναφερθεί η σημαντική συμβολή της φεμινίστριας δικηγόρου Eliane Vogel Polsky), ακολούθησε το 1975 η πρώτη κοινοτική **Οδηγία (75/117/ΕΟΚ)** για την εφαρμογή της ίσης αμοιβής για άνδρες και γυναίκες (Αθανασάτου 2014:21).Ακολούθησαν οι εξής για την πρώτη περίοδο:

Οδηγία 75/117/ΕΟΚ	Για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών.
Οδηγία 76/207/ΕΟΚ	Για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας.
Οδηγία 79/7/ΕΟΚ	Για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης.

### 2.2.1.2.Περίοδος 1982-1990

Την περίοδο της ΕΕ 1982-1990 είχαμε το σχεδιασμό και την έκδοση δύο οδηγιών και την παράλληλη ανάπτυξη σχεδίων δράσεων. Πιο συγκεκριμένα, τη δεκαετία του 1980, η διαδικασία της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης συνδέθηκε με το

όραμα της Κοινωνικής Ευρώπης (Αθανασάτου 2014:22). Η Ευρώπη της Ενιαίας Ευρωπαϊκής Αγοράς και της Κοινωνικής Συνοχής περιελάμβανε την άρση των ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών(Αθανασάτου 2014:22). Οι οδηγίες που εκδόθηκαν και τα προγράμματα δράσεις που υλοποιήθηκαν είχαν ως στόχο την άρση των έμφυλων ανισοτήτων στην αγορά εργασίας. Αναλυτικότερα η **Οδηγία 86/378/ΕΟΚ** αφορούσε την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης. Η **Οδηγία 86/613/ΕΟΚ** προέβλεπε την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν ανεξάρτητη δραστηριότητα, συμπεριλαμβανομένης της γεωργικής, καθώς και για την προστασία της μητρότητας

Όσον αφορά τα Προγράμματα Δράσης και τους μηχανισμούς προώθησης της ισότητας. Σχεδιάστηκαν και υλοποιήθηκαν τα πρώτα Μεσοπρόθεσμα Προγράμματα Δράσης για την Ισότητα Ευκαιριών μεταξύ Γυναικών και Ανδρών ήτοι το Πρώτο Μεσοπρόθεσμο Κοινοτικό Πρόγραμμα για την προώθηση της Ισότητας Ευκαιριών για τις γυναίκες (1982-1985), στόχος του οποίου ήταν η μείωση του κατά φύλο επαγγελματικού διαχωρισμού της αγοράς εργασίας και το Δεύτερο Μεσοπρόθεσμο Κοινοτικό Πρόγραμμα για τον συνδυασμό/συμφιλίωση επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων για άνδρες και γυναίκες (1986-1990) (Αθανασάτου 2014:22).

Η συνειδητοποίηση των εμποδίων τα οποία συναντούν οι γυναίκες στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας και στην περαιτέρω επαγγελματική εξέλιξη και την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας, οδήγησε στην ανάδειξη μιας σειράς κατευθύνσεων, προς τις οποίες προσανατολίστηκαν οι δράσεις αυτής της περιόδου για την καταπολέμηση του κατά φύλο διαχωρισμού στην αγορά εργασίας.

Κυριότεροι άξονες υπήρξαν τα εξής:

- Εκπαίδευση και κατάρτιση των γυναικών στις νέες τεχνολογίες.
- Ανάπτυξη Θετικών Δράσεων υπέρ των γυναικών στις επιχειρήσεις.
- Ενίσχυση γυναικείας επιχειρηματικότητας
- Αξιοποίηση της Κοινωνίας της Πληροφορίας (Αθανασάτου 2014:23).

### **2.2.1.3 Περίοδος 1991-2000**

Η περίοδος 1991-2000 παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον ως προς την οπτική του φύλου στις πολιτικές. Αρχικά υιοθετείτε το μέτρο των θετικών δράσεων για την

προώθηση των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων αρχικά, ενώ στη συνέχεια εφαρμόστηκαν και στον τομέα της εργασίας. Με τη νέα διατύπωση του άρθρου 2 της ΣυνθΕΚ, τα θετικά μέτρα παύουν να αντιμετωπίζονται ως διάκριση ή εξαίρεση ή απόκλιση από την αρχή της ισότητας, καθ' όσον λαμβάνονται σε εφαρμογή του άρθρου 141 παρ. 4 ΣυνθΕΚ για να διασφαλίσουν πλήρη ισότητα στην πράξη (Αθανασάτου 2014:40). Τα θετικά μέτρα αποσκοπούν δυνάμει των παραπάνω άρθρων στην άρση των ανισοτήτων λόγω φύλου και κατά συνέπεια στην ουσιαστική ισότητα (Αθανασάτου 2014:40). Στη συνέχεια μέσω της Κοινοτικής πρωτοβουλίας NOW του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (1990) και το Α΄ Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης (1989-1993). Την περίοδο αυτή αναδεικνύεται η ανάγκη της φροντίδας των παιδιών και η ανάγκη παιδικών σταθμών. Αναπτύχθηκαν επίσης υποδομές στον τομέα του σχεδιασμού και υλοποίησης προγραμμάτων κατάρτισης και ένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας. Οι αυξημένοι πόροι του Β΄ Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (1994-1999) κατευθύνθηκαν σε μέτρα επιδότησης της πρόσληψης και της επιχειρηματικότητας. Μάλιστα σε εφαρμογή της αρχής των θετικών δράσεων προβλέφθηκαν αυξημένες επιδοτήσεις των γυναικών σε σχέση με αυτές των ανδρών.

Όσον αφορά την έκδοση οδηγιών, εκδόθηκε η **Οδηγία 92/85/ΕΟΚ** σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων, αλλά η εγκυμοσύνη ορίστηκε ως ασθένεια (Ahrens 2018)!(έμφαση δική μου).

Στο πλαίσιο του Τέταρτου Μεσοπρόθεσμου Προγράμματος Κοινοτικής Δράσης για την ισότητα των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών (1996-2000) εισήχθη ως έννοια ένταξη/ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, το λεγόμενο gender mainstreaming (GM) με την Απόφαση του Συμβουλίου της 22ας Δεκεμβρίου 1995 (Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων 1995). Συγκεκριμένα το άρθρο 2 εισάγει για πρώτη φορά την Αρχή της Ενσωμάτωσης της Διάστασης της Ισότητας των Ευκαιριών μεταξύ των Ανδρών και των Γυναικών σε όλες τις Πολιτικές και Δράσεις (mainstreaming) και θέτει ως προορισμό του προγράμματος την προώθηση της εν λόγω ενσωμάτωσης στην εκπόνηση, την εφαρμογή και την παρακολούθηση όλων των πολιτικών και δράσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των κρατών μελών, τηρουμένων των αντιστοίχων αρμοδιοτήτων τους.

Το 1997 υπογράφηκε η **Συνθήκη του Άμστερνταμ** η οποία θεωρείται ορόσημο για την πολιτική της ισότητας των φύλων. Εισήγαγε νέα άρθρα ή επικαιροποίηση ήδη υπαρχόντων. Η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών προστέθηκε στο άρθρο 2 της συνθήκης και έγινε επίσημος τομέας πολιτικής ίσος με άλλα καθήκοντα, όπως η εξασφάλιση υψηλού επιπέδου απασχόλησης, η υψηλού βαθμού ανταγωνιστικότητας ή οικονομικής και κοινωνικής συνοχής και η αλληλεγγύη μεταξύ των κρατών μελών (Ahrens 2018). Το **άρθρο 137** θεσπίζει την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στον τομέα των ευκαιριών στην αγορά εργασίας και το **άρθρο 141** θεσπίζει την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής για άνδρες και γυναίκες (Přivara και Rieňavajóná 2020:381). Στο **άρθρο 3 παρ. 2** ορίστηκε ότι θα πρέπει να ληφθούν υπόψη οι επιπτώσεις στην ισότητα των φύλων από τα μέτρα που λαμβάνονται σε κάθε τομέα πολιτικής. Αυτό ερμηνεύτηκε ως η νομική βάση για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές (**gender mainstreaming**) (Ahrens 2018:38). Παρόλο που η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου εστιάζει σε διαρθρωτικές αλλαγές, αυτή η προσέγγιση δεν αποκλείει την εφαρμογή θετικών δράσεων ως εργαλεία για την επιτάχυνση των αλλαγών (Ahrens 2018:38).

Η ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου σε όλες τις πολιτικές ορίστηκε ως η στρατηγική για την επίτευξη της αποτελεσματικής ισότητας των φύλων, η οποία περιλαμβάνει την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στη διαμόρφωση, την εφαρμογή, την αξιολόγηση και την παρακολούθηση πολιτικών, κανονισμών και σχεδίων δαπανών που αποσκοπούν στην προώθηση της ισότητας των φύλων και στην εξάλειψη των διακρίσεων (Άρθρο 2, παρ. 1, Ν. 4604/2019). Έκτοτε η ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου σε όλες τις πολιτικές αφορά όλες τη χάραξη όλων των ευρωπαϊκών πολιτικών που ακολούθησαν από όλα τα θεσμικά όργανα της ΕΕ και των τμημάτων και μονάδων τους.

Την περίοδο αυτή επίσης εκδόθηκαν και οι εξής οδηγίες σχετικά με την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας:

- **Οδηγία 92/85** για τη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων και των λεχώνων,
- **Οδηγία 96/34** για τη γονική άδεια
- **Οδηγία 97/80** για το βάρος απόδειξης σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου,

- **Οδηγία 97/81** για τη μερική απασχόληση,
- **Οδηγία 2000/78** για τη σεξουαλική παρενόχληση.

#### **2.2.1.4 Περίοδος 2001-2010**

##### *α. Ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ*

Ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης ψηφίστηκε στις 7 Δεκεμβρίου 2000, στη Σύνοδο Κορυφής στη Νίκαια. Ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης **έχει την ίδια νομική ισχύ με τις Συνθήκες.**

Το **άρθρο 23** πραγματεύεται ρητά την **ισότητα ανδρών και γυναικών** και μέσω της διατύπωσής του. Στην παράγραφο 1 αναφέρει ότι η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, συμπεριλαμβανομένων της απασχόλησης, της εργασίας και της αμοιβής (Αθανασάτου 2014:37).

Η παράγραφος 2 επιτρέπει την υιοθέτηση **θετικών μέτρων** (αντισταθμιστικά μέτρα): Η αρχή του η ισότητα δεν εμποδίζει τη διατήρηση ή τη θέσπιση μέτρων, τα οποία θεσπίζουν συγκεκριμένα οφέλη για το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο (Přivara και RievaJoná 2020:383).

Στο άρθρο 33 παρ. 2 του Κεφαλαίου «Αλληλεγγύη» περιλαμβάνεται μία ακόμα ιδιαίτερης σημασίας διάταξη, η οποία αφορά το δικαίωμα συνδυασμού της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Σύμφωνα με τη σχετική πρόβλεψη «κάθε πρόσωπο, προκειμένου να μπορεί να συνδυάζει την οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή του έχει δικαίωμα προστασίας από την απόλυση για λόγους που συνδέονται με τη μητρότητα, καθώς και δικαίωμα αμειβόμενης άδειας μητρότητας και γονικής άδειας μετά τη γέννηση ή την υιοθεσία παιδιού» (Αθανασάτου 2014:37).

##### *β. Συνθήκη της Λισαβόνας*

Η Συνθήκη της Λισαβόνας υπογράφηκε το 2007 ίσχυσε από την 1η Δεκεμβρίου 2009. Η συγκεκριμένη συνθήκη τροποποιεί και επικαιροποιεί τις προηγούμενες συνθήκες της ΕΕ και αναγνωρίζοντας τα δικαιώματα, τις ελευθερίες και τις αρχές που θεσπίζονται από τον Χάρτη των Θεμελιωδών της ΕΕ. Αυτό σημαίνει ότι η ΕΕ πρέπει να τηρεί τα θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα που καθορίζονται από τον Χάρτη στο σχεδιασμό και εφαρμογή των παράγωγων νομικών πράξεων της ΕΕ, και τα κράτη μέλη της ΕΕ πρέπει επίσης να τηρούν την Χάρτη για την εφαρμογή των νομικών

ρυθμίσεων της ΕΕ. Μεταξύ των δικαιωμάτων που προβλέπεται προστασία είναι η προστασία από αθέμιτη καταγγελία και πρόσβαση σε κοινωνική ασφάλιση και κοινωνική βοήθεια (Přívara και Rievajoná 2020:381).

Άρθρα στη Συνθήκη της Λισαβώνας που αφορούν το συγκεκριμένο εκπαιδευτικό φάκελο σχετικά με την ισότητα στην εργασία είναι τα εξής:

- **Άρθρο 3:** «Η Ένωση καταπολεμά τον κοινωνικό αποκλεισμό και τις διακρίσεις και υποστηρίζει την κοινωνική δικαιοσύνη και προστασία, ισότητα ανδρών και γυναικών, αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών και προστασία των δικαιωμάτων του παιδιού».
- **Άρθρο 153** (αρχικό άρθρο 137): «Για την επίτευξη των στόχων που ορίζονται στο άρθρο 151 (στόχος υποστήριξης της απασχόλησης των εργαζομένων, βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας για την επίτευξη της εναρμόνισης τους διατηρώντας το επίπεδο που έχει επιτευχθεί, επαρκή κοινωνική προστασία, κοινωνικό διάλογο, διάλογο μεταξύ κοινωνικών εταίρων, ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού με έμφαση στη μόνιμα υψηλή απασχόληση και αγώνα κατά του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας), η Ένωση υποστηρίζει και τροποποιεί τις δραστηριότητες της κράτη μέλη στον τομέα της ισότητας ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ίσες ευκαιρίες στο αγορά εργασίας και ίση μεταχείριση στην εργασία» (Přívara και Rievajonά 2020:381).
- **Άρθρο 157** (αρχικό άρθρο 141 Συνθήκη Άμστερνταμ): Κάθε κράτος μέλος διασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής για τους άνδρες και γυναίκες για την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας. Για τους σκοπούς του παρόντος άρθρου, ως «ανταμοιβή» νοείται ο συνήθης βασικός ή κατώτατος μισθός ή ημερομίσθιο και όλα τα επιδόματα που καταβάλλει ο εργοδότης άμεσα ή έμμεσα, σε οικονομική ή μη οικονομική μορφή, σε εργαζομένους.

Ισότητα αμοιβών χωρίς διακρίσεις με βάση το φύλο σημαίνει:

- α) η ανταμοιβή για ίση εργασία σε μισθό καθκόντων υπολογίζεται με τον ίδιο συντελεστή,
- β) η αμοιβή για εργασία σε προθεσμιακό μισθό είναι η ίδια για την ίδια εργασία. (Přívara και Rievajonά 2020 :382).



### *γ. Παράγωγο κοινοτικό δικαίο*

Την συγκεκριμένη περίοδο εκδόθηκαν οι κάτωθι οδηγίες

Η **Οδηγία 2002/73** για την τροποποίηση της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισεως ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας περιλαμβάνει μια δέσμη συμπληρωματικών μέτρων, τα οποία υλοποιούνται σύμφωνα με τις ακολουθούμενες πρακτικές που επιλέγει κάθε Κράτος Μέλος. Αυτά είναι: α) μέτρα προώθησης κοινωνικού διαλόγου, β) ενθάρρυνση διαλόγου με Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις, και γ) ενθάρρυνση των εργοδοτών να λαμβάνουν προληπτικά μέτρα.

Η **Οδηγία 2004/113/ΕΚ** για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών

Η **Οδηγία 2006/54/ΕΚ** για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση) αναθεωρεί την **Οδηγία 2002/73**. Οι επαγγελματικές συντάξεις με αυτή την αναθεώρηση υπάγονται στην έννοια της αμοιβής (Αθανασάτου 2014:14). Επίσης, λαμβάνοντας υπόψη και νεώτερες αντιλήψεις για τα φύλα, το πεδίο εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών επεκτείνεται και στις διακρίσεις που απορρέουν από την αλλαγή φύλου ενός προσώπου, σύμφωνα και με τη νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου (Αθανασάτου 2014:14).

Η **Οδηγία 2010/41/ΕΕ** του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 7ης Ιουλίου 2010 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που δραστηριοποιούνται ανεξάρτητα στον εργασιακό χώρο είχε ως αντικείμενο να καθορίσει το καθεστώς ώστε να εφαρμοστεί από τα κράτη μέλη η αρχή της ίσης μεταχείρισης των ανδρών και των γυναικών που αυτοαπασχολούνται ή συνεισφέρουν στην άσκηση τέτοιας απασχόλησης.

### *δ. Στόχοι Βαρκελώνης*

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης το 2002 αναγνωρίζοντας την αναγκαιότητα και σημασία της διαθεσιμότητας, προσβασιμότητας και οικονομικής προσιτότητας των εγκαταστάσεων παιδικής φροντίδας υψηλής ποιότητας για τα παιδιά προσχολικής ηλικίας, ώστε να μπορούν οι γυναίκες και οι άνδρες που έχουν ευθύνες φροντίδας να συμμετέχουν στην αγορά εργασίας, έθεσε δύο στόχους έως το 2010 (Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2018):

- το 90% τουλάχιστον των παιδιών μεταξύ της ηλικίας των τριών ετών και της ηλικίας υποχρεωτικής σχολικής φοίτησης,
- το 33% τουλάχιστον των παιδιών ηλικίας κάτω των τριών ετών.

Οι στόχοι της Βαρκελώνης στοχεύουν στη διάσπαση αυτού του αυτοδαιωνιζόμενου κύκλου, που εμποδίζει τις γυναίκες να συμμετάσχουν στην αγορά εργασίας επί ίσους όρους με τους άνδρες. Επιπλέον, οι φιλικές για την οικογένεια πολιτικές μπορούν επίσης να έχουν αντίκτυπο στην αντιστροφή της τάσης μείωσης των ποσοστών γεννήσεων παιδιών στην ΕΕ (European Commission,2013).

Έως το 2013 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή διαπίστωσε ότι οι στόχοι δεν είχαν επιτευχθεί για καμία κατηγορία παιδιών, δηλαδή ούτε για τα παιδιά ηλικίας από 0 έως 3 ετών ούτε για τα παιδιά ηλικίας από 3 ετών έως την ηλικία υποχρεωτικής σχολικής φοίτησης, οπότε υπήρξε επαναδιατύπωσή τους και οι επαναδιατυπωμένοι πλέον συμπεριελήφθησαν στο Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων (2011-2020) και αναφέρονται επίσης στη στρατηγική «Ευρώπη 2020» για έξυπνη, χωρίς αποκλεισμούς και βιώσιμη ανάπτυξη, με στόχο την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση (European Commission,2013).

### **2.2.1.5 Περίοδος 2010-2020**

#### *α.Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων*

Το **Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων 2011 – 2020** υιοθετήθηκε τον Μάρτιο 2011 και αποτελεί ένα **μη δεσμευτικό κείμενο** στο οποίο όμως τα κράτη μέλη καλούνται να λάβουν μέτρα για:

- την εξάλειψη των έμφυλων στερεοτύπων ώστε να εξασφαλιστεί η ίση αμοιβή για ίση εργασία και να προωθηθεί η ίση συμμετοχή των γυναικών στη λήψη αποφάσεων·
- τη βελτίωση της παροχής προσιτών και υψηλής ποιότητας υπηρεσιών παιδικής μέριμνας και προώθηση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων·
- την ενίσχυση της πρόληψης της βίας κατά των γυναικών και της προστασίας των θυμάτων και εστίαση στον ρόλο των ανδρών και των αγοριών για την εξάλειψη της βίας (Eurofound 2017).

Τα μέτρα που αφορούσαν την εξάλειψη την εξασφάλιση της ίσης αμοιβής για ίση εργασία μεταξύ γυναικών και ανδρών αφορούσαν τα κάτωθι:

- α) την υποστήριξη της απασχόλησης γυναικών όλων των ηλικιών και την άρση έμφυλων διαφορών στον τομέα της απασχόλησης μέσω της καταπολέμησης όλων των μορφών διακρίσεων,
- β) την κατάργηση των έμφυλων στερεότυπων και την υποστήριξη της ισότητας των φύλων σε όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης, επαγγελματικής κατάρτισης,
- γ) την εξασφάλιση ίσης αμοιβής για ίση εργασία και εργασία ίσης αξίας,
- δ) την υποστήριξη της ενίσχυσης της θέσης της γυναίκας στην πολιτική και οικονομική ζωή και την ενίσχυση της επιχειρηματικής δραστηριότητας των γυναικών·
- ε) την ενθάρρυνση των κοινωνικών εταίρων και εταιρειών στην ανάπτυξη και αποτελεσματική εφαρμογή πρωτοβουλιών υπέρ της ισότητας των φύλων και υποστήριξη σχεδίων για την ισότητα των φύλων στο χώρο εργασίας,
- στ) την υποστήριξη υποστηρίζει της συμμετοχή ανδρών και γυναικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων σε όλα τα επίπεδα και σε όλους τους τομείς (Přínava και Rievařoná 2020:383).

Για την υποστήριξη της εξισορρόπησης της επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής ανδρών και γυναικών προτείνονται τα εξής:

- α) βελτίωση της παροχής επαρκών, διαθέσιμων, υψηλής ποιότητας υπηρεσιών φροντίδας για την προσχολική ηλικία των παιδιών, με στόχο την επίτευξη των στόχων που τέθηκαν στη σύνοδο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου στη Βαρκελώνη τον Μάρτιο του 2010, λαμβάνοντας υπόψη τη ζήτηση για τέτοιες υπηρεσίες,
- β) βελτίωση της παροχής υπηρεσιών διευκολύνσεων για τη φροντίδα άλλων εξαρτημένων προσώπων,
- γ) υποστήριξη ευέλικτων συνθηκών εργασίας και διαφορετικών μορφών διακοπών για άνδρες και γυναίκες (Přínava και Rievařoná 2020:384).

### *β.Στρατηγική για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2010-2015*

Η Στρατηγική για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2010-2015 βασίστηκε στον Χάρτη για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2006-2010, όπως επίσης στο Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων 2011-2020. Για την υλοποίηση των δράσεων της συγκεκριμένης στρατηγικής ακολουθήθηκε η διττή

προσέγγιση της ενσωμάτωσης της οπτική του φύλου στις δημόσιες πολιτικές, καθώς και η λήψη θετικών μέτρων (European Commission 2011) .

Οι άξονες προτεραιότητας της Στρατηγικής για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2010-2015 ήταν οι εξής:

1. Ισότητα στην οικονομική ανεξαρτησία
2. Ίση αμοιβή για ίση εργασία και ίσης αξίας εργασία
3. Ισότητα στη λήψη αποφάσεων
4. Αξιοπρέπεια, Ακεραιότητα και εξάλειψη της έμφυλης βίας
5. Ισότητας στις δράσεις εκτός ΕΕ
6. Οριζόντιες πολιτικές (European Commission 2011).

Το κείμενο της στρατηγικής στον άξονα 1: Έμφυλη οικονομική ισότητα εστιάζει κυρίως στις γυναίκες ως ομάδα στόχο όσον αφορά την έξοδό τους στην αγορά εργασίας ώστε να μειωθεί η τάση που υπάρχει για συρρίκνωση του εργατικού δυναμικού παραγωγικής ηλικίας, μειώνοντας παράλληλα την πίεση στα δημόσια οικονομικά και τα συστήματα κοινωνικής προστασίας, διευρύνοντας τη βάση του ανθρώπινου κεφαλαίου και αυξάνοντας την ανταγωνιστικότητα. Χαρακτηριστική της στερεοτυπικής προσέγγισης εστίασης στις γυναίκες είναι η φράση «τα μέτρα για τη διευκόλυνση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μπορούν να έχουν θετικό αντίκτυπο στη γονιμότητα».

Οι προτεινόμενες δράσεις ήταν οι εξής:

- Υποστήριξη της προώθησης της ισότητας των φύλων στην εφαρμογή όλων των εμβληματικών πρωτοβουλιών της στρατηγικής «Ευρώπη 2020»
- Προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας και της αυτοαπασχόλησης.
- Αξιολόγηση των κενών στο δικαίωμα των οικογενειακών αδειών, ιδίως την άδεια πατρότητας και την άδεια φροντιστή
- Έκθεση σχετικά με τις επιδόσεις των κρατών μελών όσον αφορά τις εγκαταστάσεις παιδικής μέριμνας.
- Προώθηση της ισότητας των φύλων σε όλες τις πρωτοβουλίες για τη μετανάστευση και την ένταξη των μεταναστών (European Commission 2011).

Όσον αφορά τον άξονα 2 «Ίση αμοιβή για ίση εργασία και ίσης αξίας εργασία» οι προβλεπόμενες δράσεις ήταν οι εξής:

- Διερεύνηση πιθανών τρόπων για τη βελτίωση της διαφάνειας στις αμοιβές, όπως και διερεύνηση των συνεπειών στις ρυθμίσεις των αμοιβών από την εφαρμογή μερική απασχόλησης και συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου.
- Υποστήριξη πρωτοβουλιών εφαρμογής πολιτικών ίσης αμοιβής στο χώρο εργασίας.
- Καθιέρωση Ευρωπαϊκής Ημέρας Ίσης Αμοιβής για την αύξηση της ευαισθητοποίησης γύρω από το ζήτημα του χάσματος των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών.
- Λήψη μέτρων ενθάρρυνσης των γυναικών εισόδου σε μη παραδοσιακά επαγγέλματα (European Commission 2011).

#### *γ.Στρατηγική δέσμευση για την ισότητα των φύλων 2016-2019*

Η στρατηγική δέσμευση για την ισότητα των φύλων 2016-2019 καθόρισε το πλαίσιο για τις εργασίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που αποσκοπούν στην ισότητα των φύλων κατά την περίοδο αναφοράς. Στη στρατηγική αυτή επαναϋιοθετείτε ο όρος «ισότητα των φύλων» από τον όρο «ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών» ως περισσότερο συμπεριληπτικού έναντι του δυϊστικού άνδρας-γυναίκα, παρόλο που στα κείμενα όμως των στρατηγικών εξακολουθεί να γίνεται αναφορά σε γυναίκες και άνδρες.

Η στρατηγική δέσμευση εστίασε στους παρακάτω πέντε τομείς προτεραιότητας:

- αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και της οικονομικής ανεξαρτησίας γυναικών και ανδρών
- μείωση του χάσματος στους μισθούς, τις αποδοχές και τις συντάξεις λόγω φύλου και, συνεπώς, καταπολέμηση της φτώχειας των γυναικών
- προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων
- καταπολέμηση της έμφυλης βίας και προστασία και υποστήριξη των θυμάτων
- προώθηση της ισότητας των φύλων και των δικαιωμάτων των γυναικών σε ολόκληρο τον κόσμο

Όσον αφορά την πρώτη και δεύτερη προτεραιότητα και κατά συνέπεια τις ανάγκες του συγκεκριμένου εκπαιδευτικού φακέλου, δυο είναι τα βασικά αποτελέσματα από την υλοποίηση της συγκεκριμένης στρατηγικής. Πρώτον η έκδοση της **Οδηγίας ΕΕ 2019/1158** για την «ασορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές», καταργώντας την προηγούμενη Οδηγία 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του **Σχεδίου Δράσης για την αντιμετώπιση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος 2017–2019** (European Commission 2019) του οποίου τα αποτελέσματα από την υλοποίηση οδήγησαν στη συνέχεια στη σύνταξη του σχεδίου της οδηγίας για την **ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών στη Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025.**

Άλλα μέτρα πολιτικής υπήρξαν η δημιουργία ηλεκτρονικής πλατφόρμας για τις Ευρωπαϊκές γυναίκες επιχειρηματίες (**WEgate.eu**) η οποία ξεκίνησε το 2016 και έκτοτε ενημερώνεται τακτικά. Δημοσιεύει πληροφορίες για εκδηλώσεις που λαμβάνουν χώρα στην ΕΕ για την προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας, υποστηρίζει τις γυναίκες επιχειρηματίες σε όλη την Ευρώπη και αποτελεί ιστότοπο διαμοιρασμού ιστοριών γυναικείας επιχειρηματικότητας που ευδοκίμησαν (European Commission 2019:23).

Όσον αφορά την υλοποίηση άλλων δράσεων σχετικά με την γεφύρωση του έμφυλου χάσματος γενικά στην εργασίας στο πλαίσιο της ενσωμάτωσης του φύλου στις δημόσιες πολιτικές, οι δράσεις έλαβαν χώρα εντός των παρακάτω αναφερόμενων χρηματοδοτούμενων προγραμμάτων:

- European Structural and Investment Funds
- Rights, Equality and Citizenship Πρόγραμμα
- Horizon 2020 Πρόγραμμα
- Asylum, Migration and Integration Funds
- Πρόγραμμα για την Απασχόληση και την Κοινωνική Καινοτομία (European Commission 2019:10).

#### *δ.Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025*

Η Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025 αποτελεί την πρώτη ολοκληρωμένη στρατηγική της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σε αυτόν τον τομέα για τα επόμενα πέντε χρόνια. Η συγκεκριμένη στρατηγική υλοποιεί τη δέσμευση της

Επιτροπής ως προς την επίτευξη μιας Ένωσης ισότητας. Η στρατηγική παρουσιάζει στόχους πολιτικής και δράσεις για την επίτευξη σημαντικής προόδου έως το 2025 προς μια **Ευρώπη με ισότητα των φύλων**. Στόχος είναι μια Ένωση στην οποία οι γυναίκες και οι άνδρες, τα κορίτσια και τα αγόρια, σε όλη την πολυμορφία τους, θα είναι **ελεύθεροι/ες** να χαράξουν την πορεία που αυτοί/ες επιλέγουν στη ζωή τους, θα έχουν ίσες ευκαιρίες **ανέλιξης** και θα μπορούν να συμμετέχουν ισότιμα και να **αναλαμβάνουν ηγετικό ρόλο** στην ευρωπαϊκή κοινωνία μας (Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2020). Είναι σημαντικό να επισημανθεί η επιστροφή των στρατηγικών στην κατάθεση δεσμευτικών προτάσεων και σε αυτή τη στρατηγική, όπως η δημιουργία σχεδίου Οδηγίας για την αντιμετώπιση των έμφυλων ανισοτήτων στην αγορά εργασίας, πέρα από την πρόταση μη δεσμευτικών μέτρων και πολιτικών. Εκτός από την πρόταση μη δεσμευτικών μέτρων, όπως θα δούμε στη συνέχεια.

Η υλοποίηση αυτής της στρατηγικής ακολουθεί **διττή προσέγγιση**: ήτοι τη λήψη στοχευμένων μέτρων για την επίτευξη της ισότητας των φύλων σε συνδυασμό με εντονότερη συνεκτίμηση της διάστασης του φύλου. Η Επιτροπή ενισχύει τη συνεκτίμηση της διάστασης του φύλου **συμπεριλαμβάνοντάς τη συστηματικά σε όλα τα στάδια του σχεδιασμού πολιτικής σε κάθε τομέα δραστηριοτήτων της ΕΕ**. Η στρατηγική υλοποιείται **έχοντας ως οριζόντια αρχή τη διατομεακότητα**<sup>4</sup> — τον συνδυασμό του φύλου με άλλα προσωπικά χαρακτηριστικά ή ταυτότητες και τον τρόπο με τον οποίο αυτές οι αλληλεπιδράσεις συμβάλλουν σε μοναδικές εμπειρίες διακρίσεων (Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2020). Υλοποιεί τόσο τον Στόχο Βιώσιμης Ανάπτυξης για την ισότητα των φύλων (ΣΒΑ5) όσο και την ισότητα των φύλων ως οριζόντια προτεραιότητα όλων των Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης, όπως επίσης και τη δέσμευση της ΕΕ στο πλαίσιο της σύμβασης του ΟΗΕ για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες (Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2020).

Η στρατηγική περιλαμβάνει έξι τομεακές προτεραιότητες με σκοπό την ολιστική αντιμετώπιση της έμφυλης ανισότητας. Η δεύτερη τομεακή προτεραιότητα αντιμετωπίζει πιο στοχευμένα τις έμφυλες ανισότητες στον εργασιακό χώρο, ενώ

---

<sup>4</sup> Το EIGE ορίζει τη διατομεακότητα ως ένα αναλυτικό εργαλείο για τη μελέτη, την κατανόηση και την αντιμετώπιση των τρόπων με τους οποίους το βιολογικό και το κοινωνικό φύλο αλληλεπιδρούν με άλλα προσωπικά χαρακτηριστικά/ταυτότητες, καθώς και του τρόπου με τον οποίο αυτές οι αλληλεπιδράσεις συμβάλλουν σε μοναδικές εμπειρίες διακρίσεων (βλ. <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1263>). Σύμφωνα με το άρθρο 10 της ΣΛΕΕ, κατά «τον καθορισμό και την εφαρμογή των πολιτικών και των δράσεών της, η Ένωση επιδιώκει να καταπολεμήσει κάθε διάκριση λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.»

στην συγκεκριμένη στρατηγική παρουσιάζει ενδιαφέρον ότι η χρηματοδότηση των δράσεων για την αντιμετώπιση της έμφυλης ανισότητας αποτελεί **διακριτή πλέον προτεραιότητα** και όχι απλά ένα εργαλείο, αλλαγή η οποία σηματοδοτεί την αλλαγή στην σημασία που δίνεται στη χρηματοδότηση των δράσεων για την αντιμετώπιση και εξάλειψη της έμφυλης ισότητας.

Οι έξι τομεακές προτεραιότητες της Στρατηγικής για την ισότητα των φύλων 2020-2025 είναι οι εξής:

- 1. Η απαλλαγή από την βία και τα στερεότυπα.**
- 2. Ευημερία σε μια οικονομία με ισότητα των φύλων**
- 3. Ισότιμη ανάληψη ηγετικών ρόλων σε όλο το φάσμα της κοινωνίας**
- 4. Συνεκτίμηση της διάστασης του φύλου και διατομεακή διάσταση στις πολιτικές της ΕΕ**
- 5. Χρηματοδοτικές δράσεις για την επίτευξη προόδου όσον αφορά την ισότητα των φύλων στην ΕΕ**
- 6. Μέριμνα για την ισότητα των φύλων και την ενδυνάμωση των γυναικών σε ολόκληρο τον κόσμο**

Αναλυτικότερα η δεύτερη τομεακή προτεραιότητα και σύμφωνα με το κείμενο της στρατηγικής (Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2020), εστιάζει στη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας, την επίτευξη ίσης συμμετοχής σε διάφορους τομείς της οικονομίας, την αντιμετώπιση του μισθολογικού και του συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ των φύλων και τη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των φύλων όσον αφορά τη φροντίδα.

Πιο συγκεκριμένα και όσον αφορά τη **γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας**, Η βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων είναι ένας από τους τρόπους αντιμετώπισης του χάσματος μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας. Ως προς την οικογενειακή φροντίδα, οι γονείς πρέπει να αισθάνονται ότι έχουν τις ίδιες υποχρεώσεις και τα ίδια δικαιώματα. Η **Οδηγία 2019/1158 για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής**, η οποία είναι αποτέλεσμα της **Στρατηγικής για την ισότητα των φύλων 2016-2019**, θεσπίζει τα ελάχιστα πρότυπα όσον αφορά την άδεια για οικογενειακούς λόγους και ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για τους εργαζομένους, και προωθεί την ίση κατανομή των ευθυνών φροντίδας



μεταξύ των γονέων. Η Επιτροπή θα εξασφαλίσει ότι τα κράτη μέλη θα **μεταφέρουν στο εθνικό τους δίκαιο και θα εφαρμόσουν** ορθά την εν λόγω οδηγία. Θα πρέπει επίσης να εξασφαλίσουν ποιοτικές λύσεις, για παράδειγμα όσον αφορά την παιδική φροντίδα. Η ενδυνάμωση των γυναικών στην αγορά εργασίας σημαίνει επίσης ότι τους παρέχεται η δυνατότητα **ανέλιξής τους ως επενδυτριών και επιχειρηματιών**. Η πολιτική συνοχής της ΕΕ στηρίζει τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, την (επαν)ένταξή τους στην αγορά εργασίας και την ισότητα των φύλων σε συγκεκριμένους —παραδοσιακά ανδροκρατούμενους— τομείς

Σχετικά με την επίτευξη της ίσης συμμετοχής σε διάφορους τομείς της οικονομίας, η Επιτροπή αναγνωρίζει ότι περισσότερες γυναίκες απ' ό,τι άνδρες εργάζονται σε πόστα και τομείς με χαμηλές αποδοχές και σε ιεραρχικά κατώτερες θέσεις εξαιτίας κοινωνικών κανόνων και έμφυλων στερεότυπων ως προς τις δεξιότητες των γυναικών και των ανδρών, καθώς και εξαιτίας της υποτίμησης της εργασίας των γυναικών καλεί στη λήψη μέτρων. Το **επικαιροποιημένο θεματολόγιο δεξιοτήτων για την Ευρώπη**, αποτελεί ένα τέτοιο μέτρο, το οποίο θα συμβάλει στην αντιμετώπιση του οριζόντιου διαχωρισμού, των στερεοτύπων και του χάσματος μεταξύ των φύλων στην εκπαίδευση και την κατάρτιση. Η πρόταση επίσης της Επιτροπής για **σύσταση του Συμβουλίου σχετικά με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση** θα στηρίζει τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε παραδοσιακά ανδροκρατούμενα ή γυναικοκρατούμενα επαγγέλματα και θα καταπολεμήσει τα έμφυλα στερεότυπα. Το **ενισχυμένο πρόγραμμα «Εγγυήσεις για τη νεολαία»** θα αφορά επίσης ειδικά τις γυναίκες που βρίσκονται εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης, προκειμένου να τους εξασφαλίσει ίσες ευκαιρίες.

Όσον αφορά την αντιμετώπιση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος και του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος, η Επιτροπή αναγνωρίζει ότι η **εξάλειψη του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων** απαιτεί την αντιμετώπιση όλων των γενεσιουργών αιτίων του, όπως τη μικρότερη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, την αφανή και μη αμειβόμενη εργασία τους, την εντονότερη χρήση εκ μέρους τους μερικής απασχόλησης και τις συχνότερες διακοπές στη σταδιοδρομία τους, καθώς και τον κάθετο και οριζόντιο διαχωρισμό λόγω έμφυλων στερεοτύπων και διακρίσεων. Οι ανισότητες και οι διακρίσεις εντοπίζονται ευκολότερα όταν υπάρχουν στοιχεία σχετικά με τα επίπεδα των αμοιβών. Λόγω έλλειψης διαφάνειας,

πολλές γυναίκες δεν γνωρίζουν ή δεν μπορούν να αποδείξουν ότι αμείβονται λιγότερο. Η Επιτροπή θα υποβάλει **δεσμευτικά μέτρα για τη μισθολογική διαφάνεια έως το τέλος του 2020**. Αυτή η πρωτοβουλία θα ενισχύσει το δικαίωμα των εργαζομένων να έχουν πρόσβαση σε περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τα επίπεδα των αμοιβών, αν και αυτό μπορεί να συνεπάγεται επιπλέον διοικητική επιβάρυνση για τους εργοδότες.

Για την γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των φύλων όσον αφορά τη φροντίδα η ίση κατανομή των ευθυνών φροντίδας κατ' οίκον είναι εξαιρετικά σημαντική, όπως και η διαθεσιμότητα υπηρεσιών παιδικής, κοινωνικής και οικιακής φροντίδας, ιδίως για τους μόνους γονείς. Ως εκ τούτου, η επένδυση στις υπηρεσίες φροντίδας είναι σημαντική προκειμένου να στηριχθεί η συμμετοχή των γυναικών στην αμειβόμενη εργασία και η επαγγελματική τους ανέλιξη (Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2020). Βλέπουμε και εδώ αναφορά στις γυναίκες ως τις κύριες φροντίστριες των εξαρτώμενων μελών μιας οικογενείας, αν και ο τίτλος της στρατηγικής αναφέρεται στα κοινωνικά φύλα.

Η Επιτροπή, εκτός από τις ανωτέρω δράσεις της, καλεί τα κράτη μέλη:

- να μεταφέρουν στο εθνικό τους δίκαιο την οδηγία για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και να εφαρμόσουν ορθά την ενωσιακή νομοθεσία για την ισότητα των φύλων και την ενωσιακή εργατική νομοθεσία
- να δώσουν συνέχεια στα συμπεράσματα του Συμβουλίου του Ιουνίου 2019 «Γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων: κυριότερες πολιτικές και μέτρα»
- να εξασφαλίσουν επαρκείς επενδύσεις από τη διαθέσιμη ενωσιακή χρηματοδότηση για την προσχολική εκπαίδευση, τις υπηρεσίες φροντίδας και τις υπηρεσίες μακροχρόνιας φροντίδας
- να εφαρμόσουν την υπουργική δήλωση δέσμευσης για τις γυναίκες στο ψηφιακό περιβάλλον (Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2020).

#### **2.2.1.6 Gender mainstreaming στη Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025**

Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου (Gender mainstreaming) παραμένει βασικό εργαλείο της πολιτικής της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ισότητα των φύλων και στη **Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025** και θεωρείται

ιδιαίτερα σημαντική για να σημειωθεί πρόοδος στην ισότητα των φύλων. Η Επιτροπή έχει λάβει περαιτέρω μέτρα για την ενίσχυση της διάστασης του φύλου στα χρηματοδοτικά της προγράμματα στο πλαίσιο του τρέχοντος πολυετούς προϋπολογισμού για την περίοδο 2021-2027 (European Commission 2022: 52).

Τα κράτη μέλη που θέλουν να επενδύσουν στην ενίσχυση της αποτελεσματικότητας και της συνεκτικότητας των αγορών εργασίας και της πρόσβασης σε ποιοτική απασχόληση μέσω της ανάπτυξης κοινωνικών υποδομών και της προώθησης της κοινωνικής οικονομίας στο πλαίσιο του ΕΤΠΑ και στην προώθηση της ισόρροπης συμμετοχής των φύλων στην αγορά εργασίας, των ίσων συνθηκών εργασίας και μιας καλύτερης (European Commission 2022: 53). Η ισορροπία ιδιωτικής, οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, συμπεριλαμβανομένης της πρόσβασης σε οικονομικά προσιτή παιδική μέριμνα, και η φροντίδα των εξαρτώμενων ατόμων στο πλαίσιο του ΕΚΤ+ πρέπει επίσης να αποτελούν ένα εθνικό στρατηγικό πλαίσιο για την ισότητα των φύλων (European Commission 2022:53).

Όσον αφορά τον έμφυλο διαχωρισμό στις σπουδές στην τριτοβάθμια εκπαίδευση ως ένας από τους διαρθρωτικούς παράγοντες που επηρεάζουν το έμφυλο μισθολογικό χάσμα αλλά και τον κάθετο και οριζόντιο διαχωρισμό στην αγορά εργασίας στη συνέχεια, η Επιτροπή έχει εγκρίνει δύο προτάσεις για τα πανεπιστήμια και την πρόταση για σύσταση του Συμβουλίου σχετικά με τη δημιουργία γεφυρών για μια πιο αποτελεσματική συνεργασία για στην τριτοβάθμια εκπαίδευση στην Ευρώπη. Οι πρωτοβουλίες αυτές αποσκοπούν να αντιμετωπίσουν τις επίμονες διαφορές μεταξύ των φύλων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και περιλαμβάνουν μέτρα όπως η αντιμετώπιση της υποεκπροσώπησης των γυναικών στις STEM επιστήμες (European Commission 2022: 49). Το επιδοτούμενο πρόγραμμα «**Horizon Europe**» προβλέπει την ύπαρξη σχεδίων δράσης για τα πανεπιστήμια προκειμένου να μπορούν να υποβάλλουν προτάσεις για χρηματοδοτήσεις έργων. Το συγκεκριμένο προαπαιτούμενο στοχεύει στη συστηματική αντιμετώπιση της χρόνιας υποεκπροσώπησης των γυναικών στις επιστήμες STEM και στην έρευνα γενικότερα. Η ΕΕ συνεχίζει να παρέχει στοχευμένη χρηματοδότηση για τις σπουδές φύλου και τη διατομεακή έρευνα (European Commission 2022:55).

Η άμβλυνση των κοινωνικών και οικονομικών επιπτώσεων της κρίσης στις γυναίκες είναι επίσης σαφής στόχος του μηχανισμού ανάκαμψης και ανθεκτικότητας της ΕΕ. Πιο συγκεκριμένα ο μηχανισμός αυτός θα υποστηρίξει μεταρρυθμίσεις για τη μείωση της μισθολογικής διαφοράς μεταξύ των φύλων, την καταπολέμηση της

ανισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών, τη στήριξη της αναβάθμισης των δεξιοτήτων των γυναικών και την ενθάρρυνση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων (European Commission 2022:53). Όσον αφορά τις επενδύσεις, ο συγκεκριμένος μηχανισμός θα βοηθήσει τα κράτη μέλη να βελτιώσουν τις κοινωνικές υποδομές και την πρόωμη παιδική μέριμνα, να εισαγάγουν πιστοποιητικά ισότητας των φύλων για εταιρείες, να παραδώσουν εκπαίδευση για την ενίσχυση των επιχειρηματικών δεξιοτήτων των γυναικών, να δημιουργήσουν μια γραμμή υποστήριξης για τις γυναίκες σε αγροτικές και αστικές περιοχές και να ρυθμίσουν καλύτερα τα παραδοσιακά επαγγέλματα αναλαμβάνοντας από γυναίκες (οικιακή εργασία, κοινωνική μέριμνα κ.λπ.) (European Commission 2022:55).

Μια διαφορετική προσέγγιση γίνεται μέσα από το χρηματοδοτικό πρόγραμμα «**InvestEU**». Στόχος του InvestEU είναι να ενθαρρύνει τη συμμετοχή επενδυτών του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα στη χρηματοδότηση και σε επενδυτικά έργα, μέσω της παροχής εγγυήσεων από τον προϋπολογισμό της ΕΕ για την αντιμετώπιση αστοχιών και μη βέλτιστων επενδυτικών καταστάσεων (Ευρωπαϊκό Συμβούλιο 2019). Οι προτάσεις για χρηματοδότηση που θα προκύπτουν από αυτό το πρόγραμμα θα πρέπει να περιλαμβάνουν μέτρα για την παροχή κινήτρων για επενδυτικά κεφάλαια τα οποία θα διαχειρίζονται από γυναίκες και διαφορετικά επενδυτικά κεφάλαια. Επιπλέον, προβλέπεται η παροχή εξειδικευμένης τεχνικής βοήθειας για την δημιουργία ικανοτήτων σχετικά την πρόσβαση σε πηγές χρηματοδότησης σε γυναίκες που προβαίνουν στην ίδρυση εταιρειών (European Commission 2022:55)

#### ***2.2.1.7 Gender mainstreaming στη Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025: Πρόταση για δεσμευτικά μέτρα***

Όσον αφορά την προτεραιότητα της Επιτροπής για τη γεφύρωση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος, η Επιτροπή προχώρησε στην κατάθεση σχεδίου πρότασης Οδηγίας για την **ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής** σχέδιο το οποίο παραδόθηκε στις 4 Μαρτίου 2021.

Η προτεινόμενη οδηγία επικεντρώνεται σε μέτρα για τη διασφάλιση της διαφάνειας των αμοιβών και την καλύτερη πρόσβαση στη δικαιοσύνη για τα θύματα των μισθολογικών διακρίσεων. Η οδηγία στοχεύει στον καθορισμό ελάχιστων απαιτήσεων για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής μεταξύ

ανδρών και γυναικών και της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω φύλου μέσω της διαφάνειας των αμοιβών και των ενισχυμένων μηχανισμών επιβολής και θα ισχύει τόσο για τον ιδιωτικό όσο και για τον δημόσιο τομέα και για όλους τις/τους εργαζόμενες/ους που έχουν σύμβαση εργασίας ή σχέση εργασίας. Περιλαμβάνει μια σειρά μέτρων, όπως το δικαίωμα των εργαζομένων να ζητούν πληροφορίες «για το ατομικό επίπεδο αμοιβής τους και για τα μέσα επίπεδα αμοιβής, κατανομημένα ανά φύλο, για κατηγορίες εργαζομένων που κάνουν την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας». Οι εταιρείες με τουλάχιστον 250 υπαλλήλους θα πρέπει να δημοσιεύουν ετήσια έκθεση που θα περιέχει επτά σκέλη πληροφοριών σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων (άρθρο 8). Επιπλέον, θα πρέπει να διενεργούν κοινή εκτίμηση αμοιβών σε συνεργασία με εκπροσώπους των εργαζομένων, σε περιπτώσεις όπου η έκθεση δείχνει διαφορά στο μέσο επίπεδο αμοιβής τουλάχιστον 5% μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων σε οποιαδήποτε κατηγορία εργαζομένων και όπου ο εργοδότης έχει δεν δικαιολογείται αυτή η διαφορά από αντικειμενικούς και ουδέτερους ως προς το φύλο παράγοντες (άρθρο 9) (Eurofound 2021).

Στις 5 Απριλίου 2022, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ψήφισε υπέρ της επιβεβαίωσης της διαπραγματευτικής εντολής των επιτροπών σχετικά με την πρόταση ενόψει άτυπων τριμερών διαπραγματεύσεων με το Συμβούλιο (European Parliament 2022).

### **2.2.2.Εθνικό επίπεδο**

Η χάραξη έμφυλων πολιτικών στην Ελλάδα ξεκίνησαν με την ένταξη της χώρας Ευρωπαϊκή Κοινότητα το 1981. Χρονιά σταθμός ήταν το 1984, όπου ψηφίστηκαν οι Ν. 1414/84 «Εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις» και Ν. 1483/84 «Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις», με τους οποίους εισήχθησαν στην ελληνική έννομη τάξη η αρχή της ισότητας αμοιβής και της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση, τον επαγγελματικό προσανατολισμό και την κοινωνική ασφάλιση (Αθανασάτου 2014:33). Έκτοτε ακολούθησε η ενσωμάτωση των Ευρωπαϊκών Οδηγιών στο εθνικό δίκαιο. Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται σημαντικότερα

νομοθετήματα προάσπισης της αρχής της ίσης μεταχείρισης των φύλων στην αγορά εργασίας:

Ευρωπαϊκές Οδηγίες	Εθνική νομοθεσία
<b>Οδηγία 92/85/ΕΟΚ</b> σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων	<b>Π.Δ. 176/1997</b> (ΦΕΚ 150/Α'/15.07.1997) «Μέτρα για την βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων
<b>Οδηγία 2002/73/ΕΚ</b> για την τροποποίηση της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισεως ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας	<b>Ν. 3488/2006</b> (ΦΕΚ 191/Α'/11.09.2006) «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις», όπως προβλέπεται και από τις διατάξεις της
<b>Οδηγίας 2004/113/ΕΚ</b> για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών	<b>Ν. 3769/2009</b> (ΦΕΚ 105/Α'/1.7.2009) «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών και άλλες διατάξεις»
<b>Οδηγία 2006/54/ΕΚ</b> για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιτύπωση)	<b>Ν. 3896/2010</b> (ΦΕΚ 207/Α'/8.12.2010) «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόληση
<b>Οδηγία 2010/41/ΕΕ</b> για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα και για την κατάργηση της οδηγίας 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου	<b>Ν. 4097/2012</b> (ΦΕΚ 235/Α'/3.12.2012) «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την άσκηση αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας
<b>Οδηγία 2000/43/ΕΚ</b> για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης για όλους τους πολίτες ανεξαρτήτως φυλής ή εθνικής καταγωγής, <b>Οδηγία 2000/78/ΕΚ</b> για τη θέσπιση ενός γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην εργασία και της <b>Οδηγία 2014/54/ΕΕ</b> αναφορικά με τα μέτρα για την προώθηση της άσκησης των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας εντός των ορίων της ΕΕ	<b>Ν. 4443/2016</b> (ΦΕΚ 232/Α'/9.12.2016) «Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της

<p><b>Οδηγία ΕΕ 2019/1158</b> σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου</p>	<p>ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων,...και άλλες διατάξεις» ο <b>Ν. 4808/2021</b> για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία</p>
---	---

Στη συνέχεια θα παρουσιαστεί το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025, εστιάζοντας στον άξονα προτεραιότητας που αφορά την ισότητα γυναικών και ανδρών στο χώρο εργασίας.

### ***Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025***

Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΕΣΔΙΦ) 2021-2025 προβλέπει τέσσερις άξονες προτεραιότητας ήτοι:

- **Άξονας Προτεραιότητας 1** «Πρόληψη και καταπολέμηση έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας»
- **Άξονας Προτεραιότητας 2** «Ισότιμη συμμετοχή γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων/ ηγετικούς ρόλους».
- **Άξονας Προτεραιότητας 3:** «Ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας»
- **Άξονας Προτεραιότητας 4:** «Ενσωμάτωση διάστασης φύλου σε τομεακές πολιτικές»

Η εξειδίκευσή τους βασίστηκε αρχικά αφενός στην ανάλυση του πλαισίου στρατηγικής όπως προσδιορίζεται από την Ατζέντα 2030 του ΟΗΕ για την Βιώσιμη Ανάπτυξη, την Στρατηγική του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Ισότητα των Φύλων 2018-2023, την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων 2020-2025, το Σχέδιο Ανάπτυξης για την Ελληνική Οικονομία και τις απαιτήσεις για την Ισότητα των Φύλων στο πλαίσιο της νέας προγραμματικής περιόδου 2021-2027.

Ο άξονας 3 επικεντρώνεται στην ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών σε θέσεις εξουσίας και της εκπροσώπησης στην πολιτική και κοινωνική ζωή, στην

εντονότερη συμμετοχή τους στα κοινά και την ενδυνάμωση των κοριτσιών μέσα από την εκπαίδευση και την ενημέρωση και την ανάδειξη προτύπων επιτυχημένων γυναικών από έχουν αναπτύξει δραστηριότητα και έχουν διακριθεί σε όλους τους τομείς.

Οι στόχοι του άξονα 3 είναι οι εξής:

- 3.1: Ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης
- 3.2: Συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής
- 3.3: Μείωση του έμφυλου μισθολογικού και συνταξιοδοτικού χάσματος
- 3.4: Προώθηση γυναικείας επιχειρηματικότητας Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025
- 3.5: Ενίσχυση της εκπαίδευσης και κατάρτισης γυναικών και κοριτσιών στην έρευνα και την τεχνολογία

Η υλοποίηση κάθε στόχου περιλαμβάνει μια σειρά από δράσεις οι οποίες θα πρέπει να έχουν υλοποιηθεί έως το τέλος τους 2025.

Οι δράσεις για τον στόχο 3.1 Ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης είναι οι εξής:

Δράση 3.1.1 Ανάπτυξη και προώθηση «Σήματος Ισότητας» για επιχειρήσεις έχει ως στόχο την ενθάρρυνση των επιχειρήσεων να εφαρμόζουν πολιτικές ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων τους

ο Υλοποίηση πιλοτικού σήματος SHARE ο Αξιολόγηση πιλοτικού σήματος SHARE.

ο Υποστήριξη επιχειρήσεων για απονομή σήματος ο Δικτύωση πιστοποιημένων επιχειρήσεων

Δράση 3.1.2 Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση για τις έμφυλες διακρίσεις στην απασχόληση

ο Εκπαίδευση στελεχών επιχειρήσεων μέσω προγράμματος

ο Διανομή ενημερωτικού υλικού σε εργοδότες

ο Διανομή ενημερωτικού υλικού σε εργαζόμενες/εργαζόμενους

ο Ενημερωτικές εκδηλώσεις και εκπαιδεύσεις

ο Φιλοξενία στην αίθουσα εκδηλώσεων του Ιστορικού Αρχείου προγραμμάτων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης εργοδοτών σε θέματα έμφυλων διακρίσεων στην απασχόληση

Δράση 3.1.3: Παρακολούθηση γυναικείας απασχόλησης και διακρίσεων στην εργασία



ο Δικτύωση με αρμόδιους φορείς για την παρακολούθηση απασχόλησης και διακρίσεων

ο Έκδοση ετήσιου σχετικού Ενημερωτικού Σημειώματος

ο Επικαιροποίηση σχετικών δεικτών του Παρατηρητηρίου

Δράση 3.1.4: Υποστήριξη ανέργων γυναικών

- ο Συνεργασία με ΟΑΕΔ για την ένταξη στην αγορά εργασίας των θυμάτων ενδοοικογενειακής και έμφυλης βίας
- ο Reskilling, upskilling και ανάπτυξη ψηφιακών δεξιοτήτων σε γυναίκες που βρίσκονται εκτός αγοράς εργασίας

Δράση 3.1.5: Υλοποίηση προγράμματος «Diversity Awareness» για την ενσωμάτωση της έννοιας της διαφορετικότητας στην εργασία.

- ο Μεταρρύθμιση «Στατιστική αποτύπωση/ολοκληρωμένες εκθέσεις ίσων ευκαιριών -Βραβείο Διαφορετικότητας – Μεθοδολογία πιστοποίησης οργανισμών και πιλοτική εφαρμογή»
- ο Συνδεδεμένη επένδυση «Κατάρτιση και πιστοποίηση εργαζομένων και εργοδοτών με θέμα τη διαφορετικότητα»

### **Στόχος 3.2: Συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής**

Δράση 3.2.1: Μεταφορά στο εθνικό δίκαιο της Οδηγίας του ΕΚ για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και άλλες νομοθετικές παρεμβάσεις ο Παρακολούθηση πορείας ενσωμάτωσης (EU/2019/1158).

Δράση 3.2.2: Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση εργοδοτών για την προώθηση των διευκολύνσεων εργαζομένων

- ο Εκπαίδευση εργοδοτών για χορήγηση αδειών μητρότητας, πατρότητας, γονικές άδειες και άδειες φροντίδας, καθώς και ρυθμίσεις εργασίας για διευκόλυνση ευθυνών φροντίδας
- ο Διανομή ενημερωτικού υλικού σε εργοδότες
- ο Διανομή ενημερωτικού υλικού σε εργαζόμενες/εργαζόμενους ο Ενημερωτικές εκδηλώσεις και εκπαιδεύσεις
- ο Φιλοξενία στην αίθουσα εκδηλώσεων του Ιστορικού Αρχείου προγραμμάτων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης εργοδοτών

Δράση 3.2.3: Βελτίωση της πρόσβασης στην προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα

- ο Πρόγραμμα «Νταντάδες της Γειτονιάς» για τη φύλαξη βρεφών από την ηλικία των έξι μηνών έως 2,5 ετών
- ο Δημιουργία χώρων φύλαξης βρεφών σε μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις
- ο Παρακολούθηση και προτάσεις για την πρόσβαση στην προσχολική φροντίδα.

Στόχος 3.3: Μείωση του έμφυλου μισθολογικού και συνταξιοδοτικού χάσματος

Δράση 3.3.1: Νομοθετικές παρεμβάσεις

- ο Παρακολούθηση της σύστασης για τη διαφάνεια αμοιβών pay transparency 2014/124/EE).

- ο Ενσωμάτωση οπτικής του φύλου σε συλλογικές διαπραγματεύσεις

Δράση 3.3.2: Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση για την μισθολογική και συνταξιοδοτική ισότητα

- ο Θέσπιση μέρας μισθολογικής ισότητας ή συνταξιοδοτικής ισότητας κατά το πρότυπο της ΕΕ

- ο Διάχυση των προτάσεων πολιτικής που παράχθηκαν στο έργο PEGASUS για συνταξιοδοτικό χάσμα

- ο Εφαρμογή Μνημονίου Συνεργασίας για την καταπολέμηση του συνταξιοδοτικού χάσματος(PEGASUS) ο Ενημερωτικές εκδηλώσεις

Στόχος 3.4: Προώθηση γυναικείας επιχειρηματικότητας

Δράση 3.4.1: Υποστήριξη συμμετοχής γυναικών σε προγράμματα επιχειρηματικής επιτάχυνσης, spin-offs, start-ups, θερμοκοίτισης

- ο Δημιουργία Greek Innovation Lab for Women #GIL4W σε συνεργασία με το European Center for Women and Technology (ECWTNorway) για την υποστήριξη των γυναικών στον τομέα των νέων τεχνολογιών, της έρευνας και της καινοτομίας με δράσεις από την εκπαίδευση έως την ενεργοποίηση της επιχειρηματικότητας στη βάση του μοντέλου των Ηνωμένων Εθνών για τη βιώσιμη ανάπτυξη

Δράση 3.4.2: Προγράμματα χρηματοδότησης γυναικείας επιχειρηματικότητας

- ο Ενίσχυση ψηφιακού μετασχηματισμού επιχειρήσεων γυναικών

Δράση 3.4.3: Κατάρτιση κοριτσιών και γυναικών σε θέματα

επιχειρηματικότητας

- ο Συνεργασία με ΥΠΕΣ-ΕΚΔΔΑ

ο Σεμινάρια ενίσχυσης και ενδυνάμωση των γυναικών επιχειρηματιών  
με στόχο την ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας και την  
ανάπτυξη δεξιοτήτων

### Ελληνόγλωσση

- Αθανασάτου Ι. (2014). *Εθνικές και Ευρωπαϊκές Πολιτικές*. Αθήνα: ΚΕΘΙ. Διαθέσιμο σε [www.gynaikes-politiki.gr](http://www.gynaikes-politiki.gr)
- Ακριβοπούλου, Χρ. & Ανθόπουλος, Χ. (2015). *Εισαγωγή στο διοικητικό δίκαιο*, ηλεκτρ. βιβλ.] Αθήνα: Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών, text at: <http://users.uoa.gr/~ahatzis/Akrivopoulou-Anthopoulos2.pdf>
- Βαρίκα, Ε. (1996). *Η εξέγερση των Κυριών – Η γένεση μιας φεμινιστικής συνείδησης στην Ελλάδα 1833-1907*, Αθήνα: εκδ. Κατάρτι.
- Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (2021). *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025*. Διαθέσιμο σε <https://isotita.gr/wp-content/uploads/2021/12/%CE%95%CE%A3%CE%94%CE%99%CE%A6-2021-2025.pdf>
- Γέροντας, Α., Λύτρας, Σ., Παυλόπουλος, Π., Σιούτη, Γ., Φλογαΐτης, Σ. (2010). *Διοικητικό δίκαιο*, Αθήνα: εκδ. Σάκκουλα ΑΕ.
- Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, L 335, 30 Δεκέμβριος 1995 (OJ L 335 30.12.1995, p. 1.)
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020). *Μια Ένωση ισότητας — Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025*. Publications Office Βρυξέλλες, 5.3.2020 COM(2020) 152 final. Διαθέσιμο σε <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2018). *Έκθεση σχετικά με την ανάπτυξη εγκαταστάσεων παιδικής φροντίδας για μικρά παιδιά, με σκοπό την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στην εργασία, τη διευκόλυνση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων γονέων και την προώθηση της βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξης στην Ευρώπη («στόχοι της Βαρκελώνης»)*. Βρυξέλλες, 8.5.2018 COM(2018) 273 final. Available at <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0273&rid=1>
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2017). *Ποιότητα της δημόσιας διοίκησης*. Θεματικό ενημερωτικό δελτίο ευρωπαϊκού εξαμήνου, text at: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file\\_import/european-semester-thematic-factsheet-quality-public-administration\\_el.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester-thematic-factsheet-quality-public-administration_el.pdf)
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2016). *Στρατηγική δέσμευση για την ισότητα των φύλων 2016-*

[https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/strategic\\_engagement\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/strategic_engagement_en.pdf)

Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2019). Δελτίο τύπου Πρόγραμμα InvestEU: Το Συμβούλιο καθορίζει τη θέση του για ένα βελτιωμένο μέσο προς στήριξη των επενδύσεων, της ανάπτυξης και της απασχόλησης στην ΕΕ. Διαθέσιμο σε <https://www.consilium.europa.eu/el/press/press-releases/2019/02/21/investeu-council-agrees-its-position-on-an-improved-instrument-to-support-investment-growth-and-jobs-in-the-eu/>

ΕΥΣΕΚΤ / Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και παρακολούθησης Δράσεων Ευρωπαϊκού Κοινοτικού Ταμείου (2003). *Οδηγός Εφαρμογής των Πολιτικών Ισότητας των Φύλων στο Σχεδιασμό και την αξιολόγηση των δράσεων των Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων. του Γ' ΚΠΣ, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Αθήνα.*

Κοϊμτζόγλου, Ι. (2003). *Η αρχή της αξιοκρατίας στο δημόσιο δίκαιο*, Αθήνα-Κομοτηνή: εκδ. Σάκκουλα.

Κοντιάδης, Ξ. (επιμ.) (2006). *Πέντε χρόνια μετά τη Συνταγματική Αναθεώρηση του 2001*, τ. Β', Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου, Αθήνα-Κομοτηνή: εκδ. Σάκκουλα.

Κοφίνης, Σ. (2016). *Ισότητα και απαγόρευση των διακρίσεων*, Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα ΑΕ.

Κτιστάκη, Σ. (2009). *Εισαγωγή στη διοικητική επιστήμη*, Αθήνα: Παπαζήσης.

Μακρυδημήτρης, Α. (2013). *Υφαίνοντας τον ιστό της Πηνελόπης. Διοίκηση και δημοκρατία στην Ελλάδα της μεταπολίτευσης*, Αθήνα-Θεσσαλονίκη: εκδ. Σάκκουλα.

Μακρυδημήτρης, Α. (2007). *Δημόσια διοίκηση. Στοιχεία διοικητικής οργάνωσης*, β' επιμ., Αθήνα-Θεσσαλονίκη: εκδ. Σάκκουλα.

Μακρυδημήτρης, Α. (2006). *Κράτος των πολιτών. Προβλήματα μεταρρύθμισης και εκσυγχρονισμού*, Αθήνα: εκδ. Α.Α. Λιβάνη.

Μακρυδημήτρης, Α., Μαρούδα, Λ., Πραβίτα Μ.Η. (2009). *Σύγχρονες τάσεις στη Διοικητική Επιστήμη: «Νέα Δημόσια Διοίκηση», Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και Κοινωνία των Πολιτών*, Πρακτικά συνεδρίου, Χίος, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, 11 - 13 Οκτωβρίου 2008, Αθήνα-Θεσσαλονίκη: εκδ. Σάκκουλα.

Μακρυδημήτρης, Α. & Πραβίτα, Μ.Η. (2012). *Διοικητική επιστήμη Ι. Δημόσια διοίκηση. Στοιχεία διοικητικής οργάνωσης*, Αθήνα-Θεσσαλονίκη: εκδ. Σάκκουλα.

Μανιτάκης, Α. (1994). *Κράτος δικαίου και δικαστικός έλεγχος της συνταγματικότητας*, Αθήνα-Θεσσαλονίκη: εκδ. Σάκκουλα.

Μαρκαντωνάτου-Σκαλτσά, Α. (2013). *Εγχειρίδιο διοικητικού δικαίου*, Αθήνα-Θεσσαλονίκη: εκδ. Σάκκουλα.

Μηναΐδης Σ. (2006). «Προσλήψεις και απαγόρευση μονιμοποιήσεων στο δημόσιο τομέα σύμφωνα με το άρθρο 103 παρ. 7, 8 του αναθεωρημένου Συντάγματος», στο: συλλογικό έργο: Ξ. Κοντιάδης (επιμ.), *Πέντε χρόνια μετά τη Συνταγματική*

*Αναθεώρηση του 2001, τ. Β΄, Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου, Αθήνα-Κομοτηνή: εκδ. Σάκκουλα.*

- Νόμος 4604/2019. Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας - Ρυθμίσεις για την απονομή Ιθαγένειας - Διατάξεις σχετικές με τις εκλογές στην Τοπική Αυτοδιοίκηση - Λοιπές διατάξεις. ΦΕΚ 50/Α/26-3-2019
- Παπατόλιας, Α. (2019). «Οι μεταμορφώσεις της αξιοκρατίας. Από τον πρώιμο φιλελευθερισμό στη ρωσισανή σύνθεση», ΕφημΔΔ 4/2019, εκδ. Σάκκουλα.
- Παρθενόπουλος, Κ. (1997). *Ελληνική δημόσια διοίκηση*, Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Ζήτη.
- Πρεβεζάνου, Κ. (2009). «Η αξιοκρατία στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση», στο: Μακρυδημήτρης, Α., Μαρούδα, Λ., Πραβίτα Μ.Η., *Σύγχρονες τάσεις στη Διοικητική Επιστήμη: «Νέα Δημόσια Διοίκηση», Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και Κοινωνία των Πολιτών*, Πρακτικά συνεδρίου, Χίος, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, 11 - 13 Οκτωβρίου 2008, Αθήνα-Θεσσαλονίκη: εκδ. Σάκκουλα, 293-316.
- Σπηλιωτόπουλος, Ε. & Χρυσανθάκης, Χ. (2007). *Βασικοί θεσμοί δημοσιουπαλληλικού δικαίου*, Αθήνα: εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα.
- Συνήγορος του Πολίτη (2012). *Σχέσεις δημοσίων υπαλλήλων και πολιτών: Οδηγός ορθής διοικητικής συμπεριφοράς*, Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο, text at: [http://www.ydmed.gov.gr/wp-content/uploads/20120419\\_oods54\\_odigos\\_orthis\\_dioikitikis\\_siberiforas.pdf](http://www.ydmed.gov.gr/wp-content/uploads/20120419_oods54_odigos_orthis_dioikitikis_siberiforas.pdf)
- Τάχος, Α. (2008). *Ελληνικό διοικητικό δίκαιο*, 9η επιμ., Αθήνα-Θεσσαλονίκη: εκδ. Σάκκουλα.
- Φαναριώτης, Π. (1999). *Εισαγωγή στο σύγχρονο management (τόμοι 1 & 2)*. Αθήνα: εκδ. Σταμούλη.
- Χρυσανθάκης, Χ. (2006). *Εισηγήσεις διοικητικού δικαίου*, Αθήνα: εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη.

## **Ξενόγλωσση**

- Ahrens P.(2018). *Actors, Institutions, and the Making of EU Gender Equality Programs, Gender and Politics*, Publisher Palgrave Macmillan London.DOI 10.1057/978-1-137-57060-4\_1
- Christensen, T. & Laegreid, P. (2020). “Balancing Government Capacity and Legitimacy: How the Norwegian Government Handled the COVID-19 Crisis as High Performer”, *Public Administration Review*, text at: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/puar.13241>
- European Commission (2022). *2022 report on gender equality in the EU*. Luxembourg:  
Publications Office of the European Union

- European Commission (2019). *Evaluation of the Strengths and Weaknesses of the Strategic Engagement for Gender Equality 2016–2019*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019. Available at [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/strategic\\_engagement\\_2016-2019\\_evaluation.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/strategic_engagement_2016-2019_evaluation.pdf)
- European Commission (2013). *Barcelona objectives The development of childcare facilities for young children in Europe with a view to sustainable and inclusive growth*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013
- European Commission (2011). *Strategy for equality between women and men 2010-2015*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/71254>
- Eurofound (2021), *Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Απασχόλησης 2021: Τα χάσματα μεταξύ των φύλων και η διάρθρωση της απασχόλησης*, in <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef21009e11.pdf>
- Eurofound (2017). European Pact for Gender Equality. Available at <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/european-pact-for-gender-equality>
- Prívvara A. and Rievajová E.(2020). Gender Equality in Theory and Practice. Proceedings of the International scientific conference. ECONOMIC AND SOCIAL POLICY. Available at [https://www.narodacek.cz/wp-content/uploads/2021/01/Proceedings-of-the-International-Scientific-Conference-2020\\_final1-388-399.pdf](https://www.narodacek.cz/wp-content/uploads/2021/01/Proceedings-of-the-International-Scientific-Conference-2020_final1-388-399.pdf)
- Sigma-OECD (2020). *Public Administration: Responding to the COVID-19 Pandemic: Mapping the EU Member States' Public Administration Responses to the COVID-19 Pandemic*, OECD, Paris, text at: <http://www.sigmaweb.org/publications/SIGMA-mapping-public-administrationresponse-EU-members-coronavirus-COVID19.pdf>
- UN/DESA (2020). “The Role of Public Service and Public Servants during the COVID-19 Pandemic”, *UN Policy Brief no. 79*, 11 Ιουνίου 2020.
- Van der Wal, Z. (2020). “Being a Public Manager in Times of Crisis: The Art of Managing Stakeholders, Political Masters, and Collaborative Networks”, *Public Administration Review*, text at: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/puar.13245>

### **ΕΝΟΤΗΤΑ 3. ΟΡΙΖΟΝΤΙΟΣ ΚΑΙ ΚΑΘΕΤΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ (π.χ. «γυναικεία» και «ανδρικά» επαγγέλματα, γυάλινη οροφή κ.λπ.) / ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΕΜΦΥΛΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗΣ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑΣ**

#### **Στόχος**

**Στόχος** της θεματικής ενότητας είναι η κατανόηση της δομής του χώρου εργασίας, η αποσαφήνιση των όρων “οριζόντιος” και “κάθετος” επαγγελματικός διαχωρισμός, η παρουσίαση των βασικότερων ζητημάτων έμφυλης οργανωσιακής κουλτούρας το πώς συμβάλουν στην έμφυλη ανισότητα και στην διαιώνιση άρρητων και ρητών στερεοτυπικών αντιλήψεων.

#### **Σύντομη περιγραφή της ενότητας**

Η ενότητα, περιλαμβάνει τις παρακάτω θεματικές:

- Οριζόντιος και κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός
- Φαινόμενο της “γυάλινης οροφής”
- Έμφυλη οργανωσιακή κουλτούρα

#### **Προσδοκώμενα αποτελέσματα**

Με την ολοκλήρωση αυτής της ενότητας, οι συμμετέχουσες/-οντες θα έχουν:

- Εξοικειωθεί με τους όρους του κάθετου και οριζόντιου επαγγελματικού διαχωρισμού (vertical / horizontal occupational segregation).
- Αποκτήσει γνώσεις για το φαινόμενο της γυάλινης οροφής και τα εμπόδια που συναντούν οι γυναίκες για την κατάληψη θέσεων ισχύος.
- Κατανοήσει τη δομή της έμφυλης οργανωσιακής κουλτούρας και τους ανασταλτικούς παράγοντες για την εκπροσώπηση και τη συμμετοχή των γυναικών σε δομές λήψης αποφάσεων.
- Ενημερωθεί για τις εκτιμήσεις σχετικά με την έκταση των φαινομένων



## **Έννοιες – κλειδιά**

---

Οριζόντιος επαγγελματικός διαχωρισμός, κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός, έμφυλοι ρόλοι, έμφυλα επαγγέλματα, καλοπροαίρετος σεξισμός, γυάλινη οροφή, έμφυλη οργανωσιακή κουλτούρα

### 3.1. Επαγγελματικός διαχωρισμός: Ορισμοί και θεωρητικές προσεγγίσεις

#### 3.1.1. Οριζόντιος και κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός

Συζήτηση με την ομάδα:

Τι πιστεύετε ότι σημαίνει ο όρος “επαγγελματικός διαχωρισμός”;

Ο όρος επαγγελματικός διαχωρισμός εμφανίστηκε στην ακαδημαϊκή βιβλιογραφία στις αρχές τις δεκαετίας του 1960, σε μια εποχή που οι επαγγελματικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών ήταν εμφανής και ξεκάθαρες. Και παρόλο που τις τελευταίες έξι δεκαετίες, οι γυναίκες έχουν διεισδύσει δυναμικά στην αγορά εργασίας, το φαινόμενο του έμφυλου επαγγελματικού διαχωρισμού παραμένει ακόμα έντονο, όχι μόνο συντηρώντας, αλλά και καλλιεργώντας, ταυτόχρονα, την αναπαραγωγή στερεοτύπων που οδηγούν στην έμφυλη ανισότητα.

Γυναίκες και άνδρες εξακολουθούν να εργάζονται σε μεγάλο βαθμό σε διαφορετικά επαγγέλματα, ενώ η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών, τα τελευταία ρόνια, παρατηρείται κυρίως σε θέσεις εργασίας στις οποίες ήδη κυριαρχούσαν οι γυναίκες και στο κοντινό παρελθόν. Ταυτόχρονα, οι γυναίκες καλύπτουν χαμηλότερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας. Σήμερα, λιγότεροι από ένας στους πέντε εργαζόμενους σήμερα, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, απασχολούνται σε θέσεις εργασίας στις οποίες το εργατικό δυναμικό περιλαμβάνει τουλάχιστον ποσοστό 40% από το κάθε φύλο (Eurofound, 2021). Είναι γεγονός ότι η συμμετοχή των φύλων στην αγορά εργασίας δεν είναι ακόμα ισόρροπη, ενώ το ποσοστό των θέσεων εργασίας με μεικτή συμμετοχή των φύλων (δηλαδή θέσεων στις οποίες κανένα από τα δύο φύλα δεν εργάζεται σε ποσοστό μεγαλύτερο του 60%) μειώθηκε μεταξύ του 1998 και του 2019 από το 27% στο 18% (Eurofound, 2021).

Υπάρχουν δύο τύποι αναγνωρισμένου επαγγελματικού διαχωρισμού στο χώρο εργασίας: ο οριζόντιος και ο κάθετος. Και οι δύο θεωρούνται ότι συμβάλλουν στην ανισότητα των φύλων και στο έμφυλο χάσμα αμοιβών.

Ο **οριζόντιος** διαχωρισμός μπορεί να οριστεί ευρέως ως η συγκέντρωση ανδρών και γυναικών σε διαφορετικά είδη θέσεων εργασίας. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, στην έκθεσή της το 2009 για τον διαχωρισμό των φύλων στην αγορά εργασίας δηλώνει ότι ο οριζόντιος διαχωρισμός νοείται ως “η υποεκπροσώπηση ή η

υπερεκπροσώπηση μιας δεδομένης ομάδας σε επαγγέλματα ή τομείς που δεν διατάσσονται με κανένα κριτήριο” (European Commission, 2009:30). Με άλλα λόγια, ο οριζόντιος επαγγελματικός διαχωρισμός υποδηλώνει ότι το εργατικό δυναμικό ενός συγκεκριμένου κλάδου ή τομέα αποτελείται κυρίως από ένα συγκεκριμένο φύλο. Λόγου χάρη, στον κατασκευαστικό τομέα, οι άνδρες αποτελούν την πλειοψηφία του εργατικού δυναμικού του κλάδου, ενώ η φροντίδα των παιδιών είναι σχεδόν αποκλειστικά γυναικεία απασχόληση.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, οι χώρες με τα υψηλότερα επίπεδα έμφυλου επαγγελματικού διαχωρισμού είναι η Εσθονία, η Φινλανδία, η Λετονία και η Σλοβακία και οι χώρες με τα χαμηλότερα επίπεδα έμφυλου επαγγελματικού διαχωρισμού είναι η Ελλάδα, η Ιταλία, η Μάλτα και η Ρουμανία. Σε γενικές γραμμές, στα 20 πιο κοινά επαγγέλματα που καλύπτουν πάνω από το 76% των εργαζόμενων στην ΕΕ, το μεγαλύτερο ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας καταγράφεται σε επαγγέλματα που αφορούν στην φροντίδα (89%), στις υπηρεσίες καθαριότητας (84%), σε υποστήριξη γραφείου/γραμματειακή (80%), ως τεχνικοί σε επαγγέλματα υγείας (78%) και στην εκπαίδευση (71%). Αντιθέτως, οι άνδρες υπερεκπροσωπούνται στον κατασκευαστικό τομέα (97%), ως οδηγοί και χειριστές μηχανημάτων (96%), ως μεταλλουργοί (96%), ως τεχνικοί στον τομέα των επιστημών και της μηχανικής (83%) και ως επαγγελματίες μηχανικοί (74%) (Eurostat, 2018).

Ο οριζόντιος διαχωρισμός στην πράξη σημαίνει ότι οι γυναίκες συνήθως υπερεκπροσωπούνται σε τομείς ή επαγγέλματα που συχνά προσφέρουν χαμηλότερη αμοιβή. Απαιτούν, επίσης, δεξιότητες που κρίνονται λιγότερο σημαντικές από εκείνες που απαιτούνται σε επαγγέλματα στα οποία οι άνδρες υπερεκπροσωπούνται, γεγονός που συμβάλλει, μεταξύ άλλων, στο έμφυλο μισθολογικό χάσμα. Στο πλαίσιο αυτό, οι γυναίκες καταλαμβάνουν θέσεις εργασίας κυρίως στην υγειονομική περίθαλψη, την εκπαίδευση και τη δημόσια διοίκηση, ενώ συχνά οι δουλειές που κάνουν οι γυναίκες, στον ίδιο τομέα ή στην ίδια εταιρεία, τείνουν να είναι χαμηλότερης αξίας ή σημαντικότητας και λιγότερο καλά αμειβόμενες. Αυτό το φαινόμενο είναι γνωστό ως κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός.

Ο **κάθετος** διαχωρισμός υποδηλώνει την κατάσταση κατά την οποία οι ευκαιρίες για εξέλιξη σταδιοδρομίας για ένα συγκεκριμένο φύλο σε μια εταιρεία ή έναν τομέα είναι περιορισμένες. Αυτό μπορεί να συμβάλει σε μια σειρά ανισοτήτων που σχετίζονται με το φύλο, όπως, για παράδειγμα, το έμφυλο μισθολογικό χάσμα.

### 3.1.2. Θεωρητικές προσεγγίσεις του έμφυλου επαγγελματικού διαχωρισμού

Οι νεοκλασικοί οικονομολόγοι θεωρούν ότι ο έμφυλος επαγγελματικός διαχωρισμός προκύπτει από τις προσπάθειες ανδρών και γυναικών να αποκτήσουν το ανθρώπινο κεφάλαιό τους και να το εμπλουτίσουν διακαώς με γνώσεις και δεξιότητες. Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία, οι εργοδότες επιλέγουν πάντα την πιο ελκυστική και τη λιγότερο επικίνδυνη επιλογή από την προσφορά του εργατικού δυναμικού για να καλύψουν τις ανάγκες τους. Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου υποθέτει ότι οι γυναίκες και οι άνδρες έχουν ίση πρόσβαση σε πόρους και ευκαιρίες και βάσει αυτών, λαμβάνουν ορθολογικές αποφάσεις για να αυξήσουν την παραγωγικότητά τους και, ως εκ τούτου, την αξία τους στην αγορά εργασίας καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας.

Ως αποτέλεσμα, οι γυναίκες αποτελούν μεγαλύτερο ρίσκο για τους εργοδότες, επειδή είναι πιο πιθανό να κάνουν μεγάλα διαλείμματα από τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας, να κάνουν παιδιά ή να φροντίζουν άτομα που χρειάζονται βοήθεια. Ταυτόχρονα, είναι λιγότερο πιθανό να είναι σε θέση να επενδύσουν σε δεξιότητες, γνώσεις και κατάρτιση, λόγω, κυρίως, της έλλειψης χρόνου από τις υποχρεώσεις φροντίδας. Ακόμη και αν επενδύσουν στην δια βίου επαγγελματική τους εξέλιξη, είναι πολύ πιθανό η αξία των αποκτηθέντων δεξιοτήτων και γνώσεων να υποτιμηθεί σε περιόδους μεγάλης απουσίας από τον εργασιακό στίβο λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων ή κατά τη διάρκεια περιόδων εργασίας σε χαμηλόμισθες θέσεις μερικής απασχόλησης.

Ο οικονομικός φεμινισμός, από την άλλη, αναγνωρίζει τα ελαττώματα αυτής της προσέγγισης και παρουσιάζει μια διαφοροποιημένη ανάλυση. Υποστηρίζει, συγκεκριμένα, ότι η νεοκλασική οικονομική ανάλυση αποτυγχάνει να τοποθετήσει την “επιλογή” γυναικών και ανδρών σε σχέση με την αξία τους στην αγορά εργασίας σε ένα ευρύτερο πλαίσιο αναφορικά με τις έμφυλες κοινωνικές και πολιτισμικές προσδοκίες και υποθέτει ότι οι γυναίκες και οι άνδρες εισέρχονται στην αγορά εργασίας επί ίσοις όροις.

Αυτό, ωστόσο, δεν ισχύει. Ίσως το πιο τρανταχτό παράδειγμα αναπαραγωγής έμφυλων στερεοτύπων όσον αφορά στις κοινωνικές προσδοκίες των ρόλων των φύλων, είναι η πεποίθηση ότι μία από τις βασικές υποχρεώσεις των γυναικών είναι η φροντίδα των παιδιών και του νοικοκυριού, η οποία, με την σειρά της, οδηγεί στην άορατη, αλλά υπαρκτή, μη μισθωτή εργασία. Παράλληλα, αυτή η έμφυλη κοινωνική

προσδοκία εγκλωβίζει τις γυναίκες όσον αφορά στην επιλογή επαγγέλματος και πλάνου καριέρας, καθώς καλούνται να ζυγίζουν κάθε τους επιλογή με γνώμονα την πολυπόθητη ανάγκη επίτευξης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής - οι γυναίκες εξακολουθούν να είναι οι κύριες φροντίστριες παιδιών και συγγενών.

Αρκετές γυναίκες αναζητούν, στο πλαίσιο αυτό, ευέλικτης μορφής εργασία, η οποία, ωστόσο, εμπεριέχει πολλαπλές προκλήσεις. Μία από αυτές είναι ότι μπορεί να οδηγήσει σε μερική απασχόληση, η οποία έχει χαμηλότερη αξία και χαμηλότερη αμοιβή. Άρα, δεν είναι λίγες οι γυναίκες που καταλήγουν να απασχολούνται σε θέσεις εργασίας που είναι σε αναντιστοιχία με το αποκτηθέν επίπεδο δεξιοτήτων τους και που δεν προσφέρουν ούτε ευκαιρίες για προαγωγή αλλά και ούτε ευκαιρίες για περαιτέρω εξέλιξη των δεξιοτήτων και των γνώσεών τους.

### *3.1.3. Αίτια έμφυλου επαγγελματικού διαχωρισμού*

Υπάρχουν τρία βασικά αίτια που οδηγούν στον έμφυλο επαγγελματικό διαχωρισμό: η αναπαραγωγή των έμφυλων στερεοτύπων, η έλλειψη ευελιξίας στον χώρο εργασίας και η υποτίμηση των έμφυλων ρόλων και των επαγγελμάτων.

#### *Αναπαραγωγή έμφυλων στερεοτύπων*

Ένα από τα βασικότερα στερεότυπα που αναπαράγονται αβλεπεί αφορά στην πεποίθηση ότι πολλές από τις ανισότητες εδράζονται στο γεγονός ότι το ανδρικό και το γυναικείο μυαλό διαφέρουν. Οι γυναίκες θεωρούνται ότι συμπεριφέρονται ενσυναισθητικά εκ φύσεως και, ως εκ τούτου, είναι καλές στους ρόλους φροντίδας και στην επικοινωνία, ενώ οι άνδρες θεωρούνται ότι είναι καλύτεροι σε τεχνικά επαγγέλματα και στην χειρωνακτική εργασία. Ωστόσο, δεν υπάρχουν αδιάσειστα επιστημονικά στοιχεία ούτε βιολογικοί παράγοντες που να συνηγορούν υπέρ αυτής της άποψης. Αυτό που έχει αποδειχθεί είναι η πλαστικότητα του εγκεφάλου, η οποία επηρεάζεται από εξωγενείς παράγοντες, όπως οι περιβαλλοντικές ή/και οι εκάστοτε κοινωνικές συνθήκες και αποδομεί κάθε προσπάθεια εγγενούς έμφυλου διαχωρισμού. Παραταύτα, η κοινωνία εξακολουθεί να εδράζεται και να λειτουργεί βάσει εμπειδωμένων έμφυλων στερεοτύπων που καθορίζουν τους ρόλους των φύλων και αναπαράγουν έναν “νευροσεξισμό” (neurosexism) σχετικά με τις “διαφορετικές” ικανότητες και δεξιότητες των ανδρών και των γυναικών (Fine, 2010).

### *Έλλειψη ευελιξίας στον χώρο εργασίας*

Σύμφωνα με τα τελευταία στατιστικά στοιχεία του Ευρωπαϊκού Δείκτη Ισότητας Φύλων, στην Ελλάδα, το 38% των γυναικών, έναντι του 20% των ανδρών, ασχολείται καθημερινά με την φροντίδα των παιδιών και των ηλικιωμένων προσώπων στο σπίτι (EIGE, 2021). Η αγορά εργασίας, ωστόσο, δεν είναι δομημένη βάσει των υπαρκτών αναγκών που καλούνται να διαχειριστούν οι γυναίκες και δεν προσφέρει, ως εκ τούτου, ευέλικτες μορφές εργασίας που να προσφέρουν επαγγελματική εξέλιξη και άνοδο των γυναικών σε θέσεις ευθύνης και ηγεσίας. Η ευέλικτη εργασία είναι πολλές φορές συνώνυμη με χαμηλό μισθό και ανύπρακτη προοπτική ανοδικής επαγγελματικής σταδιοδρομίας και οδηγεί, μεταξύ άλλων, στον επαγγελματικό διαχωρισμό και στην συγκέντρωση αρκετών γυναικών σε επαγγέλματα που αμοιβονται λιγότερο και που απαιτούν χαμηλότερο επίπεδο δεξιοτήτων.

### *Υποτίμηση έμφυλων ρόλων και επαγγελμάτων*

Η υποτίμηση της εργασίας που παραδοσιακά κάνουν οι γυναίκες είναι μία από τις βασικές αιτίες που οδηγούν στο έμφυλο χάσμα αμοιβών, στον επαγγελματικό διαχωρισμό και στην άνιση κατανομή του χρόνου μεταξύ ανδρών και γυναικών αναφορικά με τις υπηρεσίες οικιακής φροντίδας. Στερεοτυπικά, συναντάμε περισσότερες γυναίκες στον τομέα της καθαριότητας, στον χώρο της εστίασης, σε δουλειές γραφείου, στην λιανική πώληση και στην φροντίδα των παιδιών - θέσεις οι οποίες, παραδοσιακά, συνδέονται με χαμηλές αμοιβές και με χαμηλό επίπεδο απαιτούμενων δεξιοτήτων. Αυτή η τάση οφείλεται και στο γεγονός ότι αποδίδουμε στις γυναίκες κάποιες «φυσικές» δεξιότητες, οι οποίες τις καθιστούν πιο κατάλληλες για συγκεκριμένους τύπους εργασίας, όπως η φροντίδα, το μαγείρεμα και το καθάρισμα, και οι οποίες δεν απαιτούν σημαντικό επίπεδο δεξιοτήτων. Επιπλέον, συχνά θεωρείται ότι η εργασία που κάνουν οι γυναίκες αποτελεί συμπλήρωμα στο οικογενειακό εισόδημα και, ως εκ τούτου, αντιστοιχεί σε θέσεις μερικής απασχόλησης οι οποίες επιφέρουν χαμηλότερη αμοιβή.

Οι μητέρες που αποφασίζουν να επιστρέψουν στην αγορά εργασίας είναι πολύ πιθανό να αναζητήσουν θέσεις μερικής απασχόλησης για να μπορούν να ανταποκριθούν πιο αποτελεσματικά στις ευθύνες φροντίδας και να ικανοποιήσουν την ανάγκη ισορροπίας οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Οι γυναίκες, κοινώς,

όχι μόνο αναγκάζονται να διακόψουν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία αλλά και επιστρέφουν στην αγορά εργασίας “επιλέγοντας” θέσεις χαμηλότερης αμοιβής και προσόντων.

Ταυτόχρονα, στερεοτυπικά, οι άνδρες συχνά υποτιμούν τις δεξιότητες των γυναικών επειδή ακριβώς υποεκπροσωπούνται σε ορισμένα επαγγέλματα και έτσι κάνουν διακρίσεις εις βάρος τους βάσει της εσφαλμένης υπόθεσης ότι η αύξηση της εκπροσώπησής τους στα συγκεκριμένα επαγγέλματα θα μείωνε τη συνολική παραγωγικότητα (Goldin, 2014).

#### *3.1.4. Επιπτώσεις έμφυλου επαγγελματικού διαχωρισμού*

Η σημαντικότερη επίπτωση του επαγγελματικού διαχωρισμού βάσει φύλου είναι η διαιώνιση του έμφυλου χάσματος αμοιβών. Ταυτόχρονα, ο επαγγελματικός διαχωρισμός ωθεί τις γυναίκες σε κατώτερα αμειβόμενα επαγγέλματα, και βλάπτει, μεταξύ άλλων, την οικονομική ασφάλεια της οικογένειας. Επιπλέον, περιορίζει τις δυνατότητες των γυναικών σχετικά με την επαγγελματική τους εξέλιξη και την απόκτηση νέων δεξιοτήτων, διατηρώντας τις σε επαγγέλματα που θεωρούνται “εκ φύσεως” γυναικεία και αποκλείοντάς τις από επαγγέλματα στα οποία υπερεκπροσωπούνται οι άνδρες. Αυτή η στερεοτυπική αντίληψη, δεν είναι ζημιογόνα μονάχα για τις καριέρες των γυναικών αλλά και για την οικονομία στο σύνολό της, αφού στερεί από την αγορά εργασίας τα προσόντα και τις δεξιότητες μιας μερίδας εργαζόμενων (των γυναικών), βλάπτοντας την παραγωγικότητα και την ανταγωνιστικότητα σε τοπικό, εθνικό και παγκόσμιο επίπεδο.

## 3.2. Φαινόμενο γυάλινης οροφής

### 3.2.1. Αίτια φαινομένου “γυάλινης οροφής”

Σαφώς, ο έμφυλος επαγγελματικός διαχωρισμός επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό και την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών σε θέσεις ευθύνης και ηγεσίας. Παρόλο που τις τελευταίες δεκαετίες βλέπουμε μια σταδιακή αύξηση των γυναικών σε υψηλόβαθμες θέσεις, τα ποσοστά μαρτυρούν την πραγματικότητα. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, μόλις το 37% των γυναικών είναι μάνατζερς, το 28% των γυναικών είναι μέλη σε διοικητικά συμβούλια εισηγμένων εταιρειών και το 18% των γυναικών υψηλόβαθμα στελέχη επιχειρήσεων. Πιο συγκεκριμένα, στην Ελλάδα το ποσοστό των γυναικών ως μάνατζερς είναι 32%, ως μέλη ΔΣ 10% και ως υψηλόβαθμα στελέχη 18% (Eurostat, 2020).

Το φαινόμενο της “γυάλινης οροφής” - της χαμηλής εκπροσώπησης, δηλαδή, των γυναικών σε θέσεις ευθύνης και ηγεσίας - εξακολουθεί να αποτελεί μία από τις μεγαλύτερες προκλήσεις της έμφυλης ανισότητας στον χώρο της εργασίας. Αναφέρεται, κυρίως, στο γεγονός ότι ένας/μία εργαζόμενος/-η που επιθυμεί να προχωρήσει στην ιεραρχία του οργανισμού του/της σταματά σε χαμηλότερο επίπεδο λόγω διάκρισης που, συνήθως, βασίζεται στον σεξισμό ή τον ρατσισμό. Η γυάλινη οροφή συνδέεται, επομένως, άμεσα με τον κάθετο επαγγελματικό διαχωρισμό που γίνεται, πιο συχνά, σε βάρος των γυναικών στον χώρο εργασίας (Babic & Hansez, 2021). Κάποιες δεκαετίες πίσω, πιθανώς να ήταν ευκολότερο να εντοπιστούν οι διακρίσεις λόγω φύλου στον εταιρικό κόσμο. Ο άνδρας θα έπαιρνε ευκολότερα μια προαγωγή ακόμα κι αν είχε λιγότερη εμπειρία σε σχέση με μια γυναίκα συνάδελφό του ή μια νέα μητέρα θα υποβιβάζοταν επιδεικτικά με το που επέστρεφε στην δουλειά της μετά την άδεια μητρότητας.

Σήμερα, τέτοιες κραυγαλέες περιπτώσεις μάλλον είναι λιγότερο συχνές. Αυτό δεν σημαίνει, ωστόσο, ότι η ανισότητα των φύλων έχει εξαφανιστεί. Οι διακρίσεις εις βάρος των γυναικών παραμένουν σε μια πληθώρα εργασιακών πρακτικών και πολιτισμικών κανόνων που μπορεί να φαίνονται αμερόληπτοι, αλλά, κρύβουν, στην ουσία, έναν “καλοπροαίρετο σεξισμό”. Αυτός ο σεξισμός, που δεν εκδηλώνεται τρανταχτά, παρά υποβόσκει στα καθημερινά, είναι τόσο βαθειά εμπεδωμένος στις δομές του εργασιακού χώρου (και όλης της κοινωνίας, εν γένει), που οι περισσότεροι



άνθρωποι δεν τον προσέχουν, πόσο δε μάλλον τον αμφισβητούν. Η μη αμφισβήτησή του και η ασυνείδητη - πολλές φορές - αναπαραγωγή του, συμβάλλει στην δημιουργία ενός μοτίβου συστημικών μειονεκτημάτων, που εμποδίζει όλες τις γυναίκες - εκτός από λίγες - από το να σκαρφαλώσουν ανενόχλητες την σκάλα της εξουσίας και να διεκδικήσουν υψηλόβαθμες θέσεις (Cotter et al, 2001).

Τα εμπόδια στην επαγγελματική άνοδο των γυναικών σε θέσεις ευθύνης και ηγεσίας έχουν μια, σχετικά απλή, αιτία. Ο χώρος εργασίας έχει δημιουργηθεί από και για άνδρες, εδράζεται στην ανδρική εμπειρία και ανταποκρίνεται, πρωτίστως, στις ανδρικές ανάγκες. Παρόλο που οι γυναίκες έχουν εισέλθει δυναμικά, τις τελευταίες δεκαετίες, στο εργατικό δυναμικό και παρόλο που είναι γενικά αποδεκτό ότι προσθέτουν τεράστια αξία, η έννοια της ηγεσίας εξακολουθεί να βασίζεται σε χαρακτηριστικά που, στερεοτυπικά, συνδέονται με τους άνδρες: σκληρότητα, επιθετικότητα, αποφασιστικότητα. Και παρόλο που πολλά νοικοκυριά σήμερα έχουν εργαζόμενους πατέρες και μητέρες, ο χώρος εργασίας ενεργεί σαν να ισχύει ακόμα ο παραδοσιακός καταμερισμός της οικιακής μη αμοιβόμενης εργασίας, με τις γυναίκες να αναλαμβάνουν το μεγαλύτερο μερίδιο ευθύνης.

Ξεπερασμένη ή όχι, αυτή είναι η πραγματικότητα στην αγορά εργασίας. Το ότι η ανισότητα προκύπτει από μια κουλτούρα που εξυπηρετεί κυρίως τους άνδρες, δεν σημαίνει ότι φταίνε οι άνδρες. Ούτε σημαίνει ότι όλοι οι άνδρες επωφελούνται το ίδιο από τον τρόπο με τον οποίο οργανώνεται αυτή τη στιγμή η αγορά εργασίας. Πολλές εταιρείες που διευθύνονται από άνδρες εργάζονται σκληρά για να δημιουργήσουν ένα ισότιμο περιβάλλον για όλες και όλους, ενώ πολλοί άνδρες δεν ασπάζονται τον παραδοσιακό καταμερισμό της εργασίας.

Ωστόσο, η πατριαρχία, οι κανόνες και τα άρρητά της στερεότυπα είναι ριζωμένα στον κοινωνικό ιστό και το εργασιακό περιβάλλον. Τόσο βαθιά, που η συζήτηση περί έμφυλης ανισότητας στον εργασιακό χώρο είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με τις προσπάθειες “διόρθωσης” των ελλείψεων των γυναικών. Πράγματι, τα τελευταία 30 χρόνια, ο χώρος εργασίας έχει χρησιμοποιήσει τρεις προσεγγίσεις για την εξάλειψη των διακρίσεων λόγω φύλου, καθεμία υπονοώντας ότι οι γυναίκες φταίνε με κάποιο τρόπο επειδή πολύ απλά δεν ταιριάζουν στο ήδη υπάρχον σύστημα.

### 3.2.2. Αντιμετώπιση φαινομένου “γυάλινης οροφής”

#### Άσκηση σε ομάδες

Σκεφτείτε ότι ζείτε σε έναν κόσμο ο οποίος είναι φτιαγμένος από κοντούς ανθρώπους και εξυπηρετεί μονάχα τις ανάγκες τους. Μετά από αρκετά χρόνια κυριαρχίας, οι ψηλοί άνθρωποι αποφασίζουν να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους και οι κοντοί άνθρωποι συμφωνούν ότι ο κόσμος, όπως είναι σήμερα, είναι άδικος και χρειάζονται επειγόντως αλλαγές για να ικανοποιηθούν τα αιτήματα των ψηλών ανθρώπων.

Μετά από διαβουλεύσεις, μια ομάδα κοντών ανθρώπων αποφασίζει ότι ένας τρόπος για να εξαλειφθούν οι ανισότητες είναι να διδάξουν στους ψηλούς ανθρώπους πώς να συμπεριφέρονται σαν να ήταν κοντοί. Λόγου χάρη, θα μπορούσαν να μειώσουν τις διαφορές τους με το να σκύβουν για να περνάνε από τις πόρτες ή με το να στριμώνονται στις μικρές καρέκλες τις αίθουσας συνεδριάσεων. Μόλις οι ψηλοί άνθρωποι μάθουν αυτές τις συμπεριφορές, τότε θα ταιριάζουν μια χαρά στον κόσμο των κοντών ανθρώπων.

Μια άλλη ομάδα αποφασίζει ότι η ανισότητα θα εξαφανιστεί μονάχα αν αφαιρεθούν τα δομικά εμπόδια που καλούνται να διαχειριστούν οι ψηλοί άνθρωποι. Λόγου χάρη, φτιάχνουν μεγαλύτερες πόρτες στην πίσω μεριά των κτιρίων ή αγοράζουν πιο ψηλά γραφεία. Προτείνουν ακόμα και να δημιουργήσουν λιγότερο απαιτητικά μονοπάτια καριέρας (career paths) προσαρμοσμένα στις ανάγκες των ψηλών ανθρώπων, ώστε να διευκολύνουν όσους δεν μπορούν να συμβιβαστούν με όλα εκείνα που δεν μπορούν να αλλάξουν στον κόσμο των κοντών.

Μια τρίτη ομάδα επιλέγει να εξυμνήσει τη διαφορετικότητα των ψηλών ανθρώπων. “Οι ψηλοί άνθρωποι μπορούν να φτάνουν πράγματα από το τελευταίο ράφι”, υποστηρίζουν. “Γιατί να μην αξιοποιήσουμε τα προσόντα τους και να τους προτείνουμε να εργαστούν σε αποθήκες, λόγου χάρη;”

Έχοντας ως υπόδειγμα αυτές τις τρεις προσεγγίσεις αναφορικά με την καταπολέμηση των ανισοτήτων, χωριστείτε σε ομάδες των 4-5 ατόμων και, συνεργατικά, καταγράψτε παραδείγματα πρωτοβουλιών που λαμβάνουν χώρα στον εργασιακό χώρο για την εξάλειψη της έμφυλης ανισότητας.

Πολλά από τα προγράμματα εξάλειψης των έμφυλων ανισοτήτων στην αγορά εργασίας βασίζονται στις τρεις αυτές προσεγγίσεις. Οι εργοδότες που ακολουθούν την πρώτη προσέγγιση, ενθαρρύνουν τις γυναίκες να αφομοιωθούν – να υιοθετήσουν, δηλαδή, πιο αρρενωπές ιδιότητες και να μάθουν τι δεξιότητες χρειάζεται να αποκτήσουν για να επιβιώσουν σε ένα κόσμο ανδρών. Έτσι, οι γυναίκες εκπαιδεύονται στο να είναι πιο δυναμικές στον τρόπο με τον οποίο ηγούνται, στον τρόπο με τον οποίο λαμβάνουν αποφάσεις, ακόμη και στον τρόπο με τον οποίο επικοινωνούν.

Οι εργοδότες που ακολουθούν τη δεύτερη προσέγγιση εστιάζουν στις ιδιαίτερες ανάγκες των γυναικών. Πολλοί, εκτός από εκπαιδευτικές πρωτοβουλίες, προσφέρουν προγράμματα mentoring για να αντισταθμίσουν τον αποκλεισμό των γυναικών από τα άτυπα δίκτυα. Κάποιοι εργοδότες προσφέρουν εναλλακτικά μονοπάτια καριέρας για να υποστηρίξουν τις εργαζόμενες μητέρες, ευέλικτες μορφές εργασίας, και άλλα παρόμοια.

Οι εργοδότες που ακολουθούν την τρίτη προσέγγιση επιλέγουν να εξυμνήσουν την διαφορετικότητα των γυναικών και το πώς οι ιδιαιτερότητές τους μπορούν να συμβάλουν θετικά στον χώρο εργασίας. Οι εκπαιδευτικές πρωτοβουλίες εστιάζουν στο να αντιληφθούν όλοι οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες ποια είναι τα “προσόντα” των γυναικών, λ.χ. η ικανότητά τους να επικοινωνούν πιο αποτελεσματικά ή να συνεργάζονται καλύτερα και ως εκ τούτου οι γυναίκες κατευθύνονται προς θέσεις εργασίας στις οποίες απαιτούνται αυτά τα προσόντα, όπως για παράδειγμα στα τμήματα Ανθρώπινου Δυναμικού.

Μπορεί όλες αυτές οι προσεγγίσεις να συμβάλλουν στην μερική αντιμετώπιση του φαινομένου της γυάλινης οροφής, εστιάζουν, ωστόσο, στα συμπτώματα της έμφυλης ανισότητας και όχι στις αιτίες που την προκαλούν. Λόγου χάρη, οι γυναίκες μπορεί να παρακολουθούν προγράμματα ενδυνάμωσης και απόκτησης νέων δεξιοτήτων (πρώτη προσέγγιση) με στόχο να γίνουν πιο δυναμικές και να “ταιριάξουν” στην υπάρχουσα κατάσταση, αλλά τα συστημικά αόρατα εμπόδια (βλ. ρητά και άρητα στερεότυπα και πατριαρχικές πεποιθήσεις) είναι βαθειά εδραιωμένα μέσα στον εργασιακό χώρο και είναι εκείνα που θα κρατούν μονίμως τις γυναίκες πίσω.

Παράλληλα, μπορεί πολλοί εργοδότες (κρατικοί ή ιδιωτικοί) να δημιουργούν προγράμματα με στόχο την ικανοποίηση των ιδιαίτερων αναγκών των γυναικών (δεύτερη προσέγγιση), αλλά, και πάλι, εστιάζουν στη συνέπεια και όχι στην αιτία της ανισότητας. Λόγου χάρη, οι πολιτικές φιλικές προς την οικογένεια πιο συχνά, βασίζονται στην παραδοχή ότι η εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι θεμελιώδης πρόκληση των γυναικών και ότι οι γυναίκες είναι εκείνες που, εκ των πραγμάτων, θα ασχοληθούν πιο συστηματικά με την άμισθη οικιακή εργασία. Όποια πολιτική ή όποιο πρόγραμμα κι αν προταθεί, δεν αλλάζει το γεγονός ότι ο χώρος εργασίας περιμένει από τον/την “αφοσιωμένο/-η εργαζόμενο/-η” να βάζει πάντα την εργασία πρώτα.

Όσο για την τρίτη προσέγγιση, μπορεί να προτείνουμε στους ανθρώπους να εξυμνούν τη διαφορετικότητα, αυτό, ωστόσο, δεν σημαίνει ότι θα το κάνουν. Συγχαίρουμε πολλές γυναίκες όταν χρησιμοποιούν τα “γυναικεία” χαρακτηριστικά τους και ενώνουν την ομάδα για να καταφέρουν έναν στόχο ή όταν διαχειρίζονται αποτελεσματικά συγκρούσεις. Αλλά όταν έρθει η στιγμή της προαγωγής, οι ίδιες γυναίκες βλέπουν άνδρες συναδέλφους να προχωρούν στην σκάλα της ιεραρχίας.

Οι τεχνικές λύσεις, συνεπώς, δεν μπορούν να διαχειριστούν αποτελεσματικά μια τόσο σύνθετη και πολυδιάστατη πρόκληση. Οφείλουμε να εστιάσουμε περισσότερο στην αιτία και λιγότερο στο εμφανές αποτέλεσμα. Δηλαδή, πρέπει να αρχίσουμε, ως εργοδότες και ως κοινωνία, να αμφισβητούμε αδιάλειπτα και διαρκώς τις εμπεδωμένες συλλογικές και προσωπικές αντιλήψεις μας και τα ρητά και άρρητα στερεότυπα που αναπαράγονται από ένα εργασιακό μοντέλο συμπαγές και ακλόνητο. Αυτό απαιτεί να έχουμε “τα αυτιά και τα μάτια μας ανοιχτά” για να εντοπίζουμε πηγές ανισότητας: γιατί μια εταιρία δεν καταφέρνει να έχει πολλές γυναίκες στο δυναμικό της, γιατί πολλές γυναίκες δεν καταφέρουν να κερδίσουν θέσεις ηγεσίας, για ποιους λόγους οι άνδρες εξελίσσονται πιο γρήγορα, γιατί τα τμήματα Ανθρώπινου Δυναμικού απαρτίζονται κυρίως από γυναίκες και άλλα παρόμοια. Πριν πειραματιστούμε με οποιαδήποτε λύση, πρέπει να είμαστε σε θέση να εντοπίζουμε το πρόβλημα και να το ονοματίζουμε σε συλλογικό επίπεδο.

### **3.3. Οργανωσιακή κουλτούρα και έμφυλες ανισότητες**

#### *3.3.1. Γυναικεία αυτοπεποίθηση και έμφυλη ανισότητα*

Δεν είναι λίγες οι μελέτες που υποστηρίζουν ότι ένα από τα βασικότερα εμπόδια στην άνοδο των γυναικών σε θέσεις ηγεσίας και ευθύνης είναι η έλλειψη αυτοπεποίθησης εκ μέρους των γυναικών. Κάποιοι μελετητές χαρακτηρίζουν την μειωμένη αυτοπεποίθηση - σε σχέση με εκείνη των ανδρών - ως μία από τις κυριότερες κρίσεις που καλούνται να διαχειριστούν οι γυναίκες αναφορικά με την εξέλιξή τους στον χώρο εργασίας. Σε σύγκριση με τους άνδρες, οι γυναίκες δεν θεωρούν τους εαυτούς τους έτοιμους να διεκδικήσουν μια προαγωγή, θεωρούν ότι θα τα πάνε χειρότερα σε τεστ γνώσεων και δεξιοτήτων και γενικά υποτιμούν τις ικανότητές τους. Η αντίληψη αυτή πηγάζει από παράγοντες που κυμαίνονται από την ανατροφή έως τη βιολογία (Shipman & Kay, 2014).

Όντως, τα στοιχεία εναντίον των γυναικών είναι πολλά. Οι άνδρες διαπραγματεύονται τον μισθό τους τέσσερις φορές πιο συχνά από ό,τι οι γυναίκες και όταν οι γυναίκες διαπραγματεύονται, ζητούν 30% λιγότερα χρήματα από τους άνδρες (Babcock et al. 2003). Το γεγονός ότι οι γυναίκες έχουν χαμηλή αυτοπεποίθηση επηρεάζει και την αντίληψή τους σχετικά με τις ικανότητές τους (Ehrlinger & Dunning, 2003). Ταυτόχρονα, παρατηρούνται κάποιες κοινές συμπεριφορές μεταξύ των γυναικών: έχουν την τάση να αναλαμβάνουν πιο συχνά την ευθύνη μπροστά σε μια ομαδική αποτυχία, εμμένουν στην τελειομανία, αποφεύγουν να πάρουν ρίσκα ή βλέπουν τα λάθη ως μια προέκταση ανεπάρκειας (και όχι έλλειψης προσπάθειας). Όλα αυτά τις οδηγούν, πολύ συχνά, στην παραξία και δεν αναλαμβάνουν δράση ή διεκδικούν - είτε πρόκειται για προαγωγή είτε για διαπραγμάτευση καλύτερων αποδοχών (Shipman & Kay, 2014).

#### *3.3.2 Έμφυλη οργανωσιακή κουλτούρα*

Η έλλειψη αυτοπεποίθησης σε κάποιες γυναίκες είναι γεγονός. Όπως είναι και η έλλειψη αυτοπεποίθησης σε κάποιους άνδρες, άλλωστε. Ωστόσο, απαιτείται προσοχή. Αν εμμένουμε στην πεποίθηση ότι η έλλειψη αυτοπεποίθησης είναι μία βασική αιτία της περιορισμένης παρουσίας των γυναικών σε θέσεις ευθύνης και ηγεσίας, τότε

εστιάζουμε στο δένδρο και χάνουμε το δάσος. Αποφεύγουμε, βολικά, τη συζήτηση περί όλων των κοινωνικών και οργανωσιακών κανόνων οι οποίοι δομούν τη σύγχρονη εργασιακή κουλτούρα και οι οποίοι αναπαράγουν αβίαστα ένα σύστημα που υμνεί τους άνδρες ως εκ φύσεως ηγέτες και τιμωρεί τις γυναίκες ως ανεπαρκείς. Αν συνεχίζουμε να μιλάμε για “έλλειψη αυτοπεποίθησης” τότε αντιμετωπίζουμε την έμφυλη ανισότητα στον χώρο εργασίας και το φαινόμενο της γυάλινης οροφής ως ένα ζήτημα που αφορά μονάχα τις γυναίκες. Κατ’επέκταση, όλες οι επεμβάσεις και οι πρωτοβουλίες εξάλειψης των ανισοτήτων εστιάζουν, όπως είδαμε, στο να “διορθωθούν” οι ελλείψεις των γυναικών. Στην πραγματικότητα, ωστόσο, η συζήτηση οφείλει να εστιάζει στους συστημικούς κανόνες και στις δομές που δημιουργούν και διατηρούν μια έμφυλη οργανωσιακή κουλτούρα, η οποία καθορίζει κατά πολύ το πώς πρέπει να συμπεριφέρονται άνδρες και γυναίκες στον εργασιακό χώρο. Άρα, δεν πρέπει να συζητάμε για την χαμηλή αυτοπεποίθηση των γυναικών, αλλά για τα συστημικά μειονεκτήματα που καλούνται να διαχειριστούν στον χώρο εργασίας και τα οποία τις φέρνουν διαρκώς αντιμέτωπες με αόρατα εμπόδια και τις εμποδίζουν από το να ανεληχθούν σε θέσεις ευθύνης και ηγεσίας (King, 2020).

Η οργανωσιακή κουλτούρα αναφέρεται στις κοινές αξίες και τις πεποιθήσεις που διέπουν έναν οργανισμό και καθορίζουν το πώς συμπεριφέρονται τα μέλη του. Υπάρχουν δύο βασικές πτυχές της οργανωσιακής κουλτούρα που συνδέονται με την έμφυλη ανισότητα στον εργασιακό χώρο: από την μία μεριά, βρίσκουμε την δομή και λειτουργία του χώρου εργασίας που εμπνέεται από και βασίζεται στις ανδρικές ανάγκες και πραγματικότητες και από την άλλη μεριά, βρίσκουμε τις πεποιθήσεις αναφορικά με την υποτιθέμενη μη συμβατή σχέση μεταξύ μητρότητας και μάνατζερ (Valian, 1998).

Οι μάνατζερς σε υψηλές θέσεις στην ιεραρχία ενός οργανισμού είναι, στην πλειονότητά τους, άνδρες και ως εκ τούτου συμβάλουν, συνειδητά ή ασυνειδητά, στην διαίωνιση μιας έμφυλης κουλτούρας που αποκλείει και περιθωριοποιεί τις γυναίκες. Στο πλαίσιο αυτό, η έννοια του μάνατζερ, ειδικά, και του ηγέτη, γενικά, είναι συνδεδεμένη με “ανδρικά” χαρακτηριστικά και συμπεριφορές, όπως εξουσία, ανταγωνιστικότητα, δυναμικότητα, επιθετικότητα κ.ά. Επομένως, οι γυναίκες, στις οποίες επί σειρά ετών αποδίδουμε αντιδιαμετρικά αντίθετα χαρακτηριστικά όπως συνεργατικότητα, ανεκτικότητα, ενσυναίσθηση κ.ά., θεωρούνται ότι δεν είναι ικανές ηγέτιδες (Weyer, 2007). Συνεπώς, οι γυναίκες μάνατζερς καλούνται να λειτουργήσουν, εξ αρχής, σε ένα εργασιακό περιβάλλον, το οποίο είναι αρνητικά

προδιατεθειμένο απέναντί τους. Εκτός αυτού, ωστόσο, από τη στιγμή που αναλαμβάνουν μια θέση ευθύνης βρίσκονται αντιμέτωπες και με μια άλλη μεγάλη πρόκληση: αν επιλέξουν να μην υιοθετήσουν τα “ανδρικά” χαρακτηριστικά του μάνατζερ, τότε θα κριθούν ως ανεπαρκείς στο έργο τους. Αν, από την άλλη, υιοθετήσουν τα “ανδρικά” χαρακτηριστικά του μάνατζερ, τότε θα κριθούν αυστηρά ως, το λιγότερο, σκληρές και απότομες (Mavin, 2008).

Παράλληλα με την έμφυλη δομή και λειτουργία του εργασιακού χώρου, βασισμένη στις ανδρικές πραγματικότητες, οι γυναίκες έρχονται αντιμέτωπες και με τις προσδοκίες που αναμένουμε, κοινωνικά, από εκείνες και οι οποίες βασίζονται σε βαθειά ριζωμένες πεποιθήσεις. Μεταξύ αυτών των πεποιθήσεων είναι και η ασυμβατότητα των ρόλων της μητέρας, της συζύγου και του μάνατζερ: μια θέση ευθύνης και ηγεσίας απαιτεί ουσιαστική επένδυση σε χρόνο και μεγάλη δέσμευση, γεγονός που μπορεί να λειτουργήσει ανασταλτικά για τις γυναίκες, καθώς έχουν επωμιστεί το μεγαλύτερο μερίδιο ευθύνης της οικιακής μη αμοιβώμενης εργασίας. Η σύγκρουση, άρα, επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι μεγαλύτερη για τις γυναίκες παρά για τους άνδρες συναδέλφους τους. Σύμφωνα με την Οδηγία του Συμβουλίου της ΕΕ σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές (Συμβούλιο ΕΕ, 2017), “οι γυναίκες, όταν έχουν παιδιά, τείνουν να εργάζονται λιγότερες ώρες σε αμειβόμενη δραστηριότητα και να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο σε μη αμειβόμενες ευθύνες φροντίδας”. Ως αποτέλεσμα, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων μεγαλώνει και μετασχηματίζεται, κατ’επέκταση, σε συνταξιοδοτικό χάσμα με ορατό τον κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού και φτώχειας. Τα στοιχεία μάς υπενθυμίζουν την πραγματικότητα. Στον ευρωπαϊκό μέσο όρο, οι γυναίκες είναι εκείνες που εξακολουθούν να ασχολούνται με το μεγαλύτερο μέρος των οικιακών υποχρεώσεων. Στην Ελλάδα, μόνο το 15% των ανδρών αφιερώνει μία ώρα την ημέρα σε οικιακές εργασίες (με μέσο όρο στην ΕΕ το 34%)<sup>5</sup>.

Αυτοί οι συστημικοί παράγοντες δημιουργούν, όπως είδαμε, εμπόδια στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών και ωθούν αρκετές γυναίκες προς το να μην διεκδικήσουν θέσεις ευθύνης και ηγεσίας (opt-out). Άρα, η αποχή από την διεκδίκηση οφείλει να παρουσιάζεται λιγότερο ως μια προσωπική επιλογή, και περισσότερο ως το αποτέλεσμα των εμπεδωμένων στερεοτύπων σχετικά με τη θέση της γυναίκας στον

---

<sup>5</sup> Για περισσότερα στοιχεία βλ. <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report>

χώρο εργασίας και την διάχυτη έμφυλη οργανωσιακή κουλτούρα. Γεγονός είναι ότι οι γυναίκες μπορούν να επιλέξουν διαφορετικά επαγγελματικά μονοπάτια (να μην διακδικήσουν υψηλόβαθμη θέση, δηλαδή), ακριβώς επειδή η παραδοσιακή οργανωτική διαδρομή προς την κορυφή δεν τις υποστηρίζει να είναι ταυτόχρονα επιτυχημένες καριερίστριες και φροντίστριες στο σπίτι.



### Ελληνόγλωσση

Συμβούλιο ΕΕ (2017), Οδηγία του ΕΚ και του Συμβουλίου ΕΕ σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου, COM(2017) 253 final, in [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:84205176-2b39-11e7-9412-01aa75ed71a1.0007.02/DOC\\_1&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:84205176-2b39-11e7-9412-01aa75ed71a1.0007.02/DOC_1&format=PDF)

### Ξενόγλωσση

Babic A. & Hansez I. (2021), “The Glass Ceiling for Women Managers: Antecedents and Consequences for Work-Family Interface and Well-Being at Work”, in *Frontiers in Psychology*, <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.618250/full>

Babcock L et al. (2003), “Nice girls don’t ask”, *Harvard Business Review*, October 2003, in <https://hbr.org/2003/10/nice-girls-dont-ask>

Cotter D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., and Vanneman, R. (2001). “The glass ceiling effect”, in *Social Forces*, 80(2):655–682. <https://doi.org/10.1353/sof.2001.0091>

Fine, Cordelia (2011) *Delusions of Gender: The Real Science Behind Sex Differences*, Icon Books Limited

Ehrlinger J. & Dunning D., (2003), “How Chronic Self-views Influence (and Potentially Mislead) Estimates of Performance”, in *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(1):5-17, 2003, DOI: [10.1037//0022-3514.84.1.5](https://doi.org/10.1037//0022-3514.84.1.5)

EIGE (2021), *Gender Equality Index - Greece*, in <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/domain/time/EL>

Eurofound (2021), *Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Απασχόλησης 2021: Τα χάσματα μεταξύ των φύλων και η διάρθρωση της απασχόλησης*, in <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef21009e11.pdf>

European Commission (2009), *Gender segregation in the labour market. Root causes, implications and policy responses in the EU*

Eurostat (2018), *Jobs still split along gender lines*, in <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20180307-1>

Eurostat (2020), “Only 1 manager out of 3 in the EU is a woman, even less in senior management positions”, 40/2020, 6 March 2020, in <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10474926/3-06032020-AP-EN.pdf/763901be-81b7-eed6-534e-8a2b83e82934>

Goldin, Cl. (2014), A Pollution Theory of Discrimination: Male and Female Differences in Occupations and Earnings, in Boustan L.P. et al. (ed.), *Human*

*Capital in History: the American Record*, University of Chicago Press, DOI 10.7208/chicago/9780226163925.003.0010

King, M. (2020), *The Fix*, Atria Books, ISBN-10:1982110929

Mavin, S. (2008), “Queen Bees, wannabees and afraid to bees: no more “best enemies” for women in management?”, in *British Journal of Management* 19, 75–84. doi: 10.1111/j.1467-8551.2008.00573.x

Shipman C & Kay K. (2014), “The confidence gap”, *The Atlantic*, Μάιος 2014.

Valian, V. (1998). *Why so Slow? The Advancement of Women*. Cambridge, MA: MIT Press.

Weyer, B. (2007), “Twenty years later: explaining the persistence of the glass ceiling for women leaders”, in *Women in Management Review*, 22(6), ISSN: 0964-9425

## **ΕΝΟΤΗΤΑ 4. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΕΠΙΛΟΓΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ/ Case Studies**

### **Στόχος**

Στόχος της θεματικής ενότητας είναι η κατανόηση και αποσαφήνιση του όρου του επαγγελματικού προσανατολισμού με βάση την έμφυλη διάσταση, η παρουσίαση πρακτικών παραδειγμάτων, όπως επίσης και περιγραφή της διαδικασίας της επαγγελματικής συμβουλευτικής

### **Σύντομη περιγραφή της ενότητας**

Η ενότητα περιλαμβάνει τις παρακάτω θεματικές:

- Επαγγελματικός προσανατολισμός και επιλογή επαγγέλματος
- Φύλο και επαγγελματική επιλογή
- Case Studies
- Η επαγγελματική συμβουλευτική με την οπτική του φύλου
- Ο ρόλος και τα όρια της επαγγελματικής συμβουλευτικής
- Η διαδικασία και τα στάδια της επαγγελματικής συμβουλευτικής

### **Προσδοκώμενα αποτελέσματα**

Με την ολοκλήρωση της ενότητας οι συμμετέχοντες/οντες θα έχουν:

- Θα έχουν κατανοήσει πώς επηρεάζεται η επαγγελματική τους επιλογή από τα κοινωνικά στερεότυπα
- Θα γίνει αντιληπτή η διαφοροποίηση των επαγγελματικών επιλογών μεταξύ ανδρών και γυναικών
- Θα ενημερωθούν για τα κριτήρια βάσει των οποίων γίνεται σωστή επιλογή
- Θα ενημερωθούν για το ρόλο και τα όρια της επαγγελματικής συμβουλευτικής

### **Έννοιες – κλειδιά**

Φύλο/ επαγγελματική επιλογή, στερεότυπα, επαγγελματική εκπαίδευση, επαγγελματική σταδιοδρομία, επαγγελματική συμβουλευτική, συμβουλευτική παρέμβαση

## ΕΝΟΤΗΤΑ 5. ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΜΕ ΤΗΝ ΟΠΤΙΚΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ

### 5.1.1. Φύλο και επαγγελματική επιλογή

Το φύλο αποτελεί έναν από τους βασικούς παράγοντες στην επαγγελματική επιλογή γιατί επηρεάζεται από τα κοινωνικά στερεότυπα που επικρατούν και διαφοροποιούν τον ρόλο ανδρών και γυναικών. Από την παιδική ακόμα ηλικία διαφαίνονται οι διαφορές ανάμεσα στα φύλα, ως προς τα ενδιαφέροντα, διαφορές οι οποίες δεν περιορίζονται μόνο στις δραστηριότητες αλλά και στα πρότυπα και τους ρόλους που κατασκευάζονται.

Εντοπίζονται πολλαπλές στερεοτυπικές αντιλήψεις που καθορίζουν τους κοινωνικούς ρόλους ανάμεσα στις γυναίκες και τους άνδρες, οι οποίες αναπτύσσονται αρχικά μέσα από την οικογένεια και δευτερευόντως από την κοινωνία. Θεωρείται ότι ο άνδρας έχει μεγαλύτερη ελευθερία στις επαγγελματικές επιλογές και επικεντρώνεται στην σταδιοδρομία, ενώ στις γυναίκες οι επιλογές αυτές είναι στατικές ώστε να μπορούν να ανταπεξέλθουν τόσο στις επαγγελματικές όσο και τις οικογενειακές υποχρεώσεις (Εξαρχοπούλου, 2009).

Οι κοινωνικές και οικογενειακές απαιτήσεις φαίνεται επίσης να διαφέρουν έμφυλα, καθώς, σύμφωνα με τις αντιλήψεις, ο φυσικός ρόλος της γυναίκας είναι η μητρότητα και η δημιουργία οικογένειας. Έτσι, παρά την αύξηση των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και την δια νόμου ισότητα των αμοιβών, παρατηρούμε το φαινόμενο της «Γυάλινης Οροφής». Ο όρος χρησιμοποιείται για να περιγράψει τα αόρατα αλλά αδιαπέραστα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην προώθησή τους σε ανώτερα επίπεδα, διοικητικά ή εκτελεστικά (Stockdale & Crosby, 2004).

Σύμφωνα με το φαινόμενο αυτό, το ποσοστό των γυναικών που φτάνει σε ανώτατα κλιμάκια είναι ελάχιστο σε σχέση με αυτό των ανδρών, γεγονός που μπορεί να οφείλεται, εκτός από τα κοινωνικά στερεότυπα, και στο ότι οι γυναίκες, μετά την μητρότητα, είτε σταματούν να εργάζονται είτε εργάζονται

λιγότερο (Χαδιά, 2015). Ο διαχωρισμός των ρόλων δεν καταδεικνύει ισομερισμό της εργασίας, αλλά αντίθετα μια ιεράρχηση ανάμεσα στην ανδρική και γυναικεία εργασία, όπου η ανδρική, λόγω της συμμετοχής και της επίδρασης στις κοινωνικές εξελίξεις, θεωρείται σημαντικότερη, ενώ η γυναικεία εργασία ως συμπληρωματική και, όπως υποστηρίζει ο Foucault, υποδεέστερη (Κασιμάτη, 1989).

Ακόμα και σε επαγγέλματα όπου παρατηρείται πλειοψηφία γυναικών, όπως το επάγγελμα της/του εκπαιδευτικού, διαφαίνεται η ανισότητα που επικρατεί στην ιεραρχία, καθώς η παρουσία των γυναικών σε υψηλόβαθμες θέσεις εξακολουθεί να είναι περιορισμένη (Τεπέρογλου, Μαράτου – Αλιπράντη, Τσίγκανου, Κετσετζοπούλου & Παπλιάκου, 2001).

Θα πρέπει όμως να σημειωθεί πως, σύμφωνα με σύγχρονες μελέτες, υπάρχει μια σταδιακή διαφοροποίηση στις επαγγελματικές επιλογές ανδρών και γυναικών, στις οποίες δεν υπάρχει σαφή υπεροχή του ενός έναντι του άλλου φύλου. Η διαρκώς αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στο χώρο εργασίας και η κατάληψη, έστω μικρή, θέσεων που παραδοσιακά ανήκαν σε άντρες, αποδεικνύει πως οι στερεοτυπικές αντιλήψεις αρχίζουν σταδιακά να αλλάζουν (Κάντας & Χατζή, 1991).

Σύμφωνα με τον Shaffer (2008), το πρότυπο όλων των φύλων είναι μια αξία, ένα κίνητρο ή ένα σύνολο συμπεριφορών, τα οποία συνάδουν περισσότερο ή λιγότερο με το ένα ή το άλλο φύλο<sup>6</sup>. Όλα μαζί τα πρότυπα των ρόλων των φύλων αποτελούν μια περιγραφή σχετικά με τον τρόπο που αναμένεται να συμπεριφέρονται οι άντρες και οι γυναίκες και αντικατοπτρίζουν τα στερεότυπα σύμφωνα με τα οποία κατηγοριοποιούνται τα μέλη του κάθε φύλου. Για παράδειγμα, ο ρόλος της γυναίκας ως μητέρας ευθύνεται σε μεγάλο βαθμό για τα πρότυπα και τα στερεότυπα που έχουν κυριαρχήσει σε πολλές κοινωνίες. Έτσι, τα κορίτσια έχουν αναλάβει έναν περισσότερο εκφραστικό ρόλο, ώστε να δείχνουν υπομονή, στοργή και διάθεση για ευαισθησία στις ανάγκες των άλλων. Αντίστοιχα, τα αγόρια παροτρύνονται να υιοθετήσουν έναν πρωταρχικό ρόλο, ως παραδοσιακοί σύζυγοι και πατέρες οι οποίοι έχουν την υποχρέωση να παρέχουν την οικονομική άνεση και ασφάλεια στην οικογένεια. Το στερεότυπο αυτό προετοιμάζει τα αγόρια σε

---

<sup>6</sup> Στερεότυπα φύλου και επιλογή σπουδών ανάλογα με το φύλο στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση Ελένη Κιούση, Γεώργιος Φλωράκος, Ευάγγελος Χ. Παπακίτσος

έναν κυριαρχικό, διεκδικητικό, ανεξάρτητο και ανταγωνιστικό ρόλο (Williams & Best, 1990).

Συμπερασματικά, πρέπει να τονιστεί ότι οι στερεότυπες κοινωνικές αντιλήψεις για τα δυο φύλα καθώς και οι διακρίσεις και οι ανισότητες που προκύπτουν σε βάρος των γυναικών δεν οφείλονται αποκλειστικά στις βιολογικές διαφορές των δυο φύλων. Αντίθετα, η διαιώνιση ενός κοινωνικοπολιτισμικού φαινομένου, αναπαράγει τις στερεότυπες κοινωνικές αντιλήψεις για τα δυο φύλα μέσα από τη διαδικασία της κοινωνικοποίησης των ατόμων (Κοσμίδου-Hardy & Κρίβας, 2000, 15-16).

Όσον αφορά στα στερεότυπα και την επιρροή τους στην ανθρώπινη συμπεριφορά, αναμφίβολα, τα στερεότυπα καθιστούν προβληματική την επικοινωνία μεταξύ των ανθρώπων, καθώς η ύπαρξή τους έχει ως συνέπεια την υπονόμηση της ικανότητας του εκάστοτε ατόμου να αναπτύξει και να διατηρήσει μία σχέση (Κοσμίδου & Γαλανουδάκη-Ράπτη, 1996). Στους κοινωνικούς παράγοντες που αναμφίβολα επηρεάζουν την λήψη απόφασης για σπουδές συγκαταλέγεται και η αντίληψη ότι κάποιες σπουδές θεωρούνται καλύτερες από κάποιες άλλες (Κιούση & Φλωράκος, 2016, 12).

Η αντίληψη αυτή αποτελεί παράδειγμα ενός στερεοτύπου. Τα στερεότυπα είναι τυποποιημένες και απλουστευμένες θετικές ή αρνητικές σκέψεις που συχνά σχηματίζουμε για ανθρώπους ή και καθημερινές καταστάσεις. Έτσι λοιπόν, όταν χρησιμοποιούμε ένα στερεότυπο θεωρούμε ότι ο άνθρωπος που έχουμε απέναντί μας ή η κατάσταση που καλούμαστε να αντιμετωπίσουμε κατέχει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, επειδή θεωρούμε ότι ανήκει σε μία συγκεκριμένη ομάδα ή κατηγορία. Επομένως, οδηγούμαστε σε γενικεύσεις και βγάζουμε τα συμπεράσματά μας, τα οποία κατά κανόνα μας οδηγούν σε λανθασμένες αποφάσεις, άρα και σε προβληματικούς τρόπους δράσης.

Τα στερεότυπα του κοινωνικού φύλου (gender) ή τα στερεότυπα των φύλων, όπως συνήθως λέγονται, αποτελούν μια υποκατηγορία των στερεοτύπων και στηρίζονται στις κοινωνικές αντιλήψεις ότι οι άνδρες είναι καταλληλότεροι από τις γυναίκες σε ανάληψη ρόλων ευθύνης, ηγεσίας, μυϊκής δύναμης και σωματικής αντοχής, ενώ οι γυναίκες θα πρέπει να περιορίζονται σε βοηθητικούς ρόλους, στους οποίους συγκαταλέγονται αυτοί των επαγγελματιών φροντίδας, της αγωγής - ανατροφής των ατόμων, της τροφού και της νοικοκυράς (Johnson & Eagly, 1989).

Η επίδραση της ανατροφής του ατόμου στη δημιουργία του κοινωνικού φύλου είναι τόσο ισχυρή, ώστε το άτομο στην ουσία να διαφοροποιείται ψυχολογικά ως άνδρας ή γυναίκα καθώς αυτό μεγαλώνει και όχι από τη γέννησή του. Δηλαδή, κατά τη διάρκεια της παιδικής και εφηβικής ηλικίας δημιουργείται η «ταυτότητα» του ατόμου, η οποία, στα πλαίσια της κοινωνικοποίησης θα πρέπει να βρίσκεται σε σύμπνοια με τους ρόλους που η εκάστοτε κοινωνία θεωρεί σωστούς. Για παράδειγμα, τα κορίτσια ενθαρρύνονται να είναι παθητικά και φιλικά, ενώ τα αγόρια δραστήρια και επιθετικά. Επομένως, στην κοινωνία γίνεται μια προσπάθεια καταμερισμού εργασίας με βάση το φύλο, ο οποίος εντάσσεται τόσο στα πλαίσια του γενικότερου επαγγελματικού προσανατολισμού που ασκείται από τους άμεσα εμπλεκόμενους φορείς, όσο και στην προσπάθεια επεξήγησης του φαινομένου της κοινωνικά προσδιορισμένης εργασίας (Browns, 1990) και άρα των αντίστοιχων σπουδών.

Σχετικά με την επιρροή που έχουν τα Μέσα μαζικής ενημέρωσης στα στερεότυπα φύλου, οι μαθητές και οι μαθήτριες επηρεάζονται σε πολύ μεγάλο βαθμό από τα πρότυπα που συστηματικά προβάλλονται στα μέσα μαζικής ενημέρωσης (M.M.E.), αναγνωρίζοντας τρόπους ζωής (lifestyle), αξίες και κανόνες. Δηλαδή, εν τέλει, τις δικές τους προσδοκίες ρόλου στο κοινωνικό γίγνεσθαι. Αυτό το πετυχαίνουν τα M.M.E με ιδιαίτερη ευκολία, καθώς γίνονται γνωστά στα παιδιά από πολύ μικρή ηλικία και προσεγγίζοντάς τα όχι με «υποχρεωτικό» τρόπο, όπως ένα σχολικό μάθημα, αλλά την ώρα του ελεύθερου χρόνου τους.

Οι εκπομπές λοιπόν που παρακολουθούνται τόσο από τα παιδιά, όσο και από τους νέους, κυρίως σε τηλεόραση και διαδίκτυο, αποτελούν με ξεκάθαρο τρόπο εμπορεύματα προς ευρεία κατανάλωση. Οι διαφημίσεις μάλιστα που προβάλλονται μεταξύ των εκπομπών, προάγουν στην ουσία τρόπους ζωής και εργασίας, επηρεάζουν τις σχέσεις του υποκειμένου τόσο προς τον εαυτό του όσο και προς τους άλλους, παράγουν εικόνες της πραγματικότητας και, ως ένα βαθμό, καθορίζουν το είδος του ανθρώπου που θα μπορούσαμε να είμαστε, αφού συνήθως ζούμε μέσα στη σύγκρουση αυτού που είμαστε σήμερα κι αυτού που θα θέλαμε να γίνουμε (Κρίβας κ.ά., 1998· Βηλαράς κ.ά., 2008· Κιούση & Φλωράκος, 2016).

Συνεπώς, η διαφήμιση είναι ένα δυναμικό μέσο που προωθεί τις υπάρχουσες κοινωνικοοικονομικές σχέσεις, το οποίο διευκολύνει τη διαιώνιση των υπαρχόντων όρων ζωής. Ενδυναμώνει έτσι τις καθιερωμένες αξίες και αναπαράγει σεξιστικά στερεότυπα, τονίζοντας τον διαχωρισμό των ρόλων των δύο φύλων (Berger, 1972). Έτσι δυστυχώς οδηγεί στην ανισότητα ως προς το βαθμό συμμετοχής των αγοριών και των κοριτσιών σε δράσεις που αφορούν το σύγχρονο επαγγελματικό προσανατολισμό (Δουλκέρη, 1995).

Τα παραπάνω μπορούμε να τα προεκτείνουμε και σε επίπεδο χαρακτηριστικών: Ο άνδρας παρουσιάζεται ως άτομο με αυτοπεποίθηση, ανεξάρτητο, δραστήριο, ενεργό μέλος της οικονομικής δραστηριότητας και γενικότερα σύμβολο ισχύος-κύρους, που οδηγεί σε υψηλές αμοιβές. Όσο για τη γυναίκα, θα πρέπει κυρίως να περιορίζεται στις σχέσεις της με τα αντικείμενα και το χώρο του σπιτιού (Laurent, 1986· Κοσμίδου-Hardy, 1993α & 1993β).

Στο σημείο αυτό παρατίθενται ενδεικτικά κάποιες θεωρίες λήψης απόφασης για σπουδές, οι οποίες έμμεσα κυρίως αναφέρονται στον τρόπο με τον οποίο οι βιολογικοί παράγοντες, συμπεριλαμβανομένου του φύλου, αλλά και τα στερεότυπα που συνήθως το πλαισιώνουν, επιδρούν στη διαδικασία. Η Roe (1956, 79-103) μέσα από τις έρευνές της συμπέρανε ότι οι διαφορές στην προσωπικότητα των ατόμων καθορίζονται σε μεγάλο βαθμό από τις παιδικές εμπειρίες (Κιούση, Φλωράκος, Παπακίτσος).

Συγκεκριμένα, η θεωρία της «ανάγκης» όπως έχει χαρακτηριστεί, υποστηρίζει ότι ο τρόπος ζωής διαμορφώνεται ως ένα προϊόν κληρονομικότητας και του αρχικού περιβάλλοντος: Υποκινείται από τις ανάγκες και διοχετεύεται σε συμπεριφορές αναζήτησης καριέρας. Με άλλα λόγια, το οικογενειακό περιβάλλον, όπως μάλιστα καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό από την ψυχολογική συμπεριφορά των γονέων προς τα παιδιά τους, οδηγεί στην ανάπτυξη συγκεκριμένων τύπων προσωπικότητας, οι οποίοι σε συνδυασμό με γενετικά δεδομένα, άρα και το φύλο του παιδιού, οδηγούν σε συγκεκριμένες επιλογές (Κασσωτάκης, 2004).

Ο Ginzberg (1972) παρουσιάζει ένα θεωρητικό μοντέλο, βασισμένο σε εμπειρική μελέτη, κατά την οποία πραγματοποιήθηκαν συνεντεύξεις με εφήβους και των δύο φύλων που φοιτούσαν σε κολλέγιο. Στην έρευνα αυτή πήραν μέρος γυναίκες δευτεροετείς που είχαν προχωρήσει στις σπουδές στους



στο κολλέγιο, ανήκοντας στην λεγόμενη υψηλή κοινωνικοοικονομική τάξη, καθώς επίσης και γιοι από λευκούς πατεράδες που ήταν ημειδικευμένοι ή ανειδίκευτοι εργάτες. Η δειγματοληπτική επιλογή δεν ήταν αντιπροσωπευτική του γενικού πληθυσμού και αφορούσε μια μικρή σε μέγεθος ομάδα. Οι βραχυπρόθεσμες αποφάσεις των εφήβων για παρακολούθηση συγκεκριμένων προγραμμάτων σπουδών και οι μεσοπρόθεσμες αποφάσεις τους για επιλογή καριέρας, αποτέλεσαν την βάση αυτής της θεωρίας, της οποίας η κεντρική ιδέα είναι ότι η επιλογή σπουδών αποτελεί μια εξελικτική μη αναστρέψιμη διαδικασία και όχι μια απόφαση σημείου-χρόνου, ενώ αποτελεί συμβιβασμό των προσωπικών επιθυμιών και των επιδιώξεων του ατόμου με την πραγματικότητα της ζωής.

Η διαδικασία πραγματοποιείται σε τρεις συνεχόμενες περιόδους της ζωής του ατόμου (φαντασίας: 6-11 έτη, δοκιμαστική: 11-17 έτη, ρεαλιστική: 18-25 έτη) και επηρεάζεται από τέσσερις ομάδες παραγόντων (κοινωνική πραγματικότητα, προσωπικότητα ατόμου, εκπαίδευση ατόμου και το σύστημα αξιών του). Ο Ginzberg παρατήρησε ότι το φύλο, μαζί με τα υφιστάμενα στερεότυπά του, επηρεάζει σε ένα βαθμό τις επιλογές σπουδών, δεν εστίασε όμως ιδιαίτερα σε αυτό (Norris, 1972).

Η επιλογή σπουδών αποτελεί μια κρίσιμη απόφαση που καλείται να πάρει ο έφηβος. Στη σημερινή πραγματικότητα της παγκοσμιοποίησης, της εμπορευματοποίησης της γνώσης-πληροφόρησης και της ανταγωνιστικότητας, η επιλογή σπουδών θεωρείται σε μεγάλο βαθμό «προπομπός» της επιλογής επαγγέλματος. Η εργασία λοιπόν, εκτός από τα μέσα επιβίωσης που διασφαλίζει, αποτελεί χώρο έκφρασης, δημιουργίας, αλλά και επιτευγμάτων. Άρα, μιλάμε στην ουσία για μια αστείρευτη πηγή συναισθημάτων, είτε θετικών είτε αρνητικών, που επηρεάζουν τον άνθρωπο (σωματικά, πνευματικά, ψυχικά) σε όλη τη διάρκεια της ζωής του. Επομένως, γίνεται αντιληπτό πόσο καίριας σημασίας είναι το επάγγελμα για το άτομο που το ασκεί και ότι μια τέτοιας σημαντικότητας απόφαση θα πρέπει να λαμβάνεται με απόλυτη σοβαρότητα και υπευθυνότητα (Κατσανέβας, 2009).

Κεντρικό ζήτημα για τη θεωρία και πρακτική της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας είναι να υπάρχουν σαφείς, συγκεκριμένες και περιεκτικές θέσεις για τα βασικά δεδομένα-κριτήρια, η γνώση των οποίων κατά κανόνα οδηγεί σε σωστή απόφαση για σπουδές. Αυτά τα δεδομένα-κριτήρια συνοψίζονται ως εξής:

- Προσωπικότητα: Εδώ εννοούμε την αυτογνωσία για τα ενδιαφέροντα, τις προτιμήσεις, τις κλίσεις, τα ταλέντα, τα επιτεύγματα και τις αξίες του εκάστοτε ατόμου. Αναμφίβολα, ο ενδιαφερόμενος, προκειμένου να πραγματοποιήσει σωστή επιλογή σπουδών θα πρέπει να γνωρίζει ποιος είναι και τι θέλει να κάνει. Στη συνέχεια να διερευνήσει τις γενικές και ειδικές δεξιότητές του, ώστε να προσανατολιστεί με μεγαλύτερη σιγουριά προς την κατεύθυνση που τον ενδιαφέρει. Οι επιδόσεις στο σχολείο και στα επιμέρους μαθήματα σαφώς αποτελούν κριτήριο επιλογής, αλλά αν αποτελέσουν το μοναδικό κριτήριο για τον υποψήφιο, ενδεχομένως η απόφαση που θα ληφθεί να μην οδηγεί απαραίτητα σε επιτυχία (Κασσωτάκης, 2004).

Δηλαδή, υπάρχουν και άλλα στοιχεία που κατά περίπτωση θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη, όπως η συναισθηματική νοημοσύνη και ισορροπία, η δημιουργικότητα, η κριτική σκέψη, η λογική, η εξωστρέφεια και οι φιλοδοξίες του ατόμου. Για την συγκέντρωση και κατά προέκταση αξιοποίηση των παραπάνω απαραίτητων πληροφοριών είναι καίριας σημασίας η διαδικασία της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, μέσω της οποίας παρέχονται οδηγίες και υποβοήθηση σε σχέση με την λήψη απόφασης για σπουδές.

Με την βοήθεια του συμβούλου σταδιοδρομίας, αλλά και με τη συγκέντρωση πληροφοριών από έγκυρες πηγές, ο ενδιαφερόμενος καλείται να διερευνήσει τον κόσμο της εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, να διαπιστώσει τις προοπτικές των επαγγελμάτων στην τοπική, στην εγχώρια και στην παγκόσμια πραγματικότητα, στα πλαίσια της σημερινής εποχής της εργασιακής ανασφάλειας και των συνεχών αλλαγών στην τεχνολογία και στην οικονομία. Είναι γεγονός ότι η πλειονότητα των νέων σήμερα επιλέγει σπουδές με βασικό κριτήριο την επαγγελματική αποκατάσταση και ασφάλεια. Όμως, όσο ισχυρό και αν είναι το κριτήριο αυτό, δεν πρέπει να είναι το μοναδικό. Θα πρέπει να προκύπτει «ταίριασμα» των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας (αυτογνωσία) με τις συνθήκες που επικρατούν στην οικονομία και την κοινωνία (κοινωνιογνωσία).

Βέβαια, οι ειδικές αυτές παράμετροι αξιολογούνται με διαφορετική βαρύτητα από κάθε άνθρωπο (Κατσανέβας, 2009).

- Οικογενειακό περιβάλλον: Οι συγκεκριμένος παράγοντας αναμφίβολα επηρεάζει τις επιλογές. Είναι γεγονός ότι αρκετοί γονείς επιχειρούν, λόγω δικών τους απωθημένων, να επιβάλουν στα παιδιά τους τις δικές τους

επιθυμίες για επιλογή σπουδών, με αποτέλεσμα να τελευταία να πιέζονται υπέρμετρα. Σε περίπτωση μάλιστα που ο γονέας είναι ιδιοκτήτης επιχείρησης, θα προσπαθήσει να παρουσιάσει στο παιδί του την ανάληψή της ως την ασφαλέστερη επιλογή. Ενώ σίγουρα δεν πρέπει να παραγνωρίζεται το συγκεκριμένο «προβάδισμα» σε μια άκρως ανταγωνιστική αγορά, μια υπερπροστατευτική ή καταπιεστική συμπεριφορά ενδεχομένως να οδηγήσει στο ακριβώς αντίθετο αποτέλεσμα από το επιδιωκόμενο (Φλουρής, 1989).

- Κοινωνικοί παράγοντες: Θεωρητικά, η επιλογή κατεύθυνσης είναι ελεύθερη. Η ελευθερία όμως αυτή μετριάζεται όταν εξετάζεται σε ένα συγκεκριμένο κοινωνικοοικονομικό πλαίσιο, όπου πραγματοποιείται η κοινωνικοποίηση, δηλαδή: η αποκρυστάλλωση των κοινωνικών ρόλων, η εσωτερικοποίηση των κοινωνικών νορμών, η διαμόρφωση προτύπων και αξιών, η σφυρηλάτηση προσωπικών στάσεων, αξιών και ρόλων στις διάφορες ομάδες ένταξης του αναπτυσσόμενου ανθρώπου (Καλτσούνη-Νόβα, 2000, 194).

Όλα αυτά τα στοιχεία σχετίζονται άμεσα με την ανάπτυξη των επαγγελματικών ενδιαφερόντων του ατόμου και τα κίνητρα που το ωθούν να επιλέξει μια συγκεκριμένη εκπαιδευτική κατεύθυνση, δημιουργώντας πολλές φορές στερεότυπα, για τα οποία θα γίνει λόγος παρακάτω. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να αναφερθεί ότι κάποια αντικείμενα σπουδών θεωρούνται από πολλούς ότι έχουν περισσότερο γόητρο (prestige) από κάποια άλλα. Η άποψη αυτή, η οποία πολλές φορές ενισχύεται από τα πρότυπα που προβάλλονται από τα Μ.Μ.Ε., επιδρά στις προτιμήσεις σπουδών των ατόμων στον ίδιο βαθμό περίπου με τις υποσχόμενες οικονομικές απολαβές του αντίστοιχου επαγγέλματος (Κασσωτάκης, 2004).

- Εκπαιδευτικά δεδομένα: Η δομή του εκπαιδευτικού συστήματος, το επίπεδο σπουδών, το εξεταστικό σύστημα και η τυχόν επιρροή που μπορεί να ασκήσει ένας καθηγητής στο μαθητή του, σε συνδυασμό με τις επιδόσεις του τελευταίου, συμβάλλουν καθοριστικά στην επιλογή σπουδών (Κατσανέβας, 2009).

- Τυχαία γεγονότα: Ο άνθρωπος έχει περιορισμένες δυνατότητες να ελέγξει το περιβάλλον του, επομένως καλείται πολλές φορές να προσαρμοστεί όσο το δυνατόν πιο ανώδυνα σε αυτό. Δεν είναι πάντα απόλυτα προγραμματισμένες οι επιλογές σπουδών, καθώς συγκυριακοί παράγοντες ενδέχεται να επιδράσουν στη διαδικασία επιλογής (Κάντας & Χαντζή, 1998). Η επίδραση

των στερεότυπων φύλου στη λήψη απόφασης σχετικά με σπουδές αποτελεί και αυτή πολύ σημαντικό κριτήριο, που θα παρουσιαστεί ιδιαίτερος στο επόμενο εδάφιο.

Η επίδραση του φύλου εξακολουθεί να αποτελεί ένα ισχυρό κριτήριο που διαφοροποιεί τις απόψεις των μαθητών/τριών, ως προς την επιλογή σπουδών (Μαριδάκη-Κασσωτάκη & Φρόση, 2008, 131) και επαγγελμάτων. Τόσο κάποια επαγγέλματα, όπως του οδηγού ταξί ή φορτηγού και της δακτυλογράφου, όσο και κάποιες καθημερινές πρακτικές, όπως η επισκευή μιας πρίζας ή η λειτουργία ενός πλυντηρίου ρούχων, εξακολουθούν να είναι έντονα ταυτισμένες με το ένα από τα δύο φύλα, ως αποτέλεσμα της κοινωνικής διαδικασίας κατασκευής όχι μόνο του φύλου αλλά και της τεχνολογίας (Στρατηγάκη, 2005, 167).

Έτσι με βάση το φύλο, γίνεται διάκριση στην αγορά εργασίας μεταξύ «ανδρικών» και «γυναικείων» επαγγελμάτων, με χαρακτηριστικές περιπτώσεις των δεύτερων τα επαγγέλματα οικιακής οικονομίας, παροχής φροντίδας και υπηρεσιών (Δαλακούρα κ.ά., 2008, 16).

Αντίστοιχη είναι και η διαφοροποίηση στις εργασιακές αξίες των δύο φύλων (Αθανασιάδου κ.ά., 2008, 85-87), με τα αγόρια να προτιμούν περισσότερο χειρωνακτικά επαγγέλματα, δίνοντας έμφαση στις οικονομικές απολαβές και την ασφάλεια (ο ανδρικός ρόλος του «κουβαλητή»), ενώ τα κορίτσια να προτιμούν επαγγέλματα που θα τους επιτρέπουν να ανταποκρίνονται ταυτόχρονα και στους παραδοσιακούς ρόλους της οικογένειας (σύζυγος, μητέρα).

Εδώ καταγράφεται ερευνητικά και η αντίφαση στις αντιλήψεις των κοριτσιών μέσης επαγγελματικής εκπαίδευσης, που συμφωνούν και με την έννοια της εργασιακής ισότητας και με την ανάληψη των παραδοσιακών ρόλων από μέρους τους. Με τη σειρά τους, οι εκπαιδευτικές επιλογές των εφήβων επηρεάζονται από αρκετούς παράγοντες, όπως είναι οι σχολικές επιδόσεις, οι έμφυλες αντιλήψεις για τα μαθήματα και η αντίστοιχη ομαδοποίησή τους σε κατευθύνσεις σπουδών, το είδος του σχολείου και το μορφωτικό επίπεδο των γονέων (Ψάλτη κ.ά., 2008, 9-16).

Στις στερεοτυπικές αντιλήψεις των εφήβων ως προς τα μαθήματα, εμφανίζεται ότι αυτά του θετικού-τεχνολογικού προσανατολισμού (π.χ. Μαθηματικά, Φυσική, Χημεία, Πληροφορική) θεωρούνται «ανδρικά», ενώ

αυτά του θεωρητικού-ανθρωπιστικού προσανατολισμού (π.χ. Ιστορία, Λογοτεχνία, Ξένες Γλώσσες, Ψυχολογία) θεωρούνται «γυναικεία». Έτσι, αν και τα κορίτσια έχουν γενικά καλύτερες σχολικές επιδόσεις στα «ανδρικά» μαθήματα, εντούτοις οι επιλογές τους γίνονται στερεοτυπικά, αφού το 78% των μαθητριών ΓΕΛ επιλέγει τις θεωρητικές-ανθρωπιστικές κατευθύνσεις σπουδών, με ανάλογη πορεία και στην τριτοβάθμια εκπαίδευση (Ψάλτη κ.ά., 2008, 13-14).

Η οπτική αυτή είναι αντίστοιχη και για τους μαθητές των ΕΠΑΛ (Γωνίδα & Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, 2008, 197-200). Εκεί, τα αγόρια επιλέγουν κυρίως επαγγελματικές ειδικότητες σχετικές με Μηχανολογία, Ηλεκτρολογία, Ηλεκτρονικά και Πληροφορική, προσδοκώντας οικονομική ευημερία και απόκτηση περιουσίας. Αναλόγως, τα κορίτσια επιλέγουν κυρίως επαγγελματικές ειδικότητες σχετικές με Υγεία-Πρόνοια, Εκπαίδευση, Διοίκηση Επιχειρήσεων και Εφαρμοσμένες Τέχνες, προσδοκώντας μια εργασία ευχάριστη και δημιουργική που να συνδυάζει σταδιοδρομία και οικογένεια.

Θα παρουσιαστούν ορισμένες συνεντεύξεις ως case studies με γυναίκες που ασκούν τα θεωρούμενα «ανδρικά» ή νέα επαγγέλματα.<sup>7</sup>

### **5.1.2. Case studies**

#### **1η συνέντευξη: με Ασφαλίστρια**

- Αρχικά, θα θέλατε να μου πείτε ποιο είναι το αντικείμενο της εργασίας σας;

Ασχολούμαι με επενδύσεις και ασφάλειες.

- Αν θεωρήσουμε ότι στην επιλογή του επαγγέλματός μας δεχόμαστε επιρροές αρκετά νωρίς, όπως για παράδειγμα από την οικογένεια, το σχολείο ή τον ευρύτερο κοινωνικό περίγυρο, από πού πιστεύετε ότι δεχθήκατε τις πιο ισχυρές επιρροές κατά την επιλογή του επαγγέλματός σας;

---

<sup>7</sup> Η ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗΝ ΕΞΑΤΟΜΙΚΕΥΜΕΝΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ, ΔΡΑΣΗ 3, Μελέτη

ΚΕΝΤΡΟ ΓΥΝΑΙΚΕΙΩΝ ΜΕΛΕΤΩΝ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΩΝ, Μαρία Καντούρου, Μαρία Λιάπη, ΑΘΗΝΑ 2007

Δεν είναι από το άμεσο οικογενειακό περιβάλλον οι επιρροές. Οι επενδύσεις έχουν να κάνουν με το αντικείμενο που σπούδασα. Ένας ξάδερφός μου ασχολείται με παρεμφερές αντικείμενο σε τράπεζα. Οπότε, από εκεί μάλλον επηρεάστηκα.

- Ποιες ικανότητες απαιτούνται για την αποτελεσματική άσκηση του συγκεκριμένου επαγγέλματος;

Επικοινωνία, να είσαι ανοιχτός και δεκτικός στις ανάγκες του πελάτη.

-Πιστεύετε ότι οι γυναίκες διαθέτουν αυτές τις ικανότητες ή είναι εύκολο να τις αποκτήσουν;

Τις έχουν αυτές τις ικανότητες.

- Θα ήθελα να συζητήσουμε σχετικά με την εντύπωση που έχετε αναφορικά με το αν το φύλο σας έπαιξε κάποιο ρόλο θετικό ή ανασταλτικό στο επάγγελμά σας.

Θετικό, αν και το επάγγελμά μου είναι ανδροκρατούμενο. Οι ανάγκες της αγοράς είναι τέτοιες που ζητούν γυναίκες ασφαλιστές, επειδή οι γυναίκες-πελάτες ξανοίγονται ευκολότερα σε αυτές, ειδικά όταν πρόκειται για ιατρικά θέματα.

- Το γεγονός ότι δεν υπάρχουν αρκετές γυναίκες στον εργασιακό σας χώρο που το αποδίδετε;

Στο ότι ο χώρος ήταν πάντα ανδροκρατούμενος. Τώρα προσλαμβάνονται περισ- 90 σότερες γυναίκες, αλλά θα πάρει χρόνο για να εξισορροπηθεί η αναλογία.

- Η αφιέρωση στο χώρο εργασίας και οι ιδιαίτερες επαγγελματικές απαιτήσεις έχουν συνέπειες στην προσωπική και ευρύτερη κοινωνική σας ζωή;

Ναι, λόγω ωραρίου, αλλά όλα είναι θέμα οργάνωσης και διαχείρισης του χρόνου.

- Πιστεύετε ότι μια θέση εργασίας με ιδιαίτερα αυξημένες απαιτήσεις συμβιβάζεται με οικογενειακές απαιτήσεις, οι οποίες γνωρίζουμε ότι είναι χρονοβόρες και κοπιαστικές; Εσείς πώς επιλύετε αυτό το πρόβλημα;

Ναι, αλλά δεν ξέρω, διότι δεν έχω οικογένεια. Πιστεύω ότι όταν θέλουμε να δουλέψουμε και να βγαίνουμε έξω, μπορούμε και να το συνδυάσουμε.

- Όπως γνωρίζετε, ήδη απ' το 1983, ψηφίστηκε θεσμικό πλαίσιο στην Ελλάδα για την ισότητα των φύλων σε όλους τους τομείς. Η Ευρωπαϊκή Ένωση επίσης, έχει δώσει οδηγίες στα κράτη μέλη ως προς την ισότητα των φύλων. Ωστόσο η πραγματικότητα δεν συμβαδίζει με αυτές τις ρυθμίσεις καθώς παρατηρούμε μια κοινωνική αδράνεια στην υλοποίησή τους. Τι νομίζετε ότι συμβάλλει ανασταλτικά; Πού αποδίδετε την ευθύνη;

Είναι θέμα νοοτροπίας και κουλτούρας των ανθρώπων και όχι της πολιτείας μόνο.

- Τι θα μπορούσε να συμβάλλει θετικά στην προώθηση της ισότητας των φύλων; Η εκπαίδευση μπορεί να παίζει κατά τη γνώμη σας ουσιαστικό ρόλο;

Να μεγαλώσουν τα παιδιά μαθαίνοντας ότι δεν υπάρχουν ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα.

- Θα προτείνατε στα νέα κορίτσια να επιλέξουν μια θέση εργασίας σαν τη δική σας;

Ναι, αν τους αρέσει να επικοινωνούν με κόσμο και να έχουν μια πιο προσωπική σχέση που αναπτύσσεται.

## **2η συνέντευξη: με Πληροφορικό**

- Αρχικά, θα θέλατε να μου πείτε ποιο είναι το αντικείμενο της εργασίας σας;

Εργάζομαι ως αναλύτρια – προγραμματίστρια.

- Αν θεωρήσουμε ότι στην επιλογή του επαγγέλματός μας δεχόμαστε επιρροές αρκετά νωρίς, όπως για παράδειγμα από την οικογένεια, το σχολείο ή τον ευρύτερο κοινωνικό περίγυρο, από πού πιστεύετε ότι δεχθήκατε τις πιο ισχυρές επιρροές κατά την επιλογή του επαγγέλματός σας;

Πιο πολύ από το σχολείο. Από έναν καθηγητή σε φροντιστήριο, ο οποίος ήταν φιλόλογος. Με τη βοήθεια αυτού του καθηγητή συμπλήρωσα το μηχανογραφικό.

- Ποιες ικανότητες απαιτούνται για την αποτελεσματική άσκηση του συγκεκριμένου επαγγέλματος;

Αυτοσυγκέντρωση και οξεία σκέψη.

- Πιστεύετε ότι οι γυναίκες διαθέτουν αυτές τις ικανότητες ή είναι εύκολο να τις αποκτήσουν;

Είναι εύκολο να τις αποκτήσουν κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης.

- Θα ήθελα να συζητήσουμε σχετικά με την εντύπωση που έχετε αναφορικά με το αν το φύλο σας έπαιξε κάποιο ρόλο θετικό ή ανασταλτικό στο επάγγελμά σας.

Στον ιδιωτικό τομέα ως ένα βαθμό ναι, γιατί το λαμβάνουν υπόψη οι εταιρείες. Στο δημόσιο όχι, ίσως το αντίθετο.

- Το γεγονός ότι δεν υπάρχουν αρκετές γυναίκες στον εργασιακό σας χώρο πού το αποδίδετε;

Σε έλλειψη ενθάρρυνσης από το οικογενειακό περιβάλλον να ακολουθήσουν τον συγκεκριμένο τομέα, σε έλλειψη απαραίτητων ικανοτήτων ή σε τι άλλο; Στη Σχολή ήμασταν μισοί και μισοί. Άρα, λογικά, τόσο θα μοιράζονται οι θέσεις εργασίας. Στον ιδιωτικό τομέα, όμως, όταν δούλευα, ήμασταν μόνο δύο γυναίκες. Το αποδίδω στην έλλειψη εμπιστοσύνης από την εταιρεία και στις ίδιες τις γυναίκες που δεν ήθελαν να δούψουν στον ιδιωτικό τομέα.

- Η αφιέρωση στο χώρο εργασίας και οι ιδιαίτερες επαγγελματικές απαιτήσεις έχουν συνέπειες στην προσωπική και ευρύτερη κοινωνική σας ζωή;



Ίσως λίγο να παίζει ρόλο. Ακολουθώντας ένα αρκετά ανδρικό επάγγελμα, ασχολούμενη με Η/Υ, μου ανοίγει άλλα ενδιαφέροντα, κάνουμε παρέα με άνδρες και κάνουμε παρέα με άτομα του ίδιου επαγγέλματος. Στον ιδιωτικό τομέα υπήρχε μεγάλη κούραση, γιατί δουλεύαμε με φορτωμένο ωράριο (8-10 ώρες).

- Πιστεύετε ότι μια θέση εργασίας με ιδιαίτερα αυξημένες απαιτήσεις συμβιβάζεται με οικογενειακές απαιτήσεις; Εσείς πώς επιλύετε αυτό το πρόβλημα;

Αυτή τη στιγμή δεν έχω παιδιά, αλλά βάζουμε προτεραιότητες και εξαρτάται από την προσωπικότητα του ατόμου.

- Όπως γνωρίζετε, ήδη από το 1983, ψηφίστηκε θεσμικό πλαίσιο στην Ελλάδα για την ισότητα των φύλων σε όλους τους τομείς. Η Ευρωπαϊκή Ένωση επίσης, έχει δώσει οδηγίες στα κράτη μέλη ως προς την ισότητα των φύλων. Ωστόσο η πραγματικότητα δεν συμβαδίζει με αυτές τις ρυθμίσεις καθώς παρατηρούμε μια κοινωνική αδράνεια στην υλοποίησή τους. Τι νομίζετε ότι συμβάλλει ανασταλτικά;

Στη δουλειά δεν έχω δει κάτι τέτοιο. Οι θέσεις καταλαμβάνονται από άνδρες, διότι οι γυναίκες ζητούν τη μονιμότητα, κάτι το σταθερό, λίγες ώρες εργασίας. Οι άνδρες ζητούν τα λεφτά και ίσως γι' αυτό υπάρχει ανομοιογένεια και όχι ανισότητα.

- Τι θα μπορούσε να συμβάλλει θετικά στην προώθηση της ισότητας των φύλων; Η εκπαίδευση μπορεί να παίζει κατά τη γνώμη σας ουσιαστικό ρόλο; Δε νομίζω. Απλά οι ίσες ευκαιρίες και το καθαρό μυαλό. Δε χρειάζεται συγκεκριμένη εκπαίδευση.

- Θα προτείνατε στα νέα κορίτσια να επιλέξουν μια θέση εργασίας σαν τη δική σας;

Αμέ ! Ανεπιφύλακτα.

Αν ξεκινούσατε τώρα την επαγγελματική σας σταδιοδρομία θα επιλέγατε το ίδιο επάγγελμα; Για ποιο λόγο;

Ναι, γιατί μου δίνει δυνατότητες, έμαθα απίστευτα πράγματα, δε με περιορίζει πουθενά. Βρίσκω δουλειά, άλλαξα χαρακτήρα και τρόπο σκέψης.

### **3η συνέντευξη: με Πληροφορικό – Project manager**

- Αρχικά, θα θέλατε να μου πείτε ποιο είναι το αντικείμενο της εργασίας σας;  
Απασχολούμαι σε ένα εργαστήριο που αναλαμβάνει ερευνητικά και τεχνικά προγράμματα που έχουν να κάνουν με την πληροφορική, κυρίως σε θέματα πληροφορικής και υγείας. Κάνω τεχνικό μανάτζμεντ σε αυτά τα έργα, δηλαδή αναλαμβάνω από την αρχή ένα έργο και καθορίζω τι εργασίες πρέπει να γίνουν από την ομάδα του έργου, πώς θα γίνουν αυτές οι εργασίες και μεταξύ άλλων γράφω προτάσεις για καινούργια έργα, καινούργια χρηματοδότηση. Το εργαστήριο στο οποίο εργάζομαι, λειτουργεί αποκλειστικά με χρηματοδότηση από έργα και τα περισσότερα έργα μας είναι ευρωπαϊκά.

- Και όταν λέτε με θέματα υγείας;

Θέμα «πληροφορική και υγεία», δηλαδή πολλά προγράμματα που περιλαμβάνουν και έρευνα στοχεύουν στη δημιουργία ενός εργαλείου για την αυτόματη διάγνωση κάποιων ασθενειών. Αυτό σημαίνει ότι θα φτιάξουμε ένα εργαλείο που θα βοηθάει το γιατρό να αναγνωρίζει πιο εύκολα κάποια επεισόδια.

- Πολύ ενδιαφέρον ακούγεται. Αν θεωρήσουμε ότι στην επιλογή του επαγγέλματός μας δεχόμαστε επιρροές αρκετά νωρίς, όπως για παράδειγμα από την οικογένεια, το σχολείο ή τον ευρύτερο κοινωνικό περίγυρο, από πού πιστεύετε ότι δεχθήκατε τις πιο ισχυρές επιρροές κατά την επιλογή του επαγγέλματός σας;

Περισσότερο πιστεύω ότι ήταν η οικογένειά μου και ίσως ο μεγαλύτερος αδελφός μου. Και αυτός ακολούθησε κατά κάποιο τρόπο τις θετικές επιστήμες και με επηρέασε να πάω και εγώ προς τις θετικές επιστήμες. Συν το ότι δεν ενδιαφερόμουν τόσο πολύ για φιλοσοφικά ή μαθήματα παιδαγωγικά και τέτοια πράγματα, οπότε είχα και μια έφεση και στα μαθηματικά, και κατέληξα προς τα εδώ. Τώρα η επιλογή της πληροφορικής ήταν καθαρά τυχαία. Εγώ ήθελα να γίνω αρχιτέκτονας. Απλά δεν έγραψα καλά στο σχέδιο,

πέρασα στην πληροφορική και αποφάσισα να μείνω εδώ τον πρώτο χρόνο των σπουδών μου και να συνεχίσω στην πληροφορική. Γιατί έβλεπα ότι έχει καλύτερες προοπτικές στην εργασία.

- Ποιες ικανότητες απαιτούνται για την αποτελεσματική άσκηση του συγκεκριμένου επαγγέλματος που ασκείτε τώρα;

Κατά κύριο λόγο οργανωτικές, να μπορείς να ψυχολογήσεις την ομάδα των ανθρώπων που δουλεύεις και να εντοπίσεις προβλήματα που έχουν να κάνουν και με την εργασία και τεχνικά, αλλά και με τη διάθεση της ομάδας, γιατί μπορεί κάποιο μέλος να είναι κουρασμένο. Πρέπει να δεις πώς μπορεί να αποδώσει σε κάτι, ή να μην το φορτώνεις συνέχεια με καινούργιες εργασίες και να φροντίσεις να λειτουργεί ομαλά η ομάδα. Από εκεί και πέρα, σε καθαρά τεχνικό επίπεδο, είναι ουσιαστικά πράγματα που έχουμε μάθει στη σχολή και έχουν να κάνουν με το σχεδιασμό και την ανάπτυξη συστημάτων πληροφορικής και εφαρμόζουμε γνώσεις που έχουμε από τη σχολή.

- Όταν αναφερθήκατε στην ομάδα, εσείς ασκείται κάποιο ρόλο κατευθυντήριο για την ομάδα;

Ναι, πολλές φορές, αλλά σαν και εμένα υπάρχουν και άλλοι. Ο καθένας από εμάς αναλαμβάνει ένα πρόγραμμα κάθε φορά, ένα ή δυο προγράμματα για τα οποία είναι υπεύθυνος, έχει την ομάδα εργασίας κάτω από αυτόν, οι οποίοι μπορεί να τυχαίνει να εργάζονται και για άλλα προγράμματα, και γι αυτό πολλές φορές δημιουργούνται εντάσεις στο τι δουλειά έχει να κάνει ο καθένας, και πρέπει εσύ να είσαι σε θέση να καταλάβεις τις ανάγκες της ομάδας και τις ικανότητες της ομάδας και να διευκολύνεις ώστε να μπορέσει να γίνει η εργασία με καλύτερο τρόπο.

- Πιστεύετε ότι οι γυναίκες διαθέτουν αυτές τις ικανότητες που αναφέρατε ή είναι εύκολο να τις αποκτήσουν;

Ναι. Πάντως δεν έχει να κάνει με το αν είσαι γυναίκα ή άντρας, έχει να κάνει με το τι άνθρωπος είσαι. Αν είσαι οργανωτικός άνθρωπος, αυτό το πράγμα σου βγαίνει πάνω στη δουλειά και μπορείς να αποδώσεις στη δουλειά. Αν δεν είσαι οργανωτικός άνθρωπος, αγχώνεις, προβληματίζεσαι συνέχεια με το παραμικρό, οπότε δε μπορείς να αποδώσεις στη δουλειά. Δεν έχει σχέση με το αν είσαι άντρας ή γυναίκα αυτό το πράγμα.

- Με την προσωπικότητα...

Με την προσωπικότητα, ναι.

- Θα ήθελα να συζητήσουμε σχετικά με την εντύπωση που έχετε αναφορικά με το αν το φύλο σας έπαιξε κάποιο ρόλο θετικό ή ανασταλτικό στο επάγγελμά σας.

Γενικά νομίζω ότι είναι σχετικά ουδέτερο. Σε άλλες περιπτώσεις βοηθάει και σε άλλες περιπτώσεις, ενώ αρχικά σε αντιμετωπίζουν «κάπως» επειδή είσαι γυναίκα —ανάλογα με ποιον μιλάς, με καχυποψία στην αρχή, με την πρώτη επαφή που θα έχεις μαζί τους και θα καταλάβουνε ότι είσαι γνώστης του αντικειμένου που παρουσιάζεις, αμέσως λύνεται οποιαδήποτε καχυποψία υπάρχει απέναντί σου και προχωράει η συνεργασία ομαλά. Απλώς ίσως η αρχική εντύπωση σε ορισμένους ανθρώπους, όχι σε όλους, είναι αυτή. Ακριβώς γιατί υπάρχει αυτό το ότι... δεν ασχολείσαι με κάτι παραδοσιακό. Συνήθως οι γυναίκες φροντίζουν να είναι σε μια δουλειά του δημοσίου και να έχουν ένα στάνταρ ωράριο για να πηγαίνουν στο σπίτι μετά και δεν αναλαμβάνουν άλλες πρωτοβουλίες. Ίσως μόνο από αυτή την άποψη να σε αντιμετωπίζουν με καχυποψία ορισμένες φορές.

- Το γεγονός ότι δεν υπάρχουν αρκετές γυναίκες στον εργασιακό σας χώρο πού το αποδίδετε;

Σε έλλειψη ενθάρρυνσης από το οικογενειακό περιβάλλον να ακολουθήσουν τον συγκεκριμένο τομέα, σε έλλειψη απαραίτητων ικανοτήτων ή σε τι άλλο; Νομίζω ότι σκεφτόμαστε περισσότερο τι θα κάνουμε στο μέλλον. Δηλαδή σκεφτόμαστε ότι αυτό το επάγγελμα έχει παραπάνω απαιτήσεις σε χρόνο και σε διάθεση του εαυτού μας για να πηγαίνουμε ταξίδια ή να φεύγουμε από τον τόπο στον οποίο ζούμε αρκετά συχνά, οπότε σκεφτόμενη μια γυναίκα ότι θα κάνει οικογένεια στο μέλλον ή ότι είναι στα πρόθυρα του να κάνει οικογένεια και ότι θα πρέπει να φροντίζει το παιδί ή θα πρέπει να φροντίζει το σπίτι, θα πρέπει όλα αυτά να γίνονται, και αν τυχόν ο άντρας της έχει κάποια δουλειά που μπορεί να βγάζουνε κάποια χρήματα και να συντηρείται η οικογένεια, σκέφτεται ότι είναι καλύτερα να μείνει στο σπίτι για να κάνει τα υπόλοιπα. Ή να έχει ένα ωράριο που να της επιτρέπει να είναι πιο άνετη στη συνεργασία της στην οικογένεια περισσότερο.

- Η αφιέρωση στο χώρο εργασίας και οι ιδιαίτερες επαγγελματικές απαιτήσεις έχουν συνέπειες στην προσωπική και ευρύτερη κοινωνική σας ζωή;

Υπάρχουν πάντα δύο πράγματα που βλέπεις. Από τη μια, σ' αυτή τη δουλειά αναγκαστικά συνεργάζομαι με πάρα πολλούς ανθρώπους, οπότε ο κύκλος μου είναι μεγάλος, έχω κάνει πάρα πολύ καλές φίλιες και αυτό επηρεάζει τον τρόπο που συμπεριφέρεσαι κοινωνικά. Από την άλλη η αρνητική επιρροή είναι ότι είναι περιορισμένος ο χρόνος που έχεις στη διάθεσή σου, είσαι πολλές φορές κουρασμένος και... γυρνάς σπίτι, δεν έχεις όρεξη να βγεις, θες απλά να ξεκουραστείς και να συνεχίσεις την επόμενη μέρα το πρωί πάλι με δουλειά.

- Μάλιστα. Πιστεύετε ότι μια θέση εργασίας με ιδιαίτερα αυξημένες απαιτήσεις συμβιβάζεται με οικογενειακές απαιτήσεις, οι οποίες γνωρίζουμε ότι είναι χρονοβόρες και κοπιαστικές; Εσείς πώς επιλύετε αυτό το πρόβλημα;

Καταρχήν εγώ δεν έχω κάνει δική μου οικογένεια, οπότε για μένα είναι πολύ πιο απλά τα πράγματα, είναι ο εαυτός μου και ο σύντροφός μου. Καθορίζουμε το πρόγραμμά μας μαζί και υπάρχει αμοιβαία κατανόηση, γιατί και εκείνος είναι στον ίδιο χώρο με μένα και καταλαβαίνει πώς έχουν τα πράγματα. Αλλά είναι πολύ δύσκολο να έχεις οικογένεια και να μπορείς να κάνεις αυτή την εργασία και να συνεχίζεις να την κάνεις για πολλά χρόνια. Πρέπει να υπάρχει καλύτερος προγραμματισμός, και... μεγαλύτερη διευκόλυνση από το χώρο και από το περιβάλλον της εργασίας, για να μπορείς να είσαι και στην οικογένειά σου καλά. Σημαντικό ρόλο παίζει και ο σύντροφος πάντως. Πόσο βοηθάει και πόσο καταλαβαίνει τις ανάγκες της δουλειάς και τι ωράριο έχει και εκείνος, τι δουλειά κάνει και εκείνος, για να προγραμματίζονται όλα.

- Όπως γνωρίζετε, ήδη από το 1983, ψηφίστηκε ένα θεσμικό πλαίσιο στην Ελλάδα για την ισότητα των φύλων σε όλους τους τομείς. Η Ευρωπαϊκή Ένωση, επίσης, έχει δώσει οδηγίες στα κράτη μέλη ως προς την ισότητα των φύλων. Ωστόσο η πραγματικότητα δεν συμβαδίζει με αυτές τις ρυθμίσεις καθώς παρατηρούμε μια κοινωνική αδράνεια στην υλοποίησή τους. Τι νομίζετε ότι συμβάλλει ανασταλτικά; Και πού αποδίδετε την ευθύνη;

Νομίζω ότι είναι καθαρά η νοοτροπία, ειδικά στην Ελλάδα. Δεν έχουμε συνηθίσει σε μοντέλα οικογενειακά όπου η γυναίκα δεν δουλεύει για το σπίτι

και για το παιδί, αλλά συμβάλλει και ο άντρας ή μαζί προγραμματίζουν κάποια πράγματα. Ξέρω, ας πούμε, ότι πλέον σε όλα τα Ευρωπαϊκά Προγράμματα προσπαθώντας να υλοποιήσουν αυτή την πολιτική, όταν μας βάζουνε να γράφουμε προτάσεις, μας ζητάνε τουλάχιστον το 40% να είναι γυναίκες, ενώ στα Ελληνικά δεν υπάρχει κάτι αντίστοιχο ή υπάρχει σε πολύ μικρότερο βαθμό. Είναι δύσκολο καθαρά λόγω της οικογένειας. Γιατί η γυναίκα έχει ένα πολύ δύσκολο ρόλο σήμερα. Παρόλο που αλλάζουν οι νοοτροπίες σιγά σιγά και τα νέα ζευγάρια έχουν διαφορετική νοοτροπία, παραμένει ένα πρότυπο όπου η γυναίκα έχει το βασικό ρόλο στην ανατροφή των παιδιών και στο σπίτι.

- Επομένως είναι περισσότερο θέμα νοοτροπίας, γιατί και οι υπόλοιπες Ευρωπαίες έχουν οικογένειες...

Ακριβώς, ακριβώς. Και πολλές φορές έχω δει με Ευρωπαίους συνεργάτες μας από διάφορες χώρες, Ιταλία, Γαλλία, Γερμανία, να υπάρχει εντελώς διαφορετική αντιμετώπιση. Και πολύ εντύπωση μου είχανε κάνει οι Φιλανδοί. Εκεί, νομίζω, η ισότητα είναι μέσα στο πετσί τους.

- Όπως για παράδειγμα;

Δεν είδα διαφορά στην αντιμετώπιση ανδρών γυναικών, είδα γυναίκες πολύ πιο συχνά σε ανώτερες θέσεις από ό,τι σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες, με μεγάλες ευθύνες στη δουλειά τους, που ταυτόχρονα βοηθούσε και η οικογένειά τους και ο άντρας τους. Είναι πιο συχνό το φαινόμενο να εμφανίζεται η γυναίκα σε καλές, ανώτερες, θέσεις.

- Κάτι που δε συμβαίνει τόσο συχνά.

Ναι, και στις άλλες χώρες είναι λίγο καλύτερα από την Ελλάδα, αλλά δεν είναι τόσο καλύτερα, ώστε να λες ότι όντως έχουν καταλάβει τι σημαίνει ισότητα ή να βοηθάνε προς αυτή την κατεύθυνση.

- Τι θα μπορούσε να συμβάλλει θετικά στην προώθηση της ισότητας των φύλων; Η εκπαίδευση μπορεί να παίζει κατά τη γνώμη σας ουσιαστικό ρόλο;

Είναι σημαντική η εκπαίδευση. Δεν ξέρω με ποιο τρόπο αλλάζουν οι νοοτροπίες των ανθρώπων, νομίζω ότι παίζει ρόλο η διαπαιδαγώγηση από

μικρή ηλικία προς αυτή την κατεύθυνση, μέσα από το σχολείο. Δεν ξέρω τι άλλο θα μπορούσε να γίνει.

- Μάλιστα. Θα προτείνετε στα νέα κορίτσια να επιλέξουν μια θέση εργασίας σαν τη δική σας;

Θα τους έλεγα ναι, γιατί με αυτό τον τρόπο μπορούν να αποδώσουν στη δουλειά, δεν υπάρχει διαφορά σε σχέση με τους άντρες, είναι ο χαρακτήρας του καθενός που αποδίδει σε αυτή τη δουλειά και όχι το φύλο του. Είναι θέσεις, π.χ. αυτή είναι μια δουλειά γραφείου, έτσι οι γνώσεις που λαμβάνουμε ο καθένας βγαίνοντας από τη σχολή είναι οι ίδιες και αυτές αξιοποιούμε στο επάγγελμά μας, δε βρίσκω που μπορεί να υπάρχει διαφορά, είναι καθαρά στο θέμα προσωπικότητας του καθενός να προχωρήσει και να μπορεί να αναπτυχθεί σε αυτό. Είναι μεγάλη ικανοποίηση να βλέπεις τον εαυτό σου να πετυχαίνει πράγματα στον επαγγελματικό χώρο που να του δίνουν τη δυνατότητα να προχωρήσει ακόμη παραπέρα. Αλλά με προσοχή πάντα, γιατί καταβάλλεις -ιδιαίτερα οι γυναίκες- πολύ μεγάλη ενέργεια στη δουλειά σου. Χρειάζεται ισορροπία και στην προσωπική σου ζωή και στην επαγγελματική σου ζωή, για να μπορείς να είσαι καλά με τον εαυτό σου και με τους γύρω σου και να μπορείς να αποδίδεις, να είσαι ευχάριστος άνθρωπος και να έχεις αποτελέσματα.

- Αν ξεκινούσατε τώρα την επαγγελματική σας σταδιοδρομία θα επιλέγατε το ίδιο επάγγελμα; Και για ποιο λόγο;

Νομίζω ναι, θα επέλεγα πάλι αυτό το επάγγελμα, είναι ένα επάγγελμα που με αφήνει να χρησιμοποιήσω τις ικανότητές μου και μου δίνει πίσω πάρα πολύ χαρά με τα αποτελέσματα που βγάζουμε στην εργασία, γιατί, ξέρετε, είναι πολύ ωραίο να βγάζεις κάτι που να μπορεί να χρησιμοποιηθεί από τον κόσμο για το καλό του. Και αυτό είναι ηθική ανταμοιβή πρώτα απ' όλα, και παρόλο που έχει δυσκολίες και παρόλο που ξοδεύω πολύ χρόνο στην εργασία μου και γίνονται έτσι τα πράγματα που δεν μπορώ να καθορίσω τίποτε, πάλι θα την επέλεγα αυτή τη δουλειά, προσπαθώντας πάντα να βελτιώσω τις συνθήκες εργασίας στις οποίες εργάζομαι. Βέβαια αυτό είναι κάτι που δε σταματάει και πάντα παλεύεις.

**4η συνέντευξη: με Καρδιολόγο**

- Αρχικά, θα θέλατε να μου πείτε ποιο είναι το αντικείμενο της εργασίας σας;

Καρδιολόγος. Είμαι γιατρός, καρδιολόγος, και δουλεύω στο νοσοκομείο.

- Αν θεωρήσουμε ότι στην επιλογή του επαγγέλματός μας δεχόμαστε επιρροές αρκετά νωρίς, όπως για παράδειγμα από την οικογένεια, το σχολείο ή τον ευρύτερο κοινωνικό περίγυρο, από πού πιστεύετε ότι δεχθήκατε τις πιο ισχυρές επιρροές κατά την επιλογή του επαγγέλματός σας;

Από όλα αυτά που αναφέρατε. Και από το σχολείο και από την οικογένεια και από τον κοινωνικό περίγυρο.

- Εσάς ποιος ήταν ο λόγος εκείνος που σας ώθησε ιδιαίτερα σε μια τέτοια ειδικότητα, την καρδιολογία, που δεν είναι συνηθισμένο να ακολουθούν οι γυναίκες;

Γιατί και μου άρεσε αυτό το αντικείμενο, όταν ήμουν φοιτήτρια, και ήταν και μια πρόκληση ακριβώς γι' αυτό το λόγο, επειδή είναι περισσότερο αντικείμενο ανδρών και όχι γυναικών. Για να δω αν μπορώ κι εγώ να τα καταφέρω εκεί, όπως και ένας άνδρας.

- Ποιες ικανότητες απαιτούνται για την αποτελεσματική άσκηση του συγκεκριμένου επαγγέλματος;

Πρέπει να είσαι επικεντρωμένος εκεί, να διαβάζεις αρκετά και πάρα πολύ από το χρόνο σου, και την ώρα της άσκησης του επαγγέλματος αλλά και τον ελεύθερο, να τον αφιερώνεις εκεί πέρα.

- Πιστεύετε ότι οι γυναίκες διαθέτουν αυτές τις ικανότητες ή είναι εύκολο να τις αποκτήσουν;

Πιστεύω ότι τις διαθέτουν.

- Ωραία. Θα ήθελα να συζητήσουμε σχετικά με την εντύπωση που έχετε αναφορικά με το αν το φύλο σας έπαιξε κάποιο θετικό ή ανασταλτικό ρόλο στο επάγγελμά σας.

Θετικό ρόλο δεν έχει παίξει, περισσότερο ανασταλτικό ρόλο, δηλαδή πάρα πολλά πράγματα είναι πιο δύσκολα για μια γυναίκα από ό,τι για έναν άνδρα.



Για μένα, ας πούμε, ήταν πιο δύσκολα από ότι για έναν άντρα συνάδελφο. Πιο εύκολα εμπιστεύεται ένας ασθενής έναν άντρα γιατρό με αυτή την ειδικότητα παρά μια γυναίκα. Μπορεί να την συμβουλευτεί για ορισμένα ζητήματα, αλλά την τελική απόφαση μάλλον θα τη ζητήσει από έναν άντρα.

- Και γιατί πιστεύετε ότι συμβαίνει αυτό;

Επειδή είναι συνηθισμένοι να βλέπουν άντρες και όχι γυναίκες σε αυτό το επάγγελμα. Και επειδή οι περισσότεροι άνθρωποι, ειδικά μεγαλύτερης ηλικίας από εμάς, δεν είναι ακόμη συνηθισμένοι να βλέπουν τις γυναίκες σε τέτοιους ρόλους. Να παίρνουν, δηλαδή, αποφάσεις που είναι πολλές φορές σημαντικές για την ίδια τους τη ζωή.

- Το γεγονός ότι δεν υπάρχουν αρκετές γυναίκες στον εργασιακό σας χώρο πού το αποδίδετε; Για παράδειγμα σε έλλειψη ενθάρρυνσης από το οικογενειακό περιβάλλον να ακολουθήσουν τον συγκεκριμένο τομέα, σε έλλειψη απαραίτητων ικανοτήτων ή σε τι άλλο;

Σε καμία περίπτωση σε έλλειψη απαραίτητων ικανοτήτων, αλλά πάντα έχει σχέση με τον κοινωνικό χώρο. Μπορεί να μην τους ενθαρρύνει ούτε το κοινωνικό περιβάλλον ούτε το οικογενειακό. Μπορεί κάποια στιγμή να απογοητεύεσαι, να βλέπεις δηλαδή ότι αν ακολουθήσεις αυτό το επάγγελμα, δεν θα τα πας τόσο καλά όσο ένας άντρας, επειδή δε θα σε θεωρούνε τόσο αξιόπιστη σε αυτό το επάγγελμα -οπότε γιατί να προσπαθήσεις;

- Η αφιέρωση στο χώρο εργασίας και οι ιδιαίτερες επαγγελματικές απαιτήσεις έχουν συνέπειες στην προσωπική και ευρύτερη κοινωνική σας ζωή;

Ναι, έχουν συνέπειες στην προσωπική ζωή, γιατί λείπεις πολλές ώρες από το σπίτι και γιατί και τις ώρες που είσαι στο σπίτι πολλές φορές χρειάζεται να ασχολείσαι με τη δουλειά σου. Ενώ, αν έχεις οικογένεια, σε έχουν συνηθίσει αλλιώς στο ρόλο της μητέρας, να ασχολείσαι περισσότερο με τα παιδιά και το σπίτι παρά με το κομπιούτερ και τα διαβήσματα.

- Εσείς πώς επιλύετε αυτό το πρόβλημα;

Ο σύζυγός μου έχει αρκετή κατανόηση -όχι πάρα πολύ- και ασχολείται αυτός με πράγματα που παραδοσιακά θα έπρεπε να ασχολούμαι εγώ και με βοηθάει

πάρα πολύ και η μητέρα μου. Έτσι μπορώ να ασχολούμαι με την εργασία μου σε ώρες οι οποίες είναι πέραν του ωραρίου μου.

- Όπως γνωρίζετε, ήδη από το 1983, ψηφίστηκε θεσμικό πλαίσιο στην Ελλάδα για την ισότητα των φύλων σε όλους τους τομείς. Η Ευρωπαϊκή Ένωση επίσης, έχει δώσει οδηγίες στα κράτη μέλη ως προς την ισότητα των φύλων. Ωστόσο η πραγματικότητα δεν συμβαδίζει με αυτές τις ρυθμίσεις καθώς παρατηρούμε μια κοινωνική αδράνεια στην υλοποίησή τους. Τι νομίζετε ότι συμβάλλει ανασταλτικά; Και εσείς πού αποδίδετε την ευθύνη;

Πιστεύω ότι θα περάσει χρόνος για να το αποφασίσουν να το κάνουμε όλοι αυτό το πράγμα. Ναι μεν τυπικά, και όποιον και να ρωτήσεις, θα σου πει ότι οι γυναίκες είναι ίσες με τους άντρες, όμως πρέπει να περάσει χρόνος για να το καταλάβουν μέσα τους αυτό, ότι και στην οικογένεια, για παράδειγμα, ο άντρας έχει τις ίδιες υποχρεώσεις με τη μητέρα, ότι θα πρέπει να μαγειρεύει, όταν λείπει η μητέρα μία ή δύο μέρες από το σπίτι, όπως συμβαίνει στη δική μου περίπτωση, και αυτό είναι δύσκολο να το κάνει ένας άντρας. Αν τον ρωτήσεις και σου πει ότι ναι, είμαι ίσος με τη γυναίκα μου και θα το κάνω, αλλά τον ενοχλεί πάντως όταν θα έρθει εκείνη η ώρα να κάνει δουλειές που παραδοσιακά έχουμε συνηθίσει να τις κάνουν οι γυναίκες. Πιστεύω ότι ίσως στην επόμενη γενιά να γίνει και αυτό.

- Τι θα μπορούσε να συμβάλλει θετικά στην προώθηση της ισότητας των φύλων; Η εκπαίδευση μπορεί να παίζει κατά τη γνώμη σας ουσιαστικό ρόλο;

Νομίζω ότι μπορεί να παίζει τον πιο ουσιαστικό, ξεκινώντας από την οικογένεια, δηλαδή τι αγωγή θα δώσουμε εμείς οι γονείς στα παιδιά μας, ειδικά όταν είναι παιδιά οικογενειών που οι μητέρες εργάζονται και κάνουν τέτοια επαγγέλματα σαν το δικό μου. Μπορούν να βλέπουν πώς λειτουργεί η οικογένεια και να είναι αποφασισμένα ότι στο μέλλον μπορούν να έχουν και αυτά μια τέτοια οικογένεια, και σίγουρα και το σχολείο, τα βιβλία, όλα αυτά.

- Εσείς θα προτείνατε στα νέα κορίτσια να επιλέξουν μια θέση εργασίας σαν τη δική σας;

Στην παρούσα φάση είναι αρκετά δύσκολο να το κάνεις αυτό, δηλαδή συναντάς περισσότερες δυσκολίες. Πολλές φορές έχω σκεφτεί ότι ήταν λάθος επιλογή, γιατί κουράζομαι πολύ, γιατί έχω επωμισθεί τα περισσότερα βάρη,

αν και έχω βοήθεια. Θα το συνιστούσα, αν έχουν πάρα πολύ μεγάλη θέληση, αντοχή και μάλιστα, να κάνουν περισσότερα πράγματα από ό,τι κάνει ο σύντροφός τους ή οι άντρες συνάδελφοί τους.

- Δηλαδή αν ξεκινούσατε τώρα την επαγγελματική σας σταδιοδρομία θα επιλέγατε το ίδιο επάγγελμα; Και για ποιο λόγο;

Αυτό δεν το ξέρω, δεν μπορώ να απαντήσω σε αυτή την ερώτηση, πάντως είναι πιο δύσκολα και μερικές φορές σκέφτομαι ότι είναι λάθος αυτό, αλλά πάλι όταν έρχονται καλές στιγμές, λέω εντάξει, είμαι ευχαριστημένη για την επιλογή μου αυτή, όταν έρχονται κακές στιγμές, όπου κουράζομαι πάρα πολύ, λέω ότι ήταν κακή επιλογή, αλλά δεν ξέρω τι θα έκανα αν διάλεγα απ' την αρχή. - Πάντως εμένα δε μου δίνετε την εντύπωση ότι το έχετε μετανιώσει.

Όχι.

- Ωραία. Σας ευχαριστώ πολύ.

### **5η συνέντευξη: με Δικηγόρο**

- Αρχικά, θα θέλατε να μου πείτε ποιο είναι το αντικείμενο της εργασίας σας;

Το επάγγελμά μου είναι δικηγόρος. Το αντικείμενο αυτής της εργασίας έχει διάφορους τομείς, ο τομέας που εγώ προσωπικά ασχολούμαι είναι το αστικό δίκαιο. Δηλαδή τα αντικείμενα τα δικά μας έχουν να κάνουν με ποικίλες κοινωνικές διαφορές που ανακύπτουν, οι οποίες εντάσσονται σε αντίστοιχα νομοθετικά πλαίσια.

-Αν θεωρήσουμε ότι στην επιλογή του επαγγέλματός μας δεχόμαστε επιρροές αρκετά νωρίς, όπως για παράδειγμα από την οικογένεια, το σχολείο ή τον ευρύτερο κοινωνικό περίγυρο, από πού πιστεύετε ότι δεχθήκατε τις πιο ισχυρές επιρροές κατά την επιλογή του επαγγέλματός σας;

Νομίζω ότι αυτή η απόφαση ήταν καθαρά προσωπική. Καταρχήν, από πολύ μικρή μου άρεσε η επικοινωνία με τους ανθρώπους και γενικά η ομιλία, ο λόγος, δηλαδή μου αρέσει και το να μιλάω και το να μου μιλούν -αυτό για την ηλικία του δημοτικού σχολείου-, οπότε στο μυαλό μου, επειδή έτσι σαν παιδάκια μικρά ακούμε τα στάνταρ επαγγέλματα, δικηγόρος, γιατρός, καθηγητής και λοιπά, το επάγγελμα που στο δικό μου μυαλό καθόταν πιο φιλικά, ήταν δικηγόρος. Οπότε με το πέρασμα των χρόνων

το δούλευα από μόνη μου και το παρακολουθούσα, όσο ένα μικρό παιδί μπορεί να παρακολουθήσει κάτι τέτοιο. Βέβαια όταν πήγα στο γυμνάσιο και εκεί πλέον είχαμε να κάνουμε και με το επάγγελμα, δηλαδή πλέον άρχισε να σχετίζεται και με τα μαθήματα, σε κάποια φάση είδα ότι μου άρεσε πάρα πολύ και η φυσική και η γεωμετρία. Και σκεφτόμουν και την ιατρική. Δηλαδή πάλι σκεφτόμουν επάγγελμα που είχε να κάνει όχι με παιδιά, αλλά με μεγάλους ανθρώπους και με την επίλυση διαφορών που έχουν να κάνουν με μεγαλύτερες ηλικίες. Στην τρίτη γυμνασίου όμως, που ήταν η καθοριστική χρονιά για μένα μάλλον για την επιλογή της κατεύθυνσης εν πρώτοις και στη συνέχεια του επαγγέλματος, μια καθηγήτρια έπαιξε καθοριστικό ρόλο και αποφάσισα να ακολουθήσω θεωρητική κατεύθυνση. Η καθηγήτρια ήταν καθηγήτρια φυσικής, και εκείνη τη χρονιά νομίζω ότι με έκανε να αντιπαθήσω τη φυσική. Πολύ μεγάλη στενοχώρια είχα τραβήξει, γιατί δεν μπορούσα πλέον να τα καταφέρω με τη φυσική, γιατί θεωρούσα ότι δε γίνεται μάθημα, ήταν πάρα πολύ καλή καθηγήτρια, γενικώς σαν άτομο και σαν πνεύμα και σαν υποδομή, αλλά όχι για φυσική. Θα μπορούσα βέβαια να είχα πάει φροντιστήριο, αλλά δεν το είχα σκεφτεί. Ή το θεωρούσα ίσως και προσβλητικό, γιατί ήμουν και καλή μαθήτρια γενικώς και τα κατάφερα μόνη μου, οπότε ήταν καθοριστική χρονιά να ακολουθήσω θεωρητική κατεύθυνση. Από τη στιγμή που ακολούθησα θεωρητική κατεύθυνση ήταν δεδομένο ότι θα πάω νομική. Δε μου πέρασε ποτέ από το μυαλό μου τίποτε άλλο. Δεν είχα καμιά επιρροή οικογενειακή, ούτε καμιά επιρροή φιλική, τίποτα, τίποτα. Έτσι μου βγήκε. Και γενικά όσο άκουγα, ρωτούσα για το επάγγελμα, παρακολουθούσα, ότι μου έπεφτε στην αντίληψή μου σε σχέση με τη δικηγορία και με τη νομική το άρπαζα.

- Ήταν ένα επάγγελμα που σας γοήτευε.

Ναι, με γοήτευε. Τώρα γιατί με γοήτευε... δεν ξέρω. Μου άρεσε πάντως το επάγγελμα αυτό, γιατί είχα την αίσθηση ότι είσαι μέσα στα πράγματα. Δηλαδή ότι είσαι μέσα στο σφυγμό και στον παλμό τον κοινωνικό. Κι εγώ ήμουν άτομο που ήθελα να είμαι μέσα στα πράγματα, ήθελα δηλαδή να συμμετέχω σε όλα, από μικρό παιδί συμμετείχα σε όλα, σε όποια μπορούσα δηλαδή, ανάλογα με τις δυνατότητες που είχα εκείνη την εποχή και στη συνέχεια. Και πίστευα ότι ο δικηγόρος είναι μια δουλειά που είναι μέσα στον παλμό των εξελίξεων σε όλα τα επίπεδα, κοινωνικό, πολιτικό, γιατί και η πολιτική με ενδιέφερε και τα κοινωνικά προβλήματα με ενδιέφεραν, οπότε προσανατόλισα το μυαλό μου προς αυτή την κατεύθυνση.

- Ποιες ικανότητες απαιτούνται για την αποτελεσματική άσκηση του συγκεκριμένου επαγγέλματος;

Νομίζω ότι χρειάζεται μια ευελιξία στο κοινωνικό επίπεδο, δηλαδή στο επίπεδο του πώς κινείται με τον κόσμο, γενικά με τις υπηρεσίες. Χρειάζεται σίγουρα να μην είσαι άτομο που δεν μπορείς να διεκδικήσεις πράγματα, οπωσδήποτε, λοιπόν, ικανότητα διεκδίκησης αυτών που σου ανήκουν - νομίζω ότι είναι προαπαιτούμενο. Ικανότητα να μπορείς να ελιχθείς, να μπορείς να περνάς σκοπέλους, να ξεπερνάς σκοπέλους, γιατί υπάρχουν και διάφορες αντιξοότητες, ας πούμε ο κάθε πελάτης μπορεί να αποτελέσει για τον καθένα από μας καταλυτική σκόπελο για να συνεχίσει, δηλαδή μπορεί να δουλέψεις πολύ και να μην ικανοποιηθείς ή ηθικά ή οικονομικά ή μπορεί να προσβληθείς, να μη σου βγει κάτι το οποίο περιμένεις, δηλαδή πρέπει να είσαι και άνθρωπος που να αντέχεις. Να αντέχεις βέβαια και στο χρόνο εργασίας, γιατί ο χρόνος εργασίας είναι πολύ μεγάλος, ώρες που δεν μπορεί να τις υπολογίσει ο άλλος. Εγώ, όταν ξεκίνησα τη δικηγορία, δούλευα πρωί απόγευμα. Άλλωστε δεν αποδίδει αυτό το επάγγελμα εξαρχής για κάποιον, ο οποίος δεν έχει υποδομή στο χώρο, δηλαδή κάποιον πατέρα ή κάποιο γραφείο στημένο. Τα πρώτα πέντε χρόνια δεν καταλαβαίνεις αν θα καθίσεις ή αν δεν θα καθίσεις στη δουλειά, γιατί τα χρήματα που βγάζεις, τα βγάζεις δύσκολα και είναι λίγα σε σχέση με το χρόνο εργασίας, δηλαδή μπορεί να δουλεύεις όλη την ημέρα και να μην βγάζεις ούτε ένα μισθό. Οπότε πιστεύω ότι χρειάζεται να είσαι και δυνατός άνθρωπος, δηλαδή να έχεις αντοχές. Χρειάζονται ικανότητες, να είσαι άτομο το οποίο να μπορεί να διαβάσει, γιατί χρειάζεται συνέχεια διάβασμα. Δεν πρέπει να εγκαταλείψεις ποτέ το διάβασμα, γιατί αν δεν έχεις θεωρητική υποδομή, δεν μπορείς να προχωρήσεις, και γενικά να είσαι άτομο που να αντέχεις.

- Πιστεύετε ότι οι γυναίκες διαθέτουν αυτές τις ικανότητες;

Ναι, το πιστεύω αυτό απόλυτα και βλέπω ότι οι γυναίκες ανταποκρίνονται απόλυτα και μάλιστα τα καταφέρνουν πάρα πολλές φορές πολύ καλύτερα από τους άντρες σε αυτό το χώρο. Έτσι βλέπω εγώ. Παρότι, από ό,τι μου λένε και οι πιο πολλοί συνάδελφοι, παλιότερα υπήρχε έντονη διάκριση. Εγώ, προσωπικά, δεν την βίωσα αυτή τη διάκριση, δεν το έχω νιώσει να μην με εμπιστευτεί πελάτης λόγω του φύλου μου, αλλά παλιότερα, από ό,τι λένε και πιο παλιές συνάδελφοί μου, οι γυναίκες δικηγόρινες το βίωναν αυτό πολύ έντονα, είναι γεγονός -από περιστατικά προκύπτει. Αλλά όσο περνούν τα χρόνια, είναι καλύτερα τα πράγματα σε αυτό τον τομέα.

- Εσείς δηλαδή δεν είδατε να έπαιξε κάποιο ρόλο το φύλο σας;

Εγώ προσωπικά δεν το είδα ποτέ, ούτε μια φορά.

- Ούτε θετικό ούτε ανασταλτικό;

Ανασταλτικό μόνο σε προσωπικό επίπεδο. Στο επίπεδο του ότι θεωρώ ότι έχω μεγαλύτερα βάρη στην πλάτη μου από ό,τι ο άντράς μου. Σε αυτό το επίπεδο ναι, με την έννοια των ευθυνών. Και σε σχέση με τα παιδιά βλέπω ότι αφιερώνω περισσότερο χρόνο εγώ και σε σχέση με την οργάνωση του σπιτιού, παρότι έχουμε έναν καταμερισμό εργασίας στο σπίτι. Αλλά έχω την αίσθηση ότι είμαι πιο βεβαρημένη. Από αυτή την άποψη, σε προσωπικό επίπεδο έπαιξε ρόλο. Αλλά σε επίπεδο καθαρά επαγγελματικό, δεν το είδα ποτέ. Νομίζω ότι και αν ήμουν άντρας τον ίδιο πελατειακό κύκλο θα είχα.

- Τις δυσκολίες αυτές που αντιμετωπίζετε στην προσωπική σας ζωή λόγω του φόρτου εργασίας, πώς τις αντιμετωπίζετε;

Βλέπω ως πούμε ότι τα παιδιά απευθύνονται περισσότερο σε μένα. Παρότι βλέπουν ότι και εγώ έχω πάρα πολλές ώρες εργασίας, αλλά οποιοδήποτε πρόβλημα και αν ανακύψει, βλέπω ότι πρώτα απευθύνονται σε μένα και μετά απευθύνονται στον πατέρα τους. Αυτό το πλαίσιο μπορεί να το δημιουργήσα μόνη μου, επειδή είμαι άτομο συγκεντρωτικό γενικά και ελεγκτικό, δηλαδή εγώ να έφτιαξα αυτό το πλαίσιο στο σπίτι και τα παιδιά να λειτουργούν έτσι. Έχω μια αίσθηση μεγαλύτερης πίεσης μάλλον από ό,τι έχει ο άντρας μου σε σχέση με το σύνολο των δραστηριοτήτων, γιατί και εκείνος έχει ελεύθερο επάγγελμα, και τη βλέπω αυτή τη διαφορά.

- Αισθάνεστε ότι έχετε βοήθεια από κάπου;

Έχω βοήθεια, έχω αντικειμενική βοήθεια, δηλαδή έχω κάποιους ανθρώπους, οι οποίοι μου κάνουν τις δουλειές του σπιτιού και με βοηθάει και η μαμά μου. - Το γεγονός ότι δεν υπάρχουν αρκετές γυναίκες στον εργασιακό σας χώρο πού το αποδίδετε; Αυτή τη στιγμή μπορώ να σου πω ότι είναι η πλειοψηφία. - Είναι η πλειοψηφία; Αυτό δεν ξέρω πού να το αποδώσω. Να το αποδώσω μάλλον στην αλλαγή του ρόλου της γυναίκας τα τελευταία χρόνια. Προσωπικά, πιστεύω ότι υπάρχουν σαφώς ακόμη διακρίσεις, με την έννοια ότι αλλιώς αντιμετωπίζεται η γυναίκα κοινωνικά και αλλιώς ο άντρας, αλλά όχι καθολικά πλέον, ίσως σε κάποιους άλλους χώρους -ο χώρος ο δικός μας μπορώ να πω ότι έχει κατακλυστεί από γυναίκες. Οι γυναίκες επιλέγουν συχνά τη νομική.

- Και επιλέγουν να ασκήσουν αυτό το επάγγελμα;

Αυτό τώρα είναι ένα άλλο θέμα. Ξεκινάνε ορεξάτες, και με θάρρος και με θράσος - γιατί χρειάζεται και θράσος σε αυτή τη δουλειά-, και με ικανότητες, από απόψεως υποδομής επιστημονικής αλλά και προσωπικών ικανοτήτων, αλλά στην πορεία, εφόσον παρουσιαστεί κάποια ευκαιρία να κάνουν κάτι άλλο, μερικές το προτιμούν. Όμως, αυτό δεν ισχύει μόνο για τις γυναίκες στο χώρο. Βλέπω ότι ισχύει και για τους άντρες.

- Σε ίσο βαθμό;

Αν είναι σε ίση βάση, ναι, και στον ίδιο βαθμό. Μπορεί κάποιες γυναίκες να το επιζητούν περισσότερο. Ίσως επειδή δεν καταφέρνουν να αναλώσουν τον απαιτούμενο γι' αυτή τη δουλειά χρόνο, γιατί στην πορεία υπάρχει αυτό που είπαμε πριν, η οικογένεια, και αυξάνονται οι ευθύνες της γυναίκας και αυτά τα οποία πρέπει να κάνει. Βλέπουν ότι δεν τα καταφέρνουν να έχουν οικονομική επάρκεια, αλλά εγώ αυτό το συσχετίζω με το χρόνο που αναλώνεται για το επάγγελμα. Οι άντρες έχουν τη δυνατότητα να πηγαίνουν πρωί απόγευμα, ίσως γι' αυτό το λόγο και όχι λόγω ελλείψεως ικανοτήτων ή επειδή το κοινό διαφοροποιείται λόγω του ότι είναι η γυναίκα δικηγόρος, να επιλέγουν κάτι πιο μόνιμο και κάτι το οποίο να απαιτεί λιγότερο χρόνο απασχόλησης. Οπότε διοχετεύονται πολλές συνάδελφοί μου στο δημόσιο, κυρίως στην εκπαίδευση.

- Πιστεύετε ότι οι επιπλέον υποχρεώσεις που έχουν οι γυναίκες είναι που τις αναγκάζει να στραφούν προς την εκπαίδευση;

Ναι, οι οποίες υποχρεώσεις βέβαια σαφώς πάλι έχουν κοινωνικό υπόβαθρο και οφείλονται στη διαφοροποίηση των φύλων. Για ποιο λόγο δηλαδή οι γυναίκες έχουν περισσότερες υποχρεώσεις αν το δούμε βαθύτερα;

- Όπως γνωρίζετε, ήδη από το 1983, ψηφίστηκε θεσμικό πλαίσιο στην Ελλάδα για την ισότητα των φύλων σε όλους τους τομείς. Η Ευρωπαϊκή Ένωση επίσης, έχει δώσει οδηγίες στα κράτη μέλη ως προς την ισότητα των φύλων. Ωστόσο η πραγματικότητα δεν συμβαδίζει με αυτές τις ρυθμίσεις, καθώς παρατηρούμε μια κοινωνική αδράνεια στην υλοποίησή τους, όπως και εσείς παρατηρήσατε πριν. Τι νομίζετε ότι συμβάλλει ανασταλτικά; Πού αποδίδετε την ευθύνη;

Αν δεν αλλάξουν οι κοινωνικές δομές, στη ρίζα τους, δεν πρόκειται ο νόμος να μας λύσει τέτοια θέματα.

- Τι θα μπορούσε να συμβάλλει θετικά στην προώθηση της ισότητας των φύλων; Η εκπαίδευση μπορεί να παίξει κατά τη γνώμη σας ουσιαστικό ρόλο;

Εγώ πιστεύω τον καθοριστικότερο ρόλο μπορεί να τον παίξει η εκπαίδευση. Δηλαδή, αν έχουμε σωστή παιδεία από πολύ-πολύ μικρή ηλικία, τότε δεν θα αντιμετωπίσουμε ποτέ κανένα πρόβλημα, δηλαδή εκεί που πάσχουμε είναι στην έλλειψη υποδομής και στην έλλειψη παιδείας.

- Θα προτείνατε στα νέα κορίτσια να επιλέξουν μια θέση εργασίας σαν τη δική σας;

Ναι, θα το πρότεινα ανεπιφύλακτα. Απλώς θα πρότεινα ταυτόχρονα να προετοιμαστούν ότι πρέπει να διεκδικούν κάθε φορά στη ζωή τους αυτό που τους ανήκει. Να είναι έτοιμες, δηλαδή, για αυτό το πράγμα. Εμένα μου αρέσει αυτή η δουλειά, είναι δουλειά που είσαι έτσι, σε δράση συνέχεια, σε κίνηση, σε επαφή, πιάνεις τον παλμό των εξελίξεων δηλαδή από κάτω.

- Επομένως αν ξεκινούσατε τώρα την επαγγελματική σας σταδιοδρομία θα επιλέγατε το ίδιο επάγγελμα.

Το ίδιο ακριβώς θα έκανα, ναι.

## **5.2 Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΜΕ ΤΗΝ ΟΠΤΙΚΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ<sup>8</sup>**

Η επαγγελματική συμβουλευτική στοχεύει στην εργασιακή ένταξη είτε των ατόμων που είναι άνεργοι/ες είτε των ατόμων που επιθυμούν να αλλάξουν δουλειά, ή ακόμα και ατόμων που επιθυμούν να λύσουν διάφορα ζητήματα που τους δημιουργούνται στο πλαίσιο της δουλειάς τους.

Η επαγγελματική συμβουλευτική σχετίζεται και ακουμπά σε δυο επιστημονικούς χώρους ταυτόχρονα. Ο ένας χώρος είναι αυτός της επαγγελματικής ανάπτυξης και των σταδίων που περνάει ένα άτομο προκειμένου να ενταχθεί στην αγορά εργασίας, για πρώτη φορά, αλλά και για κάθε φορά που το άτομο βρίσκεται στην ίδια κατάσταση (καθιερωμένος ως επαγγελματικός προσανατολισμός, αλλά και επαναπροσανατολισμός).

---

<sup>8</sup> Η διάσταση του φύλου στην εξατομικευμένη συμβουλευτική υποστήριξη, Δράση 3, Μ ελέτη Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών, Μαρία Καντούρου- Μαρία Λιάπη



Ο δεύτερος χώρος είναι αυτός της συμβουλευτικής, που προέρχεται κατά βάση από το χώρο της ψυχολογίας και θέτει τις προδιαγραφές για ορθή και επαγγελματική αντιμετώπιση μέσα στην οποία τίθεται η επαγγελματική ανάπτυξη. Οι διάφορες θεωρίες περιγράφουν τις προϋποθέσεις (γνωστικές και τεχνικές) προκειμένου να τοποθετηθεί σωστά η διαδικασία αλλά και η σχέση των εμπλεκομένων σ' αυτήν.

Έτσι λοιπόν προσεγγίζοντας τα δυο αυτά πεδία, καλούμαστε να μιλήσουμε για το κάθε πεδίο χωριστά και την αλληλοδιαπλοκή τους μέσα στην πρακτική της επαγγελματικής συμβουλευτικής.

### **5.2.1. Ο ρόλος και τα όρια της επαγγελματικής συμβουλευτικής**

Η επαγγελματική συμβουλευτική τίθεται ως μια νέα φιλοσοφία στο χώρο, η οποία πρεσβεύει την εξατομικευμένη προσέγγιση των «αποδεκτών», και θέτει ως αίτημα την ενεργοποίησή τους. Αποτελεί μια αποτελεσματική προσέγγιση δύσκολων καταστάσεων, όπως είναι πολύ συχνά σήμερα η απώλεια εργασίας και η περίοδος της ανεργίας. Η επαγγελματική συμβουλευτική αποτελεί μια ενεργητική ατομική στρατηγική, προκειμένου να βγει ένα άτομο από την κρίση στην οποία βρίσκεται εξαιτίας μιας δυσμενούς για αυτό κατάστασης.

Στόχος αυτής της ενεργητικής κατάστασης στην οποία ηθελημένα εμπλέκεται κάθε ενδιαφερόμενο άτομο, είναι η ενσωμάτωσή του στη νέα ηθική της εργασίας, που είναι η ευελιξία και η εναλλαγή περιόδων εργασίας- ανεργίας στις οποίες μπορεί να παρεμβάλλονται περίοδοι κατάρτισης. Συνεπώς ο τύπος του ανθρώπου που δύναται να ανταπεξέλθει σ' ένα τέτοιο μοντέλο εργασιακών σχέσεων και καταστάσεων είναι ο ενεργοποιημένος άνθρωπος, αυτός που αναλαμβάνει πρωτοβουλίες και μπορεί να αποκωδικοποιεί και να επεξεργάζεται τις πληροφορίες που υπάρχουν στο περιβάλλον, να επιλέγει σωστά σύμφωνα με αυτά που δύναται να κάνει μέσα σ' αυτό.

Από την ενεργοποίησή του και την ορθή επιλογή φαίνεται να εξαρτάται, η συμμετοχή του ατόμου, σε σφαίρες της κοινωνικής ζωής ή ο αποκλεισμός του από αυτές. Τα ζητήματα που αναδεικνύονται στο πλαίσιο της επαγγελματικής συμβουλευτικής, μπορεί να είναι η αναζήτηση εργασίας, η αλλαγή θέσης εργασίας ή η διαχείριση προβλημάτων στον εργασιακό χώρο.

Αυτό ακριβώς είναι και το περιεχόμενο της επαγγελματικής συμβουλευτικής, και ως προς αυτό διαφοροποιείται από τους άλλους κλάδους της συμβουλευτικής, στα αιτήματα που εκφέρουν τα άτομα.

Η μεθοδολογία, οι τεχνικές και η προσέγγιση των θεμάτων ακολουθεί τις αρχές του ευρύτερου κλάδου της συμβουλευτικής, χωρίς να υπεισέρχεται σε διαδικασίες θεραπείας αλλά διευκόλυνσης στην αντιμετώπιση των προβλημάτων που σχετίζονται με την εργασία και το επάγγελμα κάθε ατόμου.<sup>9</sup>

Στο πλαίσιο αυτό οριοθετείται η επαγγελματική συμβουλευτική και συχνά οι επαγγελματικοί σύμβουλοι χρειάζεται να παραπέμπουν άτομα τα οποία αντιμετωπίζουν άλλες δυσκολίες που δεν τους επιτρέπουν να βρουν δουλειά. Υπάρχουν όμως και περιπτώσεις, ιδιαίτερα όσον αφορά τις γυναίκες, που η αναζήτηση εργασίας είναι εξαιρετική δύσκολη, λόγω άλλων προβλημάτων, τα οποία απαιτούν αντιμετώπιση στο παρόν πλαίσιο. Τέτοια προβλήματα μπορεί να είναι η έλλειψη αυτοπεποίθησης ότι θα τα καταφέρουν να βρουν δουλειά, η έλλειψη κοινωνικών δεξιοτήτων στο να ενεργοποιηθούν να ψάξουν για δουλειά, κ.ά.

Έτσι διαμορφώνεται η ανάγκη για συμβουλευτική στήριξη ανεξάρτητα από το πρόβλημα της ανεργίας, αλλά που αποτελεί πια μέρος της διαδικασίας επαγγελματικής ένταξης και της επαγγελματικής συμβουλευτικής.

Επειδή ο/η συμβουλευόμενος/η μπορεί να έχει πολλές και ποικίλες προσδοκίες, από τη συμβουλευτική διαδικασία, καλό είναι στην πρώτη συνάντηση, να του μιλήσει ο συμβουλευτικός ψυχολόγος, για τη δομή της συμβουλευτικής διαδικασίας, το ίδιο οφείλουμε να κάνουμε και στην επαγγελματική συμβουλευτική. Όταν δηλαδή παρουσιάζεται το αίτημα «θέλω μια δουλειά», η οριοθέτηση του ποιος θα βρει τη δουλειά είναι σημαντική, διότι πολλές φορές μέσα σ' αυτό οι γυναίκες εννοούν «θέλω να μου βρείτε δουλειά».

### **5.2.2. Η διαδικασία και τα στάδια της επαγγελματικής συμβουλευτικής**

Η διαδικασία της επαγγελματικής συμβουλευτικής ακολουθεί, ακριβώς τα ίδια στάδια, οριοθέτησης των στόχων και της σχέσης, που γίνονται κατά τη φάση της

---

<sup>9</sup> Γ. Τσιώλης «Προς μια νέα ηθική της εργασίας», ΙΝΕ ΓΣΕΕ, ΚΠ EQUAL, 2005

υποδοχής των συμβουλευόμενων, στην υπηρεσία ή το στάδιο της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Στη φάση αυτή γίνεται διερεύνηση του αρχικού αιτήματος, και διαμορφώνεται από κοινού, δημιουργώντας ένα κοινό συμβόλαιο μεταξύ συμβούλου – συμβουλευόμενης.

Η διαδικασία ακολουθεί την «ανάγνωση» του αιτήματος και τη στήριξη στην αντιμετώπιση αντικειμενικών και υποκειμενικών παραγόντων:

- Οι αντικειμενικοί παράγοντες αφορούν σε εξωγενείς δυσκολίες ένταξης στην αγορά εργασίας και σχετίζονται με τα τυπικά δεδομένα της κάθε άνεργης, τυπικά προσόντα, εκπαιδευτικό επίπεδο, επαγγελματική εμπειρία, ηλικία.
- Οι υποκειμενικοί παράγοντες αφορούν σε δυσκολίες που σχετίζονται με το πως αντιλαμβάνεται κανείς/ καμιά την κατάσταση ανεργίας και σ' αυτό συμβάλλει καθοριστικά το φύλο.

Πολλές από τις προσδοκίες των συμβουλευόμενων, σχετίζονται με τις προσδοκίες τους από την εργασία και την επαγγελματική προοπτική τους, χώρος στον οποίο οι στερεοτυπικές αντιλήψεις των φύλων υπεισέρχονται και τις επηρεάζουν.

Ας υποθέσουμε ότι επιπλέον της επιστημονικής δουλειάς την οποία παρέχει η σύμβουλος, η οπτική του φύλου υπεισέρχεται, σαν ένας πρισματικός φακός που δύναται να εστιάζει σε σημεία φωτίζοντάς τα, και έτσι συμβάλλοντας περισσότερο ουσιαστικά σε επιθυμητές αλλαγές στη συμπεριφορά των γυναικών.

Βεβαίως αυτή η διαδικασία προϋποθέτει από τη μεριά της συμβούλου, όχι μόνο να έχει πεισθεί ότι παρεμβάλλοντας τον πρισματικό φακό που φωτίζει το φύλο διευκολύνει ακόμη περισσότερο τη συμβουλευτική διαδικασία, αλλά και να είναι σε θέση προσωπικά να αναγνώσει εκ νέου τις εικόνες και τις αναπαραστάσεις μέσα από την έμφυλη ταυτότητα της συμβουλευόμενης.

Με τον τρόπο που δεν αρκεί κανείς να γνωρίζει ποιες είναι οι δεξιότητες συμβουλευτικής σε θεωρητικό επίπεδο, αλλά να μπορεί να τις εφαρμόσει, δηλαδή να τις έχει κατακτήσει και να τις εξασκεί στο πεδίο της εφαρμογής συμπεριλαμβάνοντας την οπτική του φύλου.

### **Βασικές Επισημάνσεις**

Οι ιδιαιτερότητες των γυναικών διαμορφώνουν στην πράξη και το πλαίσιο της

συμβουλευτικής παρέμβασης. Έχει ήδη επισημανθεί από προηγούμενες εμπειρίες ότι οι ανάγκες των γυναικών για συμβουλευτική και στήριξη μπορούν να ομαδοποιηθούν σύμφωνα με τις ανάγκες που παρουσιάζουν και τα χαρακτηριστικά τους όπως οικογενειακή κατάσταση, οικονομικό και εκπαιδευτικό επίπεδο, ηλικία, διάρκεια ανεργίας ή αεργίας, κ.ά.

Για παράδειγμα, οι γυναίκες αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών εμφανίζουν συχνά συγκρουσιακές τάσεις και εκδηλώνουν επιθετικότητα εκτονωτικής μορφής. Επίσης εμφανίζουν παντελή έλλειψη αυτοπεποίθησης αλλά και μια παθητική στάση πλήρους «παράδοσης» στις επιθυμίες και προτεραιότητες των άλλων. Έχουν στην πλειοψηφία τους βιοποριστικό πρόβλημα και ανοιχτά οικογενειακά ζητήματα (αντιδικία συζύγων, ανατροφής παιδιών, κ.λπ), ενώ εμφανίζονται ελάχιστα διεκδικητικές.

Από την άλλη, οι μακροχρόνια άνεργες γυναίκες φαίνονται πολύ απογοητευμένες και δεν πιστεύουν ότι μπορεί να αλλάξει κάτι στην κατάσταση στην οποία βρίσκονται.

Η συμβουλευτική που απευθύνεται σε γυναίκες, οφείλει να αναγνωρίσει τα κοινά αυτά ζητήματα που αφορούν στο φύλο τους και στους κοινωνικούς προσδιορισμούς, ή στις κοινωνικές παραμέτρους που τις συνιστούν, αναδεικνύοντάς τες ως θέματα τα οποία εντοπίζονται στη συμβουλευτική διαδικασία. Ποια μπορεί να είναι τα θέματα αυτά:

Η θεωρητική γνώση που αφορά στο κοινωνικό φύλο, και τις γύρω από αυτό παραδοχές, είναι απαραίτητη για τις συμβούλους. Μέσα από τη γνώση αυτή αναγνωρίζονται περιορισμοί και προσδοκίες που δημιουργούνται στα άτομα, λόγω του φύλου τους. Είναι θεωρητικά αποδεκτό ότι η εμφάνιση κάποιων χαρακτηριστικών ή/και συμπεριφορών συχνότερα στο ένα από τα δυο φύλα, τείνει να αποδίδεται στη «βιολογική» διαφορά των φύλων, ενώ δεν οφείλεται σ' αυτήν.

Η έμφυλη ταυτότητα, η ανάληψη ρόλων και αρμοδιοτήτων που φέρει ως γυναίκα, την εγκλωβίζουν σε συμπεριφορές που ενδεχομένως να αναδειχθούν προβληματικές σε κάποιες φάσεις της ζωής της. Είναι σημαντικό να μπορούν να εντοπιστούν τέτοιου τύπου συμπεριφορές από τη σύμβουλο στη διάρκεια της συμβουλευτικής διαδικασίας και μέσα από ένα θετικό κλίμα συνεργασίας να είναι δυνατόν ακόμα και να τις «ξεμάθουν», προκειμένου να οικειοποιηθούν άλλες συμπεριφορές που θα τις διευκολύνουν περισσότερο στις επιλογές τους.

Η συμβουλευτική, δηλαδή, θα πρέπει να έχει και ένα χαρακτήρα διεύρυνσης των γυναικείων προτύπων περισσότερο συμβατών με τους πολλαπλούς αναμενόμενους ρόλους των σύγχρονων γυναικών. Μια συμβουλευτική φεμινιστική προσέγγιση θα πρέπει να σέβεται τις ανάγκες των γυναικών, οποιεσδήποτε και αν είναι αυτές, που σχετίζονται με το πλαίσιο ζωής τους, χωρίς να τις απαξιώνει ή να τις παραμερίζει, αλλά να τις επανατοποθετεί σ' ένα πλαίσιο κοινωνικό και ομαδικό.

Η αναγωγή, πολλών από τα προβλήματα των γυναικών, σε «μοιρασμένες» de

facto, αρμοδιότητες, κοινωνικά προσδιορισμένες, εφόσον προσεγγιστεί με ευαισθησία από το/τη σύμβουλο, δύναται να βοηθήσει τις γυναίκες να «δουν» τη δική τους κατάσταση μέσα από μια άλλη οπτική.

Στην περίπτωση της ομαδικής συμβουλευτικής, η ομάδα λειτουργεί και ως κοινωνικός χώρος μέσα στον οποίο τίθενται προβλήματα ή θέσεις που εκφράζουν τα άτομα και κάνουν κοινωνούς και τα υπόλοιπα μέλη, αναγνωρίζοντας τα κοινά ζητήματα που σχετίζονται με το φύλο. Η ομαδική συμβουλευτική ενδείκνυται στην ανάδειξη και συνειδητοποίηση των στερεοτυπικών αντιλήψεων διότι οι άλλοι/ες, κυρίως τα άτομα του ίδιου φύλου, λειτουργούν ως καθρέπτης για τις δικές τους αντιλήψεις.

Η συνθήκη της ομαδικής συμβουλευτικής αποτελεί ευκαιρία και εκπαίδευση στις διαπροσωπικές σχέσεις<sup>10</sup>, και το ουσιαστικότερο ίσως χαρακτηριστικό της είναι ότι το άτομο προσφέρει βοήθεια καθώς παράλληλα παίρνει βοήθεια.

Πως θα απαντήσει ή πως θα προσεγγίσει η/ο σύμβουλος τις γυναίκες, ως φορείς των αντιφατικών μηνυμάτων και προσδοκιών σε σχέση με τον κοινωνικό τους ρόλο απέναντι στους τομείς της εργασίας και της οικογένειας;

Στην πράξη, ο/η σύμβουλος διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην πορεία της επαγγελματικής προοπτικής της κάθε επωφελούμενης άνεργης που απευθύνεται σε μια Υπηρεσία ή Δομή Στήριξης της Γυναικείας Απασχόλησης.

Για το λόγο αυτό είναι σημαντικό να βοηθείται ο/η σύμβουλος να έχει μια σφαιρική εικόνα για την άνεργη που έχει απευθυνθεί σε μια Υπηρεσία, και να αντιλαμβάνεται

---

<sup>10</sup> Σύμφωνα με το Μοντέλο Δράσεων ΣΕΠ με την Οπτική του Φύλου, του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου

Θεσ/κης

τη διαδρομή της καθεμιάς, κατανοώντας το θεωρητικό πλαίσιο της πορείας των γυναικών, για να προσδιορίζει κάθε φορά το σημείο εκκίνησης της κάθε γυναίκας επωφελούμενης, τις προϋποθέσεις που υπάρχουν και το τελικό σημείο που θέλει να φθάσει.

Η εργασία είναι κοινωνικό αγαθό και αφορά όλους. Δεν υπάρχει μια σειρά προτεραιότητας, στην οποία πρώτα θα βρουν δουλειά όλοι οι άνδρες και μετά οι γυναίκες. Ή πρώτα οι απόφοιτοι Πανεπιστημίων και μετά οι απόφοιτοι Λυκείων, ή πρώτα όλοι οι Έλληνες και μετά οι μετανάστες. Η λογική αυτή είναι σημαντικό να επισημανθεί ως επιχείρημα για τις γυναίκες που παραδέχονται ότι επειδή υπάρχει μεγάλη ανεργία δεν ψάχνουν οι ίδιες για δουλειά, ή ότι ακόμη χειρότερα δεν δικαιούνται οι ίδιες μια θέση εργασίας. Τα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας δεν μπορούμε να τα αλλάξουμε, ούτε να αυξήσουμε τις θέσεις εργασίας, αλλά εκπαιδευόμαστε στο πως μας αφορά η εργασία, έχουμε δικαίωμα σ' αυτήν και προσπαθούμε με τους καλύτερους όρους να την προσεγγίσουμε.

Υποστηρικτικά σ' αυτό επισημαίνουμε κάποια κοινά στοιχεία που αφορούν στις επωφελούμενες:

- Οι γυναίκες έχουν μείνει άνεργες/άεργες πολλά χρόνια, λόγω των προσωπικών επιλογών που έχουν, αλλά έχουν πληθώρα άτυπων δεξιοτήτων, που μπορεί να απαιτούνται για μια θέση εργασίας.
- Οι γυναίκες φέρουν τα χαρακτηριστικά της (έμφυλης) ταυτότητάς τους, και επομένως αναφέρουν προβλήματα που αντιμετωπίζουν ή τις αφορούν και τα οποία σχετίζονται<sup>11</sup> με αυτήν.
- Η διαπροσωπική επαφή αποτελεί μια σημαντική παράμετρο της σχέσης μεταξύ των συμβουλευόμενων γυναικών και των συμβούλων.

Εδώ θα μπορούσε να σχολιάσει κανείς πως η ανεργία ή αεργία των γυναικών οφείλεται σε επιλογές σχετικές με τον κύκλο ζωής της κάθε μιας, δηλαδή τότε και αν ολοκλήρωσε τις σπουδές, αν απέκτησε επαγγελματική εμπειρία, αν εγκατέλειψε οικειοθελώς την εργασία για να αναθρέψει τα παιδιά, αν επιφορτίστηκε με οικογενειακές ευθύνες και υποχρεώσεις.

---

<sup>11</sup> Μοντέλο Δράσεων με την Οπτική του Φύλου, ΕΠΕΑΕΚ. 2 – ΑΠΘ, σελ 64

Ακόμα και όταν δηλώνεται από τις ίδιες τις επωφελούμενες η μη ύπαρξη τυπικών προσόντων και ικανοτήτων, μια πιο συστηματική προσέγγιση μας πείθει, και κυρίως τις ίδιες, ότι υπάρχουν άτυπες δεξιότητες προερχόμενες από δραστηριότητες μη αμειβόμενες, στο χώρο της οικιακής και ευρύτερα κοινωνικής ενασχόλησής τους και που δεν είναι σε θέση να τις αποτιμήσουν οι ίδιες.

Η κοινωνική ταυτότητα προσδιορίζει, μας λένε οι θεωρητικοί, την αυτοαντίληψη, τις προσδοκίες από το επάγγελμα, τη διαθεσιμότητα χρόνου, το συνδυασμό πολλαπλών εξίσου απαιτητικών ρόλων. Δηλαδή δημιουργούν μια εικόνα προσδοκώμενου εαυτού για κάθε γυναίκα, μέσα στην οποία υπαισέρχεται εντονότατα, το τι αναμένεται κοινωνικά να εκπληρώσει η ίδια.

Έτσι τα περιθώρια να δημιουργήσει μια εικόνα για τον εαυτό της και στη συνέχεια να την πραγματώσει, είναι στενά προκαθορισμένα, και χρειάζεται μεγαλύτερη ενέργεια, για να αρθρώσει αιτήματα για τον εαυτό της του τύπου «είμαι ικανή να βρω μια δουλειά» και ακόμη περισσότερο ότι «δικαιούμαι κι εγώ μια θέση εργασίας», αυτό συναρτώμενο και με τα πραγματικά ποσοστά ανεργίας, αποτρέπουν συχνά τις γυναίκες από το να περάσουν επιτυχώς το κατώφλι της οικογενειακής εστίας.

Συνεπώς μπορούμε να εστιάσουμε σε μια γκάμα προβλημάτων, που προέρχονται και σχετίζονται με το φύλο, και η αντιμετώπισή τους θα είναι περισσότερο αποτελεσματική όταν συμπεριλαμβάνει τέτοιου τύπου αναφορές.

Οι αναφορές του φύλου στην προσέγγιση των προβλημάτων που θέτουν οι γυναίκες για τον εαυτό τους, ενδεχομένως να σχετικοποιήσει την ατομική ευθύνη που αισθάνονται ότι έχουν. Κι αυτό είναι ένα σημείο στο οποίο ελλοχεύουν διπλά μηνύματα, στα οποία χρειάζεται προσοχή. Η αναγνώριση της σημασίας του παράγοντα φύλου, στα προβλήματά μιας γυναίκας, δεν μπορεί να της δώσει διεξόδους για το σύνολο των προβλημάτων που αντιμετωπίζει.

Ωστόσο, μπορεί να την κινητοποιήσει να αναλάβει δράση και να την κάνει να αισθανθεί πιο δυνατή, και όχι να την κάνει να αισθανθεί «θύμα».

Μια τέτοια παρέμβαση από τη πλευρά του/της συμβούλου δεν μπορεί να είναι ξαφνική/απότομη αλλά πρέπει να διαπερνά τη σχέση με τρόπο που να βοηθά τις γυναίκες και όχι να τις ενοχοποιεί περισσότερο για τη στάση τους.

## ΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Αβδελά, Ε. (1986). Ποιες δουλειές παίρνουν οι γυναίκες; Περ. Δίηη 1: 60-61.
- Αρχοντάκη, Ζ. & Φιλίππου, Δ. (2003). 2005 βιωματικές ασκήσεις για εμπύχωση ομάδων. Εκδόσεις: Καστανιώτη.
- Βαΐου, Ν. & Στρατηγάκη, Μ. (1989). Η εργασία των γυναικών: ανάμεσα σε δύο κόσμους. Σύγχρονα Θέματα 40: 16-23.
- Βενιοπούλου, Κ. (1999). Παρουσίαση αποτελεσμάτων έρευνας σε φορείς παροχής συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού ενηλίκων γυναικών σε 12 χώρες της Ε.Ε.. Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού 50-51: 163-170.
- Γιαννουλόπουλος, Χ. (1996). «Οι νέες μορφές εργασίας στις επιχειρήσεις ευνοούν ή όχι το θέμα οικογένεια και εργασία;» στο Οικογένεια και Εργασία: Νέες Τάσεις στην Απασχόληση. Αθήνα: Ίδρυμα Μελετών Λαμπράκη και Εκπαιδευτήρια Κωστέα-Γείτονα.
- Γιβροπούλου, Δ. «Η διάσταση του φύλου στο θεραπευτικό διάλογο...» στο Η Συμβουλευτική Ψυχολογία στις Γυναίκες, επιστ. Επιμ. Μ. Μαλικιώση –Λοΐζου, Δ. Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Γ. Κλεφτάρας, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 2006.
- Evans, Μ. Φύλο και κοινωνική θεωρία. Εκδόσεις Μεταίχιμο, Αθήνα 2004.
- Ιγγλέση, Χ. (1990). Πρόσωπα Γυναικών, Προσωπεία της Συνείδησης. Εκδόσεις: Οδυσσέας.
- Ιγγλέση, Χ. (1996). Γυναικείες Σπουδές και Ταυτότητες Φύλου: Ένα Παράδειγμα από τη Σκοπιά της Ψυχολογίας. Εκδόσεις: Παρατηρητής.
- «ΚΑΛΛΙΡΟΗ» - Μοντέλο Δράσεων Συμβουλευτικής & Επαγγελματικού Προσανατολισμού με την Οπτική του φύλου, 2006-2007, ΑΠΘ, Τμήμα Ψυχολογίας, Συγγραφική ομάδα. Κάντας, Α. & Χαντζή, Α. (1991).
- Ψυχολογία της Εργασίας: Θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης. Εκδόσεις: Ελληνικά Γράμματα.
- Καραδήμας, Ε. (1998). «Επιλογή επαγγέλματος: Ο ρόλος των γνωστικών σχημάτων στη διαμόρφωση της επαγγελματικής επιλογής», Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, 46-47: 19-31.
- Κρίβας, Σ. «Συμβουλευτική για τη σταδιοδρομία των γυναικών: κριτική προσέγγιση των (προ)-υποθέσεων ανάπτυξης για τη σταδιοδρομία, των 44 διαμορφωμένων αντιλήψεων και των ασκούμενων συμβουλευτικών παρεμβάσεων υπό οικοσυστημική θεώρηση»
- Λεοντάρη, Α. «Η φεμινιστική προσέγγιση στην ψυχοθεραπεία και τη συμβουλευτική ψυχολογία» στο Η Συμβουλευτική Ψυχολογία στις Γυναίκες, επιστ. Επιμ. Μ. Μαλικιώση –Λοΐζου, Δ. Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Γ. Κλεφτάρας, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 2006. Μαλικιώση-Λοΐζου, Μ. Σιδηροπούλου-Δημακάκου Δ., Κλεφτάρας Γ., (2006).



Η Συμβουλευτική Ψυχολογία στις Γυναίκες. Εκδόσεις: Ελληνικά Γράμματα Μαλικιώση-Λοΐζου, Μ. (1993).

Συμβουλευτική Ψυχολογία. Εκδόσεις: Ελληνικά Γράμματα.

Σινόπουλος, Π.Α. «Ο επαγγελματικός χρόνος της γυναίκας και η κοινωνική της ποιότη», Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, 1986.

Τσιώλης, Γ.(2003-2004). Προς μια νέα ηθική της εργασίας, Αθήνα: ΚΠ EQUAL 1 “Equality”

Χαρίτου-Φατούρου, Μ., Τατά-Αρσέλ, Λ., Καββαδία, Α., Χλιόβα, Α. (2003). Οδηγός Συμβουλευτικής Γυναικών του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας. ΚΕΘΙ.

Ivey, A.E., Gluckstern, N.B., Ivey Bradford, M. (1992) Συμβουλευτική: Μέθοδος Πρακτικής Προσέγγισης. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα

## **ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

Bimrose, J. (2000). Gender In C. Feltham, & I. Horton, (Eds), Handbook of Counselling and Psychotherapy (pp. 28-34). London: Sage.

Chester, A., & Bretherton, D. (2001). What makes Feminist Counseling Feminist? *Feminism & Psychology*, 11 (4), 527- 545.

Cooper, S. E., Arkkelin, D. L., & Tiebert, M. J. (1994). Work-relationship values and gender role differences in relation to career-marriage aspirations. *Journal of Counseling and Development*, 73, 63-68.

Farmer, S. H. (197). “Career counseling for the next decade and the twentyfirst century” in Farmer, S.H. et al. (eds) *Diversity & Women’s Career Development. From Adolescence to Adulthood*. London: Sage Publications.

Farmer, S. H. et al. (eds) (1997). *Diversity & Women’s Career Development. From Adolescence to Adulthood*. London: Sage Publications.

Fitzgerald, F.L. & Betz, E.N. (1994). “Career development in cultural context: the role of gender, race, class and sexual orientation” in Savickas, L.M. and Lent, 45

W.R. (eds) *Convergence in Career Development Theories: Implications for Science and Practice*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Gati, I., Osipow S.H., & Givon, M. (1995), Gender differences in career decision making: The content and structure of preferences. *Journal of Counseling Psychology*, 42(2), 204-216.

Jackson, M. A., Tal, A. I., & Sullivan, T. R. (2003). Hidden biases in counseling women: Balancing work and family concerns. In M. Kopala & M. A. Keitel. (Eds.), *Handbook of Counseling women* (pp.152-173).

Thousands Oaks: Sage.

Parr J. & Neimeyer G. J. (1994). Effects of gender, construct type, occupational information, and career relevance on vocational differentiation. *Journal of Counseling Psychology*, 41, 27-33.

Penick, N. I. & Jepsen, D.A. (1992). Family functioning and adolescent career development. *Career Development Quarterly*, 40, 208-222.

Waterhouse, R. L. (1993). "Wild women don't have the blues": A feminist critique of Person-centred" counseling and Therapy. *Feminism & Psychology*, 3 (1), 55-71.



## **ΕΝΟΤΗΤΑ 6. Η συμφιλίωση της οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής και της εργασίας (work-life balance). Εθνικές πολιτικές και νομοθετικές πρωτοβουλίες / Case studies**

### **Στόχος**

**Στόχος** της θεματικής ενότητας είναι η κατανόηση και αποσαφήνιση του όρου ιδιωτικής, οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, της έμφυλης διάστασής του, η παρουσίαση των βασικών μέτρων κοινωνικής πολιτικής για την επίτευξη του και τι προβλέπεται σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

### **Σύντομη περιγραφή της ενότητας**

Η ενότητα περιλαμβάνει τις παρακάτω θεματικές:

- Συμφιλίωση ιδιωτικής, οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής
- Μέτρα κοινωνικής πολιτικής για τη συμφιλίωση της ιδιωτικής, οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής
- Νομικό πλαίσιο
- Η συμφιλίωση της ιδιωτικής, οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής την περίοδο της πανδημίας

### **Προσδοκώμενα αποτελέσματα**

Με την ολοκλήρωση της ενότητας οι συμμετέχοντες/οντες θα έχουν:

- Αποκτήσει την έμφυλη οπτική πάνω στο ζήτημα της συμφιλίωσης της ιδιωτικής, οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.
- Ενημερωθεί για τις τελευταίες εξελίξεις σε νομικό πλαίσιο
- Ενημερωθεί για τις δημόσιες δομές συμφιλίωσης της ιδιωτικής, οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και τον τρόπο λειτουργίας τους.
- Ενημερωθεί για τα εργασιακά τους δικαιώματα όσον αφορά τη χρήση αδειών για τη συμφιλίωση της ιδιωτικής, οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.
- Θα έχουν κατανοήσει πώς η συμφιλίωση της ιδιωτικής, οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής διέπεται από έμφυλα στερεότυπα και πώς συμβάλλει στο έμφυλο μισθολογικό χάσμα.

### **Έννοιες – κλειδιά**

Συμφιλίωση ιδιωτικής, οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής,  
φροντίστριες/φροντιστές, δομές παροχής φροντίδας, άτυπη φροντίδα, έμφυλος  
καταμερισμός του ελεύθερου χρόνου, άδειες

## 6.1. Η συμφιλίωση της ιδιωτικής, οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής

Συζήτηση με την ομάδα:

Τι καταλαβαίνετε με τον όρο συμφιλίωση της ιδιωτικής, οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής

Ο όρος **συμφιλίωση της επαγγελματικής και ιδιωτικής/οικογενειακής ζωής** περιλαμβάνει τη διαχείριση του χρόνου των εργαζομένων, τις συγκρούσεις μεταξύ των ρόλων τους και τις ρυθμίσεις φροντίδας για εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας (Γκερμότση,Μοσχοβάκου και Παπαγιαννοπούλου 2016:24). Ο ορισμός ο συγκεκριμένος υιοθετείται για τις ανάγκες του συγκεκριμένου εκπαιδευτικού φακέλου, αλλά επισημαίνεται ότι δεν είναι ο μοναδικός και ούτε υπάρχει ένας ενιαία σχετικός αποδεκτός ορισμός. Για κάθε άτομο, η ισορροπία εργασίας και προσωπικής ζωής εξαρτάται από την αλληλεπίδραση του φύλου και των χαρακτηριστικών του νοικοκυριού (ηλικία, φύλο, ευθύνες φροντίδας, κατάσταση του συντρόφου/συζύγου), τα χαρακτηριστικά του χώρου εργασίας και των συνθηκών εργασίας, τις δημόσιες πολιτικές, συμπεριλαμβανομένων των πολιτικών κοινωνικής πρόνοιας, καθώς και τα πρότυπα του χρόνου εργασίας (ΚΕΘΙ 2016α:24).

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι αρχικά τόσο οι ευρωπαϊκές αλλά και οι εθνικές πολιτικές σχετικά με τη συμφιλίωση της ιδιωτικής, οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής **επικεντρώθηκαν μόνο στις γυναίκες** και στη πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας (Γκερμότση,Μοσχοβάκου και Παπαγιαννοπούλου:27). Το θέμα της συμμετοχής των ανδρών στην οικογενειακή ζωή και ισότητας στον καταμερισμό της οικιακής εργασίας και της εργασίας φροντίδας δεν αποτέλεσε βασικό ζήτημα προβληματισμού (Γκερμότση,Μοσχοβάκου και Παπαγιαννοπούλου:27), με αποτέλεσμα αυτή η έλλειψη να συμβάλλει στην αναπαραγωγή της άνισης θέσης των γυναικών και δη των μητέρων στην αγορά εργασίας (Γκερμότση,Μοσχοβάκου και Παπαγιαννοπούλου:8). Άρα, το πρόβλημα της συμφιλίωσης εξακολουθεί να παραμένει ένα γυναικείο πρόβλημα και οι προτεινόμενες πολιτικές συνεχίζουν να απευθύνονται ακόμα κυρίως στον γυναικείο πληθυσμό (Γκερμότση,Μοσχοβάκου και Παπαγιαννοπούλου:27). Το θέμα εστιάζεται περισσότερο στην επάρκεια των υπηρεσιών φροντίδας και στη διάθεση χρόνου φροντίδας και λιγότερο στον έμφυλο καταμερισμό των οικογενειακών αναγκών (Γκερμότση,Μοσχοβάκου και Παπαγιαννοπούλου:27). Επίσης οι πολιτικές συμφιλίωσης της ιδιωτικής, οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής εστιάζονται αποκλειστικά σε ετεροκανονικές

οικογένειες, μη λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες μη ομογονεικών οικογενειών. Ο αποκλεισμός αυτός επιφέρει και έλλειψη σχετικών στοιχείων για τις ανάγκες τους. Κατόπιν τούτου για τις ανάγκες του παρόντος εκπαιδευτικού φακέλου η αναφορά στα κοινωνικά φύλα όσον αφορά τη συμφιλίωση ιδιωτικής, οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής θα περιοριστεί στα κοινωνικά φύλα: γυναίκα, άνδρας.

Από την επισκόπηση της εφαρμογής της Πλατφόρμας Δράσης του Πεκίνο «Έμφυλες ανισότητες στη φροντίδα και οι συνέπειες τους στην αγορά εργασίας» του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου Ισότητας των Φύλων (EIGE) (2021) έδειξε ότι τα περισσότερα ζευγάρια που συζούν στην ΕΕ ακολουθούν ένα **μοτίβο όπου η γυναίκα είναι η κύρια φροντίστρια** στο νοικοκυριό και μόνο το ένα τρίτο περίπου των οικογενειών μοιράζονται εξίσου δραστηριότητες φροντίδας. Παρά την πρόοδο, η φροντίδα εξακολουθεί να θεωρείται ευθύνη της γυναίκας στην οικογένεια και αυτή η πεποίθηση παραμένει ακόμη και όταν οι γυναίκες εισέρχονται στην αγορά εργασίας. Σύμφωνα με τα πιο πρόσφατα διαθέσιμα στοιχεία της εν λόγω έκδοσης, οι εργαζόμενες γυναίκες αφιερώνουν κατά μέσο όρο 90 λεπτά περισσότερα από τους εργαζόμενους άνδρες σε οικιακές εργασίες και δραστηριότητες άμεσης φροντίδας κάθε μέρα. Αυτές οι ανισότητες ποικίλλουν ανάλογα με τις οικογενειακές συνθήκες, με τις γυναίκες που ζουν σε ζευγάρια με παιδιά να ξοδεύουν περισσότερο από το διπλάσιο του ημερήσιου χρόνου σε εργασία φροντίδας που αφιερώνουν εκείνα που ζουν σε ζευγάρια χωρίς παιδιά (5,3 ώρες την ημέρα σε σύγκριση με 2,4 ώρες). Τα χαρακτηριστικά που σχετίζονται με την εργασία έχουν επίσης σημασία σε μια ανάλυση της μη αμειβόμενης φροντίδας, στοιχεία αποδεικνύουν ότι οι γυναίκες σε προσωρινές θέσεις εργασίας ή χωρίς επίσημο συμβόλαιο αφιερώνουν διπλάσιο χρόνο σε μη αμειβόμενη φροντίδα καθημερινά από τις γυναίκες που απασχολούνται σε μόνιμες θέσεις εργασίας (EIGE 2021:9). Η δυσανάλογη επιβάρυνση των γυναικών από τη μη αμειβόμενη εργασία φροντίδας επηρεάζει και εμποδίζει τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας με διάφορους τρόπους. Οι ευθύνες φροντίδας κρατούν περίπου 7,7 εκατομμύρια γυναίκες έξω από την αγορά εργασίας, σε σύγκριση με μόλις 450.000 άνδρες. Μεταξύ των γυναικών που εργάζονται, το 60 % αναφέρει ότι αντιμετώπισε κάποια αλλαγή στην απασχόληση ως αποτέλεσμα των ευθυνών φροντίδας των παιδιών, σε σύγκριση με το 17 % των εργαζομένων ανδρών. Μόνο το 3% των ανδρών έχουν μειώσει τις ώρες εργασίας τους λόγω των υποχρεώσεων παιδικής μέριμνας, κάτι που έχει κάνει το 18% των εργαζομένων γυναικών (EIGE 2021: 10).

Αναφορικά με την Ελλάδα, από τη μελέτη βιβλιογραφικής επισκόπησης που εκπόνησε το 2016 το Εργαστήριο Σπουδών Φύλου (Γκερμότση,Μοσχοβάκου και Παπαγιαννοπούλου 2016) διαφαίνεται ότι παρά τα ποικίλα μέτρα συμφιλίωσης της εργασιακής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής που έχουν ληφθεί τις τελευταίες δεκαετίες τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και εθνικό επίπεδο, ουσιαστικές ανισότητες παραμένουν ανάμεσα σε γυναίκες και άνδρες όσον αφορά στο ποσοστό απασχόλησής τους, τις ώρες απασχόλησής τους, την εργασιακή τους εξέλιξη και τις αμοιβές από την εργασία. Το επιδιωκόμενο μοντέλο του ισότιμου διπλού κουβαλητή (εργαζόμενοι και οι δύο γονείς) δεν έχει επιτευχθεί ακόμα και αυτό αποδίδεται κυρίως στο γεγονός ότι οι πολιτικές που ακολουθήθηκαν δεν κατόρθωσαν, αφενός, να αντιμετωπίσουν επαρκώς το ζήτημα της φροντίδας των εξαρτώμενων μελών και, αφετέρου, να επιφέρουν μια πιο ουσιαστική αλλαγή στη συμμετοχή των ανδρών στην οικογενειακή φροντίδα και στις ευθύνες του νοικοκυριού (Γκερμότση,Μοσχοβάκου και Παπαγιαννοπούλου 2016: 30). Επιπλέον, σύμφωνα με τα πορίσματα της μελέτης, στη χώρα μας εξακολουθεί ακόμα να λειτουργεί ένα άτυπο σύστημα **οικογενειακής αλληλεγγύης** και υποστήριξης που σε ένα μεγάλο βαθμό καλύπτει ή συμπληρώνει τις ανάγκες φροντίδας, υποκαθιστώντας την έλλειψη ή ανεπάρκεια των κοινωνικών υπηρεσιών φροντίδας, τόσο όσον αφορά τα παιδιά, όσο και τα ηλικιωμένα άτομα και άτομα με αναπηρία μιας οικογένειας.

Πιο συγκεκριμένα και σύμφωνα με τα αποτελέσματα του Δείκτη Ισότητας των Φύλων αφιερωμένο στη «Θεματική εστίαση στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής» (2019), στον πρόσθετο τομέα<sup>12</sup> **«άτυπη παροχή παιδικής φροντίδας και υπηρεσίες παιδικής φροντίδας»** στην Ελλάδα, το 59 % του συνόλου των ατόμων που παρέχουν άτυπη φροντίδα σε παιδιά είναι γυναίκες. Συνολικά, το 55 % των γυναικών και το 48 % των ανδρών ασχολούνται με τη φροντίδα ή την εκπαίδευση των παιδιών ή των εγγονιών τους τουλάχιστον κάποιες φορές την εβδομάδα. Τα ποσοστά αυτά είναι ελαφρώς χαμηλότερα από τον μέσο όρο της ΕΕ,

---

<sup>12</sup> Στο πλαίσιο της θεματικής εστίασης παρουσιάζονται πρόσθετοι τομείς —ένας πίνακας αποτελεσμάτων για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ο οποίος καλύπτει τρεις ευρείς τομείς: αμειβόμενη εργασία, μη αμειβόμενη εργασία (φροντίδα) και εκπαίδευση και κατάρτιση. Παρουσιάζει 15 δείκτες σε έξι συγκεκριμένους τομείς που εμπνέουν ανησυχία: πολιτικές γονικής άδειας· παροχή φροντίδας σε παιδιά και υπηρεσίες παιδικής φροντίδας· άτυπη παροχή φροντίδας σε ηλικιωμένες/-ους και άτομα με αναπηρία και υπηρεσίες μακροχρόνιας φροντίδας· μεταφορές και υποδομές· ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας· διά βίου μάθηση (EIGE 2019)

όπου το 56 % των γυναικών και το 50 % των ανδρών ασχολούνται με τη φροντίδα ή την εκπαίδευση των παιδιών ή των εγγονιών τους. Το χάσμα είναι μεγαλύτερο μεταξύ γυναικών και ανδρών που εργάζονται (67 % και 51 %), καθώς και εντός της ηλικιακής ομάδας 20-49 ετών (86 % και 69 %). Η Ελλάδα δε, δεν έχει εκπληρώσει κανέναν από τους δύο «στόχους της Βαρκελώνης<sup>13</sup>», δηλαδή της παροχής βρεφονηπιακής μέριμνας τουλάχιστον στο 33 % των παιδιών ηλικίας κάτω των τριών ετών και στο 90 % των παιδιών μεταξύ τριών ετών και της ηλικίας υποχρεωτικής σχολικής φοίτησης. Περίπου το 21 % των παιδιών κάτω των τριών ετών λαμβάνουν φροντίδα στο πλαίσιο κάποιου είδους επίσημων ρυθμίσεων, και μόνο το 9 % των παιδιών αυτής της ηλικίας φιλοξενούνται σε δομές παιδικής φροντίδας για τουλάχιστον 30 ώρες την εβδομάδα. Επίσημη παιδική φροντίδα παρέχεται στο 84 % των παιδιών από την ηλικία των τριών ετών έως την ελάχιστη ηλικία υποχρεωτικής σχολικής φοίτησης (το 29 % φιλοξενείται σε επίσημες δομές παιδικής φροντίδας για τουλάχιστον 30 ώρες την εβδομάδα). Περίπου το 17 % των νοικοκυριών αναφέρει μη καλυπτόμενες ανάγκες για επίσημες υπηρεσίες παιδικής φροντίδας στην Ελλάδα. Οι μόνες μητέρες είναι πιθανότερο να αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα τέτοιων αναγκών στην Ελλάδα (23 %) σε σύγκριση με τα ζευγάρια με παιδιά (16 %).

Όσον αφορά τον πρόσθετο τομέα *«άτυπη παροχή φροντίδας σε ηλικιωμένους και άτομα με αναπηρία και υπηρεσίες μακροχρόνιας φροντίδας»* του EIGE στη «Θεματική εστίαση στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής» (2019), στην Ελλάδα, η πλειονότητα των ατόμων που παρέχουν άτυπη φροντίδα σε ηλικιωμένες/-ους και/ή άτομα με αναπηρία είναι γυναίκες (71%). Τα ποσοστά των γυναικών και των ανδρών που παρέχουν άτυπη φροντίδα σε ηλικιωμένες/-ους και/ή άτομα με αναπηρίες κάποιες ημέρες την εβδομάδα ή σε καθημερινή βάση είναι 13 % και 6 %, αντίστοιχα. Το ποσοστό των γυναικών που παρέχουν άτυπη φροντίδα είναι χαμηλότερο κατά 2 εκατοστιαίες μονάδες από τον μέσο όρο της ΕΕ, ενώ των ανδρών είναι χαμηλότερο κατά 4 εκατοστιαίες μονάδες. Περίπου το 25 % των γυναικών και το 6 % των ανδρών ηλικίας 50-64 ετών φροντίζουν ηλικιωμένες/-ους και/ή άτομα με αναπηρία, έναντι 8 % των γυναικών και 6 % των ανδρών στην ηλικιακή ομάδα των

---

<sup>13</sup> Η παροχή υπηρεσιών παιδικής φροντίδας, ως ένα σημαντικό εργαλείο για την επίτευξη των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και προώθησης ιδιαίτερα της γυναικείας απασχόλησης, αναγνωρίστηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης το 2002. Το Συμβούλιο έθεσε ως στόχο οι δομές παιδικής φροντίδας μέχρι το 2010 να καλύπτουν το 90% των παιδιών από τριών χρόνων και μέχρι να ξεκινήσουν το σχολείο και 33% των παιδιών ηλικίας μικρότερης των τριών χρόνων (Καραμεσίνη 2019, 40).



20-49 ετών. Περίπου το 21 % των γυναικών που φροντίζουν ηλικιωμένες/-ους και/ή άτομα με αναπηρία είναι εργαζόμενες, έναντι 31 % των ανδρών που συνδυάζουν την παροχή φροντίδας με επαγγελματικές ευθύνες. Οι γυναίκες που παρέχουν άτυπη φροντίδα και εργάζονται συγχρόνως είναι λιγότερες απ' ό,τι οι άνδρες και στην ΕΕ. Ωστόσο, το χάσμα μεταξύ των φύλων είναι μικρότερο στην Ελλάδα (10 εκατοστιαίες μονάδες έναντι 14 για την ΕΕ). Στην ηλικιακή ομάδα των 50-64 ετών το ποσοστό των γυναικών που παρέχουν άτυπη φροντίδα και εργάζονται είναι 22 %, έναντι 17 % των ανδρών. Περίπου το 60 % των γυναικών και των ανδρών στην Ελλάδα αναφέρει μη καλυπτόμενες ανάγκες για επαγγελματικές υπηρεσίες κατ' οίκον φροντίδας. Πρόκειται για το δεύτερο υψηλότερο ποσοστό στην ΕΕ.

Μία επιπλέον έννοια που συνδέεται με τη συμφιλίωση των επαγγελματικών και των οικογενειακών/προσωπικών υποχρεώσεων είναι ο «ελεύθερος χρόνος», ο οποίος -ως κοινωνιολογική έννοια- απασχόλησε κυρίως Γάλλους κοινωνιολόγους και ορίζεται ως το σύνολο των ενασχολήσεων στις οποίες το άτομο επιδίδεται με τη θέλησή του αποβλέποντας στην ανάπαυση, στην αναψυχή ή την ελεύθερη μόρφωση και πληροφόρησή του, στην ανάπτυξη της κοινωνικής του συμμετοχής ή της δημιουργικής του ικανότητας, μετά την εκπλήρωση των επαγγελματικών, των οικογενειακών και των κοινωνικών του υποχρεώσεων (ΚΕΘΙ 2016:25). Στη «Θεματική εστίαση στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής» (2019) του Δείκτη Ισότητας των Φύλων, στον τομέα του Χρόνου η Ελλάδα βαθμολογήθηκε με 44,7, η δεύτερη χαμηλότερη στην ΕΕ για τον συγκεκριμένο τομέα. Το ποσοστό του χρόνου για κοινωνικές δραστηριότητες περιορίστηκε από το 2005 και η ανισότητα μεταξύ των φύλων στην κατανομή του χρόνου που αφιερώνεται στην παροχή φροντίδας εξακολουθεί να αποτελεί πρόβλημα. Οι γυναίκες αναλαμβάνουν περισσότερες ευθύνες φροντίδας εντός της οικογένειας έναντι των ανδρών. Περίπου το 38 % των γυναικών φροντίζει τα μέλη της οικογένειας και βοηθά στην εκπαίδευσή τους τουλάχιστον επί μία ώρα την ημέρα, έναντι ποσοστού 20 % των ανδρών. Περίπου το 85 % των γυναικών αφιερώνει τουλάχιστον μία ώρα την ημέρα στο μαγείρεμα και στις οικιακές εργασίες, έναντι μόλις 16 % των ανδρών. Το χάσμα είναι πολύ μεγαλύτερο μεταξύ των γυναικών και των ανδρών με σύντροφο — με ή χωρίς παιδιά— απ' ό,τι μεταξύ των γυναικών και των ανδρών χωρίς σύντροφο. Οι γυναίκες είναι λιγότερο πιθανό να συμμετέχουν σε αθλητικές, πολιτιστικές και ψυχαγωγικές δραστηριότητες εκτός σπιτιού (11 %, έναντι 18 % των ανδρών). Τα

ποσοστά γυναικών (7 %) και ανδρών (6 %) που συμμετέχουν σε εθελοντικές ή φιλανθρωπικές δραστηριότητες είναι σχεδόν τα ίδια.

Η παράμετρος των ευέλικτων μορφών εργασίας, ως παράγοντας που επηρεάζει τη συμφιλίωση ιδιωτικής, οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, όπως η δυνατότητα μετάβασης μεταξύ μερικής και πλήρους απασχόλησης, η ευελιξία στο ωράριο και η εξ αποστάσεως εργασία, παρέχουν κατά κανόνα στις/στους εργαζόμενες/-ους μεγαλύτερη δυνατότητα να ελέγχουν πόσο, πότε και πού μπορούν να εργαστούν (EIGE 2019). Εάν σχεδιαστούν προσεκτικά, λαμβάνοντας υπόψη τις διαφορετικές ανάγκες των γυναικών και των ανδρών, οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας μπορούν να διευκολύνουν την εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής (EIGE 2019). Υπάρχει όμως ο αντίλογος που υποστηρίζει ότι αυτή διαιωνίζει και αναπαράγει τον ρόλο του γυναικείου φύλου στον καταμερισμό εργασίας και τη συνέχιση των διακρίσεων σε βάρος τους, αντιστρατευόμενη την πολιτική των ίσων ευκαιριών (Γκερμότση,Μοσχοβάκου και Παπαγιαννοπούλου 2016:28). Η συμφιλίωση μέσω της μερικής απασχόλησης μπορεί να επέλθει μόνο μέσα από την πραγματική εθελοντική επιλογή της και όχι από την κατ' ανάγκη προσφυγή σε αυτή, διότι η συμφιλίωση πρέπει να συνδέεται με τον υψηλό βαθμό ικανοποίησης που παρέχει η εργασία και ως προς την επάρκεια εισοδήματος για κάλυψη αναγκών και αν το εισόδημα είναι ανεπαρκές η συμφιλίωση δεν είναι δυνατή (Γκερμότση,Μοσχοβάκου και Παπαγιαννοπούλου 2016:28).

Όσον αφορά την Ελλάδα, η εισαγωγή ευέλικτων μορφών απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας δεν αναγνωρίστηκε ποτέ ως κατεύθυνση της ελληνικής πολιτικής συμφιλίωσης εργασίας, οικογένειας και προσωπικής ζωής (Καραμεσίνη και Συμεωνάκη 2019:172). Η πρόσβαση των γυναικών σε ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας στην Ελλάδα είναι ελαφρώς μικρότερη απ' ό,τι στην ΕΕ, αλλά των ανδρών είναι μεγαλύτερη από ό,τι στην ΕΕ, όπου το 57% των γυναικών και το 54% των ανδρών δεν έχουν καμία δυνατότητα αλλαγής των ρυθμίσεων του χρόνου εργασίας τους. Η πρόσβαση είναι ιδιαίτερα περιορισμένη για τις/τους εργαζόμενες/-ους του δημόσιου τομέα, όπου το 96% τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών δεν έχουν έλεγχο επί των εργασιακών τους ρυθμίσεων. Περισσότερη ευελιξία υπάρχει για τις/τους εργαζόμενες/-ους στον ιδιωτικό τομέα, αν και εξακολουθούν να επικρατούν οι ίδιες τάσεις με βάση το φύλο: το 62 % των γυναικών δεν έχει πρόσβαση σε ευέλικτο ωράριο εργασίας, έναντι 53% των ανδρών (EIGE 2019).

Οι επιπτώσεις μη ισότιμης έμφυλης προσέγγισης στις πολιτικές συμφιλίωσης ιδιωτικής, οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής έχει επίδραση στις επαγγελματικές επιλογές γυναικών και ανδρών και κατά συνέπεια στο έμφυλο μισθολογικό και στη συνέχεια συνταξιοδοτικό χάσμα. Δεν είναι τυχαία η επιλογή επαγγελμάτων σχετικών με την εκπαίδευση και την παροχή φροντίδας από αρκετά υψηλό ποσοστό γυναικών στο πλαίσιο των έμφυλων στερεοτύπων για τους ρόλους των κοινωνικών φύλων. Ο κλάδος της εκπαίδευσης προσφέρεται για την έλλειψη απαιτητικών ωραρίων, αλλά παράλληλα μαστίζεται από ανεργία και χαμηλούς μισθούς. Συνοπτικά, καθότι σχετική ανάλυση θα ακολουθήσει στην ενότητα του μισθολογικού χάσματος, οι γυναίκες αποτελούν το 72% των εργαζομένων στον τομέα της εκπαίδευσης και το 89% των οικιακών βοηθών, σε σύγκριση με το 46% των εργαζομένων στη συνολική απασχόληση (EIGE 2021:10). Το 29% δε των γυναικών που απασχολούνται με μερική απασχόληση αναφέρουν τα καθήκοντα φροντίδας ως τον κύριο λόγο για να εργάζονται με μερική απασχόληση (EIGE 2021:10).

Στη συνέχεια του παρόντος κεφαλαίου θα παρουσιαστούν οι τομείς στους οποίους το ελληνικό κράτος έχει εστιάσει τις πολιτικές κοινωνικής πολιτικής για τη συμφιλίωση ιδιωτικής, οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και το νομικό πλαίσιο σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, καθώς και η επίδραση της πανδημίας του κορωνοϊού στη συμφιλίωση της ιδιωτικής, οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

## **6.2. Μέτρα κοινωνικής πολιτικής για τη συμφιλίωση της ιδιωτικής, οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής**

### **6.2.1 Άδειες**

Η εξέταση των πολιτικών για τη συμφιλίωση της ιδιωτικής, οικογενειακής και επαγγελματικής πολιτικής θα ξεκινήσει από τις πολιτικές γύρω από τις άδειες γονέων και φροντιστών/στριών. Σύμφωνα με στοιχεία της επισκόπησης της πλατφόρμας του Πεκίνο του EIGE (2021), κανένα κράτος μέλος στην ΕΕ δεν προσφέρει καθολική πρόσβαση στη γονική άδεια, ενώ εκτιμάται ότι το 10 % των γυναικών και το 12 % των ανδρών που εργάζονται στην ΕΕ δεν είναι επιλέξιμοι για γονική άδεια (EIGE 2021:11). Η ανάλυση δείχνει ότι οι χώρες με υψηλότερη επιλεξιμότητα για γονική άδεια –τόσο για γυναίκες όσο και για άνδρες– τείνουν επίσης να έχουν μικρότερες διαφορές μεταξύ των δύο φύλων στη μη αμειβόμενη φροντίδα. Αυτό μπορεί να υποδηλώνει ότι η λήψη της γονικής άδειας μπορεί να προωθήσει δικαιότερη κατανομή της φροντίδας. Ομοίως, η αποζημίωση για την άδεια πατρότητας και τη γονική άδεια είναι το κλειδί για την τόνωση της αποδοχής από τους πατέρες, με ορισμένους ακαδημαϊκούς να υποστηρίζουν ότι η αποζημίωση σε επίπεδο εισοδήματος 100% είναι το πιο ευνοϊκό κίνητρο για την ανάληψη αυτής της άδειας (EIGE 2021:11).

Στη συνέχεια παρουσιάζονται οι άδειες που προβλέπονται από την ελληνική νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας σχετικά με τη συμφιλίωση της ιδιωτικής, οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

#### **6.2.1.1. Άδεια μητρότητας**

Η βασική άδεια μητρότητας προβλέπει για τις εργαζόμενες του δημοσίου τομέα πέντε μήνες απουσία από την εργασία (δύο μήνες πριν και τρεις μήνες μετά τον τοκετό) με πλήρεις αποδοχές και επέκταση κατά δύο μήνες για κάθε παιδί πέραν του τρίτου. Στην περίπτωση γεννήσεων διδύμων, τριδύμων κ.λπ., η άδεια μητρότητας επεκτείνεται κατά ένα μήνα για κάθε παιδί πέραν του ενός. Στους γονείς που αποκτούν παιδί με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, χορηγείται άδεια τριών μηνών με πλήρεις αποδοχές αμέσως μετά τη γέννηση του παιδιού. Αν και οι δύο γονείς είναι υπάλληλοι, με κοινή τους δήλωση, που κατατίθεται στις υπηρεσίες τους, καθορίζεται ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση της διευκόλυνσης, εκτός αν με τη δήλωση αυτή καθορίσουν χρονικά διαστήματα που ο καθένας θα κάνει χρήση. Οι

αποδοχές καλύπτονται από τον εργοδότη. Για τις εργαζόμενες με συμβάσεις εργασίας του ιδιωτικού τομέα προβλέπεται άδεια δεκαεπτά εβδομάδων (οκτώ εβδομάδες πριν και εννιά εβδομάδες μετά τον τοκετό) ομάδων (οκτώ εβδομάδες πριν και εννιά εβδομάδες μετά τον τοκετό). Οι αποδοχές είναι πλήρεις, εφόσον η εργαζόμενη είχε συμπληρώσει διακόσιες ημέρες εργασίας τα τελευταία δύο χρόνια, όμως δεν πρέπει να υπερβαίνουν αυτές της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσης του ΙΚΑ. Οι αποδοχές καλύπτονται από το ΙΚΑ και τον ΟΑΕΔ που χρηματοδοτούνται από τις εισφορές των εργοδοτών και των εργαζομένων και το κράτος. Επίσης για τις ασφαλισμένες στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ προβλέπεται μια επί πλέον άδεια μητρότητας. Η άδεια αυτή ονομάζεται «ειδική παροχή για την προστασία της μητρότητας» και καθιερώθηκε το 2008. Η άδεια προβλέπει έξι μήνες απουσία από την εργασία και λαμβάνεται μετά τη λήξη της βασικής άδειας μητρότητας και πριν την έναρξη της άδειας φροντίδας (μειωμένο ωράριο) εκτός εάν, με συμφωνία του εργοδότη, λαμβάνεται μετά τη λήξη της άδειας φροντίδας, εφόσον αυτή λαμβάνεται ως συνεχόμενη απουσία από την εργασία και όχι ως μειωμένο ωράριο (Κεραμεσίνη 2019:63-64). Την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας, σύμφωνα με το παρόν, δικαιούνται και η τεκμαιρόμενη μητέρα του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα, που αποκτά τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας και η εργαζόμενη, που υιοθετεί τέκνο από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και έως την ηλικία των οκτώ (8) ετών. (άρθρο 43, Ν.4808/2021).

#### *6.2.1.2. Άδεια πατρότητας*

Κάθε εργαζόμενος πατέρας δικαιούται άδεια πατρότητας δεκατεσσάρων (14) εργάσιμων ημερών, με αποδοχές, η οποία πρέπει να λαμβάνεται κατά τη γέννηση του τέκνου. Η άδεια αυτή δύναται: είτε α) να χορηγείται δύο (2) ημέρες πριν την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού, οπότε οι υπόλοιπες δώδεκα (12) χορηγούνται, συνολικά ή τμηματικά, άμεσα λόγω της γέννησης του τέκνου, εντός τριάντα (30) ημερών από την ημερομηνία γέννησης είτε β) να χορηγείται μετά την ημερομηνία γέννησης. Για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης, ο εργαζόμενος γνωστοποιεί την πιθανολογούμενη ημέρα τοκετού στον εργοδότη, προκειμένου ο τελευταίος να λάβει εγκαίρως γνώση. Η άδεια πατρότητας χορηγείται υποχρεωτικά από τον εργοδότη και δεν εξαρτάται από προηγούμενη απασχόληση ή προϋπηρεσία ή από τη συζυγική ή οικογενειακή κατάσταση του εργαζόμενου. Σε περίπτωση υιοθεσίας ή

αναδοχής τέκνου, ηλικίας έως οκτώ (8) ετών, η άδεια πατρότητας χορηγείται από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια (Ν. 4808/2021).

### *6.2.1.3. Γονική άδεια*

Κάθε εργαζόμενος γονέας ή πρόσωπο που ασκεί τη γονική μέριμνα έχει ατομικό και αμεταβίβαστο δικαίωμα γονικής άδειας για την ανατροφή του παιδιού, διάρκειας τεσσάρων (4) μηνών, την οποία μπορεί να χρησιμοποιήσει συνεχόμενα ή τμηματικά, μέχρι το παιδί να συμπληρώσει την ηλικία των οκτώ (8) ετών, με σκοπό την εκπλήρωση των ελάχιστων υποχρεώσεων ανατροφής προς αυτό. Σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής τέκνου ηλικίας έως οκτώ (8) ετών, η γονική άδεια χορηγείται από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια. Για τη χορήγηση της γονικής άδειας, ο εργαζόμενος γονέας πρέπει να έχει συμπληρώσει ένα (1) έτος συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη νόμου, διαταγμάτων, κανονισμών, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων. Για τους δύο (2) πρώτους μήνες της γονικής άδειας, ο Ο.Α.Ε.Δ. υποχρεούται να καταβάλλει επίδομα γονικής άδειας στον κάθε γονέα, μηνιαίως, ποσού ίσου με τον ελάχιστο νομοθετημένο μισθό, όπως κάθε φορά καθορίζεται, καθώς και αναλογία δώρων εορτών και επιδόματος αδείας με βάση το προαναφερόμενο ποσό. Αν υπάρχουν περισσότερα παιδιά, το δικαίωμα των γονέων στη γονική άδεια και στο επίδομα είναι αυτοτελές για το καθένα από αυτά, εφόσον από τη λήξη της άδειας που δόθηκε για το προηγούμενο παιδί μεσολάβησε ένας (1) χρόνος πραγματικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη νόμου, διαταγμάτων, κανονισμών, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων. Κατ' εξαίρεση, γονείς διδύμων, τριδύμων ή και περισσότερων πολύδυμων τέκνων δικαιούνται να λάβουν τη γονική άδεια για κάθε παιδί ξεχωριστά, διακεκομμένα ή και συνεχόμενα και δικαιούνται να λάβουν το επίδομα της παρούσας για δύο (2) μήνες επιπλέον, ανεξαρτήτως του αριθμού των παιδιών που γεννήθηκαν μαζί. Γονείς μόνοι, λόγω θανάτου του άλλου γονέα ή λόγω ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης του τέκνου από τον άλλο γονέα, δικαιούνται τη γονική άδεια και το επίδομα εις διπλούν. Αν και οι δύο γονείς απασχολούνται στον ίδιο εργοδότη, αποφασίζουν, με κοινή δήλωση, ποιος από τους δύο θα κάνει πρώτος χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα. Η γονική άδεια διακόπτεται με τη

λήξη της σύμβασης ορισμένου χρόνου και δύναται να συνεχιστεί σε περίπτωση ανανέωσης ή παράτασης της σύμβασης εργασίας ή και σε περίπτωση που ο εργαζόμενος συνάψει σύμβαση εργασίας με άλλο εργοδότη, με την επιφύλαξη της παρ. 2. Η γονική άδεια χορηγείται συνεχόμενα, τμηματικά ή με άλλο ευέλικτο τρόπο, με βάση σχετική αίτηση του γονέα, η οποία υποβάλλεται στον εργοδότη με κάθε πρόσφορο τρόπο εγγράφως ή ηλεκτρονικά και στην οποία προσδιορίζει την έναρξη και τη λήξη της. Η αίτηση υποβάλλεται στον εργοδότη τουλάχιστον ένα (1) μήνα πριν την έναρξη της άδειας, εκτός εάν συντρέχουν έκτακτοι λόγοι, οι οποίοι καθιστούν αναγκαία την έναρξη της άδειας σε μικρότερο χρονικό διάστημα. Ο εργοδότης, κατόπιν διαβούλευσης, απαντά στην αίτηση του εργαζόμενου άμεσα και κατ' ανώτατο εντός ενός (1) μηνός από την υποβολή της. Ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια στον αιτούμενο χρόνο, εκτός αν αυτό θα διατάρασσε σοβαρά την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης. Σε αυτήν την περίπτωση, υποχρεούται να τεκμηριώσει εγγράφως τον λόγο αναβολής χορήγησής της προς τον εργαζόμενο και δύναται να προτείνει προς αυτόν εναλλακτικές λύσεις ως προς τον χρόνο χορήγησής της ή ευέλικτους τρόπους χορήγησής της. Σε κάθε περίπτωση, ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει τη γονική άδεια εντός δύο (2) μηνών από την υποβολή της αίτησης. Αιτήσεις γονέων με αναπηρία, γονέων παιδιών με αναπηρία, με μακροχρόνια ή αιφνίδια ασθένεια, πολύτεκνων και μόνων γονέων λόγω θανάτου γονέα, ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης τέκνων, καθώς και γυναικών μετά την άδεια μητρότητας και την ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας, χορηγούνται με απόλυτη προτεραιότητα.

Επίσης, προτεραιότητα δίνεται στις αιτήσεις γονέων παιδιών λόγω νοσηλείας ή ασθένειας του παιδιού ή λόγω αναπηρίας ή σοβαρής ασθένειας συζύγου, συντρόφου συμβίωσης, συγγενούς, γονέων παιδιών διδύμων, τριδύμων ή και περισσότερων πολύδυμων τέκνων, καθώς και γονέων έπειτα από πρόωρο τοκετό. Η γονική άδεια, έπειτα από σχετική αίτηση του εργαζόμενου, δύναται εναλλακτικά να χορηγείται με κάθε ευέλικτο τρόπο που εξυπηρετεί τα μέρη, όπως ενδεικτικά με τη μορφή μειωμένου ημερήσιου ωραρίου ή σε ημέρες άδειας, οι οποίες μπορούν να κατανέμονται σε εβδομαδιαία ή σε μηνιαία βάση, χωρίς να θίγεται το δικαίωμα του εργαζόμενου να λάβει το επίδομα γονικής άδειας. Στην περίπτωση αυτήν, ο εργαζόμενος, με την αίτησή του, προσδιορίζει τον αντίστοιχο χρόνο του συνόλου ή του τμήματος της γονικής άδειας που επιθυμεί να λάβει με ευέλικτο τρόπο, καθώς και το είδος της ευελιξίας του οποίου επιθυμεί να κάνει χρήση. Ο εργοδότης εξετάζει την

αίτηση, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες της επιχείρησης και του εργαζομένου και τεκμηριώνει γραπτώς απόρριψή της, εντός ενός (1) μηνός από την υποβολή της (Ν. 4808/2021).

#### *6.2.1.4. Άδεια φροντίδας τέκνου*

Οι εργαζόμενοι γονείς ανεξάρτητα από το είδος δραστηριότητας του άλλου γονέα, ακόμη και αν ο άλλος γονέας δεν εργάζεται, δικαιούνται, εναλλακτικώς μεταξύ τους, την άδεια φροντίδας τέκνου. Η άδεια χορηγείται για χρονικό διάστημα τριάντα (30) μηνών από τη λήξη της άδειας μητρότητας ή της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας του άρθρου 36 ή της γονικής άδειας του άρθρου 28, ως μειωμένο ωράριο. Κατά το παραπάνω διάστημα, ο γονέας που κάνει χρήση του δικαιώματος αυτού, δικαιούται είτε να προσέρχεται κατά μία (1) ώρα αργότερα είτε να αποχωρεί κατά μία (1) ώρα νωρίτερα κάθε ημέρα από την εργασία είτε να τη διακόπτει κατά μία ώρα ημερησίως, σύμφωνα με την αίτησή του. Εναλλακτικώς, έπειτα από συμφωνία των μερών, το μειωμένο ωράριο της παρούσας μπορεί να χορηγείται με άλλους τρόπους, όπως: α) Μειωμένο ωράριο εργασίας κατά δύο (2) ώρες ημερησίως για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες και κατά μία (1) ώρα ημερησίως για τους επόμενους έξι (6) μήνες. β) Πλήρεις ημέρες άδειας, οι οποίες κατανομούνται σε εβδομαδιαία βάση, αντίστοιχου συνολικού αριθμού ωρών, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία ο/η εργαζόμενος/η δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού. γ) Ισόχρονη συνεχόμενη άδεια, χορηγούμενη εφάπαξ ή τμηματικώς, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία ο/η εργαζόμενος/η δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού. δ) Με όποιον άλλον τρόπο συμφωνούν τα μέρη. Οι θετοί και ανάδοχοι γονείς δικαιούνται να λάβουν την άδεια φροντίδας τέκνου από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και εφόσον το τέκνο δεν έχει συμπληρώσει την ηλικία των οκτώ (8) ετών. Σε περίπτωση διαζυγίου, διάστασης ή γέννησης τέκνου χωρίς γάμο των γονέων του, την άδεια φροντίδας τέκνου λαμβάνει ο εργαζόμενος γονέας, που έχει την επιμέλεια του παιδιού, εκτός αν οι γονείς συμφωνήσουν διαφορετικά. Η άδεια χορηγείται έπειτα από κοινές ως προς το περιεχόμενο υπεύθυνες δηλώσεις των γονέων προς τον εργοδότη ή τους εργοδότες τους, για το ποιος γονέας εκ των δύο θα κάνει χρήση της άδειας ή, σε περίπτωση που συμφωνούν να τη μοιραστούν, με γνωστοποίηση των συγκεκριμένων χρονικών διαστημάτων που θα κάνει χρήση τμήματος της άδειας ο καθένας τους. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν στους εργαζόμενους, σχετικές βεβαιώσεις. Η άδεια



φροντίδας χορηγείται με αποδοχές και θεωρείται ως χρόνος εργασίας. Σε περίπτωση μερικής απασχόλησης η άδεια φροντίδας χορηγείται, ως αναλυτικά ορίζεται στις παρ. 1 έως και 3, κατ' αναλογία του ημερήσιου χρόνου εργασίας (Ν. 4808/2021).

#### *6.2.1.5. Άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης τέκνου*

Εργαζόμενοι γονείς πλήρους ή μερικής απασχόλησης, έχουν δικαίωμα για κάθε παιδί, ηλικίας μέχρι δεκαοκτώ (18) ετών συμπληρωμένων, που παρακολουθεί μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης, καθώς και γονείς τέκνου με ειδικές ανάγκες, ανεξαρτήτως της ηλικίας του τέκνου, που φοιτά σε δομή ειδικής εκπαίδευσης του Υπουργείου Παιδείας ή είναι ενταγμένο και παρακολουθεί προγράμματα σε Κέντρα Δημέρευσης Ημερήσιας Φροντίδας ατόμων με ειδικές ανάγκες (ΚΔΗΦ ΑμεΑ), Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης ατόμων με ειδικές ανάγκες (ΚΔΑΠ ΑμεΑ) και ειδικά εκπαιδευτήρια, να απουσιάζουν, χωρίς περικοπή των αποδοχών τους και μετά από άδεια του εργοδότη, ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα, από την εργασία τους, μέχρι τη συμπλήρωση τεσσάρων (4) εργάσιμων ημερών, κάθε ημερολογιακό έτος, με σκοπό να επισκέπτονται το σχολείο των παιδιών τους, για την παρακολούθηση της σχολικής τους επίδοσης και της εν γένει παρουσίας τους. Η άδεια χορηγείται έπειτα από κοινές, ως προς το περιεχόμενο, υπεύθυνες δηλώσεις των γονέων προς τον εργοδότη ή τους εργοδότες τους, για το ποιος γονέας εκ των δύο θα κάνει χρήση της άδειας ή, αν συμφωνούν να τη μοιραστούν, για τη γνωστοποίηση των συγκεκριμένων χρονικών διαστημάτων που θα κάνει χρήση τμήματος της άδειας ο καθένας τους. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν στους εργαζόμενους, σχετικές βεβαιώσεις (Ν.4808/2021).

#### *6.2.1.6. Άδεια λόγω ασθένειας παιδιού ή άλλου εξαρτώμενου μέλους*

Οι εργαζόμενοι γονείς έχουν ατομικό και αμεταβίβαστο δικαίωμα, ανεξάρτητα από δικαιώματα που παρέχονται από άλλες διατάξεις, να λαμβάνουν, κατόπιν αιτήσεως τους, άδεια άνευ αποδοχών, που δεν υπερβαίνει τις έξι (6) εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος, σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας, όπως αυτά προσδιορίζονται στην παρ. Η άδεια αυτή είναι δυνατό να χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά και αυξάνεται σε οκτώ (8) εργάσιμες ημέρες, εάν ο δικαιούχος προστατεύει δύο παιδιά και σε δεκατέσσερις (14) εργάσιμες ημέρες, εάν προστατεύει περισσότερα από δύο. 2. Στην έννοια των όρων «εξαρτώμενα παιδιά ή άλλα μέλη της οικογένειας» που έχουν ανάγκη για φροντίδα ή

υποστήριξη περιλαμβάνονται: α) Τα παιδιά έως δεκαέξι (16) ετών, φυσικά ή υιοθετημένα, εφόσον οι γονείς έχουν την επιμέλειά τους. β) Τα παιδιά άνω των δεκαέξι (16) ετών που έχουν αποδεδειγμένα ανάγκη από ειδική φροντίδα, για λόγους βαριάς ή χρόνιας ασθένειας, ή αναπηρίας, εφόσον οι γονείς έχουν την επιμέλειά τους. γ) Ο ή η σύζυγος, εφόσον για λόγους οξείας, βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας δεν μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί. δ) Οι γονείς και οι άγαμοι αδελφοί και αδελφές που, για λόγους οξείας, βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας ή ηλικίας, δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν, εφόσον ο εργαζόμενος έχει τη φροντίδα τους και το ετήσιο εισόδημά τους δεν είναι μεγαλύτερο από το ετήσιο εισόδημα του ημερομίσθιου ανειδίκευτου εργάτη που αμείβεται με το γενικό κατώτερο όριο ημερομίσθιου που ισχύει κάθε φορά, υπολογιζόμενο με είκοσι πέντε (25) ημερομίσθια το μήνα (Ν. 4808/2021).

#### *6.2.1.7. Άδεια λόγω σοβαρών νοσημάτων των παιδιών*

Στους εργαζόμενους γονείς χορηγείται ειδική γονική άδεια, διάρκειας δέκα (10) εργάσιμων ημερών κατ' έτος, με αποδοχές, για την αντιμετώπιση των αναγκών παιδιών έως δεκαοκτώ (18) ετών συμπληρωμένων, με νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση, με νεοπλασματική ασθένεια ή που χρήζει μεταμόσχευσης ή παιδιών, ανεξαρτήτως της ηλικίας τους, με βαριά νοητική στέρηση ή σύνδρομο DOWN ή αυτισμό. Η άδεια της παρ. 1 αποτελεί δικαίωμα του κάθε γονέα, χορηγείται χωρίς άλλη προϋπόθεση, πέραν των σχετικών διευκολύνσεων που παρέχονται από άλλες διατάξεις στους εργαζόμενους γονείς για οικογενειακούς λόγους και αφού εξαντληθούν συναφή δικαιώματα με αποδοχές, πλην της ετήσιας κανονικής άδειας (Ν. 4808/2021).

#### *6.2.1.8. Άδεια λόγω νοσηλείας των παιδιών*

Στους εργαζόμενους γονείς χορηγείται ειδική γονική άδεια νοσηλείας χωρίς αποδοχές, σε περίπτωση νοσηλείας του παιδιού, ανεξαρτήτως της ηλικίας του, λόγω ασθένειας ή ατυχήματος που καθιστά αναγκαία την άμεση παρουσία του εργαζόμενου, για όσο διάστημα διαρκεί η νοσηλεία και σε κάθε περίπτωση όχι πέραν των τριάντα (30) εργάσιμων ημερών κατ' έτος. Η άδεια της παρ. 1 αποτελεί δικαίωμα του κάθε γονέα, χορηγείται, χωρίς άλλη προϋπόθεση, πέραν των σχετικών διευκολύνσεων που παρέχονται από άλλες διατάξεις στους εργαζόμενους γονείς για

οικογενειακούς λόγους και αφού εξαντληθούν συναφή δικαιώματα με αποδοχές, πλην της ετήσιας κανονικής άδειας (Ν. 4808/2021).

#### *6.2.1.9. Άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες*

Στους εργαζόμενους γονείς που έχουν χηρέψει και στον άγαμο γονέα που έχει την αποκλειστική επιμέλεια παιδιού, χορηγείται άδεια έξι (6) εργάσιμων ημερών ετησίως, με αποδοχές, επιπλέον αυτής που δικαιούνται από άλλες διατάξεις. Γονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδειας οκτώ (8) εργάσιμων ημερών ετησίως.

#### *6.2.2. Δομές φροντίδας και εκπαίδευσης παιδιών*

Ο επόμενος βασικός τομέας άσκησης πολιτικών για τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής που θα εξεταστεί είναι αυτός των δομών φροντίδας και εκπαίδευσης παιδιών (Καμπούρη 2022) του προγράμματος Εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και οι θεσμοί του Ολοήμερο Νηπιαγωγείου και το Ολοήμερο Δημοτικού.

##### *6.2.2. 1. Πρόγραμμα ΕΣΠΑ - Εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής*

Το πρόγραμμα παρέχει σε ωφελούμενα άτομα θέσεις φροντίδας και φιλοξενίας βρεφών, νηπίων, παιδιών και ατόμων με αναπηρία σε Φορείς / Δομές και συγκεκριμένα: βρεφικούς σταθμούς, παιδικούς σταθμούς, παιδικούς σταθμούς ολοκληρωμένης φροντίδας, Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης (ΚΔΑΠ) και Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών με Αναπηρίες, ώστε να διασφαλιστεί η ισότιμη πρόσβασή τους στην εργασία, μέσω της παροχής ποιοτικών υπηρεσιών, καθώς και η ισότιμη πρόσβαση των ευπαθών ομάδων σε ποιοτικές κοινωνικές υπηρεσίες.

Η δράση απευθύνεται σε

- εργαζόμενες στην Ελλάδα, που είναι μισθωτές πλήρους ή μερικής απασχόλησης, αορίστου ή ορισμένου χρόνου ή με εργόσημο ή άλλες μορφές ευέλικτης απασχόλησης ή αυτοαπασχολούμενες

- άνεργες, οι οποίες διαθέτουν δελτίο ανεργίας σε ισχύ ή άλλο ισοδύναμο έγγραφο. Δεν έχουν δικαίωμα υποβολής αίτησης στην παρούσα Πρόσκληση, οι τακτικοί και αορίστου χρόνου υπάλληλοι του Δημοσίου, των ΝΠΔΔ, καθώς και οι μόνιμοι και αορίστου χρόνου υπάλληλοι των ΟΤΑ (α' και β' βαθμού) και των ΝΠΔΔ των ΟΤΑ,

οι οποίοι έχουν τη δυνατότητα να υποβάλλουν αίτηση μόνο για τις κατηγορίες των θέσεων Β3 και Δ (άρθρο 3 ΚΥΑ 78812/2021).

Η δράση στοχεύει: (α) στην αύξηση και διατήρηση της απασχόλησης των ωφελούμενων γυναικών από οικογένειες με χαμηλά εισοδήματα, σε θέσεις εργασίας με ισότιμους όρους, ώστε μέσα από την ουσιαστική διευκόλυνσή τους, να ανταποκριθούν στους απαιτητικούς κι αντικρουόμενους ρόλους τους, όπως αυτός της οικογενειακής μέριμνας και της παιδικής προστασίας, β) στην ουσιαστική στήριξη των ωφελούμενων, προκειμένου να διασφαλιστεί η ισότιμη πρόσβασή τους στην εργασία, μέσω της παροχής ποιοτικών υπηρεσιών φροντίδας και φιλοξενίας βρεφών, νηπίων, παιδιών και ατόμων με αναπηρία, (γ) στην διασφάλιση της ισότιμης και χωρίς αποκλεισμούς πρόσβασης ευάλωτων παιδιών και παιδιών σε ανάγκη, συμπεριλαμβανομένων των παιδιών που προέρχονται από οικογένειες με χαμηλά εισοδήματα, σε ποιοτικές υπηρεσίες προσχολικής αγωγής και εκπαίδευσης (Child Guarantee) (άρθρο 2 ΚΥΑ 78812/2021)

Αντικείμενο της δράσης αποτελεί η παροχή στις ωφελούμενες, θέσεων φροντίδας και φιλοξενίας βρεφών, νηπίων, παιδιών και Ατόμων με Αναπηρία σε αντίστοιχες Δομές Φορέων. Οι ωφελούμενες επιλέγουν θέση σε Δομή αντίστοιχη εκείνης για την οποία έλαβαν «αξία τοποθέτησης» (voucher). Η διαδικασία τοποθέτησης ωφελούμενων σε δομή, περιγράφεται στο άρθρο 9 της παρούσας. Ειδικότερα: Επιλέξιμες ενέργειες είναι: α) η παροχή θέσεων φροντίδας βρεφών από 2 μηνών έως 2,5 ετών και νηπίων από 2,5 ετών έως την ηλικία εγγραφής τους στην υποχρεωτική εκπαίδευση, όπως αυτή ορίζεται από το εκάστοτε ισχύον θεσμικό πλαίσιο, σε Βρεφικούς, Βρεφονηπιακούς και Παιδικούς Σταθμούς αντίστοιχα, β) η παροχή θέσεων φροντίδας παιδιών βρεφικής και προσχολικής ηλικίας από 8 μηνών έως την ηλικία εγγραφής τους στην υποχρεωτική εκπαίδευση και παιδιών με αναπηρία από 2,5 ετών έως 6,5 ετών, όπως αυτή ορίζεται από το εκάστοτε ισχύον θεσμικό πλαίσιο σε Βρεφονηπιακούς Σταθμούς Ολοκληρωμένης Φροντίδας, γ) η παροχή θέσεων δημιουργικής απασχόλησης παιδιών από 5 έως 12 ετών και παιδιών με ελαφράς μορφής κινητικές ή αισθητηριακές αναπηρίες, σε Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών (Κ.Δ.Α.Π.), όπως αυτή ορίζεται από το εκάστοτε ισχύον θεσμικό πλαίσιο, δ) η παροχή θέσεων φροντίδας παιδιών, εφήβων και ατόμων με κάθε είδους κινητική, νοητική, αναπτυξιακή ή αισθητηριακή αναπηρία, σε Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών με Αναπηρία (ΚΔΑΠ Α.μεΑ.) όπως αυτή

ορίζεται από το εκάστοτε ισχύον θεσμικό πλαίσιο. Τα ανωτέρω όρια ηλικίας θα αναρμονίζονται με το εκάστοτε ισχύον θεσμικό πλαίσιο(άρθρο 2 ΚΥΑ 78812/2021).

Το πρόγραμμα έχει αξιολογηθεί πολύ θετικά από τις ωφελούμενες, μολονότι διακρίνεται από έμφυλες προκαταλήψεις, καθώς απευθύνεται μόνο σε μητέρες, ενώ οι πατεράδες έχουν πρόσβαση μόνο όταν είναι μονογονείς. Από το πρόγραμμα προέκυψε ότι συνέβαλε στην κινητοποίηση των άνεργων μητέρων για εύρεση εργασίας. Σύμφωνα με τα αποτελέσματά της, 7 στις 10 περίπου γυναίκες οι οποίες ήταν άνεργες το διάστημα υποβολής της αίτησης τους και οι οποίες πέτυχαν στη συνέχεια να εργαστούν, κινητοποιήθηκαν σημαντικά στην κατεύθυνση εξεύρεσης εργασίας με την ευκαιρία που τους δόθηκε από την αξιοποίηση του προγράμματος (Καραμεσίνη 2016, 76). Το πρόγραμμα συνδέεται με τις ενεργητικές πολιτικές για την απασχόληση διότι μια στις δυο άνεργες μητέρες που ωφελήθηκαν από το πρόγραμμα αναζήτησαν εργασία. Το πρόγραμμα συνέβαλλε επίσης στη διατήρηση της απασχόλησης των εργαζόμενων μητέρων (Γκερμότση,Μοσχοβάκου και Παπαγιαννοπούλου 2016:77). Παρόλα όμως τα θετικά αποτελέσματά του ως προς τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, το πρόγραμμα ενισχύει την αντίληψη ότι η φροντίδα των παιδιών αποτελεί ευθύνη των γυναικών και δεν προκρίνει το μοίρασμα των ευθυνών μεταξύ των φύλων (Καμπούρη 2022:84)

#### *6.2.2.2. Πρόγραμμα:Νταντάδες της Γειτονιάς*

Το πρόγραμμα «**Νταντάδες της Γειτονιάς**» (Ν.4837/2021 ΦΕΚ Α 178/1.10.2021, Μέρος Ε) εμπίπτει στον άξονα δράσεων υπέρ της συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, ο οποίος αποτελεί έναν από τους βασικούς στόχους της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την ισότητα, για τα επόμενα χρόνια. Το έργο θα υλοποιηθεί σε πιλοτικό αρχικά επίπεδο σε 33 δήμους της χώρας και στη συνέχεια θα εφαρμοστεί σταδιακά σε όλη την επικράτεια. Η πιλοτική εφαρμογή της Δράσης θα διαρκέσει μέχρι την 31.12.2022 (άρθρο 12) (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων).

Υπεύθυνος φορέας για τη διαχείριση της Δράσης είναι η Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση» 2014-2020 και δικαιούχος της Δράσης, αρμόδιος για το σχεδιασμό, τον συντονισμό, την εφαρμογή και τον έλεγχο της Δράσης «Νταντάδες της Γειτονιάς» στο σύνολό της είναι η Γενική Γραμματεία Δημογραφικής

και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (ΓΓΔΟΠΦ) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

Το πρόγραμμα αυτό αφορά κυρίως τη φύλαξη βρεφών ηλικίας από δύο μηνών έως 2,5 ετών και προβλέπει την οικονομική ενίσχυση των εργαζομένων -κυρίως- γονέων, των μονογονέων, των αναδόχων και γενικά της οικογένειας οριζόντια, για τη φύλαξη του παιδιού ή των παιδιών τους, είτε εντός της οικογενειακής εστίας είτε στο σπίτι μιας/ενός παιδαγωγού-φροντιστή.

Στόχοι του προγράμματος είναι η υποστήριξη και τη διευκόλυνση των γυναικών μητέρων και κηδεμόνων, προκειμένου μετά την απόκτηση ενός παιδιού να πετύχουν την πλήρη επανένταξή τους στην αγορά εργασίας και τη συνέχιση της επαγγελματικής τους καριέρας και η μείωση της αδήλωτης εργασίας μέσω της ενθάρρυνσης άνεργων, κυρίως, γυναικών να εργαστούν ως παιδαγωγοί-φροντιστές.

Αντικείμενο της δράσης «Νταντάδες της Γειτονιάς», κατά την πιλοτική εφαρμογή, αποτελεί η κάλυψη μέρους της αμοιβής ενταγμένου/ης στο Μητρώο Επιμελητών Επιμελητή/Επιμελήτριας μέσω της χορήγησης «Αξίας τοποθέτησης (voucher)» στα ωφελούμενα πρόσωπα, προκειμένου να απασχολούν Επιμελητή/τρια για τη φροντίδα του παιδιού τους κατά τη διάρκεια της εργασίας τους ή της αναζήτησης εργασίας, στις επιλεγμένες γεωγραφικές περιοχές.

### 6.2.2. 3.Ολοήμερο Νηπιαγωγείο

Το δημόσιο **Ολοήμερο Νηπιαγωγείο** ξεκίνησε τη λειτουργία του το σχολικό έτος 1997-1998 με τον Ν.2525/1997, εφαρμόζοντας το πρόγραμμά του σε 160 τμήματα Νηπιαγωγείων σε 15 Νομούς, δηλαδή στο 3% των δημόσιων νηπιαγωγείων της χώρας τότε. Σήμερα, λειτουργούν πανελλαδικά 3.461 ολοήμερα νηπιαγωγεία, κυρίως σε αστικές και ημιαστικές περιοχές (Καραμεσίνη και Συμεωνάκη 2019:117). Το Ολοήμερο Νηπιαγωγείο παρέχει φροντίδα σε παιδιά ηλικίας 5 ετών.

Σκοπός του Ολοήμερου Νηπιαγωγείου είναι η αναβάθμιση της προσχολικής αγωγής και η ολοκληρωμένη προετοιμασία των νηπίων για το δημοτικό σχολείο, η ενίσχυση του ρόλου της κρατικής μέριμνας, με στόχο τη μείωση των μορφωτικών και

των κοινωνικών διακρίσεων, καθώς και η εξυπηρέτηση των εργαζόμενων γονέων (Ν. 2525/1997, άρθρο 3). Το Ολοήμερο Νηπιαγωγείο στοχεύει ακόμα στη νοητική, στη γλωσσική, στη συναισθηματική, στην κοινωνική, στην κινητική και στην αισθητική ανάπτυξη των παιδιών προσχολικής ηλικίας (Αλευριάδου κα.,2008:20-21)

Από το νέο σχολικό έτος 2022-2023 (Λιάκος 2022) και σε μια προσπάθεια συντονισμού του ωραρίου λειτουργίας των ωραρίων των ολοήμερων νηπιαγωγείων με τις ώρες εργασίας των εργαζόμενων γονέων, η πρωινή ζώνη-τμήμα πρόωρης υποδοχής για την πρόωρη προσέλευση του/των παιδιού/ιών τους στο νηπιαγωγείο λαμβάνει χώρα μεταξύ 7:00–8:00. Η αποχώρηση των μαθητών/τριών θα λαμβάνει χώρα ή στις 16.00 με το πέρας της τέταρτης διδακτικής ώρας ή στις 17.30 με τη λήξη του προγράμματος.

#### *6.2.2. 4.Ολοήμερο Δημοτικό Σχολείο*

Το ολοήμερο σχολείο, ως πολιτική συμφιλίωσης οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων των εργαζόμενων γονέων (κυρίως των μητέρων), εμφανίστηκε στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα στα τέλη της δεκαετίας του '80.(Καραμεσίνη και Συμεωνάκη 2019:118). Από το 2017 με το Π.Δ. 79 για την Οργάνωση και λειτουργία νηπιαγωγείων και δημοτικών σχολείων ρυθμίστηκε η λειτουργία του με τη σημερινή του μορφή.

Δικαίωμα συμμετοχής στο **Ολοήμερο Δημοτικό σχολείο** έχουν: α) οι μαθήτριες/ες των οποίων εργάζονται και οι δύο γονείς, προσκομίζοντας σχετική βεβαίωση του φορέα εργασίας τους ή κάρτα ανεργίας, στην περίπτωση που είναι άνεργοι. Δικαίωμα εγγραφής στο Ολοήμερο Δημοτικό σχολείο δίνεται και στην περίπτωση που προσκομίζεται βεβαίωση εργασίας από τον ένα γονέα ή κάρτα ανεργίας από τον άλλο. Για τους αυτοαπασχολούμενους, ελεύθερους επαγγελματίες, αγρότες κ.λπ. αρκεί η προσκόμιση πρόσφατης βεβαίωσης του ασφαλιστικού τους φορέα ή το πιο πρόσφατο ειδοποιητήριο πληρωμής του τρέχοντος έτους ακόμα και αν δεν έχει εξοφληθεί από πολίτες τρίτων χωρών που διαμένουν σε κέντρα ή σε δομές φιλοξενίας του ελληνικού κράτους ή της Ύπατης Αρμοστείας του ΟΗΕ και τα παιδιά τους φοιτούν σε σχολικές μονάδες Π.Ε με εγγραφή στο πρωινό πρόγραμμα, και δεν είναι ενταγμένα στις λειτουργούσες Δ.Υ.Ε.Π..Η εγγραφή των μαθητών Ρομά στο Ολοήμερο Πρόγραμμα γίνεται χωρίς προϋποθέσεις (Καραμεσίνη και Συμεωνάκη 2019:122-123).

Το πρόγραμμα λειτουργίας των Ολοήμερων Δημοτικών Σχολείων καθορίζεται λεπτομερώς με εγκυκλίους του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων, οι οποίες εκδίδονται στην έναρξη κάθε σχολικού έτους. Για το έτος 2022-2023, σύμφωνα με το άρθρο 371 του νέου νομοσχεδίου του Υπουργείου Παιδείας το ωράριο λειτουργίας των ολοήμερων δημοτικών διευρύνεται και ορίζεται η αποχώρηση των μαθητών/τριών του Ολοήμερου Δημοτικού σχολείου να λαμβάνει χώρα ή στις 15:50, με το πέρας της δεύτερης διδακτικής ώρας της 2ης ζώνης, ή στις 17:30, με τη λήξη του προγράμματος (Λιάκος 2022). Ειδικά, το σχολικό έτος 2022-2023 δύναται η αποχώρηση να λαμβάνει χώρα και στις 14.55, με το πέρας της πρώτης διδακτικής ώρας της 2ης ζώνης. Η προαιρετική πρωινή ζώνη των Ολοήμερων Δημοτικών Σχολείων ανεξάρτητα οργανικότητας (μεγαλύτερο ή μικρότερο του 6/θεσίου σχολείου) λειτουργεί από τις 7.00 - 8.00 π. μ. παραμένει (Καραμεσίνη και Συμεωνάκη 2019:133).

Η συμβολή της λειτουργίας των ολοήμερων δημοτικών σχολείων στη συμφιλίωση ιδιωτικής, οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής αναδείχθηκε σε έρευνα πεδίου στην εκπαιδευτική περιφέρεια Αττικής, όπου διαφάνηκε ότι ο δαπανώμενος χρόνος για την ανατροφή και μελέτη των παιδιών σχολικής ηλικίας είναι λιγότερος για τις μητέρες και τους υπόλοιπους φροντιστές του ολοήμερου προγράμματος συγκριτικά με τις μητέρες και τους φροντιστές του πρωινού προγράμματος (Καραμεσίνη και Συμεωνάκη 2019:132). Σύμφωνα με την ίδια έρευνα, οι μητέρες του απογευματινού-ολοήμερου προγράμματος έχουν κατά μέσο όρο περισσότερο ελεύθερο χρόνο από αυτές του πρωινού. Μεταξύ των μελών της οικογένειας των οποίων αυξάνεται ο ελεύθερος χρόνος, λόγω διεύρυνσης του ωραρίου λειτουργίας του σχολείου, οι μητέρες είναι οι κατ' εξοχήν ωφελημένες και ακολουθούν οι πατέρες (Καραμεσίνη και Συμεωνάκη 2019:132).

### ***6.2.3. Δομές φροντίδας ηλικιωμένων ατόμων και ατόμων με Αναπηρία***

Ο τομέας της φροντίδας ατόμων με αναπηρίες και ηλικιωμένων είναι ο λιγότερο ανεπτυγμένος στην Ελλάδα και οι ανάγκες φροντίδας καλύπτονται κυρίως από τα μέλη των νοικοκυριών και από άτυπες/-ους φροντίστριες/-ιστές, που είναι πολύ συχνά μετανάστριες/-τες. Οι σχετικές πολιτικές εστίαζαν στο παρελθόν σε ιατρικές και κοινωνικές υπηρεσίες για άτομα με αναπηρίες και ηλικιωμένους που ήταν κυρίως κλειστής φροντίδας, αλλά από την δεκαετία του 1980 διευρύνθηκαν και συμπεριέλαβαν υπηρεσίες ανοιχτής φροντίδας, όπως τα Κέντρα Ανοικτής



Προστασίας Ηλικιωμένων (ΚΑΠΗ), και της κατ' οίκον φροντίδας με το Πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι» (Καραμεσίνη και Συμεωνάκη 2019). Για τα παιδιά με αναπηρία υπάρχουν επίσης ειδικά σχολεία (Καμπούρη 2022:84)

#### *6.2.3.1. Βοήθεια στο σπίτι*

Το πρόγραμμα «**Βοήθεια στο Σπίτι**» αποτέλεσε το πρώτο πρόγραμμα ανοικτής φροντίδας ηλικιωμένων και μέχρι σήμερα αποτελεί ένα από τα πλέον σημαντικά και ευπρόσδεκτα προγράμματα κοινωνικού χαρακτήρα. Αρχικά, αφορούσε μόνο ηλικιωμένα άτομα, αλλά στη συνέχεια συμπεριέλαβε και άτομα με αναπηρία (Καραμεσίνη και Συμεωνάκη 2019:149). Από το 2018 το πρόγραμμα εντάσσεται σε οργανικές μονάδες των ΟΤΑ Α' βαθμού και στελεχώνεται με μόνιμο προσωπικό. Το συγκεκριμένο πρόγραμμα αν και εξυπηρετεί τους σκοπούς της συμφιλίωσης της ιδιωτικής με την οικογενειακής και επαγγελματικής ζωή, αυτό δεν έχει εκφραστεί ως σκοπός του προγράμματος στο αρχικό θεσμικό πλαίσιο, αλλά ούτε και σε πρόσφατη σχετική νομοθεσία.

Η ομάδα στόχου του προγράμματος «Βοήθεια στο Σπίτι» είναι άτομα τρίτης ηλικίας που δεν αυτοεξυπηρετούνται πλήρως και σε άτομα με κινητικές δυσλειτουργίες και ειδικά προβλήματα. Προτεραιότητα δίνεται σε αυτούς που ζουν μόνοι, δεν έχουν την πλήρη φροντίδα της οικογένειας ή που το εισόδημά τους δεν τους επιτρέπει να εξασφαλίσουν τις απαιτούμενες υπηρεσίες για τη βελτίωση της ποιότητας ζωής τους.

Σκοπός του προγράμματος είναι να βελτιώσει την ποιότητα ζωής ατόμων της τρίτης ηλικίας καθώς και ατόμων με κινητικά ή άλλα ειδικά προβλήματα (ΑμεΑ), να υποβοηθήσει την αυτόνομη και αξιοπρεπή διαβίωση και να υποστηρίξει το οικογενειακό περιβάλλον των επωφελούμενων.

Το πρόγραμμα παρέχει συμβουλευτική και συναισθηματική στήριξη, ιατρική φροντίδα με επισκέψεις στο σπίτι, νοσηλευτική φροντίδα, φυσιοθεραπεία, οικογενειακή βοήθεια, οικιακή φροντίδα και ικανοποίηση πρακτικών αναγκών διαβίωσης, μικροαγορές, πληρωμή λογαριασμών και συνοδεία σε διάφορες υπηρεσίες. Ανάλογα με τον αριθμό και τις ειδικότητες του διαθέσιμου προσωπικού. Οι υπηρεσίες παρέχονται δωρεάν. (Καραμεσίνη και Συμεωνάκη 2019:150)

#### *6.2.3.2. Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων*

Τα **Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων (ΚΗΦΗ)** είναι ανοικτές δομές ημερήσιας φιλοξενίας ηλικιωμένων που δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν απόλυτα και το περιβάλλον που τους φροντίζει εργάζεται ή αντιμετωπίζει σοβαρά οικονομικά προβλήματα ή προβλήματα υγείας αδυνατώντας να ανταποκριθεί στη φροντίδα που έχει αναλάβει. Τα ΚΗΦΗ εντάσσονται στο Πρόγραμμα «Εναρμόνιση Οικογενειακής και Εργασιακής Ζωής». Τα ΚΗΦΗ μπορούν να τα λειτουργούν δημοτικές επιχειρήσεις ή νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου και φορείς ιδιωτικού δικαίου μη κερδοσκοπικού και κερδοσκοπικού χαρακτήρα (Καραμεσίνη και Συμεωνάκη 2019:156)

Βασικοί σκοποί των ΚΗΦΗ είναι η βελτίωση της ποιότητας ζωής των ηλικιωμένων και η παραμονή τους στο οικείο φυσικό και οικογενειακό τους περιβάλλον και η διατήρηση μιας φυσιολογικής κοινωνικής και εργασιακής ζωής των μελών του οικογενειακού και συγγενικού περιβάλλοντος που τους φροντίζουν. Τα ΚΗΦΗ παρέχουν νοσηλευτική φροντίδα, φροντίδα για την ικανοποίηση πρακτικών αναγκών διαβίωσης και ατομικής υγιεινής, ανάπτυξη λειτουργικών και κοινωνικών δεξιοτήτων και δημιουργική απασχόληση. Διασυνδέονται με τα ΚΑΠΗ που ενδεχομένως υπάρχουν στην περιοχή και άλλες παρεμφερείς κοινωνικές υπηρεσίες. Σε κάθε ΚΗΦΗ προβλέπεται η απασχόληση πέντε ατόμων: ενός/μιας νοσηλευτή/τριας, δύο κοινωνικών φροντιστών/τριών, ενός ατόμου ως βοηθητικό προσωπικό και ενός οδηγού, εφόσον υπάρχει διαθέσιμο μέσο (Καραμεσίνη και Συμεωνάκη 2019: 156).

#### *6.2.3.3. Κέντρα Διημέρευσης και Ημερήσιας Φροντίδας*

Τα **Κέντρα Διημέρευσης και Ημερήσιας Φροντίδας (ΚΔΗΦ)** παρέχουν υπηρεσίες ημερήσιας φροντίδας σε άτομα με αναπηρία με ανώτατο ημερήσιο όριο τις δέκα έξι ώρες ανάλογα με τις ανάγκες των ΑμεΑ. Τα κέντρα αυτά εντάσσονται επίσης στο Πρόγραμμα «Εναρμόνιση Εργασιακής και Οικογενειακής Ζωής».

Τα Κέντρα αποτελούν μια από τις τέσσερις κατηγορίες των Κέντρων Αποκατάστασης και Αποθεραπείας ΑμεΑ που θεσπίστηκαν το 1993 για να παρέχουν υπηρεσίες ημερήσιας φροντίδας και παραμονής σε άτομα με διάφορες μορφές αναπηρίας (Καραμεσίνη και Συμεωνάκη 2019:157). Οι υπηρεσίες που παρέχουν περιλαμβάνουν υπηρεσίες υγείας και νοσηλείας, επαγγελματικής κατάρτισης, ενημέρωσης και ψυχαγωγίας (Καραμεσίνη και Συμεωνάκη 2019:157). Τα Κέντρα αυτά λειτουργούν από φορείς ιδιωτικού δικαίου μετά από σχετική άδεια που

χορηγείται από τις αρμόδιες υπηρεσίες των Περιφερειακών Διοικήσεων. Τα νοσήλια καλύπτονται από τους ασφαλιστικούς φορείς των επωφελουμένων μόνο εφόσον η παραμονή και ημερήσια φροντίδα είναι μεγαλύτερη των οκτώ ωρών (Καραμεσίνη και Συμεωνάκη 2019:157). Τα Κέντρα αυτά τα λειτουργούν κυρίως φορείς του ιδιωτικού τομέα (σωματεία, ιδρύματα, αστικές μη κυβερνητικές οργανώσεις και ιδιωτικές επιχειρήσεις) (Καραμεσίνη και Συμεωνάκη 2019:158).

Η κριτική που έχει ασκηθεί στις παραπάνω δομές έγκεινται στο ότι οι παραπάνω υπηρεσίες καλύπτουν μερικώς μόνο και ανισομερώς τις ανάγκες ημερήσιας φροντίδας των ηλικιωμένων και των ατόμων με αναπηρία, με αποτέλεσμα να μην μπορούν να συμβάλουν ουσιαστικά στο θέμα της συμφιλίωσης (Καραμεσίνη και Συμεωνάκη 2019:160) ιδιωτικής, οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Το πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι» δε όπου οι επισκέψεις γίνονται περιστασιακά και είναι μικρής διάρκειας, δεν μπορούν να αποτελέσουν ουσιαστικούς μηχανισμούς συμφιλίωσης παρόλο που διευκολύνουν σε ένα βαθμό τους/τις εργαζόμενους/ες, μέλη του οικογενειακού περιβάλλοντος τους που έχουν την ευθύνη της φροντίδας τους (Καραμεσίνη και Συμεωνάκη 2019: 161).

### 6.3. Νομικό πλαίσιο

Το νομικό πλαίσιο που θα παρουσιαστεί στη συνέχεια αποτελεί τις πιο πρόσφατες εξελίξεις σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο για τη συμφιλίωση της ιδιωτικής, οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής αφορούν την Ευρωπαϊκή Οδηγία 2010/18/ΕΕ για την «ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές», και την ενσωμάτωσή της στο ελληνικό δίκαιο.

#### 6.3.1. Ευρωπαϊκή Οδηγία ΕΕ 2019/1158

Το 2019, η Ευρωπαϊκή Ένωση υιοθέτησε μια νέα οδηγία σχετικά «με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές», καταργώντας την προηγούμενη Οδηγία 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (EUR-Lex 2020).

Σύμφωνα με την πρώτη, καθορίστηκαν «οι ελάχιστες απαιτήσεις για την άδεια πατρότητας, τη γονική άδεια και την άδεια φροντίδας, καθώς και για τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για τους εργαζομένους που είναι γονείς ή φροντιστές» με σκοπό να προωθηθεί η ισότητα των φύλων. Μέσω της Οδηγίας αυτής, δόθηκε έμφαση στον καταμερισμό των ευθυνών φροντίδας εντός των οικογενειών και στην υποχρέωση των κρατών μελών να ενισχύσουν τη συμμετοχή των πατεράδων στη φροντίδα μέσω της καθιέρωσης των αδειών πατρότητας και της προώθησης της χρήσης τους. Παράλληλα δόθηκε έμφαση στην επέκταση των δικαιωμάτων που σχετίζονται με ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής σε όλες τις κατηγορίες εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων όσων εργάζονται ως ελεύθεροι επαγγελματίες (Καμπούρη 2022:81)

Σκοπός της οδηγίας είναι να εξασφαλίσει την ισότητα των φύλων όσον αφορά τις ευκαιρίες **στην αγορά εργασίας** και τη **μεταχείριση στην εργασία** σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ), διευκολύνοντας την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους εργαζόμενους οι οποίοι είναι γονείς ή φροντιστές.

Εν συντομία η οδηγία:

- Καθορίζει τις **ελάχιστες απαιτήσεις** όσον αφορά τις άδειες για οικογενειακούς λόγους (άδεια πατρότητας, γονική άδεια και άδεια φροντίδας) και τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας.
- Επιδιώκει την αύξηση της **συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας** και την καλύτερη κατανομή των ευθυνών φροντίδας μεταξύ ανδρών και γυναικών.
- Παρέχει κίνητρα στους άνδρες ώστε να αναλάβουν ίσο μερίδιο ευθυνών φροντίδας μέσω της θέσπισης αμειβόμενης άδειας πατρότητας και γονικής άδειας. Η έλλειψη της δυνατότητας αυτής συνέβαλλε στα χαμηλά ποσοστά λήψης άδειας από τους πατέρες.
- Η ανισομέρεια ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες στον σχεδιασμό των πολιτικών που στοχεύουν στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής ενισχύει τα έμφυλα στερεότυπα και τις διαφορές σε ό,τι αφορά την εργασία και τη φροντίδα. Οι πολιτικές για την ίση μεταχείριση θα πρέπει να στοχεύουν στην αντιμετώπιση του ζητήματος των στερεοτύπων στα επαγγέλματα και στους ρόλους ανδρών και γυναικών.

Η οδηγία θεσπίζει ελάχιστα ατομικά δικαιώματα για:

- άδεια πατρότητας, γονική άδεια και άδεια φροντίδας
- ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για εργαζόμενους γονείς ή φροντιστές και
- νομική προστασία για όσους κάνουν χρήση αδειών για οικογενειακούς λόγους και ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας ή για όσους υποβάλλουν αίτηση για να τις λάβουν.

### **Άδεια πατρότητας**

- Κάθε πατέρας ή αντίστοιχος δεύτερος γονέας δικαιούται **άδεια πατρότητας 10 εργάσιμων ημερών** από τη γέννηση ενός παιδιού.
- Η πληρωμή ή το επίδομα που καταβάλλεται με την άδεια πατρότητας πρέπει να είναι αντίστοιχη του εθνικού επιδόματος ασθενείας.
- Το **δικαίωμα για άδεια πατρότητας** δεν πρέπει να **εξαρτάται** από τη διάρκεια προηγούμενων περιόδων απασχόλησης ή από απαίτηση συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας.

- Οι χώρες της ΕΕ μπορούν να εξαρτούν το **δικαίωμα για πληρωμή ή επίδομα** από περιόδους προηγούμενης απασχόλησης όχι μεγαλύτερες των 6 μηνών προ της αναμενόμενης γέννησης του παιδιού.

**ΕΡΓΑΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΖΩΗ**

**ΤΙ ΑΛΛΑΖΕΙ ΜΕ ΤΟΥΣ ΝΕΟΥΣ ΚΑΝΟΝΕΣ**

- Τουλάχιστον **10 εργάσιμες μέρες ΠΑΤΡΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ** την περίοδο της γέννησης του παιδιού
- Τουλάχιστον **4 μήνες ΓΟΝΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ** ανά γονιό, από τους οποίους οι 2 μήνες είναι μη μεταβιβάσιμοι
- 5 εργάσιμες ημέρες** της άδειας ανά έτος για εργαζόμενους που παρέχουν φροντίδα σε συγγενείς με σοβαρά ιατρικά προβλήματα
- ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

**ΜΗΤΡΙΚΗ ΑΔΕΙΑ**  
Άδεια από την εργασία για τις μητέρες πριν, κατά τη διάρκεια ή αμέσως μετά τη γέννηση του παιδιού τους

**ΠΑΤΡΙΚΗ ΑΔΕΙΑ**  
Σύντομη άδεια για τους πατέρες αμέσως μετά τη γέννηση του παιδιού τους

**ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ**  
Άδεια από την εργασία για τους γονείς για τη γέννηση ή υιοθέτηση παιδιού

Πηγή: EPRS, Ευρωπαϊκή Επιτροπή  
europarl.eu

## Γονική άδεια

- Κάθε εργαζόμενος ατομικώς δικαιούται **αμειβόμενη γονική άδεια 4 μηνών**, από τους οποίους οι 2 μήνες είναι **μη μεταβιβάσιμοι** μεταξύ των γονέων.
- Πρέπει η πληρωμή τουλάχιστον 2 μηνών γονικής άδειας ανά γονέα να καθοριστεί σε ένα επαρκές επίπεδο.
- Οι χώρες της ΕΕ μπορούν να εξαρτούν το δικαίωμα γονικής άδειας από περιόδους προηγούμενης απασχόλησης ή από απαίτηση συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας που δεν υπερβαίνει το 1 έτος.
- Οι χώρες της ΕΕ πρέπει να διασφαλίζουν το δικαίωμα των εργαζομένων να λάβουν γονική άδεια με ευέλικτους τρόπους, για παράδειγμα με καθεστώς μερικής απασχόλησης, ή για εναλλασσόμενες περιόδους μεταξύ άδειας και εργασίας.

## **Άδεια φροντίδας**

- Η οδηγία θεσπίζει κανόνες για τους φροντιστές, και συγκεκριμένα για τους εργαζόμενους που παρέχουν φροντίδα σε συγγενείς που χρήζουν υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο. Οι κανόνες αυτοί αφορούν επίσης τη φροντίδα προσώπου που κατοικεί στο ίδιο νοικοκυριό με τον εργαζόμενο.
- Κάθε φροντιστής δικαιούται άδεια **5 εργάσιμων ημερών** ανά έτος.

## **Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας**

- Οι εργαζόμενοι με παιδιά έως μια ορισμένη ηλικία, τουλάχιστον 8 ετών, και οι φροντιστές δικαιούνται να ζητούν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για λόγους φροντίδας.
- Οι ρυθμίσεις αυτές περιλαμβάνουν τη χρήση ρυθμίσεων τηλεργασίας, ευέλικτου ωραρίου εργασίας ή τη μείωση του ωραρίου εργασίας.
- Οι εργοδότες οφείλουν να εξετάζουν τα αιτήματα αυτά μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα και να αιτιολογούν κάθε απόρριψη ή κάθε αναβολή των σχετικών ρυθμίσεων.
- Οι χώρες της ΕΕ μπορούν να εξαρτούν το δικαίωμα αίτησης ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας από περιόδους προηγούμενης απασχόλησης ή από απαίτηση χρόνου προϋπηρεσίας. Οι περίοδοι αυτοί δεν πρέπει να υπερβαίνουν τους 6 μήνες.

## **Έννομη προστασία**

Κάθε χώρα της ΕΕ πρέπει να θεσπίσει κανόνες προκειμένου να διασφαλιστεί ότι:

- οι εργαζόμενοι προστατεύονται από διακρίσεις και απολύσεις επειδή έχουν ζητήσει ή λάβει άδεια για οικογενειακούς λόγους ή ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας·
- οι εργαζόμενοι που θεωρούν ότι απολύθηκαν επειδή άσκησαν τα δικαιώματα αυτά θα πρέπει να μπορούν να ζητήσουν από τον εργοδότη να προβάλει δεόντως τεκμηριωμένους λόγους για την απόλυση·
- η προηγούμενη εργασία και τα κεκτημένα ή τα υπό κτήση δικαιώματα του εργαζόμενου πριν από τη λήψη της άδειας διατηρούνται και μετά το τέλος της.

### 6.3.2. Νόμος 4808/2021

Η ευρωπαϊκή οδηγία ΕΕ 2019/1158 ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο με το Ν. 4808/2021 για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία. Η ενσωμάτωση της εμπειρείχε την πρόβλεψη ευνοϊκότερων ρυθμίσεων σε περιπτώσεις, όπως αποτυπώνεται στον πίνακα που ακολουθεί.

#### Οδηγία ΕΕ 2019/1158

#### Νόμος 4808/2021

##### Άρθρο 4

##### Άδεια πατρότητας

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι κάθε πατέρας ή, εάν και εφόσον αναγνωρίζεται στο εθνικό δίκαιο, αντίστοιχος δεύτερος γονέας, δικαιούται **άδεια πατρότητας 10 εργάσιμων ημερών** η οποία πρέπει να λαμβάνεται κατά τη γέννηση του τέκνου του εργαζομένου. Τα κράτη μέλη μπορούν να προσδιορίζουν εάν η άδεια πατρότητας επιτρέπεται να λαμβάνεται εν μέρει και πριν ή μόνο μετά τη γέννηση του παιδιού, καθώς και εάν η άδεια αυτή επιτρέπεται να λαμβάνεται με ευέλικτο τρόπο. 2. Το δικαίωμα σε άδεια πατρότητας δεν εξαρτάται από τη διάρκεια προηγούμενων περιόδων απασχόλησης ή από απαίτηση συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας. 3. Το δικαίωμα σε άδεια πατρότητας χορηγείται ανεξάρτητα από τη γαμική ή οικογενειακή κατάσταση του εργαζομένου, όπως αυτή ορίζεται στο εθνικό δίκαιο.

##### Άρθρο 8

##### Πληρωμή ή επίδομα

2. Σε ό,τι αφορά την άδεια πατρότητας,

##### Άρθρο 27

##### Άδεια πατρότητας

1. Κάθε εργαζόμενος πατέρας δικαιούται άδεια πατρότητας δεκατεσσάρων **(14) εργάσιμων ημερών**, με αποδοχές, η οποία πρέπει να λαμβάνεται κατά τη γέννηση του τέκνου. 2. Η άδεια πατρότητας χορηγείται υποχρεωτικά από τον εργοδότη και δεν εξαρτάται από προηγούμενη απασχόληση ή προϋπηρεσία ή από τη συζυγική ή οικογενειακή κατάσταση του εργαζομένου. 3. Σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής τέκνου, ηλικίας έως οκτώ (8) ετών, η άδεια πατρότητας χορηγείται από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια.



όπως αυτή προβλέπεται στο άρθρο 4 παράγραφος 1, η ανωτέρω πληρωμή ή επίδομα εγγυάται ένα εισόδημα τουλάχιστον ισοδύναμο με εκείνο που ο ενδιαφερόμενος εργαζόμενος θα είχε σε περίπτωση διακοπής των δραστηριοτήτων του για λόγους υγείας, με την επιφύλαξη κάθε ανώτατου ορίου που τυχόν προβλέπει το εθνικό δίκαιο.

### **Άρθρο 5**

#### **Γονική άδεια**

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι κάθε εργαζόμενος ατομικώς δικαιούται γονική **άδεια τεσσάρων μηνών** που πρέπει να λαμβάνεται προτού το παιδί φθάσει σε μια ορισμένη ηλικία, μέχρι την ηλικία των οκτώ ετών, που πρέπει να προσδιορίζεται από κάθε κράτος μέλος ή από τις συλλογικές συμβάσεις. Η ηλικία αυτή καθορίζεται κατά τρόπο που κάθε γονέας να μπορεί να ασκήσει ισότιμα το δικαίωμά του για γονική άδεια.

### **Άρθρο 8**

#### **Πληρωμή ή επίδομα**

1. Τα κράτη μέλη, σε συμφωνία με τις εθνικές τους ιδιαιτερότητες, όπως το εθνικό δίκαιο, οι συλλογικές συμβάσεις, ή η πρακτική, και λαμβανομένων υπόψη των αρμοδιοτήτων που έχουν εκχωρηθεί στους κοινωνικούς εταίρους, διασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα άδειας που προβλέπεται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 ή στο άρθρο 5 παράγραφος 2 λαμβάνουν πληρωμή ή επίδομα σύμφωνα με τις παραγράφους 2 και 3 του παρόντος άρθρου.

3. Σε ό,τι αφορά τη γονική άδεια, όπως αυτή προβλέπεται στο άρθρο 5 παράγραφος 2, η ανωτέρω πληρωμή ή επίδομα καθορίζεται από το κράτος

### **Άρθρο 28**

#### **Γονική άδεια**

1. Κάθε εργαζόμενος γονέας ή πρόσωπο που ασκεί τη γονική μέριμνα έχει ατομικό και αμεταβίβαστο δικαίωμα γονικής άδειας για την ανατροφή του παιδιού, **διάρκειας τεσσάρων (4) μηνών**, την οποία μπορεί να χρησιμοποιήσει συνεχόμενα ή τμηματικά, μέχρι το παιδί να συμπληρώσει την ηλικία των οκτώ (8) ετών, με σκοπό την εκπλήρωση των ελάχιστων υποχρεώσεων ανατροφής προς αυτό. Σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής τέκνου ηλικίας έως οκτώ (8) ετών, η γονική άδεια χορηγείται από την έναρξη του παιδιού στην οικογένεια

μέλος ή τους κοινωνικούς εταίρους και ρυθμίζεται κατά τρόπο που να διευκολύνει τη λήψη γονικής άδειας και από τους δυο γονείς.

#### **Άρθρο 6**

##### **Άδεια φροντίδας**

**1.** Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι κάθε εργαζόμενος δικαιούται άδεια φροντίδας **πέντε εργάσιμων ημερών ετησίως**. Τα κράτη μέλη μπορούν να ορίσουν πρόσθετες λεπτομέρειες σχετικά με το πεδίο εφαρμογής και τις σχετικές προϋποθέσεις της άδειας φροντίδας, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο ή πρακτική. Η χρήση του δικαιώματος αυτού μπορεί να προϋποθέτει τη δέουσα τεκμηρίωση σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο ή πρακτική.

#### **Άρθρο 7**

##### **Απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας**

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε κάθε εργαζόμενος να δικαιούται να απουσιάσει από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας που συνδέονται με **επείγοντες οικογενειακούς λόγους σε περίπτωση ασθένειας** ή ατυχήματος που καθιστά απαραίτητη την άμεση παρουσία του εργαζομένου. Τα κράτη μέλη μπορούν να περιορίσουν σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα ετησίως ή ανά περίπτωση, ή και τα δύο, το δικαίωμα του κάθε εργαζόμενου να απουσιάσει από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας.

#### **Άρθρο 9**

##### **Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας**

**1.** Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα προκειμένου να διασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι με παιδιά έως μια ορισμένη ηλικία, η οποία είναι τουλάχιστον **οκτώ έτη**, και οι φροντιστές, δικαιούνται να ζητούν

#### **Άρθρο 29**

##### **Άδεια φροντιστή**

Κάθε εργαζόμενος που έχει συμπληρώσει έξι (6) μήνες συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου δικαιούται **άδεια φροντιστή**, όπως αυτός ορίζεται στο άρθρο 26, για τη φροντίδα προσώπου, διάρκειας έως **πέντε (5) εργάσιμων ημερών** για κάθε ημερολογιακό έτος, εφόσον το πρόσωπο αυτό έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο, η οποία βεβαιώνεται με ιατρική γνωμάτευση.

#### **Άρθρο 30**

##### **Απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας**

Έως **δύο (2) φορές ετησίως και έως μία (1) εργάσιμη ημέρα κάθε φορά**, ο εργαζόμενος γονέας ή φροντιστής δικαιούται να απουσιάσει από την εργασία του, με αποδοχές, για λόγους ανωτέρας βίας που συνδέονται με επείγοντα οικογενειακά ζητήματα σε περίπτωση ασθένειας ή ατυχήματος, που καθιστά απαραίτητη την άμεση παρουσία του εργαζομένου

#### **Άρθρο 31**

##### **Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας**

**1.** Κάθε εργαζόμενος γονέας παιδιών ηλικίας έως **δώδεκα (12) ετών** ή φροντιστής δικαιούται να ζητά **ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για λόγους φροντίδας, όπως ιδίως, τηλεργασία,**

<p>ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για λόγους φροντίδας. Η διάρκεια αυτών των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας μπορεί να υπόκειται σε εύλογους περιορισμούς.</p> <p>2.Οι εργοδότες εξετάζουν και διεκπεραιώνουν μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα τις αιτήσεις για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας που αναφέρονται στην παράγραφο 1, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες τόσο των ίδιων όσο και των εργαζομένων. Ο εργοδότης τεκμηριώνει κάθε απόρριψη σχετικής αίτησης ή κάθε αναβολή των σχετικών ρυθμίσεων.</p>	<p><b>ευέλικτο ωράριο εργασίας ή μερική απασχόληση.</b> 2. Για το δικαίωμα χορήγησης ευέλικτης ρύθμισης εργασίας, ο εργαζόμενος γονέας πρέπει να έχει συμπληρώσει έξι <b>(6) μήνες</b> συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη νόμων, διαταγμάτων, κανονισμών, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων.</p> <p>3. Ο εργοδότης εξετάζει και διεκπεραιώνει εντός ενός (1) ημερολογιακού μήνα κάθε αίτηση για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες της επιχείρησης και του εργαζομένου.</p>
--	---

#### 6.4. Περίοδος COVID-19 στην Ελλάδα

Μία από τις σημαντικότερες προκλήσεις για την ισότητα των φύλων που έφερε η πανδημία στην Ευρώπη ήταν η ραγδαία αύξηση των ευθυνών φροντίδας για τα νοικοκυριά (Καμπούρη 2022). Στην ΕΕ στη διάρκεια της πανδημίας, το 81% των γυναικών σε σύγκριση με το 48% των ανδρών παρείχαν τουλάχιστον μια μμορφή μη αμειβόμενης φροντίδας σε καθημερινή βάση (Καμπούρη 2022). Παρόλο που η πανδημία έδωσε την ευκαιρία σε περισσότερους άνδρες να υιοθετήσουν πιο ενεργά ρόλους φροντιστών που ξεφεύγουν από τα κυρίαρχα πρότυπα της αρρενωπότητας, οι επιπλέον απλήρωτες ευθύνες επιβάρυναν κυρίως τις γυναίκες, που παραδοσιακά θεωρούνται ως προορισμένες να καλύπτουν τις ανάγκες αυτές χωρίς αμοιβή (Καμπούρη 2022). Πιο συγκεκριμένα, οι ώρες απασχόλησης των ανδρών στο μαγείρεμα και στην οικιακή εργασία αυξήθηκαν ανά εβδομάδα από 6,8 το 2016 σε 12,1 το 2020, ενώ των γυναικών από 15,8 σε 18,6 αντίστοιχα, οι ώρες απασχόλησης των ανδρών στη φροντίδα των παιδιών από 5,8 σε 7,8 και των γυναικών από 12,2 σε

12,6, και οι ώρες απασχόλησης των ανδρών στη μακροχρόνια φροντίδα ηλικιωμένων ατόμων ή ατόμων με αναπηρίες από 1,8 σε 2,8 και των γυναικών από 3,2 σε 4,5 (Καμπούρη 2022). Αυτά τα δεδομένα δείχνουν ότι, παρά την αύξηση των ωρών που οι άνδρες αφιέρωναν στις μη αμειβόμενες εργασίες φροντίδας, οι γυναίκες αναγκάστηκαν να υιοθετήσουν πρακτικές φροντίδας που δεν ανταποκρίνονται στα σύγχρονα μοντέλα επαγγελματικής ζωής (Καμπούρη 2022).

Το γεγονός ότι, παρόλο που μειώθηκε το έμφυλο χάσμα, οι γυναίκες επιβαρύνθηκαν υπέρμετρα από τις οικογενειακές ευθύνες, καταδεικνύει ότι συνολικά οι πολιτικές των κρατών μελών της ΕΕ ενάντια στον κορονοϊό σχεδιάστηκαν χωρίς να λάβουν υπόψιν τις υπάρχουσες έμφυλες ανισότητες στη φροντίδα (Καμπούρη 2022). Για παράδειγμα, όσον αφορά τις ώρες που αφιερώνονται στην οικιακή εργασία, η διαφορά μεταξύ των γυναικών και των ανδρών ήταν μόνο 2-3 ώρες σε χώρες όπως η Δανία, η Γαλλία, η Σουηδία και η Φινλανδία, ενώ, για χώρες όπως η Ελλάδα και η Ρουμανία, η διαφορά έφτανε τις 13-14 ώρες (Καμπούρη 2022). Ιδιαίτερα για την ελληνική περίπτωση, σχετική έρευνα που διενεργήθηκε στην πρώτη φάση της πανδημίας ανέδειξε ότι, παρόλο που αυξήθηκε η συμμετοχή των ανδρών, 60% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι «η κατανομή των οικογενειακών ευθυνών παρέμεινε ίδια» (Καμπούρη 2022).

Η απόκριση της ελληνικής πολιτείας την περίοδο του COVID-1 σχετικά με τη συμφιλίωση της ιδιωτικής, οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής ήταν η χορήγηση ειδικών αδειών. Σύμφωνα με το άρθρο 4 της ΠΝΠ της 11/3/2020 (Α'55), η οποία κυρώθηκε με το άρθρο 2 του Ν. 4682/2020 (Α'76) θεσπίστηκαν έκτακτες γονικές άδειες σε περιόδους αναστολής των δραστηριοτήτων εκπαίδευσης και φροντίδας (Καμπούρη 2022). Οι άδειες αυτές αφορούσαν γονείς παιδιών εγγεγραμμένων σε παιδικούς σταθμούς προσχολικής ηλικίας, καθώς και σε νηπιαγωγεία, δημοτικά και γυμνάσια (πρώτα εννιά έτη) και ειδικά σχολεία, καθώς και γονείς ατόμων με αναπηρία κάθε ηλικίας, εγγεγραμμένα σε ειδικούς σταθμούς εκπαίδευσης και φροντίδας (Καμπούρη 2022).

Με την Υπουργική Απόφαση 17787/520/8.5.2020 Κ.Υ.Α.(Β'1778) και Δ1α/ΓΠ.οικ. 72989/14.11.2020 εξειδικεύτηκαν οι διαδικασίες για την εφαρμογή των μέτρων αυτών και επεκτάθηκαν ώστε να συμπεριλάβουν και γονείς παιδιών που φοιτούν σε ολοήμερα σχολεία ή παιδιών που ήταν στην τελευταία τριετία της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (λύκειο) και σε ιδιωτικά φροντιστήρια (Καμπούρη 2022). Ο σχεδιασμός των αδειών προέβλεπε τριήμερη κατ' εξαίρεση άδεια μετά

αποδοχών, ακολουθούμενη από μία ημέρα ετήσιας άδειας, η οποία επαναλαμβανόταν κάθε τέσσερις εργάσιμες ημέρες (Καμπούρη 2022). Σε περίπτωση που οι εργαζόμενες/-οι δεν πληρούσαν τις προϋποθέσεις ή είχαν εξαντλήσει τις ετήσιες άδειές τους, μπορούσαν να κάνουν χρήση οποιασδήποτε άλλης άδειας (Καμπούρη 2022). Τις έκτακτες αυτές άδειες δικαιούνταν όλες/-οι οι εργαζόμενες/-οι του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα. Και οι δύο γονείς (πατέρας-μητέρα) δικαιούνταν να λαμβάνουν έκτακτες άδειες, αλλά όχι ταυτόχρονα (Καμπούρη 2022). Η έκτακτη άδεια χορηγούνταν εκτός των γονικών αδειών για ασθένεια παιδιών ή τις αναρρωτικές άδειες ή την αναγκαστική απομόνωση παιδιών που προκαλείται από τον COVID-19 (Καμπούρη 2022). Ωστόσο αυτές οι έκτακτες άδειες προβλέπονταν κυρίως για τους γονείς που δεν μπορούσαν να εργαστούν εξ αποστάσεως, ενώ όσοι δικαιούνταν εξ αποστάσεως εργασία δεν είχαν πρόσβαση σε αυτές (Καμπούρη 2022). Η συγκεκριμένη πολιτική βασίστηκε στην αρχή ότι η έκτακτη άδεια θα πρέπει να παρέχεται ως τελευταία λύση και μόνο εφόσον δεν υπήρχε άλλος τρόπος αντιμετώπισης του προβλήματος, κυρίως η τηλεργασία (Καμπούρη 2022).

Η κριτική που έχει ασκηθεί στην υιοθέτηση και υλοποίηση αυτών των μέτρων είναι ότι Τα μέτρα αυτά ουσιαστικά, επομένως, αποσιώπησαν τα ζητήματα ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής που αντιμετωπίζουν όσες/-οι εργάζονται εξ αποστάσεως με τηλεργασία. Στον σχεδιασμό των σχετικών πολιτικών θεωρήθηκε ότι θα μπορούν να φροντίζουν τα παιδιά τους ενώ εργάζονταν από το σπίτι (Καμπούρη 2022). Ο σχεδιασμός αυτός αναδεικνύει την κυριαρχία στερεοτυπικών προσλήψεων του φύλου, που θέλουν τις εργαζόμενες μητέρες να συνδυάζουν πολλαπλούς ρόλους και να αγνοούν το κόστος που αυτό μπορεί να έχει για τη σωματική και ψυχική τους υγεία, την κοινωνική και προσωπική τους ζωή, αλλά και για την επαγγελματική τους εξέλιξη (Καμπούρη 2022).

Όσον αφορά τις δομές εκπαίδευσης, η Ελληνική Κυβέρνηση στο πλαίσιο των μέτρων για την αντιμετώπιση του κορονοϊού αποφάσισε να αναστείλει τη λειτουργία των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων όλων των βαθμίδων, ξεκινώντας ένα πρόγραμμα εξ αποστάσεως εκπαίδευσης μέσω της χρήσης νέων τεχνολογικών εργαλείων (Καμπούρη 2022). Για την εξ αποστάσεως εκπαίδευση των παιδιών του δημοτικού, του γυμνασίου και του λυκείου στήθηκε μια ειδική πλατφόρμα Webex, η οποία δεν είχε χρησιμοποιηθεί στο παρελθόν (Καμπούρη 2022). Για πολλούς γονείς, αυτό είχε ως αποτέλεσμα να αναγκάζονται να παίρνουν δύσκολες αποφάσεις σχετικά με την κατανομή του χρόνου φροντίδας και εργασίας, οι οποίες οδηγούσαν σε υπερβολική

κούραση, ανικανότητα συγκέντρωσης στην εργασία, αλλά και ανεπαρκή φροντίδα (Καμπούρη 2022).

## **6.5 Μελέτες περιπτώσεων**

### **Περίπτωση 1 (Συνήγορος του Πολίτη 2020β)**

Εργαζόμενη σε επισιτιστική επιχείρηση υπέβαλε καταγγελία στο ΣΕΠΕ, διαμαρτυρούμενη επειδή, μόλις ενημέρωσε τον εργοδότη της ότι βρίσκεται σε κατάσταση εγκυμοσύνης, ο τελευταίος κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας της. Στο πλαίσιο της θεσμικής συνεργασίας μεταξύ των δύο φορέων, το ΣΕΠΕ ενημέρωσε τον Συνήγορο για την υπόθεση και ορίστηκε να πραγματοποιηθεί συνάντηση στα γραφεία του ΣΕΠΕ, προκειμένου να εξεταστεί και να καταβληθεί προσπάθεια ώστε να επιλυθεί η εργατική διαφορά. Κατά τη διενέργεια της συζήτησης της εργατικής διαφοράς δεν προσήλθε εκπρόσωπος της επιχείρησης. Πραγματοποιήθηκε, ωστόσο, εκτενής συζήτηση μεταξύ της προσφεύγουσας, της επιθεωρήτριας εργασίας και της εκπροσώπου του Συνηγόρου του Πολίτη, σχετικά με τον άτυπο τρόπο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Κατόπιν, πραγματοποιήθηκε τηλεφωνική επικοινωνία με την εργοδοτική πλευρά στην οποία επισημάνθηκαν οι ειδικές προστατευτικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας για τις εγκύους εργαζόμενες, ενώ ζητήθηκε να κατατεθεί υπόμνημα με τις θέσεις της εταιρείας σχετικά με την απόλυση της εργαζόμενης. Στο κατατεθέν υπόμνημα η εργοδότητρια ισχυρίστηκε ότι η σύμβαση εργασίας της προσφεύγουσας δεν καταγγέλθηκε, αλλά της είχε ζητηθεί να προσκομίσει την αναρρωτική άδεια που είχε λάβει, καθώς, σύμφωνα με την εταιρεία, εκείνη είχε λείψει αδικαιολόγητα. Στο υπόμνημα, η επιχείρηση δεσμεύθηκε ότι θα τηρήσει απαρέγκλιτα τη νομοθεσία που αφορά την προστασία της εγκύου και κάλεσε την εργαζόμενη να επιστρέψει στην εργασία της. Ο Συνήγορος του Πολίτη παρακολούθησε την εξέλιξη της εργασιακής σχέσης της προσφεύγουσας και ενημερώθηκε από την ίδια ότι η εργασιακή σχέση συνεχίστηκε ομαλά, χωρίς προβλήματα.

### **Περίπτωση 2 (Συνήγορος του Πολίτη 2020α)**

Αστυνομικός προσέφυγε στον Συνήγορο του Πολίτη επειδή η υπηρεσία του αρνήθηκε να του χορηγήσει τρίμηνη άδεια με αποδοχές, λόγω γέννησης τέταρτου

τέκνου. Κατά την άποψη της υπηρεσίας, η εν λόγω άδεια χορηγείται άπαξ στη υπηρεσιακή σταδιοδρομία του αστυνομικού, με την γέννηση του τρίτου τέκνου, και όχι για κάθε τέκνο άνω του τρίτου. Η αιτιολόγηση αυτή βασιζόταν σε ανάλογη ερμηνεία των σχετικών διατάξεων όπως προέκυπτε από εγκύκλιο του Υπουργείου Εσωτερικών, έτους 2008. Στο πλαίσιο εξέτασης αντίστοιχων αναφορών δημοσίων υπαλλήλων, που αφορούσαν ανάλογα αιτήματα που απορρίφθηκαν από τις υπηρεσίες τους, βάσει της προαναφερθείσας αιτιολογίας, ο Συνήγορος του Πολίτη παρενέβη κατά τα έτη 2018 και 2019 στο τότε Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης, επισημαίνοντας ότι, ουδόλως προκύπτει από το σχετικό άρθρο του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα η ερμηνεία της παραπάνω εγκυκλίου, ότι η γονική άδεια ανατροφής τέκνου άνευ αποδοχών (και το τμήμα αυτής που χορηγείται με αποδοχές στην περίπτωση γέννησης τρίτου τέκνου και άνω) χορηγείται άπαξ στη σταδιοδρομία του υπαλλήλου και όχι για κάθε τέκνο ξεχωριστά. Το υπουργείο, με νέα εγκύκλιο τον Απρίλιο του 2019, ανακάλεσε την σχετική οδηγία της προηγούμενης εγκυκλίου, εναρμονιζόμενο με τις επισημάνσεις και τις συστάσεις της ανεξάρτητης αρχής. Στην ίδια κατεύθυνση με τη νέα εγκύκλιο, τον Δεκέμβριο του 2019 τροποποιήθηκε το Προεδρικό Διάταγμα που ορίζει τις άδειες του αστυνομικού προσωπικού και θεσπίστηκε ρητά, κατ' αναλογία με τα προβλεπόμενα στον Δημοσιοϋπαλληλικό Κώδικα ότι, διάστημα τριών μηνών της γονικής άδειας ανατροφής τέκνου άνευ αποδοχών χορηγείται με πλήρεις αποδοχές στην περίπτωση γέννησης τρίτου τέκνου και άνω. Το αίτημα του αναφερόμενου αστυνομικού για χορήγηση της εν λόγω άδειας ικανοποιήθηκε, με απόφαση του Αρχηγείου της Ελληνικής Αστυνομίας.

### **Περίπτωση 3 (Συνήγορος του Πολίτη 2020γ)**

Εργαζόμενη απασχολούνταν επί τρία έτη σε επιχείρηση. Κατά τη διάρκεια απουσίας της με άδεια λόγω μητρότητας, διαπίστωσε ότι υποβλήθηκε στο πληροφορικό σύστημα «Εργάνη» συμπληρωματικός πίνακας ωραρίου. Σε αυτόν αναφερόταν ότι εκείνη μεταφέρεται από το υποκατάστημα όπου εργαζόταν ως τότε, στο κεντρικό κατάστημα της επιχείρησης, που έδρευε σε διαφορετικό νομό, «λόγω διακοπής εργασιών υποκαταστήματος». Ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι το υποκατάστημα εξακολουθούσε να λειτουργεί, στο πλαίσιο λειτουργίας άλλης επιχείρησης του ίδιου εργοδότη, με ταυτόσημο αντικείμενο και ότι μόνον η προσφεύγουσα είχε μεταφερθεί στο κεντρικό κατάστημα. Ο Συνήγορος κάλεσε την

επιχείρηση να συνεχίσει την εργασιακή σχέση με την προσφεύγουσα, με τους ίδιους ή ισοδύναμους όρους και συνθήκες εργασίας. Δεδομένου ότι δεν υπήρξε ανταπόκριση από την πλευρά της επιχείρησης, ο Συνήγορος εισηγήθηκε στο ΣΕΠΕ την επιβολή διοικητικών κυρώσεων.

#### **Περίπτωση 4 (Συνήγορος του Πολίτη 2020γ)**

Θετή μητέρα, εργαζόμενη στον ιδιωτικό τομέα, διαμαρτυρήθηκε στον Συνήγορο ότι ο ΟΑΕΔ δεν χορηγεί την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας στις θετές μητέρες. Πράγματι, ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι στη σχετική νομοθεσία προβλέπεται η χορήγηση της παροχής μόνον στις φυσικές και τεκμαιρόμενες μητέρες. Ωστόσο, κατά τις διατάξεις του ΑΚ δεν υφίσταται διάκριση μεταξύ φυσικής και θετής μητέρας. Ο Συνήγορος ζήτησε από το Υπουργείο Εργασίας και τον ΟΑΕΔ να τροποποιηθεί το νομοθετικό πλαίσιο προς την κατεύθυνση χορήγησης της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας και στις θετές μητέρες, ώστε να εξυπηρετούνται οι ανάγκες και των παιδιών από υιοθεσία κατά την πρώτη βρεφική ηλικία.

Από την παρουσίαση των παραπάνω ενδεικτικών μελετών περίπτωσης (case studies), η/ο εκπαιδύτρια/της μπορεί να αναπτύξει διαλογική συζήτηση με τις συμμετέχουσες/ντες σχετικά επισφαλείς καταστάσεις που έρχονται αντιμέτωπες/οι εργαζόμενες/οι και δυσχεραίνουν στην πράξη την συμφιλίωση της ιδιωτικής, οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής ιδιαίτερα μετά την απόκτηση παιδιού. Έχει ενδιαφέρον ότι οι τα προαναφερόμενα παραδείγματα έχουν λάβει χώρα τόσο τον ιδιωτικό όσο και τον δημόσιο τομέα και αφορούν και τα δυο κοινωνικά φύλα, ήτοι γυναίκα και άνδρας στα οποία εστιάζει ο παρών εκπαιδευτικός φάκελος. Η πρόκληση αρχικά είναι τα καταρτιζόμενα άτομα να μπορέσουν να αναγνώσουν τα έμφυλα στερεότυπα πίσω από τις συγκεκριμένες μελέτες περιπτώσεων σχετικά με τους ρόλους γυναικών και ανδρών ιδιαίτερα μετά την απόκτηση παιδιών, τα οποία διαπερνούν τον τρόπο που αντιμετωπίζει η εργοδοσίας το εργαζόμενο προσωπικό της γενικά και τους γονείς ειδικά. Η μέθοδος που προτείνεται είναι ο διαμοιρασμός της εκπαιδευόμενης ομάδας σε υποομάδες ομάδες 4-5 ατόμων, ώστε κάθε υποομάδα να αφιερωθεί στην εξέταση μιας μελέτης περίπτωσης. Κατόπιν του διαμοιρασμού σε υποομάδες εργασίας προτείνεται η/ο εκπαιδύτρια/της να δώσει κάποιες ενδεικτικές μεθοδολογικές κατευθύνσεις στον τρόπο ανάλυσης των περιπτώσεων ώστε όταν η ομάδα συναντηθεί ξανά σε ολομέλεια να υπάρχει ένα κοινός τόπος συζήτησης. Πέρα λοιπόν, από την ανάγνωση των έμφυλων στερεοτύπων σχετικά με τις δυσκολίες υλοποίησης των μέτρων συμφιλίωσης της ιδιωτικής, οικογενειακής και



επαγγελματικής ζωής στα συγκεκριμένα παραδείγματα, προτείνεται οι καταρτιζόμενες/οι να αναλογιστούν και συζητήσουν στο πλαίσιο των υποομάδων:

- Ποια μέτρα κοινωνικής πολιτικής συμφιλίωσης της ιδιωτικής, οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής τίγονται;
- Τον χειρισμό των περιστατικών από τα ενδιαφερόμενα άτομα και τις αρχές στις οποίες προσέφυγαν.
- Τι θα πρότειναν στα καταγελλόμενα άτομα να κάνουν;
- Αν τους έχουν γνωστοποιηθεί ανάλογα περιστατικά;

Σε ένα δεύτερο επίπεδο στην ολομέλεια, τα καταρτιζόμενα άτομα καλούνται να παρουσιάσουν μια περίληψη των όσων συζητήθηκαν στις υποομάδες και να επαναδιαπραγματευθούν συλλογικά πλέον όλες τις περιπτώσεις μελέτης.

### Ελληνόγλωσση

Αλευριάδου Α., Βруниώτη Κ., Κυρίδης Α., Σιβροπούλου-Θεοδοσιάδου Ε., Χρυσαφίδης Κ. για το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων (2008). Οδηγός λειτουργίας Ολοήμερου Νηπιαγωγείου Εκδ. Πατάκη

Γκερμότση, Β., Μοσχοβάκου, Ν. και Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2016). Έκθεση Ευρημάτων Έρευνας Πεδίου «Ισότητα των Φύλων στο Εργατικό Δυναμικό: Η συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή στις Ελληνικές Βιομηχανίες», Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), [https://kethi.gr/wp-content/uploads/2016/12/PARADOTEIO\\_P1\\_EURHMATA\\_EREUNAS\\_teliko-2.pdf](https://kethi.gr/wp-content/uploads/2016/12/PARADOTEIO_P1_EURHMATA_EREUNAS_teliko-2.pdf)

Εγκύκλιος 63383 /Δ3 Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων «Ενέργειες προγραμματισμού του εκπαιδευτικού έργου των Ειδικών Νηπιαγωγείων και των Ειδικών Δημοτικών Σχολείων για το σχολικό έτος 2022-2023 – Προγραμματισμός λειτουργίας ολοήμερου προγράμματος»

European Institute for Gender Equality (EIGE) (2019). Δείκτης Ισότητας των Φύλων 2019: Ελλάδα (Factsheet) Ανακτήθηκε από

<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-greece>

EUR-Lex. Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για γονείς και φροντιστές 24.02.2020. Διαθέσιμο σε <https://eur-lex.europa.eu/EL/legal-content/summary/work-life-balance-for-parents-and-carers.html>

Καμπούρη Ν. (2022). Φύλο, φροντίδα και πολιτικές συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας στην πανδημία. *Κοινωνική Πολιτική*, 16, 76–93. Ανακτήθηκε από <https://ejournals.e-publishing.ekt.gr/index.php/ekp/article/view/30612>

Καραμεσίνη, Μ. & Συμεωνάκη, Μ. (επιμ.) (2019). *Συμφιλίωση εργασίας και*

*οικογένειας στην Ελλάδα. Γένεση, εξέλιξη και αποτίμηση μιας πολιτικής*, Αθήνα: Εργαστήριο Σπουδών Φύλου – Πάντειο Πανεπιστήμιο/ Εκδόσεις Νήσος.

ΚΕΘΙ, Πάντειο Πανεπιστήμιο (Εργαστήριο σπουδών Φύλου), Σύνδεσμος

Βιομηχανιών Αττικής – Πειραιά (ΣΒΑΠ),Κέντρο Αριστείας Πανεπιστημίου Ισλανδίας (EDDA) (2016).Παραδοτέο Έκθεση Ευρημάτων Έρευνας Πεδίου «Ισότητα των Φύλων στο Εργατικό Δυναμικό: Η συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή στις Ελληνικές Βιομηχανίες». Ανακτήθηκε από <https://www.openbook.gr/ekthesi-eyrimaton-ereynas-pediou-isotita-ton-fylon-sto-ergatiko-dynamiko/>

ΚΥΑ 78812/2021 Σύστημα Διαχείρισης, Αξιολόγησης, Παρακολούθησης και Ελέγχου – Διαδικασία Εφαρμογής της Δράσης «Εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής» έτους 2021-2022, συγχρηματοδοτούμενης από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο στο πλαίσιο του Εταιρικού Συμφώνου για το Πλαίσιο Ανάπτυξης (ΕΣΠΑ) για την Προγραμματική Περίοδο 2014-2020. (ΦΕΚ 3116/Β/15-07-2021)

Λιάκος Γ. (2022).*Πώς θα εφαρμοσθεί το νέο διευρυμένο πρόγραμμα του ολοήμερου σχολείου από το επόμενο σχολικό έτος 2022-2023 - Τι θα περιλαμβάνει*. Alfavita. Ανακτήθηκε από [https://www.alfavita.gr/ekpaideysi/385715\\_oloimera-sholeia-neo-dieyrymeno-programma-se-dimotika-nipiagogeia](https://www.alfavita.gr/ekpaideysi/385715_oloimera-sholeia-neo-dieyrymeno-programma-se-dimotika-nipiagogeia) )

Νόμος 4837/2021 - Πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών κακοποίησης και παραμέλησης ανηλίκων, Πρόγραμμα «Κυψέλη» για την αναβάθμιση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών σε βρεφικούς, βρεφονηπιακούς και παιδικούς σταθμούς, διατάξεις (ΦΕΚ 178/Α/1-10-2021)

Νόμος 4808/2021. Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία (ΦΕΚ 101/19.6.2021).

Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου. Διαθέσιμο σε <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EL>

Συνήγορος του Πολίτη (2020α). Σύνοψη διαμεσολάβησης «Τρίμηνη άδεια με αποδοχές σε αστυνομικούς, λόγω γέννησης τρίτου τέκνου και άνω». Ίση Μεταχείριση.Νοέμβριος 2020. Ανακτήθηκε από

<https://www.synigoros.gr/el/category/ergasia/post/trimhnh-adeia-me-apodoxes-se-astynomikoys-logw-gennshs-tritoy-teknoy-kai-anw>

Συνήγορος του Πολίτη (2020β). Σύνοψη διαμεσολάβησης «Αποτροπή απόλυσης εγκύου εργαζόμενης με συνεργασία ΣΕΠΕ και Συνηγόρου του Πολίτη». Ίση Μεταχείριση. Αύγουστος 2020. Ανακτήθηκε από <https://www.synigoros.gr/el/category/ergasia/post/apotroph-apolyshs-egkyoy-ergazomenhs-me-synergasia-sepe-kai-synhgoroy-toy-polith>

Συνήγορος του Πολίτη (2020γ). *Ίση Μεταχείριση Ειδική Έκθεση 2020*. Ανακτήθηκε από <https://www.synigoros.gr/el/category/default/post/ish-metaxeirish-eidikh-ek8esh-2020>

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Πρόγραμμα «Νταντάδες της γειτονιάς». Διαθέσιμο σε <https://ypergasias.gov.gr/isotita-ton-fylon/programma-ntantades-tis-geitonias/>

### **Ξενόγλωσση**

European Institute for Gender Equality (EIGE) (2021). Beijing Platform for Action : Gender inequalities in care and consequences for the labour market. Retrieved from <https://eige.europa.eu/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market>

## **ΕΝΟΤΗΤΑ 7. Ισότητα αμοιβών και έμφυλο μισθολογικό χάσμα (gender-pay gap)**

### **Στόχος**

**Στόχος** της θεματικής ενότητας είναι η κατανόηση της έμφυλης διάστασης του μισθολογικού χάσματος, τα έμφυλα στερεότυπα και πολιτισμικές νόρμες που το διαπερνούν, η κατανόηση των διαρθρωτικών παραγόντων που το διαμορφώνουν, η ενημέρωση σχετικά με τα λαμβανόμενα μέτρα κοινωνικής πολιτικής, ώστε τα καταρτιζόμενα άτομα να προβληματιστούν για την αναπαραγωγή του και τους τρόπους υπέρβασής του.

### **Σύντομη περιγραφή της ενότητας**

Η ενότητα περιλαμβάνει τις παρακάτω θεματικές:

- Ισότητα των αμοιβών στην ΕΕ και την Ελλάδα
- Έμφυλο μισθολογικό χάσμα
- Διαρθρωτικοί παράγοντες έμφυλου μισθολογικού χάσματος
- Οφέλη γεφύρωσης έμφυλου μισθολογικού χάσματος

### **Προσδοκώμενα αποτελέσματα**

Με την ολοκλήρωση της ενότητας οι συμμετέχοντες/οντες θα έχουν:

- Κατανοήσει την έμφυλη διάσταση στο χάσμα των μισθών μεταξύ γυναικών και ανδρών
- Ενημερωθεί και κατανοήσει τους διαρθρωτικούς παράγοντες έμφυλου μισθολογικού χάσματος
- Προβληματιστεί για το κόστος του μισθολογικού χάσματος και τα οφέλη από τη γεφύρωσή του
- Ενημερωθεί για τις εξελίξεις σε νομικό πλαίσιο

### **Έννοιες – κλειδιά**

Έμφυλο μισθοδοτικό χάσμα, ισότητα των αμοιβών, διαρθρωτικοί παράγοντες του έμφυλου μισθολογικού χάσματος

## 7.1. Ισότητα των αμοιβών

### 7.1.1. Ισότητα των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών στην ΕΕ

Η έμφυλη<sup>14</sup> ισότητα στις αμοιβές αποτελεί θεμελιώδη αρχή της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) θεσμοθετημένη ήδη από το 1957 με τη Συνθήκη της Ρώμης στο άρθρο 119 για την ισότητα των αμοιβών ανδρών και γυναικών. Έκτοτε μια σειρά νομοθετημάτων (οδηγιών) της ΕΕ έχει διευρύνει την αρχή της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών για να συμπεριλάβει τις συνθήκες εργασίας, την κοινωνική ασφάλιση, την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες, την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, την προστασία της μητρότητας, τη γονική άδεια και την ίση μεταχείριση όσον αφορά γυναίκες και άνδρες που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα (Eur-Lex). Η αναγωγή της αρχής της ισότητας σε θεμελιώδη αξία της ΕΕ πραγματοποιήθηκε με τη Συνθήκη της Λισαβόνας και, ακόμα πιο συγκεκριμένα, με τα άρθρα 2 και 3 παράγραφος 3 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση, τα άρθρα 8, 10, 19, 153 και 157 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς και τα άρθρα 21 και 23 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Eur-Lex). Παρόλα αυτά όμως το έμφυλο μισθολογικό χάσμα παραμένει πεισματικά ευρύ, με μικρές μόνο βελτιώσεις να έχουν σημειωθεί τα τελευταία χρόνια. Επομένως, η εφαρμογή και η επιβολή αυτής της αρχής παραμένει πρόκληση, διότι εξαιτίας έλλειψης διαφάνειας στις αμοιβές, οι διακρίσεις στις αμοιβές συχνά δεν εντοπίζονται και τα θύματα αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην υποβολή αξίωσης για αποκατάσταση (European Parliament 2022).

Οι πρωτοβουλίες όμως σε επίπεδο ΕΕ δεν σταμάτησαν στα προαναφερθέντα. Στο άρθρο 23 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης προβλέπεται ότι η ισότητα ανδρών και γυναικών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές. Παρά το γεγονός ότι δεν αποτελεί νομικά δεσμευτικό κείμενο, αλλά πολιτική διακήρυξη, τα ευρωπαϊκά συνδικάτα του επεφύλαξαν ιδιαίτερα θερμή

<sup>14</sup> Στα νομοθετικά κείμενα και στα κείμενα πολιτικής τόσο σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο η αναφορά στα κοινωνικά φύλα περιορίζεται μόνο στα «γυναίκα-άνδρας». Κατόπιν τούτου η παρούσα ενότητα θα ακολουθήσει το συγκεκριμένο έμφυλο δυϊσμό.

υποδοχή, καθώς κωδικοποίησε τα δικαιώματα των εργαζομένων σε πανευρωπαϊκό επίπεδο (Σακελλαρόπουλος και Αγγελάκη 2016).

Στη βάση του άρθρου 119 της Συνθήκης της Ρώμης «ισότητα αμοιβών, ευκαιριών και μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών» έχουν θεσπιστεί σειρά Οδηγιών, όπως η **Οδηγία 75/117 ΕΟΚ** «περί προσέγγισης των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών» (Σακελλαρόπουλος και Αγγελάκη 2016). Αργότερα αντικαταστάθηκε από τα κάτωθι:

Η **Οδηγία 2006/54/ ΕΚ** του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Ιουλίου 2006 για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση) στο κεφάλαιο 1 για την Ισότητα της αμοιβής στο άρθρο 4 απαγορεύονται οι διακρίσεις για όμοια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται η αυτή αξία, καταργούνται οι άμεσες και έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου όσον αφορά όλα τα στοιχεία και τους όρους αμοιβής. Ειδικότερα, όταν χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατάταξης για τον καθορισμό των αμοιβών, το σύστημα αυτό βασίζεται σε κοινά κριτήρια για τους εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες και επιβάλλεται κατά τρόπο που να αποκλείει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο.

Το νομοθετικό πλαίσιο ίσων ευκαιριών και ίσης αμοιβής επεκτάθηκε και στις αυτοαπασχολούμενες γυναίκες και άνδρες με την υιοθέτηση της **Οδηγίας** για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα (**2010/41**): Επεκτείνει την κάλυψη σε όλους/-ες τους/τις αυτοαπασχολούμενους/-ες εργαζομένους/-ες και τις/τους συντρόφους τους, εισάγει άλλα μέτρα για την πρόληψη της διακριτικής. Στο άρθρο 4 :Αρχή της ίσης μεταχείρισης παράγραφο 1 προβλέπεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης σημαίνει ότι δεν υφίσταται καμία διάκριση λόγω φύλου, στον δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα, είτε άμεσα είτε έμμεσα, σε σχέση ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση, ιδίως όσον αφορά τη σύσταση, την εγκατάσταση ή την επέκταση μιας επιχείρησης ή την έναρξη ή επέκταση κάθε άλλης μορφής αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας (European Parliament 2020c).

Το 2014 η ΕΕ θέλοντας να υποστηρίξει τα κράτη μέλη της στη βελτίωση της εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής ενέκρινε μια μη δεσμευτική σύσταση για τη

διαφάνεια των αμοιβών με σκοπό την ενίσχυση της υφιστάμενης νομοθεσίας της ΕΕ για την ίση αμοιβή (δηλαδή την οδηγία 2006/54/ΕΚ). Η **Σύσταση (2014/124/ΕΕ)** σχετικά με την ενίσχυση της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσω της διαφάνειας αναγνωρίζοντας ότι οι γυναίκες εξακολουθούν να υφίστανται διακρίσεις ως προς την αμοιβή και άνιση μεταχείριση στην αγορά εργασίας, με αποτέλεσμα να μην μπορούν να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητές τους (άρθρο 8) συστήνει στο άρθρο 15 τη διαφάνεια των μισθολογικών κλιμακίων, η οποία είναι αναγκαία για την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής. Η ενίσχυση της διαφάνειας μπορεί να φέρει στην επιφάνεια προκαταλήψεις και διακρίσεις ως προς το φύλο στη διάρθρωση των αμοιβών μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού. Διευκολύνει τους εργαζομένους, τους εργοδότες και τους κοινωνικούς εταίρους να αναλάβουν επαρκή δράση ώστε να διασφαλίσουν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να ενθαρρυνθούν να εφαρμόσουν τα πλέον κατάλληλα μέτρα για τις ειδικές συνθήκες που επικρατούν σε καθένα από αυτά και να εφαρμόσουν τουλάχιστον ένα από τα βασικά μέτρα που προβλέπονται στην παρούσα σύσταση για την ενίσχυση της διαφάνειας (δικαίωμα υποβολής αιτήματος για παροχή πληροφοριών σχετικά με τις αμοιβές, υποβολή εταιρικών αναφορών, έλεγχοι σχετικά με τις αμοιβές, συλλογικές διαπραγματεύσεις για την εξασφάλιση ίσης αμοιβής) (European Parliament 2020c).

Το 2017, ο Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων, που ανακηρύχθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και την Επιτροπή στη Σύνοδο Κορυφής του Γκέτεμποργκ, καθορίζει 20 βασικές αρχές και δικαιώματα που είναι απαραίτητα για δίκαιες και εύρυθμες αγορές εργασίας και συστήματα πρόνοιας στον 21ο αιώνα, συμπεριλαμβανομένης της ισότητας των φύλων και του δικαιώματος στην ίση αμοιβή (Αρχή 2) (European Parliament 2020c).

Έκθεση σχετικά με την αναδιατυπωμένη οδηγία 2006/54/ΕΚ τόνισε προβληματικούς τομείς όσον αφορά την πρακτική εφαρμογή των διατάξεων περί ίσης αμοιβής στα κράτη μέλη. Αυτό «καταδεικνύεται από το επίμονο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, το οποίο θα μπορούσε να προκληθεί σε σημαντικό βαθμό από τις διακρίσεις στις αμοιβές και από την έλλειψη αμφισβήτησης από τα άτομα στα εθνικά δικαστήρια» (European Parliament 2020c). Ανήγγειλε επίσης νέα σχέδια της Επιτροπής να επικεντρωθούν στη διαφάνεια των μισθών (European Parliament 2020c).



Έκθεση του 2017 εξηγεί ότι η επιβολή της ίσης αμοιβής για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας επιτυγχάνεται συνήθως μέσω ατόμων που προσφεύγουν σε εθνικά δικαστήρια. Δεδομένου αυτού, είναι σημαντικό οι εργαζόμενοι να έχουν πρόσβαση σε πληροφορίες σχετικά με τις αμοιβές. Ως εκ τούτου, η διαφάνεια στις αμοιβές αποτελεί ουσιαστικό στοιχείο για τη διευκόλυνση του κλεισίματος ή της εξάλειψης του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων (European Parliament 2020c:11-12).

Το Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 11ης Φεβρουαρίου 2021 σχετικά με τις μελλοντικές προκλήσεις όσον αφορά τα δικαιώματα των γυναικών στην Ευρώπη: πάνω από 25 χρόνια από τη Διακήρυξη και την Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου (2021/2509(RSP)) στο άρθρο 26 καλεί την ΕΕ να εντείνει τις προσπάθειες για τη γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων και να επιβάλει την αρχή της ίσης αμοιβής, θεσπίζοντας νομοθεσία για την αύξηση της μισθολογικής διαφάνειας, συμπεριλαμβανομένων υποχρεωτικών μέτρων για όλες τις εταιρείες.

Η στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025 της ΕΕ προχωρά στην υλοποίηση της δέσμευσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ως προς την επίτευξη μιας Ένωσης ισότητας των φύλων και στους στόχους της περιλαμβάνεται μεταξύ άλλων η αντιμετώπιση του έμφυλου μισθολογικού και συνταξιοδοτικού χάσματος. Η στρατηγική ακολουθεί μια διττή προσέγγιση της **συνεκτίμησης της διάστασης του φύλου** σε συνδυασμό με στοχευμένες δράσεις, ενώ η **διατομεακότητα** αποτελεί οριζόντια αρχή για την εφαρμογή της (Ευρωπαϊκή Επιτροπή). Μία από τις στοχευμένες δράσεις που αφορά την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος είναι η πρόταση δεσμευτικών μέτρων για τη μισθολογική διαφάνεια ως μέτρο αντιμετώπισης της μισθολογικής διαφάνειας. Το πρώτο παραδοτέο αυτής της στρατηγικής οποίο παραδόθηκε στις 4 Μαρτίου 2021 (Ευρωπαϊκή Επιτροπή) αφορά την **πρόταση Οδηγίας για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής.**

Στις 4 Μαρτίου 2021, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ενέκρινε νομοθετική πρόταση για δεσμευτικά μέτρα σχετικά με τη μισθολογική διαφάνεια, ώστε να εξασφαλιστεί ότι οι γυναίκες και οι άνδρες στην ΕΕ λαμβάνουν ίση αμοιβή για όμοια εργασία/διαφάνειας στις αμοιβές



European Commission

# Pay Transparency: equal pay for women and men for equal work



Factsheet | 4 March 2021



*"Equal work deserves equal pay. And for equal pay, you need transparency. Women must know whether their employers treat them fairly. And when this is not the case, they must have the power to fight back and get what they deserve."*

**President Ursula von der Leyen, European Parliament's Committee on Women's Rights and Gender Equality, 4 March 2021**

Equal pay for equal work or work of equal value between women and men has been a right in the EU since 1957. Yet, in the EU, women earn less than men and the gender pay gap currently stands at 14.1%.

The Commission proposal on pay transparency aims to ensure that women and men in the EU get equal pay for equal work. The proposed measures would not only empower workers to claim their right but help businesses attract and retain talent. This in turn would have a positive impact on business profitability and the functioning of the internal market.

### What is the Commission proposing?

To ensure the principle of equal pay for equal work the Commission is proposing pay transparency measures and a mechanism to enforce the right to equal pay better. The proposed measures will increase awareness about pay conditions within the company and give more tools to employers and workers to tackle pay discrimination at work. They will address a number of factors contributing to the existing pay gap.

#### Workers:

- ✓ Information about pay-level at job interview
- ✓ No obligation to disclose previous pay history
- ✓ Information on average pay levels for the same work during employment
- ✓ Right to full compensation for gender pay discrimination, including recovery of back pay and legal fees
- ✓ Individual and collective claims on equal pay

#### Employers [with +250 employees]:

- ✓ Public reporting of gender pay gap
- ✓ Internal reporting on pay differences among female and male workers in the same category
- ✓ Joint pay assessment if gender pay gap in the same category of workers is more than 5% and not justifiable on objective gender-neutral factors
- ✓ Easier to identify hidden or non-intentional pay inequalities
- ✓ Opportunities to attract and retain the best talent

Since **1957** men and women in Europe have the right to equal pay

The gender pay gap in EU is still at **14%**

The gender pension gap is at **30%**

**Member States** to develop tools and methodologies on what constitutes work of equal value, in line with the Commission proposal.

**Equality bodies and social partners** to play important role in ensuring that the right to equal pay is respected.

Justice and Consumers



Icons made by Moriska / Smashicons / Freepik from www.flaticon.com

(European Commission 2021). Η προτεινόμενη οδηγία για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσω της **διαφάνειας των αμοιβών** και των μηχανισμών επιβολής επικεντρώνεται σε μέτρα για τη διασφάλιση της διαφάνειας των αμοιβών και την καλύτερη πρόσβαση στη δικαιοσύνη για τα θύματα των μισθολογικών

διακρίσεων. Η οδηγία στοχεύει στον καθορισμό ελάχιστων απαιτήσεων για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών και της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω φύλου μέσω της διαφάνειας των αμοιβών και των ενισχυμένων μηχανισμών επιβολής και θα ισχύει τόσο για τον ιδιωτικό όσο και για τον δημόσιο τομέα και για όλους τις/τους εργαζόμενες/ους που έχουν σύμβαση εργασίας ή σχέση εργασίας. Περιλαμβάνει μια σειρά μέτρων, όπως το δικαίωμα των εργαζομένων να ζητούν πληροφορίες «για το ατομικό επίπεδο αμοιβής τους και για τα μέσα επίπεδα αμοιβής, κατανεμημένα ανά φύλο, για κατηγορίες εργαζομένων που κάνουν την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας». Οι εταιρείες με τουλάχιστον 250 υπαλλήλους θα πρέπει να δημοσιεύουν ετήσια έκθεση που θα περιέχει επτά σκέλη πληροφοριών σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων (άρθρο 8). Επιπλέον, θα πρέπει να διενεργούν κοινή εκτίμηση αμοιβών σε συνεργασία με εκπροσώπους των εργαζομένων, σε περιπτώσεις όπου η έκθεση δείχνει διαφορά στο μέσο επίπεδο αμοιβής τουλάχιστον 5% μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων σε οποιαδήποτε κατηγορία εργαζομένων και όπου ο εργοδότης έχει δεν δικαιολογείται αυτή η διαφορά από αντικειμενικούς και ουδέτερους ως προς το φύλο παράγοντες (άρθρο 9) (Eurofound 2021).

Στις 5 Απριλίου 2022, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ψήφισε υπέρ της επιβεβαίωσης της διαπραγματευτικής εντολής των επιτροπών σχετικά με την πρόταση ενόψει άτυπων τριμερών διαπραγματεύσεων με το Συμβούλιο (European Parliament 2022)

### ***7.1.2.Ισότητα των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών στην Ελλάδα***

Το Σύνταγμα της Ελλάδας προβλέπει στο Άρθρο 22§1 εδ. β' ότι «Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας». Όπως γενικά η αρχή της ισότητας, έτσι και η ειδικότερη αρχή της ισότητας των φύλων αφενός απαγορεύει τις υπέρ του ενός ή του άλλου φύλου αυθαίρετες ευμενείς ή δυσμενείς νομοθετικές ή διοικητικές διακρίσεις και αφετέρου επιβάλλει τη νομοθετική επέκταση των υπέρ του ενός μόνο φύλου ευμενών διατάξεων και υπέρ του άλλου. iii) Ισότητα αμοιβής για ίσης αξίας εργασία (άρθρο 22§1 εδ. β' του Συντάγματος) «Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας».

Πρόκειται για μια πραγματικά πρωτοποριακή διάταξη, που όμοιά της δεν απαντάται στα Συντάγματα άλλων Κρατών. Η έννοια της αμοιβής είναι ευρύτατη νομική έννοια, και ως εκ τούτου περιλαμβάνει όλα τα σε χρήμα ή σε είδος οφέλη που καταβάλλει έστω και έμμεσα ο εργοδότης στον εργαζόμενο με αιτία ή αφορμή την παροχή εργασίας. Με εξίσου ευρεία έννοια θα πρέπει να ερμηνευθεί και η έννοια της εργασίας ίσης αξίας, η οποία δεν αναφέρεται μόνο σε όμοιες ή παρόμοιες εργασίες, αλλά σε κάθε εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία. iv) Κατάργηση των αποκλίσεων από την αρχή της ισότητας των φύλων (αναθεωρημένη διάταξη του άρθρου 116§2 του Συντάγματος) Σύμφωνα με την αναθεωρημένη διάταξη του άρθρου 116§2 Σ «Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών». Σκοπός της είναι να καταργήσει τη θεσμική και πραγματική ανισότητα που είχε διαμορφωθεί σε βάρος των γυναικών και να προωθήσει όχι απλώς τη θεσμική ισότητα ανδρών και γυναικών, αλλά και την ίση μεταχείριση των φύλων στην πράξη, παρέχοντας τη δυνατότητα στις γυναίκες να έχουν ίσες ευκαιρίες με τους άνδρες. Επομένως, οποιαδήποτε παρέκκλιση ή εξαίρεση από τη συνταγματικά κατοχυρωμένη αρχή της ισότητας των δύο φύλων, είναι πλήρως απαγορευμένη.

**Ο Ν. 1414/1984** «Για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις και άλλες διατάξεις» (Υπουργείο Εσωτερικών 2018). Σκοπός αυτού του καινοτόμου, για την εποχή του, νόμου ήταν η εφαρμογή των συνταγματικών και κοινοτικών διατάξεων της ισότητας σε άνδρες και γυναίκες εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας και σε όσους ασκούσαν ελευθέρια επαγγέλματα. Απαγόρευε κάθε διάκριση με βάση το φύλο και την οικογενειακή κατάσταση, καθιέρωνε την ισότητα της πρόσβασης σε όλους τους κλάδους και τις βαθμίδες απασχόλησης αδιακρίτως φύλου και οικογενειακής κατάστασης, θέσπιζε την αρχή της ισότητας της αμοιβής ανδρών και γυναικών για παροχή ίσης αξίας εργασίας, απαγόρευε κάθε διάκριση στους όρους εργασίας και στην επαγγελματική εξέλιξη και σταδιοδρομία, ενώ παράλληλα προέβλεπε και ορισμένες προστατευτικές διατάξεις υπέρ των εγκύων ή των μητέρων γενικότερα, απαγορεύοντας την άρνηση πρόσληψης λόγω εγκυμοσύνης και μη θίγοντας ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων ή κανονισμών που ρύθμιζαν θέματα προστασίας της εγκυμοσύνης και της μητρότητας.

Ο Ν. 3488/2006 «Για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες διατάξεις» (Υπουργείο Εσωτερικών 2018). Η ως άνω απαγόρευση διάκρισης εξειδικεύεται μεταξύ άλλων στις αμοιβές, όπου επαναλαμβάνεται η επιταγή του Συντάγματος για ισότητα των αμοιβών ανάμεσα σε γυναίκες και άνδρες για εργασία ίσης αξίας, με παράλληλη διεύρυνση της έννοιας της αμοιβής, ώστε να περιλαμβάνει, εκτός από το μισθό, και κάθε πρόσθετη παροχή από τον εργοδότη, εξαιτίας ή με αφορμή την απασχόληση του εργαζόμενου.

Ο Ν. 3896/2010: «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης – Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις» μεταξύ άλλων ρυθμίζει θέματα σχετικά με: -την Ισότητα των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών (Υπουργείο Εσωτερικών 2018).

Ο Ν. 4443/2016: «Ι) Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/EK περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/EK για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση» (Υπουργείο Εσωτερικών 2018). Στο άρθρο 3 στην παράγραφο 1 εδάφιο γ προβλέπει την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης, εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα στους όρους και τις συνθήκες εργασίας και απασχόλησης, ιδίως όσον αφορά τις αποδοχές, την απόλυση, την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία και σε περίπτωση ανεργίας την επανένταξη και την εκ νέου απασχόληση.

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας επηρεάζουν το έμφυλο μισθολογικό χάσμα. Οι ρυθμίσεις των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) Οι Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που έχουν συναφθεί από το 1975 ως σήμερα από τους κοινωνικούς εταίρους, περιλαμβάνουν διατάξεις για

την ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης και τη διευκόλυνση των επαγγελματιών και οικογενειακών υποχρεώσεων των εργαζομένων (Υπουργείο Εσωτερικών 2018).

## 7.2. Έμφυλο μισθολογικό χάσμα

Το έμφυλο μισθολογικό χάσμα είναι η διαφορά μεταξύ των μέσων ετήσιων αποδοχών μεταξύ γυναικών και ανδρών. Βασίζεται στους μισθούς που καταβάλλονται απευθείας στους εργαζόμενους πριν αφαιρεθεί ο φόρος εισοδήματος και οι εισφορές κοινωνικής ασφάλισης (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο 2020β). Στην ΕΕ, το έμφυλο μισθολογικό χάσμα βασίζεται σε διάφορες πηγές δεδομένων, συμπεριλαμβανομένης της Ομάδας Νοικοκυριών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (ECHP), της Έρευνας της ΕΕ για το Εισόδημα και τις Συνθήκες Διαβίωσης (EU-SILC) και εθνικές πηγές. (Eurofound 2021). Η εξέταση του υπολογισμού του έμφυλου μισθολογικού χάσματος αφορά επιχειρήσεις οι οποίες απασχολούν από δέκα εργαζόμενους και άνω (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο 2020β).

Το έμφυλο μισθολογικό χάσμα μπορεί να παρουσιαστεί με δύο τρόπους: το μη διορθωμένο έμφυλο μισθολογικό χάσμα και το προσαρμοσμένο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων. Το μη προσαρμοσμένο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων είναι ο αριθμός που προκύπτει πριν από την προσαρμογή για τα παρατηρούμενα χαρακτηριστικά, συμπεριλαμβανομένων των ατομικών χαρακτηριστικών όπως η ηλικία, η εκπαίδευση, ο αριθμός των παιδιών, η θητεία και το επάγγελμα και τα χαρακτηριστικά του χώρου εργασίας όπως ο οικονομικός τομέας, ο τόπος απασχόλησης και η ύπαρξη συλλογικής σύμβασης.

Το μη προσαρμοσμένο έμφυλο μισθολογικό χάσμα θεωρείται σημαντικός δείκτης της ανισότητας στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Ευρώπη. Σύμφωνα με την εν λόγω μεθοδολογία, ο δείκτης που αφορά το μη διορθωμένο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων καλύπτει όλους τους εργαζομένους (δεν υπάρχουν περιορισμοί όσον αφορά την ηλικία και τις ώρες εργασίας) των επιχειρήσεων (που διαθέτουν τουλάχιστον 10 υπαλλήλους) στους κλάδους της βιομηχανίας, των κατασκευών και των υπηρεσιών (Eurostat 2017). Είναι σημαντικό να τονίσουμε τη διαφορά μεταξύ του GPG και της ισότητας της αμοιβής. Το μη προσαρμοσμένο έμφυλο μισθολογικό χάσμα αντιπροσωπεύει τη διαφορά μεταξύ των μέσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών των ανδρών και των γυναικών ως ποσοστό των μέσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών των ανδρών εργαζομένων (εξαιρουμένων των υπερωριών). Τα πιο πρόσφατα στοιχεία της Eurostat για το μη

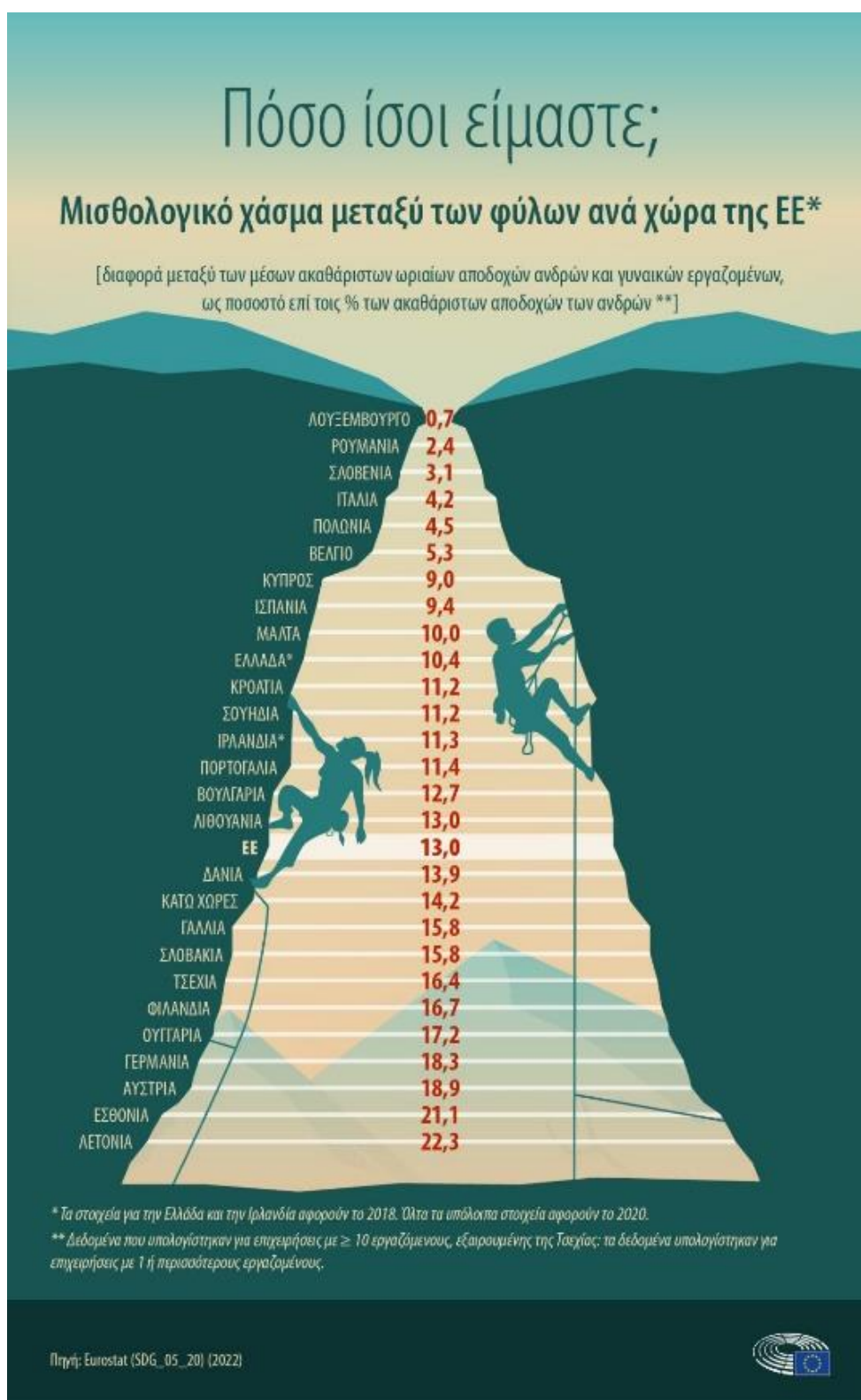
προσαρμοσμένο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, τα οποία είναι προσωρινά και αφορούν το 2019, το ανεβάζουν στο 14,1% κατά μέσο όρο στην ΕΕ27, χαμηλότερο από το ποσοστό του 16,4% που καταγράφηκε για το 2012. Υπάρχουν μεγάλες διακυμάνσεις στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων χάσμα μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ, που κυμαίνεται από 1,3% στο Λουξεμβούργο έως πάνω από 20% στην Εσθονία και τη Λετονία (Eurofound 2021).

Το έμφυλο μισθολογικό χάσμα έχει μειωθεί στην ΕΕ την τελευταία δεκαετία, αλλά κυρίως τα τελευταία χρόνια. Μειώθηκε από 15,8% το 2010 σε 13% το 2020 και μειώθηκε στα δύο τρίτα των κρατών μελών, με αποτέλεσμα για κάθε 1 ευρώ που αμείβονται οι άνδρες η αντιστοιχία στις αμοιβές των γυναικών να είναι 86 λεπτά (European Commission 2021). Ως συνέπεια οι γυναίκες πρέπει να εργαστούν 2 παραπάνω μήνες για να καλύψουν τη διαφορά (European Commission 2021). Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων είναι μεγαλύτερο μεταξύ των εργαζομένων με υψηλότερα εισοδήματα, των εργαζομένων με υψηλή εκπαίδευση και εκείνων με προνομιακό καθεστώς στην αγορά εργασίας που σχετίζεται με την ηλικία, τη θητεία εργασίας, τη συμβατική ρύθμιση (μόνιμη, σύμβαση πλήρους απασχόλησης) και τις εποπτικές αρμοδιότητες (European Commission 2019). Οι επαγγελματικές κατηγορίες με τα υψηλότερα μέσα επίπεδα αμοιβών – διευθυντές, επαγγελματίες και τεχνικοί – τείνουν να έχουν μεγαλύτερες μισθολογικές διαφορές μεταξύ γυναικών και ανδρών, αν και το χάσμα στις αμοιβές είναι επίσης σχετικά μεγάλο στη χαμηλότερα αμειβόμενη κατηγορία των βιοτεχνών (European Commission 2019). Οι έμφυλες είναι επίσης σχετικά μεγάλες σε ορισμένους τομείς με υψηλές απολαβές, ιδίως στις χρηματοοικονομικές υπηρεσίες, στην πληροφόρηση και επικοινωνία και στις επαγγελματικές δραστηριότητες (European Commission 2019). Ωστόσο, αυτή η σχέση αποδυναμώνεται από τις σχετικά χαμηλές μισθολογικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων σε ορισμένους άλλους τομείς υψηλών μισθών (όπως η ηλεκτρική ενέργεια και η εξόρυξη) (European Commission 2019). Υψηλό έμφυλο μισθολογικό χάσμα λίγο κάτω από το 20%, παρατηρείται στον τομέα της υγείας που κυριαρχείται από γυναίκες (EIGE 2019b).

Το έμφυλο μισθολογικό χάσμα αμοιβών μεταξύ αντρών και γυναικών διαφέρει σημαντικά από χώρα σε χώρα ανά την ΕΕ, με το μεγαλύτερο χάσμα να σημειώνεται στη Λετονία (22,3%), στην Εσθονία (21,1%), στην Αυστρία (18,9%), στη Γερμανία



(18,3%) και στην Ουγγαρία (17,2%) το 2020. Το χάσμα είναι μικρότερο στο Λουξεμβούργο (0,7%), στη Ρουμανία (2,4%), στη Σλοβενία (3,1%), στην Ιταλία



(4,2%) και στην Πολωνία (4,5%) (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο 2021).

Για την Ελλάδα δεν υπάρχουν στοιχεία για το 2020. Το 2018 το έμφυλο μισθολογικό χάσμα της χώρας ανήλθε στο 10,4%. Η ερμηνεία των αριθμών δεν είναι τόσο απλή όσο φαίνεται, καθώς ένα μικρότερο χάσμα αμοιβών σε μία χώρα δεν συνεπάγεται κατ' ανάγκην μεγαλύτερη ισότητα των φύλων. Σε ορισμένα κράτη μέλη, τα μειωμένα μισθολογικά χάσματα συνδέονται με τη χαμηλότερη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Παράδειγμα αποτελεί η Ελλάδα όπου στη συρρίκνωση του μισθολογικού χάσματος φύλου συνέβαλε η κλαδική ανακατανομή της γυναικείας και ανδρικής απασχόλησης την περίοδο της οικονομικής κρίσης (2008-2014) (Καραμεσίνη 2020:13). Η δραματική συρρίκνωση της απασχόλησης μεταξύ 2008 και 2014 έπληξε περισσότερο τους ανδροκρατούμενους κλάδους, στους οποίους οι μισθωτοί αμείβονται σχετικά καλά, και τους άνδρες εργαζόμενους σε αυτούς (Καραμεσίνη 2020:13). Από το 2014 και μετά, που η απασχόληση άρχισε να ανακάμπτει, η συμμετοχή των γυναικών σε αυτούς τους κλάδους αναβαθμίστηκε, ενώ συνεχίστηκε η μείωση των υψηλών αμοιβών λόγω της κατάρρευσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων και του περιορισμού του αριθμού των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε ισχύ και του ποσοστού των μισθωτών που καλύπτονταν από αυτές. Οι παραπάνω εξελίξεις συνέβαλαν στη μείωση του χάσματος αμοιβών των δύο φύλων και στις δύο περιόδους (Καραμεσίνη 2020:13). Με τη σειρά τους, τα μεγαλύτερα μισθολογικά χάσματα τείνουν να σχετίζονται με τα υψηλά ποσοστά γυναικών που εργάζονται σε θέσεις μερικής απασχόλησης ή με τη συγκέντρωσή τους σε περιορισμένο αριθμό επαγγελμάτων (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο 2021β).

## **7.2.1. Διαρθρωτικοί παράγοντες μισθολογικού χάσματος**

### **7.2.1.1. Έμφυλα στερεότυπα**

Τα έμφυλα στερεότυπα γύρω από τους ρόλους και τη θέση των κοινωνικών φύλων σε κάθε πολιτισμικό και κοινωνικό σύστημα, είναι εκείνος ο διαρθρωτικός παράγοντας ο οποίος επηρεάζει όλους τους υπόλοιπους διαρθρωτικούς παράγοντες όπως θα δούμε στη συνέχεια. Αυτά επηρεάζουν τους στόχους και τις προσδοκίες των παιδιών, τους τύπους των εργασιών που δύναται ή πρέπει να ακολουθήσουν γυναίκες και άνδρες, τις δεξιότητες που θα πρέπει να αποκτηθούν για την κάλυψη των θέσεων εργασίας στην αγορά εργασίας (European Parliament 2020c:10). Παρά τις πολυάριθμες αλλαγές στην οικονομική συμπεριφορά και το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών, οι ανισότητες των φύλων στις αμοιβές εξακολουθούν να υφίστανται με τους άνδρες να εξακολουθούν να κυριαρχούν στις θέσεις λήψης αποφάσεων, ενώ οι γυναίκες συγκεντρώνονται σε κατώτερα επίπεδα και σε χαμηλότερα αμειβόμενα επαγγέλματα και θέσεις (EIGE 2019b).

Οι δυσκολίες στον συνδυασμό εργασιακών και ιδιωτικών ευθυνών και οι πολιτισμικές νόρμες που αποδίδουν την φροντίδα στις γυναίκες, επηρεάζουν τις επιλογές που οι ίδιες κάνουν για την επαγγελματική τους ζωή (EIGE 2021:10). Για παράδειγμα, οι γυναίκες αποτελούν το 72 % των εργαζομένων στον τομέα της εκπαίδευσης και το 89 % των οικιακών βοηθών, σε σύγκριση με το 46 % των εργαζομένων στη συνολική απασχόληση (EIGE 2021:10). Όσον αφορά τις προοπτικές εργασίας, οι διακοπές σταδιοδρομίας λόγω φροντίδας συχνά περιορίζουν τις γυναίκες σε θέσεις μερικής απασχόλησης, παράτυπες, προσωρινές και χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας, καθώς θεωρείται ότι παρέχουν μεγαλύτερη ευελιξία από τις τυπικές θέσεις εργασίας (EIGE 2021:10). Το 29 % των γυναικών που απασχολούνται με μερική απασχόληση αναφέρουν τα καθήκοντα φροντίδας ως τον κύριο λόγο για να εργάζονται με μερική απασχόληση (EIGE 2021:10). Το ανθρώπινο κεφάλαιο των γυναικών είναι πιο πιθανό να υποτιμηθεί κατά τη διάρκεια της ζωής τους, δεδομένου ότι το βάρος των οικογενειακών ευθυνών μπορεί να τις απομακρύνει τόσο από την εργασία όσο και από την κατάρτιση (EIGE 2019b) με αποτέλεσμα η απασχόληση σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης, καθώς και τα μεγάλα ή μικρά διαστήματα διαλειμμάτων στη σταδιοδρομία, τα οποία όμως συμβαδίζουν με τη χαμηλότερη κοινωνική αξία των θέσεων εργασίας που καταλαμβάνουν οι γυναίκες,

να γίνονται αποδεκτά στο πλαίσιο του κοινωνικού ρόλου της φροντίστριας του σπιτιού και της οικογενείας. Επιπλέον, ένας αριθμός οργανωτικών πρακτικών, όπως η εκτίμηση της ορατότητας στην εργασία και η μακροχρόνια, συνεχής παρουσία στην εργασία, δημιουργούν ιδιαίτερα μεγάλες μισθολογικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων για ορισμένους υπαλλήλους, π.χ. σε εταιρικές, χρηματοοικονομικές, νομικές ή μεταποιητικές εργασίες (EIGE 2019b).

#### 7.2.1.2. Ώρες εργασίας

Οι ώρες εργασίας τις οποίες θα επιλέξει να εργαστεί μια γυναίκα εν μέρει συνδέονται με την οικογενειακή κατάσταση των γυναικών, την ηλικία των παιδιών και τον αριθμό τους στην περίπτωση που έχουν δημιουργήσει οικογένεια. Γυναίκες χωρίς τέκνα έχουν συνήθως υψηλότερες αποδοχές από τις γυναίκες με παιδιά και οι αποδοχές τους είναι σχεδόν ίσες με αυτές των ανδρών ομολόγων τους. Από την άλλη οι άνδρες με παιδιά κερδίζουν τόσα, αν όχι περισσότερα, από τους άτεκνους άνδρες (Melissa Moyser 2019:27). Ο γάμος και τα παιδιά φαίνεται λοιπόν ότι επηρεάζουν αρνητικά τις γυναίκες οι οποίες είτε αναβάλλουν είτε διακόπτουν τη συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό, είτε οδηγούνται σε άτυπες μορφές εργασίας (ΚΕΘΙ 2016:16) και σε λιγότερες ώρες εργασίας. Άρα, η μητρότητα σαφώς συνδέεται με μια μείωση στην πιθανότητα να εργάζονται 40 ή περισσότερες ώρες την εβδομάδα, ενώ συνδέεται θετικά με την εργασία μεταξύ 20 και 39 ώρες την εβδομάδα, ή λιγότερο από 19 ώρες την εβδομάδα (ΚΕΘΙ 2016). Πιο συγκεκριμένα, σχεδόν το ήμισυ των γυναικών εργαζομένων με μερική απασχόληση (44%) δηλώνουν τις προσωπικές και οικογενειακές ευθύνες ως την κύρια αιτία για το μειωμένο ωράριό τους, σε σύγκριση με έναν στους δέκα άνδρες (11%) (ΚΕΘΙ 2016: 28).

Η μερική απασχόληση έχει αντίκτυπο στις αμοιβές μεταξύ των φύλων. Εκτός από τις λιγότερες αμειβόμενες ώρες, τα εργαζόμενα άτομα με μερική απασχόληση ενδέχεται να έχουν χαμηλότερο ωρομίσθιο από τα εργαζόμενα άτομα πλήρους απασχόλησης (EIGE 2019:10). Το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται με μερική απασχόληση λόγω των ευθυνών φροντίδας αυξάνεται σε 55% για την ηλικιακή ομάδα 25 έως 49 ετών, γεγονός που μεταφράζεται σε εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, αλλά σε αναγκαστικό συμβιβασμό (ΚΕΘΙ 2016:28). Αυτό το πρότυπο αντιστρέφεται για εκείνες/-ους που δηλώνουν ότι δεν είναι σε θέση να βρουν

μία θέση πλήρους απασχόλησης (38% των ανδρών σε σύγκριση με 24 % των γυναικών) (ΚΕΘΙ 2016:28). Όσον αφορά δε τις εβδομαδιαίες ώρες εργασίας, οι αυτοαπασχολούμενες εργάστηκαν πολύ λιγότερες ώρες την εβδομάδα από ό,τι οι αυτοαπασχολούμενοι το 2012 και ερμηνεύεται από την προσπάθεια των γυναικών να επιτύχουν ισορροπία μεταξύ της οικογενειακής ζωής και της εργασίας (ΚΕΘΙ 2016: 28).

Σε κάθε κράτος μέλος της ΕΕ το 2018, το ποσοστό των ατόμων ηλικίας 20-64 ετών σε μερική απασχόληση ήταν υψηλότερο μεταξύ των γυναικών παρά των ανδρών. Στα κράτη μέλη της ΕΕ, το 31% των γυναικών ηλικίας 20-64 ετών ήταν σε μερική απασχόληση σε σύγκριση με 8% των ανδρών, με διαφορά 23 ποσοστιαίες μονάδες. Οι μεγαλύτερες διαφορές μεταξύ των ποσοστών μερικής απασχόλησης για τις γυναίκες και για τους άνδρες ήταν στην Ολλανδία (51 ποσοστιαίες μονάδες), στην Αυστρία (38 ποσοστιαίες μονάδες) και στη Γερμανία (37 ποσοστιαίες μονάδες). Αντίθετα, οι διαφορές ήταν μικρότερες στη Βουλγαρία (0,4 ποσοστιαίες μονάδες) και στη Ρουμανία (0,6 ποσοστιαίες μονάδες) (Eurostat 2019). Το 19% των ατόμων ηλικίας 20-64 ετών σε μερική απασχόληση το 2018 (EIGE 2021:20). Το 2019, το 32 % των γυναικών απασχολούνταν με μερική απασχόληση στην ΕΕ, σε σύγκριση με μόνο το 10 % των ανδρών. Οι διαφορές μεταξύ των χωρών είναι εντυπωσιακές, με ένα εύρος από 76 % των γυναικών που εργάζονται με μερική απασχόληση στην Ολλανδία έως 2 % στη Βουλγαρία (EIGE 2021:20).. Οι γυναίκες που εργάζονται με μερική απασχόληση αφιερώνουν μία ώρα περισσότερο στην καθημερινή φροντίδα από τις γυναίκες που εργάζονται με πλήρη απασχόληση, ενώ δεν παρατηρείται παρόμοια διαφορά για τους άνδρες (EIGE 2021:20).

Το έμφυλο μισθολογικό χάσμα είναι γενικά πολύ χαμηλότερο για τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας και τείνει να διευρύνεται με την ηλικία. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων μπορεί να αυξάνεται με την ηλικία ως αποτέλεσμα των διακοπών σταδιοδρομίας που μπορεί να βιώσουν οι γυναίκες κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής. Ωστόσο, πληροφορίες σε αυτό το επίπεδο λεπτομέρειας δεν είναι διαθέσιμες για όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ (Eurostat 2022). Επίσης οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να έχουν μη τυπικές συμβάσεις εργασίας, να εργάζονται δηλαδή με προσωρινές συμβάσεις σε σχέση με τους άνδρες (EIGE 2019a). Κατά μέσο όρο, το 12,7 % των γυναικών εργάζονται με προσωρινές

συμβάσεις στην ΕΕ, σε σύγκριση με το 10,7 % των ανδρών (EIGE 2019a). Συνεπώς, σε ό,τι αφορά τον ισχυρισμό ότι η μερική απασχόληση αποτελεί μέσο για τη συμφιλίωση οικογενειακής κι επαγγελματικής ζωής, υπάρχει ο αντίλογος ότι αυτή διαιωνίζει και αναπαράγει τον ρόλο του γυναικείου φύλου στον καταμερισμό εργασίας και τη συνέχιση των διακρίσεων σε βάρος τους, αντιστρατευόμενη την πολιτική των ίσων ευκαιριών (ΚΕΘΙ 2016:28).

Μια άλλη παράμετρος που επηρεάζει το έμφυλο μισθολογικό χάσμα σε σχέση με τις ώρες εργασίας, είναι, σύμφωνα με μελέτη του EIGE (2019b) οι οργανωσιακές κουλτούρες. Οι κουλτούρες μέσα σε μια επιχείρηση για παράδειγμα ή ένα οργανισμό ενδέχεται να ενισχύσουν τα έμφυλα στερεότυπα σχετικά με τους ρόλους των γυναικών και των ανδρών, όπως ότι ο ιδανικός εργαζόμενος είναι εκείνος ο οποίος μπορεί να εργάζεται πολλές ώρες, αν είναι παρόντας στον εργασιακό χώρο και συνεχώς διαθέσιμος να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις της επιχείρησης/οργανισμού στον οποίο εργάζεται, καθώς δεν δεσμεύεται από καμία υποχρέωση πέρα της εργασίας του (EIGE 2019b:10). Το αρσενικό γένος χρησιμοποιήθηκε αποκλειστικά σκόπιμα στην προηγούμενη πρόταση για να τονιστεί η αντίληψη που επικρατεί στην πλειονότητα των επιχειρήσεων ότι ένας άνδρας εργαζόμενος είναι πάντα διαθέσιμος στις απαιτήσεις μιας επιχείρησης, ενώ μια γυναίκα εξαιτίας μιας ενδεχόμενης επιλογής της να γίνει γονέας και άρα η κύρια φροντίστρια του τέκνου της, δεν μπορεί να «χρησιμοποιηθεί» από την εργασιακό χώρο στον οποίο εργάζεται ατελείωτες ώρες, όπως η επιχείρηση θα επιθυμούσε. Ως εκ τούτου, η οργανωτική απαίτηση για πολλές ώρες εργασίας μπορεί να αποτρέψει τις γυναίκες από το να εργάζονται με πλήρη απασχόληση ενώ συνδυάζουν τις οικογενειακές ευθύνες (EIGE 2019b). Θα μπορούσε να ισχυριστεί κανείς ότι ο τρόπος με τον οποίο δομούνται και αμείβονται οι θέσεις εργασίας παραμένει ένα από τα πιο σημαντικά εμπόδια για την ισότητα των φύλων στις αμοιβές (EIGE 2019b).

#### *7.2.1.3. Διακοπές σταδιοδρομίας λόγω οικογενειακών ευθυνών*

Η ηλικία γάμου των γυναικών, η διάρκεια του γάμου, η ηλικία των γυναικών, η γέννηση του πρώτου παιδιού, ο αριθμός παιδιών και η ηλικία του τελευταίου παιδιού είναι μερικές από τις μεταβλητές που έχουν επιπτώσεις στις αποφάσεις των γυναικών σχετικά με την οικονομική δραστηριότητά τους και τη δυνατότητά τους να συμμετέχουν στην αγορά εργασίας (ΚΕΘΙ 2016:16) και είναι, επίσης, πολύ πιθανό να

διακόψουν τη σταδιοδρομία τους για μικρό ή μεγάλο χρονικό διάστημα, επηρεαζόμενες από τις ευθύνες φροντίδας και οικογενειακής μέριμνας. Το 2018, το ένα τρίτο των εργαζόμενων γυναικών στην ΕΕ διέκοψαν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία για λόγους παιδικής μέριμνας, σε σύγκριση με το 1,3% των ανδρών (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο 2022). Η διακοπή αυτή από την εργασία ενδέχεται να οδηγήσει σε τύπους «τιμωρίας της μητρότητας» (maternity penalties). Ως τιμωρία της μητρότητας έχει περιγραφεί το συστηματικό μειονέκτημα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στο χώρο εργασίας όταν γίνονται μητέρες, όσον αφορά την αμοιβή, την εξέλιξή τους σε σύγκριση με άλλους εργαζόμενους (World Economic Forum 2022).

Μετά την γέννηση των παιδιών, οι αμοιβές των γυναικών υστερούν σε σχέση με τις αμοιβές των ομοίως μορφωμένων και έμπειρων ανδρών και των γυναικών χωρίς παιδιά (Economic Policy Institute 2016:4) και κοστίζει στις γυναίκες περίπου 5% κατά μέσο όρο σε αποδοχές σταδιοδρομίας για κάθε παιδί (Constantopoulos 2021). Οι εργοδότες είναι λιγότερο πιθανό να προσλάβουν μητέρες (συμπεριλαμβανομένων μητέρων που δεν έφυγαν ποτέ από την αγορά εργασίας) από το να προσλάβουν γυναίκες χωρίς παιδιά. Ακόμα όμως και όταν οι εργοδότες προσλάβουν μια μητέρα, της προσφέρουν χαμηλότερο μισθό από ό,τι θα προσέφεραν σε άλλες γυναίκες (AAUW 2018:16). Δεν υπάρχει αντίστοιχη «ποινή πατρότητας», αλλά αντίθετα υπάρχει η επιβράβευσή της (EIGE 2019b:17), με την παροχή μόνους πατρότητας (AAUW 2018:16)

#### *7.2.1.4. Οριζόντιος και κάθετος διαχωρισμός στην εργασία*

Ο διαχωρισμός των φύλων στην αγορά εργασίας θεωρείται συχνά ως ένας από τους πιο σημαντικούς διαρθρωτικούς παράγοντες που επηρεάζουν το έμφυλο μισθολογικό χάσμα. Ο οριζόντιος διαχωρισμός αναφέρεται στη συγκέντρωση γυναικών και ανδρών σε διαφορετικούς τομείς και επαγγέλματα. Για παράδειγμα στον τομέα της προσχολικής εκπαίδευσης και τα επαγγέλματα που σχετίζονται με την παροχή φροντίδας στρέφονται κυρίως γυναίκες, ενώ στον κλάδο των κατασκευών κυριαρχούν οι άνδρες (EIGE 2019b). Οι αμοιβές στους τομείς στους οποίους κυριαρχούν παραδοσιακά γυναίκες τείνουν να είναι χαμηλότερες από εκείνους στους οποίους κυριαρχούν οι άνδρες (EIGE 2019a). Πρόσφατες έρευνες αναφέρουν την αρνητική σχέση μεταξύ της εκθήλυνσης ενός επαγγέλματος και του ύψους των

μισθών, δίνοντας στοιχεία για τη μείωση του μέσου μισθού για εταιρείες με 65 % όπου οι περισσότεροι εργαζόμενοι είναι (EIGE 2019b). Πρόσφατες έρευνες αναφέρουν μια αρνητική σχέση μεταξύ της εκθήλυνση ενός επαγγέλματος και του ύψους των μισθών, δίνοντας στοιχεία για τη μείωση του μέσου μισθού για εταιρείες με 65% ή περισσότερες γυναίκες εργαζόμενες (EIGE 2019b).

Παρόλα αυτά το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών σε παγγέλιατα που αφορούν τις επιστήμες STEM έχει αυξηθεί. Σύμφωνα με στοιχεία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (2022) το 2020 το 41% στις επιστήμες αυτές ήταν γυναίκες. Οι άνδρες υπερεκπροσωπούσαν ιδιαίτερα στη μεταποίηση (79% των επιστημόνων και μηχανικών στις κατασκευές ήταν άνδρες), ενώ η αναλογία των φύλων στον τομέα των υπηρεσιών ήταν πιο ισορροπημένη (54% άνδρες και 46% γυναίκες) (Eurostat 2020).

Ο κάθετος διαχωρισμός αναφέρεται στη συγκέντρωση γυναικών και ανδρών σε διαφορετικούς βαθμούς, επίπεδα ευθύνης ή θέσεις σε ένα οργανισμό ή μια επιχείρηση (EIGE 2019b) και υποδηλώνει το βαθμό στον οποίο οι γυναίκες αντιμετωπίζουν εμπόδια στην επαγγελματική ανέλιξη που τελικά τις εμποδίζουν να φτάσουν σε θέσεις με υψηλή αμοιβή (Moyser 2019:20). Μια παράμετρος η οποία είναι εξαιρετικά ενδιαφέρουσα σχετικά με τις θέσεις ευθύνης, είναι ότι η διαφορά στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων μπορεί να είναι μεγαλύτερη στην κορυφή της επαγγελματικής ιεραρχίας από ό,τι σε θέσης μη ευθύνης (Moyser 2019:21). Αυτό συνδέεται άμεσα με το φαινόμενο της γυάλινης οροφής κατά το οποίο οι γυναίκες έρχονται αντιμέτωπες με αόρατα εμπόδια βασισμένα σε προκαταλήψεις τα οποία περιορίζουν την προαγωγή τους σε ανώτερες θέσεις και την επαγγελματική τους σταδιοδρομία και ανέλιξη (Βόζενμπεργκ 2016).

Για το έτος 2020, στην ΕΕ-27 οι γυναίκες διευθύντριες ήταν λιγότερες από τους άνδρες και παράλληλα λιγότερο αμειβόμενες (European Parliament 2022). Οι γυναίκες επίσης το ίδιο έτος κατέλαβαν λιγότερες θέσεις στελεχών. Πιο συγκεκριμένα το ένα τρίτο (34%) των διευθυντικών στελεχών στην ΕΕ-27 ήταν γυναίκες και αντιστοιχούσαν σε λιγότερο από το 50% σε όλες τις χώρες της ΕΕ. Αν δούμε το χάσμα στα διάφορα επαγγέλια, οι διευθύντριες κερδίζουν 31% λιγότερα ανά ώρα από τους άνδρες διευθυντές, σύμφωνα με στοιχεία του 2018 (European Parliament 2022).

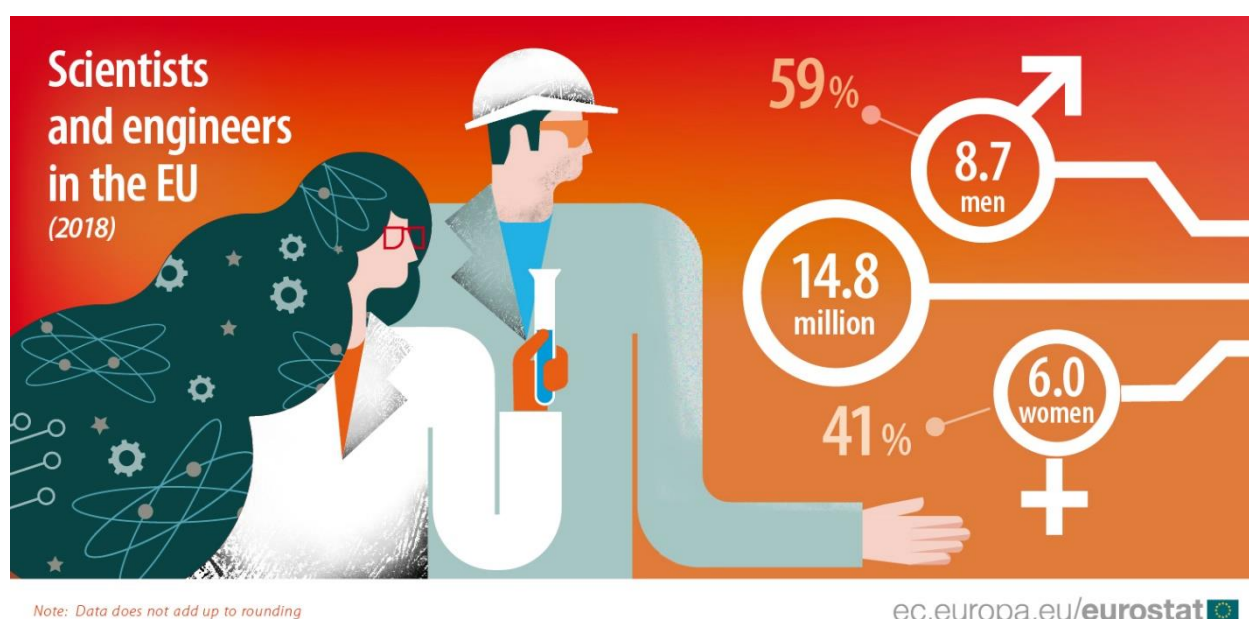


### 7.2.1.5. Έμφυλος διαχωρισμός στην εκπαίδευση και επαγγελματικός προσανατολισμός

Οι επιλογές στην εκπαίδευση και ο επαγγελματικός προσανατολισμός που έπεται αποτελούν διαρθρωτικούς παράγοντες του έμφυλου μισθολογικού χάσματος και συνδέονται άμεσα με τα έμφυλα στερεότυπα σχετικά με τους έμφυλους ρόλους που θα πρέπει να επιτελέσει το κάθε κοινωνικό φύλο στην εκάστοτε κοινωνία και πολιτισμικό πλαίσιο. Παρά το γεγονός ότι υπάρχουν στην Ευρώπη **περισσότερες γυναίκες πτυχιούχοι πανεπιστημίου απ' ό,τι άνδρες**, οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται στα επαγγέλματα με υψηλότερες αποδοχές (Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2020). Μεταξύ αυτών, το 42,3% των γυναικών έχουν λάβει τριτοβάθμια εκπαίδευση σε σύγκριση με το 33,6% των ανδρών. Οι γυναίκες, ωστόσο, υποεκπροσωπούνται σε ορισμένους τομείς σπουδών (EIGE 2017). Πιο συγκεκριμένα και υιοθετώντας την πολιτισμική προσέγγιση στον έμφυλο διαχωρισμό στην εκπαίδευση, ο έμφυλος αυτός διαχωρισμός είναι αποτέλεσμα του εκάστοτε πολιτισμικού περιβάλλοντος στο πλαίσιο του οποίου διαμορφώνονται οι επιλογές του ατόμου. Το κοινωνικό φύλο ως ένα «θεσμοποιημένο σύστημα κοινωνικών πρακτικών» αντικατοπτρίζει τις κυρίαρχες πολιτιστικές πεποιθήσεις σχετικά με αρσενικά και γυναικεία χαρακτηριστικά, ικανότητες και συμπεριφορές οι οποίες προσδίδουν στους άνδρες και κατά συνέπεια στα αγόρια ικανότητες όπως αυτών της κριτικής σκέψης, της μαθηματικής αντίληψης και ικανότητες απαραίτητες για τα τεχνικά επαγγέλματα, ενώ οι γυναίκες και τα κορίτσια θεωρείτε ότι έχουν κλίση σε ανθρωπιστικές και κοινωνικές επιστήμες και επαγγέλματα που σχετίζονται με τη φροντίδα και την εκπαίδευση (Kriesi και Imdorf 2019:199 ).

Από την άλλη μεριά, οι νεαρές γυναίκες μπορεί να αποφεύγουν την επιλογή προγραμμάτων σπουδών στρεοτυπικά ανδρικών εξαιτίας υποθέσεων ενδεχομένων διακρίσεων εις βάρος τους στην αγορά εργασίας (Kriesi και Imdorf 2019:205), υποθέσεις οι οποίες όμως δεν είναι διόλου αβάσιμες. Εμπειρικές μελέτες της διαδικασίας πρόσληψης επιβεβαιώνουν ότι οι εργοδότες κάνουν πράγματι διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, ιδιαίτερα για ανδρικά επαγγέλματα και θέσεις (Kriesi και Imdorf 2019:205). Ένας άλλος λόγος για τον οποίο οι γυναίκες ενδέχεται αποφεύγουν τις STEM (Φυσικές Επιστήμες, Τεχνολογία, Επιστήμη των Μηχανικών και Μαθηματικά) σπουδές σχετίζεται με την στερεότυπη «ανδρική κουλτούρα» τους, που

μεταδίδεται μέσω του εκπαιδευτικού περιβάλλοντος, των μέσων μαζικής ενημέρωσης και των ανθρώπων των συγκεκριμένων χώρου η οποία αναστέλλει την αίσθηση των γυναικών ότι ταιριάζουν και ανήκουν (Kriesi και Imdorf 2019:202). Η επιλογή όμως στερεοτυπικών «γυναικείων επαγγελμάτων», όπως της εκπαίδευσης προσφέρουν λίγες ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης, οι αμοιβές είναι χαμηλές (Kriesi και Imdorf 2019: 205).



Τα τελευταία όμως χρόνια παρατηρείται μια αύξηση των γυναικών αποφοίτων STEM σχολών. Το 2014, το ποσοστό απασχόλησης γυναικών αποφοίτων STEM της ΕΕ σε τριτοβάθμιο επίπεδο ήταν 76 % (Council of the European Union 2017). Παρατηρείται όμως το εξής, κατά τη μετάβαση από την εκπαίδευση στην εργασία. Εκεί το κοινωνικό φύλο διαδραματίζει ιδιαίτερο ρόλο στη «διοχέτευση» νέων ανδρών και γυναικών σε θέσεις εργασίας οι οποίες έχουν έμφυλο πρόσημο σε σχέση με μη τυπικές ως προς το κοινωνικό φύλο θέσεις εργασίας. Οι πιθανότητες εύρεσης εργασίας που να ταιριάζει με το εκπαιδευτικό τους προφίλ είναι υψηλότερες για τις γυναίκες πτυχιούχους ανθρωπιστικών, και κοινωνικών σπουδών και επιστημών υγείας από ό,τι για τις γυναίκες πτυχιούχους STEM, και το αντίθετο ισχύει για τους άνδρες πτυχιούχους σε αυτούς τους τομείς. Μεταξύ των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης STEM, μόνο το ένα τρίτο των γυναικών εργάζεται σε επαγγέλματα STEM, σε σύγκριση με έναν στους δύο άνδρες. Μεταξύ των αποφοίτων επαγγελματικής εκπαίδευσης, το χάσμα είναι ακόμη μεγαλύτερο, καθώς μόνο το 10

% των γυναικών αλλά το 41 % των ανδρών εργάζονται σε επαγγέλματα STEM. Μεταξύ εκείνων που απομακρύνονται από το STEM, το 21% των γυναικών στο επίπεδο της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης εργάζονται ως επαγγελματίες διδασκαλίας και το 20% των γυναικών με επαγγελματική εκπαίδευση STEM εργάζονται στον τομέα των πωλήσεων. Οι πιθανότητες εύρεσης εργασίας που να ταιριάζει με το εκπαιδευτικό του προφίλ είναι πιο δίκαιες στον τομέα της , με περίπου τις μισές γυναίκες και άνδρες από οποιοδήποτε εκπαιδευτικό επίπεδο να μπορούν να βρουν δουλειά σε επαγγέλματα ανθρωπιστικών, κοινωνικών σπουδών και επιστημών υγείας (Council of the European Union 2017).

#### *7.2.1.6. Μη εξηγήσιμο έμφυλο μισθολογικό χάσμα*

Ένα σημαντικό ποσοστό του έμφυλου μισθολογικού χάσματος αναφέρεται ως «ανεξήγητο» (Council of the European Union 2019:11). Ενώ υπάρχουν ορισμένα αντικειμενικά στοιχεία που εξηγούν το έμφυλο μισθολογικό χάσμα, υπάρχουν παράγοντες που είναι άγνωστοι ή μη εξηγήσιμοι που βασίζονται στην προκατάληψη με βάση το κοινωνικό φύλο (ILO 2019). Πιο συγκεκριμένα, το «ανεξήγητο» έμφυλο μισθολογικό χάσμα συνδέεται επίσης με τις διακρίσεις των γυναικών στις προσλήψεις, στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας και γενικά με περιορισμένες ευκαιρίες στην αγορά εργασίας (Council of the European Union 2019:11). Πρόσφατες πειραματικές μελέτες υποδηλώνουν ότι οι διαφορές μεταξύ των δύο φύλων στη διαπραγμάτευση των μισθών μπορεί επίσης να διευρύνουν το χάσμα (Council of the European Union 2019: 11). Παραμένουν όμως σημαντικά κενά γνώσης σχετικά με το έμφυλο μισθολογικό χάσμα, υποδεικνύοντας την ανάγκη για καλύτερη κατανόηση του τρόπου με τον οποίο το κοινωνικό φύλο διασταυρώνεται με άλλα ατομικά χαρακτηριστικά, όπως η φυλή ή ορισμένα εθνοτικά ή μεταναστευτικά υπόβαθρα συνδεδεμένα με τις κοινωνικές ανισότητες (Council of the European Union 2019:11).

### **7.3.Οφέλη από την γεφύρωσή του**

Η μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων επιφέρει μεγαλύτερη ισότητα των φύλων ενώ συμβάλει στην καταπολέμηση της φτώχειας και στην ενίσχυση της οικονομίας (European Parliament 2022). Η πλήρης γεφύρωσή σύμφωνα με εκτιμήσεις της PricewaterhouseCoopers θα ισοδυναμούσε με αύξηση στα κέρδη του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος (ΑΕΠ) των οικονομιών του ΟΟΣΑ στα 6 τρισεκατομμύρια δολάρια (ILO 2019). Επιπλέον, οι αποδοχές των γυναικών θα μπορούσαν να αυξηθούν κατά 2 τρισεκατομμύρια δολάρια (ILO 2019). Μια πιθανή αύξηση των αποδοχών τους θα είχε ως αποτέλεσμα την αύξηση της αγοραστικής τους δύναμης που με τη σειρά του θα συνέβαλλε στην τόνωση των καταναλωτικών δαπανών και της οικονομίας (European Parliament 2022) και με την καταβολή περισσότερων εισφορές σε συνταξιοδοτικά (ILO 2019). Αυτό θα είχε ως αποτέλεσμα την αύξηση της φορολογικής βάσης και τη μείωση της επιβάρυνσης των συστημάτων κοινωνικής πρόνοιας. Οι εκτιμήσεις δείχνουν ότι ο περιορισμός του μισθολογικού χάσματος κατά μόλις 1% θα είχε ως αποτέλεσμα την αύξηση του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος κατά 0,1% (European Parliament 2022). Εάν δε, η μείωση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος μπορούσε να φτάσει το 25% μέχρι το τέλος του 2025, τότε, σύμφωνα με εκτιμήσεις της ΔΟΕ, θα μπορούσε να αυξήσει το παγκόσμιο ΑΕΠ κατά 3,9 τρισεκατομμύρια ή 5,8 τρισεκατομμύρια δολάρια (ILO 2019).

### Ελληνόγλωσση

Βόζενμπεργκ Ε.(2016).Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής.Social Policy.gr.

Διαθέσιμο σε <https://socialpolicy.gr/2016/01/%CF%84%CE%BF-%CF%86%CE%B1%CE%B9%CE%BD%CF%8C%CE%BC%CE%B5%CE%BD%CE%BF-%CF%84%CE%B7%CF%82-%CE%B3%CF%85%CE%AC%CE%BB%CE%B9%CE%BD%CE%B7%CF%82-%CE%BF%CF%81%CE%BF%CF%86%CE%AE%CF%82.html>

Θεοφιλόπουλος Θ. και Μοσχοβάκου Ν. (2020). Έργο «ΠΗΓΑΣΟΣ:

Αντιμετωπίζοντας το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στην Ελλάδα». Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ). Διαθέσιμο σε <https://www.kethi.gr/programmata/pigasos-antimetopizontas-emfylo-syntaxiodotiko-hasma-stin-ellada>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων.Επιτεύγματα και

βασικοί τομείς. Διαθέσιμο σε [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_el](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_el)

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020). Μια ένωση Ισότητας. Στρατηγική για την Ισότητα των

Φύλων 2020-2025.Διαθέσιμο σε

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

EUR-LEX. Ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Διαθέσιμο σε

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=LEGISSUM:equal\\_treatment](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=LEGISSUM:equal_treatment)

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2020α). Το χάσμα αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων στην

ΕΕ: στοιχεία και αριθμοί (γράφημα). 3-3-2020. Διαθέσιμο σε <https://www.europarl.europa.eu/news/el/headlines/society/20200227STO7351>

[9/to-chasma-amoivon-metaxu-ton-duo-fulon-stin-ee-stoicheia-kai-arithmoi-grafima](#)

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2020β).Τι είναι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και πώς υπολογίζεται;13-1-2020.Διαθέσιμο σε

<https://www.europarl.europa.eu/news/el/headlines/society/20200109STO6992/5/ti-einai-to-misthologiko-chasma-metaxu-ton-fulon-kai-pos-upologizetai>

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2019).Οι δράσεις του ΕΚ για την ισότητα των φύλων στην ΕΕ. Διαθέσιμο σε

<https://www.europarl.europa.eu/news/el/headlines/society/20190712STO5696/1/oi-driseis-tou-ek-gia-tin-isotita-ton-fulon-stin-ee>

Καραμεσίνη Μ. (2020). Οικονομική κρίση και αριστερή διακυβέρνηση στην Ελλάδα:

αποτίμηση από τη σκοπιά της ισότητας των φύλων.Ινστιτούτο Νλικος Πουλαντζάς.Διαθέσιμο σε <https://poulantzas.gr/wp-content/uploads/2020/03/%CE%9A%CE%B1%CF%81%CE%B1%CE%BC%CE%B5%CF%83%CE%AF%CE%BD%CE%B7%CE%91%CF%81%CE%B9%CF%83%CF%84%CE%B5%CF%81%CE%AE-%CE%B4%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CF%85%CE%B2%CE%AD%CF%81%CE%BD%CE%B7%CF%83%CE%B7-%CE%99%CF%83%CF%8C%CF%84%CE%B7%CF%84%CE%B1-%CF%84%CF%89%CE%BD-%CE%A6%CF%8D%CE%BB%CF%89%CE%BD-2.pdf>

ΚΕΘΙ,Πάντειο Πανεπιστήμιο (Εργαστήριο σπουδών Φύλου),Σύνδεσμος Βιομηχανιών

Αττικής – Πειραιά (ΣΒΑΠ),Κέντρο Αριστείας Πανεπιστημίου Ισλανδίας (EDDA) (2016). Παραδοτέο Π2. Βιβλιογραφική Επισκόπηση και Ανάλυση Πολιτικών σχετικά με τη Συμφιλίωση Επαγγελματικής και Οικογενειακής/Ιδιωτικής Ζωής. Εργαστήριο σπουδών Φύλου Ανακτήθηκε από [https://www.genderstudies.panteion.gr/wp-content/uploads/2016/10/Deliverable-EOX\\_16.6.2016-FINAL-1.pdf](https://www.genderstudies.panteion.gr/wp-content/uploads/2016/10/Deliverable-EOX_16.6.2016-FINAL-1.pdf)

Υπουργείο Εσωτερικών/ Επιτελική δομή ΕΣΠΑ ΥΠΕΣ (2018).ΓΤΔΟΠΦ Η

κατοχύρωση της αρχής της ισότητας στην ελληνική έννομη τάξη Παραδοτέο 6: επικαιροποιημένη Κωδικοποίηση για τη Νομοθεσία της Ισότητας των Φύλων από τον Ιούλιο 2013 σελ. 423-425. Διαθέσιμο σε <https://isotita.gr/wp-content/uploads/2020/01/%CE%9A%CF%89%CE%B4%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CF%80%CE%BF%CE%AF%CE%B7%CF%83%CE%B7-%CE%BD%CE%BF%CE%BC%CE%BF%CE%B8%CE%B5%CF%83%CE%AF%CE%B1%CF%82-%CE%B9%CF%83%CF%8C%CF%84%CE%B7%CF%84%CE%B1%CF%82-%CF%86%CF%8D%CE%BB%CF%89%CE%BD.pdf>

Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 11ης Φεβρουαρίου 2021 σχετικά με τις μελλοντικές προκλήσεις όσον αφορά τα δικαιώματα των γυναικών στην Ευρώπη: πάνω από 25 χρόνια από τη Διακήρυξη και την Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου (2021/2509(RSP))

Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 30ής Ιανουαρίου 2020 σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων (2019/2870(RSP)) (2021/C 331/02)

## Ξενόγλωσση

AAUW (2018). *The Simple Truth about Gender Pay Gap*. Washington Published by AAUW. Available at <https://www.aauw.org/resources/research/simple-truth/>

Constantopoulos Ch. (2021). *Pay Inequality and Gender Pay Gap* (Thesis). City University of New York (CUNY). Available at [https://academicworks.cuny.edu/bb\\_etds/120/](https://academicworks.cuny.edu/bb_etds/120/)

Council of the European Union (2019). *Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance*. Brussels, 22 February 2019

Council of the European Union (2017). *Gender segregation in education, training and the labour market Executive summary of the report by EIGE*. Brussels, 23 November 2017. Available at

[https://www.eumonitor.eu/9353000/1/j4nvgs5kjg27kof\\_j9vvik7m1c3gyxp/vkjm9hyf22z0/f=/14624\\_17\\_add\\_1.pdf](https://www.eumonitor.eu/9353000/1/j4nvgs5kjg27kof_j9vvik7m1c3gyxp/vkjm9hyf22z0/f=/14624_17_add_1.pdf)

Economic Policy Institute (2016). *What is the gender pay gap and is it real? The complete guide to how women are paid less than men and why it can't be explained away*. Washington DC. Available at <https://www.epi.org/publication/what-is-the-gender-pay-gap-and-is-it-real/#:~:text=The%20gender%20wage%20gap%20is%20a%20measure%20of%20pay%20disparity,closing%20the%20gap%20has%20stalled>.

European Commission (2022). *2022 Report on gender equality in the EU*. Commission Staff Working Document. Available at [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/2022\\_report\\_on\\_gender\\_equality\\_in\\_the\\_eu\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/2022_report_on_gender_equality_in_the_eu_en.pdf)

European Commission (2021) *Equal Pay? Time to close the gap! Factsheet*. Available at [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/equalpayday\\_factsheet.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/equalpayday_factsheet.pdf)

European Commission (2019). *The gender pay gap situation in the EU*. Available at [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en)

European Commission (2017). *Pay transparency in the EU: A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at <https://ec.europa.eu/newsroom/just/items/58776>

Eurofound (2021a), *Understanding the gender pay gap: What role do sector and occupation play?* European Jobs Monitor series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Available at <https://www.eurofound.europa.eu/publications/policy->



[brief/2021/understanding-the-gender-pay-gap-what-role-do-sector-and-occupation-play](#)

Eurofound (2021b). Gender pay gap. European Observatory for Working life 06-9-2021. Available at <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/gender-pay-gap#:~:text=The%20most%20recent%20Eurostat%20data,of%2016.4%25%20recorded%20for%202012.>

Eurofound (2010). *Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions*. Available at <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/addressing-the-gender-pay-gap-government-and-social-partner-actions>

European Institute for Gender Equality (EIGE)(2021). *Gender inequalities in care and consequences for the labour market*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at <https://eige.europa.eu/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market>

European Institute for Gender Equality (EIGE) (2019a). What lies behind the gender pay gap? What lies behind the gender pay gap?. Available at <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/what-lies-behind-gender-pay-gap>

European Institute for Gender Equality (EIGE) (2019b). *Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance: Research Note*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. Available at <https://eige.europa.eu/publications/tackling-gender-pay-gap-not-without-better-work-life-balance>

European Parliament (2022). Equal pay for equal work between men and women Pay transparency and enforcement mechanisms. Briefing 23-5-2022. Available at [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/698934/EPRS\\_BRI\(2022\)698934\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/698934/EPRS_BRI(2022)698934_EN.pdf)

European Parliament (2020a). Understanding the gender pay gap: definition and causes. News.13-3-2022 Available at <https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20200109STO69925/understanding-the-gender-pay-gap-definition-and-causes#:~:text=The%20gender%20pay%20gap%20is,into%20account%20in%20the%20calculations.>

European Parliament (2020b). How to close the gender pay gap in the EU. News 4-3-2020. Available at <https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20200227STO73521/how-to-close-the-gender-pay-gap-in-the-eu>

European Parliament (2020c). *Equal Pay for Equal Work Binding pay-transparency measures.* Available at [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/642379/IPOL\\_STU\(2020\)642379\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/642379/IPOL_STU(2020)642379_EN.pdf)

European Parliament (2017). *Gender Gap in Pensions: Looking ahead:study.* Brussels. Available at [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/583150/IPOL\\_STU\(2017\)583150\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/583150/IPOL_STU(2017)583150_EN.pdf)

Eurostat (2022). Gender pay gap in the EU down to 13.0%. Available at <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20220307-2#:~:text=In%202020%2C%20women's%20gross%20hourly,from%2016.4%25%20to%2013.0%25>

Eurostat (2021). *Gender pay gaps in the European Union — a statistical analysis.* Luxembourg. Available at <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-working-papers/-/ks-tc-21-004>

International Labour Organization (ILO) (2019). Understanding the gender pay gap. Brief Geneva. Available at [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---act\\_emp/documents/publication/wcms\\_735949.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_735949.pdf)

Kriesi, Irene & Imdorf, Christian. (2019). Gender Segregation in Education. Chapter 11 in Research Handbook on the Sociology of Education (pp.193-212). Publisher: Rolf Becker. Available at [https://www.researchgate.net/publication/334964929\\_Gender\\_Segregation\\_in\\_Education](https://www.researchgate.net/publication/334964929_Gender_Segregation_in_Education)

Moyser M. (2019). *Measuring and Analyzing the Gender Pay Gap: A Conceptual and Methodological Overview*. Centre for Gender Diversity and Inclusion Statistics. Available at <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-20-0002/452000022019001-eng.htm>

## **ΕΝΟΤΗΤΑ 8. Συνταξιοδοτικό χάσμα και έμφυλες ασυμμετρίες / Παραδείγματα**

### **Στόχος**

**Στόχος** της θεματικής ενότητας είναι η κατανόηση της έμφυλης διάστασης του συνταξιοδοτικού χάσματος και η σύνδεσή του με το έμφυλο μισθολογικό χάσμα και τις πολιτικές συμφιλίωσης της ιδιωτικής, οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, καθώς και η κατανόηση των διαρθρωτικών του παραγόντων και η αναγκαιότητα υπέρβασής του.

### **Σύντομη περιγραφή της ενότητας**

Η ενότητα, περιλαμβάνει τις παρακάτω θεματικές:

- Το μέγεθος του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος
- Πώς ορίζεται το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα
- Οι διαρθρωτικοί παράγοντες του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος
- Τα οφέλη από την υπέρβασή του

### **Προσδοκώμενα αποτελέσματα**

Με την ολοκλήρωση αυτής της ενότητας, οι συμμετέχουσες/-οντες θα έχουν:

- Αποκτήσει βασικές γνώσεις για τον ορισμό και το μέγεθος του έμφυλου μισθολογικού χάσματος
- Κατανοήσει τις αιτίες και τους παράγοντες που συντείνουν στο έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα
- Αναστοχαστεί για την περίπτωση της Ελλάδας

### **Έννοιες – κλειδιά**

Έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα, διαρθρωτικοί παράγοντες έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος, μέγεθος έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος, έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στην Ελλάδα

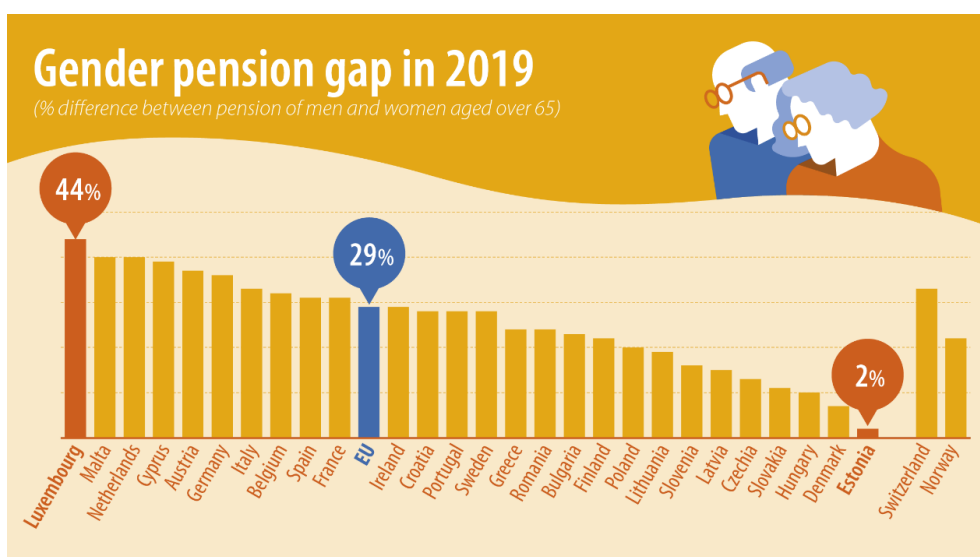
## 8.1. Έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα

Οι συντάξεις είναι ένας σημαντικός καθοριστικός παράγοντας της οικονομικής ανεξαρτησίας. Οι γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας είναι πιο πιθανό από τους ηλικιωμένους άνδρες να ζήσουν περισσότερο, να ζουν μόνες και να έχουν χαμηλότερο συνταξιοδοτικό εισόδημα (European Commission:2018). Καθώς ο πληθυσμός της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) γερνάει, ο αριθμός και το μερίδιο του πληθυσμού των ηλικιωμένων γυναικών θα αυξάνεται (Nolan et al.7).

Τα συνταξιοδοτικά συστήματα και οι έμφυλες διαφορές στο ύψος των συντάξεων αλλά και ποιο άτομο έχει δικαίωμα στη λήψη αυτών, αντανakλά τις έμφυλες μισθολογικές διαφορές κατά τη διάρκεια του εργασιακού βίου και αποτελεί συνέχεια αυτών. Σύμφωνα με στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, οι διαφορές μεταξύ των συντάξεων που λαμβάνουν οι γυναίκες και οι άνδρες παραμένουν μεγάλες, με το έμφυλο χάσμα στις συντάξεις να είναι περίπου διπλάσιο από το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων. Αυτό οδηγεί σε ένα χάσμα μεταξύ των κοινωνικών φύλων στη συνταξιοδοτική περίοδο και οδηγεί στη φτωχοποίηση πολλών ηλικιωμένων γυναικών σε σχέση με τους συνταξιούχους άνδρες και παρά το γεγονός ότι η απαγόρευση της διαφορετικής μεταχείρισης μεταξύ γυναικών και ανδρών δίνει το δικαίωμα της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών κατά τη συνταξιοδότηση γήρατος (EIGE 2015). Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2009), η οικονομική ανεξαρτησία αποτελεί προϋπόθεση ώστε τόσο οι γυναίκες όσο και οι άνδρες να ασκούν έλεγχο πάνω στις ζωές τους και να κάνουν σωστές επιλογές. Το κάθε άτομο ξεχωριστά επιδιώκει να είναι οικονομικά ανεξάρτητο από τη στιγμή που εισέρχεται στην αγορά εργασίας, με τις οικονομικές απολαβές που λαμβάνει, και στη συνέχεια να παραμένει ανεξάρτητο και κατά τη διάρκεια της συνταξιοδότησής του, με επαρκείς συντάξεις. Όμως, πολλές γυναίκες ακόμα και σήμερα, έρχονται αντιμέτωπες κατά την συνταξιοδότηση με μια μεγάλη συρρίκνωση του εισοδήματός τους, γεγονός που πλήττει τον στόχο της ισότητας των φύλων (Θεοδωρουλάκης, Καπέλλα και Κωνσταντινίδου 2020:8). Το ζήτημα αυτό επιδεινώνεται καθώς οι γυναίκες τείνουν να λαμβάνουν τις συντάξεις σε μικρότερη ηλικία από αυτή των ανδρών και να ζουν 3-5 χρόνια περισσότερο από τους άνδρες, άρα λαμβάνουν σύνταξη για μεγαλύτερο διάστημα απ' ό,τι οι άνδρες (Θεοδωρουλάκης, Καπέλλα και Κωνσταντινίδου 2020:9).

Πιο συγκεκριμένα και σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat (2021), το 2019, οι γυναίκες στην ΕΕ ηλικίας άνω των 65 ετών έλαβαν σύνταξη που ήταν κατά μέσο όρο

29% χαμηλότερη από αυτή των ανδρών ενώ το 2010 ήταν 35,3%. Αν και οι γυναίκες λαμβάνουν χαμηλότερες συντάξεις σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ, η έκταση του χάσματος παρουσιάζει διαφοροποιήσεις. Η μεγαλύτερη διαφορά παρατηρήθηκε στο Λουξεμβούργο, όπου οι γυναίκες ηλικίας άνω των 65 ετών έλαβαν 44% μικρότερη σύνταξη από τους άνδρες. Το Λουξεμβούργο ακολούθησαν η Μάλτα και η Ολλανδία (και οι δύο με 40%), η Κύπρος (39%), η Αυστρία (37%) και η Γερμανία (36%). Από την άλλη, η μικρότερη διαφορά στο εισόδημα των συντάξεων μεταξύ γυναικών και ανδρών καταγράφηκε στην Εσθονία (2%), ακολουθούμενη από τη Δανία (7%), την Ουγγαρία (10%), τη Σλοβακία (11%) και την Τσεχία (13%). Σε σύγκριση με το 2010, το συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των γυναικών και ανδρών μειώθηκε στην πλειονότητα των κρατών μελών της ΕΕ. Οι πιο αισθητές μειώσεις καταγράφηκαν στην Ελλάδα (από 37% το 2010 σε 24% το 2019) τη Δανία και τη Σλοβενία (πτώση 11 ποσοστιαίων μονάδων μεταξύ 2021-2010) και τη Βουλγαρία (πτώση 10 ποσοστιαίων μονάδων μεταξύ 2021-2010). Αντίθετα, το συνταξιοδοτικό έμφυλο χάσμα μεταξύ αυξήθηκε σε έξι κράτη μέλη της ΕΕ από το 2010. Η πιο σημαντική αύξηση παρατηρήθηκε στη Μάλτα (από 22% το 2010 σε 40% το 2019 ή +18 ποσοστιαίες μονάδες), ακολουθούμενη από τη Λετονία (+6 ποσοστιαίες μονάδες), Λιθουανία και Σλοβακία (και οι δύο +3 ποσοστιαίες μονάδες) καθώς και Κροατία και Ιταλία (και οι δύο +2 ποσοστιαίες μονάδες).

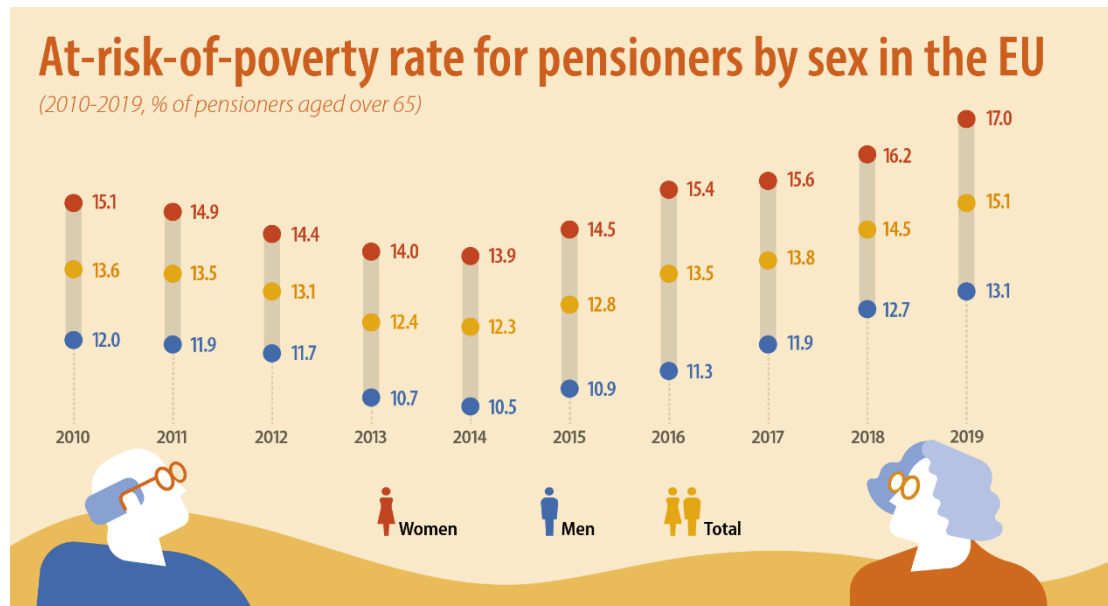


ec.europa.eu/eurostat

Όσον αφορά την φτωχοποίηση και τον κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού εξαιτίας του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος, σύμφωνα με την ένα συνταξιούχο

άτομο στα επτά κινδυνεύει από τη φτώχεια στην ΕΕ. Το 2019, το ποσοστό των συνταξιούχων ηλικίας άνω των 65 ετών που κινδυνεύουν από φτώχεια στην ΕΕ ανήλθε στο 15,1%, ελαφρώς υψηλότερο από το ποσοστό του 14,5% το 2018, καθώς και πάνω από τον κίνδυνο φτώχειας του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας (16 έως 64 ετών) 14,2%. Σε αντίθεση με το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα, το ποσοστό κινδύνου φτώχειας για τους συνταξιούχους αυξάνεται σταδιακά από το 2014, όταν διαμορφώθηκε στο 12,3%. Σε ολόκληρη την ΕΕ στο σύνολό της μεταξύ 2010 και 2019, το ποσοστό των γυναικών συνταξιούχων ηλικίας άνω των 65 ετών που κινδύνευαν από τη φτώχεια ήταν περίπου 3 έως 4 ποσοστιαίες μονάδες υψηλότερο από το ποσοστό για τους άνδρες συνταξιούχους.

Το 2019, το ποσοστό των συνταξιούχων ατόμων ηλικίας άνω των 65 ετών σε κίνδυνο φτώχειας ήταν μεταξύ 10% και 30% στην πλειονότητα των κρατών μελών της ΕΕ. Οι τέσσερις χώρες με ποσοστό του κινδύνου αυτού πάνω από 30% το 2019 ήταν η Λετονία (54%), η Εσθονία (51%), η Βουλγαρία (36%) και η Λιθουανία (35%). Αντίθετα, τα χαμηλότερα ποσοστά το 2019 καταγράφηκαν στο Λουξεμβούργο (7%), τη Σλοβακία, τη Γαλλία, τη Δανία (και 9%) και την Ελλάδα (10%) (Eurostat 2021).



[ec.europa.eu/eurostat](https://ec.europa.eu/eurostat)

Ωστόσο, το χάσμα μεταξύ των φύλων στις συντάξεις δεν είναι ένα ζήτημα μόνο οικονομικό ή ποσοτικό, αλλά είναι ταυτόχρονα και πολιτικό ζήτημα. Η έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την «Επάρκεια των Συντάξεων» του 2018. επισημαίνει τους τομείς που είναι καθοριστικοί για την επίτευξη των αρχών του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων αντικατοπτρίζει τις έμφυλες

διαφορές στη φτώχεια και στα συνταξιοδοτικά δικαιώματα που, παρά τις βελτιώσεις, παραμένουν σημαντικά μεγάλες. Το ζήτημα του χάσματος των φύλων στις συντάξεις είναι κατεξοχήν ένα ζήτημα ισότητας των φύλων που είναι επίσης μια από τις πρωταρχικές αρχές της ΕΕ (Θεοδωρουλάκης, Καπέλλα και Κωνσταντινίδου 2020). Ειδικότερα, η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί μία από τις κοινές και θεμελιώδεις αρχές που κατοχυρώνονται στις Συνθήκες της ΕΕ καθώς επίσης και στο Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ (άρθρο 23). Σημειώνεται, μάλιστα, ότι η ισότητα των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών συμπεριλαμβάνεται ήδη από το 1957 στη Συνθήκη της Ρώμης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας. Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο σχεδιασμό, στην εφαρμογή και στην αξιολόγηση των ευρωπαϊκών πολιτικών στοχεύει, μεταξύ άλλων, στην εξασφάλιση της ισότιμης οικονομικής ανεξαρτησίας των δύο φύλων.

Η μείωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος παραμένουν τομείς προτεραιότητας στο πλαίσιο της «Στρατηγικής δέσμευσης για την ισότητα των φύλων την περίοδο 2020-2025» (Θεοδωρουλάκης, Καπέλλα και Κωνσταντινίδου 2020:8). Η έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με την αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος τον Ιουνίου του 2021, επανέλαβε ότι η ΕΕ θα πρέπει να συνεχίσει να στηρίζει τις εθνικές προσπάθειες για την εξασφάλιση επαρκών συντάξεων, μεταξύ άλλων με την προώθηση της ισότητας των φύλων στις συντάξεις και τις συνταξιοδοτικές πιστώσεις για διακοπές σταδιοδρομίας που σχετίζονται με τη φροντίδα. Θα χρησιμεύσει ως βάση για μελλοντικές αξιολογήσεις των συνταξιοδοτικών μεταρρυθμίσεων. Τα συνταξιοδοτικά συστήματα θα μπορούσαν να προστατεύσουν τις διακοπές σταδιοδρομίας που σχετίζονται με την οικογένεια με τρόπο που ενθαρρύνει επίσης την ίση κατανομή των οικογενειακών ευθυνών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Θα μπορούσαν επίσης να προσαρμοστούν για να διασφαλιστεί ότι οι μη τυποποιημένες μορφές εργασίας δεν αποκλείονται από την κατανομή κινδύνων και πόρων ούτε μειονεκτούν από τους κανόνες που βασίζονται στο καθεστώς τους. Οι φορολογικές εκπτώσεις ή τα συμπληρώματα φόρου έχουν σημαντικό αντίκτυπο στη μείωση ή την αύξηση της φτώχειας, ιδίως για τις γυναίκες (European Commission 2022). Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο επίσης στους Ψήφισμά της 21ης Ιανουαρίου 2021 σχετικά με τη στρατηγική της ΕΕ για την ισότητα των φύλων (2019/2169(INI)) στο άρθρο 44 κάνει έκκληση στα κράτη μέλη να λάβουν ειδικά μέτρα για την καταπολέμηση του κινδύνου της φτώχειας στην τρίτη ηλικία και τη συνταξιοδότηση, αυξάνοντας τις συντάξεις και ενισχύοντας τις κοινωνικές



παροχές· πιστεύει ότι οι ανισότητες εισοδήματος μεταξύ ανδρών και γυναικών κατά τη συνταξιοδότηση πρέπει να αντιμετωπιστούν, και ότι για τον σκοπό αυτό, πρέπει να αυξηθούν οι συντάξεις και να διατηρηθούν και να ενισχυθούν τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης που βασίζονται στην αλληλεγγύη.

### **8.1.1. Πώς ορίζεται το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα**

Ο στατιστικός ορισμός του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος σύμφωνα με τη Eurostat ορίζει το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα ως τη διαφορά μεταξύ της μέσης σύνταξης που λαμβάνουν οι γυναίκες και οι άνδρες σε ποσοστό επί της μέσης σύνταξης που λαμβάνουν οι άνδρες. Ο μέσος όρος ορίζεται για τον πληθυσμό που λαμβάνει σύνταξη και είναι ηλικίας 65 ετών και άνω και αφορά το την ατομική σύνταξη (Barslund et al. 2021).

Σύμφωνα με τη σχετική έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα ορίζεται ως «η διαφοροποίηση μεταξύ των φύλων στο ύψος των εισοδημάτων από συντάξεις, δηλαδή, ο βαθμός υστέρησης των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες όσον αφορά το επίπεδο εισοδήματος από τις συντάξεις» (Θεοδωρουλάκης, Καπέλλα και Κωνσταντινίδου 2020). Οι Bettio, Tinios και Betti υποστηρίζαν το 2013 (European Commission 2013) ότι αν και δεν υπάρχει ένας ενιαίος ορισμός για το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα, το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα μπορεί να οριστεί ως το ποσοστό κατά το οποίο η μέση σύνταξη των γυναικών είναι χαμηλότερη από αυτή των ανδρών ή το κατά πόσο οι γυναίκες υστερούν σε σχέση με τους άνδρες» υπολογίζεται ως «ποσοστό κατά το οποίο η μέση σύνταξη των γυναικών είναι χαμηλότερη από αυτή των ανδρών ή το κατά πόσο οι γυναίκες υστερούν σε σχέση με τους άνδρες» (Καπέλλα κα. 2022). Οι δύο ποσοτικοί δείκτες που χρησιμοποιούνταν σε ευρωπαϊκό επίπεδο για την ποσοτική μέτρηση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος ήταν οι εξής: α) ο δείκτης «έμφυλο χάσμα στις συντάξεις» (gender gap in pensions), που αποτυπώνει τη διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς το ύψος του συνταξιοδοτικού εισοδήματος, και β) ο δείκτης «έμφυλο χάσμα στο ποσοστό συνταξιοδοτικής κάλυψης» (gender gap in pension coverage), που αποτυπώνει τη διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών στο ποσοστό κάλυψης από το συνταξιοδοτικό σύστημα (European Commission, 2015 & 2018, Καπέλλα κα. 2022:12). Στην πιο πρόσφατη έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Επάρκεια Κοινωνική Πολιτική των Συντάξεων (European Commission 2021) χρησιμοποιούνται διαφορετικοί δείκτες για την ποσοτική αποτύπωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού

χάσματος. Ειδικότερα, εκτός από τον δείκτη «έμφυλο χάσμα στις συντάξεις» αναφέρεται επίσης ότι «οι διαφορές μεταξύ του συνταξιοδοτικού εισοδήματος γυναικών και ανδρών μπορούν να μετρηθούν συγκρίνοντας τα ποσοστά αναπλήρωσης ανάλογα με το φύλο» (Καπέλλα κα. 2022: 12).

## **8.2. Προσδιοριστικοί παράγοντες του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος**

Το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα αποτελεί «το αποτέλεσμα των σωρευτικών ανισοτήτων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες κατά τη διάρκεια της ζωής τους (Καπέλλα κα. 2022:13). Οι παράγοντες που διαμορφώνουν το χάσμα των φύλων στις συντάξεις, διακρίνονται σε θεσμικούς, κοινωνικούς και οικονομικούς, ενώ σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν οι στάσεις και αντιλήψεις των ίδιων των άμεσα εμπλεκόμενων, ανδρών και γυναικών (Θεοδωρουλάκης, Καπέλλα και Κωνσταντινίδου 2020), σχετικά με την εργασία, τις συνθήκες εργασίας, τις αντιλήψεις περί του ύψους των αμοιβών σε παρελθοντικό χρόνο, ενταγμένες και εξεταζόμενες στο εκάστοτε πολιτισμικό πλαίσιο.

Ως εκ τούτου, οι σημερινές συντάξεις, και κατ' επέκταση το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα, είναι αποτέλεσμα μακροχρόνιων εξελίξεων και διεργασιών, και διαμορφώνονται στη βάση των εργατικών και κοινωνικών προτύπων που επικρατούσαν τις προηγούμενες δεκαετίες (Καπέλλα κα. 2022:13). Με άλλα λόγια, οι σημερινές συντάξεις αντικατοπτρίζουν σε μεγάλο βαθμό τις συνθήκες αμοιβών και απασχόλησης του παρελθόντος αλλά και τους κοινωνικούς και πολιτισμικούς «κανόνες», τις αξίες και τα πρότυπα που διαμόρφωσαν το επίπεδο συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας. Οι εκάστοτε αντιλήψεις των γυναικών σε σχέση με το γάμο, την οικογένεια, το διαζύγιο και τη συμβίωση έχουν επίσης διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στο επίπεδο συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και κατ' επέκταση στη διαμόρφωση του επιπέδου των σημερινών συντάξεών τους (Θεοδωρουλάκης, Καπέλλα και Κωνσταντινίδου 2020:10).

Σύμφωνα με την Θεοδωρουλάκης, Καπέλλα και Κωνσταντινίδου (2020) οι κυριότεροι προσδιοριστικοί παράγοντες του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος είναι οι εξής: α) το συνταξιοδοτικό σύστημα, β) η λειτουργία των αγορών εργασίας, ειδικότερα ως προς τις έμφυλες διαφορές τόσο στις αμοιβές όσο και στη θέση στο επάγγελμα και γ) η οικογενειακή κατάσταση οι οποίοι αντιστοιχούν σε ευρύτερους θεσμικούς, κοινωνικούς και οικονομικούς παράγοντες.

### *8.2.1. Θεσμικοί παράγοντες: Συνταξιοδοτικό σύστημα*

Η θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος και ο καθορισμός του ποσού της σύνταξης σχετίζονται κατά κύριο λόγο με τον συνολικό επαγγελματικό βίο των

ασφαλισμένων, οι διαφορετικές εργασιακές διαδρομές γυναικών και ανδρών οδηγούν σε διαφορετικά αποτελέσματα (Καπέλλα κα. 2022:13). Το ίδιο το συνταξιοδοτικό σύστημα δύναται είτε να μειώσει είτε να ενίσχυσει το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα (European Parliament 2017:13). Τα αντισταθμιστικά μέσα περιλαμβάνουν, για παράδειγμα, χορήγηση συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων για περιόδους παιδικής μέριμνας για αντιστάθμιση των συνεπαγόμενων διακοπών σταδιοδρομίας (European Parliament 2017:13). Σε πολλές χώρες, η ανακατανομή του εισοδήματος είναι εγγενής στους τύπους συντάξεων, πράγμα που σημαίνει ότι τα άτομα με χαμηλό εισόδημα μπορούν να αναμένουν σχετικά υψηλότερα επίπεδα σύνταξης (συγκριτικά με το επίπεδο του μισθού τους) (European Parliament 2017:13). Πιο συγκεκριμένα, για παράδειγμα η αναγνώριση πλασματικών χρόνων ασφάλισης συμβάλει στη διεύρυνση του συνολικού χρόνου ασφάλισης των γυναικών και άρα διευκολύνει τη θεμελίωση δικαιώματος συνταξιοδότησης και, σε κάποιες περιπτώσεις, δύναται να βελτιώσει και το ύψος της σύνταξης. Κατ' αυτό τον τρόπο, μειώνεται σημαντικά το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα ως προς την κοινωνικοασφαλιστική κάλυψη, αφού με την αναγνώριση πλασματικών χρόνων δίνεται η δυνατότητα σε πολλές γυναίκες που αντιμετωπίζουν πρόβλημα θεμελίωσης δικαιώματος συνταξιοδότησης να συμπληρώσουν τις προϋποθέσεις και να καταστούν δικαιούχοι συνταξιοδοτικής παροχής (Θεοδωρουλάκης, Καπέλλα και Κωνσταντινίδου 2020:10). Επιπλέον, σε κάποιες περιπτώσεις, η αναγνώριση πλασματικών χρόνων ασφάλισης (συνήθως με εξαγορά) βελτιώνει το ποσό της σύνταξης καθώς αποδίδονται υψηλότερα ποσοστά αναπλήρωσης σε σχέση με αυτά που θα αποδίδονταν για τον πραγματικό χρόνο ασφάλισης, επηρεάζοντας θετικά τη διαμόρφωση του έμφυλου χάσματος στο εισόδημα από συντάξεις (Θεοδωρουλάκης, Καπέλλα και Κωνσταντινίδου 2020:11). Επιπρόσθετα, η ύπαρξη ενισχυμένων ποσοστών αναπλήρωσης για τους χαμηλόμισθους είτε μέσω ελάχιστης εγγυημένης σύνταξης είτε μέσω της παροχής εθνικής σύνταξης εγγυημένου εισοδήματος, με ή χωρίς εισοδηματικά κριτήρια, συμβάλλει επίσης καθοριστικά στην αντιμετώπιση τόσο του έμφυλου χάσματος στην ένταση εργασίας που αποδίδει, λόγω του περιορισμένου χρόνου ασφάλισης που προκαλεί, μειωμένα ποσοστά αναπλήρωσης και συνακόλουθα χαμηλότερες συντάξεις, όσο και στην απορρόφηση της επίδρασης του έμφυλου χάσματος στους μισθούς, το οποίο επίσης αποδίδει χαμηλότερο συντάξιμο μισθό (τη βάση υπολογισμού της σύνταξης) συνήθως στις γυναίκες (Θεοδωρουλάκης, Καπέλλα και Κωνσταντινίδου 2020:11).

Από την άλλη μεριά, τα μέσα ενίσχυσης του χάσματος περιλαμβάνουν, κυρίως, την πρόωρη συνταξιοδότηση των γυναικών, με συνέπεια το ύψος των συντάξεων να είναι χαμηλότερο από ότι σε πλήρη σύνταξη. Αρνητική επίσης επίδραση ασκεί η μη ύπαρξη μηχανισμού τιμαριθμικής αναπροσαρμογής των συντάξεων, ήτοι η έλλειψη ενός τέτοιου μηχανισμού συνεπάγεται τη μείωση της πραγματικής αξίας του ποσού της σύνταξης και, κατ' επέκταση, της αγοραστικής του δύναμης (Καπέλλα κα. 2022:14). Αυτό επιδρά στο έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα καθώς οι γυναίκες διαβιούν περισσότερα χρόνια με εισόδημα από συντάξεις λόγω της συνταξιοδότησής τους σε μικρότερη ηλικία και έχουν μεγαλύτερο προσδόκιμο ζωής σε σχέση με τους άνδρες (Καπέλλα κα. 2022:14). Η έλλειψη επαρκούς πληροφόρησης σχετικά με τη λειτουργία του συνταξιοδοτικού συστήματος είναι ένας ακόμα παράγοντας που δύναται να επηρεάσει τη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος (Καπέλλα κα.2022:14). Συχνά, η άγνοια των συνταξιοδοτικών διατάξεων ή του τρόπου που αυτές μπορούν να επηρεάσουν τόσο τη θεμελίωση δικαιώματος συνταξιοδότησης, όσο και το ποσό της σύνταξης, οδηγεί σε μη συμφέρουσες επιλογές, οι οποίες επηρεάζουν επακόλουθα το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα (Καπέλλα κα. 2022:14).

Όσον αφορά την Ελλάδα, η βασική επιρροή του συνταξιοδοτικού συστήματος στο έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα σχετίζεται αρχικά με τα διαφορετικά όρια ηλικίας συνταξιοδότησης μεταξύ ανδρών και γυναικών που ίσχυαν έως πρόσφατα (Θεοδωρουλάκης, Καπέλλα και Κωνσταντινίδου:54). Δεδομένου ότι ο βασικός παράγοντας για τη διαμόρφωση του ποσού της σύνταξης, πέρα από το ύψος των αμοιβών κατά τη διάρκεια της εργασίας, ήταν (και είναι) ο χρόνος ασφάλισης, οι χρονικά σύντομες καριέρες των γυναικών οδήγησαν -σχεδόν αυτοματοποιημένα από το συνταξιοδοτικό σύστημα- στην απονομή χαμηλών συντάξεων, χαμηλότερων σε σχέση με αυτές των ανδρών. Ειδικότερα, το συνταξιοδοτικό σύστημα στην Ελλάδα, έως πρόσφατα, προέβλεπε χαμηλότερα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης κατά πέντε έτη για τις γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες. Επιπλέον, υπήρχε η δυνατότητα χρήσης ειδικών καθεστώτων πρόωρης συνταξιοδότησης από συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζόμενων γυναικών, με ακόμα χαμηλότερα όρια ηλικίας. Παρόλο που τα χαμηλότερα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης των γυναικών είχαν άμεσες θετικές συνέπειες (δυνατότητα παροχής φροντίδας στα εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας), διαπιστώνεται ότι στην πράξη συνέβαλαν στη διεύρυνση του έμφυλου

συνταξιοδοτικού χάσματος. Και τούτο διότι το συνταξιοδοτικό σύστημα προσδιορισμένων παροχών της χώρας οδηγούσε τις γυναίκες, σχεδόν αυτοματοποιημένα, σε λήψη χαμηλών συντάξεων –χαμηλότερων από αυτές των ανδρών– καθώς τα λιγότερα έτη ασφάλισής τους διαμόρφωναν αντίστοιχα σχετικά χαμηλά ποσοστά αναπλήρωσης των συντάξεων. Σταδιακά, τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης ανδρών και γυναικών αναπροσαρμόστηκαν και εξισώθηκαν, με αποτέλεσμα, μετά το 2015, τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης να είναι κοινά για γυναίκες και άνδρες, με μόνες εξαιρέσεις πρόωρης συνταξιοδότησης για: α) τις/τους εργαζόμενες/-ους σε βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα, και β) τις μητέρες και τους χήρους πατέρες παιδιών με αναπηρία. Η εξίσωση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης γυναικών και ανδρών επιφέρει μια σημαντική καθυστέρηση εξόδου των γυναικών από την αγορά εργασίας, ενώ παράλληλα συντελεί στη διεύρυνση του συνολικού χρόνου ασφάλισής τους, οδηγώντας σε μεγαλύτερο ποσό σύνταξης. Κατ’ αυτό τον τρόπο, συμβάλλει στον περιορισμό του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος. Όμως, η αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης για τις γυναίκες αναμένεται να μειώσει τη συνταξιοδοτική κάλυψη για ορισμένες από αυτές, όπως εκείνες που έχουν βιώσει μακροχρόνια διαστήματα ανεργίας ή έχουν μεγάλα διαστήματα απουσίας από την αγορά εργασίας και βρίσκονται κοντά στην ηλικία συνταξιοδότησης. Αυτές θα βρεθούν (ή βρίσκονται) αντιμέτωπες με την αδυναμία συμπλήρωσης του αναγκαίου χρόνου ασφάλισης για θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος (τουλάχιστον δεκαπέντε έτη).

Η δεύτερη αρνητική επίδραση του συνταξιοδοτικού συστήματος στη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα είναι η μη τιμαριθμική αναπροσαρμογή των συντάξεων. Παρά το γεγονός ότι υπάρχει σχετική πρόβλεψη από το 2010, η αναπροσαρμογή των συντάξεων δεν έχει εφαρμοστεί λόγω της εφαρμογής δημοσιονομικών μέτρων. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα τη μείωση της πραγματικής αξίας της σύνταξης και κατ’ επέκταση της αγοραστικής δύναμης των συνταξιούχων. Η διαφαινόμενη αρνητική επίδραση στη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα σχετίζεται, αφενός, με το ότι οι γυναίκες λαμβάνουν χαμηλότερες συντάξεις από ό,τι οι άνδρες και, αφετέρου, με το ότι οι γυναίκες εμπίπτουν περισσότερο στα χαμηλότερα συνταξιοδοτικά εισοδηματικά κλιμάκια. Ως προς τις συνταξιοδοτικές διατάξεις που επηρεάζουν θετικά, προς την κατεύθυνση της γεφύρωσης, το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα, σε αυτές συγκαταλέγεται, όπως ήδη αναφέρθηκε, η δυνατότητα αναγνώρισης πλασματικών

ετών ασφάλισης με στόχο τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος μέσω της προσαύξησης του πραγματικού χρόνου ασφάλισης. Σήμερα, το συνταξιοδοτικό σύστημα προβλέπει την αναγνώριση έως επτά πλασματικών ετών ασφάλισης με εξαγορά για συγκεκριμένες περιόδους διακοπής της εργασίας, υπό την προϋπόθεση ότι έχει συμπληρωθεί πραγματικός χρόνος ασφάλισης τουλάχιστον δώδεκα ετών.

**Πίνακας Πλασματικοί χρόνοι** (Θεοδωρουλάκης, Καπέλλα και Κωνσταντινίδου 2020:31)

<b>ΠΛΑΣΜΑΤΙΚΟΙ ΧΡΟΝΟΙ</b>
<p>Οι πλασματικοί χρόνοι ασφάλισης είναι οι χρόνοι που αναγνωρίζονται για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος ή/και την προσαύξηση του ποσού της σύνταξης. Ως αναγνωριζόμενοι πλασματικοί χρόνοι ασφάλισης λογίζονται:</p> <p>A) Με εξαγορά (το κόστος της οποίας αντιστοιχεί στο 20% του τελευταίου μισθού για τους μισθωτούς ή του 20% του μηνιαίου φορολογητέου εισοδήματος των αυτοαπασχολούμενων):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ο χρόνος στρατιωτικής υπηρεσίας.</li><li>• Ο χρόνος γονικής άδειας ανατροφής παιδιών.</li><li>• Ο χρόνος εκπαιδευτικής άδειας άνευ αποδοχών και μέχρι δύο έτη.</li><li>• Ο χρόνος σπουδών για την απόκτηση ενός μόνο πτυχίου ανώτερης ή ανώτατης σχολής της ημεδαπής ή της αλλοδαπής ή διπλώματος επαγγελματικής κατάρτισης.</li><li>• Ο χρόνος για τον οποίο δεν έχει υπάρξει ασφάλιση σε φορείς κύριας ή επικουρικής ασφάλισης, μετά την υπαγωγή, για πρώτη φορά, στην ασφάλιση οποιουδήποτε φορέα κύριας ή επικουρικής ασφάλισης ή το Δημόσιο.</li><li>• Ο χρόνος απεργίας.</li><li>• Ο χρόνος μαθητείας.</li><li>• Ο χρόνος προσωρινής κράτησης ή φυλάκισης.</li></ul> <p>• Ο πλασματικός χρόνος για κάθε παιδί (1 έτος ή 300 ημέρες ασφάλισης για το πρώτο παιδί και 2 έτη ή 600 ημέρες ασφάλισης για κάθε επόμενο παιδί - μέχρι και το τρίτο).</p> <p>B) Χωρίς εξαγορά που αναγνωρίζονται μόνο για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ο χρόνος κήσης και λοχείας.</li></ul>

- Ο χρόνος επιδότησης λόγω ασθένειας έως 300 ημέρες, καθώς και ο χρόνος επιδότησης λόγω τακτικής ανεργίας έως 300 ημέρες.
- Ο χρόνος κατά τον οποίο ο ασφαλισμένος έλαβε σύνταξη αναπηρίας

Τα ειδικά καθεστώτα αφορούσαν τις μητέρες ανηλίκων, μητέρες παιδιών με αναπηρία, γυναίκες με εικοσιπέντε έτη προϋπηρεσίας στον δημόσιο τομέα και εργαζόμενες σε βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα, αναγνώρισης πλασματικών ετών χωρίς εξαγορά για περίοδο επιδοτούμενης ανεργίας (έως ένα έτος), περίοδο ασθενείας (έως ένα έτος) και για τις περιόδους κήσης και λοχίας. Η αναγνώριση πλασματικών ετών ασφάλισης δίνει τη δυνατότητα στις γυναίκες να καλύψουν πλασματικά σημαντικά κενά ασφάλισης, που οφείλονται στα μεγαλύτερα, σε σχέση με τους άνδρες, διαστήματα διακοπής της εργασίας τους και, έτσι, διευρύνοντας τον συνολικό χρόνο ασφάλισής τους, να διευκολυνθούν στη θεμελίωση δικαιώματος συνταξιοδότησης, γεφυρώνοντας το έμφυλο χάσμα ως προς τη συνταξιοδοτική κάλυψη. Σημειώνεται ότι θετικά επηρεάζεται και το έμφυλο χάσμα ως προς το ύψος των συντάξεων, καθώς η αναγνώριση πλασματικών ετών ασφάλισης με εξαγορά βελτιώνει και το ύψος του ποσού της σύνταξης αφού αποδίδονται υψηλότερα ποσοστά αναπλήρωσης.

Προς την κατεύθυνση της γεφύρωσης του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος συμβάλλει επίσης και η πρόβλεψη ενισχυμένων ποσοστών αναπλήρωσης εισοδήματος επί των συντάξιμων αποδοχών των χαμηλόμισθων εργαζομένων –η πλειονότητα των οποίων είναι γυναίκες– προκειμένου να λαμβάνουν αναλογικά μεγαλύτερες συντάξεις από ό,τι θα αντιστοιχούσε στις ασφαλιστέες-συντάξιμες αποδοχές τους. Αυτό επιτυγχάνεται με την καταβολή της ελάχιστης εγγυημένης σύνταξης κατώτατων ορίων έως το 2015 και την καταβολή, από το 2016, της εθνικής σύνταξης, οι οποίες απορροφούν σε κάποιο βαθμό τις επιπτώσεις των έμφυλων ανισοτήτων της αγοράς εργασίας. Την περίοδο της δεκαετούς οικονομικής κρίσης στη χώρα, αναδύθηκε ένας επιπλέον παράγοντας που επέδρασε αφενός θετικά στη μείωση της διαφοράς στις συντάξεις ανδρών και γυναικών και, αφετέρου, αρνητικά στο επίπεδο διαβίωσης και των δύο: οι δραστικές περικοπές που εφαρμόστηκαν σε όλους τους συνταξιούχους με μοναδικό κριτήριο το ύψος της καταβαλλόμενης σύνταξης. Οι περικοπές αυτές συνέβαλαν στη γεφύρωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος, χωρίς όμως να είναι αποτέλεσμα θεσμικών παρεμβάσεων για την ισότητα των φύλων, δεδομένου ότι επηρέασαν περισσότερο



τους άνδρες συνταξιούχους οι οποίοι λάμβαναν υψηλότερες συντάξεις. Έτσι, μειώθηκαν οι έμφυλες διαφορές στο εισόδημα των καταβαλλόμενων συντάξεων, όχι γιατί αυξήθηκε το εισόδημα των γυναικών συνταξιούχων, αλλά γιατί μειώθηκε αναλογικά περισσότερο το εισόδημα των ανδρών συνταξιούχων (Θεοδωρουλάκης, Καπέλλα και Κωνσταντινίδου 2020).

Το πιο πρόσφατο νομικό πλαίσιο με το οποίο καθορίζεται το συνταξιοδοτικό σύστημα στην Ελλάδα είναι το εξής:

- Ο Ν.3029/2002 προέβλεπε τη θέσπιση πρόσθετου πλασματικού χρόνου για τις μητέρες για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος χωρίς εξαγορά. Συγκεκριμένα, θεσπίστηκε για τις μητέρες, πρόσθετος πλασματικός χρόνος για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος: 1 έτος για το 1ο παιδί, 1,5 έτη για το 2ο παιδί και 2 έτη για το 3ο παιδί. Επιπλέον, ο νόμος προέβλεψε την συνταξιοδότηση στους ασφαλισμένους του ΙΚΑ, που είχαν συμπληρώσει το 65<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας τους και είχαν πραγματοποιήσει τουλάχιστον 3.500 ημέρες υποχρεωτικής ασφάλισης μέχρι 31/12/2007 (άρθρο 2 παρ. 5) με απαραίτητη προϋπόθεση για να θεμελιώσουν δικαίωμα σύμφωνα με τη διάταξη αυτή να μην λαμβάνουν και να μην δικαιούνται σύνταξη από το Δημόσιο, του ΟΓΑ (συμπεριλαμβανομένων και των ανασφάλιστων υπερηλίκων), ΝΠΔΔ ή από άλλο οργανισμό κύριας ασφάλισης. Στον συγκεκριμένο νόμο ενσωματώθηκε στην πράξη την Οδηγία 96/97/ΕΚ (Θεοδωρουλάκης, Καπέλλα και Κωνσταντινίδου:49).
- Ο Ν.3232/2004 αναγνώρισε για πρώτη φορά στην ασφαλιστική νομοθεσία<sup>99</sup> το δικαίωμα στους διαζευγμένους συζύγους ηλικίας άνω των 65 ετών ή ανάπηρους για την άσκηση κάθε βιοποριστικού εργασίας να λαμβάνουν σύνταξη χηρείας υπό αυστηρές προϋποθέσεις, διευρύνοντας ακόμα περισσότερο την κοινωνική προστασία που παρέχεται από τα έμμεσα ασφαλιστικά δικαιώματα των συζύγων(Θεοδωρουλάκης, Καπέλλα και Κωνσταντινίδου:49).
- Ο Ν. 3655/2008 προέβλεψε εκτεταμένες αλλαγές στα όρια συνταξιοδότησης ορισμένων ασφαλισμένων και θέσπισε κίνητρα παραμονής στην εργασία τα οποία επηρέασαν, σε κάποιο βαθμό, τη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος, λόγω της παραμονής των γυναικών για

μεγαλύτερο διάστημα στην αγορά εργασίας (Θεοδωρουλάκης, Καπέλλα και Κωνσταντινίδου:50).

- Ο Ν.3863/2010 και Ν. 3865/2010 τη σταδιακή αύξηση των ορίων ηλικίας και του χρόνου ασφάλισης έως το 2015 σε πολλές κατηγορίες ασφαλισμένων, συμπεριλαμβανομένων και των δημοσίων υπαλλήλων (Θεοδωρουλάκης, Καπέλλα και Κωνσταντινίδου:50). Συγκεκριμένα, ο νόμος 3863/2010 αύξησε τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης στον ιδιωτικό τομέα διαμορφώνοντας σταδιακά τα όρια ηλικίας για πλήρη σύνταξη στα 65 έτη για τους άνδρες και τις γυναίκες με 15 έτη ασφάλισης (4.500 ένησημα), αυξάνοντας έτσι κατά 5 έτη το όριο ηλικίας των γυναικών για τις παλαιές ασφαλισμένες (προ της 1/1/1993) που μέχρι τότε ήταν το 60ο έτος. Επιπλέον, τροποποιήθηκαν τα όρια ηλικίας και οι προϋποθέσεις για πλήρη συνταξιοδότηση με 35 έτη ασφάλισης ως εξής: αύξηση του ορίου ηλικίας κατά δύο έτη (60 ετών αντί 58 ετών) και αύξηση των ετών ασφάλισης από 35 έτη ασφάλισης (10.500 ένησημα) σε 40 έτη (12.000 ένησημα). Επίσης, προέβλεπαν για την πρόωρη συνταξιοδότηση με μειωμένη σύνταξη με 15 έτη ασφάλισης (4.500 ένησημα) ως όριο ηλικίας το 60ο έτος για άνδρες και γυναίκες, αυξάνοντας έτσι κατά 5 έτη το όριο ηλικίας των γυναικών (που ήταν 55ο έτος) (Θεοδωρουλάκης, Καπέλλα και Κωνσταντινίδου 2020:50). Ο Ν.3863/2010 (άρθρο 14) κατήργησε από 1/1/2011 όλες τις σχετικές διατάξεις για τη συνταξιοδότηση της άγαμης ή διαζευγμένης θυγατέρας (Θεοδωρουλάκης, Καπέλλα και Κωνσταντινίδου:51).
- Ο Ν.4093/2012 προβλέπει ότι για τα άτομα που συνταξιοδοτούνται μεταξύ 62 και 67 ετών με λιγότερα από 40 έτη εισφορών, οι συνταξιοδοτικές παροχές θα μειώνονται με ποινή 6% για κάθε έτος που υπολείπεται από τη συμπλήρωση των 67 ετών (Θεοδωρουλάκης, Καπέλλα και Κωνσταντινίδου:51)..
- Οι Ν.4093/2012 και Ν.4336/2015 κατήργησαν οριστικά τα διαφορετικά όρια ηλικίας συνταξιοδότησης μεταξύ ανδρών και γυναικών για όλους τους ασφαλισμένους (Θεοδωρουλάκης, Καπέλλα και Κωνσταντινίδου 2020:52).
- Ο Ν.4387/2016 περιόρισε την περικοπή του 6% ετησίως για την πρόωρη συνταξιοδότηση, μόνο στο ποσό της καταβαλλόμενης εθνικής σύνταξης και όχι στο ποσό της συνολικής σύνταξης, κάτι που έχει θετική επίδραση στις

καταβαλλόμενες συντάξεις των γυναικών δεδομένης της συχνότερης επιλογής τους για πρόωρη συνταξιοδότηση.

### *8.2.2.Οικονομικοί παράγοντες: η λειτουργία των αγορών εργασίας*

Στους οικονομικούς παράγοντες που επηρεάζουν το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα συμπεριλαμβάνονται η παρουσίαση των γυναικών στην αγορά εργασίας και ο τρόπος λειτουργίας αυτής. Σύμφωνα με τη μελέτη του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (2017) τρεις είναι οι παράγοντες λειτουργίας της αγοράς εργασίας που συμβάλλουν σε αυτό το χάσμα:

- Ο μέσος αριθμός ετών απασχόλησης των γυναικών οποίος είναι χαμηλότερος, λόγω διαφόρων τύπων διαλειμμάτων απασχόλησης, για παράδειγμα για τη φροντίδα των παιδιών.
- Το έμφυλο μισθολογικό χάσμα.
- Η ένταση εργασίας των γυναικών η οποία είναι μικρότερη από την πλήρη απασχόληση - καθώς οι γυναίκες τείνουν να εργάζονται με μερική απασχόληση πιο συχνά από τους άνδρες.

Αναλυτικότερα, η λειτουργία της αγοράς συνδέεται άρρηκτα με τα προνοιακά συστήματα τα οποία προβλέπουν και ορίζουν την όποια παροχή κοινωνικών επιδομάτων και την κοινωνική μέριμνα. Τα συνταξιοδοτικά συστήματα βασίζονται συνήθως στην πλήρη, δια βίου συμμετοχή στην αγορά εργασίας και ως εκ τούτου διαιωνίζουν το στερεοτυπικό ρόλο του άνδρα «κουβαλητή» (breadwinner) (EIGE 2015:11), ενώ οι γυναίκες ενδέχεται να θεωρηθούν ως έμμεσοι δικαιούχοι, των οποίων οι αξιώσεις για συντάξεις και οικονομική ασφάλεια γήρατος προέρχονταν από την οικογενειακή τους κατάσταση (EIGE 2015: 11). Εκτός από έμμεσοι δικαιούχοι οι γυναίκες ενδέχεται να παρουσιάσουν χαμηλότερη κοινωνικοοικονομική κάλυψη εξαιτίας της χαμηλότερης έντασης και διάρκειας του εργασιακού τους βίου, τα μεγαλύτερα διαστήματα απουσίας από την αγορά εργασίας, με αρνητικές συνέπειες στη θεμελίωση του συνταξιοδοτικού τους δικαιώματος όσο και το ίδιο το ποσό της σύνταξης (Καπέλλα κα. 2022).

Σε αντίθεση με την τάση του γυναικείου εργατικού δυναμικού να παρουσιάζει χαμηλότερη ένταση στην εργασία και στη διάρκεια αυτής, οι άνδρες όχι μόνο εργάζονται πιο συχνά αλλά και εργάζονται πιο συχνά με πλήρη απασχόληση. Το χάσμα στη διάρκεια της σταδιοδρομίας στην πλήρη απασχόληση είναι κατά μέσο όρο

σχεδόν ένα έτος μεγαλύτερο από ό,τι στη συνολική απασχόληση, φθάνοντας τα 4,9 χρόνια κατά μέσο όρο στις χώρες της ΕΕ (Lis and Bonthuis 2019:15). Σύμφωνα με μελέτη της Παγκόσμιας Τράπεζας το 2019, το έμφυλο χάσμα στη μερική απασχόληση είναι αρνητικό σε όλες τις χώρες της ΕΕ. Όσο πιο θετικό είναι το χάσμα στην πλήρη απασχόληση, τόσο πιο αρνητικό είναι στη μερική απασχόληση, με γραμμικό συντελεστή συσχέτισης μεταξύ των δύο -0,85. Το χάσμα στην επικράτηση της αυτοαπασχόλησης προστίθεται επίσης στο συνολικό χάσμα απασχόλησης. Οι περίοδοι μερικής απασχόλησης στην καριέρα ενός ατόμου έχουν σημαντικό αντίκτυπο στο επίπεδο του εισοδήματος στα γηρατειά, καθώς αυτές οι περίοδοι επηρεάζουν έντονα την επαγγελματική ανέλιξη και, γενικότερα, τις αποδοχές εφ' όρου ζωής (Lis and Bonthuis 2019:15). Η μερική απασχόληση είναι συχνά συνέπεια των οικογενειακών καθηκόντων και των ανεπαρκών υπηρεσιών παιδικής φροντίδας (Lis and Bonthuis 2015).

Σύμφωνα με το Δείκτη Ισότητας των Φύλων του EIGE (2021) η συμμετοχή των γυναικών στην πλήρη απασχόληση σε επίπεδο ΕΕ είναι 41 στα 100, ενώ η διάρκεια του εργασιακού βίου των γυναικών ήταν 33 στα 100. Ο επόμενος τομέας του Δείκτη Ισότητας των Φύλων που επηρεάζει συνδέεται με την λειτουργία της αγοράς εργασίας είναι ο τομέας του

### Financial resources

Country	Mean monthly earnings (PPS)		Mean equivalised net income (PPS)	
	Women	Men	Women	Men
EU	2333	2819	19495	20420

### Economic situation

Country	At-risk-of-poverty (%)		Income distribution S20/80	
	Women	Men	Women	Men
EU	17	15	20	20

Χρήματος. Η πρόσβαση των γυναικών σε χρηματοοικονομικούς και οικονομικούς πόρους παραμένει χαμηλότερη από αυτή των ανδρών, 19.495 στις γυναίκες έναντι

20.420 των ανδρών<sup>15</sup>. Συνολικά, οι γυναίκες κερδίζουν λιγότερα από τους άνδρες κατά μέσο όρο λόγω της διαφορετικής θέσης τους στην αγορά εργασίας, αυξάνοντας κίνδυνο φτώχειας των γυναικών (EIGE: 2015).

Ο δεύτερος υποτομέας του στον οποίο περιγράφονται κίνδυνο φτώχειας για γυναίκες και άνδρες και οικονομική κατάσταση γυναικών και ανδρών, διαφαίνεται ότι 17 στις 100 γυναίκες βρίσκονται σε κίνδυνο φτώχειας<sup>16</sup>. Ο υψηλότερος κίνδυνος φτώχειας που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες γενικά μεταφράζεται στο χάσμα των φύλων στις συντάξεις. Συγκρίνοντας τις μέσες αποδοχές των γυναικών χωρίς παιδιά και των ανδρών με τις αποδοχές των μητέρων, η έρευνα έχει εντοπίσει (EIGE 2015).

Όσον αφορά την Ελλάδα και σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας των Θεοδωρουλάκης, Καπέλλα και Κωνσταντινίδου (2020) και Καπέλλα κα. (2022) οι γυναίκες στην Ελλάδα έχουν μικρότερη διάρκεια εργασιακού βίου σε σχέση με την αντίστοιχη των ανδρών. Ο δείκτης της Eurostat για τη διάρκεια του εργασιακού βίου των γυναικών (δηλαδή η εκτίμηση της μέσης διάρκειας που αναμένεται μία γυναίκα δεκαπέντε ετών να είναι ενεργή στην αγορά εργασίας) παραμένει διαχρονικά χαμηλότερος από εκείνον των ανδρών, τόσο στην Ελλάδα όσο και σε επίπεδο ΕΕ-27. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τα δεδομένα της Eurostat παρουσιάζεται σημαντική συρρίκνωση του έμφυλου χάσματος στη διάρκεια του εργασιακού βίου την περίοδο 2010-2020 στην Ελλάδα, αλλά και στις χώρες της ΕΕ-27, με τη διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών να μειώνεται σημαντικά στην Ελλάδα από 9,5 έτη το 2010, σε 6,7 το 2015 και σε 7 έτη το 2020 (Καπέλλα κα. 2022: 19). Για το 2020, ο μέσος όρος εργασιακού βίου στην Ελλάδα ήταν 32,8 έτη συνολικά (έναντι 35,7 ετών για την ΕΕ-27), με τον μέσο όρο των ανδρών να διαμορφώνεται στα 36,2 έτη (έναντι 38 ετών για την ΕΕ-27) και τον μέσο όρο των γυναικών στα 29,2 έτη (έναντι 33,2 ετών για την ΕΕ-27). Επομένως, εφόσον τα έτη ασφάλισης επηρεάζουν το τελικό ποσό της ανταποδοτικής σύνταξης σύμφωνα με το ισχύον συνταξιοδοτικό σύστημα στην Ελλάδα, οι γυναίκες που πλέον έχουν (ή θα έχουν) περισσότερα έτη εργασιακού βίου λαμβάνουν (ή αναμένεται να λάβουν) μεγαλύτερα ποσά σύνταξης (Καπέλλα κα.

---

<sup>15</sup> Ο υποτομέας αυτός αφορά το μέσο ισοδύναμο καθαρό εισόδημα, το οποίο εκτός από τις αποδοχές από μισθωτή εργασία περιλαμβάνει συντάξεις, επενδύσεις, επιδόματα και οποιαδήποτε άλλη πηγή εισοδήματος. Και τα δύο εκφράζονται στο πρότυπο αγοραστικής δύναμης (PPS), το οποίο είναι ένα τεχνητό νόμισμα που αντιπροσωπεύει τις διαφορές στα επίπεδα τιμών μεταξύ των κρατών μελών.

<sup>16</sup> Πρέπει να σημειωθεί ότι οι συγκεκριμένοι δείκτες που περιλαμβάνονται είναι το ποσοστό του πληθυσμού που δεν βρίσκεται σε κίνδυνο φτώχειας (του οποίου το εισόδημα είναι πάνω ή ίσο με το 60 % του διαμέσου εισοδήματος στη χώρα) και η αναλογία του κατώτερου και του ανώτερου πεμπτημόριου ανά κοινωνικό φύλο.

2022: 19). Η διαφοροποίηση αυτή σχετίζεται με τα διαχρονικά χαμηλότερα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση, τα σχετικά μεγαλύτερα διαστήματα ανεργίας που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες, τη μειωμένη ένταση εργασίας των γυναικών αλλά και, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, το –έως πρόσφατα– μεγαλύτερο φάσμα επιλογών πρόωρης συνταξιοδότησης των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες (Καπέλλα κα. 2022:22).

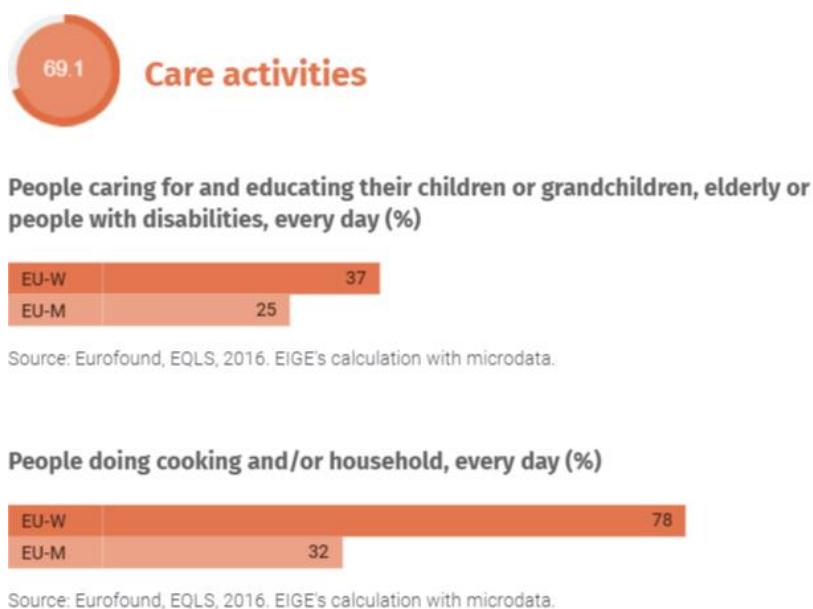
Μια άλλη παράμετρος της λειτουργίας της αγοράς και της παρουσίας των γυναικών σε αυτή η οποία επηρεάζει το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα είναι το έμφυλο μισθολογικό χάσμα που προηγείται χρονικά, όπως έχει προαναφερθεί. Όσον αφορά την Ελλάδα, σύμφωνα με τα τελευταία διαθέσιμα σχετικά στοιχεία της Eurostat που αφορούν το 2018 το έμφυλο χάσμα στις αμοιβές ανέρχεται σε 10,4%, παραμένοντας κάτω από τον αντίστοιχο μέσο όρο της ΕΕ-27 (14,4% για το 2018). Στο σημείο αυτό αξίζει να αναφερθεί η ποιοτική διάσταση αυτής της πτώσης για την περίπτωση της Ελλάδας, η οποία και οφείλεται στη μεγάλη συνολική μείωση των αμοιβών κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, καθώς «στα χαμηλόμισθα εργαζόμενα άτομα, τα περιθώρια μισθολογικής ανισότητας είναι πολύ μικρά, ενώ όσο οι αμοιβές μεγαλώνουν τόσο αυξάνονται και οι διαφορές ανάμεσα σε εργαζόμενους διαφορετικού φύλου» (Καπέλλα κα. 2022: 22).

### *8.2.3. Κοινωνικοί παράγοντες*

#### *8.2.3.1. Οικογενειακή κατάσταση*

Η οικογενειακή κατάσταση των γυναικών ενδέχεται να συμβάλλει στη διεύρυνση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος. Συνδέεται δε άρρηκτα με την παροχή φροντίδας στα εξαρτώμενα από αυτές μέλη μιας οικογένειας, είτε πρόκειται για κατιόντες, ανιόντες ή πλάγιους συγγενεία και τα στερεότυπα γύρω από την μητρότητα και τον ρόλο τους ως άτυπων φροντιστριών. Οι παράμετροι αυτοί οδηγούν συχνά τις γυναίκες σε μεγάλα διαστήματα απουσίας από την αγορά εργασίας, αλλά και σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης, άτυπης εργασίας με συνέπεια μειωμένες εισφορές στην κοινωνική τους ασφάλιση, αλλά ακόμα και σε μη είσοδο ή πρόωρη έξοδο από την αγορά εργασίας (Καπέλλα κα. 2022). Ως συνέπεια, σε βάθος χρόνου, ο μειωμένος χρόνος ασφάλισης οδηγεί συνακόλουθα σε χαμηλή σύνταξη, ενώ σε πολλές περιπτώσεις οδηγεί ακόμα και σε αδυναμία θεμελίωσης συνταξιοδοτικού δικαιώματος (Θεοδωρουλάκης, Καπέλλα και Κωνσταντινίδου 2020). Στο παρελθόν η απουσία της έμφυλης διάστασης στα κοινωνικοασφαλιστικά συστήματα είχε ως

αποτέλεσμα τα διαστήματα διακοπής της απασχόλησης λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων όπως η περίοδος λοχείας και φροντίδας των παιδιών να μην αναγνωρίζονταν ως χρόνος ασφάλισης για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος (Θεοδωρουλάκης, Καπέλλα και Κωνσταντινίδου 2020). Παράλληλα, σημαντικό ρόλο παίζουν και οι ατομικές επιλογές των γυναικών, που αφορούν τόσο την περίοδο απασχόλησης όσο και την απόφαση για πρόωρη συνταξιοδότηση. Οι επιλογές αυτές σχετίζονται με τα εκάστοτε κοινωνικά και πολιτισμικά στερεότυπα, κυρίως σε ό,τι αφορά τον ρόλο τους στην ανάληψη των ευθυνών φροντίδας της οικογένειας, σε συνδυασμό με την έλλειψη οικονομικά προσιτών και ποιοτικών παρεχόμενων υπηρεσιών για τη φροντίδα των εξαρτώμενων μελών της οικογένειας, συνήθως των παιδιών, ατόμων με αναπηρίες ή/και ηλικιωμένων (Καπέλλα κα. 2022, 15).



Η παροχή όμως φροντίδας σε εξαρτώμενα μέλη μιας οικογένειας απαιτεί χρόνο δύναται να οδηγήσει στην λήψη απόφασης αποχώρησης προσωρινής ή

μόνιμης από την αγορά εργασίας τις γυναίκες ή την απασχόλησή τους σε ευέλικτες μορφές εργασίας, συμβάλλοντας στη διατήρηση ή διεύρυνση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος σε βάθος χρόνου, ως αποτέλεσμα των μειωμένων ασφαλιστικών εισφορών. Σύμφωνα με στοιχεία Δείκτη Ισότητας των Φύλων του EIGE του 2021 στον τομέα του Χρόνου, οι γυναίκες στο σύνολο των κρατών μελών της ΕΕ αφιερώνουν 37 στα 100 καθημερινά τον χρόνο τους στην φροντίδα των μελών της οικογένειας, ενώ αφιερώνουν το λιγότερ μία ώρα καθημερινά σε ποσοστό 78% στη φροντίδα του σπιτιού και την προετοιμασία των γευμάτων μιας οικογένειας σε σχέση με το 32% των ανδρών.

Στην Ελλάδα το μοντέλο της φροντίδας ήταν και είναι οικογενειοκεντρικό με ηθική και κοινωνική υποχρέωση της οικογένειας και κυρίως των γυναικών να παρέχουν φροντίδα τόσο στα παιδιά όσο και στους ηλικιωμένους (Θεοδωρουλάκης, Καπέλλα και Κωνσταντινίδου:17). Οι πολιτικές παιδικής προστασίας, μακροχρόνιας φροντίδας και πρόνοιας είναι διαχρονικά υπολειμματικές και αντανακλούν το «Μεσογειακό Μοντέλο Κοινωνικής Πολιτικής»: μη ορθολογική και άνιση κατανομή των πόρων και άδικη κατανομή των παροχών, ανεπαρκής χρηματοδότηση των κοινωνικών υπηρεσιών, σημαντικά κενά στο δίκτυο κοινωνικής προστασίας, κατακερματισμός, επιλεκτική υποστήριξη ομάδων (Θεοδωρουλάκης, Καπέλλα και Κωνσταντινίδου:17). Ειδικά κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, που το διαθέσιμο οικογενειακό εισόδημα συρρικνώθηκε, μειώνοντας αντίστοιχα τη δυνατότητα αγοράς ιδιωτικών υπηρεσιών φροντίδας, οι γυναίκες ανέλαβαν και πάλι την παροχή αυτών των υπηρεσιών προς τα εξαρτώμενα μέλη της οικογένεια (Θεοδωρουλάκης, Καπέλλα και Κωνσταντινίδου:17).

Στην Ελλάδα η έρευνα «ΠΗΓΑΣΟΣ: Αντιμετωπίζοντας το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στην Ελλάδα» που εκπονήθηκε από το ΚΕΘΙ (Θεοφιλόπουλος και Μοσχοβάκου, 2020) επιβεβαίωσε ότι οι έμφυλες διακρίσεις εντός του εργασιακού περιβάλλοντος αποτελούν μια καθημερινή πραγματικότητα για τις γυναίκες στην Ελλάδα. Πιο συγκεκριμένα διαπιστώθηκε ότι η άνιση κατανομή καθηκόντων φροντίδας μεταξύ ανδρών και γυναικών, ήτοι η άνιση κατανομή ρόλων ανδρών και γυναικών στην οικογένεια για τα καθήκοντα φροντίδας των εξαρτώμενων μελών (παιδιά, ηλικιωμένοι, ασθενείς, άτομα με αναπηρίες) οδηγούσε και οδηγεί τις γυναίκες σε μεγαλύτερα διαστήματα απουσίας από την αγορά εργασίας αλλά και σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης, άτυπης εργασίας ή ακόμα και σε μη είσοδο ή πρόωρη έξοδο από την αγορά εργασίας αποτελούσε και αποτελεί έναν από τους παράγοντες διαμόρφωσης του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα (Καπέλλα 2022:15). Εξαιρετικά ενδιαφέρον είναι το εύρημα ότι οι γυναίκες αξιολογούν την επιλογή της πρόωρης αποχώρησης από την εργασία ως συμφέρουσα πρακτική, βοηθητική για την εκπλήρωση των καθηκόντων φροντίδας που τους αναλογούν ως αποτέλεσμα εσωτερικευμένων έμφυλων στερεοτύπων και κοινωνικών αντιλήψεων της ελληνικής κοινωνίας.

Η έρευνα για τον Συνδυασμό Οικογενειακής Ζωής και Εργασίας της ΕΛΣΤΑΤ (ΕΛΣΤΑΤ:2019), που προηγήθηκε κατά ένα χρόνο, αποτυπώνει ποσοτικά τα παραπάνω ευρήματα. Σύμφωνα λοιπόν με τα ευρήματα, μόλις το 4% των ανδρών



έχει διακόψει την καριέρα του για τη φροντίδα των παιδιών, σε αντίθεση με το 49,7% των γυναικών. Από αυτές, το 59,3% διέκοψε την εργασία για διάστημα τουλάχιστον ενός έτους, το 17,9% για ένα έως δύο έτη και το 21,2% για πάνω από δύο έτη. Σημαντικό εύρημα αποτελεί επίσης το γεγονός ότι το 10,9% των γυναικών δήλωσε ότι δεν εργάστηκε ποτέ, προκειμένου να ασχοληθεί αποκλειστικά με τη φροντίδα των παιδιών, ποσοστό που ανέρχεται σε μόλις 0,9% για τους άνδρες.

#### *8.2.3.2. Βία κατά των γυναικών*

Μελέτη του EIGE το 2015 ανέδειξε τη σχέση μεταξύ του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος και της βίας κατά των γυναικών. Οι ηλικιωμένες γυναίκες διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο έμφυλης βίας εξαιτίας του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος που συχνά τις καθιστά παγιδευμένες σε μια κακοποιητική, κατά κύριο λόγο συζυγική σχέση. Εάν δε οι ηλικιωμένες γυναίκες είναι διαζευγμένες τότε έρχονται αντιμέτωπες με υψηλότερο κίνδυνο φτώχεια, σε σύγκριση με τις έγγαμες, χήρες και άγαμες γυναίκες (EIGE 2015). Μελέτη που διεξήχθη από τις Women Against Violence Europe στην Αυστρία διαπιστώνει ότι οι ηλικιωμένες γυναίκες που είναι συχνά εξαρτώνται πλήρως οικονομικά από τους συντρόφους τους, και στην πλειονότητά τους είναι αδύνατο να ξεκινήσουν ένα ανεξάρτητη ζωή χωρίς βία (EIGE 2015), δεδομένου και ότι οι περισσότερες ηλικιωμένες γυναίκες λαμβάνουν μόνο μικρές συντάξεις. Η εγκατάλειψη ενός βίαιου συζύγου ενδεχομένως να σημαίνει για αυτές ένα ακόμα βήμα προς την φτωχοποίησή τους.

### 8.3. Μελέτη περίπτωσης

Ως μελέτη περίπτωσης παρουσιάζονται τα αποτελέσματα για το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στην Ελλάδα του έργου «ΠΗΓΑΣΟΣ» της έρευνας «Αντιμετωπίζοντας το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στην Ελλάδα» (2020) συνοπτικά. Περαιτέρω ανάλυσή τους έχει συμπεριληφθεί σε σημεία παραπάνω της συγκεκριμένης ενότητας.

Το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα είναι μεγαλύτερο για τις έγγαμες γυναίκες, καθώς αυτές ενδέχεται να έχουν χαμηλότερα κίνητρα για συμμετοχή στην αγορά εργασίας και επαγγελματική εξέλιξη από ότι οι γυναίκες που ζουν μόνες.

- Η τάση φαίνεται πως είναι ισχυρότερη για τις γυναίκες των οποίων οι σύζυγοι έχουν υψηλό εισόδημα
- Τα δεδομένα που διαφοροποιούν τον χρόνο ασφάλισής τους και έχουν επιπτώσεις στις συντάξεις τους
- Η ανεργία όπως και η μερική ή η εκ περιτροπής απασχόληση, συντελούν σημαντικά στον περιορισμό των ατομικών εισοδημάτων.
- Οι γυναίκες συμμετέχουν και σε μεγαλύτερο βαθμό σε μορφές «ευάλωτης εργασίας»
- Η επιλογή μερικής απασχόλησης, για λόγους συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας/ιδιωτικής ζωής
- Τα μεγάλα διαστήματα ανεργίας είναι ένα ακόμα συχνό φαινόμενο στην εργασιακή πορεία των γυναικών.
- Τα έμφυλα στερεότυπα, ο ρόλος της οικογένειας, το βάρος της ευθύνης της αποκλειστικής φροντίδας του νοικοκυριού, αναφέρονται συχνά από τις γυναίκες ως παράγοντες επιλογής συγκεκριμένου επαγγέλματος
- Η διαφορά στις αμοιβές ανδρών και γυναικών επηρεάζεται από τις θέσεις που καταλαμβάνουν οι εργαζόμενοι/ες, τόσο σε ότι αφορά την εργασιακή ιεραρχία, όσο και το ίδιο το αντικείμενο ή τον κλάδο, που όταν παραδοσιακά είναι «γυναικεία» οι αμοιβές είναι χαμηλότερες. •

### Ελληνόγλωσση

- ΕΛΣΤΑΤ (2019). Δελτίο Τύπου Ειδική Έρευνα για τον συνδυασμό Οικογενειακής Ζωής και Εργασίας Ad Hoc Module 2018. Διαθέσιμο σε <https://www.statistics.gr/documents/20181/660da6a8-9ac3-37e6-315b-aacc7c07f721>
- Θεοδωρουλάκης Μ., Καπέλλα Α. και Κωνσταντινίδου Δ. (2020). *Συνθετική Έκθεση Προτάσεις πολιτικής για την αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα*. Έργο «ΠΗΓΑΣΟΣ: Αντιμετωπίζοντας το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στην Ελλάδα». ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ. Διαθέσιμο σε <https://isotita.gr/wp-content/uploads/2020/09/Protaseis-Politikhs-gia-tin-antimetwpish-tou-ESX-stin-Ellada.pdf>
- Θεοφιλόπουλος Θ. και Μοσχοβάκου Ν. (2020). Έργο «ΠΗΓΑΣΟΣ: Αντιμετωπίζοντας το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στην Ελλάδα». Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ). Διαθέσιμο σε <https://www.kethi.gr/programmata/pigasos-antimetopizontas-emfylo-syntaxiodotiko-hasma-stin-ellada>
- Καπέλλα Α., Κωνσταντινίδου Δανάη, & Θεοδωρουλάκης Μ. (2022). Έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα: η περίπτωση της Ελλάδας. *Κοινωνική Πολιτική*, 16, 10–29. Ανακτήθηκε από <https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/eejp/article/view/30605>
- Καραμεσίνη Μ. (2020). Οικονομική κρίση και αριστερή διακυβέρνηση στην Ελλάδα: αποτίμηση από τη σκοπιά της ισότητας των φύλων. Ινστιτούτο Νίκος Πουλαντζάς. Διαθέσιμο σε [https://poulantzas.gr/wp-content/uploads/2020/03/%CE%9A%CE%B1%CF%81%CE%B1%CE%BC%CE%B5%CF%83%CE%AF%CE%BD%CE%B7\\_%CE%91%CF%81%CE%B9%CF%83%CF%84%CE%B5%CF%81%CE%AE-%CE%B4%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CF%85%CE%B2%CE%AD%CF%81%CE%BD%CE%B7%CF%83%CE%B7-%CE%99%CF%83%CF%8C%CF%84%CE%B7%CF%84%CE%B1-](https://poulantzas.gr/wp-content/uploads/2020/03/%CE%9A%CE%B1%CF%81%CE%B1%CE%BC%CE%B5%CF%83%CE%AF%CE%BD%CE%B7_%CE%91%CF%81%CE%B9%CF%83%CF%84%CE%B5%CF%81%CE%AE-%CE%B4%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CF%85%CE%B2%CE%AD%CF%81%CE%BD%CE%B7%CF%83%CE%B7-%CE%99%CF%83%CF%8C%CF%84%CE%B7%CF%84%CE%B1-)

[%CF%84%CF%89%CE%BD-  
%CE%A6%CF%8D%CE%BB%CF%89%CE%BD-2.pdf](#)

ΚΕΘΙ, Πάντειο Πανεπιστήμιο (Εργαστήριο σπουδών Φύλου), Σύνδεσμος Βιομηχανιών Αττικής – Πειραιά (ΣΒΑΠ), Κέντρο Αριστείας Πανεπιστημίου Ισλανδίας (EDDA) (2016β). Παραδοτέο Π2. Βιβλιογραφική Επισκόπηση και Ανάλυση Πολιτικών σχετικά με τη Συμφιλίωση Επαγγελματικής και Οικογενειακής/Ιδιωτικής Ζωής. Εργαστήριο σπουδών Φύλου Ανακτήθηκε από [https://www.genderstudies.panteion.gr/wp-content/uploads/2016/10/Deliverable-EOX\\_16.6.2016-FINAL-1.pdf](https://www.genderstudies.panteion.gr/wp-content/uploads/2016/10/Deliverable-EOX_16.6.2016-FINAL-1.pdf)

## **Ξενόγλωσση**

Barslund M., Bosch K., Dekkers G., Hoorens V., Baumann N., Liégeois P., Kirn T.; Kump N., Moreira A., Stropnik N., Vergnat V. (2021). The future of Gender Pension Gaps. Main findings from the MIGAPE project; MIGAPE project (DG JUST; Grant Agreement 820798). European Commission (2018)

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (2021). *Pension adequacy report : current and future income adequacy in old age in the EU. Volume I*, Publications Office, Available at <https://data.europa.eu/doi/10.2767/013455>

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (2018). *The 2018 pension adequacy report : current and future income adequacy in old age in the EU. Volume I*, Publications Office, Available at <https://data.europa.eu/doi/10.2767/406275>

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (2015). *The 2015 pension adequacy report : current and future income adequacy in old age in the EU. Volume I*, Publications Office

European Commission (2013). *The Gender Gap in Pension in the EU*. Luxembourg, Publications Office of the European Union, Available at [https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action;jsessionid=1mnUzhCtcYcuqJi9G-DD5OSsaXpsWcS0lgxQXFVmcE5Uo\\_edCUhL!533421577?id=39477](https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action;jsessionid=1mnUzhCtcYcuqJi9G-DD5OSsaXpsWcS0lgxQXFVmcE5Uo_edCUhL!533421577?id=39477)

European Institute for Gender Equality (EIGE). Gender Equality Index 2021- Greece. Available at <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/EL>

European Institute for Gender Equality (EIGE) (2015). *Gender gap in pensions in the*

- EU Research note to the Latvian Presidency*. Vinius. Available at <https://eige.europa.eu/publications/gender-gap-pensions-eu-research-note-latvian-presidency#downloads-wrapper>
- European Parliament (2017). *Gender Gap in Pensions: Looking ahead STUDY*. Brussels. Available at [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/583150/IPOL\\_STU\(2017\)583150\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/583150/IPOL_STU(2017)583150_EN.pdf)
- Eurostat (2021). Closing the gender pension gap? 03-2-2021. Available at <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210203-1>
- Lis M. and Bonthuis B. (2019). *Drivers of the Gender Gap in Pensions : Evidence from EU-SILC and the OECD Pension Model*. Social Protection and Jobs Discussion Paper, no. 1917;. World Bank, Washington, DC. © World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/31625>
- Nolan, A., A. Whelan, S. McGuinness and B. Maître (2019). Gender, pensions and income in retirement, ESRI Research Series 87, Dublin: ESRI, <https://doi.org/10.26504/rs87>

## **ΕΝΟΤΗΤΑ 9. ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ. ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΡΜΗΝΕΥΤΙΚΑ ΜΟΝΤΕΛΑ. ΕΙΔΗ ΚΑΙ ΜΟΡΦΕΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΑ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΤΙΚΩΝ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΩΝ**

### **Στόχος**

**Στόχος** της θεματικής ενότητας είναι η ενημέρωση και η ευαισθητοποίηση για το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης, εστιάζοντας στην παρουσίαση ορισμών, μορφών, θεωρητικών προσεγγίσεων, καθώς και στην ανάλυση του αρνητικού αντίκτυπου που δημιουργεί στα άτομα και στο περιβάλλον της εργασίας.

### **Σύντομη περιγραφή της ενότητας**

Η ενότητα, περιλαμβάνει τις παρακάτω θεματικές:

- Λίγα λόγια για το πώς ανακαλύφθηκε ο όρος.
- Βασικούς ορισμούς και εννοιολογικές αποσαφηνίσεις.
- Αιτίες και παράγοντες που συντείνουν στην εκδήλωση του φαινομένου.
- Θεωρητικές προσεγγίσεις και ερμηνευτικά μοντέλα.
- Τυπολογίες και μορφές της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης σε ατομικό και οργανωσιακό επίπεδο.

### **Προσδοκώμενα αποτελέσματα**

Με την ολοκλήρωση αυτής της ενότητας, οι συμμετέχουσες/-οντες θα έχουν:

- Αποκτήσει βασικές γνώσεις για τους ορισμούς, τις τυπολογίες και τις μορφές της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Κατανοήσει τις αιτίες και τους παράγοντες που συντείνουν στην εκδήλωση σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών.
- Κατανοήσει τις κύριες θεωρητικές προσεγγίσεις και τα ερμηνευτικά μοντέλα για τη σεξουαλική βία και παρενόχληση.
- Ενημερωθεί για τον αρνητικό αντίκτυπο της σεξουαλικής παρενόχλησης σε ατομικό και επαγγελματικό επίπεδο.

## **Έννοιες – κλειδιά**

---

Αποπλανητική παρενόχληση, απτική παρενόχληση, βιασμός, έμφυλη παρενόχληση, εχθρικό/προσβλητικό εργασιακό περιβάλλον, λεκτική παρενόχληση, οπτική παρενόχληση, οργανωσιακή θεωρία, παρενόχληση, σεξουαλική δωροδοκία, σεξουαλικός εξαναγκασμός, σεξουαλικός εκβιασμός, σεξουαλική επίθεση, σεξουαλική ευνοιοκρατία, σεξουαλική παρενόχληση, συνεχές σεξουαλικής βίας, φεμινιστική θεωρία.

## 9.1. Η εξέλιξη της έννοιας της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία

### 9.1.1. Λίγα λόγια για την «ανακάλυψη» του όρου

Το σημείο καμπής, μετά από πολλά χρόνια κυριολεκτικά ανομολόγητης άσκησης σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών σε εργαζόμενες, ήρθε τελικά στα μέσα της δεκαετίας του 1970, καθώς το κίνημα για την απελευθέρωση των γυναικών άρχισε να αμφισβητεί ένα σύστημα δικαιοσύνης -καθώς και μια κουλτούρα γενικότερα- που δεν είχε αναγνωρίσει τα ζητήματα σεξουαλικής συναίνεσης των γυναικών. Η εκστρατεία κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης ήταν η φυσική επέκταση του φεμινιστικού κινήματος κατά του βιασμού και της κακοποίησης (Cohen, 2016). Το 1974, η συγγραφέας, ακτιβίστρια και δημοσιογράφος Lin Farley προσλήφθηκε από το Πανεπιστήμιο Cornell ως διευθύντρια του Γυναικείου Τμήματος του Πανεπιστημίου και εισηγήτρια για το μάθημα: «Γυναίκες και Εργασία» (Crouch, 2001: 31). Στα σεμινάρια ευαισθητοποίησης, μέσα από προσωπικές ιστορίες γυναικών, άρχισε να συνειδητοποιεί την έκταση του προβλήματος και **οι γυναίκες που μοιράζονταν τις ιστορίες τους συνειδητοποιούσαν ότι δεν ήταν μόνες στις εμπειρίες που είχαν βιώσει**. Έτσι, η Farley ανακάλυψε ότι αυτό το φαινόμενο της ανδρικής παρενόχλησης και εκφοβισμού κατά των γυναικών εργαζομένων δεν είχε περιγραφεί στη βιβλιογραφία και δεν είχε αναγνωριστεί δημόσια ως πρόβλημα, αν και συνέχισε να το ακούει να περιγράφεται από γυναίκες από όλα τα κοινωνικά στρώματα (Farley, 1978).

Μια πρώην υπάλληλος του Πανεπιστημίου Cornell, η Carmita Wood, υπέβαλε αίτημα για επίδομα ανεργίας, αφού παραιτήθηκε από τη δουλειά της λόγω ανεπιθύμητων σεξουαλικών αγγιγμάτων, για πολλά χρόνια, από τον προϊστάμενό της καθηγητή Boyce McDaniel. Το Cornell είχε αρνηθεί το αίτημα της Wood για μεταγραφή και για αποζημίωση κατά την περίοδο της ανεργίας της με το επιχείρημα ότι παραιτήθηκε για «προσωπικούς λόγους». Η Wood μαζί με ακτιβίστριες στο Γραφείο Ανθρωπίνων Υποθέσεων (Human Affairs Office) του Πανεπιστημίου, δημιούργησαν μια ομάδα που ονομάστηκε Working Women United. Σε μια εκδήλωση Speak Out που φιλοξενήθηκε από την ομάδα, γραμματείς, υπάλληλοι ταχυδρομείων, κινηματογραφίστριες, εργάτριες εργοστασίων και σερβιτόρες μοιράστηκαν τις ιστορίες τους, αποκαλύπτοντας ότι το πρόβλημα εκτείνεται πέρα από



το πανεπιστημιακό περιβάλλον. Οι γυναίκες μίλησαν για επιδείξεις γεννητικών οργάνων, απειλές και πίεση να ανταλλάξουν σεξουαλικές χάρες με προαγωγές (Cohen, 2016).

Τον Απρίλιο του 1975, η Lin Farley κατέθεσε ενώπιον των ακροάσεων της Επιτροπής Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων της Νέας Υόρκης για τις γυναίκες και την εργασία, με επικεφαλής την Eleanor Holmes Norton. Όρισε τη σεξουαλική παρενόχληση ως τις «ανεπιθύμητες σεξουαλικές προσβολές εναντίον γυναικών υπαλλήλων από άνδρες προϊσταμένους, εργοδότες ή διευθυντές» και έδωσε σχετικά παραδείγματα:

*«Συχνά σημαίνει ότι μια γυναίκα προσλαμβάνεται επειδή είναι όμορφη, ανεξάρτητα από τα προσόντα της· ότι η εργασιακή ασφάλεια μιας γυναίκας εξαρτάται αιώνια από το πόσο ικανοποιεί το αφεντικό της και αυτός συχνά πιστεύει ότι η σεξουαλική συντροφιά είναι μέρος της περιγραφής της εργασίας της και ότι οι γυναίκες απολύονται επειδή έχουν γεράσει ή είναι πολύ ανεξάρτητες ή λένε «όχι» στα σεξουαλικά παράπλευρα παιχνίδια».<sup>17</sup>*

Η δημοσιογράφος Enid Nemy των New York Times, που άκουσε τη μαρτυρία της, έγραψε σχετικά ένα άρθρο με τίτλο: «Women begin to speak out against sexual harassment at work»<sup>18</sup> και μέχρι το τέλος του 1975 το μήνυμά της είχε γίνει ευρέως γνωστό. Οι κυβερνητικές υπηρεσίες άρχισαν να αναγνωρίζουν τη σεξουαλική παρενόχληση ως πρόβλημα που έπρεπε να αντιμετωπιστεί.

Στη συνέχεια, μια έρευνα του 1976 από το Redbook έδειξε ότι το 80% των ερωτηθεισών είχαν αντιμετωπίσει σεξουαλική παρενόχληση στη δουλειά. Το Χόλιγουντ αντιμετώπισε το θέμα με μια επιτυχημένη κωμωδία του 1980, το Nine to Five, σχετικά με τρεις γυναίκες που ήταν υπάλληλοι γραφείου -που παίζουν οι Jane Fonda, Lily Tomlin και Dolly Parton- που εκδικούνται το σεξιστικό αφεντικό τους. Ίσως δεν αποτελεί έκπληξη, με μεγαλύτερη συνειδητοποίηση ήρθε και μεγαλύτερη απόθεση. Καθώς το TIME κάλυψε σημαντικά περιστατικά παρενόχλησης στο Γέιλ και το Χάρβαρντ στα τέλη της δεκαετίας του 1970 και στις αρχές της δεκαετίας του 1980, σημειώνοντας ότι «έως και 18 εκατομμύρια Αμερικανίδες παρενοχλήθηκαν σεξουαλικά ενώ βρισκόνταν στη δουλειά το 1979 και το 1980», το περιοδικό ανέφερε επίσης ότι η «αντιφεμινίστρια σταυροφόρος» Phyllis Schlafly πίστευε ότι αυτές οι

<sup>17</sup> “Testimony given by Lin Farley”. Hearings on women in blue-collar, service, and clerical occupations. Commission on Human Rights of the City of New York. April 21, 1975.

<sup>18</sup> Nemy, Enid (August 20, 1975). “Sexual harassment a problem in the office”. New York Times.

γυναίκες «το ζητούσαν». Σε μια επιτροπή της Γερουσίας που κλήθηκε να επανεξετάσει τις ομοσπονδιακές κατευθυντήριες γραμμές για την παρενόχληση, η Schlafly κατέθεσε ότι «οι ενάρετες γυναίκες σπάνια καταπιέζονται» (Cohen, 2016).

### 9.1.2. Ορισμοί και εννοιολογικές αποσαφηνίσεις<sup>19</sup>

Όπως είδαμε ο προσδιορισμός της έννοιας της σεξουαλικής παρενόχλησης συντελέστηκε στο πλαίσιο του δεύτερου κύματος του φεμινισμού, καθώς ο επαναπροσδιορισμός των προσωπικών εμπειριών των γυναικών ως δημόσιο και πολιτικό ζήτημα ήταν στο επίκεντρο των διεκδικήσεων (Antić Gaber, 2009). Από τη δεκαετία του '70 έως και σήμερα, **ο όρος έχει αλλάξει σημαντικά**, όπως θα δούμε παρακάτω, καθώς περιλαμβάνει παραμέτρους που μεταβάλλονται και διαντιδρούν με τις εκάστοτε ιστορικές, πολιτισμικές, κοινωνικές και πολιτικο-οικονομικές συγκυρίες, με αποτέλεσμα να μην προσδιορίζεται με καθολικούς ή μετρήσιμους όρους (Αρτινοπούλου, Παπαθεοδώρου, Παπαγιαννοπούλου, κ.ά., 2004). Όπως αναφέρει και η Μπακαλάκη (1998: 520) «η σεξουαλική παρενόχληση είναι μια έννοια μεταβλητή χωρικά και χρονικά, συναρτώμενη άμεσα με πολιτικές, ιστορικές, κοινωνιολογικές και νομικές παραμέτρους».

Στον πρώτο ορισμό που είχε δώσει η Lin Farley (1978) η σεξουαλική παρενόχληση περιλάμβανε συμπεριφορές που αφορούσαν σε επαναλαμβανόμενα και ανεπιθύμητα σεξουαλικά σχόλια, βλέμματα, προτάσεις ή ακόμη και σωματική επαφή, που έκαναν το θιγόμενο άτομο να αισθάνεται ενόχληση ή προσβολή και του προκαλούσαν δυσαρέσκεια και αμηχανία στο εργασιακό περιβάλλον. Μάλιστα, την περιγράφει ως (Lin Farley, 1978: 33) «ανεπιθύμητη και μη αμοιβαία ανδρική συμπεριφορά, η οποία τοποθετεί τον σεξουαλικό ρόλο μιας γυναίκας σε θέση ανώτερη του επαγγελματικού της ρόλου». Ο αρχικός ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης δεν ήταν τόσο ευρύς σε σχέση με τον ορισμό που υιοθετήθηκε στις επόμενες δεκαετίες, ιδιαίτερα σε τρία σημεία (Crouch, 2001):

1. Η ιδέα ότι η όχληση του θύματος από τον δράστη πρέπει να είναι επαναλαμβανόμενη για να θεωρηθεί σεξουαλική παρενόχληση, στη συνέχεια αναθεωρήθηκε. Αναγνωρίστηκε ότι μερικές παρενοχλητικές συμπεριφορές

---

<sup>19</sup> Για τους νομικούς ορισμούς σε εθνικό επίπεδο, βλ. παρακάτω στην Ενότητα 11.

είναι τόσο σοβαρές, που δεν χρειάζεται η επανάληψή τους για να θεωρηθούν σεξουαλική παρενόχληση.

2. Η σεξουαλική παρενόχληση φαινόταν ότι συνδεόταν μόνο με τη σεξουαλική δραστηριότητα. Το ερώτημα που προέκυψε ήταν εύλογο: η σεξουαλική παρενόχληση αναφέρεται μόνο στη σεξουαλικότητα, στο φύλο, ή και στις δύο μεταβλητές; Οι μεταγενέστεροι ορισμοί περιελάμβαναν και τον όρο «παρενόχληση βάσει φύλου».
3. Αρκετές επιστήμονες επέμειναν στην άποψη ότι η άνιση κατανομή της εξουσίας σε κοινωνικό επίπεδο, παίζει σημαντικό ρόλο στη σεξουαλική παρενόχληση. Οι απόψεις αυτές εξέφραζαν την οπτική της φεμινιστικής ή κοινωνικο-πολιτισμικής ερμηνείας του φαινομένου.

Έναν χρόνο μετά, το 1979, εκδίδεται το βιβλίο της MacKinnon «Sexual Harassment of Working Women» στο οποίο ορίζει τη σεξουαλική παρενόχληση ως την «ανεπιθύμητη επιβολή σεξουαλικών απαιτήσεων, μέσα σε ένα σχεσιακό πλαίσιο άνισης εξουσίας» και υποστηρίζει ότι αντλεί το νόημά της και ερμηνεύεται μέσα από το κοινωνικό πλαίσιο των σχέσεων εξουσίας και της αρρενωπότητας στον χώρο εργασίας και στη δημόσια ζωή. Συνδέει την εξουσία με την οικονομική ισχύ και υποστηρίζει ότι υπάρχουν δομικές πτυχές των επιχειρήσεων και των οργανισμών που επιδεινώνουν τις ανισότητες μεταξύ των ατόμων και ανοίγουν τον δρόμο προς την εκδήλωση παρενοχλητικών συμπεριφορών. Στο βιβλίο της επισημαίνει ότι αν και εμπειρίες σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών έχουν βιώσει και τα δύο φύλα, **οι γυναίκες υφίστανται συχνότερα τις επιπτώσεις τους και διαφορετικά από τους άνδρες** (MacKinnon, 1979). Η MacKinnon (1979) συνέβαλε στον ορισμό των εν λόγω συμπεριφορών, διακρίνοντας δύο βασικές κατηγορίες: την άσκηση της σεξουαλικής παρενόχλησης ως πρόταση για αντάλλαγμα (quid pro quo) και ως προϋπόθεση εργασίας, όπως επίσης και τη δημιουργία ενός εχθρικού/προσβλητικού περιβάλλοντος (hostile environment).

Οι Thomas & Kitzinger (1997) επισημαίνουν ότι τόσο η έκδοση του βιβλίου της Farley το 1978, όσο και η έκδοση του βιβλίου της MacKinnon το 1979, ανέδειξαν στην Αμερική το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης και **πέτυχαν να δημοσιοποιήσουν ένα σοβαρό πρόβλημα στους χώρους εργασίας**, το οποίο οι εργαζόμενες αποσιωπούσαν όπως ασφαλώς και οι εργοδότες, ένα ζήτημα που δημιουργούσε ένα γενικό κλίμα ντροπής και αντιμετωπιζόταν ως προσωπικό

πρόβλημα, χωρίς να εντάσσεται στον δημόσιο διάλογο. Η σεξουαλική παρενόχληση αντιμετωπιζόταν από την κοινωνία ως μη υπάρχουσα και αυτό καθιστούσε δύσκολο τον κοινωνικό ορισμό της. Η καθιέρωση του ονόματος του προβλήματος και του ορισμού του, έδωσαν λοιπόν κοινωνική υπόσταση, κάνοντάς το ορατό και στη συνείδηση των εργαζομένων και της κοινωνίας ευρύτερα.

Το 1980, η Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών Απασχόλησης, της οποίας η λειτουργία προβλέπεται από την ίδια τη Civil Rights Act του 1964 και αποτελεί ανεξάρτητο όργανο με σκοπό την παρεμπόδιση των παραβιάσεων του ως άνω τίτλου αυτού του νόμου, θεσπίζει και δημοσιεύει κατευθυντήριες οδηγίες που έχουν ως στόχο την ευόδωση του έργου της νομολογίας, εξαιτίας των διαφορετικών συγκρουόμενων ερμηνειών των δικαστηρίων σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση (Ημέλλου, 2007).

Στην Ευρώπη, η πρώτη αναφορά για το θέμα έγινε κατά τη χρονική περίοδο 1981-1982 και συγκεκριμένα στην Αγγλία από δύο φεμινίστριες κοινωνιολόγους τη Sue Wise και τη Liz Stanley, οι οποίες έθεσαν το πρόβλημα της σεξουαλικής

παρενόχλησης στους χώρους εργασίας. Προσδιόρισαν, δε, ως σεξουαλική παρενόχληση κάθε μη επιθυμητή σεξουαλική πρόταση ή προσφορά για



ανταλλαγή σεξουαλικής εύνοιας έναντι κάποιων πλεονεκτημάτων στον χώρο εργασίας και έξω από αυτόν, καθώς και άλλες λεκτικές προκλήσεις ή σωματικές επαφές (Thomas & Kitzinger, 1997).

Στη συνέχεια, η Fitzgerald κ.ά. (1997) όρισαν τη σεξουαλική παρενόχληση ως «ανεπιθύμητη και σχετική με το σεξ συμπεριφορά, στον χώρο εργασίας, η οποία αξιολογείται από την αποδέκτρια ως προβλητική, υπερβαίνουσα τις δυνατότητές της ή απειλητική για την ευεξία της», και η Abrams (1997) υποστηρίζει ότι η σεξουαλική παρενόχληση θα έπρεπε να χαρακτηρίζεται ως ένα «φαινόμενο που χρησιμεύει στη διατήρηση του ανδρικού ελέγχου και στην εδραίωση των αρσενικών άγραφων κανόνων στον χώρο της εργασίας».

Με την πάροδο του χρόνου, η σεξουαλική παρενόχληση θεωρήθηκε αδίκημα και καταλυτικό ρόλο στην ΕΕ διαδραμάτισε η Οδηγία 2002/73/ΕΚ<sup>20</sup> του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Σεπτεμβρίου 2002 που απαγορεύει κάθε διάκριση λόγω φύλου ως προς την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και ανέλιξη καθώς και τις συνθήκες εργασίας, η σεξουαλική παρενόχληση θεωρείται μορφή έμφυλης διάκρισης. Στην Οδηγία 2002/73/ΕΚ η σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται ως *«οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης, λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς, σεξουαλικού χαρακτήρα, η οποία έχει ως στόχο ή ως αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδιαίτερα όταν δημιουργεί ένα απειλητικό, εχθρικό, μειωτικό, ταπεινωτικό ή προσβλητικό περιβάλλον»*. Την ίδια χρονιά, η Αμερικανική Επιτροπή για τις Ίσες Ευκαιρίες στην Απασχόληση (EEOC) ορίζει τη σεξουαλική παρενόχληση ως τις μεμονωμένες ή επαναλαμβανόμενες *«ανεπιθύμητες σεξουαλικές προκλήσεις, όπως αιτήματα για σεξουαλικές χάρες, καθώς και άλλου τύπου λεκτική ή σωματική παρενόχληση σεξουαλικής φύσης»* (Howald et al, 2018).

Όπως επισημαίνουν οι Παπαγιαννοπούλου, Κάσδαγλη κ.ά. (2020), αν και υπάρχουν επιμέρους διαφορές στους νομικούς και κοινωνιολογικούς ορισμούς, εν τούτοις, όλοι σχεδόν περιλαμβάνουν διαστάσεις σχετικά με την ανεπιθύμητη, μη αποδεκτή, μη συναινετική και εχθρική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα, ή σεξουαλικών προεκτάσεων/εκφάνσεων, η οποία συχνά (αλλά όχι πάντα) περιλαμβάνει και την εκμετάλλευση μιας διαφορετικής δυναμικής εξουσίας ανάμεσα στα εμπλεκόμενα μέρη. Η παρενόχληση μπορεί επίσης να στοχεύει στις γυναίκες ως πληθυσμιακή ομάδα, σε μεμονωμένες γυναικείες που λειτουργούν ως εκπρόσωποι της ομάδας αυτής, αλλά και σε άνδρες ή γυναίκες, ατομικά.

Σύμφωνα με το Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου 2017 για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και της κακοποίησης<sup>21</sup> στη νομοθεσία της ΕΕ ως σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται *«κάθε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς με πράξεις σεξουαλικού χαρακτήρα με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, και, ιδίως, τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, ταπεινωτικού, εξευτελιστικού ή επιθετικού περιβάλλοντος»*.<sup>22</sup>

<sup>20</sup> Βλ. σχετικά: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32002L0073&from=EN>

<sup>21</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017IP0417&from=EL>

<sup>22</sup> [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your\\_rights/final\\_harassment\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/final_harassment_en.pdf)

## 9.2. Αιτιολογικοί παράγοντες και θεωρητικές προσεγγίσεις

### 9.2.1. Επιδραστικοί παράγοντες που συντείνουν στη σεξουαλική παρενόχληση

Στο Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου 2017 για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και της κακοποίησης<sup>23</sup> επισημαίνεται ότι η διατήρηση έμφυλων στερεοτύπων, ο σεξισμός, η σεξουαλική παρενόχληση και κακοποίηση είναι δομικό και διαδεδομένο πρόβλημα σε ολόκληρη την Ευρώπη και τον κόσμο, και φαινόμενο που εμπλέκει θύματα και δράστες ανεξάρτητα από κάθε ηλικία, μορφωτικό επίπεδο, εισόδημα και κοινωνική θέση, και ότι έχει σωματικές, σεξουαλικές, συναισθηματικές και ψυχολογικές επιπτώσεις για το θύμα. Επιπλέον, ότι η άνιση κατανομή εξουσίας μεταξύ ανδρών και γυναικών, τα **έμφυλα στερεότυπα και ο σεξισμός**, συμπεριλαμβανομένης της σεξιστικής ρητορικής μίσους, στο διαδίκτυο και έξω από αυτό, συνιστούν γενεσιουργά αίτια κάθε μορφής βίας κατά των γυναικών και έχουν οδηγήσει σε κυριαρχία των ανδρών επί των γυναικών και σε διακρίσεις σε βάρος τους, καθώς και στην παρεμπόδιση της πλήρους προόδου των γυναικών.

Ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας (ΔΟΕ) τονίζει ότι η σεξουαλική παρενόχληση συχνά αφορά λιγότερο το σεξουαλικό ενδιαφέρον και περισσότερο την **ενίσχυση των υπαρχουσών σχέσεων και δυναμικών εξουσίας**. Οι παραδοσιακοί ρόλοι των φύλων και τα στερεότυπα για το πώς πρέπει να ενεργούν οι άνδρες και οι γυναίκες αναπαράγονται στον κόσμο της εργασίας και παίζουν σημαντικό ρόλο στη σεξουαλική παρενόχληση. Για παράδειγμα, όταν οι γυναίκες θεωρούνται ότι παραβιάζουν αυτούς τους ρόλους –δουλεύοντας έξω από το σπίτι ή εισερχόμενες σε μια παραδοσιακά ανδροκρατούμενη απασχόληση– η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως μορφή τιμωρίας (ILO, 2020).



<sup>23</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017IP0417&from=EL>

Ένας από τους πιο κρίσιμους λόγους για τους οποίους λαμβάνει χώρα η σεξουαλική παρενόχληση σε αυτή την κοινωνία μπορεί να συνοψιστεί σε δύο λέξεις: η ενοχοποίηση του θύματος (**victim-blaming**). Πολλοί παράγοντες, διαφορετικοί από διάφορες καταστάσεις, συντείνουν σε αυτό το πρόβλημα, παίρνοντας ως παράδειγμα τους «αξιосέβαστους» άνδρες που δεν θα τολμούσαν να κάνουν οι ίδιοι τέτοιες αποτρόπαιες πράξεις (σεξουαλικής παρενόχλησης), πιστεύοντας έτσι ότι δεν θα το έκαναν και όλοι οι συνάδελφοί τους, κάτι που δεν συμβαίνει πάντα. Επιπλέον, οι περισσότεροι παρενοχλητές σε έναν χώρο εργασίας είναι εργαζόμενοι ή προϊστάμενοι με εξουσιαστικούς ρόλους, οι οποίοι έχουν υψηλότερη αξιοπιστία από αυτή μιας/ενός υφισταμένης/-ου (του θύματος). Επιπλέον, κατανοώντας την ευαίσθητη φύση του εγκλήματος και τις σοβαρές συνέπειές του - η ανδρική κυριαρχία θα σιωπούσε για να προστατεύσει τον δράστη υπό την κουλτούρα του «αδελφού». Επιπλέον, μετά από σεξουαλική επίθεση, τα θύματα κατηγορούνται για την ένδυσή τους και ότι προκάλεσαν, ενώ δεν εστιάζουν στο γεγονός ότι ο δράστης είναι αυτός που διέπραξε το έγκλημα. Κατά συνέπεια, η σιωπή και η επιλογή να μην παραδοθούν οι δράστες στη δικαιοσύνη κάνει τους εμπλεκόμενους να μην διαφέρουν από τους παρενοχλητές (Qayyum et al, 2021).

Η έρευνα από τα πεδία των οικονομικών, της οργανωσιακής συμπεριφοράς και της κοινωνικής ψυχολογίας έχει δείξει ότι η σεξουαλική παρενόχληση προβλέπεται από έναν συνδυασμό οργανωσιακών και προσωπικών παραγόντων (ILO, 2020a, Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου, 2022):

- **Η δομή των κινήτρων για υψηλότερες αμοιβές** σε μια επιχείρηση επηρεάζει όχι μόνο την παραγωγικότητα και το κέρδος, αλλά και την πιθανότητα εκδήλωσης σεξουαλικής παρενόχλησης (ILO, 2020a). Όταν η κατανομή των μόνους εξαρτάται από τον υποκειμενικό προσδιορισμό του προϊστάμενου και όχι από αντικειμενικά κριτήρια, οι προϊστάμενοι μπορεί να εμπλακούν σε άσκηση σεξουαλικής παρενόχλησης: η εργαζόμενη πρέπει να παρέχει σεξουαλικές χάρες ως αντάλλαγμα για την έγκριση του μόνους παραγωγής της (Lin et al., 2014). Πράγματι, οι Truskinovksy et al. (2013) διαπίστωσαν ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι πιο πιθανή όταν τα κίνητρα και ο τρόπος αμοιβής δεν είναι ευθυγραμμισμένα σύμφωνα με μια πολιτική αμοιβών και οι διευθυντές/-τριες καθορίζουν εάν οι εργαζόμενες/-οι λαμβάνουν μόνους παραγωγής. Επιπρόσθετα, οι εργαζόμενες/-οι ήταν επίσης πιο πιθανό να υποστούν παρενόχληση όταν οι προϊστάμενοι λάμβαναν υψηλότερη αμοιβή

(είτε ως προς τη συνολική αποζημίωση είτε ως προς τα κίνητρα), υποδεικνύοντας ότι οι **ασυμμετρίες εξουσίας** μπορεί να συντείνουν στη σεξουαλική παρενόχληση.

- Οι άνθρωποι αναπτύσσουν μια αίσθηση του τι είναι αποδεκτό και κανονιστικό σε ένα πλαίσιο που βασίζεται στις ενέργειες άλλων ανθρώπων σε αυτό το περιβάλλον. Για παράδειγμα, **κοινωνικά πρότυπα και κανόνες** που προάγουν την **αντικειμενοποίηση των γυναικών** συντείνουν στη σεξουαλική παρενόχληση (Maass et al., 2013). Οι κοινωνικοί κανόνες μπορεί να



διαφέρουν ανάλογα με το επίπεδο οργάνωσης, έτσι ώστε να υπάρχουν ισχυροί κανόνες κατά της παρενόχλησης στα ανώτερα επίπεδα μιας επιχείρησης, αλλά πιο ανεκτικοί κανόνες σε

επίπεδο εργαζομένης/-ου ή προϊσταμένης/-ου (Murdoch, Pryor, Polusny, Gackstetter, & Ripley, 2009). Συνήθως, ένα ανεκτικό πλαίσιο συντείνει στη σεξουαλική παρενόχληση, δημιουργώντας ένα πλαίσιο στο οποίο αυτές οι συμπεριφορές δεν αναφέρονται και δεν καταδικάζονται.

- Η **οργανωσιακή ανοχή στη σεξουαλική παρενόχληση** συντείνει στο να νιώθουν οι εργαζόμενες/-οι ότι οι δράστες σεξουαλικής παρενόχλησης δεν θα αντιμετωπίσουν αρνητικές συνέπειες, αντίθετα, θα στοχοποιηθούν όσες και όσοι αναφέρουν παρενοχλητική συμπεριφορά. Η οργανωσιακή ανεκτικότητα αποτελεί εδώ και πολύ καιρό βασικό παράγοντα σε μοντέλα που προβλέπουν την επικράτηση της σεξουαλικής παρενόχλησης (Fitzgerald, et al., 1995· Nye et al., 2014). Όπου η σεξουαλική παρενόχληση γίνεται ανεκτή ή επιδοκιμάζεται, η πιθανότητα να συμβεί είναι μεγαλύτερη από ό,τι στα εργασιακά περιβάλλοντα που δεν γίνεται ανεκτή και τιμωρούνται οι παραβιάσεις της (Hunt et al., 2007). Ομοίως, όπου η σεξουαλική αντικειμενοποίηση των γυναικών είναι συνηθισμένη, η σεξουαλική παρενόχληση είναι επίσης πιο πιθανό να συμβεί (Rutherford et al., 2006).



Επιπλέον, η έλλειψη πολιτικών και διαδικασιών είναι ένας άλλος παράγοντας που αυξάνει την πιθανότητα σεξουαλικής παρενόχλησης (Lopez et al., 2010).

- Στα **υψηλότερα επίπεδα εξουσίας** συνήθως αναπτύσσεται ένα ευρύ φάσμα κοινωνικών συμπεριφορών, συμπεριλαμβανομένης της απενοχοποιημένης συμπεριφοράς, της απανθρωποποίησης και έχει διαφανεί ότι η εξουσία διαδραματίζει σημαντικό ρόλο για τους άνδρες που ασκούν σεξουαλική παρενόχληση σε γυναίκες υφισταμένες τους (ILO, 2020a). Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής υποδηλώνει ότι οι άνδρες που αισθάνονται ότι απειλούνται από γυναίκες, ιδιαίτερα σε περιβάλλοντα και θέσεις που προηγουμένως ήταν αποκλειστικός τομέας των ανδρών, μπορούν να χρησιμοποιήσουν τη σεξουαλική παρενόχληση (και τον εκφοβισμό) για να αποκλείσουν τις γυναίκες (Veale & Gold, 1998).

### 9.2.2. Θεωρίες και ερμηνείες

Οι Tangri, Burt & Johnson (1982) ανέπτυξαν **τρία ερμηνευτικά μοντέλα** για να εξηγήσουν τη σεξουαλική παρενόχληση: α) το **κοινωνικο-πολιτισμικό**, β) το **οργανωσιακό**, και γ) το **φυσικό ή βιολογικό μοντέλο**, στα οποία εξετάζοντας διάφορες παραμέτρους, αναφέρουν ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι πολυ-παραγοντική και οφείλεται κατά κύριο λόγο σε ζητήματα εξουσίας και ισχύος παρά βιολογίας. Πρέπει να σημειωθεί ότι καμία μεταβλητή και κανένας παράγοντας από μόνοι τους δεν μπορούν να ερμηνεύσουν τη δυναμική του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης. Η σεξουαλική παρενόχληση είναι αντικείμενο συνεχούς διαπραγμάτευσης και άμεσα συνυφασμένη με τα κοινωνικο-πολιτικά συστήματα, τις κυρίαρχες αξίες, τις κατακτήσεις του νομικού πολιτισμού, καθώς και τις σχέσεις εξουσίας που διαρθρώνονται μέσα στον κοινωνικό σχηματισμό (Παπαθεοδώρου, κ.ά., 2001).

Σύμφωνα με το φυσικό ή **βιολογικό μοντέλο**, η σεξουαλική παρενόχληση δεν αποτελεί ουσιαστικά παρενόχληση, αλλά είναι μάλλον το φυσικό αποτέλεσμα της εντονότερης σεξουαλικής ορμής των ανδρών και της φυσικής έλξης μεταξύ ανδρών και γυναικών στον εργασιακό χώρο (Studd & Gattiker, 1991). Συγκεκριμένα, υποστηρίζεται ότι η «σεξουαλική επιλογή» με στόχο την αναπαραγωγή, κατευθύνει τις συμπεριφορές ανδρών και γυναικών στην αναζήτηση ερωτικού συντρόφου. Η σεξουαλική στρατηγική των ανδρών διαφέρει από αυτή των γυναικών, εξαιτίας των

διαφορετικών αναπαραγωγικών ρόλων που έχουν τα δύο φύλα. Διαφορετικοί ψυχολογικοί μηχανισμοί χαρακτηρίζουν τη σεξουαλική στρατηγική των ανδρών και των γυναικών. Για τις γυναίκες, η σεξουαλική στρατηγική συνδέεται με την αναζήτηση μακροχρόνιων σοβαρών δεσμεύσεων με έναν σύντροφο που μπορεί να παρέχει σιγουριά και ασφάλεια στα μέλη της μελλοντικής οικογένειας. Αντίθετα, για τους άνδρες, η σεξουαλική στρατηγική συνδέεται συχνά με την επιδίωξη σύναψης σύντομων σεξουαλικών σχέσεων με ελκυστικές γυναίκες. Αυτές οι διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών που αναδεικνύονται μέσα από τις στρατηγικές, τους οδηγούν αναπόφευκτα σε συγκρούσεις, μορφή των οποίων αποτελεί και η σεξουαλική παρενόχληση.

Το φυσικό ή βιολογικό μοντέλο έχει δεχθεί έντονη κριτική, καθώς βασίζεται σε παραδοχές που δύσκολα μπορούν να τεκμηριωθούν και δεν παρέχει στρατηγικές για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης, αφού την θεωρεί αποτέλεσμα ενστίκτων και βιολογικών παραγόντων (Pina et al, 2009).

Οι **κοινωνικο-πολιτισμικές θεωρίες** –σε μεγάλο βαθμό φεμινιστικές στον προσανατολισμό– εξετάζουν το ευρύτερο κοινωνικό και πολιτικό πλαίσιο μέσα στο οποίο εμφανίζεται το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης. Σύμφωνα με αυτές τις θεωρίες, η σεξουαλική παρενόχληση είναι μια λογική συνέπεια των έμφυων ανισοτήτων και του σεξισμού που υπάρχουν ήδη στην κοινωνία (Gutek, 1985· Thomas & Kitzinger, 1997). Σύμφωνα με το κοινωνικο-πολιτισμικό μοντέλο, η σεξουαλική παρενόχληση αντιπροσωπεύει την κατάχρηση εξουσίας (Brewis & Linstead, 2000: 78) και εξετάζεται μέσα στο ενισχύει τις έμφυλες ασυμμετρίες σε επίπεδο εξουσίας και δύναμης μεταξύ ανδρών και γυναικών. Οι άνδρες επιβραβεύονται κοινωνικά όταν δείχνουν σεξουαλική ενεργητικότητα, ενώ οι γυναίκες επιβραβεύονται όταν είναι υποχωρητικές και παθητικές. Η σεξουαλική παρενόχληση των γυναικών από τους άνδρες συνδέεται άμεσα με τη θέση που έχει η γυναίκα στην κοινωνία: οι άνδρες κυριαρχούν και εξουσιάζουν, ενώ οι γυναίκες κυριαρχούνται. Οι σχέσεις μεταξύ των ανδρών και των γυναικών σε όλα τα κοινωνικά πεδία είναι διαποτισμένες από αυτό το σχήμα του

Ένα σημαντικό πλεονέκτημα της φεμινιστικής κοινωνικο-πολιτισμικής θεωρίας είναι η λογική σύνθεση των ζητημάτων φύλου, της πατριαρχίας και της κυριαρχίας προς μια εξήγηση της σεξουαλικής παρενόχλησης. Επιπλέον, η εστίαση των φεμινιστριών στην ανισότητα των φύλων στον χώρο εργασίας έχει συχνά αναφερθεί ότι έφερε στο φως το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης (Thomas & Kitzinger, 1997), ανοίγοντας έτσι νέους δρόμους έρευνας.

κυρίαρχου αρσενικού και του κυριαρχούμενου θηλυκού. Η σεξουαλική παρενόχληση, κατά συνέπεια, δεν είναι τίποτε άλλο, παρά μια μορφή σεξουαλικής κυριαρχίας ανάμεσα στα φύλα, η οποία πλήττει και επιδεινώνει περαιτέρω τη θέση των γυναικών στο κοινωνικο-οικονομικό περιβάλλον.

Στο **οργανωσιακό μοντέλο**, υποστηρίζεται ότι το οργανωσιακό κλίμα, η ιεραρχία, και οι σχέσεις εξουσίας δημιουργούν ευκαιρίες σε ορισμένα άτομα, προκειμένου να εξασφαλίσουν σεξουαλικά οφέλη μέσω της παρενόχλησης (Backhouse & Cohen, 1981, Terpstra & Baker, 1989). Πλέον της διαφοράς ισχύος, παράγοντες όπως: ο βαθμός επαφής με το αντίθετο φύλο στην εργασία, η εργασιακή χωροταξική διαρρύθμιση, η αναλογία ανδρών-γυναικών στην εργασία, οι οργανωσιακές νόρμες, η διαθεσιμότητα ή όχι μηχανισμών καταγγελίας και οι εργασιακές εναλλακτικές είναι αυτοί που προσδιορίζουν την πιθανότητα σεξουαλικής παρενόχλησης. Το μοντέλο αυτό θα προέβλεπε ότι θύματα θα μπορούσαν να είναι άνδρες ή γυναίκες, αλλά από τη στιγμή που οι γυναίκες βρίσκονται συνήθως σε χαμηλότερη οργανωσιακή βαθμίδα, τείνουν να αποτελούν τα θύματα τις περισσότερες φορές. Οι γυναίκες εκείνες με τη χαμηλότερη οργανωσιακή ισχύ θα είναι αυτές που υφίστανται και την περισσότερη σεξουαλική παρενόχληση, από τη στιγμή που η οικονομική τους ευπάθεια τις κάνει να νιώθουν ανασφαλείς. Εργασιακά περιβάλλοντα που χαρακτηρίζονται από υψηλή διαστρωμάτωση, που αποθαρρύνουν συζητήσεις εργασιακών θεμάτων, που έχουν ισοσταθμίσει τις αναλογίες ανδρών – γυναικών, που έχουν απαιτήσεις για υπερεργασία ή εργασία τα Σαββατοκύριακα, είναι εκείνα που θα περίμενε κανείς να είναι περισσότερα δεκτικά στην εκδήλωση σεξουαλικής παρενόχλησης. Η κατοχή δύναμης και εξουσίας βοηθά στην εκδήλωση σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, η οποία συχνά λαμβάνει τη μορφή του εκβιασμού και απειλεί -πέραν των άλλων- την εργασιακή θέση του αποδέκτη της. Τέλος, η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένας τρόπος για να διατηρούν οι άνδρες τις γυναίκες σε απόσταση από τον εργασιακό και κοινωνικό ανταγωνισμό, ισχυρισμός που βρίσκει αρκετές φεμινίστριες αντίθετες (Crouch, 2001: 8).

### 9.3. Είδη, μορφές και συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης

#### 9.3.1. Τυπολογίες και μορφές

Μια πολύ σημαντική τυπολογία (Till, 1980) κατηγοριοποιεί τη σεξουαλική παρενόχληση σε **πέντε βασικά επίπεδα** και περιλαμβάνει συμπεριφορές που η πλειονότητα των ατόμων σκέφτεται όταν αναφέρεται στη σεξουαλική παρενόχληση, όπως επίσης και πιο διαφορούμενες συμπεριφορές που δεν περιλαμβάνουν άμεσα τη σεξουαλική ανταλλαγή (quid pro quo). Οι κατηγορίες αυτές είναι οι ακόλουθες:

1. Η **έμφυλη παρενόχληση**, η οποία συνίσταται σε γενικεύσεις με σεξιστικά σχόλια και συμπεριφορές που εκφράζουν αρνητικές και υποβιβαστικές αντιλήψεις για τις γυναίκες. Οι συγκεκριμένες συμπεριφορές δεν εκδηλώνονται για να αποσπάσουν απαραίτητα τη σεξουαλική συναίνεση.
2. Η **αποπλανητική παρενόχληση** (seductive harassment), η οποία περιλαμβάνει ανεπιθύμητες ερωτικές προτάσεις που είναι ακατάλληλες και δυσάρεστες.
3. Η **σεξουαλική δωροδοκία**, η οποία περιλαμβάνει την πίεση και τις ανήθικες προτάσεις για σεξουαλική δραστηριότητα με την υπόσχεση της ανταμοιβής.
4. Ο **σεξουαλικός εξαναγκασμός** που συνίσταται στην πίεση και τις ανήθικες προτάσεις για σεξουαλική δραστηριότητα με την απειλή κυρώσεων/τιμωρίας.
5. Η **σεξουαλική επιβολή ή/και επίθεση**.

Στη συνέχεια, οι Gelfand κ.ά. (1995), πρότειναν ένα **τριμερές μοντέλο της σεξουαλικής παρενόχλησης** και διατύπωσαν ως αρχή ότι η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να διαιρεθεί σε τρεις αλληλοσυνδεόμενες αλλά εννοιολογικά μεμονωμένες διαστάσεις:

- Η **έμφυλη παρενόχληση** (gender harassment) περιλαμβάνει μια σειρά λεκτικών ή/και μη λεκτικών συμπεριφορών που στοχεύουν όχι στην πρόθυμη σεξουαλική συμμόρφωση, αλλά σε προσβλητική συμπεριφορά που εκδηλώνεται με εχθρικότητα απέναντι στις γυναίκες. Σε κάποιες πρόσφατες έρευνες, η έμφυλη παρενόχληση διακρίνεται σε δύο διακριτούς παράγοντες:

α) τη σεξιστική εχθρικότητα (που περιλαμβάνει συμπεριφορές που δείχνουν έμφυλη διακριτική εχθρικότητα), και β) τη σεξουαλική εχθρικότητα (που περιλαμβάνει συμπεριφορές που εμφανίζουν εχθρικότητα με έναν πιο σαφή σεξουαλικό τρόπο) (Fitzgerald et al., 1997).

- Η **ανεπιθύμητη «προσοχή» με σεξουαλικά συμφραζόμενα** (unwanted sexual attention) περιλαμβάνει μια σειρά λεκτικών και μη λεκτικών συμπεριφορών σεξουαλικής φύσης, η οποία είναι ανεπιθύμητη και επιθετική, αλλά ταυτόχρονα δεν ενέχει υπαινιγμούς σχετικά με επαγγελματικές απώλειες ή οφέλη (π.χ. επανειλημμένες προτάσεις για ραντεβού, απόπειρες για αγγίγματα ή φιλιά κ.ά.).
- Ο **σεξουαλικός εξαναγκασμός** (sexual coercion) περιλαμβάνει προτάσεις για αντιπαροχή (quid pro quo) και επιδιώκει σεξουαλική συμμόρφωση μέσω ανταλλαγμάτων (π.χ. προσφέροντας επαγγελματικά οφέλη σε αντάλλαγμα σεξουαλικής συνεύρεσης) ή απειλών (π.χ. απειλές για απόλυση ή για επαγγελματική καταστροφή σε περίπτωση μη ανταπόκρισης κ.ά.).

Σύμφωνα με τη Mathews (1997), υπάρχουν τρεις τύποι σεξουαλικής παρενόχλησης.

α) **Εχθρικό περιβάλλον:** Ως εχθρικό περιβάλλον ορίζεται γενικά κάθε είδους ανεπιθύμητη συμπεριφορά που διαπράττεται από προϊσταμένους/-ες, άλλους/-ες εργαζόμενους/-ες ή μη εργαζομένους/-ες που παρεμβαίνουν τελικά στην εργασιακή απόδοση των εργαζομένων, δημιουργώντας ένα επιθετικό, εκφοβιστικό ή σεξουαλικά εχθρικό περιβάλλον εργασίας. Οι δράστες σεξουαλικής παρενόχλησης που κατέχουν θέσεις ισχύος και μπορούν να επηρεάσουν τις συνθήκες εργασίας των υφισταμένων τους χρησιμοποιούν, σε περίπτωση άρνησης εκ μέρους των θυμάτων, εκφοβισμούς, εκβιασμούς, απειλές και πιέσεις.

β) **Σεξουαλική ευνοιοκρατία:** Ένα άτομο που βρίσκεται σε θέση εξουσίας ανταμείβει μόνο εκείνα τα άτομα που ανταποκρίνονται στις σεξουαλικές προτάσεις του, ενώ οι εργαζόμενες/-οι που αξίζουν, αλλά δεν ανταποκρίνονται στις σεξουαλικές του προτάσεις, στερούνται προαγωγής ή μισθολογικών αυξήσεων ή άλλων ωφελημάτων.

γ) **Quid Pro Quo:** Ο τύπος αυτός εμπεριέχει μια ανταλλακτική σχέση, αφού αφορά προνόμια με αντάλλαγμα το σεξ και αφορά στις περιπτώσεις που ένας εργοδότης, διευθυντής/επόπτης, επιχειρεί ή συνεργάζεται, ώστε να

επηρεάσει τις συνθήκες εργασίας, τις προαγωγές, την κατάρτιση, την απόλυση, τις αυξήσεις μισθού, την πειθαρχία, την πρόσληψη με κάποιο σεξουαλικό αντάλλαγμα.

Γενικά, ο ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι σκόπιμα ευρύς, ώστε να αντικατοπτρίζει την εννοιολόγησή του ως ενός **«συνεχούς» καταχρηστικών και παραβιαστικών συμπεριφορών**. Το 1988, η φεμινίστρια Liz Kelly (1988) επεσήμανε την ύπαρξη ενός **«συνεχούς σεξουαλικής βίας»**. Η έρευνά της έδειξε ότι οι γυναίκες βίωσαν πολλές ανεπιθύμητες σεξουαλικές πράξεις σε σχέσεις που θα μπορούσαν να θεωρηθούν «συναινετικές» (π.χ. γάμος ή μακροχρόνιες στενές σχέσεις). Επομένως, το συνεχές της σεξουαλικής παρενόχλησης περιλαμβάνει μεμονωμένες πράξεις ή πρότυπα συμπεριφοράς που κυμαίνονται από **ακατάλληλα σεξουαλικά σχόλια έως τη σεξουαλική επίθεση και τον βιασμό**. Ενώ υπάρχει μια συνέχεια καταχρηστικών συμπεριφορών, κάθε κατηγορία δεν υπάρχει μεμονωμένα. Πρέπει να αναγνωρίσουμε ότι κάθε επίπεδο της ιεραρχίας μιας παραβιαστικής συμπεριφοράς δημιουργεί ένα πολιτισμικό περιβάλλον όπου είναι πιο πιθανό να εμφανιστεί το επόμενο επίπεδο παραβίασης και διακριτικής μεταχείρισης (Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου, 2022).

Επομένως, η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να έχει **πολλές μορφές**. Περιλαμβάνει ένα ευρύ πεδίο συμπεριφοράς, η οποία είναι ανεπιθύμητη στον/στην αποδέκτη/-τρια και δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό ή προσβλητικό περιβάλλον. Υπάρχουν διάφοροι νομικοί ορισμοί για τη σεξουαλική παρενόχληση, ανάλογα με τη χώρα και τη νομοθεσία, αλλά οι πιο κοινές μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης περιλαμβάνουν ενέργειες, στάσεις, συμπεριφορές, ως εξής:

<b>Το συνεχές της σεξουαλικής παρενόχλησης</b>	
<b>Οπτική</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Λάγνα/άσεμνα βλέμματα ακατάλληλα επίμονα βλέμματα, σεξουαλικές κινήσεις/χειρονομίες ή ήχοι (π.χ. σφύριγμα).</li><li>• Προβολή ή κυκλοφορία πορνογραφίας, εικόνων με σεξουαλικό περιεχόμενο ή κινούμενων σχεδίων, ή άλλων εικόνων με σεξουαλικό περιεχόμενο (συμπεριλαμβανομένου του διαδικτύου ως μέσου).</li></ul>
<b>Λεκτική</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Άκομψο και χυδαίο χιούμορ και λεκτική κακοποίηση, απειλές ή χλευασμός που σχετίζονται με το φύλο.</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Σεξουαλικά /σεξιστικά σχόλια και προσβλητικές ερωτήσεις για την εμφάνιση, σεξουαλικά/προσβλητικά αστεία, σεξουαλικά σχόλια για την ενδυμασία, την ανατομία ή την εξωτερική εμφάνιση ενός ατόμου.</li> <li>• Καύχημα για τη σεξουαλική ικανότητα ή διάδοση σεξουαλικών φημών (συμπεριλαμβανομένου του διαδικτύου ως μέσου).</li> </ul>
<b>Γραπτή</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ερωτικά ποιήματα και γράμματα.</li> <li>• Αισχρές/προσβλητικές επιστολές, σημειώσεις και προσκλήσεις</li> </ul>
<b>Απτική</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Χάδια, άγγιγμα, αγκαλιές, φιλιά κ.λπ.</li> <li>• Εισβολή στον προσωπικό χώρο, παρεμπόδιση ατόμου ή παρεμπόδιση κινήσεων.</li> </ul>
<b>Άσκηση εξουσίας</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Απαιτητικά ραντεβού ή σεξουαλικές χάρες.</li> <li>• Απαίτηση από ένα άτομο να ντύνεται με σεξουαλικό ή με συγκεκριμένο έμφυλα προσδιορισμένο τρόπο.</li> <li>• Πατερναλιστική συμπεριφορά με βάση το φύλο.</li> <li>• Εκβιασμός να ενδώσει σε σεξουαλικές προτάσεις, άμεσες ή έμμεσες απειλές ή δωροδοκίες για ανεπιθύμητη σεξουαλική δραστηριότητα.</li> </ul>
<b>Άσκηση δύναμης</b>	Σεξουαλική επίθεση, σεξουαλική κακοποίηση και βιασμός

Πηγή:

[https://www.academia.edu/30302477/The Continuum of Sexual Harassment from Sex to Gender Discrimination](https://www.academia.edu/30302477/The_Continuum_of_Sexual_Harassment_from_Sex_to_Gender_Discrimination)

### 9.3.2. Οι αρνητικές συνέπειες και ο αντίκτυπος της σεξουαλικής παρενόχλησης

Οι επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι πολυεπίπεδες και δεν εντοπίζονται μόνο στα θύματα και στο εργασιακό τους περιβάλλον, αλλά και σε άτομα που έμμεσα εμπλέκονται, όπως για παράδειγμα συνάδελφοι/-ισσες που έχουν γίνει μάρτυρες εκδήλωσης περιστατικών παρενόχλησης. Παρόλα αυτά, έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί, έχουν καταδείξει ότι οι παρενοχλούμενοι/-ες είναι εκείνοι/-ες που υφίστανται τις πιο έντονες και αρνητικές επιπτώσεις. Η Gutek (1985) διαπίστωσε ότι τα θύματα σημειώνουν **μειωμένη απόδοση** στην εργασία, καθώς επίσης αντιμετωπίζουν σημαντικά προβλήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία τους όσο και στις σχέσεις με τους/τις συναδέλφους/-ισσες. Υφίστανται μια σειρά από

**ψυχολογικά και σωματικά συμπτώματα** όπως: άγχος, ανησυχία, στρες, κατάθλιψη, οξυθυμία, θυμό, απώλεια βάρους, κόπωση κ.λπ. (Dansky & Kilpatrick, 1997, Gutek, 1985). Σε **συναισθηματικό επίπεδο** ευδιάκριτες είναι επιπτώσεις που σχετίζονται με ενοχικά συναισθήματα, αμηχανία, ταπείνωση, κ.ά. Ειδικότερα, η έλλειψη αυτοεκτίμησης, η απώλεια αυτοπεποίθησης, η χαμηλή αυτο-αξιολόγηση αποτελούν συχνά φαινόμενα που εντοπίζονται στους/στις αποδέκτες/-τριες σεξουαλικά παρενοχλητικής συμπεριφοράς (Gutek, 1985). Επιπλέον, οι Dansky και Kilpatrick (1997) διαπίστωσαν ότι οι γυναίκες-θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης αντιμετωπίζουν μεγάλο κίνδυνο για την ανάπτυξη μετα-τραυματικού στρες ή κατάθλιψης.

Η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων της ΔΟΕ (ILO, 2020a) παρατήρησε ότι *«η σεξουαλική παρενόχληση υπονομεύει την ισότητα στην εργασία, θέτοντας υπό αμφισβήτηση την ακεραιότητα, την αξιοπρέπεια και την ευημερία των εργαζομένων. Βλάπτει μια επιχείρηση, αποδυναμώνοντας τις βάσεις πάνω στις οποίες οικοδομούνται οι εργασιακές σχέσεις και μειώνει την παραγωγικότητα»*. Επιπλέον, η συχνά επίμονη «κανονικοποίηση» της σεξουαλικής παρενόχλησης μπορεί να έχει τρομακτικές επιπτώσεις και να οδηγήσει σε μεγάλη ατομική ταλαιπωρία, δυσφήμιση, απώλεια αξιοπρέπειας και αυτοεκτίμησης για τα θύματα, και αναζήτηση των ευθυνών του θύματος (victim blaming) από οικογένεια, φίλους/-ες και συνομήλικους/-ες. Μπορεί επίσης να οδηγήσει σε σοβαρές επιπτώσεις στην υγεία και σε σημαντικά οικονομικά κόστη, καθώς επίσης επηρεάζει τη λειτουργία των επιχειρήσεων και κατ' επέκταση του κόσμου της εργασίας (ILO, 2020).

Έτσι, τόσο σε ατομικό όσο και σε οργανωσιακό επίπεδο, παρατηρούνται **οικονομικές επιπτώσεις**. Μάλιστα, στη δεύτερη περίπτωση το χρηματικό κόστος είναι ιδιαίτερα υψηλό και οι επιπτώσεις τόσο επιζήμιες για τον οργανισμό/επιχείρηση, που είναι πιθανό να αποτελέσουν αιτία για άμεση ανάπτυξη πολιτικών πρόληψης του φαινομένου. Σε ατομικό επίπεδο, οι οικονομικές επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης επηρεάζουν αποφασιστικά την ποιότητα της ζωής του παρενοχλούμενου ατόμου και είναι πιθανό να αποτελέσουν την αιτία για εκδήλωση περαιτέρω ψυχολογικών, συναισθηματικών και φυσιολογικών προβλημάτων. Οι άμεσες, λοιπόν, οικονομικές απειλές και απώλειες που επηρεάζουν ευρύτερα το επαγγελματικό μέλλον του ατόμου και σχετίζονται με το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας αφορούν σε μείωση εισοδήματος,



δυνατότητες προαγωγής και ιεραρχικής ανέλιξης ή συμφέρουσες επαγγελματικές ευκαιρίες, μελλοντικές συστάσεις και ευρύτερη επαγγελματική φήμη, απόλυση κ.λπ.

Γενικά, λοιπόν, σύμφωνα με τα παραπάνω, οι «κρυφές» δαπάνες που βιώνονται από τους οργανισμούς σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης στο πλαίσιο του εργασιακού περιβάλλοντος, περιλαμβάνουν: α) μειωμένη αποδοτικότητα, β) μειωμένο ηθικό, γ) παραίτηση από την εργασία και δ) επιπτώσεις στις δημόσιες σχέσεις και την ευρύτερη εικόνα (Terpstra & Baker, 1986). Ακόμη, φαινόμενα όπως τα παραπάνω, επιφέρουν και αύξηση δαπανών των οργανισμών/επιχειρήσεων εξαιτίας νέων προσλήψεων και διενέργειας προγραμμάτων εκπαιδύσεων/επιμορφώσεων. Τέλος, χρηματικές δαπάνες προκύπτουν και σε περίπτωση προσφυγής στο δικαστήριο ή και ακόμη αποζημίωσης των θυμάτων.

Επιπρόσθετα, λόγω του δυσανάλογου αντίκτυπου στις γυναίκες, η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να επιδεινώσει τις ήδη υφιστάμενες **έμφυλες διαφορές** μεταξύ των φύλων στον κόσμο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του **χάσματος στις αμοιβές** και του **χάσματος στη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό**, καθώς και στον διαχωρισμό των γυναικών σε τομείς και επαγγέλματα με χαμηλότερες αποδοχές ή που έχουν περιορισμένες προοπτικές καριέρας. Αυτό συντείνει στην άνιση θέση των γυναικών στον κόσμο της εργασίας και στις κοινωνίες σε όλο τον κόσμο (ILO, 2020a).

Τέλος, όταν υπάρχει ανοχή απέναντι σε σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές που εκδηλώνονται σε εργασιακά περιβάλλοντα, μπορεί να δημιουργηθεί το φαινόμενο της σεξουαλικής ευνοιοκρατία. Η **σεξουαλική ευνοιοκρατία** εμφανίζεται όταν οι ευκαιρίες ή τα ωφέληματα που παρουσιάζονται στο πλαίσιο της εργασίας, παρέχονται σε έναν/μία εργαζόμενο/-η, επειδή υποχώρησε σε σεξουαλικές απαιτήσεις κάποιου ιεραρχικά ανώτερου (Πηλαβάκη-Αχιλλέως, 2007). Η διαδεδομένη σεξουαλική ευνοιοκρατία μπορεί να οδηγήσει σε καλλιέργεια εχθρικού εργασιακού κλίματος, λειτουργώντας «παραδειγματικά», καθώς δημιουργείται μια διάχυτη εντύπωση ότι οι υφιστάμενοι βλέπουν το θύμα ως «σεξουαλικό αντικείμενο» ή ότι ο τρόπος για να επιτύχουν επαγγελματικά οι γυναίκες είναι η υιοθέτηση ανάλογης σεξουαλικής συμπεριφοράς.

### Ελληνόγλωσση

- Αντωνίου, Α.Σ. (επιμ.) (2008). *Ηθική των επιχειρήσεων. Business Ethics*, том. I, εκδ. Αντ. Σάκκουλα.
- Αρτινοπούλου, Β., Παπαθεοδώρου Θ. (επιστημ. υπεύθυνοι), Παπαγιαννοπούλου, Μ., Παπαμιχαήλ, Στ. & Σπυριδάκης, Ε. (2004). *Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας*. Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), text at: [https://www.kethi.gr/sites/default/files/wp-content/uploads/2008/12/118\\_SEXOUALIKI\\_PARENOXLHSH\\_GYNAIKWN.pdf](https://www.kethi.gr/sites/default/files/wp-content/uploads/2008/12/118_SEXOUALIKI_PARENOXLHSH_GYNAIKWN.pdf)
- Ημέλλου, Η.Α. (2007). Η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, *Ηλεκτρονικό Περιοδικό του Εργαστηρίου Ποινικών & Εγκληματολογικών Ερευνών (ΕΠΕΕ)* του Εθνικού & Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών (ΕΚΠΑ), τεύχος 4.
- Μοσχοβάκου, Ν. & Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2022). *Εκπαιδευτικό εγχειρίδιο: Βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), text at: [https://www.kethi.gr/sites/default/files/attached\\_file/file/2022-04/KETHI%2020\\_04%20OLOKLHRWMENO.pdf](https://www.kethi.gr/sites/default/files/attached_file/file/2022-04/KETHI%2020_04%20OLOKLHRWMENO.pdf)
- Μπακαλάκη, Α. (1998). «Λόγοι για το φύλο και αναπαραστάσεις της πολιτισμικής ιδιαιτερότητας στην Ελλάδα του 19<sup>ου</sup> και 20<sup>ου</sup> αιώνα», στο: Δ. Γκέφου-Μαδιανού, *Ανθρωπολογική θεωρία και γεωγραφία*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Παπαγιαννοπούλου, Μ. (επιστημ. υπεύθυνη), Κάσδαγλη, Στ. & Μουρτζάκη, Μ. (2020). *Σεξουαλική παρενόχληση κατά των γυναικών στην εργασία: Εξετάζοντας τον κλάδο επισιτισμού – τουρισμού. Έρευνα: Δεν είναι αυτή η δουλειά μας*, Αθήνα: ActionAid, text at: [https://notpartofourjob.actionaid.gr/public/ActionAid\\_Harassment-Report.pdf](https://notpartofourjob.actionaid.gr/public/ActionAid_Harassment-Report.pdf)
- Παπαθεοδώρου, Θ., Καρύδης, Β. & Βιδάλη Σ. (2001). *Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία: Πρόταση ποινικοποίησης της συμπεριφοράς στην Ελλάδα*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ).
- Πηλαβάκη-Αχιλλέως, Α. (2007). *Σεξουαλική παρενόχληση, ένας «αθέατος» εφιάλτης στο χώρο εργασίας*, Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου (ΠΙΚ).

### Ξενόγλωσση

- Abrams, K. (1997). The New Jurisprudence of Sexual Harassment, *Cornell Law Review*, 83(1169), text at: <https://www.lawschool.cornell.edu/research/cornell-law-review/upload/Abrams-final.pdf>

- Antić Gaber, M. (ed.) (2009). *Violence in the EU examined: policies on violence against women, children and youth in 2004*. EU accession countries, 1st ed, University of Ljubljana, Faculty of Arts, text at : [https://www.stopvaw.org/uploads/book\\_violence\\_in\\_the\\_eu\\_examined.pdf](https://www.stopvaw.org/uploads/book_violence_in_the_eu_examined.pdf)
- Backhouse, C. & Cohen L. (1979). *The Secret Oppression: Sexual Harassment of Working Women*, Toronto: McMillan.
- Brewis J. & Linstead S. (2000). *Sex, work and sex work: Eroticizing organization*, London: Routledge.
- Cohen, S. (2016). A Brief History of Sexual Harassment in America Before Anita Hill, *Time*, text at: <https://time.com/4286575/sexual-harassment-before-anita-hill/>
- Crouch M.A. (2001). *Thinking about Sexual Harassment: A Guide for the Perplexed*, Oxford: Oxford University Press.
- Dansky B., & Kilpatrick, D. (1997), “Effects of sexual harassment”, In: O’Donahue W, (Ed.). *Sexual Harassment: Theory, Research, and Treatment*, Boston, MA: Allyn & Bacon, pp. 152-174.
- Farley, L. (1978). *Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on the Job*. New York: McGraw-Hill.
- Fitzgerald, L., Swan, S. & Magley, V. (1997). But Was it Really Sexual Harassment? Legal, Behavioral and Psychological Definitions of the Workplace Victimization of Women. In W. O’Donohue (Ed.), *Sexual harassment: Theory, Research and Treatment*, Needham Heights, MA: Allyn & Bacon, 5-28.
- Gelfand, M.J., Fitzgerald, L.F. & Drasgow, F. (1995). The structure of sexual harassment: a confirmatory analysis across cultures and settings, *Journal of Vocational Behavior*, 47: 164-177.
- Hoel, H. & Vartia, M. (2018). *Bullying and Sexual Harassment at the Workplace, in Public Spaces, and in Political Life in the EU*, European Parliament's Committee on Women's Rights and Gender Equality, 13, text at: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL\\_STU\(2018\)604949\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL_STU(2018)604949_EN.pdf)
- Howald, N., Walker, J., Melick, S., Albert, M. & Huang, S. (2018). *Addressing Sexual Harassment in the Workplace*. Visibility Committee of the Society for Industrial and Organizational Psychology, 2-3, text at: <http://www.infocoponline.es/pdf/ACOSOSEXUALLABORAL.pdf>
- Hunt, C., Davidson, M., Fielden, S. & Hoel, H. (2007). *Sexual Harassment in the Workplace: A Literature Review*. Equal Opportunities Commission, Working Paper Series, No 59. Manchester: Equal Opportunities Commission.
- ILO / International Labour Organization (2020). *Sexual Harassment in the World of Work*, ILO, Gender, Equality and Diversity and ILOAIDS Branch, Conditions of Work and Equality Department, Geneva, text at: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_738115.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738115.pdf)
- ILO / International Labour Organization (2020a). *Sexual Harassment: Causes and Remediation Evidence from Better Factories Cambodia*, Geneva.

- Lin, X., Babbitt, L., & Brown, D. (2014). *Sexual Harassment in the Workplace: How Does it Affect Firm Performance and Profits?* Better Work Discussion Paper Series: No. 16, November.
- Lopez, S.H. & Hodson, R. & Roscigno, V.J. (2009). Power, Status and Abuse at Work: General and Sexual Harassment Compared. *The Sociological Quarterly*, 50: 3-27.
- MacKinnon, C. (1979). *Sexual Harassment of Working Women*, New Haven, Conn.: Yale University Press.
- Maass, A., Cadinu, M., & Galdi, S. (2013). Sexual Harassment: Motivations and Consequences. *The Sage Handbook of Gender and Psychology*, 341-358.
- Mathews, A. (1997). The Sexual Harassment Revolution: Employer Liability for Third Party Sexual Harassment, *65 UMKC L. REv.* 977, 979.
- Murdoch, M., Pryor, J. B., Polusny, M. A., Gackstetter, G. D., & Ripley, D. C. (2009). Local Social Norms and Military Sexual Stressors: Do Senior Officers' Norms Matter? *Military Medicine*, 174, 1100-1104.
- Nye, C. D., Brummel, B. J., & Drasgow, F. (2014). Understanding Sexual Harassment using Aggregate Construct Models. *Journal of Applied Psychology*, 99(6), 1204-1221.
- Pina, A., Gannon, Th. & Saunders, B. (2009). An Overview of the Literature on Sexual Harassment: Perpetrator, Theory, and Treatment Issues, *Aggression and Violent Behavior*, 4(2): 126-138.
- Qayyum, S., Hasham Ul Haq, M. & Rafiq, H. (2021). *Harassment: Causes, Effects, Solutions*, Thesis, text at: [https://www.researchgate.net/profile/Sara-Qayyum-2/publication/348133434\\_Harassment\\_Causes\\_Effects\\_Solutions/links/5fef5ef9a6fdccdb81f38f9/Harassment-Causes-Effects-Solutions.pdf?origin=publication\\_detail](https://www.researchgate.net/profile/Sara-Qayyum-2/publication/348133434_Harassment_Causes_Effects_Solutions/links/5fef5ef9a6fdccdb81f38f9/Harassment-Causes-Effects-Solutions.pdf?origin=publication_detail)
- Rutherford, S., Schneider, R. & Walmsley, A. (2006). *Agreement on Preventing and Dealing Effectively with Sexual Harassment: Quantitative & Qualitative Research into Sexual Harassment in the Armed Forces*. Ministry of Defence/Equal Opportunities Commission.
- Studd, M.V., & Gattiker, U.E. (1991). The evolutionary psychology of sexual harassment in organizations. *Etiology and Sociobiology*, 12: 249-290.
- Tangri, S. S., Burt, M. R., & Johnson, L. B. (1982). Sexual harassment at work: Three explanatory models. *Journal of Social Issues*, 38(4), 33-54.
- Terpstra, D. & Baker, D. (1986), A framework for the study of sexual harassment, *Basic and Applied Social Psychology*, 7: 17-34.
- Thomas, A.M. & Kitzinger, C. (1997). *Sexual Harassment Contemporary Feminist Perspectives*, Philadelphia: Open University Press Buckingham.
- Truskinovsky, Y., Rubin, J., & Brown, D. (2013). *Sexual Harassment in Apparel Firms: A Report from Better Work Monitoring and Evaluation*. Working paper, Tufts University.
- Veale, C. & Gold, J. (1998). Smashing into the Glass Ceiling of Women Managers. *Journal of Management Development*, 17 (1), 17-26.

## **ΕΝΟΤΗΤΑ 10. ΕΚΤΑΣΗ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΜΠΕΙΡΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ. ΤΡΟΠΟΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ - ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΘΥΜΑΤΩΝ ΚΑΙ CASE STUDIES**

### **Στόχος**

**Στόχος** της θεματικής ενότητας είναι η ενημέρωση για βασικά πρόσφατα ερευνητικά αποτελέσματα αναφορικά με τη σεξουαλική παρενόχληση και την έκτασή της σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο. Επιπλέον στόχο αποτελεί η παρουσίαση ενός πλαισίου στήριξης των θυμάτων.

### **Σύντομη περιγραφή της ενότητας**

Η ενότητα, περιλαμβάνει τις παρακάτω θεματικές:

- Βασικά ερευνητικά πορίσματα για τη σεξουαλική παρενόχληση σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο.
- Εμπειρικά δεδομένα για τη σεξουαλική παρενόχληση σε διεθνές εθνικό επίπεδο.
- Παρουσίαση πλαισίου στήριξης των θυμάτων και μελετών περίπτωσης (case studies).

### **Προσδοκώμενα αποτελέσματα**

Με την ολοκλήρωση αυτής της ενότητας, οι συμμετέχουσες/-οντες θα έχουν:

- Αποκτήσει γνώσεις για τα εμπειρικά και ποιοτικά δεδομένα σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση.
- Ενημερωθεί για την έκταση της σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο.
- Κατανοήσει το βασικό πλαίσιο στήριξης των θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Υποστηριχθεί, μέσω της παρουσίασης case studies, για την αναγνώριση περιπτώσεων σεξουαλικής παρενόχλησης.

## **Έννοιες – κλειδιά**

---

ΑΔΕΔΥ, έμφυλες διακρίσεις, έμφυλη παρενόχληση, Ευρωπαϊκός Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), παρενόχληση, πολιτικές, σεξουαλικός εκβιασμός, σεξουαλική επίθεση, σεξουαλική ευνοιοκρατία, σεξουαλική παρενόχληση, Συνήγορος του Πολίτη (ΣτΠ)

## 10.1 Ερευνητικά πορίσματα σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο

### 10.1.1. Η έκταση της σεξουαλικής παρενόχλησης σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο

Είναι πλέον σαφές ότι η σεξουαλική παρενόχληση αφορά μια παγκόσμια και κοινή εμπειρία για την πλειονότητα των γυναικών. Από τα τέλη της δεκαετίας του '80 και κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του '90 το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας έχει απασχολήσει έντονα την **επιστημονική και ερευνητική κοινότητα** κυρίως των ΗΠΑ, της βόρειας και κεντρικής Ευρώπης. Αντίθετα, λίγες ερευνητικές προσπάθειες είχαν γίνει από τις χώρες της Νότιας Ευρώπης – με εξαίρεση την Ιταλία (European Commission, 1999). Συνολικά, τη δεκαετία 1987-1997 διεξήχθησαν 74 συνολικά ποσοτικές και ποιοτικές έρευνες, σε 11 κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, από τις οποίες προκύπτει ότι το 30% με 50% των εργαζομένων γυναικών είχαν τουλάχιστον μία φορά υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας τους. Το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες αγγίζει το 10%. Στις μισές περίπου περιπτώσεις ο δράστης της παρενοχλητικής συμπεριφοράς ήταν ομοβάθμιος με το θύμα, ενώ στο 30% των περιπτώσεων ο δράστης ήταν προϊστάμενος, ή ιεραρχικά ανώτερος.

Τα αποτελέσματα μιας **μετανάλυσης της βιβλιογραφίας** για τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας αποκαλύπτουν ότι περίπου το 58% των γυναικών έχουν βιώσει σεξουαλική παρενόχληση (Ilies, Hauserman, Schwochau, & Stibal, 2003). Στις Ηνωμένες Πολιτείες, ο επιπολασμός των εμπειριών σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας είναι 41% για τις γυναίκες και 32% για τους άνδρες (Das, 2009). Παρόμοια ποσοστά έχουν βρεθεί στην Ευρώπη και την Αυστραλία (Latcheva, 2017), με το 33% των γυναικών στην Αυστραλία και το 45-55% των γυναικών στην Ευρώπη να έχουν υποστεί παρενόχληση τουλάχιστον μία φορά στη ζωή τους. Στην Ευρώπη, οι γυναίκες στη Δανία, τη Φινλανδία, τη Γαλλία, τις Κάτω Χώρες και τη Σουηδία ανέφεραν υψηλότερα ποσοστά επιπολασμού (71-81%) από εκείνες στη Βουλγαρία, την Πολωνία, την Πορτογαλία και τη Ρουμανία (24-32%) (Latcheva, 2017). Τα ποσοστά εμφάνισης σεξουαλικής παρενόχλησης είναι χαμηλότερα σε χώρες όπως η Κίνα (12,5%· Parish, Das, & Laumann, 2006) και η Ιαπωνία (9,5%· Chen et al., 2008) συγκριτικά με αυτές δυτικών κοινωνιών. Εν τω

μεταξύ, μια μελέτη για τα εκπαιδευτικά πλαίσια στην Αιθιοπία βρήκε παρόμοια ποσοστά επικράτησης με τις δυτικές κοινωνίες (Marsh et al., 2009).

Μια πρόσφατη δημοσκόπηση για την παρενόχληση στο χώρο εργασίας από την **Langer Research Associates** υπολογίζει ότι 33 εκατομμύρια γυναίκες στις Ηνωμένες Πολιτείες αντιμετωπίζουν περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας (Langer, 2017). Το 30% των γυναικών που απάντησαν δήλωσαν ότι οι συμπεριφορές που βίωσαν διαπράχθηκαν από άνδρες συναδέλφους τους, με το 25% να δηλώνει ότι αυτοί οι άνδρες είχαν θέση εξουσίας στην καριέρα τους. Ωστόσο, το πιο ανησυχητικό δεδομένο είναι ότι το 95% αυτών των γυναικών είπε ότι οι παρενοχλητές τους δεν αντιμετώπισαν καμία τιμωρία ή αντίκτυπο. Δεδομένης της εξαιρετικά χαμηλής συχνότητας τιμωρίας για τους δράστες (Langer, 2017), δεν προκαλεί έκπληξη το γεγονός ότι η **Επιτροπή για τις Ίσες Ευκαιρίες στην Απασχόληση** (EEOC) αναφέρει έναν σημαντικά μικρότερο αριθμό υποθέσεων που ελήφθησαν, καθώς το 2017, υπήρξαν 12.428 αναφορές για σεξουαλική παρενόχληση που υποβλήθηκαν στην EEOC (EEOC, 2017). Στις ΗΠΑ, από τις συνολικές καταγγελίες για περιστατικά παρενόχλησης που έλαβε, το 2015, η Επιτροπή για τις Ίσες Ευκαιρίες στην Απασχόληση (EEOC), από εργαζόμενες και εργαζόμενους σε ιδιωτικές επιχειρήσεις ή πολιτειακούς και ομοσπονδιακούς οργανισμούς, το 44-45% αναφέρονταν σε έμφυλη παρενόχληση. Συνολικά, στην αναφορά της για το 2016, η Επιτροπή εκτιμά ότι το 25% έως και το 80% των γυναικών έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση κατά τη διάρκεια της ζωής τους (Feldblum & Lipnic, 2016).



**1 IN 2**

women have faced verbal or physical sexual harassment at work.

Στις έρευνες για τη σεξουαλική παρενόχληση έχουν εντοπιστεί αρκετοί από τους παράγοντες κινδύνου. Οργανισμοί με υψηλή διαφορά ισχύος (οργανισμοί όπου η εξουσία συγκεντρώνεται περισσότερο σε υψηλότερα επίπεδα του οργανισμού από το συνηθισμένο·(Pies et al., 2003), εκείνοι σε βιομηχανίες που χαρακτηρίζονται από παραδοσιακά ανδρικές συμπεριφορές και προσδοκίες (Chamberlain, Crowley, Torge, & Hodson, 2008 ), και οργανισμοί με μεγάλο αριθμό ανδρών εργαζομένων (Willness, Steel, & Lee, 2007) ευνοούν περισσότερο την εκδήλωση σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών. Η οργανωσιακή κουλτούρα ενός οργανισμού ως προς τη σεξουαλική παρενόχληση είναι επίσης ένας σημαντικός προγνωστικός παράγοντας για την



εμφάνισή της. Οι Hulin, Fitzgerald και Drasgow (1996) προσδιόρισαν τρία σημαντικά χαρακτηριστικά που επιτρέπουν τη σεξουαλική παρενόχληση: α) εάν δεν υπάρχουν αναφορές, β) η έλλειψη κυρώσεων για τους δράστες και γ) η πεποίθηση ότι οι αναφορές κάποιου/-ου για παρενόχληση δεν θα ληφθούν σοβαρά υπόψη από τη διοίκηση. Τα στοιχεία δείχνουν ότι η σωστή εκπαίδευση μπορεί να μειώσει την πιθανότητα εμφάνισης σεξουαλικής παρενόχλησης (Antecol & Cobb-Clark, 2003).

Σε μια έρευνα που διεξήχθη από το **Trades Union Congress** (TUC, 2016) σε 1.533 γυναίκες στη Μεγάλη Βρετανία, προέκυψαν τα εξής ευρήματα:

- Περισσότερο από το 52% των γυναικών είχε υποστεί κάποια μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης κάποια στιγμή κατά τη διάρκεια της ζωής του.
- Επιπλέον, το 35% των γυναικών είχε ακούσει σχόλια σεξουαλικού περιεχομένου σχετικά με άλλες γυναίκες στον χώρο εργασίας.
- Περίπου 8% των γυναικών ανέφερε ανεπιθύμητα ανέκδοτα σεξουαλικής φύσης, 6% σχόλια σεξουαλικής φύσης σχετικά με το σώμα ή/και τα είδη ένδυσης και 4% ανεπιθύμητα αγγίγματα τους τελευταίους δώδεκα μήνες, πριν τη διεξαγωγή της έρευνας.
- Οι μισές από όσες είχαν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση δήλωσαν ότι είχαν υποβληθεί σε ανεπιθύμητα σεξουαλικά ανέκδοτα περισσότερες από έξι φορές στη ζωή τους.
- Από εκείνες που ανέφεραν ότι είχαν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση, μία στις δέκα είχε βιώσει σοβαρή σεξουαλική επίθεση ή βιασμό περισσότερες από έξι φορές στη ζωή τους.
- Στις περισσότερες περιπτώσεις (54%), ο δράστης ήταν άνδρας συνάδελφος και σε 17% διευθυντής ή κάποιος άλλος σε θέση εξουσίας.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της έκθεσης του **Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας** (Eurofound 2015), τα φαινόμενα βίας στο χώρο εργασίας είναι πολύ πιο συχνά στον τομέα των υπηρεσιών συγκριτικά με άλλους μεγάλους τομείς, όπως η βιομηχανία, οι κατασκευές και η γεωργία. Στους κλάδους των υπηρεσιών, όπου οι γυναίκες υπερτερούν αριθμητικά των ανδρών, η υποτίμηση, μισθολογική και επαγγελματική στο σύνολό της, είναι πολύ μεγαλύτερη συγκριτικά με άλλους παραγωγικούς τομείς. Επιπρόσθετα, σύμφωνα με το **Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο για τον Σεξισμό και τη Σεξουαλική Παρενόχληση στην Εργασία**, η πλειονότητα των γυναικών στην Ευρώπη (60%) αναφέρουν ότι έχουν πέσει θύματα τουλάχιστον μίας μορφής σεξιστικής ή

σεξουαλικής βίας κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους (Jean Jaurès Foundation & The Foundation for European Progressive Studies, 2019).

Σύμφωνα με την πανευρωπαϊκή έρευνα «Βία κατά των γυναικών» (2014) του **Ευρωπαϊκού Οργανισμού Θεμελιωδών Δικαιωμάτων** (FRA, 2015) σε 42.000 γυναίκες και αποτελεί τη μεγαλύτερη έρευνα για την έμφυλη βία στην ΕΕ-28, διαφαίνεται ότι:<sup>24</sup>

- Η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί συχνή και συνηθισμένη εμπειρία για πολλές γυναίκες στην ΕΕ. Για παράδειγμα, **μία στις πέντε γυναίκες** έχει βιώσει ανεπιθύμητο άγγιγμα, αγκάλιασμα ή φιλή από την ηλικία των 15 ετών και άνω, ενώ 6 % επί του συνόλου των γυναικών έχουν υποστεί αυτή τη μορφή παρενόχλησης τουλάχιστον έξι φορές από την ηλικία των 15 ετών και άνω. Από τις γυναίκες που έχουν πέσει θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης τουλάχιστον μία φορά από την ηλικία των 15 ετών και άνω, 32 % ανέφεραν ως δράστη τον προϊστάμενο, κάποιο συνάδελφο ή πελάτη. Όπως, επισημαίνεται στην έρευνα, για την αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση του φαινομένου οι εργοδοτικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις πρέπει να προάγουν την ενημέρωση σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση και να ενθαρρύνουν τις γυναίκες να καταγγέλλουν σχετικά περιστατικά.
- Η σεξουαλική παρενόχληση των γυναικών μπορεί να γίνεται από διάφορες κατηγορίες δραστών και να περιλαμβάνει χρήση των «νέων» τεχνολογιών. **Μία στις 10 γυναίκες (11%)** έχει δεχτεί ανάρμοστες προτάσεις σε ιστοσελίδες κοινωνικής δικτύωσης ή ανεπιθύμητα ηλεκτρονικά μηνύματα ή SMS σεξουαλικού περιεχομένου. Αυτές οι μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης επηρεάζουν ιδιαίτερα τις νεότερες γυναίκες. Όπως, επισημαίνεται στην έρευνα, τα κράτη μέλη της ΕΕ πρέπει να επανεξετάσουν την υφιστάμενη νομοθεσία και τις σχετικές πολιτικές για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης, αναγνωρίζοντας ότι μπορεί να σημειωθεί σε διάφορα περιβάλλοντα και μέσω διαφορετικών μέσων, όπως το διαδίκτυο ή

---

<sup>24</sup> Στην έρευνα έλαβαν μέρος πάνω από 42.000 γυναίκες, με δείγμα 1.500 συμμετοχών ανά χώρα (πλην του Λουξεμβούργου όπου το καθαρό δείγμα ήταν 900 συμμετέχουσες), ηλικίας από 18 έως 74 ετών κατά τον χρόνο της συνέντευξης. Η έρευνα περιλάμβανε ερωτήσεις σχετικά με εμπειρίες και περιστατικά από την ηλικία των 15 ετών και άνω ως και κατά τους 12 μήνες που προηγήθηκαν της συνέντευξης και οι γυναίκες που συμμετείχαν έδωσαν απαντήσεις σχετικά με εμπειρίες σωματικής, σεξουαλικής, ψυχολογικής και ενδοοικογενειακής βίας, αλλά και ζητήματα όπως η σεξουαλική παρενόχληση, η επίμονη παρακολούθηση (stalking), καθώς και για τον ρόλο που διαδραματίζουν οι νέες τεχνολογίες, π.χ. διαδίκτυο, κινητά τηλέφωνα, κ.λπ. στις εμπειρίες κακοποίησης των γυναικών.

τα κινητά τηλέφωνα. Όπως και στην περίπτωση της ηλεκτρονικής παρενόχλητικής παρακολούθησης, η αστυνομία πρέπει να ενθαρρύνεται να αναγνωρίζει και να διερευνά τακτικά υποθέσεις που αφορούν την ηλεκτρονική σεξουαλική παρενόχληση.

- Ποσοστό **74% και 75%** των γυναικών που εργάζονται ως ανώτερα και ανώτατα στελέχη αντίστοιχα έχουν πέσει θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στη ζωή τους, και μία στις τέσσερις έχει βιώσει σεξουαλική παρενόχληση κατά τους 12 μήνες που προηγήθηκαν της έρευνας. Πρέπει να αναγνωριστεί το γεγονός ότι και οι γυναίκες σε διευθυντικές και άλλες ανώτερες θέσεις διατρέχουν κίνδυνο σεξουαλικής παρενόχλησης. Αυτό μπορεί να οφείλεται σε μια σειρά αιτιών, όπως η έκθεσή τους σε εργασιακά περιβάλλοντα και καταστάσεις όπου διατρέχουν αυξημένο κίνδυνο κακοποίησης, καθώς και η πιθανότητα οι γυναίκες αυτές να είναι καλύτερα ενημερωμένες σχετικά με το τι συνιστά σεξουαλική παρενόχληση. Οι εργοδότες και άλλοι σχετικοί φορείς πρέπει να συμβάλουν στην καλύτερη ενημέρωση και να αναλάβουν πρακτικές πρωτοβουλίες, ώστε να αναγνωριστεί και να αντιμετωπιστεί η σεξουαλική παρενόχληση που υφίστανται οι γυναίκες ανεξάρτητα από το επαγγελματικό και εκπαιδευτικό τους υπόβαθρο, και σε διαφορετικά εργασιακά περιβάλλοντα.
- Σύμφωνα με την έρευνα, τα επίσημα στοιχεία και οι υπάρχουσες έρευνες στους τομείς της απασχόλησης και της εκπαίδευσης πρέπει να ενισχυθούν ώστε να συμπεριλαμβάνουν συστηματικά λεπτομερείς ερωτήσεις σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση. Τα στοιχεία που θα συλλέγονται θα μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την τεκμηρίωση πολιτικών και δράσεων με στόχο την αντιμετώπιση αυτής της μορφής κακοποίησης.



- Τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν ότι **οι νέες γυναίκες, ως ομάδα, είναι ιδιαίτερα ευάλωτες**. Συνεπώς, οι νέες γυναίκες έχουν ανάγκη από στοχευμένη πρόληψη και ενημέρωση σχετικά με τη βία κατά των γυναικών.
- **Πάνω από το ένα στα τέσσερα θύματα σεξουαλικής επίθεσης, από σύντροφο ή μη σύντροφο, δεν επικοινωνήσαν με την αστυνομία ή με οποιαδήποτε άλλη οργάνωση** μετά από το πιο σοβαρό περιστατικό επειδή διακατέχονταν από αισθήματα ντροπής ή αμηχανίας.
- Σύμφωνα με την έρευνα, είναι αναγκαίο να υπάρξει σθεναρή αντίδραση σε συμπεριφορές αντιμετώπισης της κακοποίησης των γυναικών οι οποίες ενισχύουν αρνητικές νοοτροπίες περί «υπαιτιότητας του θύματος». Κατά συνέπεια, οι ειδικές υπηρεσίες υποστήριξης οφείλουν να αντιμετωπίσουν τις ανάγκες των θυμάτων που υποφέρουν από αρνητικά συναισθήματα λόγω της θυματοποίησής τους όπως, μεταξύ άλλων, αυτοκατηγορία και αίσθημα ντροπής.

#### *10.1.2. Εμπειρικά δεδομένα σε εθνικό επίπεδο*

Σε δειγματοληπτική έρευνα στον γενικό πληθυσμό των δημοσίων υπαλλήλων που διενεργήθηκε το **2021** από το **Πολύκεντρο της ΑΔΕΔΥ** σε συνεργασία με το Πάντειο Πανεπιστήμιο, καθώς και από τα αποτελέσματα εμπειρικής μελέτης με συνεντεύξεις εργαζομένων γυναικών, οι οποίες είχαν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση ή ηθική παρενόχληση στην εργασία τους στο Δημόσιο, ανακύπτουν τα ακόλουθα (Στρατηγάκη, κ.ά., 2022: 10-11):

- Η πλειονότητα των αποκρινόμενων στη δειγματοληπτική έρευνα δήλωσε ότι αισθάνεται να αναγνωρίζεται η αξία τους από την υπηρεσία που εργάζονται, αλλά διαφωνεί στην ερώτηση σχετικά με το αν στην υπηρεσία τους αναγνωρίζεται η αξία όλων των ατόμων. Στις συνεντεύξεις, το ζήτημα αυτό φάνηκε ότι είναι σύνθετο, καθώς κακοποιητικοί προϊστάμενοι τείνουν να μην αναγνωρίζουν την αξία των εργαζομένων. Ωστόσο, η αξία της εργασίας μπορεί να αναγνωρίζεται από άλλους προϊστάμενους ή συναδέλφους και πολίτες ή και ακόμα χειρότερα το άτομο που παρενοχλεί να μην εμπλέκεται στη διαδικασία αξιολόγησης του θύματος.

- Οι συμμετέχουσες/-οντες και στις δύο έρευνες δήλωσαν ότι έχουν γνώση αρνητικών σχολίων, εχθρικής μεταχείρισης ή απρεπούς συμπεριφοράς και συμφωνούν στο ότι δεν υπάρχουν συνέπειες για αυτά τα άτομα που επιδεικνύουν τέτοιες συμπεριφορές. Οι συμμετέχουσες/-οντες και στις δύο έρευνες ανέφεραν ότι δεν υπάρχει διακίνηση σεξουαλικού περιεχομένου ηλεκτρονικά (πέρα από μία συμμετέχουσα που ανέφερε την επίδειξη ανεπιθύμητων φωτογραφιών) και μόνο 2 γυναίκες ανέφεραν ότι οι θύτες προσπαθούσαν να παρενοχλήσουν τους στόχους τους, μέσω μηνυμάτων και μέσω Facebook με την αποστολή κειμένων και αιτημάτων φιλίας.

- Έντεκα από τις 26 συμμετέχουσες στις συνεντεύξεις δήλωσαν ότι **σκέφτηκαν να εγκαταλείψουν την εργασία τους** μετά από τέτοιες συμπεριφορές, ενώ 14 γυναίκες επέλεξαν να μην αναφέρουν το περιστατικό στη διοίκηση, καθώς δεν ένιωθαν άνετα να το αναφέρουν και μόλις 11 προχώρησαν σε κοινοποίηση του γεγονότος με πενιχρά αποτελέσματα. Ας σημειωθεί ότι μία γυναίκα ανέφερε ανήθικη πρόταση από εξυπηρετούμενο κοινό.



- Η πλειονότητα των συμμετεχόντων/-ουσών στη δειγματοληπτική έρευνα δήλωσε ότι **δεν υπάρχουν δυσμενείς συνέπειες για τους/τις ανώτερους/-ες που είναι προσβλητικοί/-ές, απρεπείς και εχθρικοί/-ές**, ότι δεν ισχύουν τα ίδια μέτρα για όλες τις κατηγορίες υπαλλήλων όσον αφορά την ανάρμοστη συμπεριφορά σχετιζόμενη με το φύλο και ότι οι διαδικασίες που έχουν υιοθετηθεί από την υπηρεσία σχετικά με την καταγγελία και τιμωρία των ανάρμοστων συμπεριφορών σχετικών με το φύλο δεν είναι κατανοητές και εφαρμόσιμες.
- Οι συμμετέχουσες στις συνεντεύξεις δήλωσαν ότι στις περισσότερες περιπτώσεις **η ηγεσία είτε αδιαφορεί, καλύπτοντας αντίστοιχα περιστατικά είτε δεν διαθέτει -στα χέρια της- εργαλεία αντιμετώπισης αντίστοιχων συμπεριφορών**. Επίσης, οι 22 (από τις 26) γυναίκες δήλωσαν

ότι φοβούνται ή/και είχαν αντίποινα μετά από ηθική ή σεξουαλική παρενόχληση. Επιπροσθέτως, 6 γυναίκες ανέφεραν σεξουαλική ευνοιοκρατία στην εργασία τους.

- Οι συμμετέχουσες/-ντες και στις δύο έρευνες συμφωνούν ότι οι διαδικασίες τιμωρίας ανάρμοστων συμπεριφορών δεν είναι εφαρμόσιμες για συγκεκριμένες κατηγορίες υπαλλήλων. Όπως δηλώθηκε στις συνεντεύξεις, ακόμα και στην εξαιρετική περίπτωση που θα διενεργηθεί ΕΔΕ εντός της υπηρεσίας δεν αποδίδεται δικαιοσύνη, ενώ στις περισσότερες περιπτώσεις **δεν γίνεται ούτε προφορική επίπληξη** του δράστη από τους υπεύθυνους. Η ερμηνεία που δόθηκε είναι ότι πολλές φορές αυτό συμβαίνει, γιατί ο δράστης έχει κάποιου είδους εξουσία μέσα στον οργανισμό, διαθέτει ερείσματα πάνω σε άλλους συναδέλφους/-ισσες, ή ακόμα και σε πολιτικά κόμματα/συνδικάτα και η κεντρική διοίκηση δεν επιθυμεί να έρθει σε σύγκρουση μαζί του. Τέλος, πρόβλημα δεν αποτελεί μόνο ότι δεν εφαρμόζονται οι διαδικασίες, αλλά ότι αυτές δεν υφίστανται, εφόσον **υπάρχει σχεδόν καθολική έλλειψη επιτροπών ισότητας και πρωτοκόλλων αντιμετώπισης της παρενόχλησης.**

Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε το **2020** από την **ActionAid** (Παπαγιαννοπούλου, Κάσδαγλη & Μουρτζάκη, 2020) και περιλάμβανε δύο εστιάσεις: α) σε γενικό πληθυσμό 1.001 γυναικών σε όλη τη χώρα, και β) σε 376 εργαζόμενες στους κλάδους του επισιτισμού και του τουρισμού πανελλαδικά, προκύπτει ότι:

- Το 85% των γυναικών στην Ελλάδα έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας.
- Μία στις δέκα γυναίκες έχει υπάρξει θύμα απόπειρας **σεξουαλικής επίθεσης**, ενώ μία στις πέντε σημειώνει ότι έχει υπάρξει θύμα **σεξουαλικού εκβιασμού**. Το θέμα φαίνεται να αφορά σε όλες τις γυναίκες, ωστόσο κάποιες μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης συναντώνται περισσότερο στις ηλικιακά νεότερες με μικρότερη εργασιακή προϋπηρεσία.
- Οι μισές από τις γυναίκες θύματα επεσήμαναν ότι το περιστατικό προήλθε από συνάδελφο, ενώ μία στις τέσσερις ανέφερε ότι ο δράστης ήταν πελάτης. Μία στις πέντε φορές εμπλέκεται ο διευθυντής/ιδιοκτήτης της

επιχείρησης, ενώ παραπάνω από το ένα τρίτο των περιστατικών αφορά σε ανώτερο στη διοίκηση.

- Το 56% των παραβιαστικών συμπεριφορών εκδηλώνεται **στον χώρο γραφείου**, ενώ το 29% των γυναικών ανέφερε ότι περιστατικά έχουν εκδηλωθεί και σε **κοινόχρηστους χώρους** (π.χ. κουζίνα ή μπάνιο) και το 16% τα τοποθέτησε σε κάποια **κοινωνική δραστηριότητα της εργασίας** (π.χ. εκδηλώσεις, πάρτι).
- Οι αυτοαπασχολούμενες γυναίκες παρουσιάζουν υψηλότερα ποσοστά περιστατικών που περιλαμβάνουν την παρουσίαση πορνογραφικού υλικού (19%), ενώ οι γυναίκες που εργάζονται στον δημόσιο τομέα, παρά το γεγονός ότι αποτελούν μόνο το 7% των συνολικών θυμάτων, εντούτοις διπλασιάζουν το ποσοστό τους σε ό,τι αφορά στα περιστατικά απόπειρας σεξουαλικής επίθεσης (29%).
- Στην ερώτηση «Τι συνέπειες είχε για εσάς η παρενόχληση που βιώσατε;», το 35% απάντησε ότι υπέστη αρνητικές συνέπειες στη σωματική και ψυχική υγεία, **το 92% των θυμάτων βίωσε επιπτώσεις σε προσωπικό και επαγγελματικό επίπεδο**, ενώ το **18% αναγκάστηκε να παραιτηθεί**.
- Μόνο το 6% των γυναικών που έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση κατήγγειλε επίσημα το περιστατικό σε αρμόδιο φορέα (π.χ. Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας) και μόνο το 37% το ανέφερε στη διοίκηση της εταιρείας ή του οργανισμού. Το 94% των γυναικών υπογραμμίζει την **αναγκαιότητα θέσπισης και εφαρμογής πολιτικών από τη διοίκηση της εργασίας τους**, το 86% αναφέρει ότι, συχνά, οι γυναίκες δεν μιλάνε γιατί φοβούνται ότι θα χάσουν τη δουλειά τους και το 78% δεν θεωρεί ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι σπάνιο φαινόμενο στους εργασιακούς χώρους.
- Σχετικά με τις εργαζόμενες στον επισιτισμό και τον τουρισμό διαπιστώθηκε ότι το 85% των γυναικών που εργάζονται σήμερα στους συγκεκριμένους κλάδους αναφέρουν ότι έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας. Μεγαλύτερη φαίνεται να είναι η ένταση του προβλήματος στους χώρους του τουρισμού και της εστίασης, όπου το 22% των γυναικών αναφέρει ότι έχει υπάρξει θύμα σεξουαλικής επίθεσης ή βιασμού.

- Από τις εργαζόμενες στον κλάδο, το 60% δήλωσε ότι εργάζεται σε θέση πρώτης γραμμής, όπου οι πελάτες τούς αφήνουν φιλοδώρημα. Από αυτές, είναι αξιοσημείωτο ότι σχεδόν οι μισές δήλωσαν ότι έχουν νιώσει πως πρέπει να υποστούν σεξουαλική παρενόχληση, προκειμένου να εξασφαλίσουν το φιλοδώρημά τους.
- Στο 53% των περιπτώσεων σεξουαλικής παρενόχλησης δεν υπήρξε **καμία συνέπεια για τον δράστη**, ενώ χαρακτηριστικό είναι επίσης το γεγονός ότι σε κανένα από τα περιστατικά που ο δράστης ήταν συνάδελφος, δεν απολύθηκε. Εξάλλου, λιγότερες από τις μισές (43%) εργαζόμενες του κλάδου δηλώνουν ότι γνωρίζουν για τα νομικά και συνδικαλιστικά δικαιώματα που έχουν σε περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης.

Σύμφωνα με έρευνα που έγινε το **2020** από το **Κέντρο Κοινωνικής Δράσης και Καινοτομίας/ΚΜΟΠ** (Αλεξοπούλου & Δουφεξή-Καπλάνη, 2020), περιλαμβάνοντας συνεντεύξεις με 7 εκπροσώπους συνδικαλιστικών οργανώσεων, ενώσεων εργοδοτών, ΜΚΟ και του Συνηγόρου του Πολίτη, καθώς και διαδικτυακή έρευνα σε 126 εργαζόμενους/-ες και 27 εργοδότες/-τριες, για το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας στην Ελλάδα, αναδείχθηκαν τα ακόλουθα:

- Το 84,13% των εργαζόμενων ήταν γυναίκες, το 68% δουλεύει στον ιδιωτικό τομέα και το 75% διαμένει στην Αθήνα. Από την πλευρά των εργοδοτών συμμετείχαν ανώτερα διευθυντικά στελέχη και υπεύθυνοι ανθρώπινου δυναμικού, από τους οποίους το 70,37% ήταν γυναίκες και το 81,48% εργάζεται σε ιδιωτικές επιχειρήσεις.
- Περισσότερες/-οι από τις/τους μισές/-ούς εργαζόμενες/-ους (**52,38%**) **έχουν βιώσει σεξουαλική παρενόχληση κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής**, ωστόσο σχεδόν **το 40%** αυτών **δεν γνωρίζει τις διαδικασίες που πρέπει να ακολουθήσει το θύμα για να προστατευτεί**.
- Η **συντριπτική πλειοψηφία (91,27%) διαπίστωσε ότι οι γυναίκες είναι περισσότερο εκτεθειμένες στη σεξουαλική παρενόχληση**.
- Η πλειοψηφία των εργαζόμενων ανέφερε ότι οι **μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης που ασκούνται συχνότερα στον χώρο εργασίας τους αφορούν σεξουαλικές προτάσεις ή αστεία που τους κάνουν να αισθάνονται προσβεβλημένες/-οι (70,63%), ανεπιθύμητα σεξουαλικά υπονοούμενα**



(65,08%), συζητήσεις σχετικά με τη σεξουαλική ζωή μιας/ενός συναδέλφου (59,52%) και σεξουαλικά σχόλια για την εμφάνιση ενός ατόμου (59,52%), ενώ το 1,59% παραδέχθηκε ότι εκδηλώνονται συχνά στο χώρο εργασίας τους σεξουαλικές επιθέσεις (βιασμοί).

- Αξιοσημείωτο είναι και το γεγονός ότι σχεδόν οι μισές/-οί από τις/τους εργαζόμενες/-ους ανέφεραν ότι συχνά ή σε καθημερινή βάση εκδηλώνεται ψυχολογική βία στον χώρο όπου εργάζονται.
- Επίσης, το **42,86%** των εργαζόμενων δήλωσε ότι **έχει υπάρξει μάρτυρας κάποιας μορφής σεξουαλικής παρενόχλησης κατά συναδέλφων** στον χώρο εργασίας.
- Το **42,06%** υπογράμμισε ότι η εταιρεία όπου εργάζεται δεν διαθέτει κανένα έγγραφο που να περιλαμβάνει ρήτρες που απαγορεύουν τη



σεξουαλική παρενόχληση. Εξάλλου, οι ανώνυμες καταγγελίες δεν αποτελούν ενεργό πρακτική για το 73,02% των οργανισμών, σύμφωνα με τις/τους ερωτηθείσες/-έντες.

- Από την πλευρά τους, οι εργοδότες που συμμετείχαν στην έρευνα αναγνωρίζουν στη συντριπτική πλειοψηφία τους (77,78%) ότι το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι πολύ σοβαρό, αν και το 33,33% δηλώνει ότι δεν έχουν εκδηλωθεί ποτέ περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης στην εταιρεία τους και το 29,83% ότι δεν παρατηρούνται συχνά τέτοια περιστατικά.
- Οι εργοδότες επισήμαναν ότι σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης ειδοποιείται ο προϊστάμενος (44,44%), υποβάλλονται οι καταγγελίες στο τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού (29,63%), ακολουθείται η γενική διαδικασία για την καταγγελία παραβιάσεων των εσωτερικών εργασιακών δικαιωμάτων και πειθαρχίας (22,22%) ή ακολουθείται ένα ανώνυμο σύστημα καταγγελίας (11,11%). Ορισμένες εταιρείες διαθέτουν ειδικό πρωτόκολλο για την πρόληψη και την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης (11,11%).

- Εντούτοις, το **29,63%** των εργοδοτών ανέφερε ότι δεν υπάρχουν ειδικές διαδικασίες υποβολής καταγγελιών στην εταιρεία τους, ενώ το **11,11%** δεν γνώριζε αν υπάρχουν. Επιπλέον, περισσότεροι από τους μισούς (**55,56%**) ανέφεραν ότι δεν υπάρχει ειδικό σύστημα για την παρακολούθηση υποθέσεων σεξουαλικής παρενόχλησης. Σε επίπεδο πρόληψης του φαινομένου, σχεδόν οι μισοί από τους ερωτηθέντες εκπρόσωπους των εργοδοτών (48,15%) σημείωσαν ότι δεν υπάρχουν μέτρα πρόληψης σε ισχύ στην εταιρεία που εργάζονται.
- Η νομοθεσία θεωρείται από τους φορείς σε γενικές γραμμές επαρκής. Ωστόσο, στην πράξη, ο νόμος δεν εφαρμόζεται κατά τρόπο που να βοηθά ουσιαστικά το θύμα. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν το νόμιμο δικαίωμα να εκπροσωπήσουν νομικά τα μέλη τους ενώπιον των αρχών και του δικαστηρίου, παρόλο που, όπως αναφέρθηκε στις συνεντεύξεις, τα θύματα διστάζουν να ακολουθήσουν τις διαδικασίες λόγω του κόστους της διαδικασίας, του μεγάλου χρόνου που απαιτείται, της ανεπαρκούς αποζημίωσης που μπορεί να λάβουν και του φόβου για αντίποινα από τον δράστη. Όλοι οι εκπρόσωποι φορέων τόνισαν την ανάγκη για συλλογική προσέγγιση του ζητήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας εκ μέρους του κράτους, των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών και των ΜΚΟ.

Από την πανευρωπαϊκή έρευνα «Βία κατά των γυναικών» (2014) του Ευρωπαϊκού Οργανισμού Θεμελιωδών Δικαιωμάτων (FRA, 2015), τα ευρήματα που προέκυψαν για την Ελλάδα είναι τα ακόλουθα:

- Με βάση τα 11 χαρακτηριστικά που χρησιμοποιούνται στο ερωτηματολόγιο για την καταγραφή της σεξουαλικής παρενόχλησης, το **43% των γυναικών** στην Ελλάδα έχει υποστεί τουλάχιστον μια φορά κάποια μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης μετά την ηλικία των 15 ετών και **15% κατά τους τελευταίους 12 μήνες** πριν από την έρευνα.
- Με βάση τα 6 χαρακτηριστικά που χρησιμοποιούνται στο ερωτηματολόγιο και αντιστοιχούν στις πιο απειλητικές και σοβαρές μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης, το **36% των γυναικών στην Ελλάδα έχει βιώσει αυτές οι μορφές τουλάχιστον για μια φορά κατά τη διάρκεια της ζωής τους** και **9% κατά τους τελευταίους 12 μήνες** πριν από την έρευνα.

- Στο Διαδίκτυο, τα στοιχεία της έρευνας μαρτυρούν ότι το **11% των γυναικών έχουν δεχθεί ανάρμοστες προτάσεις σε ιστοσελίδες κοινωνικής δικτύωσης ή ανεπιθύμητα ηλεκτρονικά μηνύματα ή μηνύματα κινητού (SMS) σεξουαλικού περιεχομένου**. Αυτή η μορφή ηλεκτρονικής παρενόχλησης, είναι ιδιαίτερα διαδεδομένη στις νεαρές γυναίκες (από 18 ως 29 ετών), καθώς θύματα έχουν πέσει το 20% από αυτές.
- Οι γυναίκες στην Ελλάδα δεν ζητούν βοήθεια για περιστατικά έμφυλης βίας - μεταξύ των οποίων είναι η σεξουαλική παρενόχληση- με περισσότερες από τις μισές να απαντούν ότι προτιμούν να χειριστούν το θέμα μόνες τους ή με τη βοήθεια κάποιου συγγενούς ή φίλου/-ης. Ακολουθούν η ντροπή, η διάθεση να μην το μάθει κανένας άλλος, η αίσθηση ότι δεν είναι και τόσο σοβαρό μιας και δεν έχει ξανασυμβεί. Δεν θα πρέπει να υποτιμηθεί το γεγονός ότι περίπου **το 21% των γυναικών πιστεύουν ότι κανένας φορέας δεν θα κάνει ή δεν μπορεί να κάνει τίποτα**.
- Σχετικά με την **ευαισθητοποίηση** των γυναικών απέναντι στο θέμα της κακοποίησης, μόλις το 24% των Ελληνίδων δήλωσε ότι έχει επίγνωση της σχετικής νομοθεσίας, ενώ το 70% δηλώνει πως κατά καιρούς έχει πληροφορηθεί από διάφορες ανεξάρτητες καμπάνιες ενημέρωσης για τη βία κατά των γυναικών.<sup>25</sup>

Από την **πρώτη** πανελλαδική έρευνα του **Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)** σε 1.200 γυναίκες, το **2004**, προέκυψε ότι (Αρτινοπούλου, Παπαθεοδώρου, Παπαγιαννοπούλου, κ.ά., 2004):

- Το 15% των ερωτώμενων δήλωσε ότι έχει έμμεση γνώση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, ενώ το 10% των ερωτώμενων γυναικών έχει υπάρξει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.
- Μεταξύ των θυμάτων, οι πιο νέες γυναίκες (16-25 ετών) είναι πιο συχνά θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία (σε ποσοστό 57,5%).
- Το 35,8% των γυναικών που δήλωσε ότι παρενοχλήθηκε σεξουαλικά ήταν νεο-προσληφθείσες, ενώ όσο αυξάνεται η παραμονή των γυναικών στον χώρο εργασίας, μειώνονται και οι αναφορές περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης.

<sup>25</sup> Η λεπτομερής ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας του FRA (2014) για τα κράτη-μέλη της ΕΕ: <https://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report>

- Το προφίλ του δράστη σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας σκιαγραφείται ως άνδρας (97%), έγγαμος, ηλικίας έως 45 ετών, με ανώτατη κυρίως μόρφωση. Επιπλέον, συνήθως κατέχει ανώτερη ιεραρχικά θέση στην επιχείρηση από εκείνη των γυναικών-θύμάτων (στο 45% των περιπτώσεων πρόκειται για διευθυντές), ενώ σπανιότερα πρόκειται για άμεσα προϊστάμενο, συνάδελφο ή πελάτη.
- Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις των γυναικών-θύμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης, οι κυριότεροι λόγοι που οδήγησαν τον δράστη στην εκδήλωση παρενοχλητικής συμπεριφοράς αφορούσαν κυρίως τον χαρακτήρα του, καθώς συχνά παρενοχλούσε και άλλες γυναίκες, ή ακόμα και την έλξη που αισθανόταν ο δράστης για το θύμα.
- Η ηλικία και η οικογενειακή κατάσταση της γυναίκας διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο: τα θύματα είναι κατά κύριο λόγο οι νεότερες σε ηλικία γυναίκες, καθώς και οι άγαμες και διαζευγμένες γυναίκες.
- Σύμφωνα με την έρευνα, η συντριπτική πλειονότητα των γυναικών-θύμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης παύει να εργάζεται στον συγκεκριμένο χώρο (78,3%) είτε λόγω παραίτησης (86,2%) είτε εξαιτίας απόλυσης (8,5%). Το ποσοστό των γυναικών που υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας και προχωρούν σε καταγγελία υπολογίζεται σε 8%.

## 10.2 Πλαίσιο αντιμετώπισης και στήριξη θυμάτων – Παρουσίαση μελετών περίπτωσης (case studies)

### 10.2.1. Τρόποι αντιμετώπισης - στήριξη θυμάτων

Σύμφωνα με το Ν. 4808/2021 που κύρωσε τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 190 ο δημόσιος τομέας, τα Υπουργεία και τα ΝΠΙΔΔ έχουν την υποχρέωση να υιοθετήσουν πολιτικές για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας. Επιπλέον **έχουν την υποχρέωση να υιοθετήσουν πολιτικές κατά της βίας και της παρενόχλησης, οι οποίες να συμπεριλαμβάνουν τόσο τη σεξουαλική παρενόχληση όσο και την παρενόχληση λόγω φύλου ειδικά όταν αυτές συμβαίνουν κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε όταν συνδέονται με αυτήν ή όταν προκύπτουν από αυτήν. Σε αυτές τις πολιτικές είναι ανάγκη να δηλώνεται μηδενική ανοχή** σε αυτές τις μορφές συμπεριφοράς και να προσδιορίζονται τα σχετικά δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των υπαλλήλων (ΑΔΕΔΥ, 2022). Οι πολιτικές αυτές θα πρέπει να συνοδεύονται από αντίστοιχες πολιτικές προώθησης της ισότητας ευκαιριών και καταπολέμησης των διακρίσεων. Στα μέτρα καταπολέμησης της ηθικής και σεξουαλικής παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα θα μπορούσαν να συμπεριληφθούν και μέτρα αποδυνάμωσης της ευνοιοκρατίας και αποθάρρυνσης συμπεριφορών που δημιουργούν πρόσφορο έδαφος για την καλλιέργεια ενός απειλητικού περιβάλλοντος εργασίας, ιδιαίτερα απέναντι σε υπαλλήλους που επιζητούν τη τήρηση των νόμιμων διαδικασιών κατά την άσκηση των καθηκόντων τους (ΑΔΕΔΥ, 2022). Τέλος, απαιτείται η **προστασία όσων εργαζόμενων δέχονται σεξουαλική παρενόχληση** αλλά και των **μαρτύρων σχετικών περιστατικών**, ενώ θα πρέπει οι δράστες να εξαιρούνται της αξιολόγησης των εργαζόμενων που βρίσκονται στο στόχαστρο παρενοχλητικών συμπεριφορών (ΑΔΕΔΥ, 2022).

Επομένως, για την αποτελεσματική στήριξη των θυμάτων χρειάζεται να υπάρχουν εθνικές πολιτικές, νομοθεσία, υποστηρικτικές δομές, καθώς και πολιτικές στους χώρους εργασίας από τους εργοδοτικούς και συνδικαλιστικούς φορείς, μέσω συγκεκριμένων οδηγιών και κατευθυντηρίων γραμμών για την πρόληψη και την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης. Επιπρόσθετα, είναι πολύ σημαντικό να υπάρξει **καλύτερη κατανόηση του τρόπου πρακτικής εφαρμογής** των στρατηγικών και των πολιτικών στον χώρο εργασίας. Αυτό θα ενισχύσει τους παράγοντες της εργασίας (εργοδότες/-τριες, διευθυντικά στελέχη, συνδικαλιστικές οργανώσεις, κ.λπ.) με

δεξιότητες που χρειάζονται για τη διασφάλιση μιας έμφυλης προσέγγισης, για την πρόληψη και τον τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης. Αυτό περιλαμβάνει μια προσέγγιση όπου **οι δράστες πρέπει να κρατούνται υπόλογοι για τις ενέργειές τους** στον εργασιακό χώρο και διεξάγεται προληπτική εργασία με τους δράστες, προκειμένου να αποτρέπονται από το να προσβάλλουν (Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης και Ίδρυμα Προώθησης Ισότητας – Υπατία, 2020).

Σε γενικές γραμμές, η διασφάλιση ενός υγιούς και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος, απαλλαγμένου από τη βία και την παρενόχληση, προϋποθέτει **τρία (3) επίπεδα πρόληψης** (Αρσέλ, 2011: 61-62):

- **Πρωτογενής πρόληψη**, που έχει ως σκοπό να αποτρέψει τη σεξουαλική παρενόχληση έτσι ώστε να επιδράσει στον οργανισμό, δημόσιο ή ιδιωτικό, αλλά και σε όλα τα μέλη του. Τα διευθυντικά μέλη ενημερώνονται και τους υπενθυμίζονται οι υποχρεώσεις τους μέσω εγκυκλίων από τις αρμόδιες Αρχές ως προς τη σχετική νομοθεσία. Επιπρόσθετα, οι εργαζόμενοι/-ες ενημερώνονται για τα δικαιώματά τους από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις ή/και τις αρμόδιες Αρχές μέσω εκπαιδευτικών ημερίδων, σεμιναρίων, μέσω της σύνταξης ενημερωτικών φυλλαδίων, εγχειριδίων κ.λπ.

Ο/Η εργοδότης/-τρια πρέπει να καταλάβει τους λόγους για τους οποίους τα θύματα παραμένουν σιωπηλά σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση. **Μια απουσία παραπόνων για παρενόχληση δεν σημαίνει απαραίτητα ότι δεν υφίσταται παρενόχληση.**

Μπορεί να σημαίνει ότι οι αποδέκτριες/-ες της παρενόχλησης (ειδικά της σεξουαλικής) νομίζουν ότι δεν υπάρχει νόημα να καταγγείλουν την παρενόχληση γιατί: α) Δε θα γίνει τίποτα για αυτό, β) Θα εκχυδαϊστεί, γ) Το θύμα θα υποστεί εξευτελισμό (victim-blaming), δ) Φόβος για αντίποινα.

- **Δευτερογενής πρόληψη**, η οποία έχει ως σκοπό να προλάβει τις ζημιές που δημιουργεί η σεξουαλική παρενόχληση και βία στους χώρους εργασίας, υποδεικνύοντας αφενός τις διαδικασίες που μπορεί να ακολουθήσει κάθε εργαζόμενη/-ος που θέλει να καταγγείλει και αφετέρου τα πρόσωπα (π.χ. έναν προσωπάρχη ή άλλο ανώτερο στέλεχος) που θα δέχονται καταγγελίες. Τα πρόσωπα αυτά εξουσιοδοτούνται να διοργανώνουν μια άμεση αντικειμενική διοικητική εξέταση «εντός των τειχών», προστατεύονται από αντίποινα και συγχρόνως παρέχουν υποστήριξη και βοήθεια σε εργαζόμενες/-ους που έχουν υποστεί βία και

σεξουαλική παρενόχληση. Η παραδειγματική διοικητική τιμωρία του δράστη, καθώς και η καταβολή προστίμων και αποζημιώσεων είναι απαραίτητα εργαλεία για την πρόληψη.

- **Τριτογενής πρόληψη**, η οποία έχει ως σκοπό να περιορίσει τις ζημιές στα πληγέντα άτομα μέσω της **συμβουλευτικής** και της ανεύρεσης της καλύτερης δυνατής λύσης στο πρόβλημά τους.

Εάν η σεξουαλική παρενόχληση αντιμετωπίζεται αποτελεσματικά στους εργασιακούς χώρους, μέσω τυποποιημένων διαδικασιών και κατευθυντήριων γραμμών, υπάρχουν θετικές επιπτώσεις για τους/τις εργαζόμενους/-ες και τους/τις εργοδότες/-τριες (Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης και Ίδρυμα Προώθησης Ισότητας – Υπατία, 2020).

### **Ο αντίκτυπος της βίας και της παρενόχλησης κατά των γυναικών στον κόσμο της εργασίας και τα θετικά αποτελέσματα της αντιμετώπισής της**

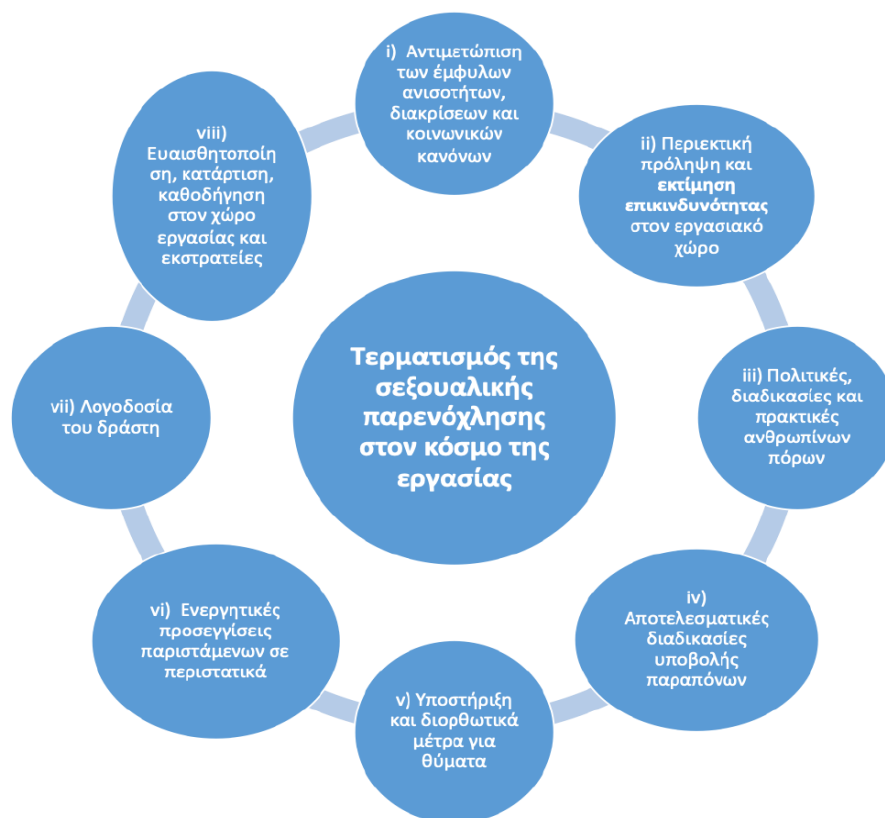
(ILO & UN Women, 2019: 10)

<p><b>Ο αντίκτυπος της βίας και της παρενόχλησης στις εργαζόμενες γυναίκες</b></p>	<p><b>Θετικά αποτελέσματα για έναν/μία εργοδότη/-τρια σε περίπτωση αποτελεσματικής αντιμετώπισης του προβλήματος</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Επηρεάζεται η ψυχολογική, σωματική και σεξουαλική υγεία, η αξιοπρέπεια και η αυτοεκτίμηση των εργαζομένων γυναικών.</li> <li>• Διακυβεύονται τα κίνητρα, οι αποδόσεις και η παραμονή των εργαζομένων γυναικών στον χώρο εργασίας.</li> <li>• Υπάρχουν υψηλότερα ποσοστά απουσίας και υψηλότερη εναλλαξιμότητα προσωπικού.</li> <li>• Σοβαρή βλάβη και κίνδυνος για τα θύματα και συναδέλφους/-ισσες που μπορεί να παρεμβαίνουν για να σταματήσουν τη βία και την παρενόχληση.</li> <li>• Αρνητικός αντίκτυπος στις εργασιακές σχέσεις, στην ομαδική εργασία και στη φήμη της εταιρείας.</li> <li>• Επίπτωση στην ποιότητα των</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ο/Η εργοδότης/-τρια αποφεύγει την αρνητική δημοσιότητα και τις κυρώσεις, συμπεριλαμβανομένης της υποχρέωσης καταβολής αποζημίωσης στο θύμα και σε ορισμένες περιπτώσεις πρόστιμο, λόγω μη λήψης μέτρων για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της παρενόχλησης.</li> <li>• Μείωση ημερών ασθένειας.</li> <li>• Συμβολή σε ένα καλό περιβάλλον εργασίας, με όφελος την υγεία των εργαζομένων, την ασφάλεια και την ευημερία.</li> <li>• Απόκτηση βελτιωμένης φήμης, επιτρέποντάς στις εταιρείες να προσελκύσουν και να διατηρήσουν το προσωπικό τους.</li> <li>• Βελτίωση παραγωγικότητας των πρώην θυμάτων και των δραστών, καθώς και των παρευρισκόμενων σε</li> </ul>

<p>παρεχόμενων υπηρεσιών (π.χ. στο κοινό).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Μειώνεται η ικανότητα των θυμάτων να εκτελούν αποτελεσματικά την εργασία τους ή να αξιοποιούν πλήρως τις δυνατότητές τους στην εργασία.</li> <li>• Οι πιθανότητες σταδιοδρομίας τίθενται σε κίνδυνο, ιδίως εάν ένα θύμα εγκαταλείψει την εργασία του χωρίς καταγγελία.</li> <li>• Συνέπειες εκτός του χώρου εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της κακής κοινωνικής λειτουργίας και των επιβλαβών μηχανισμών αντιμετώπισης του προβλήματος (π.χ. κατάχρηση αλκοόλ / ουσιών).</li> <li>• Θα επηρεαστούν, επίσης, οι σχέσεις με την οικογένεια, τους/τις φίλους/-ες και τους/τις συνεργάτες/-τριες από το άγχος και τις βλάβες που προκαλούνται από τη βία και την παρενόχληση στον εργασιακό χώρο.</li> </ul>	<p>ένα περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Βελτίωση ικανοποίησης των εργαζομένων όταν είναι σε θέση να μιλήσουν με κάποιον/-α που εμπιστεύονται και να βρουν αξιόπιστες λύσεις στα προβλήματά τους.</li> <li>• Θετικός αντίκτυπος στην ευρύτερη κοινότητα και στις οικογενειακές σχέσεις, αν εντοπιστεί και σταματήσει η βία και η παρενόχληση στην εργασία.</li> <li>• Ελλείψει βίας και παρενόχλησης, η παραγωγικότητα των πρώην θυμάτων και των δραστών, καθώς και των παρευρισκόμενων, βελτιώνεται.</li> </ul>
---	---

Γενικά, οι κατευθυντήριες γραμμές είναι απαραίτητο να προωθούν μια «ολιστική» προσέγγιση που να καλύπτει όλα τα επίπεδα παρέμβασης, από την ευαισθητοποίηση σχετικά με την πρόληψη και την κατάρτιση μέχρι τις μεθόδους υποβολής παραπόνων, τη στήριξη των επιζώντων ατόμων, την αξιολόγηση, καθώς και τη συνεχιζόμενη βελτίωση. Εκτός από τη στήριξη όλων των εργαζομένων που αντιμετωπίζουν σεξουαλική παρενόχληση, οι πολιτικές στον χώρο εργασίας, τα προγράμματα πρόληψης και τα συστήματα καταγγελιών πρέπει να περιλαμβάνουν τη **δευτερογενή σεξουαλική παρενόχληση** (second-order), που βιώνουν οι εργαζόμενες/-οι όταν παρέχουν υποστήριξη στα θύματα στον χώρο εργασίας. Η αδύναμη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων και η απουσία πολιτικών και διαδικασιών μπορούν να συντείνουν στον κίνδυνο σεξουαλικής παρενόχλησης (Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης και Ίδρυμα Προώθησης Ισότητας – Υπατία, 2020).





Ουσιαστικά, δύο είναι οι βασικές κατηγορίες στις οποίες διακρίνονται τα μέτρα που μπορεί να λάβει ένας φορέας/οργανισμός και να τα συμπεριλάβει στην αναπτυξη πολιτικής ή στρατηγικής του για τη σεξουαλική παρενόχληση (Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου, 2022):

1. **Μέτρα πρόληψης για τη μείωση του κινδύνου εκδήλωσης βίαιων και σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών.** Για τον σκοπό αυτό είναι απαραίτητη η κατάρτιση πολιτικής για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, η οποία εφαρμόζεται και παρακολουθείται.
2. **Μέτρα αποκατάστασης για την αποτελεσματική διαχείριση περιστατικών βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης που λαμβάνουν χώρα εντός του εργασιακού περιβάλλοντος.** Για τον σκοπό αυτό είναι απαραίτητη η κατάρτιση πολιτικής διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών, στην οποία καθορίζονται οι σχετικές διαδικασίες.

Επιπλέον, αναφορικά με το τι μπορούν να κάνουν οι εργαζόμενες/-οι για να αποτρέψουν τη σεξουαλική παρενόχληση, χρειάζεται να ληφθεί υπόψη ένα βασικό πλαίσιο ενεργειών, συμπεριφορών και στάσεων, ως ακολούθως (Παπαγιαννοπούλου, 2017):

- Να απαιτήσουν μια πολιτική σχετικά με τη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας τους.
- Να καταγγέλλουν συμβάντα σεξουαλικής παρενόχλησης και να απευθύνονται σε εξειδικευμένους φορείς και υποστηρικτικές υπηρεσίες.
- Να βεβαιωθούν ότι γνωρίζουν ποια είναι η πολιτική και οι διαδικασίες της διοίκησής τους σχετικά με τη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση.
- Να φροντίζουν, ώστε η πολιτική να είναι γνωστή και κατανοητή από τους/τις συναδέλφους τους, τους/τις διευθυντές/-τριες και τους/τις επόπτες/-τριες.
- Εάν χρειάζεται, να οργανώσουν σεμινάρια και συναντήσεις, όπου θα εξηγείται η πολιτική και θα συζητιέται από τους/τις συναδέλφους, ώστε να συζητηθούν στάσεις και συμπεριφορές, καθώς και τα όρια των σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων.
- Να εξασφαλίσουν ότι υπάρχουν διαδικασίες για την υποβολή καταγγελιών για περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης (π.χ. εγκύκλιοι, συλλογικές συμβάσεις εργασίας που θα περιλαμβάνουν θέματα καταπολέμησης της σεξουαλικής παρενόχλησης, κατευθυντήριες οδηγίες, έντυπο καταγγελίας, κ.λπ.).
- Να αποφεύγουν συζητήσεις, σχόλια, υπαινιγμούς, χειρονομίες, εκφράσεις που υποχλωπίζουν ή έχουν σημείο αναφοράς το ένα ή το άλλο φύλο ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή την ταυτότητα φύλου οποιουδήποτε/οποιασδήποτε συναδέλφου (Επίτροπος διοικήσεως και προστασίας ανθρωπίνων δικαιωμάτων, 2018).

Σύμφωνα με την Αρσέλ (2011: 40-41), η πιο αποτελεσματική μέθοδος είναι η άμεση απάντηση στη σεξουαλική παρενόχληση: η συμπεριφορά αυτού που παρενοχλεί πρέπει να κατανομαστεί, να απορριφθεί ευθέως λεκτικά, ψυχρά και ψυχραιμα και η απόρριψη να γίνει αμέσως, χωρίς αργοπορία, ώστε το πλήγμα στο «Εγώ» του να είναι μικρότερο από ό,τι να αναπτύξει ελπίδες που θα διαψευστούν αργότερα.

**Στην περίπτωση συμβάντων σεξουαλικής παρενόχλησης, οι παρακάτω οδηγίες είναι σημαντικό να ληφθούν υπόψη (Αρσέλ, 2011):**

- Εάν ο/η δράστης φαίνεται να μην έχει ιδέα ότι αυτό που έκανε είναι ακατάλληλο ή ανεπιθύμητο, είναι απαραίτητο να μιλήσουμε μαζί του/της και να εξηγήσουμε ότι δεν είναι αρεστή και αποδεκτή η συμπεριφορά του/της.

Αυτό αποτελεί και μια μορφή προειδοποίησης, πριν ακολουθηθούν άλλα βήματα. Μπορούμε επίσης να ζητήσουμε από κάποια/-ον συνάδελφο, επόπτη/-τρια ή προϊστάμενο/-η να βρίσκεται μαζί μας κατά τη συνομιλία με τον/την δράστη ή ακόμη και να τους ζητήσουμε να μιλήσουν εκ μέρους μας. Στην περίπτωση αυτή, ο/η δράστης δεν θα έχει καμία δικαιολογία εάν συνεχίσει την προσβλητική του/της συμπεριφορά.

- Εάν έχουμε υποστεί σεξουαλική παρενόχληση και ο χώρος εργασίας μας έχει πολιτική σεξουαλικής παρενόχλησης, τότε ακολουθούμε τις οδηγίες για την καταγγελία ή/και τον χειρισμό του συμβάντος και σιγουρευόμαστε ότι έχουμε τη βοήθεια των σωστών ανθρώπων, για να μας συμπαρασταθούν στη διαδικασία. Συγκεντρώνουμε όσο περισσότερες λεπτομέρειες μπορούμε (ώρα, τόπος κ.λπ.) και εάν χρειαστεί, μάρτυρες ή αποδείξεις (ακατάλληλες φωτογραφίες, μηνύματα κ.λπ.).

*«Σεξουαλική παρενόχληση είναι να δέχεσαι αμέτρητα ανεπιθύμητα μηνύματα και κλήσεις από ανθρώπους που δεν ξέρεις και δεν θέλεις να γνωρίσεις. Να σου επιδεικνύουν φωτογραφίες με σεξουαλικό περιεχόμενο, παροτρύνοντάς σε να κάνεις και εσύ το ίδιο. Να γίνεσαι δέκτης υβριστικών σχολίων όταν μένουν αναπάντητα. Να αναγκάζεσαι να αντικρίσεις φωτογραφίες με τα γεννητικά όργανα του αποστολέα, χωρίς την άδεια και την επιθυμία σου. Αυτή η πράξη δεν διαφέρει σε τίποτα με την παράνομη ενέργεια ενός επιδειξία στους δρόμους. Είναι ο καταναγκασμός από το αφεντικό σου να φορέσεις πιο στενά ρούχα, πιο ανοιχτά, που να αναδεικνύουν το σώμα σου, να είσαι χαμογελαστή και φιλική με όλους ακόμα και με αυτούς που σε φλερτάρουν επίμονα και αδιάκριτα κοιτώντας κάθε λεπτομέρεια στο σώμα σου ή κάνοντας ήχους και χειρονομίες με σεξουαλικά υπονοούμενα, μη μπορώντας να αντιδράσεις αναλόγως, ακολουθώντας πάντα την “πολιτική του καταστήματος”.»*

*Ιωάννα Χαμαλίδου, αθλήτρια (10 γυναίκες εξηγούν τι είναι σεξουαλική παρενόχληση, Provocateur.gr)*

- Αν η διοίκησή μας δεν έχει ορίσει διαδικασία για την καταγγελία συμβάντων σεξουαλικής παρενόχλησης, πρέπει να υποβάλουμε την καταγγελία μας στον/στην προϊσταμένο/-η μας ή γενικά, στον ιεραρχικά ανώτερο. Εάν ο προϊστάμενος είναι αυτός που άσκησε τη σεξουαλικά παρενοχλητική συμπεριφορά, τότε υποβάλουμε την καταγγελία μας στον/στην άμεσο/-η προϊστάμενο/-η αυτού που παρενόχλησε. Είναι σημαντικό, η διεύθυνση να ενημερωθεί για την παρενόχληση.

- Είναι καθήκον του εργοδότη να δημιουργήσει έναν ασφαλή χώρο εργασίας. Αν υποστούμε αντίποινα ή αν η παρενόχληση συνεχιστεί, κάνουμε ξανά καταγγελία και επίσης ενημερώνουμε το Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας ή/και τον Συνήγορο του Πολίτη.
- Εάν δεν χειριστούν ικανοποιητικά την υπόθεσή μας στον χώρο εργασίας μας, μπορούμε να ασκήσουμε δίωξη, καταθέτοντας μια επίσημη ποινική ή αστική αγωγή κατά του δράστη.
- Το ίδιο ισχύει και όταν είμαστε αυτοαπασχολούμενη/-ος και έχουμε υποστεί σεξουαλική παρενόχληση από πελάτη, για παράδειγμα. Μπορείς να υποβάλουμε επίσημη ποινική ή αστική αγωγή εναντίον του δράστη.
- Μπορούμε επίσης να αναζητήσουμε τη βοήθεια του σωματείου, εάν είμαστε μέλος μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης.
- Τέλος, μπορούμε να απευθυνθούμε σε μια υποστηρικτική δομή για την παροχή ψυχολογικής ή/και νομικής στήριξης (π.χ. Συμβουλευτικό Κέντρο του δικτύου της ΓΓΔΟΠΦ).

*«Η σεξουαλική παρενόχληση έχει πολλά πρόσωπα και όλα είναι άσχημα. Όταν βγαίνω από το σπίτι έξω, υπολογίζω στο μυαλό μου πόσο πιθανό είναι σήμερα να δεχτώ κάποιο είδος σεξουαλικής παρενόχλησης. Τα μη ευπρόσδεκτα σχόλια για την εμφάνισή μου, η παραβίαση του προσωπικού μου χώρου ή πολλές φορές απλά το επίμονο βλέμμα, με κάνει να νιώθω λες και με ακούμπησε γλίτσα και θέλω να τρέξω μακριά σε ένα ασφαλές περιβάλλον. Η σεξουαλική παρενόχληση σε κάνει να νιώθεις σαν ένα αντικείμενο, κάποια μέρα δεν έχω δύναμη να μαλώσω και δεν περνάει αυτό το αίσθημα. Το κουβαλάς όλη την ημέρα μαζί σου. Η σωματική και η λεκτική σεξουαλική παρενόχληση μας ακολουθεί παντού, στους δρόμους, στις παρέες, στον εργασιακό χώρο, στον ακαδημαϊκό χώρο και στο ίδιο μας το σπίτι. Είναι κουραστικό να υπολογίζεις αν σήμερα απλά θα σε κάνουν να νιώσεις άβολα ή αν θα γίνει επικίνδυνο για τη ζωή σου.»*

*Ελένη Κουμή, illustrator αθλήτρια (10 γυναίκες εξηγούν τι είναι σεξουαλική παρενόχληση, Provocateur.gr)*

#### 10.2.2. Παρουσίαση μελετών περίπτωσης στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα

Από την παρουσίαση των παρακάτω ενδεικτικών μελετών περίπτωσης (case studies), ο/η εκπαιδευτής/-τρια μπορεί να αναπτύξει διαλογική συζήτηση με τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες. Η πολυμορφία των περιπτώσεων επιτρέπει την ανάπτυξη συζήτησης και προβληματισμού για τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας, τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Επίσης, επιτρέπει τη δυνατότητα αντιπαραβολής των περιπτώσεων, ανάλογα με τον τομέα εργασίας που

έχουν εκδηλωθεί οι σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές. Για τη διευκόλυνση της συζήτησης η παρουσίαση των περιπτώσεων, μπορεί να λειτουργήσει και ως μια διαδραστική δραστηριότητα. Η/Ο εκπαιδευτρια/-ής δημιουργεί ομάδες των 3-4 ατόμων και τους δίνει να διαβάσουν από μία μελέτη περίπτωσης, που αφορούν υποθέσεις σεξουαλικής παρενόχλησης κατά των γυναικών. Στόχος είναι ο δημιουργικός αναστοχασμός για το εν λόγω φαινόμενο, αλλά και για να σχεδιαστεί/προταθεί ένα πλαίσιο διαδικασιών και πολιτικών πρόληψης και αντιμετώπισης.

Ενδεικτικά, οι συμμετέχοντες/-ουσες μπορούν να προβληματιστούν και να συζητήσουν για τα ακόλουθα:

- Πώς σας φαίνεται η μελέτη περίπτωσης ;
- Σας έχει αναφέρει κάποια/-ος γνωστή/-ός σας παρόμοια περιστατικά ; Αν ναι, πώς αντιδράσατε ;
- Μπορείτε να εντοπίσετε το είδος και τη μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης στο παράδειγμα που έχετε ; (αν περιγράφεται)
- Τι θα προτείνατε στο θύμα να κάνει ;
- Υπάρχουν (επιπλέον) ενέργειες στις οποίες θα μπορούσε να προβεί ;
- Θα συστήνατε στο θύμα να κάνει συμπληρωματικές ενέργειες και αν ναι, ποιες;
- Αν ήσασταν συνάδελφός/-ισσά της, τι ενέργειες θα κάνατε;
- Αν ήσασταν μέλος σωματείου, τι θα της προτείνατε;
- Σε ποιες υπηρεσίες θα της προτείνατε να απευθυνθεί ;

### Μελέτη περίπτωσης 1.<sup>26</sup>

---

Η Κατερίνα είναι 55 ετών και εργάζεται επί 35 χρόνια στο ίδιο γραφείο μιας μεγάλης δημόσιας υπηρεσίας υπουργείου. Για 5 χρόνια αναγκάζεται, σε τακτά διαστήματα, να ακούει σεξουαλικές περιγραφές από τον διευθυντή της στο γραφείο του, ενώ αυτός βλέπει πορνογραφικά περιοδικά.

Ο διευθυντής είναι πρόσωπο με μεγάλο κοινωνικό και επαγγελματικό κύρος. Η Κατερίνα τού κάνει σαφές ότι η συμπεριφορά του της είναι ανεπιθύμητη, τον αποφεύγει όσο μπορεί, δεν καταγγέλλει όμως τις προσεγγίσεις του από φόβο μήπως ο πανίσχυρος προϊστάμενός της της κάνει δυσμενή μετάθεση ή την απολύσει.

---

<sup>26</sup> Αρσέλ, Λ.Τ. (2011). *Δεν ανεχόμαστε τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας. Εγχειρίδιο συμβουλευτικής προς εργαζόμενες, εργοδοσία και κοινωνικούς φορείς*, Αθήνα: ΓΓΙΦ

Τελικά, αποφασίζει να απαντήσει δυναμικά στην παρενόχλησή του, με αποτέλεσμα να μεταταθεί σε λιγότερο εξειδικευμένη δουλειά. Το καταγγέλλει στο Σωματείο της και ύστερα από μεσολάβηση μετατίθεται σε άλλο τμήμα της δικής της επιλογής.

## Μελέτη περίπτωσης 2.<sup>27</sup>

---

Εργαζόμενη επί 3 έτη ως υπάλληλος γραφείου, με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, ενημέρωσε τηλεφωνικώς την εργοδότηριά της ότι συνάδελφός της την παρενόχλησε σεξουαλικά. Την ίδια ημέρα, προσέφυγε σε αστυνομικό τμήμα και υπέβαλε σχετική καταγγελία. Ο αρμόδιος αστυνομικός επικοινωνήσε τηλεφωνικά με την εργοδότηρια και την προέτρεψε να εξετάσει το ζήτημα, ενώ και η μητέρα της εργαζόμενης επικοινωνήσε τηλεφωνικά με την εργοδότηρια για το ίδιο ζήτημα. Η εργοδότηρια συνέστησε στην καταγγέλλουσα να μην πάει στην εργασία της για δύο ημέρες. Όταν η εργαζόμενη επέστρεψε στην εργασία της, η εργοδότηρια της ζήτησε να περιγράψει εγγράφως την καταγγεληθείσα συμπεριφορά.

Σύμφωνα με την περιγραφή, η σεξουαλική παρενόχληση ήταν λεκτική και σωματική. Την επόμενη ημέρα, η εργοδότηρια ενημέρωσε την εργαζόμενη με ηλεκτρονικό μήνυμα ότι καταγγέλλεται η σύμβαση εργασίας της, λόγω οικονομικών δυσχερειών. Στο μήνυμα δεν έγινε καμία μνεία στην καταγγελία περί σεξουαλικής παρενόχλησης. Η προσφεύγουσα υπέβαλε σχετική καταγγελία στον Συνήγορο του Πολίτη και στο ΣΕΠΕ.

Στο πλαίσιο διερεύνησης της υπόθεσης, ο Συνήγορος κάλεσε την πλευρά της εργοδότηριας να τον ενημερώσει σχετικά με τις ενέργειες στις οποίες προέβη, όταν της γνωστοποιήθηκε η καταγγελία περί σεξουαλικής παρενόχλησης από την προσφεύγουσα αλλά και από το αστυνομικό τμήμα. Από την απάντηση της εργοδότηριας προέκυψε ότι εκείνη δεν προέβη σε καμία ενέργεια προκειμένου να εξετάσει τα καταγγελλόμενα. Ο Συνήγορος κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η εργοδότηρια δεν εκπλήρωσε την υποχρέωση πρόνοιας που υπείχε προς την εργαζόμενη, αφού, παρά το γεγονός ότι τέθηκε υπόψη της περιστατικό προσβολής της προσωπικότητάς της, δεν έλαβε κανένα μέτρο για τη διαφύλαξη των εργασιακών συμφερόντων και της προσωπικότητάς της εργαζομένης. Ο ισχυρισμός δε ότι η καταγγέλλουσα απολύθηκε λόγω οικονομικών προβλημάτων της επιχείρησης δεν κρίθηκε επαρκής. Ακόμη κι αν συνέτρεχαν οικονομικοί λόγοι, ο χρόνος κατά τον οποίο η επιχείρηση τους επικαλέστηκε (μία ημέρα αφότου η εργαζόμενη εξέθεσε εγγράφως τους ισχυρισμούς της σχετικά με τη συμπεριφορά του συναδέλφου της) σε συνδυασμό με το γεγονός ότι η επιχείρηση δεν παρείχε καμία εξήγηση ως προς τους λόγους για τους οποίους δεν εξετάστηκε ενδελεχώς η καταγγελία, συνδέουν ευθέως την απόλυσή της με την καταγγελία της για σεξουαλική παρενόχληση.

Δεδομένης της χρονικής αυτής ακολουθίας, αλλά και της μη επαρκούς αντίκρουσης των περιστατικών που καταγγέλλθηκαν, ο Συνήγορος εισηγήθηκε στο ΣΕΠΕ να επιβληθούν διοικητικές κυρώσεις στην εταιρεία, εκτιμώντας ότι η σύμβαση εργασίας της προσφεύγουσας καταγγέλλθηκε κατά παράβαση του άρθρου 14γ του Ν. 3896/2010, δηλαδή έγινε ως αντίδραση του εργοδότη μετά από υποβολή καταγγελίας σχετικά με συμπεριφορά σεξουαλικής παρενόχλησης.

---

<sup>27</sup> Συνήγορος του Πολίτη (2021). *Ίση μεταχείριση. Ειδική έκθεση 2020*, Αθήνα.

### Μελέτη περίπτωσης 3.<sup>28</sup>

---

Όταν ήμουν 21 ξεκίνησα μαθήματα οδήγησης. Αφού πέρασα τα σήματα, άρχισαν τα μαθήματα με το δάσκαλο, έναν νεαρό. Το ύφος του ήταν γλοιώδες και από την πρώτη στιγμή ξεκίνησε η λεκτική παρενόχληση. Προσπαθούσα να μη δίνω έκταση απαντώντας μονολεκτικά. Μετά από 2 ή 3 μαθήματα όπου με πήγαινε σε απόμερα μέρη, όπου “ξεμοναχιάζονται ζευγαράκια” κατά τα λεγόμενά του, και κατά τη διάρκεια του μαθήματος κι ενώ πάρκαρα, ανανίστηκε πάνω από το παντελόνι του με τη βοήθεια των χεριών του κι ενός μπουκαλιού που κρατούσε.

Θυμάμαι ότι πάγωσα και φοβόμουν να ανοίξω την πόρτα να βγω, αλλά φοβόμουν και το ότι παρέμενα μέσα. Θυμάμαι ακριβώς την έκφρασή του, την οποία έβλεπα με την περιφερειακή μου όραση έχοντας το βλέμμα καρφωμένο μπροστά. Μοιράστηκα την εμπειρία παρενόχλησής μου δημόσια και με μίλησε για συκοφαντική.

### Μελέτη περίπτωσης 4.<sup>29</sup>

---

Η αναφερόμενη, υπάλληλος Δήμου, καταγγέλλει σεξουαλική παρενόχληση σε βάρος της από τον προϊστάμενό της από το πρώτο έτος διορισμού της. Κατά τα έτη αυτά, υπέστη δυσμενή μεταχείριση ως προς την υπηρεσιακή της κατάσταση και εξέλιξη, η οποία είχε σοβαρές επιπτώσεις και στην προσωπική της κατάσταση (προβλήματα υγείας). Η αναφερόμενη κίνησε κατά του καταγγελλόμενου αστική και ποινική δικαστική διαδικασία. Αφότου ο τελευταίος έλαβε γνώση αυτών, ανταπέδωσε την αγωγή και τη μήνυση και προέβη σε αλληπάλληλα αιτήματα στον Δήμαρχο για πειθαρχική της δίωξη, τα οποία έγιναν δεκτά από τη δημαρχιακή αρχή. Έκτοτε, έχουν υποστεί πειθαρχικές διώξεις και ποινές και η αναφερόμενη και η μάρτυράς της. Η αναφερόμενη ενημέρωσε για τα περιστατικά την αρμόδια υπηρεσία της κατά τόπον Περιφέρειας, μέσω της οποίας απέστειλε στον ΣτΠ την αναφορά της με το σχετικό αποδεικτικό υλικό.

Ο ΣτΠ δεν μπορεί να ερευνήσει την καταγγελία ως προς τη σεξουαλική παρενόχληση λόγω εκκρεμοδικίας. Για το ζήτημα του, εάν οι πειθαρχικές διαδικασίες σε βάρος της αναφερόμενης συνιστούν αντίποινα εξαιτίας της προσφυγής της στη δικαιοσύνη, ο ΣτΠ αδυνατεί να διαπιστώσει με ασφάλεια παραβίαση του νόμου, λόγω των δικαστικών και διοικητικών εκκρεμοτήτων. Για τους λόγους αυτούς έθεσε την υπόθεση στο αρχείο, ενώ συνέστησε στον Δήμαρχο να μετατάξει κατά τα νόμιμα την υπάλληλο, προκειμένου να αποκαταστήσει ένα ήρεμο και αξιοπρεπές εργασιακό περιβάλλον.

### Μελέτη περίπτωσης 5.<sup>30</sup>

---

<sup>28</sup> <https://menowmetoo.gr/%ce%bc%ce%b1%cf%81%cf%84%cf%85%cf%81%ce%af%ce%b1-248/>

<sup>29</sup> Βλ. σχετικά: Αγγέλη, Χρ. & Καραγεώργου, Μ. (2010). *Η εμπειρία του Συνηγόρου του Πολίτη στο θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης*, Αθήνα: Κύκλος Ισότητας των Φύλων – Συνηγόρος του Πολίτη.

<sup>30</sup> Βλ. σχετικά: Αγγέλη, Χρ. & Καραγεώργου, Μ. (2010). *Η εμπειρία..., ό.π.*

Η αναφερόμενη είναι αποσπασμένη σε Δημόσια Βιβλιοθήκη από το 2009, όπου έχει ως συνάδελφο τον καταγγελλόμενο. Από την αρχή ο τελευταίος την αντιμετώπιζε με υπερβολική οικειότητα, η οποία συνοδευόταν αρκετές φορές από λεκτικές εκφράσεις, χειρονομίες κ.λπ., ενώ την παρενοχλούσε και με μηνύματα στο κινητό της και της ζητούσε να βγουν έξω μαζί. Μετά από ένα κρούσμα σωματικής βίας εναντίον της (υπάρχει ιατρικό πιστοποιητικό), η αναφερόμενη κατέθεσε αναφορά σε βάρος του ενώπιον του Εφορευτικού Συμβουλίου της Βιβλιοθήκης.

Βάσει της ΕΔΕ και λόγω αμφιβολιών για την αλήθεια του συνόλου των αναφερομένων, το Συμβούλιο επέβαλε στον καταγγελλόμενο την ποινή της έγγραφης επίπληξης. Εν συνεχεία, η αναφερόμενη κατέθεσε εναντίον του μήνυση και εκείνος αγωγή. Η αναφερόμενη ζήτησε από το Συμβούλιο της Βιβλιοθήκης αντίγραφο της σχηματισθείσης δικογραφίας, τα οποία τελικά έλαβε. Ο δ/ντής της Βιβλιοθήκης κίνησε ΕΔΕ εναντίον της αναφερόμενης για μια αναρρωτική άδεια που κατά τα λεγόμενα του καταγγελλόμενου χρησιμοποιήθηκε για ταξίδι στο εξωτερικό.

Εν τέλει η αναφερόμενη έχει υποβάλει καταγγελία ενώπιον της Δ/νσης Βιβλιοθηκών του Υπουργείου Παιδείας τόσο για την ΕΔΕ που κίνησε η ίδια, όσο και για την ΕΔΕ που έγινε εναντίον της και εκκρεμεί η απάντησή.

### **Μελέτη περίπτωσης 6.<sup>31</sup>**

---

Γυναίκα, 40 ετών...

Εξέταση από ορθοπεδικό ιατρό για προγραμματισμό χειρουργείου. Η ειδικευόμενη ιατρός που με παρέπεμψε στο συγκεκριμένο ιατρό ήταν διστακτική και πήρε τηλέφωνο μια προϊστάμενη της να την ρωτήσει αν θα έπρεπε να με στείλει εκεί και αφού πήρε το οκ με έστειλε (έπρεπε να καταλάβω ότι κάτι τρέχει).

Με μετέφερε σε άλλο δωμάτιο από το εξεταστήριο, ήμασταν μόνοι (δεύτερο λάθος που έπρεπε να φύγω εκείνη τη στιγμή). Η εξέταση δεν έγινε σωστά αφού έφτασε να εξετάζει την ευαίσθητη περιοχή αν και ήταν ορθοπεδικός. Το πρόβλημα που αντιμετώπιζα ήταν στην σπονδυλική στήλη (κόκκυγας). Μετά αφού επιστέφθηκα και άλλο ιατρό για το ίδιο θέμα είδα ότι το πρόβλημα ήταν ορατό και με το μάτι και δεν χρειάζονταν καν ψηλάφηση.

---

<sup>31</sup> <https://menowmetoo.gr/%ce%bc%ce%b1%cf%81%cf%84%cf%85%cf%81%ce%af%ce%b1-244/>



### Μελέτη περίπτωσης 7.<sup>32</sup>

---

Η αναφερόμενη διορίστηκε το 2008 στο ΙΚΑ ως φυσικοθεραπεύτρια. Ο Δ/ντής της μονάδας όπου εργάζεται την κάλεσε λίγο καιρό μετά για να τον ενημερώσει για την πρόοδο της εργασίας της και όταν του παρέθεσε τα προβλήματα που αντιμετωπίζει, εκείνος αντέδρασε επιθετικά. Αμέσως μετά της έκανε ανήθικη πρόταση, προκειμένου να μην την περάσει πειθαρχικό. Έκτοτε, και αφού εκείνη αρνήθηκε έντονα, την υποτιμά και την προσβάλλει καθημερινά ως άνθρωπο και ως επιστήμονα, ενώ την ταλαιπωρεί εξαιρετικά κατά την εκτέλεση του έργου της.

Η αναφερόμενη έστειλε έγγραφο σχετικά με τα θέματα της υπηρεσίας της στον πρόεδρο του Πανελληνίου Συλλόγου Φυσικοθεραπευτών, ο οποίος διαμαρτυρήθηκε εγγράφως στον εν λόγω Διευθυντή. Επίσης, η αναφερόμενη έστειλε για τα ίδια θέματα επιστολή στον Διοικητή του ΙΚΑ και στην Υπουργό Εργασίας. Η υπόθεση δεν έχει προχωρήσει περαιτέρω από τον ΣτΠ.

### Μελέτη περίπτωσης 8.<sup>33</sup>

---

Η αναφερόμενη κατέχει από το 2003 με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου θέση γραμματειακής υποστήριξης σε Πανεπιστήμιο και καταγγέλλει σεξουαλική παρενόχληση από τον προϊστάμενο του τμήματός της. Αυτή η συμπεριφορά του καταγγελλόμενου κλιμακώθηκε σταδιακά, τόσο φραστικά όσο και με αποστολή πολυάριθμων μηνυμάτων σεξουαλικού περιεχομένου στο κινητό της. Για την υπόθεση διενεργήθηκε ΕΔΕ που απέρριψε τους ισχυρισμούς της αναφερόμενης για σεξουαλική παρενόχληση. Λόγω του ότι η υπόθεση εκκρεμεί ενώπιον δικαστηρίου, η αναφορά τέθηκε στο αρχείο.

### Μελέτη περίπτωσης 9.<sup>34</sup>

---

Γυναίκα, όταν ήμουν 23 ετών...

Θα ήθελα να καταθέσω περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης, από τον εν δυνάμει εργοδότη μου. Τρίτη φορά που βρισκόμασταν (μία στη συνέντευξη και δύο δοκιμαστικές). Υπήρχε φιλικό κλίμα, ήταν γενικά ευθύς τύπος, όμως δεν υπήρχε κανένα σημείο ότι τα πράγματα θα μπορούσαν να εκτραπούν. Δεν υπήρξε ούτε φλερτ, ούτε αναφορά στις προσωπικές μας ζωές, ενδεχομένως έντονες ματιές (κατάματα, όχι σε άλλα σημεία του σώματος). Στην πρώτη συνεδρία πριν φύγω με χαιρετάει και με φιλάει σταυρωτά, μια κίνηση ασυνήθιστη για μια τόσο πρόσφατη γνωριμία αλλά την ερμήνευα ως φιλική. Την επόμενη μέρα, ήταν η 3η συνεδρία και μετά την ολοκλήρωσή της, ετοιμάστηκα να φύγω και με πετυχαίνει στον διάδρομο. Μου λέει χαριτολογώντας “Πού πας, έχεις ραντεβού;” και του απαντάω ότι πάω να ξεκουραστώ στο σπίτι μου. Μου λέει “Έλα να τα πούμε”, και πηγαίνουμε στην

---

<sup>32</sup> Βλ. σχετικά: Αγγέλη, Χρ. & Καραγεώργου, Μ. (2010). *Η εμπειρία...*, ό.π.

<sup>33</sup> <https://menowmetoo.gr/%ce%bc%ce%b1%cf%81%cf%84%cf%85%cf%81%ce%af%ce%b1-244/>

<sup>34</sup> <https://menowmetoo.gr/%ce%bc%ce%b1%cf%81%cf%84%cf%85%cf%81%ce%af%ce%b1-235/>

κουζίνα. Μιλάμε για τη δουλειά αναλυτικά, μου αναφέρει κάποια στιγμή με έναν υπεροπτικό κατά τη γνώμη μου τόνο, “Τα κάνει αυτά ο δικός σου;” (αναφερόμενος σε έναν άλλο επαγγελματία στη δουλειά).

Τον ευχαρίστησα και έκανα κίνηση να φύγω. Βρισκόμασταν αντικρουστά στον στενό διάδρομο της κουζίνας και με πιάνει και με φιλάει σταυρωτά. Αμέσως στέκεται μπροστά μου, με κρατούσε από τους ώμους και με φιλάει έντονα στο στόμα! Κοκάλωσα, τον ρώτησα ‘γιατί?!’ και μου είπε “Δεν ξέρω, αυθόρμητο”. Του είπα ότι δεν ανέχομαι τέτοια πράγματα σε εν δυνάμει εργασιακές σχέσεις, ότι θέλω να ξεχάσω αυτό που συνέβη. Μου είπε ότι εκείνος δεν νομίζει ότι μπορεί να το ξεχάσει, και ότι άλλο το ένα άλλο το άλλο. Με ξαναφιλάει, αποστρέφομαι και εξαφανίστηκα. Με πήρε τηλέφωνο μετά από 5 μέρες, με ρωτάει αν θέλω να συνεχίσω και του είπα “να μην με ξαναενοχλήσετε”. Νευριάζει αρχίζει να μου φωνάζει “Δεν σου βάλαμε και κ@λόχερο, πώς κάνεις έτσι”. Του είπα ότι δεν υπάρχει περίπτωση να ξαναεμφανιστώ και κλείνω το τηλέφωνο.

### Ελληνόγλωσση

- ΑΔΕΔΥ (2022). *Οδηγός αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα*, Αθήνα: Πολύκεντρο.
- Αλεξοπούλου, Α. & Δουφεξή-Καπλάνη, Μ.Ε. (2020). *Εθνική έκθεση – Σεξουαλική παρενόχληση*, Αθήνα: Κέντρο Κοινωνικής Δράσης και Καινοτομίας- ΚΜΟΠ  
text at: [https://www.teamworkproject.eu/wp-content/uploads/2020/12/Teamwork\\_national-report\\_Greece\\_Gr\\_vf.pdf](https://www.teamworkproject.eu/wp-content/uploads/2020/12/Teamwork_national-report_Greece_Gr_vf.pdf)
- Αρσέλ, Λ.Τ. (2011). *Δεν ανεχόμαστε τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας. Εγχειρίδιο συμβουλευτικής προς εργαζόμενες, εργοδοσία και κοινωνικούς φορείς*, Αθήνα: ΓΓΙΦ, text at: <https://isotita.gr/wp-content/uploads/2017/04/EGXEIRIDIO-SYMBOULEYTIKIS.pdf>
- Αρτινοπούλου, Β., Παπαθεοδώρου Θ., Παπαγιαννοπούλου, Μ., Παπαμιχαήλ, Στ. & Σπυριδάκης, Ε. (2004). *Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας*. Αθήνα: ΚΕΘΙ, text at: [https://www.kethi.gr/sites/default/files/wp-content/uploads/2008/12/118\\_SEXOUALIKI\\_PARENOXLHSH\\_GYNAIKWN.pdf](https://www.kethi.gr/sites/default/files/wp-content/uploads/2008/12/118_SEXOUALIKI_PARENOXLHSH_GYNAIKWN.pdf)
- Επίτροπος Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων / Φορέας Ισότητας και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (2018). *Κώδικας πρακτικής για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης στη δημόσια υπηρεσία*, Κύπρος, text at: [http://www.supremecourt.gov.cy/judicial/sc.nsf/All/1099FA524F9031EAC22583A00026AAAE/\\$file/KODIKAS.pdf](http://www.supremecourt.gov.cy/judicial/sc.nsf/All/1099FA524F9031EAC22583A00026AAAE/$file/KODIKAS.pdf)
- Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης και Ίδρυμα Προώθησης Ισότητας - Υπατία (2020). *Ευρωπαϊκός οδηγός (toolkit) για την αποτελεσματική εφαρμογή πολιτικής πρόληψης και διαχείρισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας*, Active Strategies for Prevention and Handling Sexual Harassment Incidents (ASTRAPI) EU Project.
- Μοσχοβάκου, Ν. & Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2022). *Εκπαιδευτικό εγχειρίδιο: Βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), text at: [https://www.kethi.gr/sites/default/files/attached\\_file/file/2022-04/KETHI%2020\\_04%20OLOKLHRWMENO.pdf](https://www.kethi.gr/sites/default/files/attached_file/file/2022-04/KETHI%2020_04%20OLOKLHRWMENO.pdf)
- Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2017). *Σεξουαλική παρενόχληση κατά των γυναικών και κοριτσιών στα εκπαιδευτικά ιδρύματα και τους χώρους εργασίας: Επιμορφωτικό υλικό*, Επιμορφωτικό πρόγραμμα στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Προγράμματος USVReact με τίτλο: «Εναισθητοποίηση στην αντιμετώπιση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στο πανεπιστήμιο» που υλοποιήθηκε στο Πάντειο Πανεπιστήμιο (επιστημονικά υπεύθυνη: Καθ. Α. Αθανασίου).
- Παπαγιαννοπούλου, Μ. (επιστημ. υπεύθυνη), Κάσδαγλη, Στ. & Μουρτζάκη, Μ. (2020). *Σεξουαλική παρενόχληση κατά των γυναικών στην εργασία: Εξετάζοντας τον κλάδο επισιτισμού – τουρισμού. Έρευνα: Δεν είναι αυτή η δουλειά μας*,

Αθήνα: ActionAid, text at:  
[https://notpartofourjob.actionaid.gr/public/ActionAid\\_Harassment-Report.pdf](https://notpartofourjob.actionaid.gr/public/ActionAid_Harassment-Report.pdf)

Στρατηγάκη, Μ., Μαυρομμάτη-Λαγάνη, Α., Χαραλάμπη, Α., Παπακωνσταντίνου, Χ. & Μιχαλοπούλου, Α. (2022). *Έρευνα για τη σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο του δημόσιου τομέα*, Αθήνα: Κοινωνικό Πολύκεντρο ΑΔΕΔΥ, text at: [https://kpolykentro.gr/wp-content/uploads/2022/05/SEXUAL-HARASSMENT-%CE%91%CE%A4-WORK\\_whole.pdf](https://kpolykentro.gr/wp-content/uploads/2022/05/SEXUAL-HARASSMENT-%CE%91%CE%A4-WORK_whole.pdf)

## Ξενόγλωσση

Antecol, H., & Cobb-Clark, D. (2003). Does sexual harassment training change attitudes? A view from the federal level. *Social Science Quarterly*, 84, 826-842.

Chamberlain, L., Crowley, M., Tope, D., & Hodson, R. (2008). Sexual harassment in organizational context. *Work and Occupations*, 35, 262-295.

Chen, W. C., Hwu, H. G., Kung, S. M., Chiu, H. J., & Wang, J. D. (2008). Prevalence and determinants of workplace violence of health care workers in a psychiatric hospital in Taiwan. *Journal of Occupational Health*, 50(3), 288–293.

Equal Employment Opportunity Commission. (2017). *Charges alleging sex-based harassment* (charges filed with EEOC) FY 2010 – FY 201.

Eurofound (2015). *Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies*, Dublin.

European Commission (1999). *Sexual harassment at the workplace in the European Union*, Belgium, Publ. of the European Communities.

Feldblum, C.R., Lipnic, V. A. (2016). *Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace*, EEOC.

Hulin, C. L., Fitzgerald, L. F., & Drasgow, F. (1996). *Organizational influences on sexual harassment*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Ilies, R., Hauserman, N., Schwochau, S., & Stibal, J. (2003). Reported incidence rates of work-related sexual harassment in the United States: Using meta-analysis to explain reported rate disparities. *Personnel Psychology*, 56(3), 607–631.

ILO & UN Women (2019). *Handbook addressing violence and harassment against women in the world of work*. New York, UN Women.

Langer, G. (2017). *Unwanted sexual advances not just a Hollywood, Weinstein story, poll finds*. ABC News.

Latcheva, R. (2017). Sexual harassment in the European Union: A pervasive but still hidden form of gender-based violence. *Journal of Interpersonal Violence*, 32, 1821–1852.

Marsh, J., Patel, S., Gelaye, B., Goshu, M., Worku, A., Williams, M. A., & Berhane, Y. (2009). Prevalence of workplace abuse and sexual harassment among female faculty and staff. *Journal of Occupational Health*, 51(4), 314–322.

Parish, W. L., Das, A., & Laumann, E. O. (2006). Sexual harassment of women in urban China. *Archives of Sexual Behavior*, 35(4), 411–425.

TUC (2016). Still Just a Bit of Banter. Sexual harassment in the workplace in 2016,  
text at:  
<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/SexualHarassmentreport2016.pdf>

Willness, C., Steel, P. and Lee, K. (2007). A meta-analysis of the antecedents and  
consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology*, 60, 127–  
162.

## **ΕΝΟΤΗΤΑ 11. ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΕΘΝΙΚΕΣ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ / ΕΘΝΙΚΟΙ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

### **Στόχος**

**Στόχος** της θεματικής ενότητας είναι η ενημέρωση και η ευαισθητοποίηση για τη σημασία των εθνικών νομοθετικών πρωτοβουλιών που έχουν αναληφθεί για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας. Επιπλέον στόχος είναι η ανάδειξη του ρόλου των εθνικών μηχανισμών και των υποστηρικτικών υπηρεσιών που έχουν αναπτυχθεί για τα θέματα αυτά.

### **Σύντομη περιγραφή της ενότητας**

Η ενότητα, περιλαμβάνει τις παρακάτω θεματικές:

- Βασικές εθνικές νομοθετικές πρωτοβουλίες που αναπτύχθηκαν στην Ελλάδα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της έμφυλης και σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Τη συνοπτική παρουσίαση του Νόμου 4808/2021, με τον οποίο κυρώθηκε η Σύμβαση 190 της ΔΟΕ και επέφερε μια σειρά από σημαντικές νομοθετικές αλλαγές στον δημόσιο και ιδιαίτερα στον ιδιωτικό τομέα.
- Την παρουσίαση και την ανάλυση του ρόλου των εθνικών μηχανισμών και των υποστηρικτικών υπηρεσιών που έχουν αναπτυχθεί τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα για τη στήριξη των θυμάτων έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης.

### **Προσδοκώμενα αποτελέσματα**

Με την ολοκλήρωση αυτής της ενότητας, οι συμμετέχουσες/-οντες θα έχουν:

- Γνωρίσει βασικούς νομικούς ορισμούς και σχετικές νομοθετικές προβλέψεις για τη βία και την παρενόχληση στην εργασία.
- Κατανοήσει τη σημασία και τη διάσταση των εθνικών νομοθετικών πρωτοβουλιών για την πρόληψη και την αντιμετώπιση του φαινομένου.

- Εξοικειωθεί με βασικά θέματα της ελληνικής έννομης τάξης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης σε εργασιακά περιβάλλοντα.

### **Έννοιες – κλειδιά**

---

Άμεση διάκριση, βάρος απόδειξης, Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (ΓΓΔΟΠΦ), Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, έμμεση διάκριση, έμφυλη παρενόχληση, έμφυλη διάκριση, ίση μεταχείριση, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), παρενόχληση, σεξουαλική παρενόχληση, Συνήγορος του Πολίτη (ΣτΠ), Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ)

## 11.1 Το εθνικό νομοθετικό πλαίσιο για την έμφυλη και σεξουαλική παρενόχληση

### 11.1.1. Νομοθετικές πρωτοβουλίες πριν την κύρωση της Σύμβασης του ΔΟΕ

Μια σειρά από πρωτοβουλίες που αναλήφθηκαν σταδιακά σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο οδήγησαν στον προσδιορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία ως **μορφή έμφυλης διάκρισης** και ως **παραβίαση θεμελιωδών δικαιωμάτων** των εργαζομένων. Η ισότητα και η απαγόρευση των διακρίσεων αναγνωρίστηκαν ως κεντρικής σημασίας ζητήματα, ήδη από το 1998, στη Διακήρυξη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) για τις Θεμελιώδεις Αρχές και τα Δικαιώματα στην Εργασία (ILO, 1998), ενώ στις αρχές της πρώτης δεκαετίας του 2000, καταβλήθηκε συστηματική προσπάθεια για τη διερεύνηση και την καταγραφή όλων των μορφών και των ειδών παρενοχλητικής συμπεριφοράς στον χώρο της εργασίας, με τη σεξουαλική παρενόχληση να κατέχει προεξέχουσα θέση.

Ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ) (UN, 2008) και η ΔΟΕ, με μια σειρά από Συστάσεις, Πορίσματα, Εκθέσεις κ.ά. προσπάθησαν να αποσαφηνίσουν εννοιολογικά τη σεξουαλική παρενόχληση, δίνοντας έμφαση ταυτόχρονα στην ανάγκη για τη δημιουργία νέων εξειδικευμένων οργάνων (π.χ. Επιτροπές, κ.λπ.) και νομοθετικών μέτρων που θα συμβάλλουν στη δημιουργία ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος απαλλαγμένου από βία και παρενόχληση (Παπαγιαννοπούλου, Κάσδαγλη, κ.ά., 2020). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και τα όργανά της είχαν ήδη από τη δεκαετία του 1990 υιοθετήσει πολιτικές, οι οποίες εστίαζαν στην πρόληψη και την καταπολέμηση σχετικών συμπεριφορών, καθώς το 1990 καταγράφηκε ο πρώτος ορισμός σε σχέση με τη σεξουαλική παρενόχληση σε Ψήφισμα του Συμβουλίου για την προστασία της αξιοπρέπειας των γυναικών και ανδρών κατά την εργασία, ενώ το 1993 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εκπόνησε Οδηγό για την Εφαρμογή του Κώδικα Πρακτικής, προκειμένου να καταπολεμηθεί η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία.





Στην ελληνική έννομη τάξη, η εκκίνηση έγινε με το **Προεδρικό Διάταγμα (ΠΔ) 105/2003**, το οποίο ενσωμάτωσε την Οδηγία 97/80/EK σχετικά με το βάρος απόδειξης σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου. Στο **άρθρο 4** οριζόταν ότι εάν ένα πρόσωπο ισχυρίζεται ότι βλάπτεται επειδή δεν τηρείται η αρχή της ίσης μεταχείρισης σε σχέση με το φύλο του και παρουσιάζει σε δικαστική αρχή γεγονότα ή άλλα στοιχεία από τα οποία συμπεραίνεται ότι έχει γίνει άμεση ή έμμεση διάκριση σε βάρος του, το άλλο μέρος θα πρέπει να αποδείξει ότι δεν έχει ασκήσει διακριτική μεταχείριση (αντιστροφή βάρους απόδειξης). Η δεύτερη αλλαγή που επέφερε το ΠΔ αφορούσε τις νέες αρμοδιότητες της Ανεξάρτητης Αρχής του Συνηγόρου του Πολίτη (ΣτΠ) ως προς την παρακολούθηση του σεβασμού της αρχής της ίσης μεταχείρισης (Παπαγιαννοπούλου, Κάσδαγλη, κ.ά., 2020).

Έτσι, μέχρι την ψήφιση του **Ν. 3488/2006**, δεν προβλεπόταν ειδική ρύθμιση για τη σεξουαλική παρενόχληση, ενώ αντιμετωπιζόταν μέσα από τις διατάξεις του ελληνικού Συντάγματος και εθνικών, γενικών και συλλογικών συμβάσεων που προηγούνται του τακτικού Νόμου και μέσα από διατάξεις του Εργατικού Δικαίου,



του Αστικού Κώδικα και του Ποινικού Κώδικα. Και ενώ οφείλαμε το αργότερο μέσα στο 2005 να ενσωματώσουμε την Οδηγία 73 του 2002<sup>35</sup> περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, ο Ν. 3488 ψηφίστηκε το καλοκαίρι

του 2006, όταν μάλιστα η Οδηγία που υποτίθεται ότι ενσωμάτωνε στο ελληνικό δίκαιο είχε ήδη αντικατασταθεί από την Οδηγία 54 του 2006<sup>36</sup> για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.

Ο Ν. 3488/2006 ρύθμιζε το ζήτημα των άμεσων ή έμμεσων διακρίσεων και καταργήθηκε από τον Ν. 3896/2010. Στην πορεία, ο **Ν. 3769/2009** (ενσωμάτωσης της Οδηγίας 2004/113/EK) όριζε την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανάμεσα σε άνδρες

<sup>35</sup> Βλ. σχετικά: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32002L0073&from=EL>

<sup>36</sup> Βλ. σχετικά: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=BG>

και γυναίκες αναφορικά με την **πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες** και την παροχή αυτών, όταν εκδηλώνεται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος (Παπαγιαννοπούλου, Κάσδαγλη, κ.ά., 2020).

Η σεξουαλική παρενόχληση πλέον αποτελεί παραβίαση του **N. 3896/2010** για την **«Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης»**.<sup>37</sup> Με τον νόμο αυτόν (που αντικατέστησε τον Ν. 3488/2006) βελτιώθηκε, απλουστεύτηκε και κωδικοποιήθηκε η ισχύουσα μέχρι τώρα νομοθεσία, σύμφωνα με τις διατάξεις της Οδηγίας 2006/54/EK, η οποία προβλέπει ότι ο/η εργοδότης/-τρια οφείλει να μεταχειρίζεται ισότιμα τα φύλα. Επομένως, η έμφυλη και σεξουαλική παρενόχληση απαγορεύονται τόσο στον εργασιακό χώρο και κατά την αναζήτηση εργασίας (Ν. 3896/2010) όσο και κατά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών (Ν. 3769/2009).

Ο Ν. 3896/2010 απαγορεύει τις διακρίσεις και η σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται ως διάκριση της/του εργαζομένης/-ου λόγω φύλου, η οποία μπορεί να αφορά στον ίδιο βαθμό άνδρες και γυναίκες. Το άρθρο 3(2) (α) του νόμου 3896/2010 αναφέρει συγκεκριμένα ότι: *«η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση και οποιαδήποτε λιγότερη ευνοϊκή μεταχείριση λόγω υποβολής ή απόρριψης αυτής της συμπεριφοράς που συνιστούν διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύονται»*. Μπορεί να αποδοθούν ευθύνες στον εργοδότη για παρενόχληση του προσωπικού και σε ορισμένες περιπτώσεις για την παρενόχληση που ασκούν εργαζόμενοι σε άλλους συναδέλφους. Για την εφαρμογή του παρόντος νόμου, ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

α. **«άμεση διάκριση»**: όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση,

β. **«έμμεση διάκριση»**: όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να θέσει σε μειονεκτική θέση πρόσωπα του ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από ένα

<sup>37</sup> Βλ. σχετικά: <https://www.elinyae.gr/ethniki-nomothesia/n-38962010-fek-207a-8122010>

θεμιτό σκοπό και τα μέσα επίτευξης του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία,

γ. «**παρενόχληση**»: όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος,

δ. «**σεξουαλική παρενόχληση**»: όταν εκδηλώνεται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

Μεταξύ άλλων, ο νόμος προβλέπει τα ακόλουθα:

- **Άρθρο 24 (βάρος απόδειξης)**: Όταν ένα πρόσωπο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου ισχυρίζεται ότι υφίσταται μεταχείριση που ενέχει διάκριση λόγω φύλου και επικαλείται, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, γεγονότα ή στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, ή ότι εκδηλώθηκε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση κατά την έννοια του παρόντος νόμου, ο καθ' ου φέρει το βάρος να αποδείξει στο δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή, ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. **Η ανωτέρω ρύθμιση δεν ισχύει στην ποινική διαδικασία.** Το βάρος απόδειξης από τον εργοδότη εφαρμόζεται στις διαδικασίες των πολιτικών και των διοικητικών δικαστηρίων, καθώς και στις καταγγελίες ενώπιον κάθε άλλης αρμόδιας Αρχής, π.χ. του Συνηγόρου τ

Για πρώτη φορά στα χρονικά εισάγεται ένα τεκμήριο αστικής ενοχής του θύτη, ακριβώς γιατί ο νομοθέτης ήξερε ότι αυτού του είδους οι παραβατικές συμπεριφορές αναπτύσσονται μεταξύ των δύο και όχι παρουσία τρίτων προσώπων. Άρα κατά τεκμήριο το άτομο που δέχεται τη σεξουαλική παρενόχληση είναι θύμα. Αυτό βέβαια δεν ισχύει στο ποινικό δίκαιο καθώς εκεί ισχύει ότι καθέννας είναι αθώος μέχρι να αποδειχτεί το αντίθετο.

15

Εργασίας. Αυτό ισχύει για το Δημόσιο, για τον ιδιωτικό τομέα και για τα

ελεύθερα επαγγέλματα. Αντίθετα στα ποινικά δικαστήρια αυτός/-ή που καταγγέλλει το περιστατικό καλείται να αποδείξει ότι ο καταγγελλόμενος έκανε την παραβατική πράξη.

- Προσφεύγοντας στα ποινικά δικαστήρια, υπάρχει η δυνατότητα υποβολής έγκλησης (κοινώς μήνυση, όχι αυτεπάγγελτα). Όταν ένα έγκλημα είναι κατ' έγκληση διωκόμενο, σημαίνει ότι αν η/ο παθούσα/-όν δεν ασκήσει έγκληση εντός τριών μηνών και δεν την υποστηρίξει, ο κρατικός μηχανισμός του δικαίου δεν ενεργοποιείται αλλιώς. Δηλαδή, εξαρτάται από το αν θέλει ή δεν θέλει το θύμα να τιμωρηθεί ο δράστης.
- **Άρθρο 25:** Φορέας για την παρακολούθηση και την προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του παρόντος νόμου ορίζεται, ως Ανεξάρτητη Αρχή, ο **Συνήγορος του Πολίτη** και επιλαμβάνεται υποθέσεων που εκκρεμούν ενώπιον δικαστηρίων, δικαστικών ή εισαγγελικών αρχών, έως τη διεξαγωγή της πρώτης συζήτησης στο ακροατήριο ή την άσκηση ποινικής δίωξης ή έως ότου το αρμόδιο δικαστήριο ή η αρμόδια δικαστική αρχή αποφανθεί επί αιτήσεως παροχής προσωρινής δικαστικής προστασίας.
- **Άρθρο 26:** Οι **συνδικαλιστικές οργανώσεις** οφείλουν να ενημερώνουν τα μέλη τους για το περιεχόμενο του παρόντος νόμου και οι **εργοδότες/-τριες** υποχρεούνται να διευκολύνουν τις συνδικαλιστικές οργανώσεις στην ενημέρωση αυτή, που γίνεται είτε εγγράφως, σε πίνακες ανακοινώσεων που βρίσκονται στην επιχείρηση, είτε προφορικά είτε με διανομή εντύπων στους χώρους εργασίας, εκτός του χρόνου απασχόλησης, ή με άλλο πρόσφορο τρόπο. Επιπλέον, οι εργοδότες/-τριες, καθώς και οι **υπεύθυνοι/-ες για θέματα επαγγελματικής κατάρτισης** οφείλουν να προάγουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στον χώρο εργασίας με τρόπο προγραμματισμένο και συστηματικό. Για τον σκοπό αυτό, λαμβάνουν μέτρα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής διάκρισης λόγω φύλου, και ιδίως για την πρόληψη της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- **Άρθρο 22:** Νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων (π.χ. σωματεία και οργανώσεις) που δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον μπορούν, κατόπιν συναίνεσης της/του θιγόμενης/-ου, να ασκούν στο όνομά της/του προσφυγή

ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών ή δικαστικών αρχών. Μπορούν, επίσης, να παρεμβαίνουν προς υπεράσπισή της/του ενώπιον των διοικητικών ή δικαστικών αρχών.

- Σε περίπτωση παραβίασης του νόμου περί απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου προβλέπεται, εκτός των άλλων, και αξίωση για πλήρη αποζημίωση του θύματος, η οποία θα καλύπτει την υλική και ηθική βλάβη και κάθε θετική ζημία. Αρμόδια για την εκδίκαση αυτών των διαφορών είναι τα δικαστήρια κατά τη διαδικασία των εργατικών διαφορών.

Στη συνέχεια, στον Ν. 4443/2016<sup>38</sup> εισάγεται η έννοια της αρχής της ίσης μεταχείρισης και της καταπολέμησης των διακρίσεων (ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43) λόγω των ακόλουθων χαρακτηριστικών: φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου (άρθρο 1). Ο νόμος δεν αναφέρεται συγκεκριμένα στη σεξουαλική παρενόχληση, αλλά στην **παρενόχληση** γενικά (άρθρο 2, εδάφιο γ), ως συμπεριφορά που θίγει την αξιοπρέπεια του ατόμου και δημιουργεί ένα εχθρικό (εργασιακό) περιβάλλον. Ο νόμος ακολουθεί τον ορισμό της παρενόχλησης που υιοθετείται και στους δυο προηγούμενους νόμους του 2009 και του 2010. Ενώ στο άρθρο 2 γίνεται αναφορά και σε διαφορετικούς τύπους διακρίσεων λόγω χαρακτηριστικών «φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου». Συγκεκριμένα αναφέρεται η διάκριση απέναντι σε πρόσωπο που έχει σχέση με άτομο που φέρει κάποιο από τα παραπάνω χαρακτηριστικά, η διάκριση λόγω του ότι εικάζεται ότι το άτομο φέρει κάποιο από αυτά τα χαρακτηριστικά (**διάκριση λόγω νομιζόμενων χαρακτηριστικών**, εδ. στ) και η διάκριση που πηγάζει από έναν συνδυασμό των παραπάνω χαρακτηριστικών (**πολλαπλή διάκριση** παρ. ζ).

Ο επόμενος Ν. 4531/2018<sup>39</sup> αφορά την κύρωση από τη χώρα μας της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας. Στο άρθρο 40 της Σύμβασης, ως σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται κάθε μορφή «ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή

<sup>38</sup> Βλ. σχετικά: <https://www.taxheaven.gr/law/4443/2016>

<sup>39</sup> Βλ. σχετικά: <https://www.e-nomothesia.gr/oikogeneia/nomos-4531-2018-phok-62a-5-4-2018.html>

σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικής φύσεως, η οποία αποσκοπεί ή κατατείνει στη παραβίαση της αξιοπρέπειας του ατόμου, συγκεκριμένα σε περίπτωση δημιουργίας ενός εκφοβιστικού, εχθρικού, μειωτικού, ταπεινωτικού ή προσβλητικού περιβάλλοντος». Έτσι, ο ορισμός για τη σεξουαλική παρενόχληση ευθυγραμμίζεται με τους ορισμούς των νόμων του 2009 και του 2010, ως συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης που είναι ανεπιθύμητη, θίγει την αξιοπρέπεια του ατόμου και δημιουργεί ένα μειωτικό εργασιακό περιβάλλον.

Στον Ν. 4604/2019<sup>40</sup> για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων εισάγεται στο άρθρο 2 παρ. 8 και η έννοια «της βίας στην εργασία», η οποία ορίζεται ως «επιθετική συμπεριφορά, σωματική, ψυχολογική ή λεκτική βία λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, εντός εργασιακού χώρου, κατά τη διάρκεια και εξ αφορμής της εργασίας», προσθέτοντας πέρα από το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό και την ταυτότητα φύλου. Αντίστοιχα αυτές οι δύο περιπτώσεις προστίθενται στους ορισμούς της παρενόχλησης (παρ. 10) και της σεξουαλικής παρενόχλησης (παρ. 11). Αξίζει να σημειωθεί ότι ο ορισμός της παρενόχλησης, με εξαίρεση την προσθήκη του σεξουαλικού προσανατολισμού και της ταυτότητας φύλου, παραμένει ίδιος με τους νόμους που αναφέρθηκαν παραπάνω, ορίζοντάς την ως ανεπιθύμητη συμπεριφορά, που προσβάλλει την αξιοπρέπεια του ατόμου και δημιουργεί ένα αρνητικό περιβάλλον. Αντίθετα, ο ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης (άρθρο 2, παρ. 11) φαίνεται να διαφοροποιείται ελαφρώς από τους νόμους των προηγούμενων ετών, προσυμπεριλαμβανόμενες συμπεριφορές τη σεξουαλική παρενόχληση ψυχολογικής φύσης, ενώ η προσβολή της αξιοπρέπειας του ατόμου, αντικαθίστανται με την έννοια της προσβολής της προσωπικότητας (Στρατηγάκη, κ.ά., 2022).

«Σεξουαλική παρενόχληση: οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό».

Η προστασία προς τα θύματα παρενοχλητικών συμπεριφορών συμπληρώνεται και από άλλες πρόσθετες διατάξεις του ποινικού, αστικού και εργατικού δικαίου. Με

<sup>40</sup> βλ. σχετικά: <https://www.e-nomothesia.gr/autodioikese-demosi/nomos-4604-2019-phok-50a-26-3-2019.html>

την κύρωση του νέου ποινικού κώδικα (Ν. 4619/2019)<sup>41</sup>, το άρθρο 312 περί σωματικής βλάβης αδύναμων ατόμων αναφέρεται στον εργασιακό εκφοβισμό, καθώς προβλέπει ότι η πρόκληση σωματικής βλάβης ή βλάβης στην υγεία σε άτομο που αδυνατεί να υπερασπιστεί τον εαυτό του/της, διώκεται με σοβαρές τιμωρίες φυλάκισης. Ο νόμος περιλαμβάνει τόσο άτομα που συγκατοικούν όσο και άτομα που εργάζονται μαζί. Επιπλέον, σε ποινικό επίπεδο, η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να διωχθεί ποινικά ως το αδίκημα της προσβολής γενετήσιας αξιοπρέπειας κατά το **άρθρο 337 ΠΚ** (Ν. 4619/2019) που προβλέπει:

*«1. Όποιος με χειρονομίες γενετήσιου χαρακτήρα, με προτάσεις που αφορούν γενετήσιες πράξεις, με γενετήσιες πράξεις που τελούνται ενώπιον άλλου ή με επίδειξη των γεννητικών του οργάνων, προσβάλλει βάνανυσα την τιμή άλλου, τιμωρείται με φυλάκιση έως ένα έτος ή χρηματική ποινή. Για την ποινική δίωξη απαιτείται έγκληση.*

*4. Όποιος προβαίνει σε χειρονομίες γενετήσιου χαρακτήρα ή διατυπώνει προτάσεις για τέλεση γενετήσιων πράξεων σε πρόσωπο που εξαρτάται εργασιακά από αυτόν ή εκμεταλλεζόμενος την ανάγκη ενός προσώπου να εργαστεί, τιμωρείται με φυλάκιση έως τρία έτη ή χρηματική ποινή. Για την ποινική δίωξη απαιτείται έγκληση.»*

Επιπρόσθετα, αναφορικά με το **αστικό/εργατικό δίκαιο**, το **άρθρο 914 του αστικού κώδικα** για τις αδικοπραξίες μπορεί να αποτελέσει τη νομική βάση για αποζημίωση σε περίπτωση άσκησης βίας ή σεξουαλικής παρενόχλησης, όπως επίσης και το **άρθρο 57**, το οποίο προβλέπει ότι: *«Όποιος προσβάλλεται παράνομα στην προσωπικότητά του έχει δικαίωμα να απαιτήσει να αρθεί η προσβολή και να μην επαναληφθεί στο μέλλον. Αν η προσβολή αναφέρεται στην προσωπικότητα προσώπου που έχει πεθάνει, το δικαίωμα αυτό έχουν ο σύζυγος, οι κατιόντες, οι ανιόντες, οι αδελφοί και οι κληρονόμοι του από διαθήκη»*, ενώ η/ο παθούσα/-ών μπορεί μετά από αίτηση να ζητήσει την ικανοποίησή της/του για ηθική βλάβη, εφόσον έχει αποδειχθεί ότι έχει προσβληθεί η προσωπικότητά της/του.<sup>42</sup>

Επίσης, υπάρχει πρόβλεψη σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη λόγω εκδίκησης κατόπιν απόκρουσης σεξουαλικής πρότασης από

<sup>41</sup> Βλ. σχετικά: <https://www.e-nomothesia.gr/kat-kodikikes-nomothesias/nomos-4619-2019-phek-95a-11-6-2019.html>

<sup>42</sup> Η παράνομη και υπαίτια προσβολή της προσωπικότητας της/του εργαζομένης/-ου, η οποία συντρέχει στις περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης, συνιστά αδικοπραξία και θεμελιώνει αξίωση χρηματικής ικανοποίησης λόγω ηθικής βλάβης (ΕΦ ΑΘ 1139/2007).

τον/την εργαζόμενο/-η, η οποία θεωρείται άκυρη (ΑΠ 1655/1999 ΕΕΡΓΔ/2001 (171), ΑΠ 1765/1999, Εφ. Αθ. 1139/2007 Δ/νη 2007 (885)). Αν δεν υπάρξει απόλυση, η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να θεωρηθεί ως μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας (ΜΠρΘεσσαλ. 1936/2005, ΑΡΜ. 2005 (1423), Εφ Θεσσαλλ 957/2001 ΑΡΜ/2001 (948)). Ο εργοδότης μάλιστα έχει συμβατική υποχρέωση για προστασία της θιγόμενης προσωπικότητας του/της εργαζόμενου/-ης από σεξουαλική παρενόχληση συναδέλφου του/της. Στο **διοικητικό δίκαιο** ισχύουν οι γενικές διατάξεις για αίτηση θεραπείας, προσφυγή, ενδικοφανή προσφυγή κλπ. (βλ. και άρθρο 8 ν. 4443/2016 που ενσωματώνει τα άρθρα 7 Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 9 Οδηγίας 2000/78/ΕΚ και 3 Οδηγίας 2014/54/ΕΕ), όπου στο άρθρο 1 αναφέρεται ότι σε: “Σε περίπτωση μη τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης στο πλαίσιο διοικητικής δράσης, παρέχεται στον βλαπτόμενο, πέραν της δικαστικής προστασίας, προστασία και υπό τους όρους των άρθρων 24 έως και 27 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας (Ν. 2690/1999)”.

#### *11.1.2. Η κύρωση της Σύμβασης 190 του ΔΟΕ από τη χώρα μας*

Τον Ιούνιο του **2019**, στη Συνδιάσκεψη για τα 100 χρόνια της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), εγκρίθηκε η **Σύμβαση 190 για τη Βία και την παρενόχληση**<sup>43</sup>, καθώς και η συνοδευτική **Σύσταση 206**<sup>44</sup>, θεσπίζοντας έτσι ένα σημαντικό κοινό πλαίσιο για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης (Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου, 2022). Η χώρα μας -μέσω του νέου **Ν. 4808/2021** «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας»- προχώρησε σε κύρωση της Σύμβασης, δηλαδή του πρώτου διεθνούς μέσου που καθορίζει τα παγκόσμια πρότυπα με **έμφυλη οπτική** για την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας.

Με τον Νόμο 4808/2021, σε συνδυασμό με άλλες υφιστάμενες διατάξεις, **εκσυγχρονίζεται** το θεσμικό πλαίσιο αντιμετώπισης των περιστατικών βίας και παρενόχλησης, όταν αυτά εκδηλώνονται στο πλαίσιο (άμεσα ή έμμεσα) της εργασίας. Ο νέος νόμος αναγνωρίζει πριν από όλα το δικαίωμα όλων των απασχολούμενων - ανεξάρτητα από τη σχέση εργασίας και ανεξαρτήτως ιδιωτικού ή δημόσιου τομέα- να

<sup>43</sup> Βλ. σχετικά:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

<sup>44</sup> Βλ. σχετικά:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R206](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206)



εργάζονται σε έναν χώρο απαλλαγμένο από τη βία και την παρενόχληση, έννοιες που συνιστούν παραβίαση ανθρωπίνων δικαιωμάτων και γεγονός που επηρεάζει την ψυχική και σωματική υγεία, την αξιοπρέπεια, το οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον, ενώ αποτελούν απειλή και για το ίδιο το εργασιακό περιβάλλον.

Μέσω του νέου νόμου ορίζονται δε και οι δύο έννοιες, καλύπτοντας ένα ευρύ φάσμα μη αποδεκτών συμπεριφορών, πρακτικών ή απειλών, ενώ εξειδικεύονται και οι συμπεριφορές που συνιστούν παρενόχληση (ανεξαρτήτως διακρίσεων) και η παρενόχληση λόγω φύλου, σε συσχέτιση με τους ορισμούς των Ν. 3896/2010 και Ν. 4443/2016. Η κύρωση της συγκεκριμένης Σύμβασης αποτελεί, άλλωστε, το Μέρος Ι του εν λόγω Νόμου, ενώ το μέρος ΙΙ του Ν. 4808/2021 είναι εναρμονισμένο με το περιεχόμενο της Σύμβασης 190 της ΔΟΕ.

Έτσι, στο **Μέρος Ι** του εν λόγω νόμου αναγνωρίζεται ότι:

- Όλες και όλοι έχουν το **δικαίωμα** σε έναν κόσμο εργασίας απαλλαγμένο από βία και την παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας και παρενόχλησης.
- Η βία και η παρενόχληση στον κόσμο εργασίας μπορεί να συνιστούν **παραβίαση ή κατάχρηση ανθρωπίνων δικαιωμάτων** και ότι η βία και η παρενόχληση αποτελούν **απειλή για την ισότητα ευκαιριών** και είναι απαράδεκτες και ασύμβατες με την αξιοπρεπή εργασία.
- Η σπουδαιότητα μιας εργασιακής νοοτροπίας που βασίζεται στον αμοιβαίο σεβασμό και την ανθρώπινη αξιοπρέπεια για την πρόληψη της βίας της παρενόχλησης.
- Τα Μέλη έχουν σοβαρή ευθύνη να προωθούν ένα γενικό **περιβάλλον μηδενικής ανοχής στη βία και την παρενόχληση**, ώστε να διευκολύνουν

Η ιστοσελίδα <https://metoogreece.gr>, υπό την αιγίδα της Γενικής Γραμματείας Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων), δημιουργήθηκε με σκοπό τη συλλογή όλων των απαραίτητων πληροφοριών γύρω από θέματα σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας, καθώς και των δράσεων για την πρόληψη και την καταπολέμηση τέτοιων συμπεριφορών.

Στον συγκεκριμένο ιστότοπο περιέχονται, μεταξύ άλλων, τηλεφωνικοί αριθμοί για ενημέρωση και καταγγελίες που αφορούν περιστατικά σεξουαλικής βίας και παρενόχλησης είτε αυτά εκδηλώνονται στον χώρο εργασίας είτε σε άλλες εκφάνσεις της κοινωνικής δραστηριότητας.

την πρόληψη τέτοιων μορφών συμπεριφοράς και πρακτικών και ότι όλοι οι δρώντες στον κόσμο της εργασίας πρέπει να αποφεύγουν, να προλαμβάνουν και να αντιμετωπίζουν τη βία και την παρενόχληση.

- Η βία και η παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας **επηρεάζουν** την ψυχολογική, σωματική και σεξουαλική υγεία και αξιοπρέπεια του ατόμου, καθώς και το οικογενειακό και κοινωνικό του περιβάλλον.
- Η βία και η παρενόχληση επηρεάζουν, επίσης, την **ποιότητα των δημοσίων και ιδιωτικών υπηρεσιών** και μπορεί να παρεμποδίσουν την πρόσβαση, την παραμονή και την εξέλιξη των ατόμων, ιδίως γυναικών, στην αγορά εργασίας.
- Η βία και η παρενόχληση είναι ασύμβατες με την προώθηση βιώσιμων επιχειρήσεων και έχουν **αρνητικές συνέπειες στην οργάνωση της εργασίας**, στις εργασιακές σχέσεις, στην παροχή κινήτρων στον/στην εργαζόμενο/-η, στη φήμη της επιχείρησης και στην παραγωγικότητα.
- Η έμφυλη βία και παρενόχληση **επηρεάζουν δυσανάλογα γυναίκες και κορίτσια** και αναγνώρισε ότι μια **συνεκτική, ολοκληρωμένη και ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο προσέγγιση**, η οποία αντιμετωπίζει βασικά αίτια και παράγοντες κινδύνου, συμπεριλαμβανομένων στερεότυπων λόγω φύλου, πολλαπλές και διασταυρούμενες μορφές διακρίσεων και άνισες σχέσεις ισχύος βάσει του φύλου, είναι ουσιαστική για τον τερματισμό της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας.
- Η **ενδο-οικογενειακή βία μπορεί να επηρεάσει την απασχόληση**, την παραγωγικότητα, την υγεία και την ασφάλεια, και ότι κυβερνήσεις, οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων και θεσμοί της αγοράς εργασίας μπορούν να βοηθήσουν, στο πλαίσιο άλλων μέτρων, στην αναγνώριση, αντίδραση και αντιμετώπιση των επιπτώσεων της ενδοοικογενειακής βίας.

Στο **Μέρος II** εν λόγω νόμου τίθεται ως **σκοπός** η εφαρμογή ενός συνεκτικού και σύγχρονου πλαισίου για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση των μορφών συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης, συμβάλλοντας στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση (άρθρο 2).

Επιπλέον, στο **άρθρο 4** απαγορεύεται κάθε μορφής βία και παρενόχληση, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει

από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης και δίνονται οι ακόλουθοι **ορισμοί**:

**α)** ως «**βία και παρενόχληση**» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη,

**β)** ως «**παρενόχληση**» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης,

**γ)** ως «**παρενόχληση λόγω φύλου**» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή

αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος κατά το άρθρο 2 του ν. 3896/2010 (Α' 107) και την παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 4443/2016 (Α' 232). Οι μορφές συμπεριφοράς



αυτές περιλαμβάνουν και τη **σεξουαλική παρενόχληση** του Ν. 3896/2010, καθώς και **μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.**

Στο **πεδίο εφαρμογής** του νόμου (άρθρο 4) εμπίπτουν:

- Εργαζόμενοι/-ες και απασχολούμενοι/-ες της παρ. 1 στον **δημόσιο τομέα**, όπως ορίζεται στο άρθρο 14 του Ν. 4270/2014 (Α' 143), ανεξάρτητα από το καθεστώς τους, στους/στις οποίους/-ες εφαρμόζονται τα άρθρα 4 έως και 8, 13, 14, 15 και αναλογικά το άρθρο 12.

- Εργαζόμενοι/-ες και απασχολούμενοι/-ες στον **ιδιωτικό τομέα**, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές/-τριες, εργαζόμενοι/-ες των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία και εργαζόμενοι/-ες στην άτυπη οικονομία.

Επιπλέον, ο νόμος (**άρθρο 4**) αναγνωρίζει ότι οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης μπορούν να λαμβάνουν χώρα, ιδίως:

- α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο/η εργαζόμενος/-η παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει ο/η εργοδότης/-τρια,
- β) στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία, και
- γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

Επιπλέον, στο **άρθρο 5** ορίζεται ότι δημόσιοι και ιδιωτικοί φορείς, ανεξαρτήτως αριθμού απασχολούμενου προσωπικού, έχουν την υποχρέωση να λαμβάνουν **μέτρα για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης**). Στα μέτρα αυτά εντάσσονται τα ακόλουθα:

- α) να παραλαμβάνουν, να διερευνούν και να διαχειρίζονται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και την παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να μην παρεμποδίζουν την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών ή αναφορών αυτών,
- β) να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον τους ζητηθεί από αυτές,

- γ) να παρέχουν στους/στις εργαζομένους/-ες πληροφορίες σχετικές με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και με τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων και του/της εργοδότη/-τριας επί τέτοιων περιστατικών,
- δ) να αναρτούν στον χώρο εργασίας και να καθιστούν προσβάσιμη ενημέρωση για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης για την καταγγελία και την αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας για τις αρμόδιες, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, διοικητικές και δικαστικές αρχές.

Επιπρόσθετα, στο **άρθρο 8**, ενισχύεται ο ρόλος του/της **ιατρού εργασίας**, ο/η οποίος/-α συμβουλεύει σε θέματα:

- α) σχεδιασμού, προγραμματισμού, τροποποίησης της παραγωγικής διαδικασίας, κατασκευής και συντήρησης εγκαταστάσεων, σύμφωνα με τους κανόνες υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων,
- β) λήψης μέτρων προστασίας κατά την εισαγωγή και χρήση υλών και προμήθειας μέσων εξοπλισμού,
- γ) φυσιολογίας και ψυχολογίας της εργασίας, μεταξύ άλλων και για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, της εργονομίας και της υγιεινής της εργασίας, της διευθέτησης και της διαμόρφωσης των θέσεων και του περιβάλλοντος της εργασίας και της οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας,
- δ) οργάνωσης υπηρεσίας παροχής πρώτων βοηθειών,
- ε) αρχικής τοποθέτησης και αλλαγής θέσης εργασίας για λόγους υγείας, σωματικής ή ψυχικής, προσωρινά ή μόνιμα, καθώς και ένταξης ή επανένταξης ατόμων που υφίστανται διακρίσεις ή θυμάτων βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας στην παραγωγική διαδικασία, ακόμη και με υπόδειξη αναμόρφωσης ή εύλογων προσαρμογών της θέσης εργασίας.

Στον ίδιο νόμο προβλέπονται ενισχυμένες αρμοδιότητες του **Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ)** σε περίπτωση επικείμενου κινδύνου ζωής, υγείας ή ασφάλειας των εργαζομένων από τέτοια περιστατικά. Συγκεκριμένα, με **το άρθρο 16**

συστήνεται στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας Αυτοτελές Τμήμα για την παρακολούθηση των φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, το οποίο μεταξύ άλλων είναι αρμόδιο για τη σύνταξη και υποβολή ετήσιων εκθέσεων με ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία επί των καταγγελιών, της διαχείρισής τους, της συνεργασίας με τον Συνήγορο του Πολίτη στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς του, σύμφωνα με τον Ν. 3094/2003 (Α' 10), της διεξαγωγής και της έκβασης των ελέγχων και των εργατικών διαφορών, της συμφιλίωσης των μερών ή της επιβολής διοικητικών κυρώσεων. Σύμφωνα με τον νόμο, τα **δικαιώματα των εργαζομένων** είναι: α) δικαίωμα δικαστικής προστασίας, β) υποβολή αίτησης για διενέργεια διαδικασίας εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της, γ) αναφορά στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, καθώς και δ) καταγγελία εντός της επιχείρησης στο υπεύθυνο πρόσωπο ή υπηρεσία που έχει οριστεί από τον/την εργοδότη/-τρια για τη διαχείριση τέτοιων περιστατικών.

Επιπλέον, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων τον Νοέμβριο του 2021 εξέδωσε **Υπουργική Απόφαση 82063/2021** (ΦΕΚ Β'5059/01-11-2021)<sup>45</sup> «Υποδείγματα πολιτικής για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών των άρθρων 9 και 10 του Ν.4808/2021, καθώς και σχετικές οδηγίες προς τους υπόχρεους, κατ' εξουσιοδότηση της παρ. 1 του άρθρου 22 του Ν. 4808/2021 (Α' 101)», με **υποδείγματα πολιτικής** για επιχειρήσεις και εργοδότες του ιδιωτικού τομέα, προκειμένου να προβούν σε ενέργειες και μέτρα για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών.

Τέλος, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων τον Δεκέμβριο του 2021 εξέδωσε **Υπουργική Απόφαση 101269/2021** (ΦΕΚ 5978/Β' 20.12.2021)<sup>46</sup> «Ρυθμίσεις ζητημάτων σχετικά με τη διεξαγωγή της διαδικασίας, την παράσταση των μερών και την απόδειξη ενώπιον του Σ.Ε.Π.Ε. για περιστατικά βίας και παρενόχλησης κατά το άρθρο 18 του Ν. 4808/2021 (Α' 101)», ώστε να ρυθμίσει ειδικότερα ζητήματα στον ιδιωτικό τομέα σχετικά με τη διεξαγωγή της διαδικασίας, την παράσταση των μερών και την απόδειξη ενώπιον του Σ.Ε.Π.Ε. σε περιπτώσεις αιτήσεων για επίλυση διαφορών σχετικών με βία και παρενόχληση κατά το άρθρο 18 του Ν. 4808/2021.

<sup>45</sup> Βλ. σχετικά: <https://www.elinyae.gr/ethniki-nomothesia/ya-820632021-fek-5059b-1112021>

<sup>46</sup> Βλ. σχετικά: <https://www.elinyae.gr/ethniki-nomothesia/ya-1012692021-fek-5978b-20122021>

## 11.2 Εθνικοί μηχανισμοί και δίκτυο υποστηρικτικών υπηρεσιών

### 11.2.1. Ο ρόλος και οι αρμοδιότητες του Συνήγορου του Πολίτη

Ο Συνήγορος του Πολίτη (ΣτΠ), σύμφωνα με τους Ν. 3094/2003, 3896/2010 και 4443/2016 είναι ο **ανεξάρτητος εθνικός φορέας** (ΣτΠ, 2021α: 129-130):

- για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών (Οδηγία 2006/54/EK),
- για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου (Οδηγίες 2000/43/EK και 2000/78/EK) στην απασχόληση και την εργασία, και
- για την εφαρμογή των προβλεπόμενων για την ελεύθερη κυκλοφορία και την ισότιμη μεταχείριση των πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Οδηγίας 2014/54/EK).

Η διεύρυνση της αρμοδιότητας του Συνηγόρου και στον ιδιωτικό τομέα, όταν εξετάζει υποθέσεις διακρίσεων στην εργασία, διαφοροποιεί τη δράση του, αφού, συχνά σε συνεργασία με το **Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας**, ελέγχει ιδιώτες εργοδότες/-τριες, επιδιώκει τη συμφιλιοτική επίλυση εργατικών διαφορών με τη διαμεσολάβηση και την παρουσία του στη διενέργειά τους και εισηγείται την επιβολή προστίμου, όταν διαπιστώνει παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Η αρμοδιότητα προώθησης και προαγωγής της ίσης μεταχείρισης προσδίδει ακόμη μεγαλύτερη ιδιαιτερότητα στις δράσεις του ΣτΠ, καθώς επιδιώκει την ενημέρωση και την ευαισθητοποίηση του κοινού σε θέματα ίσης μεταχείρισης, συνεργαζόμενος με ΜΚΟ, με όλους τους κοινωνικούς εταίρους, αλλά και τον εκάστοτε εργοδότη/-τρια ή εργαζόμενο/-η που θα προσέλθει σε αυτόν, επιδιώκοντας την ενημέρωση και την εξοικείωσή με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους στο πλαίσιο εφαρμογής του συγκεκριμένου θεσμικού πλαισίου. Τέλος, ο Συνήγορος αξιοποιεί τις ατομικές υποθέσεις που εξετάζει, και υποβάλλει συγκεκριμένες

προτάσεις προς τη Διοίκηση για τη βελτίωση του συστήματος προστασίας των εργαζόμενων με τα ως άνω χαρακτηριστικά.

Πιο συγκεκριμένα, βάσει του Ν. 3896/2010 ο ΣτΠ είναι **ο αρμόδιος φορέας** για να εξετάζει καταγγελίες σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση (Αγγέλη & Καραγεώργου, 2010: 2): α) κατά την πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική εκπαίδευση, <sup>[[[β]]]</sup> στην εργασία στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα, <sup>[[[γ]]]</sup> κατά την άσκηση ελευθέρου επαγγέλματος, και <sup>[[[δ]]]</sup> κατά την πρόσβαση των πολιτών σε αγαθά και υπηρεσίες του Δημοσίου και του ευρύτερου δημοσίου τομέα. **Αν η υπόθεση αφορά εργοδότη του ιδιωτικού τομέα**, ο Συνήγορος του Πολίτη συνεργάζεται με το **Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ)** είτε για τη συμφιλιωτική επίλυση της διαφοράς είτε την επιβολή διοικητικού προστίμου σε βάρος του από το ΣΕΠΕ. Η διεύρυνση της αρμοδιότητας του Συνηγόρου και στον ιδιωτικό τομέα, όταν εξετάζει **υποθέσεις διακρίσεων στην εργασία**, διαφοροποιεί τη δράση του, αφού, συχνά σε συνεργασία με το ΣΕΠΕ, ελέγχει ιδιώτες εργοδότες/-τριες, επιδιώκει τη συμφιλιωτική επίλυση εργατικών διαφορών με τη διαμεσολάβηση και την παρουσία του στη διενέργειά τους και εισηγείται την επιβολή προστίμου, όταν διαπιστώνει παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης (ΣτΠ, 2021α: 130).

Συγκεκριμένα για θέματα της αρμοδιότητάς του, ο Συνήγορος του Πολίτη:

- **Ενεργεί ως εξωδικαστικός φορέας διαμεσολάβησης** για την άρση της διάκρισης που συνιστά η έμφυλη ή σεξουαλική παρενόχληση. Οι πράξεις και ενέργειές του δεν είναι εκτελεστές και δεν δεσμεύουν τη διοίκηση και τους ιδιώτες.
- **Επιλαμβάνεται υποθέσεων** που εκκρεμούν ενώπιον δικαστηρίων, δικαστικών ή εισαγγελικών αρχών, **έως τη διεξαγωγή της πρώτης συζήτησης στο ακροατήριο** ή την άσκηση ποινικής δίωξης ή έως ότου το αρμόδιο δικαστήριο ή η αρμόδια δικαστική αρχή αποφανθεί επί αιτήσεως παροχής προσωρινής δικαστικής προστασίας.
- **Δεν παρέχει δικαστική εκπροσώπηση** στα θύματα της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- **Δεν χορηγεί αποζημιώσεις, ούτε επιβάλλει ο ίδιος πρόστιμα ή κυρώσεις.**
- **Εισηγείται, όμως, την επιβολή προστίμων και την άσκηση πειθαρχικού ελέγχου** από τα αρμόδια όργανα.
- Δεν υποκαθιστά και δεν αναλαμβάνει τον ρόλο εισαγγελέων, δικαστηρίων,



δικηγόρων, νομικών συμβούλων και κοινωνικών υπηρεσιών, αλλά συνεργάζεται με τις αρχές.

Με τον Ν. 3896/2010, ο Συνήγορος του Πολίτη επίσης μπορεί να **δρα και προληπτικά**, προτού δηλαδή δεχτεί και ανεξάρτητα από συγκεκριμένη καταγγελία, προκειμένου να προωθήσει την ισότητα μεταχείρισης και την ισότητα ευκαιριών στην εργασία για άνδρες και γυναίκες. Για τον σκοπό αυτό, μπορεί να **συνεργάζεται με τη δημόσια διοίκηση, τους κοινωνικούς εταίρους, τις επιχειρήσεις και τις μη κυβερνητικές οργανώσεις**, επιδιώκοντας έναν πιο ενεργητικό ρόλο στην προώθηση αλλαγών και αντιλήψεων στο εργασιακό περιβάλλον (Αγγέλη & Καραγεώργου, 2010: 6).

Ο Συνήγορος συνεργάζεται επίσης με τη Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (ΓΓΔΟΠΦ) και το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), συμμετέχει στις συνεδριάσεις του Εθνικού Συμβουλίου κατά του Ρατσισμού και της Μισαλλοδοξίας, ενώ στελέχη της Αρχής παραδίδουν συστηματικά διαλέξεις σε εκπαιδευτικά σεμινάρια δημόσιων φορέων (Αστυνομία, ΣΕΠΕ, ΙΝΕΠ-ΕΚΔΔΑ, κ.λπ.). Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, είναι μέλος του EQUINET, του ευρωπαϊκού δικτύου των φορέων Ίσης Μεταχείρισης (ΣτΠ, 2021α: 130).

Για το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης ο ΣτΠ συνεργάζεται στενά με το ΣΕΠΕ. Όταν η παρενόχληση λαμβάνει χώρα στον ιδιωτικό τομέα, οι κατά τόπον επιθεωρητές/-τριες εργασίας υποχρεούνται να ενημερώνουν τον ΣτΠ για τις καταγγελίες που δέχονται σχετικά με θέματα σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία και να υποβάλλουν σε αυτόν τα αποτελέσματα των ενεργειών αρμοδιότητάς τους. **Ο ΣτΠ καλείται να παρενρευθεί στην τριμερή συζήτηση της εργατικής διαφοράς**. Στη συνέχεια, τού παρέχεται η αρμοδιότητα να διεξαγάγει τη δική του έρευνα, προκειμένου να διαμορφωθεί το τελικό πόρισμα επί της καταγγελίας. Όταν ο καταγγελλόμενος είναι ο εργοδότης, ο ΣτΠ συνήθως διατυπώνει έγγραφη σύσταση προς αυτόν σχετικά με τη μελλοντική συμπεριφορά του προς τις/τους υπαλλήλους του, ενημερώνοντάς τον για το τι συνιστά σεξουαλική παρενόχληση και ότι τυχόν νέα καταγγελία με ανάλογο περιεχόμενο από μέρους εργαζομένων, θα θεωρηθεί πιθανολόγηση σεξουαλικής παρενόχλησης, η οποία επιφέρει μετακύλιση του βάρους απόδειξης στον εργοδότη (Αγγέλη & Καραγεώργου, 2010: 4).

Επιπλέον, βάσει του πρόσφατου Ν. 4808/2021, όπως επισημαίνεται στην Ειδική Έκθεση του Συνηγόρου για το έτος 2021 (ΣτΠ, 2021β: 76) «*Το μοντέλο συνεργασίας των Επιθεωρήσεων Εργασίας και της Αρχής με τις ρυθμίσεις του νέου νόμου, δεν είναι*

καινοφανές. Ακολουθεί το ήδη διαμορφωμένο πλαίσιο των Ν. 3896/2010 και 4443/2016 για την καταπολέμηση των διακρίσεων».

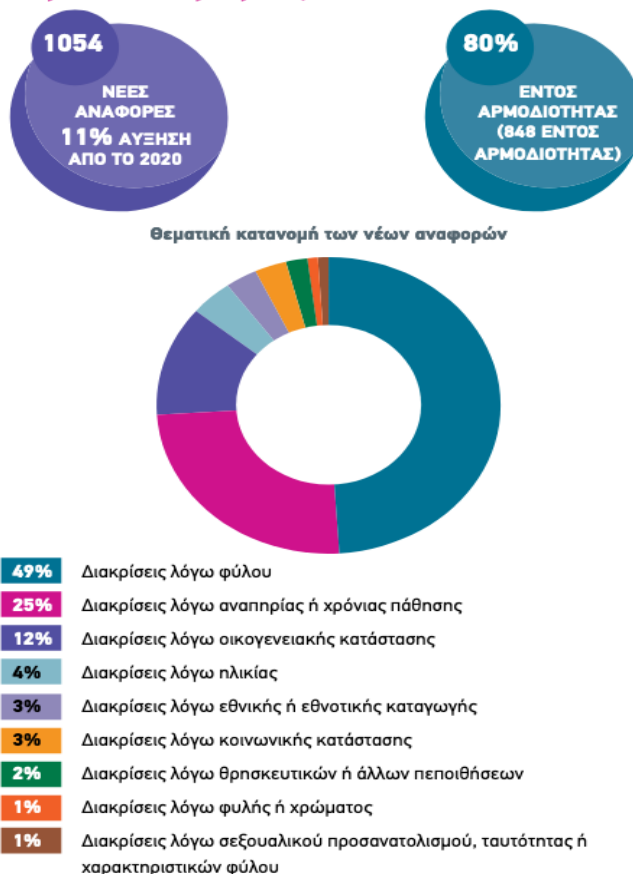
Η ειδοποιός διαφορά είναι ότι ενώ οι καταγγελίες για εν γένει παρενόχληση ή βία στην απασχόληση και ο εργασιακός εκφοβισμός, αποτελούν πλέον αντικείμενο παρέμβασης της Επιθεώρησης Εργασίας, ο **Συνήγορος εξακολουθεί να επιλαμβάνεται των καταγγελιών που ενδέχεται να συνιστούν διάκριση,**

συνδέονται δηλαδή με κάποιον από τους προστατευόμενους λόγους διάκρισης (φύλο, φυλή, εθνική καταγωγή, θρησκευτικές πεποιθήσεις, αναπηρία, ηλικία, σεξουαλικός προσανατολισμός, ταυτότητα ή χαρακτηριστικά φύλου). Η μέχρι τώρα εμπειρία της Αρχής καταδεικνύει τη σημαντική αριθμητική υπεροχή των καταγγελιών για παρενόχληση λόγω φύλου (ιδίως σεξουαλική παρενόχληση) έναντι των

λοιπών λόγων διάκρισης, για τους οποίους θα μπορούσε ο Συνήγορος να επιληφθεί (ΣτΠ, 2021β: 77). Καθόλου παράδοξο άλλωστε, λαμβάνοντας υπόψη ότι η ειδική αρμοδιότητα για την ίση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα υφίσταται ήδη επί σειρά ετών και έχει αποτελέσει την εναρκτήρια βάση για τη συνεργασία με τις Επιθεωρήσεις Εργασίας και ένα σημαντικό κομμάτι του έργου της Αρχής ως φορέα ίσης μεταχείρισης. Στην πράξη, με την έναρξη ισχύος του νέου νόμου, όλες οι εργατικές διαφορές που κατατίθενται στην Επιθεώρηση Εργασίας στο πλαίσιο του Ν. 4808/2021, διαβιβάζονται και στον Συνήγορο προκειμένου να εξετάσει εάν συντρέχει αρμοδιότητά του.

Στον δημόσιο τομέα, όταν πρόκειται για σεξουαλική παρενόχληση μεταξύ

### Η χρονιά σε αριθμούς



συναδέλφων, ο ΣτΠ συστήνει στον/στην προϊστάμενο/-η να λάβει τα απαραίτητα μέτρα προς τον σκοπό της προστασίας της/του μισθωτής/-ού. Μπορεί να της/του υποδείξει είτε τη **διενέργεια ένορκης Διοικητικής Εξέτασης (ΕΔΕ)** είτε ακόμη τη **μετάταξη** κάποιου από τους δύο υπαλλήλους (σε υπόθεση του 2009 το συνέστησε για την παρενοχλούμενη υπάλληλο), προκειμένου να αποκαταστήσει ένα ήρεμο και αξιοπρεπές εργασιακό περιβάλλον.

Όταν η αναφορά χρειάζεται εμπλουτισμό με περισσότερα στοιχεία, ο ΣτΠ μπορεί να απευθυνθεί στην κατά τόπο αρμόδια Διεύθυνση (π.χ. σε μια περίπτωση απευθύνθηκε στον κατά τόπο Δημοτικό Οργανισμό Υγείας και Πρόνοιας), ζητώντας επιτόπια διερεύνηση και αξιολόγηση του περιστατικού. Σε μία αναφορά για παρενόχληση από γιατρό του δημοσίου, η αναφερόμενη, μετά τη διαμεσολάβηση του ΣτΠ, κλήθηκε από τη Διοίκηση του αντίστοιχου Οργανισμού, προκειμένου να της δοθούν εξηγήσεις (Αγγέλη & Καραγεώργου, 2010: 4-5). Ειδικά για το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης, επισημαίνεται ότι η διερεύνηση των καταγγελιών από την ανεξάρτητη Αρχή είναι συνήθως δυσχερής, λόγω των συνθηκών υπό τις οποίες λαμβάνουν χώρα τέτοιες συμπεριφορές και ιδίως λόγω της απουσίας τρίτων προσώπων. **Η έλλειψη αποδεικτικών στοιχείων και οι συνεπαγόμενες δυσχέρειες στην αποδεικτική διαδικασία, ακόμα και παρά την πρόβλεψη της διάταξης περί αντιστροφής του βάρους απόδειξης, καθιστούν προφανείς τις δυσχέρειες στη στοιχειοθέτησή της.**

Σύμφωνα με την Ειδική Έκθεση του ΣτΠ για την ίση μεταχείριση στην εργασία για το έτος 2021 (ΣτΠ, 2021β: 11), αναφέρεται ότι:

*“Ήδη πάντως καταγράφεται σημαντική αύξηση στις εργατικές διαφορές που διαβιβάζονται στον Συνήγορο από τις κατά τόπους επιθεωρήσεις εργασίας και αφορούν παρενοχλήσεις στο πεδίο αρμοδιότητάς του. Επισημαίνεται ότι κατά το έτος 2021 ο Συνήγορος έλαβε συνολικά 41 καταγγελίες για παρενόχληση (και κυρίως για σεξουαλική παρενόχληση) σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, ενώ, στο πρόσφατο παρελθόν, ο αριθμός των σχετικών καταγγελιών σε ετήσια βάση δεν ξεπερνούσε τις 20.”.*

### 11.2.2. Η Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων και το Εθνικό Δίκτυο Υποστηρικτικών Δομών

Η Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (ΓΓΔΟΠΦ) είναι ο αρμόδιος κυβερνητικός φορέας για τον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την παρακολούθηση της εφαρμογής των πολιτικών για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών σε όλους τους τομείς της κοινωνικής, πολιτικής και οικονομικής ζωής.<sup>47</sup> Η ΓΓΔΟΠΦ αποτελεί αυτοτελή Δημόσια Υπηρεσία και είναι αρμόδια για την προώθηση και την πραγματοποίηση της νομικής και ουσιαστικής ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς της κοινωνικής, πολιτικής και οικονομικής ζωής.

Η ΓΓΔΟΠΦ εκδίδει ενημερωτικά σημειώματα σχετικά με τις δράσεις της, ενώ παρακολουθεί τις εξελίξεις γύρω από την έμφυλη βία μέσα από τους δείκτες του Παρατηρητηρίου Ισότητας.<sup>48</sup> Ακολουθώντας τη σχετική υποχρέωση από τη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης, από το 2020 εκδίδει ετήσια έκθεση για βία κατά των γυναικών στην Ελλάδα,<sup>49</sup> ενώ είναι υπεύθυνη για τον συντονισμό του Εθνικού Συμβουλίου Ισότητας των Φύλων (ΕΣΙΦ) (άρθρο 20 Ν. 4808/2021).<sup>50</sup> Η ΓΓΔΟΠΦ υλοποιεί εκστρατείες ενημέρωσης του κοινού, εκπροσωπεί τη χώρα σε διεθνείς οργανισμούς και συντονίζει τη δράση και τη διασύνδεση όλων των φορέων που δραστηριοποιούνται σχετικά με το θέμα στη χώρα. Τέλος, εκπονεί και παρακολουθεί

<sup>47</sup> Βλ. σχετικά: [www.isotita.gr](http://www.isotita.gr)

<sup>48</sup> Βλ. ενδεικτικά: <https://isotita.gr/wp-content/uploads/2022/06/6o-Enimerotiko-Deltio-GGDOPIF-Via.pdf>

<sup>49</sup> Βλ. σχετικά: ΓΓΔΟΠΦ (2020). *1<sup>η</sup> Ετήσια Έκθεση για τη Βία κατά των Γυναικών*, ΓΓΔΟΠΦ, Αθήνα, text at: <https://isotita.gr/wp-content/uploads/2020/12/1%CE%B7-%CE%88%CE%BA%CE%B8%CE%B5%CF%83%CE%B7-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CF%84%CE%B7-%CE%92%CE%AF%CE%B1-%CE%BA%CE%B1%CF%84%AC-%CF%84%CF%89%CE%BD-%CE%93%CF%85%CE%BD%CE%B1%CE%B9%CE%BA%CF%8E%CE%BD.pdf>

ΓΓΔΟΠΦ (2021). *2<sup>η</sup> Ετήσια Έκθεση για τη Βία κατά των Γυναικών*, ΓΓΔΟΠΦ, Αθήνα, text at: <https://isotita.gr/wp-content/uploads/2021/11/2h-ethsia-ekthesi.pdf>

<sup>50</sup> Άρθρο 20 του Νόμου 4808/2021: «Συνιστάται συλλογικό συμβουλευτικό γνωμοδοτικό όργανο με την ονομασία «Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων» (Ε.Σ.Ι.Φ.), το οποίο υπάγεται στη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ.) και έχει τις εξής αρμοδιότητες: α) διεξάγει διαβούλευση με γυναικείες οργανώσεις και οργανώσεις που προωθούν την ισότητα των φύλων, κοινωνικούς φορείς του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, εκπροσώπους των τμημάτων ισότητας ή εν γένει των οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών, εκπροσώπους των Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού και εκπροσώπους ανεξάρτητων αρχών με σκοπό την υποβολή προτάσεων προς τη Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ. για την υιοθέτηση πολιτικών και δράσεων που προωθούν την ισότητα των φύλων, συμπεριλαμβανομένων και πολιτικών και δράσεων για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.»

την υλοποίηση των δράσεων του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων.

Στόχος του τρέχοντος «**Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025**» (ΕΣΔΙΦ)<sup>51</sup> είναι η διαμόρφωση ενός συνεκτικού οριζόντιου πλαισίου πολιτικών ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στις σχεδιαζόμενες πολιτικές μέσω στοχευμένων έργων και δράσεων σε κεντρικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Το νέο ΕΣΔΙΦ είναι πλήρως εναρμονισμένο με την ανάλυση του πλαισίου στρατηγικής, όπως προσδιορίζεται από: α) την Ατζέντα 2030 του ΟΗΕ για την Βιώσιμη Ανάπτυξη, β) τη Στρατηγική του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Ισότητα των Φύλων 2018-2023, γ) την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων 2020-2025, δ) το Σχέδιο Ανάπτυξης για την Ελληνική Οικονομία, και ε) τις απαιτήσεις για την Ισότητα των Φύλων της νέας προγραμματικής περιόδου 2021-2027, του οποίου συνιστά αναγκαίο όρο (ΓΓΔΟΠΦ, 2021). Το ΕΣΔΙΦ 2021-2025 διαρθρώνεται σε τέσσερις Άξονες Προτεραιότητας:

- 1) **Πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας.**
- 2) Ισότιμη συμμετοχή γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων/ηγετικούς ρόλους
- 3) Ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας
- 4) Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε τομεακές πολιτικές.

Η ΓΓΔΟΠΦ με αφορμή την πρόσφατη ανάπτυξη του **κινήματος #metoo** στη χώρα μας ορίστηκε από τον Πρωθυπουργό ως ο αρμόδιος κυβερνητικός φορέας για την παρακολούθηση της σχετικής κεντρικής διαδικτυακής πύλης **metoo.gov.gr** (**metoogreece.gr**), για τη συλλογή πληροφοριών για ζητήματα σεξουαλικής παρενόχλησης, κακοποίησης και εξουσιαστικής βίας, καθώς και για τον συντονισμό δράσεων για την καταπολέμησή τους. Η συγκεκριμένη πλατφόρμα που στοχεύει στην προστασία όλων των πολιτών και των παιδιών, γυναικών και ανδρών, αγοριών και κοριτσιών, δημιουργήθηκε με πρωτοβουλία της Πολιτείας και ενημερώνει για όλες τις γραμμές στήριξης και επικοινωνίας.

Η **Δ/ση Κοινωνικής Προστασίας και Συμβουλευτικών Υπηρεσιών της ΓΓΔΟΠΦ** είναι αρμόδια για την εισήγηση και την επεξεργασία πολιτικών και μέτρων για την αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών. Παρέχει το κοινό πλαίσιο λειτουργίας και δεοντολογίας των Συμβουλευτικών Κέντρων και των Ξενώνων Φιλοξενίας, καθώς και της Γραμμής SOS 15900. Είναι αρμόδια για την εισήγηση

---

<sup>51</sup> Βλ. σχετικά: <https://isotita.gr/wp-content/uploads/2021/12/%CE%95%CE%A3%CE%94%CE%99%CE%A6-2021-2025.pdf>

πολιτικών, εξειδικευμένων δράσεων και παρεμβάσεων για τις γυναίκες που υφίστανται πολλαπλές διακρίσεις (γυναίκες πρόσφυγες, μετανάστριες, γυναίκες ΑμεΑ, τοξικοεξαρτημένες, μακροχρόνια άνεργες, μονογονείς κ.ά.) στο πλαίσιο θεσμικών συνεργασιών με φορείς της κεντρικής διοίκησης και Αυτοδιοίκησης πρώτου και δεύτερου βαθμού καθώς και τις ΜΚΟ.

Συγκροτείται από τα ακόλουθα Τμήματα:

- Τμήμα Καταπολέμησης της Βίας κατά των Γυναικών.
- Τμήμα Κοινωνικής Προστασίας και Αντιμετώπισης Πολλαπλών Διακρίσεων.
- Τμήμα Νομικής Τεκμηρίωσης και Υποστήριξης Διαδικασιών.



Το **2009**, για **πρώτη φορά** στην Ελλάδα, η τότε Γενική Γραμματεία Ισότητας (ΓΓΙ) εκπόνησε το «**Εθνικό Πρόγραμμα για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των Γυναικών (2009-2013)**», ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα δράσης (ΓΓΙ, 2009), το οποίο ενσωματώθηκε λίγους μήνες μετά -εντός του 2010- στο «**Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013**», ως ένας από τους τέσσερις στρατηγικούς στόχους του (ΓΓΙΦ, 2010). Πυλώνα του Προγράμματος αποτέλεσε η ανάπτυξη εξειδικευμένων μέτρων και δράσεων και η υλοποίησή του διασφαλίστηκε με την ταυτόχρονη δέσμευση επαρκών ανθρώπινων και οικονομικών πόρων (χρηματοδότηση του ΕΣΠΑ, ΕΠ «Διοικητική Μεταρρύθμιση»). **Κυριότερους άξονες** των δράσεων αυτών αποτέλεσαν:

- Η δημιουργία δομών για την πρόληψη και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας (Τηλεφωνική Γραμμή SOS, Συμβουλευτικά Κέντρα, Ξενώνες).

- Η ανάπτυξη υπηρεσιών για την υποστήριξη των γυναικών που υφίστανται βία.
- Η ενημέρωση και η ευαισθητοποίηση του ευρύτερου κοινού.
- Η κατάρτιση στελεχιακού δυναμικού της δημόσιας διοίκησης.
- Η εκπόνηση εξειδικευμένων εργαλείων για τη συμβουλευτική γυναικών.

Έτσι, δημιουργήθηκε σταδιακά, στη χώρα μας, ένα ολοκληρωμένο Δίκτυο δομών, πανελλαδικής κάλυψης, για την πρόληψη και την καταπολέμηση όλων των μορφών και ειδών βίας κατά των γυναικών, υπό τον συντονισμό της ΓΓΔΟΠΦ και την επιστημονική παρακολούθηση και επίβλεψη του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), το οποίο Δίκτυο την παρούσα περίοδο αριθμεί πλέον τις **εξήντα τέσσερις (64) δομές**, ως εξής:<sup>52</sup>

- **Τηλεφωνική Γραμμή SOS 15900**, η οποία λειτουργεί από τις 11/03/2011 και υποστηρίζεται και από την ηλεκτρονική διεύθυνση **sos15900@isotita.gr**. Η γραμμή λειτουργεί σε **24ωρη βάση, 365 ημέρες τον χρόνο** και προσφέρει, υπό τον όρο της εμπιστευτικότητας και με τον δέοντα σεβασμό της ανωνυμίας, υπηρεσίες άμεσης βοήθειας – σε έκτακτα και με επείγοντα χαρακτήρα περιστατικά βίας, καθώς και την παροχή πληροφόρησης και τηλεφωνικής συμβουλευτικής σε γυναίκες-θύματα όλων των μορφών και ειδών βίας. Τη γραμμή στελεχώνουν ψυχολόγοι και κοινωνικοί/-ές επιστήμονες που παρέχουν άμεση βοήθεια σε έκτακτα και επείγοντα περιστατικά βίας (στην ελληνική και αγγλική γλώσσα, σε φαρσί και αραβικά).<sup>53</sup>
- **Ένα (1) Συμβουλευτικό Κέντρο Γυναικών της ΓΓΔΟΠΦ**, το οποίο λειτουργεί από το 1988 στην Αθήνα και αποτελεί οργανική μονάδα της Γενικής Γραμματείας.



<sup>52</sup> Αποσαφηνίζεται ότι τα στοιχεία επικοινωνίας των ξενώνων φιλοξενίας είναι απόρρητα. Επίσης, για περισσότερες πληροφορίες για τη Γραμμή SOS 15900 και τα Συμβουλευτικά Κέντρα, βλ. [www.womensos.gr](http://www.womensos.gr)

<sup>53</sup> Από τον Σεπτέμβριο του 2018 η εταιρεία Vodafone προσφέρει δωρεάν τις κλήσεις προς την τηλεφωνική Γραμμή SOS 15900, ενώ από τις 17/9/2020 οι κλήσεις προς την τηλεφωνική Γραμμή SOS 15900 για τους/τις συνδρομητές/-τριες της κινητής και σταθερής τηλεφωνίας της εταιρείας Wind είναι πλέον δωρεάν. Ο όμιλος ΟΤΕ προχώρησε στη μείωση του κόστους κλήσης προς την Γραμμή SOS 15900 για τις/τους συνδρομητήτριες/-τές κινητής τηλεφωνίας της εταιρείας Cosmote, το οποίο εξισώνεται με την κλήση σταθερής ΟΤΕ (αστική), δηλαδή 0,138€/λεπτό καθαρή αξία.

- **Δέκα τέσσερα (14) Συμβουλευτικά Κέντρα (ΣΚ) του ΚΕΘΙ**, τα οποία λειτουργούν στις έδρες των 13 Περιφερειών (στην Αττική σε Αθήνα και Πειραιά, στη Θεσσαλονίκη, στο Ηράκλειο, στα Ιωάννινα, στην Κέρκυρα, στην Κοζάνη, στην Κομοτηνή, στη Λαμία, στη Λάρισα, στη Σύρο και στην Τρίπολη).
- **Είκοσι εννέα (29) Συμβουλευτικά Κέντρα**, τα οποία λειτουργούν σε ισάριθμους **Δήμους**, οι οποίοι επιλέχθηκαν με αντικειμενικά πληθυσμιακά και γεωγραφικά κριτήρια, προκειμένου να επιτευχθεί η μεγαλύτερη γεωγραφική κάλυψη της χώρας. Τα ΣΚ λειτουργούν στους δήμους: Αθήνας, Αλεξανδρούπολης, Αρταίων, Βέροιας, Ελευσίνας, Ζακύνθου, Θήβας, Καβάλας, Καλαμάτας, Καρδίτσας, Κεφαλονιάς, Καστοριάς, Κατερίνης, Κερατσινίου-Δραπετσώνας, Κορινθίων, Κω, Περιστερίου, Πρέβεζας, Πύργου, Ρεθύμνης, Ρόδου, Σαλαμίνας, Σερρών, Τρικκαίων, Φλώρινας, Φυλής, Χαλανδρίου, Χαλκιδέων και Χίου.
- **Δέκα επτά (17) Ξενώνες φιλοξενίας γυναικών-θυμάτων βίας και των παιδιών τους** που λειτουργούν σε ισάριθμους Δήμους και μπορούν να φιλοξενήσουν προσωρινά 20 γυναίκες με τα παιδιά τους, διαθέτοντας το κατάλληλο επιστημονικό προσωπικό για την υποστήριξή τους.
- **Δύο (2) Ξενώνες του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικής Αλληλεγγύης (ΕΚΚΑ)**, που έλαβαν χρηματοδότηση για την αναβάθμισή τους.

Οι **υπηρεσίες** που παρέχονται καθημερινά από τα Συμβουλευτικά Κέντρα (σε οκτάωρη βάση) είναι:

- **Ενημέρωση** και εξειδικευμένη **πληροφόρηση** για θέματα ισότητας των φύλων, έμφυλης βίας ή/και πολλαπλών διακρίσεων.
- **Κοινωνική, ψυχολογική, εργασιακή στήριξη** (με την οπτική φύλου).
- **Νομική πληροφόρηση και συμβουλευτική** για τα δικαιώματα των γυναικών θυμάτων βίας (τους σχετικούς νόμους και τις διαδικασίες που απαιτούνται για την υποβολή μήνυσης ή καταγγελίας, κ.ά.).
- **Παραπομπή και συνοδεία** – όπου απαιτείται- σε ξενώνες, σε δομές υγείας, σε φορείς απασχόλησης, σε αστυνομικές και δικαστικές αρχές, σε φορείς υποστήριξης παιδιών κ.λπ.
- **Δράσεις δικτύωσης** με τοπικούς φορείς και οργανισμούς και **δράσεις ενημέρωσης/ευαισθητοποίησης** του γενικού πληθυσμού.



Οι υπηρεσίες παρέχονται **δωρεάν** σε ενήλικες γυναίκες θύματα έμφυλης βίας ή/και πολλαπλών διακρίσεων από το ειδικά ευαίσθητοποιημένο προσωπικό (σύμβουλος υποδοχής, κοινωνική/-ός λειτουργός, ψυχολόγος, νομικός) σε **ατομικές ή ομαδικές συναντήσεις** με τις συμβουλευόμενες με στόχο την **ενδυνάμωσή** τους, προκειμένου να μπορέσουν να κινητοποιηθούν, ώστε να προβούν σε συγκεκριμένες ενέργειες που θα τις βοηθήσουν να αντιμετωπίσουν το πρόβλημα της βίας που υφίστανται. Οι σύμβουλοι συνεργάζονται σε ισότιμη βάση με τις συμβουλευόμενες, αποσαφηνίζουν το αίτημα, καθορίζουν τους στόχους, και δημιουργούν σχέδιο δράσης, αναγνωρίζοντας την ίδια τη γυναίκα ως «ειδική» για τη ζωή της και για τις επιλογές που θα κάνει. Το **απόρρητο των στοιχείων των γυναικών τηρείται αυστηρά** ως απαραίτητη βάση για τη σχέση εμπιστοσύνης μεταξύ συμβούλου και συμβουλευόμενης.<sup>54</sup>

Οι Ξενώνες φιλοξενίας αποτελούν ασφαλείς χώρους διαμονής (απόρρητη διεύθυνση και φύλαξη) για τις γυναίκες και τα παιδιά τους με στόχο την ενδυνάμωσή τους, ώστε να μπορέσουν να αντιμετωπίσουν τα προβλήματά τους και να αναλάβουν την ευθύνη της επαγγελματικής, προσωπικής και οικογενειακής τους ζωής και να λάβουν οι ίδιες τις καλύτερες αποφάσεις για το μέλλον τους. Επιπλέον, στους ξενώνες διατίθεται δωρεάν σίτιση, κοινωνική, ψυχολογική και εργασιακή στήριξη, ενώ για την παροχή της νομικής συμβουλευτικής οι σύμβουλοι των ξενώνων παραπέμπουν τις ενδιαφερόμενες γυναίκες στα Συμβουλευτικά Κέντρα. Επιπλέον, οι σύμβουλοι διευκολύνουν την πρόσβαση των γυναικών σε υπηρεσίες και φορείς, ενώ φροντίζουν για την εγγραφή των παιδιών στα σχολεία.

---

<sup>54</sup> Εκτενέστερα για το μοντέλο της συμβουλευτικής με την οπτική του φύλου, βλ. Χαρίτου-Φατούρου, Μ. (2010). «Η διάσταση του φύλου στη συμβουλευτική γυναικών, στο: Αρσέλ, Λ.Τ., Χαρίτου-Φατούρου, Μ. και Αδαμάκη, Θ. (επιμ.), *Καταργώντας τα εμπόδια: Συμβουλευτική και ενδυνάμωση γυναικών*, 2<sup>η</sup> έκδ., Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, σσ. 57-81. Αρσέλ, Λ.Τ., Χαρίτου-Φατούρου, Μ. και Αδαμάκη, Θ. (επιμ.), *Καταργώντας τα εμπόδια: Συμβουλευτική και ενδυνάμωση γυναικών*, 2<sup>η</sup> έκδ., Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, σσ. 83-116. ΓΓΙΦ (2018). *Βία κατά των γυναικών. Οδηγός παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών και λειτουργίας των υποστηρικτικών δομών*, Αθήνα.

### Ελληνόγλωσση

Αγγέλη, Χρ. & Καραγεώργου, Μ. (2010). *Η εμπειρία του Συνηγόρου του Πολίτη στο θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης*, Αθήνα: Κύκλος Ισότητας των Φύλων – Συνήγορος του Πολίτη.

ΓΓΔΟΠΙΦ / Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (2021). *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025*, Αθήνα, text at: <https://isotita.gr/wp-content/uploads/2021/12/%CE%95%CE%A3%CE%94%CE%99%CE%A6-2021-2025.pdf>

ΓΓΔΟΠΙΦ / Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (2021). *2<sup>η</sup> Ετήσια Έκθεση για τη Βία κατά των Γυναικών*, ΓΓΔΟΠΙΦ, Αθήνα, text at: <https://isotita.gr/wp-content/uploads/2021/11/2h-ethsia-ekthesi.pdf>

ΓΓΔΟΠΙΦ / Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (2020). *1<sup>η</sup> Ετήσια Έκθεση για τη Βία κατά των Γυναικών*, ΓΓΔΟΠΙΦ, Αθήνα, text at: <https://isotita.gr/wp-content/uploads/2020/12/1%CE%B7-%CE%88%CE%BA%CE%B8%CE%B5%CF%83%CE%B7-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CF%84%CE%B7-%CE%92%CE%AF%CE%B1-%CE%BA%CE%B1%CF%84%CE%AC-%CF%84%CF%89%CE%BD-%CE%93%CF%85%CE%BD%CE%B1%CE%B9%CE%BA%CF%8E%CE%BD.pdf>

ΓΓΙΦ / Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (2010). *Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013*, Αθήνα: Υπουργείο Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, text at: [http://www.mariastratigaki.gr/home/wp-content/uploads/2012/10/ETHNIKO-PROGRAMMA\\_MAY-2011.pdf](http://www.mariastratigaki.gr/home/wp-content/uploads/2012/10/ETHNIKO-PROGRAMMA_MAY-2011.pdf)

ΓΓΙΦ / Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (2009). *Εθνικό Πρόγραμμα για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών (2009-2013)*, Αθήνα: Υπουργείο Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, text at: <http://womensos.gr/2010-2013/>

Μοσχοβάκου, Ν. & Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2022). *Εκπαιδευτικό εγχειρίδιο: Βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), text at: [https://www.kethi.gr/sites/default/files/attached\\_file/file/2022-04/KETHI%2020\\_04%20OLOKLHRWMENO.pdf](https://www.kethi.gr/sites/default/files/attached_file/file/2022-04/KETHI%2020_04%20OLOKLHRWMENO.pdf)

Παπαγιαννοπούλου, Μ. (επιστημ. υπεύθυνη), Κάσδαγλη, Στ. & Μουρτζάκη, Μ. (2020). *Σεξουαλική παρενόχληση κατά των γυναικών στην εργασία: Εξετάζοντας τον κλάδο επισιτισμού – τουρισμού. Έρευνα: Δεν είναι αυτή η δουλειά μας*, Αθήνα: ActionAid, text at: [https://notpartofourjob.actionaid.gr/public/ActionAid\\_Harassment-Report.pdf](https://notpartofourjob.actionaid.gr/public/ActionAid_Harassment-Report.pdf)

Στρατηγάκη, Μ., Μαυρομμάτη-Λαγάνη, Α., Χαραλάμπη, Α., Παπακωνσταντίνου, Χ. & Μιχαλοπούλου, Α. (2022). Έρευνα για τη σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο του δημόσιου τομέα, Αθήνα: Κοινωνικό Πολύκεντρο της ΑΔΕΔΥ.

ΣτΠ / Συνήγορος του Πολίτη (2021α). *Ετήσια έκθεση 2021*, Αθήνα, text at: <https://www.synigoros.gr/api/files/download/782>

ΣτΠ / Συνήγορος του Πολίτη (2021β). *Τση μεταχείριση. Ειδική έκθεση 2021*, Αθήνα, text at: <https://www.synigoros.gr/api/files/download/427671>

## Ξενόγλωσση

ILO (1998). *Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work*, text at: <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>

UN / United Nations (2008). *Prohibition of Discrimination, Harassment, Including Sexual Harassment, and Abuse of Authority*, (ST/SGB/2008/5), UN Secretary-General's bulletin text at: [https://unctad.org/en/Docs/ST\\_sgb2008d5\\_en.pdf](https://unctad.org/en/Docs/ST_sgb2008d5_en.pdf)

## Νομοθετικές Πηγές

**Νόμος 4808/2021** - ΦΕΚ Α' 101/19-06-2021 “Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις , κωδικοποιημένος με τον 4955/2022”.

**Νόμος 4619/2019** - ΦΕΚ 95/Α/11-6-2019 - Κύρωση του Ποινικού Κώδικα.

**Νόμος 4604/2019** - ΦΕΚ Α' 50/26.03.2019 για την «Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας Ρυθμίσεις για την απονομή Ιθαγένειας Διατάξεις σχετικές με τις εκλογές στην Τοπική Αυτοδιοίκηση Λοιπές διατάξεις».

**Νόμος 4531/2018** - ΦΕΚ 62/Α/5-4-2018: “I) Κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας και προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας, II) Ενσωμάτωση της 2005/214/ΔΕΥ απόφασης πλαίσιο, όπως τροποποιήθηκε με την απόφαση-πλαίσιο 2009/299/ΔΕΥ, σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της αμοιβαίας αναγνώρισης επί χρηματικών ποινών και III) Άλλες διατάξεις αρμοδιότητας Υπουργείου Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και λοιπές διατάξεις”.

**Νόμος 4443/2016** - ΦΕΚ Α'232/9.12.2016 «I) Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ

περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/EK για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και της Οδηγίας 2014/54/EE περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, II) λήψη αναγκαίων μέτρων συμμόρφωσης με τα άρθρα 22, 23, 30, 31 παρ. 1, 32 και 34 του Κανονισμού 596/2014 για την κατάχρηση της αγοράς και την κατάργηση της Οδηγίας 2003/6/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου και των Οδηγιών της Επιτροπής 2003/124/EK, 2003/125/EK και 2004/72/EK και ενσωμάτωση της Οδηγίας 2014/57/EE περί ποινικών κυρώσεων για την κατάχρηση αγοράς και της εκτελεστικής Οδηγίας 2015/2392, III) ενσωμάτωση της Οδηγίας 2014/62 σχετικά με την προστασία του ευρώ και άλλων νομισμάτων από την παραχάραξη και την κιβδηλεία μέσω του ποινικού δικαίου και για την αντικατάσταση της απόφασης - πλαισίου 2000/383/ΔΕΥ του Συμβουλίου και IV) Σύσταση Εθνικού Μηχανισμού Διερεύνησης Περιστατικών Αυθαιρεσίας στα σώματα ασφαλείας και τους υπαλλήλους των καταστημάτων κράτησης και άλλες διατάξεις».

**Νόμος 3896/2010** - ΦΕΚ 207/8.12.2010 για την «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης».

**Νόμος 3769/2009** - ΦΕΚ 105/A/1-7-2009 “Εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών και άλλες διατάξεις”.

**Νόμος 3488/2006** - ΦΕΚ 191/A/11-9-2006 (καταργημένος) «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις».

**Υπουργική Απόφαση 101269/2021** (ΦΕΚ 5978/B` 20.12.2021) “Ρυθμίσεις ζητημάτων σχετικά με τη διεξαγωγή της διαδικασίας, την παράσταση των μερών και την απόδειξη ενώπιον του Σ.Ε.Π.Ε. για περιστατικά βίας και παρενόχλησης κατά το άρθρο 18 του Ν. 4808/2021 (Α’ 101)”.

**Υπουργική Απόφαση 82063/01-11-2021**, (ΦΕΚ Β’/5059/01-11-2021) «Υποδείγματα πολιτικής για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών των άρθρων 9 και 10 του Ν.4808/2021, καθώς και σχετικές οδηγίες προς τους υπόχρεους, κατ’ εξουσιοδότηση της παρ. 1 του άρθρου 22 του Ν.4808/2021 (Α’ 101)».

## **ΕΝΟΤΗΤΑ 12. Η διαχείριση της διαφορετικότητας και η προώθηση της ισότητας των φύλων στους χώρους εργασίας. Χάρτες διαφορετικότητας / Σχέδια δράσης για την ισότητα των φύλων και συμπεριληπτικές πρακτικές**

### **Στόχος**

**Στόχος** της θεματικής ενότητας είναι η κατανόηση της δομής του χώρου εργασίας, η αποσαφήνιση των όρων “οριζόντιος” και “κάθετος” επαγγελματικός διαχωρισμός, η παρουσίαση των βασικότερων ζητημάτων έμφυλης οργανωσιακής κουλτούρας το πώς συμβάλουν στην έμφυλη ανισότητα και στην διαιώνιση άρρητων και ρητών στερεοτυπικών αντιλήψεων.

### **Σύντομη περιγραφή της ενότητας**

Η ενότητα, περιλαμβάνει τις παρακάτω θεματικές:

- Διαφορετικότητα και διαχείριση της διαφορετικότητας
- Την πρακτική εφαρμογή της διαφορετικότητας στο χώρο εργασίας
- Χάρτες και σχέδια δράσης για την ισότητα των φύλων
- Παραδείγματα χαρτών συμπερίληψης και διαφορετικότητας

### **Προσδοκώμενα αποτελέσματα**

Με την ολοκλήρωση αυτής της ενότητας, οι συμμετέχουσες/-οντες θα έχουν:

- Κατανοήσει την έννοια της διαφορετικότητας και της σημασίας της τόσο για τη χρηστή δημόσια διοίκηση όσο και για την έμφυλη ισότητα.
- Αποκτήσει γνώσεις για να οργανώνουν και να εφαρμόζουν πρακτικές στον χώρο εργασίας τους που θα στηρίζονται στις αρχές της ισότητας, της αξιοκρατίας και της ισότιμης αντιμετώπισης των ατόμων.
- Αντιληφθεί την ανάγκη δημιουργίας χάρτας διαφορετικότητας στην εργασία τους και σχεδίου δράσης για την έμφυλη ισότητα.

### **Έννοιες – κλειδιά**

Διαφορετικότητα, διαχείριση της διαφορετικότητας, οφέλη της διαφορετικότητας,  
προκλήσεις, σχέδια δράσης, χάρτες διαφορετικότητας,συμπερίληψη

## 12.1. Διαφορετικότητα και διαχείριση της διαφορετικότητας

### 12.1.1. Τι είναι διαφορετικότητα

Η διαχείριση της διαφορετικότητας στο εργασιακό περιβάλλον απασχολεί ολοένα και περισσότερο τον χώρο των επιχειρήσεων. Τις τελευταίες δεκαετίες, με την είσοδο των γυναικών στον χώρο εργασίας, τις αυξανόμενες μεταναστευτικές ροές, την γήρανση του πληθυσμού και την κινητικότητα του ανθρώπινου δυναμικού στον ευρωπαϊκό χώρο και όχι μόνο, ο εργασιακός χώρος χαρακτηρίζεται από μια υπαρκτή ποικιλομορφία - σε ανθρώπινο δυναμικό αλλά και σε εν δυνάμει πελάτες - την οποία οι επιχειρήσεις οφείλουν να λάβουν υπόψη αν επιθυμούν να παραμείνουν παραγωγικές και καινοτόμες. Η μεταβαλλόμενη σύνθεση του εργατικού δυναμικού και η αναγνώριση της πολυπολιτισμικότητας της κοινωνίας επιδρά ανεπιστρεπτί στις επιχειρήσεις. Στο πλαίσιο αυτό, πολλές από τις κοινωνικές ομάδες που παλαιότερα δεν εκπροσωπούνταν στον χώρο εργασίας, σήμερα διεκδικούν τα δικαιώματά τους τόσο ως εργαζόμενοι όσο και ως καταναλωτές.

Ωστόσο, στην Ελλάδα, η διαχείριση της διαφορετικότητας στον χώρο των επιχειρήσεων δεν είναι ακόμα δεδομένη. Τον Οκτώβριο του 2020, στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού προγράμματος EMBRACIVE, ο ΣΕΒ ολοκλήρωσε σχετική έρευνα στην οποία απάντησαν 204 στελέχη επιχειρήσεων. Από τις απαντήσεις προκύπτει ότι: “η διαχείριση της διαφορετικότητας αποτελεί μια καταγεγραμμένη αξία για 138 επιχειρήσεις (ποσοστό 68%), ενώ μόνο 87 επιχειρήσεις (ποσοστό 43%) έχει προχωρήσει σε έγγραφη διατύπωση πολιτικών για το ίδιο θέμα. Στο ερώτημα για τους λόγους υιοθέτησης επίσημων πολιτικών για τη διαφορετικότητα στις επιχειρήσεις αναφέρεται ότι η υιοθέτηση σύγχρονων τάσεων και η ενίσχυση της εικόνας / φήμης της επιχείρησης είναι οι σημαντικότεροι λόγοι” (Embracive, 2021).

Παραταύτα, τα οφέλη της ενίσχυσης της διαφορετικότητας και της ορθής διαχείρισής της στον εργασιακό χώρο είναι πολλά. Οι επιχειρήσεις που προωθούν πολιτικές διαφορετικότητας παρατηρούν αύξηση τόσο στην απόδοση όσο και στην ανταγωνιστικότητα, καθώς ενισχύεται το οργανωτικό και το ανθρώπινο κεφάλαιο, αλλά και το κεφάλαιο γνώσης προσφέροντας προστιθέμενη αξία για την εταιρεία.

Ένα διαφοροποιημένο εργατικό δυναμικό δημιουργεί πολυποικίλες πολιτισμικές και κοινωνικές ζυμώσεις μέσα στον εργασιακό χώρο και θέτει τις βάσεις όχι μόνο για μια εταιρική κουλτούρα σεβασμού αλλά και έναν χώρο δίχως αποκλεισμούς που δίνει αξία σε όλους τους εργαζόμενους και όλες τις εργαζόμενες ανεξαιρέτως. Ένας χώρος δίχως αποκλεισμούς, ο οποίος σέβεται την διαφορετικότητα, προσελκύει και διατηρεί ταλαντούχα στελέχη ενώ, ταυτόχρονα, ενισχύει την εταιρική εικόνα και φήμη. Παράλληλα, προσφέρει μεγαλύτερα κίνητρα στους εργαζόμενους και στις εργαζόμενες, καθώς νιώθουν ότι αναγνωρίζεται η αξία, τα προσόντα και οι δεξιότητές τους. Ως συνέπεια, ενισχύεται η αποδοτικότητα και η δημιουργικότητά τους, θέτοντας τις βάσεις για αύξηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης (European Commission, 2003).

Ιστορικά, μπορεί η διαφορετικότητα να περιοριζόταν σε σχέση με το φύλο ή την εθνοτική καταγωγή, σήμερα, ωστόσο, οι επιχειρήσεις οφείλουν να λαμβάνουν υπόψη και άλλες, μέχρι πρότινος, αποκλεισμένες κοινωνικές ομάδες, όπως τα άτομα με αναπηρία, μειονότητες κ.ά. Υπάρχει, συνεπώς, μια τάση, σε παγκόσμιο επίπεδο, οι επιχειρήσεις να μην εστιάζουν πλέον τόσο σε θετικά μέτρα ενίσχυσης μίας συγκεκριμένης κοινωνικής ομάδας, αλλά να σχεδιάζουν πολιτικές και μέτρα που να αφορούν το σύνολο του εργατικού δυναμικού και της οργανωτικής δομής.

**Η διαφορετικότητα** προκύπτει από διαφορές στο φύλο, στην εθνότητα, στην ηλικία, στην φυλή, στην θρησκεία, στον σεξουαλικό προσανατολισμό, στο κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο, στην αναπηρία και ταυτίζεται με τις ποικιλόμορφες οπτικές και προσεγγίσεις που τα μέλη ομάδων διαφορετικών ταυτοτήτων προσφέρουν στον εργασιακό χώρο (Thomas D. & Ely R., 1996).

Αποδοχή της διαφορετικότητας σημαίνει ότι δεχόμαστε, δίχως όρους, το γεγονός ότι κάθε εργαζόμενος/η φέρει στον χώρο εργασίας τις πεποιθήσεις του/της, την εμπειρία του/της, την γνώση του/της, τις δεξιότητές του/της και την κουλτούρα του/της. Το να αποδεχόμαστε την ύπαρξη διαφορετικότητας δεν σημαίνει ότι οφείλουμε να ταυτιστούμε με όλα όσα εκφράζει κάποιο άτομο ή κάποια ομάδα ατόμων. Σημαίνει ότι κατανοούμε την ποικιλομορφία διαφορετικών αντιλήψεων και



σεβόμαστε την έκφρασή τους προς όφελος της κοινωνίας - του εργασιακού χώρου - στο σύνολό της.

### *12.1.2. Τι είναι διαχείριση διαφορετικότητας*

Ενώ η διαφορετικότητα είναι απαραίτητη για την ενίσχυση της αποδοτικότητας, της ανταγωνιστικότητας και της καινοτομίας ενός οργανισμού, πολλές φορές μπορεί να έχει μη επιθυμητά αποτελέσματα, όπως δυσκολία στην αλληλοκατανόηση, ανεπιθύμητες συγκρούσεις και διενέξεις ή/και παρενοχλήσεις, μεταξύ άλλων. Για τον λόγο αυτό, οι επιχειρήσεις οφείλουν να διαχειρίζονται αποτελεσματικά την διαφορετικότητα με στόχο να αποφύγουν τις ανεπιθύμητες ενέργειες της μη κατανόησής της (άνιση μεταχείριση, αρνητικές διακρίσεις, κοινωνικός αποκλεισμός, αναπαραγωγή στερεοτύπων, ρατσισμός κλπ).

Άρα, αν με τον όρο διαφορετικότητα εννοούμε την κατάσταση στην οποία βρίσκεται το ανθρώπινο δυναμικό μιας εταιρείας, με τον όρο διαχείριση διαφορετικότητας εννοούμε την ενεργό δράση που πρέπει να αναλάβει η εταιρεία για να διαχειριστεί την ποικιλομορφία του δυναμικού της. Πιο συγκεκριμένα, αφορά στον σχεδιασμό και στην υλοποίηση οργανωσιακών συστημάτων και πρακτικών διαχείρισης των εργαζόμενων με στόχο να μεγιστοποιήσουν τα πλεονεκτήματα της διαφορετικότητας και να μειώσουν στο ελάχιστο τα μειονεκτήματά της (Aretz H. & Hansen, K. 2002).

**Η διαχείριση της διαφορετικότητας** είναι η δομημένη και σχεδιασμένη στρατηγική ενός οργανισμού, βασισμένη σε αξίες, να προσλαμβάνει, να αποζημιώνει, να ενθαρρύνει και να διατηρεί ένα ποικίλο ανθρώπινο δυναμικό και να συνδυάζει, με σεβασμό στην συμπερίληψη, τα μοναδικά πολιτισμικά χαρακτηριστικά των εργαζόμενων για το ευρύτερο καλό τόσο της εταιρείας όσο και της κοινωνίας.

Συνεπώς, η διαχείριση της διαφορετικότητας αφορά την συνειδητή επιλογή ενός οργανισμού να σχεδιάσει ένα πλαίσιο κανόνων και πρακτικής για να εκμεταλλευτεί

την πολιτισμική ποικιλομορφία προς όφελος των εργαζόμενων. Η διαδικασία διαχείρισης της διαφορετικότητας προϋποθέτει ότι η εταιρεία πρέπει να κατανοήσει, πρωτίστως, τους λόγους για τους οποίους χρειάζεται μια στρατηγική, δηλαδή εάν και γιατί χρειάζεται ποικιλόμορφο ανθρώπινο δυναμικό και ποιος συνδυασμός ανθρώπινου δυναμικού είναι ο καταλληλότερος για την εταιρεία. Για να το κάνει αυτό, οφείλει να προβεί σε μία αυτοεξέταση, αξιολογώντας και αναλύοντας τον εργασιακό χώρο σε σχέση με την διαφορετικότητα και την συμπερίληψη. Κοινώς, να εντοπίσει εγκαίρως ποιες είναι οι βασικές προκλήσεις που θα κληθεί να διαχειριστεί, κατά την διάρκεια σχεδιασμού και εφαρμογής μιας πολιτικής διαχείρισης της διαφορετικότητας, λαμβάνοντας υπόψη όχι μόνο το υπάρχον εργατικό δυναμικό αλλά και το δυναμικό που επιθυμεί να προσελκύσει στο μέλλον. Παράλληλα, θα πρέπει να είναι σε θέση να διαχειριστεί τις αναπόφευκτες εντάσεις που θα προκύψουν από την αλλαγή, συμπεριλαμβάνοντας το σύνολο των εργαζομένων. Ωστόσο, αν η διαχείριση της διαφορετικότητας είναι αποτελεσματική μπορεί να επιφέρει μία σταδιακή αλλαγή κουλτούρας που θα επιδράσει θετικά στο σύνολο του εργατικού δυναμικού και θα προσελκύσει νέα talenta στον οργανισμό.

Η διαφορετικότητα στις ελληνικές επιχειρήσεις θεωρείται ως δευτερευούσης σημασίας και πολύ συχνά η διαχείριση της διαφορετικότητας γίνεται μέσω των τμημάτων διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού των μεγάλων εταιρειών. Άρα, το μεγαλύτερο μέρος των ελληνικών επιχειρήσεων, που είναι μικρομεσαίες ή/και οικογενειακές επιχειρήσεις, δεν διαθέτουν, a priori, τους κατάλληλους οργανωτικούς πόρους για να σχεδιάσουν και να υλοποιήσουν ολοκληρωμένες πολιτικές για ίση μεταχείριση και διαχείριση της διαφορετικότητας. Μπορεί κάποιες μεγάλες ελληνικές εταιρείες να έχουν υιοθετήσει χάρτες διαφορετικότητας και μπορεί το 42% των εργαζόμενων να μην δεχόταν μια θέση εργασίας αν η εταιρεία δεν έκανε ουσιαστική προσπάθεια βελτίωσης σε ζητήματα διαφορετικότητας και ισότιμης διαχείρισης (Randstad, 2022), ωστόσο η διαχείριση της διαφορετικότητας στον ελληνικό εργασιακό χώρο δεν είναι δεδομένη. Τα ποσοστά που καταγράφει η Randstad στις τριμηνιαίες εκθέσεις της σχετικά με την εργασιακή κατάσταση στην Ελλάδα, αναδεικνύουν ότι οι πεποιθήσεις των εργαζόμενων αποτελούν μία από τις βασικότερες προκλήσεις τόσο αναφορικά με την κατανόηση όσο και με την διαχείριση της διαφορετικότητας.

Οι έμφυλες προκαταλήψεις εξακολουθούν να υφίσταται στον εργασιακό χώρο. Το 88% των ερωτηθέντων προτιμούν να εργάζονται σε μια ομάδα με διαφορετικά φύλα, ωστόσο μόνο το 68% δηλώνει ότι οι ομάδες διαφορετικών φύλων επιτυγχάνουν καλύτερα αποτελέσματα από τις ομάδες ενός συγκεκριμένου φύλου. Επιπλέον, το 68% των εργαζόμενων δηλώνει ότι, όταν δύο υποψήφιοι έχουν τα ίδια προσόντα για μια θέση εργασίας, οι άνδρες ευνοούνται έναντι των γυναικών. Το 2016, το 77% δήλωνε ότι ο άμεσος διευθυντής τους είναι άνδρας. Κι ενώ το 2013 το 52% δήλωνε ότι θα προτιμούσε να έχει έναν άνδρα διευθυντή, το 2016 το ποσοστό εκτοξεύθηκε στο 80%! (Randstad, 2016).

Ωστόσο, η διαφορετικότητα μόνο θετικά μπορεί να συνεισφέρει στην απόδοση, την καινοτομία και την λειτουργία ενός οργανισμού. Καταρχάς, ο στρατηγικός σχεδιασμός μιας πολιτικής διαχείρισης της διαφορετικότητας έχει πολλές πιθανότητες να οδηγήσει σε θετικά αποτελέσματα και σε μια σταδιακή αλλαγή κουλτούρας μέσα στην εταιρεία, ακριβώς επειδή υλοποιείται με πρωτοβουλία του ίδιου του οργανισμού και όχι ως επακόλουθο νομικής υποχρέωσης.

Στο πλαίσιο αυτό οι εταιρείες μπορούν να χρησιμοποιήσουν τη στρατηγική διαχείρισης της διαφορετικότητας για να αξιοποιήσουν τις δυνατότητες όλων των εργαζομένων και να δώσουν στην εταιρεία ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στον κλάδο της. Ένας οργανισμός που προάγει την διαφορετικότητα, επιτρέπει σε κάθε εργαζόμενο/η, ανεξάρτητα από το φύλο, τη θρησκεία, την καταγωγή, το σεξουαλικό προσανατολισμό, να προσφέρει τα ταλέντα και τις δεξιότητές του/της στον οργανισμό. Ένα ποικιλόμορφο εργατικό δυναμικό επιτρέπει, κατ'επέκταση, στον οργανισμό να εξυπηρετεί καλύτερα πελάτες από διαφορετικά υπόβαθρα, καθώς το ποικιλόμορφο εργατικό δυναμικό μπορεί να κατανοήσει καλύτερα τις πολυδιάστατες ανάγκες της αγοράς.

Πρέπει, επίσης, να ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι η διαχείριση της διαφορετικότητας βασίζεται σε πολιτικές και προγράμματα συμπεριληπτικού χαρακτήρα σε αντίθεση με τα μέτρα θετικής δράσης που στοχεύουν συγκεκριμένες ομάδες και μπορούν να οδηγήσουν σε αρνητικές αντιδράσεις από μερίδα της κοινωνίας.

### 12.1.3. Οφέλη διαφορετικότητας

Οι εταιρείες που επιλέγουν να εφαρμόσουν πολιτικές και προγράμματα διαχείρισης διαφορετικότητας έχουν σημαντικά οφέλη τόσο σε επίπεδο εσωτερικό (οργανωσιακή κουλτούρα, ανθρώπινο δυναμικό κ.ά.) όσο και σε εξωτερικό επίπεδο (φήμη/εικόνα, πελατολόγιο κ.ά.). Ας δούμε τα βασικότερα πιο αναλυτικά:

#### 1. Σταδιακή αλλαγή κουλτούρας

Μία από τις σημαντικότερες προκλήσεις που καλούνται να διαχειριστούν οι εταιρείες στην προσπάθειά τους να υλοποιήσουν τον στρατηγικό σχεδιασμό τους διαχείρισης της διαφορετικότητας είναι οι παγιωμένες πεποιθήσεις του ανθρώπινου δυναμικού τους. Ωστόσο, μια συστηματική πολιτική εσωτερικής ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης σε ζητήματα διαφορετικότητας, σεβασμού και αποκλεισμού διακρίσεων, μπορεί, σταδιακά να επιφέρει αλλαγή στην κουλτούρα και να δημιουργήσει ένα οργανωσιακό περιβάλλον που προωθεί τον σεβασμό και την ενσωμάτωση και το οποίο, κατ'επέκταση, μπορεί τόσο να προσελκύσει εργαζόμενους και talenta υψηλού επιπέδου όσο και να μειώσει την ροή ανανέωσης του υφιστάμενου ανθρώπινου δυναμικού.

#### 2. Επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο

Οι εταιρείες που επενδύουν στην διαχείριση της διαφορετικότητας, επενδύουν, ουσιαστικά, στην ενίσχυση και την βελτιστοποίηση του ανθρώπινου κεφαλαίου τους. Ένα διαφοροποιημένο ανθρώπινο δυναμικό ανταποκρίνεται καλύτερα στις πολυσύνθετες προκλήσεις της σημερινής εργασιακής πραγματικότητας. Η ποικιλομορφία γεννά και δημιουργικότητα. Αν το εργατικό δυναμικό αποτελείται από ανθρώπους ίδιου υπόβαθρου και εμπειριών, είναι πολύ πιθανό να γεννά διαρκώς ίδιες ιδέες. Αυτό συμβαίνει επειδή τα μοτίβα σκέψης των μελών μιας ομοιόμορφης ομάδας μοιάζουν πολύ. Ωστόσο, ένα ποικιλόμορφο, πολυδιάστατο και ετερογενές εργατικό δυναμικό είναι πιο επιρρεπές στη δημιουργικότητα και την καινοτομία - δύο σημαντικά συστατικά για την επιτυχία.

Η διαφορετικότητα, ταυτόχρονα, μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη παραγωγικότητα. Έρευνες έχουν διαπιστώσει ότι οι διαφοροποιημένες ομάδες μπορούν να ενισχύσουν την παραγωγικότητα και τα κέρδη μιας επιχείρησης (McKinsey, 2020). Ένα διαφορετικό εργατικό δυναμικό είναι πιο πιθανό να κατανοήσει τις ανάγκες των πελατών και να βρει ιδέες για να ανταποκριθεί σε αυτές.

Η διαφορετικότητα στο χώρο εργασίας ενισχύει, επίσης, το ηθικό των εργαζομένων οθώντας τους να είναι πιο αποτελεσματικοί και να εργάζονται πιο αποδοτικά. Ένας χώρος εργασίας που ενθαρρύνει τη διαφορετικότητα και την ένταξη και επενδύει στο ανθρώπινο δυναμικό του μέσω της διαρκούς εκπαίδευσης, εξασφαλίζει την ικανοποίηση των εργαζομένων. Όταν, λοιπόν, οι εργαζόμενοι/ες αισθάνονται ότι τους/τις εκτιμούν και τους/τις αποδέχονται, τότε παραμένουν στην εταιρεία για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα. Συνεπώς, οι εταιρίες δεν χρειάζεται να δαπανούν επιπλέον κεφάλαιο, σε χρόνο και χρήμα, για την εκ νέου στελέχωση του δυναμικού τους.

### 3. Κάλυψη ποικίλων αναγκών και ευκαιριών αγοράς

Εκτός από τα οφέλη εσωτερικού τύπου, που επικεντρώνονται στην εξασφάλιση ενός υγιούς περιβάλλοντος εργασίας για τους ανθρώπους ενός οργανισμού, η διαχείριση της διαφορετικότητας έχει οφέλη και σε εξωτερικό επίπεδο - τον αντίκτυπο δηλαδή των στρατηγικών επιλογών μιας επιχείρησης στην κοινωνία. Ένα διαφοροποιημένο εργατικό δυναμικό θα υποστηρίξει καλύτερα ένα ευρύ φάσμα καταναλωτών και διαφορετικές αγορές. Μια παρόμοια στρατηγική επιλογή έχει μια διττή θετική συνέπεια. Και αυξάνει τις πιθανότητες μιας εταιρείας να αυξήσει το εισόδημά της και συμβάλλει στην αναβάθμιση της εικόνας της επιχείρησης μέσω πολιτικών αντιμετώπισης του κοινωνικού αποκλεισμού συγκεκριμένων κοινωνικών ομάδων.

### 4. Φήμη και εταιρική εικόνα

Αν μια εταιρεία υιοθετήσει καλές πρακτικές αναφορικά με την διαχείριση της διαφορετικότητας, ο αντίκτυπος θα είναι εμφανής και στην εταιρική της εικόνα και φήμη. Μια θετική εταιρική εικόνα (α) αυξάνει την αξιοπιστία μιας επιχείρησης, (β)

προσελκύει νέα ταλέντα από διαφορετικά υπόβαθρα, (γ) αυξάνει το εισόδημα, (δ) επιδρά θετικά την κοινωνία μεταφέροντας τις αξίες της συμπερίληψης και του σεβασμού της διαφορετικότητας στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο.

## 12.2.Εφαρμογή της διαφορετικότητας στον χώρο εργασίας

### 12.2.1. Προκλήσεις της εφαρμογής της διαφορετικότητας στον χώρο εργασίας

#### 1. Στερεότυπα και εμπεδωμένες πεποιθήσεις

Ίσως η μεγαλύτερη πρόκληση που καλούνται να διαχειριστούν οι εταιρείες στην προσπάθειά τους να εφαρμόσουν πολιτικές και προγράμματα διαχείρισης της διαφορετικότητας είναι οι στερεοτυπικές αντιλήψεις και οι εμπεδωμένες πεποιθήσεις. Ειδικότερα, όσον αφορά στο φύλο, οι οργανισμοί, πριν προχωρήσουν στο σχεδιασμό χαρτών διαφορετικότητας, πρέπει να λαμβάνουν υπόψη ότι η οργανωσιακή κουλτούρα του σύγχρονου χώρου εργασίας είναι βαθειά έμφυλη. Από τις διαδικασίες που σχετίζονται με την πρόσληψη, την σταδιοδρομία και την προαγωγή, μέχρι την εξέλιξη του προσωπικού, την εκπαίδευση, τις διαπροσωπικές σχέσεις στο εσωτερικό μιας εταιρείας, ακόμα και την απόλυση. Δεν υπάρχουν διαδικασίες ουδέτερες προς το φύλο.

Η έμφυλη διάσταση του χώρου εργασίας γίνεται πότε συνειδητά και πότε, και πιο συχνά, ασυνείδητα. Διαμορφώνει, έτσι, ένα περιβάλλον στο οποίο υπάρχουν δομικές και συστημικές διακρίσεις που πλήττουν κάποιες συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες και, ταυτόχρονα, δημιουργούν προνόμια και πλεονεκτήματα για κάποιες άλλες. Μια ορθή διαχείριση της διαφορετικότητας βασίζεται σε μια ολοκληρωμένη ανάλυση φύλου στον οργανισμό και, στη συνέχεια, σε μια ανοιχτή επικοινωνία που στόχο έχει να προσδιορίσει και να κατονομάσει τα στερεότυπα και τις διακρίσεις που αναπαράγονται στο εσωτερικό της εταιρείας για την αποτελεσματική καταπολέμησή τους βάσει προσδιορισμένων αρχών και αξιών.

#### 2. Δομή του σύγχρονου χώρου εργασίας

Ο σύγχρονος χώρος εργασίας εξυπηρετεί, πρωτίστως, τις ανάγκες ενός πρότυπου εργαζόμενου, ο οποίος έχει διαρκώς ως προτεραιότητα την εργασία του και οι πιθανές οικογενειακές υποχρεώσεις δεν αποτελούν εμπόδιο στην επαγγελματική του εξέλιξη. Ταυτόχρονα, οι εργοδότες αναμένουν από τον εργαζόμενο να δουλεύει μέσα στο πλαίσιο ενός ανελαστικού ωραρίου με συχνό το φαινόμενο εργασίας

επιπλέον ωρών μέσα στην εβδομάδα. Οι γυναίκες, και δει όσες επιλέγουν να γίνουν μητέρες και να κάνουν οικογένεια, δύσκολα μπορούν να ανταποκριθούν σε αυτό το πρότυπο εργαζόμενου. Στην σύγχρονη ελληνική πραγματικότητα η μητρότητα και η χρονικά ανελαστική εργασία είναι, συχνά, έννοιες ασύμβατες. Οι μητέρες και οι εν δυνάμει μητέρες έρχονται αντιμέτωπες με την εξής πρόκληση: ο εργοδότης υποθέτει ότι μια σύζυγος ή/και μια μητέρα θα αναλάβει την φροντίδα του νοικοκυριού και θα στο δίλημμα οικογένεια/εργασία θα επιλέξει την οικογένεια. Ως συνέπεια, συχνά, οι εργοδότες δεν προορίζουν τις γυναίκες/μητέρες για θέσεις που ανταποκρίνονται στο ιδανικό πρότυπο εργαζόμενου. Από την άλλη μεριά, και οι ίδιες οι γυναίκες/μητέρες καλούνται να διαχειριστούν, σε προσωπικό επίπεδο, εμπεδωμένα στερεότυπα και πεποιθήσεις σχετικά με τους κοινωνικά αναμενόμενους έμφυλους ρόλους τους, που καθορίζουν, ως ένα βαθμό, τις επαγγελματικές τους επιλογές.

### 3. Δέσμευση από την ηγεσία του οργανισμού

Η διαχείριση της διαφορετικότητας μέσα σε έναν οργανισμό μπορεί να πετύχει εάν υιοθετηθεί ένα κοινό όραμα από την ανώτατη διοίκηση της εταιρείας. Τα στελέχη στις ηγετικές θέσεις ενός οργανισμού είναι υπεύθυνα για τη διαμόρφωση πολιτικής και μπορούν τόσο να προωθήσουν όσο και να εξαλείψουν τη διαφορετικότητα στο χώρο εργασίας ανάλογα με τις πρωτοβουλίες και τις στρατηγικές επιλογές που λαμβάνουν. Αν η ίδια η ηγεσία μιας εταιρείας δεν δεσμεύεται ουσιαστικά σε προγράμματα και πολιτικές ενίσχυσης και διατήρησης της διαφορετικότητας, αν δεν ηγείται “βάσει παραδείγματος” (lead by example), τότε είναι σχεδόν βέβαιο ότι οποιαδήποτε ενέργεια προς αυτήν την κατεύθυνση θα αποτύχει παταγωδώς.

### 4. Προσέλκυση νέων ταλέντων

Ένας οργανισμός που σέβεται και προωθεί την διαφορετικότητα, στοχεύει σε ένα ετερογενές ανθρώπινο δυναμικό και στην στελέχωσή του με νέα ταλέντα. Αν στοχεύουμε, ως εργοδότες, στην διαφορετικότητα, τότε οφείλουμε να στραφούμε πέραν από τις παραδοσιακές δεξαμενές εξεύρεσης ταλέντων με στόχο να προσλάβουμε άτομα με διαφορετικές δεξιότητες, γνώσεις και εμπειρίες. Μια εταιρεία



που εμμένει σε ένα ομοιόμορφο, πολιτιστικά και κοινωνικά, εργατικό δυναμικό, σταδιακά θα καταστεί παρωχημένη και μη παραγωγική.

#### 5. Ανοιχτός διάλογος και επικοινωνία

Διαφορετικότητα δίχως ανοιχτή επικοινωνία δεν νοείται στον σύγχρονο εργασιακό κόσμο. Ένας από τους λόγους που πολλές πολιτικές διαχείρισης της διαφορετικότητας δεν ευδοκιμούν είναι ότι η ηγεσία της εταιρείας δεν φρόντισε να δημιουργήσει ένα ασφαλές περιβάλλον επικοινωνίας, όπου η διάχυση της πληροφορίας γίνεται προς όλες τις κατευθύνσεις και όλες/όλοι οι εργαζόμενες/οι αισθάνονται άνετα να εκφράζουν τις ιδέες και τις απόψεις τους.

#### 6. Διάκριση μεταξύ διαφορετικότητας και θετικής δράσης

Διάφοροι οργανισμοί έχουν εφαρμόσει προγράμματα θετικής δράσης, είτε με δική τους πρωτοβουλία είτε μέσω κυβερνητικών πολιτικών, για να παρέχουν ευκαιρίες στις γυναίκες και σε άλλες μειονοτικές ομάδες. Ενώ παρόμοιες θετικές ενέργειες είναι συμπληρωματικές των δράσεων που σχετίζονται με τη διαφορετικότητα, οι οργανισμοί θα πρέπει να κάνουν διάκριση μεταξύ θετικής δράσης και διαφορετικότητας.

Η διαφορετικότητα αφορά στην πρόδραση και όχι στην αντίδραση σε γεγονότα και καταστάσεις και απαιτεί μία εκ βαθέων αλλαγή στον οργανισμό. Άτομα από διαφορετικούς πολιτισμούς, υπόβαθρα και πεποιθήσεις προσφέρουν στην εταιρεία διαφορετικά στυλ εργασίας, διαφορετικούς τρόπους σκέψης και διαφορετικές εμπειρίες και πεποιθήσεις, που μπορεί να χρησιμοποιήσει ένας οργανισμός για να βελτιώσει την αποτελεσματικότητα και να ενθαρρύνει τη δημιουργικότητα στην ανάπτυξη προϊόντων και υπηρεσιών.

#### 12.2.2. Έλεγχος διαφορετικότητας

Όπως υπογραμμίστηκε ήδη, μία από τις μεγαλύτερες προκλήσεις που καλούνται να διαχειριστούν οι επιχειρήσεις είναι ότι η προσφορά εργατικού δυναμικού και οι απαιτήσεις των πελατών αλλάζουν διαρκώς και δραστικά. Τόσο πολιτιστικά (λ.χ.

μετανάστευση) όσο και δημογραφικά στοιχεία (λ.χ. γηραιότερος πληθυσμός) θα καθορίσουν, σε μεγάλο βαθμό, την ανάγκη ύπαρξης διαφορετικότητας στις επιχειρήσεις. Για τον λόγο αυτό, οι εταιρείες που επιθυμούν να διαχειριστούν αποτελεσματικά την διαφορετικότητα μπορούν να βασίσουν τον στρατηγικό σχεδιασμό τους στις ακόλουθες 6 συμβουλές<sup>55</sup>:

### 1. Αυτοεξέταση

Πριν αλλάξουμε οτιδήποτε, οφείλουμε να σκεφτούμε τι είναι αυτό που επιθυμούμε να αλλάξουμε. Το πρώτο βήμα που πρέπει να κάνει ένας οργανισμός είναι να πραγματοποιήσει έναν έλεγχο της κατάστασης της διαφορετικότητας στο εσωτερικό του σε οριζόντιο επίπεδο: ανθρώπινο δυναμικό, τρόπος και διαδικασία προσλήψεων, εκπαίδευση, επικοινωνία, στιλ διαχείρισης, πελάτες.

### 2. Προσλήψεις

Πολύ συχνά η διαδικασία πρόσληψης εγκλωβίζεται σε άρρητα και ρητά στερεότυπα και πεποιθήσεις που άθελά τους καθοδηγούν το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού προς την πρόσληψη συγκεκριμένων προτύπων εργαζόμενων, την πρόληψη λάθος ατόμων ή ακόμα και σε διακρίσεις. Μια διαδικασία πρόσληψης δίχως αποκλεισμούς ξεκινά από νωρίς: από την στιγμή που το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού συντάσσει στην πρόσκληση ενδιαφέροντος (είναι συμπεριληπτική η γλώσσα, μπορούν να υποβάλουν αίτηση εκπρόσωποι όλων των κοινωνικών ομάδων; κλπ) μέχρι την στιγμή της συνέντευξης και της ενσωμάτωσης ενός νέου στελέχους στην εταιρεία.

### 3. Πελάτες

Διαφοροποιημένο ανθρώπινο δυναμικό σημαίνει καλύτερη κατανόηση της διαφοροποιημένης πελατειακής βάσης μιας εταιρείας. Αν η επιχείρηση επιθυμεί να προσεγγίσει νέες αγορές και να προσαρμόσει προϊόντα και υπηρεσίες στις ιδιαίτερες

---

<sup>55</sup> Προσαρμοσμένο από Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2009)

ανάγκες τους, τότε είναι απαραίτητο να ενισχύσει την διαφορετικότητα στο εσωτερικό της.

#### 4. Επικοινωνία

Οι τακτικές συναντήσεις μεταξύ των υπαλλήλων (σε ομάδες εργασίας) αλλά και μεταξύ προϊσταμένων και υφισταμένων διευκολύνει και ενθαρρύνει το προσωπικό στο να μοιραστεί απόψεις και ιδέες, ανωνύμως ή επωνύμως, με στόχο την αξιοποίηση όλων των δυνατοτήτων προς όφελος της καινοτομίας και της δημιουργικότητας. Η δημιουργία ενός κλίματος εμπιστοσύνης, υποστηρικτικό προς το ανθρώπινο δυναμικό, ενισχύει την κατανόηση και την δίκαιη και ισότιμη συμβολή όλων των μελών ενός οργανισμού.

#### 5. Φήμη και εικόνα

Οι εταιρείες με πολιτικές διαχείρισης της διαφορετικότητας προσελκύουν νέα talenta, νέους πελάτες και επενδυτικά κεφάλαια προωθώντας το έργο και τα προγράμματα που υλοποιούν στο εσωτερικό τους, σε σχέση με την συμπερίληψη και την δημιουργία ενός χώρου εργασίας δίχως αποκλεισμούς. Η ενίσχυση της φήμης και της εικόνας ενός οργανισμού που σέβεται την διαφορετικότητα μπορεί να λειτουργήσει και πολλαπλασιαστικά για την ευρύτερη κοινωνία, μεταφέροντας καλές πρακτικές, που υλοποιούνται εντός εταιρείας, στο κοινωνικό σύνολο μέσω προγραμμάτων ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης της κοινής γνώμης.

#### 6. Διαρκής αξιολόγηση

Το να σχεδιάσει ένα οργανισμός ένα στρατηγικό πλάνο διαχείρισης της διαφορετικότητας δεν αποτελεί παρά το πρώτο βήμα προς την επίτευξη της. Η διαρκής αξιολόγηση των στόχων είναι απαραίτητη και πρέπει να γίνεται συστηματικά, καταγράφοντας τον αντίκτυπο των πολιτικών και προγραμμάτων που υλοποιούνται. Ταυτόχρονα, η διαδικασία αξιολόγηση θα πρέπει να συμπεριλαμβάνει το σύνολο των εργαζόμενων και να μην περιορίζεται στο τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού. Με αυτόν τον τρόπο, ο οργανισμός θα εξασφαλίσει την διαρκή

ανταλλαγή απόψεων και θα φανερώνει πιθανές αγκυλώσεις και εμπόδια στην αποτελεσματική διαχείριση της διαφορετικότητας.

## **12.3 Χάρτες διαφορετικότητας / Σχέδια δράσης για την ισότητα των φύλων σε επίπεδο ΕΕ**

### **12.3.1 Διεθνές επίπεδο**

Ο ΟΗΕ έχει αναπτύξει ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο για την προαγωγή και την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, συμπεριλαμβάνοντας το δικαίωμα στην ισότητα ως ανθρωπινό δικαίωμα (Παπαγιαννοπούλου 2020:21). Η Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (1948), είναι η Διακήρυξη που υιοθετήθηκε από τη Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ. Παρόλο που δεν είναι νομικά δεσμευτικό έγγραφο είναι η βάση για δύο νομικά δεσμευτικά συνθήκες το Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα και το Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα (Παπαγιαννοπούλου 2020:21). Το σύστημα του ΟΗΕ για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων περιλαμβάνει τα ακόλουθα (Παπαγιαννοπούλου 2020:21):

- Το Διεθνές Σύμφωνο για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα (ICCPR), η επιβολή του οποίου παρακολουθείται από την Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (HRC).
- Το Διεθνές Σύμφωνο για τα οικονομικά, κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα (ICESCR), η επιβολή του οποίου παρακολουθείται από την Επιτροπή Οικονομικών, Κοινωνικών και Μορφωτικών Δικαιωμάτων (CESCR).
- Τη Διεθνή Σύμβαση περί καταργήσεως πάσης μορφής φυλετικών διακρίσεων (ICERD), η επιβολή της οποίας παρακολουθείται από την Επιτροπή για την Κατάργηση Κάθε Μορφής Φυλετικών Διακρίσεων (CERD).

- Τη Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών, η επιβολή της οποίας παρακολουθείται από την Επιτροπή για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών (CEDAW).
- Τη Σύμβαση για τα δικαιώματα του παιδιού, η επιβολή της οποίας παρακολουθείται από την Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Παιδιού (CRC), και
- Τη Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία, η επιβολή της οποίας παρακολουθείται από την Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (CRPD).

Ειδικότερα, σε ότι αφορά Σύμβαση για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών (CEDAW) αξίζει να επισημανθεί ότι εγκρίθηκε το 1979 από τη Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ και περιγράφεται συχνά ως Διεθνής Νόμος για τις γυναίκες (Παπαγιαννοπούλου 2020:21). Αποτελείται από ένα προοίμιο και 30 άρθρα, καθορίζει τη συνιστά διάκριση σε βάρος των γυναικών και θέτει ένα πρόγραμμα εθνικής δράσης για την εξάλειψη αυτών των διακρίσεων (Παπαγιαννοπούλου 2020:21). Η Σύμβαση (άρθρο 1) ορίζει τη διάκριση σε βάρος των γυναικών ως «... κάθε διάκριση, αποκλεισμό ή περιορισμό που βασίζεται στο φύλο και έχει ως αποτέλεσμα ή σκοπό να βλάψει ή να ακυρώσει την αναγνώριση, απόλαυση ή άσκηση από γυναίκες, ανεξάρτητα από την οικογενειακή τους κατάσταση, της ισότητας ανδρών και γυναικών, των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών στον πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό, πολιτιστικό, πολιτικό ή οποιοδήποτε άλλο τομέα» (Παπαγιαννοπούλου 2020:21).

### 12.3.2 Ευρωπαϊκό επίπεδο

Η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) στοχεύει στην προώθηση και διασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος απαλλαγμένο από αποκλεισμούς και διακρίσεις, όπου η σύνθεση του εργατικού δυναμικού να είναι αντιπροσωπευτική της πολυπολιτισμικής ευρωπαϊκής κοινωνίας και οι χώροι εργασίας να χαρακτηρίζονται από την αρχή της συμπεριληπτικότητας. Για την εξέταση του εν λόγω ζητήματος θα ξεκινήσουμε από μια από μια σύντομη αναφορά στις **βασικές θεσμικές πρωτοβουλίες** ώστε να γίνει κατανοητή η το πλαίσιο και η υποχρεωτικότητα της ανάληψης μέτρων και σχεδιασμού πολιτικών για την επίτευξη των προβλεπόμενων των ευρωπαϊκών

οδηγιών. Στη συνέχεια θα παρουσιαστούν τα **στρατηγικά σχέδια** για πληθυσμιακές ομάδες που υφίστανται διακρίσεις ως μέτρο που τα προβλεπόμενα των νομοθετικών κειμένων μετουσιώνονται σε πολιτικές. Σε συνέχεια των στρατηγικών σχεδίων θα παρουσιαστούν **παραδείγματα χαρτών και στρατηγικών συμπερίληψης** και διαφορετικότητας σε όργανα και θεσμούς της ΕΕ. Τέλος θα παρουσιαστεί η πρωτοβουλία **Πλατφόρμα της ΕΕ για τους Χάρτες Διαφορετικότητας** της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η οποία στοχεύει στην ενθάρρυνση των εταιρειών ή των δημόσιων ιδρυμάτων να εφαρμόσουν και να αναπτύξουν πολιτικές για τη διαφορετικότητα και την ένταξη

#### *12.3.2.1 Ευρωπαϊκές Οδηγίες*

Βασικά νομοθετικά μέσα για την υλοποίηση του συγκεκριμένου στόχου αποτελούν η **Οδηγία 2000/43/ΕΚ** για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής. Η εν λόγω Οδηγία απαγορεύει την παρενόχληση, τις εντολές για την εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης και τη θυματοποίηση, τις άμεσες και έμμεσες διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής στους τομείς της απασχόλησης και της εργασίας, της εκπαίδευσης, της κοινωνικής προστασίας — συμπεριλαμβανομένης της υγειονομικής περίθαλψης— του κοινωνικού πλεονεκτήματος, καθώς και της πρόσβασης σε αγαθά και υπηρεσίες που διατίθενται στο κοινό και της παροχής αυτών, συμπεριλαμβανομένης της στέγασης (Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2020γ). Η **Οδηγία 2000/78/ΕΚ** για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, με την οποία θεσπίζεται γενικό πλαίσιο με σκοπό τη διασφάλιση ίσης μεταχείρισης μεταξύ των προσώπων στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) στον εργασιακό χώρο, ανεξαρτήτως θρησκειώματος ή πεποιθήσεών τους, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού τους.

#### *12.3.2.2 Στρατηγικές για την αντιμετώπιση των διακρίσεων σε πληθυσμιακές ομάδες που υφίστανται διακρίσεις*

Οι πιο πρόσφατες πολιτικές που η ΕΕ έχει υιοθετήσει στο πλαίσιο της άρσης των διακρίσεων και του αποκλεισμού, καθώς και την εξασφάλιση της συμπερίληψης όλων των ατόμων στην αγορά εργασίας είναι οι εξής:

- **Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025.**
- **Στρατηγική για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία 2021-2030.**
- **Σχέδιο δράσης της ΕΕ για την καταπολέμηση του ρατσισμού 2020-2025.**
- **Στρατηγικό πλαίσιο της ΕΕ για τους Ρομά 2020-2030** το οποίο αποτελεί την πρώτη άμεση συμβολή στην εφαρμογή του σχεδίου δράσης της ΕΕ κατά του ρατσισμού 2020-2025.
- **Στρατηγική για την ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ 2020-2025.**

Δεδομένου ότι έχει προηγηθεί στην υποενότητα 2.2 εκτενής αναφορά στην «Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025», θα παραληφθεί στο συγκεκριμένο σημείο και θα εστιάσουμε σε μια σύντομη αναφορά στις υπόλοιπες προαναφερθείσες πολιτικές.

#### *α. Στρατηγική για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία 2021-2030*

Η εν λόγω στρατηγική υποστηρίζει την εφαρμογή, εκ μέρους της ΕΕ και των κρατών μελών της, της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία τόσο σε ενωσιακό όσο και σε εθνικό επίπεδο και στοχεύει στη βελτίωση των επιδόσεων των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας, επιδιώκοντας τη συνεργασία με το ευρωπαϊκό δίκτυο δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης, με κοινωνικούς εταίρους και οργανώσεις ατόμων με αναπηρίες

Οι κύριες πρωτοβουλίες της συγκεκριμένης στρατηγικής εστιάζουν σε τρία βασικά θέματα:

- **Ενωσιακά δικαιώματα:** Τα άτομα με αναπηρία έχουν το ίδιο δικαίωμα με τους άλλους πολίτες της ΕΕ να μετακινούνται σε άλλη χώρα ή να συμμετέχουν στα πολιτικά πράγματα. Με βάση την εμπειρία του πιλοτικού έργου που βρίσκεται σε εξέλιξη σε οκτώ χώρες, έως το τέλος του 2023 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θα προτείνει μια ευρωπαϊκή κάρτα αναπηρίας για όλες τις χώρες της ΕΕ, η οποία θα διευκολύνει την αμοιβαία αναγνώριση της κατάστασης αναπηρίας μεταξύ των κρατών μελών, βοηθώντας τα άτομα με αναπηρία να αξιοποιήσουν πλήρως το δικαίωμά τους για ελεύθερη κυκλοφορία. Η Επιτροπή θα συνεργαστεί επίσης στενά με τα κράτη μέλη για να διασφαλίσει τη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία στην εκλογική διαδικασία το 2023.

- **Ανεξάρτητη διαβίωση και αυτονομία:** Τα άτομα με αναπηρία έχουν το δικαίωμα να ζουν ανεξάρτητα και να επιλέγουν πού και με ποιον επιθυμούν να ζήσουν. Για τη στήριξη της ανεξάρτητης διαβίωσης και της ένταξης στην κοινότητα, η Επιτροπή θα αναπτύξει καθοδήγηση και θα δρομολογήσει πρωτοβουλία για τη βελτίωση των κοινωνικών υπηρεσιών για τα άτομα με αναπηρία.
- **Καμία διάκριση και ίσες ευκαιρίες:** Η στρατηγική αποσκοπεί στην προστασία των ατόμων με αναπηρία έναντι κάθε μορφής διάκρισης και βίας. Αποσκοπεί στην εξασφάλιση ίσων ευκαιριών όσον αφορά την πρόσβαση στη δικαιοσύνη, την εκπαίδευση, τον πολιτισμό, τον αθλητισμό και τον τουρισμό. Ισότιμη πρόσβαση πρέπει επίσης να εξασφαλίζεται σε όλες τις υπηρεσίες υγείας και απασχόλησης (Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2021).

### *β. Σχέδιο δράσης της ΕΕ για την καταπολέμηση του ρατσισμού 2020-2025*

Το σχέδιο δράσης της ΕΕ κατά του ρατσισμού 2020-2025 προβλέπει σειρά δράσεων για την αντιμετώπιση του ρατσισμού μέσω του δικαίου της ΕΕ αλλά και άλλων μέσων — σε συνεργασία με τα κράτη μέλη, συμπεριλαμβανομένων των εθνικών αρχών επιβολής του νόμου, των μέσων ενημέρωσης και της κοινωνίας των πολιτών· αξιοποίηση των διαθέσιμων και των μελλοντικών εργαλείων της ΕΕ· και εξέταση των ίδιων ανθρώπινων πόρων της Επιτροπής. Μεταξύ άλλων, το σχέδιο δράσης ζητεί:

- **Καλύτερη επιβολή του δικαίου της ΕΕ** — Η ΕΕ διαθέτει ισχυρό νομικό πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων, του ρατσισμού και της ξενοφοβίας, αλλά απαιτείται σαφώς επαναξιολόγηση του πλαισίου αυτού και εντοπισμός τυχόν κενών που πρέπει να καλυφθούν.
- **Στενότερο συντονισμό** — Η Επιτροπή θα διορίσει **συντονιστή κατά του ρατσισμού** και θα ξεκινήσει **τακτικό διάλογο** με τα ενδιαφερόμενα μέρη, τα οποία θα συνεδριάζουν τουλάχιστον δύο φορές ετησίως. Ο συντονιστής θα συνεργάζεται με άτομα που ανήκουν σε μειονοτικές φυλετικές ή εθνοτικές ομάδες και θα αλληλεπιδρά με τα κράτη μέλη, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την κοινωνία των πολιτών, την ακαδημαϊκή κοινότητα και την Επιτροπή για να ενισχύει τα μέτρα πολιτικής στον τομέα της καταπολέμησης του ρατσισμού.



## Αντιμετώπιση του ρατσισμού και των φυλετικών διακρίσεων σε ολόκληρη την κοινωνία

### Νομικό πλαίσιο της ΕΕ



- Έκθεση εφαρμογής σχετικά με την οδηγία για τη φυλετική ισότητα το 2021, με τυχόν νομοθεσία έως το 2022.
- Εφαρμογή της απόφασης-πλαίσιο για την καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας, συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών επί παραβάσει.
- Η επικείμενη πρόταση για την τεχνητή νοημοσύνη για την αντιμετώπιση του κινδύνου μεροληψίας και διακρίσεων στα συστήματα ΤΝ.

### Δίκαιη αστυνόμευση και προστασία



- Κατάρτιση και ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών σε επίπεδο ΕΕ για την πρόληψη συμπεριφορών που εισάγουν διακρίσεις, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ λόγω φυλετικής και εθνοτικής καταγωγής, στις αρχές επιβολής του νόμου.
- Συλλογή δεδομένων σχετικά με τη στάση της αστυνομίας έναντι μειονοτήτων.

### Εκπαίδευση και μνήμη



- Σεμινάρια ευαισθητοποίησης σχετικά με φυλετικά και εθνοτικά στερεότυπα για τους δημοσιογράφους και την κοινωνία των πολιτών.
- Ενσωμάτωση της ένταξης και της ευαισθητοποίησης στις εκπαιδευτικές πολιτικές.
- Εορτασμός σημαντικών ημερών μνήμης που συνδέονται με τον ρατσισμό.

### Οικονομία, απασχόληση, στέγαση, ιατρο-φαρμακευτική περίθαλψη



- Χρηματοδότηση της ΕΕ σε τομείς όπως η αγορά εργασίας, η κοινωνική προστασία, η ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και η στέγαση για την προώθηση της πολυμορφίας και της ένταξης.

### Εξτρεμισμός και ρητορική μίσους



- Συνεργασία με τα κράτη μέλη με σκοπό τον εντοπισμό κενών και βέλτιστων πρακτικών για την αντιμετώπιση του βίαιου εξτρεμισμού έως το 2021.
- Συνεργασία με εταιρείες ΤΠ για την αντιμετώπιση της ρητορικής μίσους στο διαδικτυο και την προώθηση της αποδοχής της πολυμορφίας.

### Καλύτερη συλλογή δεδομένων



- Συνεκτική προσέγγιση για την ΕΕ και τα κράτη μέλη όσον αφορά τη συλλογή δεδομένων για την ισότητα με σκοπό τη βελτίωση της ποσότητας και της ποιότητας των δεδομένων, ανά φυλετική ή εθνοτική καταγωγή.

### Πολυμορφία στην Επιτροπή



- Πρώτη στην ιστορία ειδική έρευνα για την αξιολόγηση της πολυμορφίας του προσωπικού της Επιτροπής.
- Δημιουργία Υπηρεσίας Πολυμορφίας και Ένταξης εντός της Επιτροπής.
- Αύξηση της πολυμορφίας του προσωπικού της Επιτροπής για τη βελτίωση της αντιπροσωπευτικότητας.
- Στρατηγική για το πρόγραμμα πρακτικής άσκησης της Επιτροπής με συγκεκριμένους

- **Δίκαιη αστυνόμευση και προστασία** — με την υποστήριξη των οργανισμών της ΕΕ, όπως ο Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων (FRA) και ο Οργανισμός για την Κατάρτιση στον Τομέα της Επιβολής του Νόμου (CEPOL), τα κράτη μέλη ενθαρρύνονται να εντείνουν τις προσπάθειές τους για την πρόληψη στάσεων που εισάγουν διακρίσεις μεταξύ των αρχών επιβολής του νόμου και να ενισχύσουν την αξιοπιστία του έργου επιβολής του νόμου κατά των εγκλημάτων μίσους.
- **Ενισχυμένη δράση σε εθνικό επίπεδο** — Τα κράτη μέλη ενθαρρύνονται να εγκρίνουν εθνικά σχέδια δράσης κατά του ρατσισμού και των φυλετικών διακρίσεων έως το τέλος του 2022.
- **Αύξηση της πολυμορφίας του προσωπικού της ΕΕ** — Η Επιτροπή θα λάβει μέτρα για να βελτιώσει σημαντικά την αντιπροσωπευτικότητα του προσωπικού της Επιτροπής, μέσω μέτρων που στοχεύουν στην πρόσληψη και την επιλογή. Τα άλλα θεσμικά όργανα της ΕΕ καλούνται να λάβουν παρόμοια μέτρα. Παραδείγματα αντίστοιχων πρωτοβουλιών θα παρουσιαστούν στη συνέχεια.

*γ. Στρατηγικό πλαίσιο της ΕΕ για τους Ρομά για την ισότητα την ένταξη και τη συμμετοχή 2020-2030*

Το εν λόγω στρατηγικό πλαίσιο δίνει έμφαση σε **επτά βασικούς τομείς**: την **ισότητα**, την **ένταξη**, τη **συμμετοχή**, την **εκπαίδευση**, την **απασχόληση**, την **υγεία** και τη **στέγαση**. Για κάθε τομέα η Επιτροπή έχει θέσει νέους στόχους και συστάσεις προς τα κράτη μέλη σχετικά με τον τρόπο επίτευξής τους. Ο σκοπός είναι η πλήρης ισότητα και η Επιτροπή έχει προτείνει ελάχιστους στόχους για το 2030. Μεταξύ αυτών περιλαμβάνονται οι εξής:

- Μείωση του ποσοστού των Ρομά που έχουν υποστεί διακρίσεις τουλάχιστον κατά το ήμισυ·
- Μείωση του χάσματος φτώχειας μεταξύ των Ρομά και του γενικού πληθυσμού τουλάχιστον κατά το ήμισυ·
- Μείωση του χάσματος όσον αφορά τη συμμετοχή στην προσχολική εκπαίδευση τουλάχιστον κατά το ήμισυ·
- Μείωση του ποσοστού των παιδιών Ρομά που φοιτούν σε διαχωρισμένα σχολεία πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης τουλάχιστον κατά το ήμισυ στα κράτη μέλη με σημαντικό πληθυσμό Ρομά·
- **Μείωση του χάσματος απασχόλησης και του χάσματος μεταξύ των φύλων στην απασχόληση τουλάχιστον κατά το ήμισυ·**
- Μείωση του χάσματος στη στέρηση στέγασης τουλάχιστον κατά ένα τρίτο (Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020β)).

*δ. Στρατηγική για την ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ 2020-2025*

Η συγκεκριμένη στρατηγική σηματοδοτεί μια νέα φάση στην προώθηση της ισότητας για τα ΛΟΑΤΚΙ άτομα. Καθορίζει μια σειρά μέτρων για την ενίσχυση της δράσης, την ενσωμάτωση της ισότητας των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων σε όλους τους τομείς πολιτικής. Στόχος του είναι να φέρει κοντά κράτη μέλη και φορείς σε όλα τα επίπεδα σε μια κοινή προσπάθεια για την αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση των διακρίσεων κατά των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων έως το 2025.

Η στρατηγική καθορίζει μια σειρά στοχευμένων δράσεων γύρω από τέσσερις βασικούς πυλώνες, οι οποίες εστιάζονται στα εξής: αντιμετώπιση των διακρίσεων, διασφάλιση της ασφάλειας, οικοδόμηση κοινωνιών χωρίς αποκλεισμούς, ηγετικό

ρόλο στο αίτημα υπέρ της ισότητας των ΛΟΑΤΚΙ σε παγκόσμιο επίπεδο. Ορισμένες από τις βασικές δράσεις που περιγράφονται στη στρατηγική περιλαμβάνουν:

- **Αντιμετώπιση των διακρίσεων:** Η νομική προστασία κατά των διακρίσεων είναι καίριας σημασίας για την προαγωγή της ισότητας των ΛΟΑΤΚΙ. Η Επιτροπή θα προβεί σε απολογισμό, ιδίως στον τομέα της απασχόλησης. **Η έκθεση σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας για την ισότητα στην απασχόληση** θα δημοσιευθεί έως το 2022. Σε συνέχεια της έκθεσης, η Επιτροπή θα υποβάλει προτάσεις για νομοθετικές πράξεις, ιδίως όσον αφορά την ενίσχυση του ρόλου των φορέων ισότητας.
- **Διασφάλιση της ασφάλειας:** Η διασφάλιση της ασφάλειας των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων αφορά την ανάληψη πρωτοβουλιών ώστε να επεκταθεί ο κατάλογος των «εγκλημάτων της ΕΕ», ώστε να συμπεριλάβει τα εγκλήματα μίσους και τη ρητορική μίσους όταν στοχοποιούν ΛΟΑΤΚΙ άτομα.
- **Προστασία των δικαιωμάτων των οικογενειών «ουράνιο τόξο»:** Η Επιτροπή θα υποβάλει νομοθετική πρωτοβουλία για την αμοιβαία αναγνώριση της ιδιότητας του γονέα και θα διερευνήσει πιθανά μέτρα για τη στήριξη της αμοιβαίας αναγνώρισης ομόφυλων σχέσεων μεταξύ των κρατών μελών (Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2020<sup>a</sup>).

Στη συνέχεια θα εξετάσουμε παραδείγματα σχεδίων- στρατηγικών συμπερίληψης και διαφορετικότητας στον εργασιακό περιβάλλον θεσμών και οργάνων της ΕΕ. Η δημιουργία ενός σχεδίου δράσης κατά των διακρίσεων, είναι σημαντικό να αποτελεί δέσμευση ενός δημόσιου οργανισμού που προάγει και υπερασπίζεται τη διαφορετικότητα, αλλά και καταπολεμά τις διακρίσεις, ενισχύοντας τις πολιτικές ισότητας (Παπαγιαννοπούλου 2020). Ένα σχέδιο δράσης, προσδιορίζει τις ενέργειες που απαιτούνται, παρουσιάζει τις βασικές δράσεις και αποτελεί το πρώτο στάδιο μιας συνεχούς προσπάθειας, η οποία θα πρέπει να αναπροσαρμόζεται και να επικαιροποιείται σύμφωνα με τις ανάγκες του εκάστοτε οργανισμού και της κοινωνίας, έχοντας ως γνώμονα την αρχή της ισότητας (Παπαγιαννοπούλου 2020). Τα σχέδια δράσης ή οι συγκεκριμένες στρατηγικές, όπως χαρακτηρίζονται από το εκάστοτε θεσμό ή όργανο της ΕΕ, έχουν υιοθετήσει τις επιταγές των προαναφερόμενων στρατηγικών για την άρση των διακρίσεων και τη

συμπεριληπτικότητα και προσπαθούν να τις εφαρμόσουν στην πράξη στο προσωπικό μέσω της υλοποίησης, αξιολόγησης και αναθεώρησης τους.

*ε. Στρατηγική της Γενικής Γραμματείας του Συμβουλίου για τη Διαφορετικότητα και τη Συμπερίληψη 2021-2024*

Η Στρατηγική της **Γενικής Γραμματείας του Συμβουλίου** της Ευρωπαϊκής Ένωσης υιοθετεί τόσο την οριζόντια διάσταση της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης, όσο και της κάθετης μέσω της λήψης ειδικών μέτρων. Επιδίωξη είναι οι δεσμεύσεις της στρατηγικής να έχουν επιτευχθεί έως το 2024 με εξαίρεση τον στόχο για τις γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις που καλύπτει την περίοδο έως το 2026.

Οι οριζόντιοι στόχοι και δράσεις αποσκοπούν στη δημιουργία ενός χώρου εργασίας που χαρακτηρίζεται από διαφορετικότητα και συμπεριληπτικότητα και δεν περιορίζονται σε μια συγκεκριμένη παράμετρο της διαφορετικότητας, αλλά ισχύουν για όλα τα χαρακτηριστικά βάσει των οποίων ένα άτομο θα μπορούσε να υποστεί διακρίσεις ή αποκλεισμό. Οι διακρίσεις δύναται να βασίζονται στο κοινωνικό φύλο, τη φυλή,την εθνοτική καταγωγή ή την κοινωνική προέλευση, τη γλώσσα, τη θρησκεία,τις πεποιθήσεις, τα πολιτικά ή άλλα φρονήματα, την εθνική ή εθνοτική καταγωγή, την περιουσία, την αναπηρία, την ηλικία και τον σεξουαλικός προσανατολισμός. Επομένως οι γενικοί οριζόντιοι στόχοι αφορούν:

- Την διαφορετικότητα κατά την προσέλκυση, επιλογή και πρόσληψη υποψήφιων
- Την προώθηση της συμπεριληπτικότητας μέσω δραστηριοτήτων ευαισθητοποίησης και κατάρτισης, δημιουργίας δικτύων και ομάδων συναφών ενδιαφερόντων,πολυδεκτικής επικοινωνίας, ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, μηδενικής ανοχής στην παρενόχληση και ατομικής υποστήριξης, την ψηφιοποίηση και την υιοθέτηση νέων μορφών εργασίας.

Οι ειδικοί στόχοι και δράσεις σχετίζονται με τις παραμέτρους της διαφορετικότητας που απαιτούν συγκεκριμένη δράση επιπλέον των σημείων δράσης των οριζόντιων στόχων.Τα πεδία αυτά σχετίζονται με την ισότητα των φύλων, την αναπηρία, την εθνοτική και φυλετική πολυμορφία, τα ΛΟΑΤΚΙΑ άτομα, και την ηλικία (Council of the European Union 2022).

*στ. Στρατηγική συμπερίληψης και διαφορετικότητας για το εργαζόμενο προσωπικό της Ευρωπαϊκής Επιτροπής*

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υπογραμμίζει την αξία που αποδίδει σε μια κουλτούρα διαφορετικότητας και συμπερίληψης για το προσωπικό της. Για να ενισχύσει και να επισημοποιήσει αυτή τη δέσμευση, ενέκρινε τη δημιουργία **«Στρατηγική για τη διαφορετικότητα και την συμπερίληψη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής»** το 2017 και δεσμεύεται για τη δημιουργία **Χάρτας Διαφορετικότητας και Συμπεριληπτικότητας**. Η συγκεκριμένη στρατηγική καθορίζει τις κατευθυντήριες οδηγίες για τις πολιτικές της Επιτροπής σχετικά με τους ανθρώπινους πόρους της (European Commission 2017).

Η Επιτροπή υποστηρίζει ότι αυτή η έννοια της διαφορετικότητας ταιριάζει καλύτερα στις σημερινές προκλήσεις από ότι η επικέντρωση μόνο στην άρση των διακρίσεων και στη στρατηγική των ίσων ευκαιριών. Τα οφέλη από ένα πολυμορφικό και συμπεριληπτικό εργασιακό περιβάλλον είναι πολλαπλά, μιας και τα περιβάλλοντα αυτά τείνουν να αποδίδουν καλύτερα, να καινοτομούν περισσότερο και να είναι σε θέση να λαμβάνουν δύσκολες αποφάσεις (European Commission 2017).

Η Στρατηγική αποτελεί δέσμευση υπέρ της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης στο προσωπικό της Επιτροπής, το οποίο πρέπει να επωφελείται από την ίση μεταχείριση και τις ευκαιρίες, ανεξάρτητα από φύλο, φυλή, εθνική ή εθνοτική καταγωγή, γλώσσα, θρησκεία, πεποιθήσεις, πολιτική ή οποιαδήποτε άλλη γνώμη, συμμετοχή σε εθνική μειονότητα, ιδιοκτησία, γέννηση, αναπηρία, ηλικία ή σεξουαλικό προσανατολισμό. Η ενεργητική αυτή προσέγγιση επιδιώκει να δημιουργήσει ένα πολυμορφικό εργασιακό περιβάλλον και μια κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς (European Commission 2017).

Η προσέγγιση αυτή εστιάζει ιδιαίτερα σε ομάδες πληθυσμού που ενδέχεται να υποστούν διακρίσεις στο χώρο εργασίας, όπως οι γυναίκες, άτομα με αναπηρία, ΛΟΑΤΚΙΑ εργαζόμενα άτομα και εργαζόμενο προσωπικό μεγαλύτερης ηλικίας, για τις οποίες ομάδες θα προβεί στη λήψη ειδικών στοχευμένων μέτρων (European Commission 2017).

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεσμεύεται μέσω του κειμένου της **Χάρτας Διαφορετικότητας και Συμπερίληψης** που προβλέπεται στο κείμενο της στρατηγικής να:

1. Εφαρμόσει πολιτική ανθρώπινων πόρων όπου η διαφορετικότητα θεωρείται πηγή εμπλουτισμού, καινοτομίας και δημιουργικότητας και όπου η

συμπερίληψη προωθείται από το διευθυντικό προσωπικό και όλο το προσωπικό, μέσω πολιτικών βελτίωσης της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων τόσο για γυναίκες όσο και για άνδρες, μέσω κατάλληλης υποστήριξης και μέσω της εφαρμογής του τις υποχρεώσεις που κατοχυρώνονται στη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία.

2. Εξασφαλίζει ίσες ευκαιρίες σε κάθε βήμα της καριέρας, των διαδικασιών πρόσληψης και της κινητικότητας. Η επιλογή και η πρόσληψη πρέπει να γίνονται πάντα με βάση την αξία του υποψήφιου ατόμου, ανεξάρτητα από άλλους παράγοντες.

3. Αποκλείει κάθε είδους διάκριση και να προωθήσει την επιβολή αυτής της αρχής σε κάθε επίπεδο της Επιτροπής, σύμφωνα με τον Κανονισμό Υπηρεσιακής Κατάστασης. Δεν υπάρχει χώρος για οποιασδήποτε μορφής εκφοβισμού ή παρενόχλησης.

4. Αυξήσει την ευαισθητοποίηση των διευθυντών/ντριών και των στελεχών των υπηρεσιών Ανθρώπινου Δυναμικού για τυχόν εμπόδια που μπορούν να αποτρέψουν άτομα από την επιτυχία. Προκρίνεται η διοργάνωση ειδικών εκδηλώσεων και εκπαίδευσης για την καταπολέμηση των στερεοτύπων και την ενθάρρυνση εταιρικής κουλτούρα που να βασίζεται στην πολυμορφία και τη συμπερίληψη (European Commission 2017).

Η Στρατηγική βασίζεται σε ένα συνδυασμό (i) οριζόντιων μέτρων που αφορούν όλες τις ομάδες και τα άτομα, και (ii) στοχευμένα μέτρα.

(i) Τα διατομεακά μέτρα καλύπτουν τις προσλήψεις, τα μέτρα για την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, όπως η τηλεργασία και ευέλικτες μορφές εργασίας, την κατάρτιση των διευθυντικών στελεχών και του προσωπικού πάνω σε ζητήματα συμπερίληψης και διαφορετικότητας, συμβουλευτική και δράσεις ευαισθητοποίησης. Μεταξύ άλλων η λήψη αυτών των μέτρων στοχεύει στην υπενθύμιση ότι καμία άμεση ή έμμεση διάκριση δεν είναι ανεκτή από την Επιτροπή και ότι πρέπει να εξασφαλίζεται η ισότητα των ευκαιριών για όλο το προσωπικό, καθώς και να διασφαλίζεται η σεβασμός και η αξιοπρέπεια στο χώρο εργασίας.

(ii) Τα στοχευμένα μέτρα εστιάζουν στην ανάληψη πρωτοβουλιών για την αντιμετώπιση ζητημάτων τα οποία αντιμετωπίζουν συγκεκριμένες ομάδες,

καθότι κάθε ομάδα έρχεται αντιμέτωπη με διαφορετικές προκλήσεις. Τα μέτρα αφορούν:

- Την επίτευξη του στόχου τουλάχιστον 40% των γυναικών στη διοίκηση.
- Την εφαρμογή από την Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα του Άτομα με Αναπηρία (UNCRPD) από την Επιτροπή.
- Την λήψη και υλοποίηση συγκεκριμένων ενέργειων για τη συμπερίληψη του ΛΟΑΤΚΙΑ εργατικού δυναμικού.
- Εξασφάλιση της ενεργητικής συμμετοχής του μεγαλύτερου σε ηλικία προσωπικού της ΕΕ και η εξασφάλιση της συνεχούς ανάπτυξης των δεξιοτήτων τους (European Commission 2017)..

*ζ. Σχέδιο δράσης για τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη 2021-2025 του Ευρωπαϊκού Ελεγκτικού Συνεδρίου*

Το Ευρωπαϊκό Ελεγκτικό Συνέδριο (ΕΕΣ) **εφαρμόζει ως εργοδότης πολιτική ίσων ευκαιριών**. Η αρχή των ίσων ευκαιριών κατοχυρώνεται στη νομοθεσία στην οποία βασίζεται το έργο της ΕΕ, και ειδικότερα στο άρθρο 1δ του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης, το οποίο απαγορεύει τις διακρίσεις για οποιονδήποτε λόγο (όπως το φύλο, η φυλή, το χρώμα, η εθνοτική καταγωγή ή κοινωνική προέλευση, τα γενετικά χαρακτηριστικά, η γλώσσα, η θρησκεία ή οι πεποιθήσεις, τα πολιτικά φρονήματα ή κάθε άλλη γνώμη, η ιδιότητα μέλους εθνικής μειονότητας, η περιουσία, η γέννηση, η αναπηρία, η ηλικία ή ο γενετήσιος προσανατολισμός).

Η δέσμευση του ΕΕΣ για ίσες ευκαιρίες αποτυπώνεται επίσης ως εξής στις κατευθυντήριες οδηγίες δεοντολογίας του (απόφαση αριθ. 66-2011): «*Θα αποφεύγουμε κάθε μορφή διάκρισης και θα συμβάλλουμε στην εφαρμογή πολιτικής ίσων ευκαιριών για όλο το προσωπικό. Τα Μέλη και τα διοικητικά στελέχη μεριμνούν ώστε όλοι οι υπάλληλοι να τυγχάνουν ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών κατά την επαγγελματική τους εξέλιξη.*» Η υλοποίηση των δεσμεύσεων αυτών πραγματοποιείται μέσω του **Σχέδιου δράσης για τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη 2021-2025** (Ευρωπαϊκό Ελεγκτικό Συνέδριο 2021β).

Αναλυτικότερα οι στόχοι αυτού του σχεδίου είναι οι εξής:

- **Κινητοποίηση:** Συστηματική κινητοποίηση των ανωτέρων στελεχών της διοίκησης τόσο με παραδοσιακούς όσο και με καινοτόμους τρόπους όπως για παράδειγμα η προσφορά του ρόλο του/της «πρέσβη/πρέσβειρας Δ&Σ.
- **Πληροφόρηση και ενεργός συμμετοχή:** Ενημέρωση ανά τακτά διαστήματα επί θεμάτων σχετικών με τη Δ&Σ. Δημοσίευση άρθρων, διοργάνωση επιμορφωτικών εκδηλώσεων και πρόσκληση ομιλητές/ομιλήτριες εκτός του οργάνου με σκοπό την ευαισθητοποίηση και την αλλαγή της νοοτροπίας. Διοργάνωση εκστρατειών και εκδηλώσεων για την προώθηση βέλτιστων πρακτικών. Συμμετοχή συναρμοδίων στην υλοποίηση δράσεων Δ&Σ. Η Υπεύθυνη Διαφορετικότητας και Συμπερίληψης και η επιτροπή ίσης εκπροσώπησης για την ισότητα ευκαιριών θα συνεργαστούν προκειμένου να αξιοποιήσουν τα αποτελέσματα παλαιότερων δράσεων και να επιφέρουν περαιτέρω αλλαγές όπου χρειάζεται.
- **Προσέλκυση:** Εφαρμογή ειδικών μέτρων στον τομέα των ανθρώπινων πόρων προκειμένου να διασφαλιστούν ίσες ευκαιρίες για κάθε υποψήφιο και υποψήφια για πρόσληψη. Συνεργασία με την EPSO και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη προκειμένου να εξασφαλιστεί ότι η «δεξαμενή» υποψηφίων περιλαμβάνει υποψήφιους/υποψήφιες με διαφορετικά χαρακτηριστικά.
- **Ενσωμάτωση:** Παρακολούθηση των βασικών διαδικασιών στον τομέα των ανθρώπινων πόρων (όπως η διαχείριση των επιδόσεων, η αξιολόγηση, η πιστοποίηση και οι προαγωγές), ώστε να διασφαλίζεται ότι όλοι οι υπάλληλοι του ΕΕΣ έχουν ίσες πιθανότητες επιτυχίας στη σταδιοδρομία τους και την επαγγελματική τους ζωή.
- **Προαγωγή:** Ενθάρρυνση διοικητικών στελεχών να αναθέτουν σε γυναίκες τον ρόλο της υπεύθυνης έργου ή αντίστοιχα καθήκοντα. Επιμόρφωση και άλλες μορφές υποστήριξης σε γυναίκες με τα απαραίτητα προσόντα ώστε να παρακινηθούν και να υποβάλλουν αιτήσεις για θέσεις υπευθύνων έργου.
- **Προσαρμογή:** Συνέχιση της εφαρμογής ευέλικτων συνθηκών εργασίας στο προσωπικό, με τη θέσπιση ειδικών μέτρων για τους υπαλλήλους σε ευάλωτη κατάσταση.



- **Ενδυνάμωση:** Αύξηση της ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης σχετικά με την αναπηρία. Παροχή μεγαλύτερης στήριξης στους υπαλλήλους του ΕΕΣ με αναπηρία και περισσότερη καθοδήγηση για τη διευκόλυνση της ενσωμάτωσής τους στον χώρο εργασίας. Βελτίωση της προσβασιμότητας στα κτίρια του ΕΕΣ, όπου αυτό είναι δυνατό.
- **Προστασία:** Διερεύνηση τρόπων με τους οποίους μπορούν να αξιοποιηθούν οι δυνατότητες και η πείρα των υπαλλήλων μεγαλύτερης ηλικίας και θα εξετάσουμε τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν, ώστε να προσδιοριστεί ο καλύτερος τρόπος για την ικανοποίηση των αναγκών τους.
- **Ενθάρρυνση:** Ενθάρρυνση γυναικών να κάνουν επιλογές που μπορούν να τις οδηγήσουν στη διεκδίκηση θέσεων στελεχών. Τακτική παρακολούθηση του ποσοστού των γυναικών σε θέσεις υπευθύνων έργου και διοικητικών στελεχών και θα παρέχουμε στις γυναίκες συμβουλευτική σταδιοδρομίας και επιμόρφωση σε θέματα ηγεσίας. Εξέταση των εμποδίων που ενδεχομένως συναντούν οι γυναίκες κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους και θα διερευνήσουμε το ενδεχόμενο λήψης μέτρων για την αντιστάθμισή τους.
- **Μέτρηση:** Συνέχιση παρακολούθησης βασικών δεικτών για τη μέτρηση της προόδου όσον αφορά τη Δ&Σ και δημοσίευση των στοιχείων αυτών.

Ο κάθε στόχος περιλαμβάνει σειρά από δράσεις για την υλοποίησή του (Ευρωπαϊκό Ελεγκτικό Συνέδριο (2021α). (Αναλυτικά το Σχέδιο δράσης για τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη του Ελεγκτικού Συνεδρίου ως παράδειγμα στο Παράρτημα).

### ***12.3.3. Πλατφόρμα της ΕΕ για τις Χάρτες Διαφορετικότητας***

Το πρώτο βήμα για τη δημιουργία Χάρτας Διαφορετικότητας έλαβε χώρα τον Ιανουάριο του 2004 στη Γαλλία. Η γαλλική Χάρτα για την Διαφορετικότητα ήταν το πρώτο έγγραφο που δημιουργήθηκε στην Ευρώπη σχετικά με τη διαφορετικότητα στο χώρο εργασίας (Dimain 2018).

Το 2010 με πρωτοβουλία και χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής δημιουργήθηκε η **Πλατφόρμα της ΕΕ για τους Χάρτες Διαφορετικότητας**. Η Πλατφόρμα προσφέρει ένα μέρος για τους υπάρχοντες Ευρωπαϊκούς Χάρτες Διαφορετικότητας για να ανταλλάσσουν και να ανταλλάσσουν ευκολότερα εμπειρίες

και καλές πρακτικές μέσω συναντήσεων της πλατφόρμας, σεμιναρίων εμπειρογνομόνων και ετήσιων φόρουμ υψηλού επιπέδου.

Αναλυτικότερα, η **Πλατφόρμα για τους Χάρτες Διαφορετικότητας** είναι μια εθελοντική πρωτοβουλία που στοχεύει στην ενθάρρυνση των εταιρειών ή των δημόσιων ιδρυμάτων να εφαρμόσουν και να αναπτύξουν πολιτικές για τη διαφορετικότητα και την ένταξη. Μέσω της πλατφόρμας, οι φορείς προώθησης μπορούν να συναντώνται τακτικά, για να μοιραστούν την εμπειρία τους και να αναπτύξουν κοινά εργαλεία. Αυτοί οι Χάρτες παρέχουν υποστήριξη και προωθούν βέλτιστες πρακτικές στη διαχείριση της διαφορετικότητας σε χιλιάδες κορυφαίες πολυεθνικές εταιρείες, ΜΜΕ, δημόσιους οργανισμούς και μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς.

Οι Χάρτες Διαφορετικότητας ενθαρρύνουν τους οργανισμούς (ΜΚΟ, δημόσιους φορείς, ιδιωτικές εταιρείες κα) να αναπτύξουν και να εφαρμόσουν πολιτικές για τη διαφορετικότητα και την ένταξη. Περιγράφουν τι κάνει ο οργανισμός - και θα κάνει - για να προωθήσει αυτές τις πολιτικές στο χώρο εργασίας. Με την υπογραφή ενός καταστατικού χάρτη, ο οργανισμός δεσμεύεται οικειοθελώς να προωθεί τη διαφορετικότητα και τις ίσες ευκαιρίες στο **χώρο εργασίας**, ανεξάρτητα, για παράδειγμα, ηλικίας, αναπηρίας, φύλου, φυλής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή σεξουαλικού προσανατολισμού. Η υπογραφή μιας Χάρτας Διαφορετικότητας παρέχει, για παράδειγμα, πρόσβαση σε τεράστιο δίκτυο ομοτίμων, δημοσιεύσεις και υποστηρικτικά εργαλεία για τη συγκριτική αξιολόγηση, τη μέτρηση και την παρακολούθηση.

Η Ευρωπαϊκή Πλατφόρμα Χαρτών Διαφορετικότητας καλύπτει πλέον 26 εθνικές Χάρτες Διαφορετικότητας, που εκπροσωπούν πάνω από 12.800 υπογράφοντες οργανισμούς και περισσότερους από 16 εκατομμύρια υπαλλήλους (European Commission).

Συμπληρωματικά με την Πλατφόρμα για τις Χάρτες Διαφορετικότητας η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προέβη στην υιοθέτηση δυο ακόμη μέτρων για την υλοποίηση των οποίων χρειάζεται η ενεργή συμμετοχή των πολιτών της ΕΕ. Τα μέτρα αυτά είναι ο **Ευρωπαϊκός Μήνας Πολυμορφίας και το Βραβείο για τις Ευρωπαϊκές Πρωτεύουσες Ένταξης και Πολυμορφίας**, πρωτοβουλία η οποία έρχεται να ενισχύει τον θεσμό του ευρωπαϊκού μήνα στην ευαισθητοποίηση όσον αφορά τη σπουδαιότητα της πολυμορφίας και της ένταξης στους χώρους εργασίας και στις κοινωνίες γενικότερα.

Ο **Ευρωπαϊκός Μήνας Διαφορετικότητας** τιμά τις προσπάθειες των οργανισμών με στόχο τη συνδρομή τους στην οικοδόμηση ισότιμων περιβαλλόντων χωρίς διακρίσεις και προς όφελος όλων. Η εν λόγω πρωτοβουλία αποτελεί μέρος της δέσμευσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την καταπολέμηση των διακρίσεων και την προώθηση ετερογενών χώρων εργασίας, χωρίς αποκλεισμούς. Ο Μάιος έχει οριστεί ως ο μήνας της διαφορετικότητας (Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2022β).

Το **Βραβείο για τις Ευρωπαϊκές Πρωτεύουσες Ένταξης και Διαφορετικότητας** δίδεται σε πόλεις, κωμοπόλεις ή περιφέρειες στην ΕΕ οι οποίες επιτελούν έργο για την προώθηση της ένταξης, καθώς και της δημιουργίας κοινωνιών χωρίς διακρίσεις. Είναι ανοιχτό στη συμμετοχή των τοπικών αρχών και αποτελεί ευκαιρία ανάδειξης στη διεθνή κοινότητα της χρησιμότητας των «πρωτευουσών ένταξης» με σκοπό τη δημιουργία χώρων με μεγαλύτερη Διαφορετικότητα και χωρίς αποκλεισμούς για τους πολίτες (Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2022α).

#### *Παραδείγματα πρωτοβουλιών στο πλαίσιο των Χαρτών διαφορετικότητας*

Οι παρακάτω πρωτοβουλίες που θα παρουσιαστούν έχουν επιλεγεί από την πλατφόρμα ως καλές πρακτικές.

##### *α. Diversity and inclusion self-assessment tool*

Το δίκτυο εταιρικής ευθύνης FIBS στην Φινλανδία δημοσίευσε ένα νέο εργαλείο αυτοαξιολόγησης της Διαφορετικότητας και Ένταξης. Το εργαλείο αναπτύχθηκε την άνοιξη του 2021 ως μέρος ενός χρηματοδοτούμενου από την ΕΕ έργου «All in for Equality» (FIBS 2021). Το έργο συντονίστηκε από το Φινλανδικό Υπουργείο Δικαιοσύνης και χρηματοδοτήθηκε από το πρόγραμμα REC της ΕΕ (FIBS 2021). Το εργαλείο έχει σχεδιαστεί για να υποστηρίζει όλους τους τύπους οργανισμών: τον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, τις μικρές, μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις και άλλους οργανισμούς (FIBS 2021).

Το εργαλείο είναι δωρεάν και σας βοηθά τις/τους χρήστριες/ες να εκτιμήσουν το επίπεδο της αποτελεσματικότητας της λήψης μέτρων για τη διαφορετικότητα και τη συμπεριληπτικότητα στο χώρο εργασίας, να εντοπίσουν τυχόν τομείς που να χρειάζονται βελτίωση ή αλλαγή προσδιορίζοντας τους παράγοντες που

παρεμποδίζουν την ορθή υλοποίηση των μέτρων διαφορετικότητας και συμπεριληπτικότητας (FIBS 2021).

Το εργαλείο αποτελείται από έναν πίνακα και το εγχειρίδιο χρήστριας/η:

- Ο πίνακας παραθέτει τις πρακτικές τεσσάρων βασικών θεμάτων εργασιών διαφορετικότητας και ένταξης (Δέσμευση, Ποικιλομορφία και διαδικασίες εργασίας ένταξης, Υπάλληλοι και Πελάτες, χρήστες και άλλοι συνεργάτες συνεργασίας) σε επίπεδο αρχαρίων και προχωρημένων. Το τρέχον επίπεδο του οργανισμού αξιολογείται και καθορίζεται από τους ίδιες/ους τις/τους χρήστριες/ες. Στο εγχειρίδιο χρήσης, κάθε θέμα περιγράφεται λεπτομερέστερα και παρατίθενται οι πρακτικές που σχετίζονται με αυτό. Το εγχειρίδιο περιλαμβάνει επίσης μια λίστα αναφορών για κάθε θέμα (FIBS 2021).

*β. LGBTI inclusion in the workplace - Good practices, testimonials and useful resources from Luxembourg*

Ο Οδηγός καλών πρακτικών για τη συμπερίληψη των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων στο χώρο εργασίας αποτελεί μια συλλογή ιδεών που έχουν ήδη εφαρμοστεί σε διάφορες εταιρείες ή θεσμούς, κατά κύριο λόγο στην Ευρώπη, και έχει αποδειχθεί ότι είναι αποτελεσματικές στην αντιμετώπιση εκδήλωσης πράξεων κατά των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων. Ακολουθεί λίστα των πρακτικών αυτών (IMS Luxembourg 2021).

- Συνεργασία με οργάνωση για την πρόσληψη διεμφυλικών ατόμων
- Δήλωση για την υιοθέτηση και εφαρμογή της συμπεριληπτικότητας κατά τη διάρκεια της διαδικασίας πρόσληψης
- Οδηγός για τη φυλομετάβαση στον χώρο εργασίας
- Ανώνυμη τηλεφωνική γραμμή
- Δημιουργία ομάδας υποστήριξης ΛΟΑΤΚΙ ατόμων
- Διοργάνωση εκδήλωσης ευαισθητοποίησης για την διεμφυλική ταυτότητα
- Διοργάνωση συμπεριληπτικών πάρτι με χρήση συμπεριληπτικής γλώσσας
- Συζήτησης σε πάνελ ανοιχτή σε όλ@
- Δημιουργία λογότυπου με θέμα ΛΟΑΤΚΙ σε hackathon
- Εφαρμογή ενός παγκόσμιου συμμαχικού προγράμματος
- Διοργάνωση ημερίδας ΛΟΑΤΚΙ για την ημέρα της διαφορετικότητας
- Προβολή ΛΟΑΤΚΙ σημαινόντων προσώπων

- Δημιουργία πορείας με εμπόδια με βάση τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα LGBTI άτομα
- Προβολή ταινιών και συζήτηση για τη διαφορετικότητα (IMS Luxembourg 2021)

### *γ. Η Χάρτα Διαφορετικότητας της Ελλάδας*

Η Χάρτα Διαφορετικότητας για την προώθηση της διαφορετικότητας στις Ελληνικές επιχειρήσεις, ιδρύεται στην Ελλάδα το 2019, σε συνέχεια του ευρωπαϊκού προγράμματος DIMAIN. Στόχος της είναι να λειτουργήσει ως μέσο δέσμευσης για την εφαρμογή της ισότητας των ίσων ευκαιριών και της διαφορετικότητας σε κάθε εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα.

Η Χάρτα Διαφορετικότητας για ελληνικές επιχειρήσεις διασφαλίζει ότι κατά τη διάρκεια όλων των διαδικασιών τηρείται και εφαρμόζεται αυστηρά και απαρέγκλιτα η αρχή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης και στους έξι πυλώνες, ήτοι κοινωνικό φύλο, ηλικία, εθνότητα, αναπηρία, φυλή, σεξουαλικός προσανατολισμός.

Περίπου 150 ιδιωτικές επιχειρήσεις με περισσότερους από 50.000 εργαζομένους, έχουν υπογράψει το καταστατικό. Ιδρυτικά μέλη είναι ο ΟΤΕ-Ελληνικός Οργανισμός Τηλεπικοινωνιών Α.Ε. και η Alfa-Beta Βασιλόπουλος - Αλυσίδα Σούπερ Μάρκετ (KEAN 2019).

Η Χάρτα Διαφορετικότητας της Ελλάδας αποτελείται από 6 άρθρα τα οποία στοχεύουν στην προαγωγή της διαφορετικότητας και της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης στο χώρο εργασίας, ανεξαρτήτως φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου. Τα 6 αυτά άρθρα προτρέπουν τους οργανισμούς, τους φορείς και τις επιχειρήσεις να εφαρμόσουν μέτρα, πρακτικές, πολιτικές και στρατηγικές προκειμένου να ενθαρρύνουν και να προάγουν την ποικιλομορφία και την ένταξη του εργατικού δυναμικού (Παπαγιαννοπούλου 2020).

Αναλυτικότερα στη Χάρτα αναφέρεται ότι η προαγωγή και διαχείριση της διαφορετικότητας στον χώρο εργασίας αποφέρει σημαντικά οφέλη σε πολλαπλά

επίπεδα, όπως αύξηση της αποτελεσματικότητας, ενίσχυση της παραγωγικότητας, βελτίωση και διεύρυνση της εταιρικής φήμης, προσέλκυση και διατήρηση ταλαντούχων επαγγελματιών, διευκόλυνση της πρόσβασης σε νέες αγορές και παροχή υπηρεσιών παγκοσμίου επιπέδου, ενθάρρυνση της καινοτομίας και της δημιουργικότητας των εργαζομένων και ενδυνάμωση των πολιτιστικών αξιών μέσα στο εργασιακό περιβάλλον (Παπαγιαννοπούλου 2020).. Η Χάρτα δεσμεύει τα μέλη της να:

1. Να εξετάζουν και να διασφαλίζουν ότι κατά τη διάρκεια όλων των διαδικασιών τηρείται και εφαρμόζεται αυστηρά και απαρέγκλιτα η αρχή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου.
2. Να κατανοούν, να αναγνωρίζουν και να σεβόνται τη διαφορετικότητα του εργατικού δυναμικού μας και να επιδιώκουμε την προαγωγή της, προκειμένου να συμβάλλουν στην προώθηση της ισότητας, του αμοιβαίου σεβασμού, της αποδοχής και της κοινωνικής συνοχής.
3. Να προάγουν και να ενισχύουν τα ξεχωριστά χαρακτηριστικά του κάθε ατόμου και να αξιοποιούν εποικοδομητικά την διαφορετικότητά του (Παπαγιαννοπούλου 2020)

## 12.4 Εθνικά Σχέδια δράσης και Στρατηγικές

Οι κύριες θεσμικές και πιο πρόσφατες πρωτοβουλίες σε εθνικό επίπεδο για την καταπολέμηση των διακρίσεων γενικότερα είναι οι εξής: ο Ν. 4443/2016, προβλέπουν την προώθηση της ίσης μεταχείρισης και την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλής, φύλου, ηλικίας, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής θρησκευτικού ή σεξουαλικού (Παπαγιαννοπούλου 2020:29) προσανατολισμού, φυσικών ή άλλων ιδιαιτεροτήτων, οικογενειακής κατάστασης και ο Ν. 4604/2019 για την Προώθηση της Ουσιαστικής Ισότητας των Φύλων. Στον συγκεκριμένο νόμο, Ν.4604/2019, για πρώτη φορά νομοθετείται αυτοτελές θεσμικό πλαίσιο για την προώθηση της ισότητας των φύλων και την εξάλειψη των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών, το οποίο διέπεται από μια συνολική θεώρηση των έμφυλων σχέσεων, χωρίς να αντιμετωπίζεται το γυναικείο φύλο ως μια «ειδική κατηγορία», όπως ισχύει μέχρι σήμερα σε διατάξεις και ρυθμίσεις του οικογενειακού και εργατικού δικαίου, του δικαίου της κοινωνικής ασφάλισης, τις κοινοτικές οδηγίες και τις διεθνείς συμβάσεις που η Ελλάδα έχει κυρώσει. Προσδιορίζονται μέσω αυτού οι βασικές έννοιες, οι μηχανισμοί/φορείς για την πραγμάτωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης των φύλων, η ένταξή της στις δημόσιες πολιτικές και στον ιδιωτικό βίο, καθώς και η διαμόρφωση και οργάνωση ενός δικτύου μόνιμων δομών, ανά τη χώρα, με αντικείμενο δράσης την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών Παπαγιαννοπούλου 2020:33).

Όσον αφορά τα εθνικά σχέδια δράσης και τις εθνικές στρατηγικές για πληθυσμιακές ομάδες που υφίστανται διακρίσεις, στα κείμενα των οποίων προβλέπονται δράσεις για την καταπολέμηση των διακρίσεων και του κοινωνικού αποκλεισμού λόγω κοινωνικού φύλου, εθνότητας, εθνικότητας, φυλής, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας φύλου έχουν σχεδιαστεί τα εξής:

Τα σχέδια δράσης και οι εθνικές στρατηγικές για την καταπολέμηση των διακρίσεων είναι οι εξής:

- **Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2020-2025**
- **Εθνικό Σχέδιο Δράσης Κατά του Ρατσισμού και της Μισαλλοδοξίας 2020-2023**
- **Εθνική Στρατηγική και Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ένταξη των Ρομά 2021 – 2030**
- **Εθνικό Σχέδιο Δράσης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία**
- **Εθνική Στρατηγική για την Ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ+**

Ξεκινώντας από το **Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2020-2025**, θα γίνει μνεία στην νομοθετική πρόβλεψη του Σήματος Διαφορετικότητας με τον νόμο 4837/2021, που έχει ως στόχο την ενθάρρυνση των επιχειρήσεων να εφαρμόζουν πολιτικές ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων τους. Επίσης σε συνέχεια της συγκεκριμένης νομοθετικής πρόβλεψης, θα υλοποιηθεί το Πρόγραμμα Diversity Awareness, με πόρους από το Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας, μέσω του οποίου θα δημιουργηθεί ένα μοντέλο ενσωμάτωσης, διάχυσης, μετρησιμότητας και αξιολόγησης των πολιτικών διαφορετικότητας στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα (ΥΠΕΚΑ 2021).

Όσον αφορά το **Εθνικό Σχέδιο Δράσης Κατά του Ρατσισμού και της Μισαλλοδοξίας 2020-2023** για την καταπολέμηση των διακρίσεων και του κοινωνικού αποκλεισμού τις δράσεις της **Εθνική Στρατηγική και Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ένταξη των Ρομά 2021 – 2030 για την ένταξη του πληθυσμού των Ρομά** στην αγορά εργασίας. Πιο συγκεκριμένα η Εθνική Στρατηγική και Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ένταξη των Ρομά 2021 – 2030 του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων έχει στόχο την αποτελεσματική αντιμετώπιση των πολλαπλών μορφών αποστέρησης που βιώνουν οι Ρομά και να προωθηθεί η ενεργή ισότιμη και χωρίς διακρίσεις συμμετοχή τους στον οικονομικό και κοινωνικό ιστό. Διαρθρώνεται σε τέσσερις (4) πυλώνες, οι οποίοι αντικατοπτρίζουν τις εθνικές προτεραιότητες και στρατηγικούς στόχους, τα μέτρα πολιτικής και τις θεσμικές παρεμβάσεις για την ισότητα, την ένταξη και τη συμμετοχή των Ρομά σε εθνικό, τοπικό και περιφερειακό επίπεδο. Ο **ΠΥΛΩΝΑΣ II** αφορά την **«Ενίσχυση της ισότιμης πρόσβασης των Ρομά σε βασικές υπηρεσίες και αγαθά (εκπαίδευση, απασχόληση, υγεία, κοινωνική φροντίδα και στέγαση)»**.

Οι επιχειρησιακοί στόχοι του Πυλώνα II για την απασχόληση είναι οι εξής;

- Προώθηση της ενεργής συμμετοχής των Ρομά στην τυπική αγορά εργασίας. Βελτίωση της απασχολησιμότητας των Ρομά.
- Πρόσβαση των Ρομά σε ποιοτική και βιώσιμη απασχόληση.
- Μείωση του εργασιακού χάσματος μεταξύ των Ρομά και του γενικού πληθυσμού.
- Μείωση του έμφυλου εργασιακού χάσματος για τις γυναίκες Ρομά.
- Μείωση των Ρομά εκτός εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης .

Τα μέτρα για την απασχόληση προβλέπουν:



- Τη διασφάλιση της πρόσβασης των Ρομά σε διαθέσιμες υποστηρικτικές υπηρεσίες ένταξης στην αγορά εργασίας.
- Την πρόσβαση ανέργων και ευάλωτων Ρομά σε προγράμματα ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης γενικού πληθυσμού και ευάλωτων ομάδων.
- Εξειδικευμένες υποστηρικτικές δράσεις για την ενίσχυση της πρόσβασης των Ρομά σε ποιοτική και βιώσιμη απασχόληση και ανάπτυξη δεξιοτήτων απασχολησιμότητας.
- Προγράμματα ενεργητικής ένταξης Ρομά/ ευάλωτων ομάδων σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο (Γενική Γραμματεία Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Καταπολέμησης της Φτώχειας 2021).

Σχετικά με τα άτομα με αναπηρία και τη συμπερίληψή τους στην αγορά εργασίας το «**Εθνικό Σχέδιο Δράσης για τα δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία**» στον **Πυλώνα II :Προστασία των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία στον στόχο 14: Εργασία και Απασχόληση για όλους** προβλέπει:

1. Ενίσχυση των ευκαιριών απασχόλησης δίνοντας κίνητρα για την πλήρη απορρόφηση των πόρων του προγράμματος νέων θέσεων εργασίας για άτομα με αναπηρία
2. Ενσωμάτωση της διάστασης της αναπηρίας σε όλες τις πολιτικές του ΟΑΕΔ
3. Μέριμνα για τη θεσμοθέτηση και την ενίσχυση της υφιστάμενης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης ως δημιουργικής διεξόδου και μέσου βιοπορισμού για τα άτομα με αναπηρία
4. Λήψη μέτρων για τη διασφάλιση της παροχής εύλογων προσαρμογών, ώστε να επιτευχθούν η ένταξη των ατόμων με αναπηρία και η ίση μεταχείρισή τους στην εργασία και την απασχόληση
5. Δημιουργία θέσεων απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία μέσα από την κοινωνική οικονομία και επιχειρηματικότητα
6. Προγραμματισμός στοχευμένων ενεργειών απλοποίησης και επιτάχυνσης διαδικασιών την ολοκλήρωση του συνόλου των εκκρεμών προσλήψεων ατόμων με αναπηρία στον δημόσιο τομέα
7. Σχεδιασμός και θέσπιση, σε συνεργασία με την ΕΣΑμεΑ, νομοθετικού πλαισίου για τη θέσπιση συνοδών για δημόσιους υπαλλήλους με αναπηρία

που μετέχουν σε υπηρεσιακές αποστολές στο εσωτερικό ή στο εξωτερικό στο πλαίσιο των καθηκόντων τους

8. Κατάρτιση και εφαρμογή νομοθετικού πλαισίου για την τηλεργασία με πρόβλεψη ειδικών ρυθμίσεων για τα άτομα με αναπηρία
9. Υποστήριξη της επαγγελματικής δραστηριότητας καλλιτεχνών με αναπηρία και την ομαλή ενσωμάτωσή τους στην αγορά εργασίας (ΑΜΕΑ 2020).

Η **Εθνική Στρατηγική για την Ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ+** σχετικά με την ισοτιμία στην εργασία υποστηρίζει ότι χρειάζονται επιπλέον νομοθετικές παρεμβάσεις για την κατάργηση θεσμοποιημένων διακρίσεων που αφορούν κυρίως τον αποκλεισμό των τρανς ατόμων από τον επαγγελματικό στρατό, τα σώματα ασφαλείας, αλλά η άρση αυτών των διακρίσεων δεν είναι επαρκής. Απαιτείται η λήψη μέτρων από την πολιτεία, επιχειρήσεις και το σύνολο των κοινωνικών εταίρων ώστε να αναλάβουν δράσεις ορατότητας αλλά και δημιουργίας συμπεριληπτικών δομών, πρωτοκόλλων, διαδικασιών, κατάρτισης, κινήτρων επιβράβευσης, πιστοποίησης και προστασίας στους χώρους εργασίας. Προτείνεται η εκπόνηση μελέτης και σχεδιασμός μηχανισμών για την άρση των εμποδίων των ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων στην αγορά εργασίας όπως επίσης και η θέσπιση ενός κώδικα δεοντολογίας. Τονίζεται δε ότι χρειάζεται ιδιαίτερη μέριμνα για την εξασφάλιση εργασίας από διεμφυλικά και μεσοφυλικά άτομα (Ελληνική Δημοκρατία: Πρωθυπουργός 2021).

## 12.5 Συμπεριληπτικές Πρακτικές

Στο προηγούμενο μέρος της παρούσας ενότητας παρουσιάστηκαν παραδείγματα εφαρμογής της αρχής της συμπεριληπτικότητας και της διαφορετικότητας στους χώρους εργασίας. Στη συνέχεια θα γίνει μια προσπάθεια μιας ενιαίας ομαδοποιημένης παρουσίασης των πιο συχνών συμπεριληπτικών πρακτικών. Θα πρέπει όμως να σημειωθεί ότι κάθε οργανισμός ή επιχείρηση ανάλογα με τις ανάγκες του και τις ιδιαιτερότητές του θα πρέπει να προβεί στην υιοθέτηση εκείνων των πρακτικών που ταιριάζουν καλύτερα με το προφίλ του. Παρόλα αυτά όμως οι πληθυσμιακές ομάδες που θα πρέπει να ληφθούν υπόψη σε όλες τις πρακτικές, με τη λήψη διαφορετικών κάθε φορά μέτρων προσαρμοσμένων στις ανάγκες των ομάδων στόχων, είναι οι γυναίκες, τα ΛΟΑΤΚΙΑ άτομα, τα άτομα με αναπηρία, το εργαζόμενο προσωπικό μεγαλύτερης ηλικίας και τα άτομα με αναπηρία.

Οι βασικές πολιτικές συμπερίληψης και διαφορετικότητας σύμφωνα με την Rachael Wilson (EW Group) και σε συμφωνία με τα παραδείγματα που προηγήθηκαν είναι οι εξής:

- Πολιτικές Διαφορετικότητας & Συμπερίληψης
- Πολιτικές Προσλήψεων & Επιλογής Προσωπικού
- Πολιτική ευέλικτων μορφών εργασίας
- Πολιτικές συμφιλίωσης ιδιωτικής, οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής
- Δημιουργία κώδικα δεοντολογίας
- Πολιτικές διασφάλισης αξιοπρέπειας, κατά του εκφοβισμού, κατά της ηθικής και σεξουαλικής παρενόχλησης και στην εργασία
- Συμπεριληπτική πολιτική για άτομα με αναπηρία
- Πολιτική συμπερίληψης για τα ΛΟΑΤΚΙΑ άτομα
- Πολιτική καταγγελιών διακρίσεων
- Πολιτικές διασφάλισης της ευζωίας και της ψυχικής υγείας των εργαζομένων ατόμων

### Πολιτικές Διαφορετικότητας & Συμπερίληψης

Η Πολιτική Διαφορετικότητας και Συμπερίληψης αποτελεί θεμελιώδης πολιτική μείζονος σημασίας για τη δέσμευση των εργαζομένων. Η πολιτική θα πρέπει να δηλώνει τη δέσμευση του οργανισμού στη διασφάλιση ενός δίκαιου, πολυμορφικού

και χωρίς αποκλεισμούς χώρου εργασίας. Η πολιτική θα πρέπει επίσης να περιλαμβάνει τη διαδικασία υποβολής καταγγελιών για διακρίσεις στο χώρο εργασίας και τον τρόπο με τον οποίο η εταιρεία θα παρακολουθεί και θα αξιολογεί την αποτελεσματικότητα της πολιτικής και των βέλτιστων πρακτικών εργασίας.

### **Πολιτική Προσλήψεων & Επιλογής Προσωπικού**

Η συγκεκριμένη πολιτική θα πρέπει να περιγράφει λεπτομερώς τα βήματα που λαμβάνει η επιχείρηση για να διασφαλίσει μια αμερόληπτη διαδικασία πρόσληψης και επιλογής. Μια καλή διαδικασία σημαίνει να είναι διαφανής, συνεπής και να είναι σαφής ως προς τις προθέσεις της για τη δημιουργία ενός πολυμορφικού και χωρίς αποκλεισμούς χώρου εργασίας.

### **Πολιτική ευέλικτων μορφών εργασίας**

Η υιοθέτηση μιας αποτελεσματικής πολιτικής ευέλικτων μορφών εργασίας μπορεί να βοηθήσει όσους έχουν οικογενειακές και προσωπικές ανάγκες να αποδώσουν τα βέλτιστα χωρίς τους περιορισμούς των σταθερών ωρών εργασίας και την ικανότητα να εργάζονται μακριά από το γραφείο. Μια σαφής και διαφανής ευέλικτη πολιτική εργασίας είναι ζωτικής σημασίας για τη διασφάλιση της ευθυγράμμισης των προσδοκιών μεταξύ της επιχείρησης και των εργαζομένων, και υπάρχει μια σαφής διαδικασία για να το ζητήσετε.

### **Πολιτικές συμφιλίωσης ιδιωτικής, οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής**

Μια πολιτική συμφιλίωσης ιδιωτικής, οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής θα πρέπει να περιλαμβάνει τις προβλεπόμενες γονικές άδειες και να υποστηρίζει τους εργαζόμενους που βρίσκονται σε μετάβαση.

### **Δημιουργία κώδικα δεοντολογίας**

Ο Κώδικας Δεοντολογίας θα πρέπει ουσιαστικά να ορίζει πώς ο οργανισμός αναμένει από τους υπαλλήλους του να συμπεριφέρονται στο χώρο εργασίας. Αυτό θα πρέπει να περιλαμβάνει τη συμμόρφωση τη νομοθεσία για την υγιεινή και την ασφάλεια στο χώρο εργασίας.

### **Πολιτικές διασφάλισης αξιοπρέπειας, κατά του εκφοβισμού, κατά της ηθικής και σεξουαλικής παρενόχλησης και στην εργασία**

Αυτές οι πολιτικές πρέπει να είναι ξεκάθαρες κατά τον καθορισμό των αξιών του οργανισμού και των απαιτήσεών του σύμφωνα με την προβλεπόμενη κάθε φορά νομοθεσία. Σαφής αποσαφήνιση των όρων ηθική και σεξουαλική παρενόχληση καθώς και των συνεπειών που θα υποστούν οι δράστες/στριες θα πρέπει να περιγράφεται. Επίσης θα πρέπει να προβλέπονται σαφείς και διαφανείς διαδικασίες σε περίπτωση καταγγελιών.

### **Συμπεριληπτική πολιτική για άτομα με αναπηρία**

Θα πρέπει να προβλέπονται συμπεριληπτικές δράσεις ως προς τα άτομα με αναπηρία από τις διαδικασίες πρόσληψης έως την συνταξιοδότησή τους. Επίσης στην πολιτική αυτή πρέπει να προβλέπεται και να περιγράφεται λεπτομερώς ο τρόπος με τον οποίο ο οργανισμός θα κάνει προσαρμογές για να εξασφαλίσει επαρκή υποστήριξη και προσβασιμότητα για τα άτομα με ειδικές ανάγκες.

### **Πολιτική συμπερίληψης για τα ΛΟΑΤΚΙΑ άτομα**

Μια συμπεριληπτική πολιτική ως προς τα ΛΟΑΤΚΙΑ άτομα θα πρέπει να περιγράφει λεπτομερώς τη δέσμευση της εταιρείας για την ισότητα των ΛΟΑΤΚΙΑ ατόμων στον χώρο εργασίας, χωρίς διακρίσεις ή παρενόχληση. Η πολιτική θα πρέπει να καθορίζει την πρόθεσή της και τις ευθύνες του οργανισμού για τη διασφάλιση αυτών, καθώς και τα δικαιώματα του ατόμου. Θα πρέπει να περιλαμβάνει καθοδήγηση και υποστήριξη για όσους μεταβαίνουν, τη διαδικασία ενημέρωσης προσωπικών στοιχείων και τη διαδικασία αναφοράς συμπεριφοράς που εισάγει διακρίσεις.

### **Πολιτική καταγγελιών διακρίσεων**

Η διαδικασία των καταγγελιών λόγω διακρίσεων θα πρέπει να περιγράφεται στον κώδικα δεοντολογία μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού. Επίσης θα πρέπει να ορίζεται με σαφήνεια η έννοια της διάκρισης και τι περιλαμβάνει.

### **Πολιτικές διασφάλισης της ευζωίας και της ψυχικής υγείας των εργαζομένων ατόμων**

Η πολιτική αυτή πρέπει να κοινοποιεί τη σημασία της ψυχικής ευζωίας, τον τρόπο με τον οποίο ο οργανισμός/επιχείρηση τη διασφαλίζει και τη δέσμευσή της

επιχείρησης ή οργανισμού για την ευημερία του προσωπικού. Είναι χρήσιμο να συμπεριληφθούν λεπτομέρειες για την υποστήριξη και τους υλικούς πόρους που προσφέρονται στο εργαζόμενο προσωπικό προκειμένου να διασφαλίσουν την ψυχική τους υγεία.

Ενδεικτικά αναφέρουμε δράσεις για την υλοποίηση των προαναφερόμενων πολιτικών συμπερίληψης και διαφορετικότητας:

- Χαρτογράφηση και αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης σχετικά με τις πολλαπλές διακρίσεις και το νομικό πλαίσιο που τις διέπει.
- Δέσμευση του για την καταπολέμηση των διακρίσεων και χάραξης ενός σχεδίου δράσης.
- Εφαρμογή όλων των διοικητικών βημάτων, καθώς και των δράσεων και ενεργειών που προβλέπει το σχέδιο δράσης.
- Αξιολόγηση του σχεδίου δράσης, με την καταγραφή συμπερασμάτων, συστάσεων και την αποτύπωση καλών πρακτικών.
- Παρακολούθηση της εφαρμογής των μέτρων
- Δείκτες παρακολούθησης της πορείας του έργου οφείλουν να επικεντρώνονται σε τέσσερις επιμέρους τομείς: α) Συνάφειας σχεδιασμού-στόχου, β) Οικονομικής αποδοτικότητας (συμπεριλαμβανομένης της οικονομικής αποτίμησης αξιοποίησης του προσωπικού του οργανισμού), γ) Αποτελεσματικότητας ως προς τις δράσεις και τις πραγματοποιούμενες ενέργειες, δ) Βιωσιμότητας των αποτελεσμάτων του σχεδίου δράσης σε βάθος χρόνου (Παπαγιαννοπούλου 2020:46).

## Βιβλιογραφία

### Ελληνόγλωσση

ΑΜΕΑ (2020). *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία*

Διαθέσιμο σε <https://amea.gov.gr/action#3>

Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (2020). *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2020-2025*.

Διαθέσιμο σε <https://isotita.gr/wp-content/uploads/2021/12/%CE%95%CE%A3%CE%94%CE%99%CE%A6-2021-2025.pdf>

Γενική Γραμματεία Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Καταπολέμησης της Φτώχειας (2021). *Εθνική Στρατηγική και Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ένταξη των Ρομά 2021 – 2030*. Διαθέσιμο σε <https://egroma.gov.gr/wp-content/uploads/2022/03/%CE%95%CE%B8%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CE%A3%CF%84%CF%81%CE%B1%CF%84%CE%B7%CE%B3%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CE%BA%CE%B1%CE%B9-%CE%A3%CF%87%CE%AD%CE%B4%CE%B9%CE%BF-%CE%94%CF%81%CE%AC%CF%83%CE%B7%CF%82-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CF%84%CE%B7%CE%BD-%CE%9A%CE%BF%CE%B9%CE%BD%CF%89%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CE%88%CE%BD%CF%84%CE%B1%CE%BE%CE%B7-%CF%84%CF%89%CE%BD-%CE%A1%CE%BF%CE%BC%CE%AC-20....pdf>

Ελληνική Δημοκρατία:Πρωθυπουργός (2021). *Εθνική Στρατηγική για την Ισότητα Των ΛΟΑΤΚΙ+ (2021)*. Διαθέσιμο σε [https://primeminister.gr/wp-content/uploads/2021/06/ethniki\\_statigiki\\_gia\\_thn\\_isothta\\_ton\\_loatki.pdf](https://primeminister.gr/wp-content/uploads/2021/06/ethniki_statigiki_gia_thn_isothta_ton_loatki.pdf)

Ευρωπαϊκό Ελεγκτικό Συνέδριο (2021β). *Πολιτική για τη διαφορετικότητα και τη*

συμπερίληψη 2021-2025. Διαθέσιμο σε

[https://www.eca.europa.eu/Documents/Diversity\\_and\\_inclusion\\_policy/D-I\\_Policy\\_EL.pdf](https://www.eca.europa.eu/Documents/Diversity_and_inclusion_policy/D-I_Policy_EL.pdf)

Ευρωπαϊκό Ελεγκτικό Συνέδριο (2021α). *Σχέδιο δράσης για τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη 2021-2025*. Διαθέσιμο σε

[https://www.eca.europa.eu/Documents/Diversity\\_and\\_inclusion\\_policy/D-I\\_Action-plan\\_EL.pdf](https://www.eca.europa.eu/Documents/Diversity_and_inclusion_policy/D-I_Action-plan_EL.pdf)

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2021). *Δελτίο Τύπου. Ένωση ισότητας: Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή*

*παρουσιάζει τη στρατηγική για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία 2021-2030.3* *Μαρτίου 2021* Διαθέσιμο σε

[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/ip\\_21\\_810](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/ip_21_810)

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020γ). *Μια Ένωση ισότητας : σχέδιο δράσης της ΕΕ για την καταπολέμηση του ρατσισμού 2020-2025*. Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών. Διαθέσιμο σε [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/a\\_union\\_of\\_equality\\_eu\\_action\\_plan\\_against\\_racism\\_2020\\_-2025\\_el.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/a_union_of_equality_eu_action_plan_against_racism_2020_-2025_el.pdf)

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2022β). *Δημιουργία κοινωνιών ισότητας*. Διαθέσιμο σε <https://eudiversity2022.eu/el/>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2022α). *Βραβείο για τις Ευρωπαϊκές Πρωτεύουσες Ένταξης και*

*Διαφορετικότητας*. Διαθέσιμο σε <https://www.eudiversity2022.eu/el/vraveia/>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020α). *Δελτίο τύπου Ένωση ισότητας: Η Επιτροπή παρουσιάζει την πρώτη της στρατηγική για την ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ στην ΕΕ*. 12 Νοεμβρίου 2020. Διαθέσιμο σε

[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/ip\\_20\\_2068](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/ip_20_2068)

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2009), *Διαφορετικότητα στην εργασία. Ένας οδηγός για τις ΜΜΕ*, ISBN: 978-92-79-12149-4.

ΚΕΑΝ (2019). *Χάρτα Διαφορετικότητας για ελληνικές επιχειρήσεις*. Διαθέσιμο σε <https://diversity-charter.gr/sxetika-me-emas/>

Παπαγιαννοπούλου Μ. (2020). *26-ΔΙΑΔΕΞΗ-01: ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΑΣ ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ*. ΕΣΔΔΑ. Διαθέσιμο σε



[https://eclass.ekdd.gr/esdda/modules/document/file.php/KST\\_BEID\\_PDOKF114/%CE%A0%CE%B1%CF%80%CE%B1%CE%B3%CE%B9%CE%B1%CE%BD%CE%BD%CE%BF%CF%80%CE%BF%CF%8D%CE%BB%CE%BF%CF%85%20%CE%A3.%20-%20%CE%95%CE%BA%CF%80.%20%CE%95%CE%B3%CF%87%CE%B5%CE%B9%CF%81%CE%AF%CE%B4%CE%B9%CE%BF%20%28%CE%99%CF%83%CF%8C%CF%84%CE%B7%CF%84%CE%B1%20%26%20%CE%91%CE%BE%CE%B9%CE%BF%CE%BA%CF%81%CE%B1%CF%84%CE%AF%CE%B1%20%CF%83%CF%84%CE%B7%20%CE%94%CE%94%29.pdf](https://eclass.ekdd.gr/esdda/modules/document/file.php/KST_BEID_PDOKF114/%CE%A0%CE%B1%CF%80%CE%B1%CE%B3%CE%B9%CE%B1%CE%BD%CE%BD%CE%BF%CF%80%CE%BF%CF%8D%CE%BB%CE%BF%CF%85%20%CE%A3.%20-%20%CE%95%CE%BA%CF%80.%20%CE%95%CE%B3%CF%87%CE%B5%CE%B9%CF%81%CE%AF%CE%B4%CE%B9%CE%BF%20%28%CE%99%CF%83%CF%8C%CF%84%CE%B7%CF%84%CE%B1%20%26%20%CE%91%CE%BE%CE%B9%CE%BF%CE%BA%CF%81%CE%B1%CF%84%CE%AF%CE%B1%20%CF%83%CF%84%CE%B7%20%CE%94%CE%94%29.pdf)

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων Υπηρεσία Συντονισμού Γραφείο Νομικών και Κοινοβουλευτικών Θεμάτων (ΥΠΕΚΑ) (2021). «Εμφυλομισθολογικό και συνταξιοδοτικό χάσμα» Απ 80389/18-10-2021. Διαθέσιμο σε <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/67715b2c-ec81-4f0c-ad6a-476a34d732bd/11756916.pdf>

Οδηγία 2000/43/EK περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 2000. Διαθέσιμο σε <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0043&from=EL>

Οδηγία 2000/78/EK για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000. Σύνοψη. Διαθέσιμο σε <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10823>

## Ξενόγλωσση

Council of the European Union, General Secretariat of the Council, (2022) *The diversity and inclusion strategy of the General Secretariat of the Council 2021-2024*. Council of the European Union. Available at <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8060e3cc-945f-11ec-b4e4-01aa75ed71a1/>

David Thomas & Robin Ely (1996), Making differences matter: A new paradigm

for managing diversity, Harvard Business Review, No. 5, Harvard Business School Publishing.

Dimain (2018). Εθνικός Καταστατικός Χάρτης της Διαφορετικότητας στην Ελλάδα.

Διαθέσιμο σε <http://dimain.eu/en/diversity-charter/11-diversity-charter/41-dimain-diversity-charter-guide-gr-gr>

Embracive (2021), Η διαφορετικότητα στις επιχειρήσεις - οφέλη και προκλήσεις, 17 Μαρτίου 2021, <https://embracive.eu/η-διαφορετικότητα-στις-επιχειρήσεις/>

European Commission (2017). *A better workplace for all: from equal opportunities towards diversity and inclusion*. Communication Of The Commission. Available at <https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/communication-equal-opportunities-diversity-inclusion-2017.pdf>

European Commission (2003), The Costs and Benefits of Diversity,

[https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/costs-and-benefits-diversity\\_en](https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/costs-and-benefits-diversity_en)

European Commission. EU Platform of Diversity Charters. Available at

[https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-and-inclusion-initiatives/eu-platform-diversity-charters\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-and-inclusion-initiatives/eu-platform-diversity-charters_en)

EW Group. Diversity & Inclusion Policy: The 10 policies your organisation needs

Available at <https://theewgroup.com/blog/10-diversity-policies-you-need/#>

FIBS (2021). Diversity and inclusion self-assessment tool Available at

<https://monimuotoisuusarviointi.fi/en/>

Hans-Jürgen Aretz & Katrin Hansen (2002), Diversity und Diversity-

Management im Unternehmen, in Dieter Wagner & Payvan Sepheri, Managing Diversity, Vol. 3.

IMS Luxembourg (2021). *LGBTI inclusion in the workplace - Good practices, testimonials and useful resources from Luxembourg*.

McKinsey (2020), Diversity wins: How inclusion matters,

<https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>

Randstad (2016), Workmonitor 2016, Q3, [https://www.randstad.gr/s3fs-media/gr/public/2022-03/Q3%202016\\_Workmonitor\\_Greece.pdf](https://www.randstad.gr/s3fs-media/gr/public/2022-03/Q3%202016_Workmonitor_Greece.pdf)

Randstad (2022), Workmonitor 2022, Q1, [https://www.randstad.gr/s3fs-media/gr/public/2022-06/randstad\\_workmonitor\\_2022-1h.pdf](https://www.randstad.gr/s3fs-media/gr/public/2022-06/randstad_workmonitor_2022-1h.pdf) .

EL

Σχέδιο δράσης για τη  
διαφορετικότητα και τη  
συμπερίληψη 2021-2025



ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ  
ΕΛΕΙΚΤΙΚΟ  
ΣΥΝΕΔΡΙΟ

## Περιεχόμενα

I. Προετοιμασία για το σχέδιο δράσης	3
II. Πολιτική και σχέδιο δράσης του ΕΕΣ για τη Δ&Σ – Βασικά ενδιαφερόμενα μέρη του ΕΕΣ	4
III. Στόχοι και δράσεις για την περίοδο 2021-2025	5

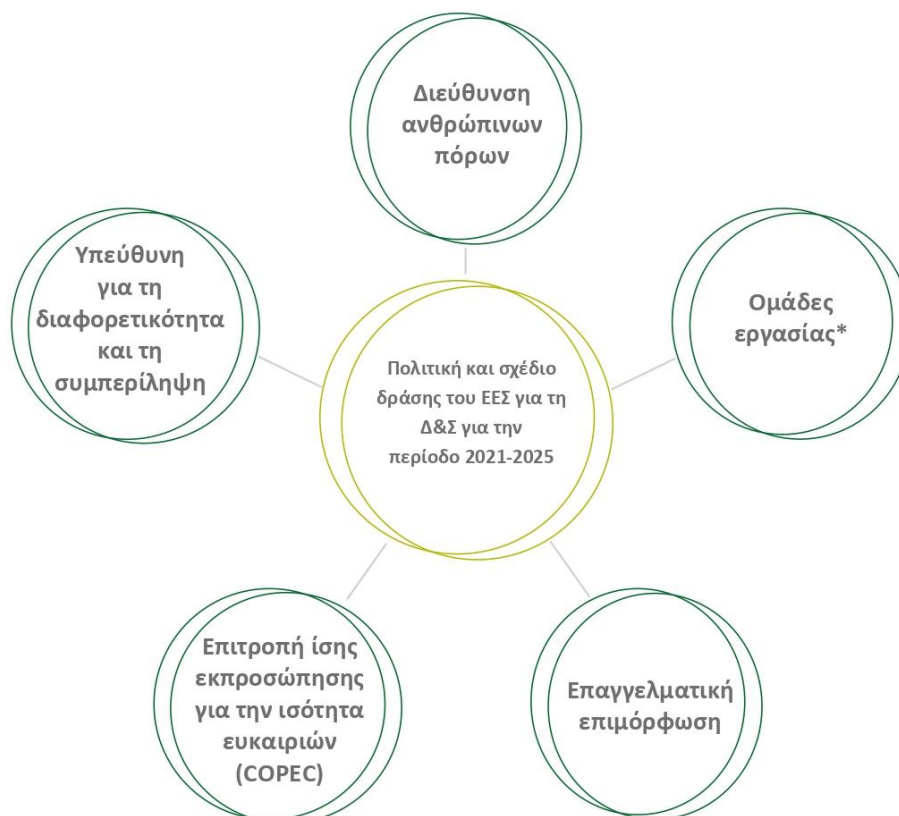
## I. Προετοιμασία για το σχέδιο δράσης

Οι στόχοι και οι δράσεις του σχεδίου αποτελούν προϊόν ενός προπαρασκευαστικού έργου μεγάλης κλίμακας που συνίστατο σε έξι ενότητες. Αναφερθήκαμε χωριστά στα αποτελέσματα κάθε ενότητας.

- Στατιστική ανάλυση δεδομένων για τις ίσες ευκαιρίες που παρέχει η διεύθυνση ανθρώπινων πόρων με σκοπό να εξετάσουμε τον τρόπο με τον οποίο οι συνθήκες εργασίας επηρεάζουν διαφορετικά δημογραφικά στοιχεία του προσωπικού·
- Μεταπαρακολούθηση του σχεδίου δράσης ίσων ευκαιριών του ΕΕΣ για την περίοδο 2018 – 2020·
- Συγκριτική αξιολόγηση για τη σύγκριση των μέτρων ίσων ευκαιριών σε έξι οργανισμούς: έναν διεθνή οργανισμό, μια ιδιωτική εταιρεία, το ΕΕΣ και άλλα τρία θεσμικά όργανα της ΕΕ·
- Έρευνα σε συνεργασία με την υπηρεσία εσωτερικού λογιστικού ελέγχου για τη μέτρηση των αντιλήψεων προσωπικού τόσο ως προς τις ίσες ευκαιρίες στον χώρο εργασίας όσο και ως προς το ΕΕΣ ως εργοδότη που εφαρμόζει πολιτική ίσων ευκαιριών·
- Συνεντεύξεις με δείγμα υπαλλήλων του ΕΕΣ από όλες τις υπηρεσίες, τις ομάδες καθυκόντων και όλα τα είδη θέσεων εργασίας·
- Εργαστήρια για την ενθάρρυνση του διαλόγου μεταξύ των υπαλλήλων για θέματα που σχετίζονται με ίσες ευκαιρίες, στα οποία περιλαμβάνονται τα τρέχοντα πλεονεκτήματα και οι τρέχουσες αδυναμίες μας και πιθανές μελλοντικές δράσεις.

Στο πλαίσιο του προπαρασκευαστικού έργου συλλέχθηκαν εμπεριστατωμένες πληροφορίες για προηγούμενα αποτελέσματα, τρέχουσες δράσεις και την απόδοση του ΕΕΣ ως εργοδότη που εφαρμόζει πολιτική ίσων ευκαιριών. Οι στόχοι και οι δράσεις που απεριθμούνται κατωτέρω βασίζονται στα δυνατά σημεία του προηγούμενου σχεδίου δράσης και προσδιορίστηκαν κατόπιν ευρείας διαβούλευσης με το προσωπικό του ΕΕΣ: το 65 % του συνόλου του προσωπικού έλαβε μέρος στην έρευνα (απαντώντας σε όλα ή σε μερικά από τα ερωτήματα), πραγματοποιήσαμε συνεντεύξεις με 31 υπαλλήλους και 99 παρακολούθησαν τις ημερίδες.

## II. Πολιτική και σχέδιο δράσης του ΕΕΣ για τη Δ&Σ – Βασικά ενδιαφερόμενα μέρη του ΕΕΣ



\* Ομάδα ισότητας και ομάδες εργασίας σχετικά με: την αξιοπρέπεια στον χώρο εργασίας, την ευεξία, τη συμπεριληπτική γλώσσα και επικοινωνία, τη φυσική και ψηφιακή προσβασιμότητα, τις ευαισθητοποιημένες ως προς τη διάσταση του φύλου και συμπεριληπτικές εκθέσεις.

### III. Στόχοι και δράσεις για την περίοδο 2021-2025



Σχέδιο δράσης για τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη



## Στόχος 1. ΚΙΝΗΤΟΠΟΙΗΣΗ

### Προαγωγή της Δ&Σ στο επίπεδο της διοίκησης



- Ενίσχυση της δέσμευσης των διοικητικών στελεχών και της συμμετοχής όλου του προσωπικού:
  - α) Ενεργός συμμετοχή των Μελών του ΕΕΣ στη Δ&Σ: εναπόκειται στην ανώτατη διοίκηση να καθοδηγήσει τη διαδικασία της Δ&Σ και να χαράξει την πορεία για την αναδιαμόρφωση τόσο της εργασιακής κουλτούρας όσο και του εργασιακού περιβάλλοντος του ΕΕΣ. Συνέχιση δημοσίευσης δηλώσεων και προσωπικών εμπειριών Δ&Σ (παραδείγματος χάριν βίντεο) Μελών και άλλων υψηλά ιστάμενων.
  - β) Συμμετοχή των Μελών ως «πρέσβων της Δ&Σ»: ενθάρρυνση των Μελών και άλλων υψηλά ιστάμενων να γίνουν πρέσβεις/πρέσβειρες της Δ&Σ για ορισμένο χρονικό διάστημα (παραδείγματος χάριν 12 μήνες). Παρουσίαση και ορισμός της έννοιας του/της «πρέσβη»/«πρέσβειρας». Παραδείγματος χάριν, οι πρέσβεις/πρέσβειρες θα μπορούσαν να διοργανώνουν εκδηλώσεις, να δημοσιεύουν άρθρα κ.λπ.
  - γ) Υπογραφή του [Diversity Charter Lëtzebuerg \(Χάρτη διαφορετικότητας του Λουξεμβούργου\)](#) για τη δέσμευση υπέρ της προώθησης της διαφορετικότητας και της διοίκησης με γνώμονα τη διαφορετικότητα, μέσω ειδικών δράσεων που βαίνουν πέραν νομικών υποχρεώσεων. Το ΕΕΣ είναι ήδη μέλος του δικτύου «Inspiring More Sustainability» (IMS). Το δίκτυο αυτό ηγείται του έργου το οποίο στηρίζει ο Χάρτης διαφορετικότητας του Λουξεμβούργου. Διερεύνηση επιπρόσθετων δυνατοτήτων συνεργασίας με το IMS και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη (παραδείγματος χάριν το [Υπουργείο ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών του Λουξεμβούργου](#)).
  - δ) Επικαιροποίηση του Εσωτερικού οδηγού για την προώθηση των ίσων ευκαιριών όπου χρειάζεται, ώστε να αντικατοπτρίζει τις εξελίξεις της πολιτικής Δ&Σ, με ειδικότερη έμφαση στην κρίση της COVID-19 και στις επιπτώσεις της. Εξέταση του ενδεχομένου εμπλουτισμού του εγγράφου με την προσθήκη παραγράφου για την ΛΟΑΤΚΙ+ κοινότητα, την εθνοτική καταγωγή, τη θρησκεία, τη γεωγραφική προέλευση, τον πολιτισμό κ.λπ.

- ε) Προώθηση του Εσωτερικού οδηγού στα διοικητικά στελέχη. Αποστολή υπενθύμισης για την ύπαρξη του οδηγού στα διοικητικά στελέχη.
- Αποστολή έρευνας στο προσωπικό προκειμένου να αξιολογηθεί ο τρόπος με τον οποίο αντιλαμβάνονται τη συμμετοχή της διοίκησης στην προώθηση της Δ&Σ.
  - Παροχή υποχρεωτικής επιμόρφωσης στα διοικητικά στελέχη σχετικά με την απαγόρευση των διακρίσεων, τις ίσες ευκαιρίες και τους στόχους που σχετίζονται με τη Δ&Σ.
  - Υποβολή των διοικητικών στελεχών σε αξιολόγηση σχετικά με τη Δ&Σ, σε εθελοντική βάση. Η αξιολόγηση θα πρέπει να περιλαμβάνει ερωτήσεις για τον τρόπο με τον οποίο τα διοικητικά στελέχη προάγουν τη Δ&Σ και αντιμετωπίζουν τα σχετικά θέματα στο πλαίσιο των ομάδων τους.

## Στόχος 2. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΟΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ

### Προαγωγή της Δ&Σ σε συνολικό επίπεδο

- Κατάρτιση ολοκληρωμένου επικοινωνιακού σχεδίου που λαμβάνει υπόψη όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη.
- Συνέχιση της τακτικής και συχνής επικοινωνίας για θέματα Δ&Σ.
- Σύσταση ομάδας για την παροχή καθοδήγησης σχετικά με τη χρήση ουδέτερης ως προς το φύλο γλώσσας πέραν της συμπεριληπτικής γλώσσας και των συμπεριληπτικών γραφημάτων εν γένει. Στην ομάδα θα μπορούσαν να συμμετέχουν μεταφραστές/μεταφράστριες, ελεγκτές/ελέγκτριες και ειδικοί/ειδικές στον τομέα της γραφιστικής.
- Ορισμός σημείου επαφής για τη Δ&Σ σε κάθε διεύθυνση για τη διασφάλιση συνεχούς διαλόγου για θέματα Δ&Σ. Καθορισμός του ρόλου που θα διαδραματίζουν τα σημεία επαφής για τη Δ&Σ.
- Διατήρηση ανοιχτού εσωτερικού δικτύου για την προαγωγή της Δ&Σ. Συνέχιση των εργασιών της ομάδας ισότητας και κάθε άλλης ανοιχτής ομάδας ή δικτύου που μπορεί να δημιουργηθεί έως το 2025. Ορισμός εκπροσώπων για διάφορες σχετικές με τη διαφορετικότητα επιμέρους πτυχές (παραδείγματος χάριν ΛΟΑΤΚΙ+, γονείς, αναπηρίες, εθνοτικές μειονότητες, συμπεριληπτική γλώσσα).
- Αναθεώρηση και επικαιροποίηση του σχετικού με τη Δ&Σ περιεχομένου του επιμορφωτικού υλικού για τους νέους και τις νέες υπαλλήλους.
- Επικαιροποίηση της απόφασης αριθ. 26-2017 και συνέχιση της παροχής επιμόρφωσης για τους εμπιστευτικούς συμβούλους του ΕΕΣ:
  - α) Επικαιροποίηση της απόφασης αριθ. 26-2017 σχετικά με την πολιτική διατήρησης ικανοποιητικού εργασιακού κλίματος και καταπολέμησης της ψυχολογικής και σεξουαλικής παρενόχλησης.
  - β) Συμμετοχή στη μελέτη συγκριτικής αξιολόγησης της Επιτροπής για τις πολιτικές πρόληψης της παρενόχλησης στο ΕΕΣ, άλλα θεσμικά όργανα της ΕΕ και άλλους δημόσιους οργανισμούς.



- γ) Συνέχιση της παροχής επιμόρφωσης για τους εμπιστευτικούς συμβούλους του ΕΕΣ.
  - δ) Συνεργασία με εμπιστευτικούς συμβούλους από άλλα θεσμικά όργανα και οργανισμούς της ΕΕ και δημιουργία ενός διοργανικού δικτύου. Διατήρηση και συνέχιση της συνεργασίας με συμμετέχοντες του δικτύου. Ανταλλαγή εμπειριών και άντληση διδαγμάτων.
- Προώθηση του οδηγού για την προαγωγή ίσων ευκαιριών σε όλο το προσωπικό:
- α) Αποστολή υπενθύμισης σχετικά με την ύπαρξη του οδηγού σε όλο το προσωπικό.
  - β) Παρουσίαση του οδηγού στους νεοπροσλαμβανόμενους και στις νεοπροσλαμβανόμενες ως μέρος του αρχικού πακέτου επιμόρφωσης που τους προσφέρεται.
- Διοργάνωση εκστρατείας για την καταπολέμηση του σεξισμού:
- α) Προετοιμασία της εκστρατείας: διοργάνωση διαδικτυακού σεμιναρίου με το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) για την παρουσίαση του εγχειριδίου του EIGE σχετικά με την καταπολέμηση του σεξισμού στον χώρο εργασίας. Κοινοποίηση του εγχειριδίου στο ΕΕΣ.
  - β) Τακτική επικοινωνία για σχετικά θέματα καθ' όλη τη διάρκεια της εκστρατείας (δημοσίευση μηνυμάτων στο ECANet, διοργάνωση διαδικτυακών σεμιναρίων κλπ.).
  - γ) Διοργάνωση επιμορφωτικού μαθήματος για τα διοικητικά στελέχη, βάσει του εγχειριδίου του EIGE (σε συνδυασμό με τη δράση 1.3).
- Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση ως προς τις διαφορετικές κουλτούρες, εθνότητες, θρησκείες και άλλες πτυχές διαφορετικότητας που απαντούν στο ΕΕΣ:
- α) Παροχή επιμόρφωσης σχετικά με τη διαπολιτισμική επικοινωνία με στόχο την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση ως προς τις πολιτισμικές ομοιότητες και διαφορές (καθώς επίσης και τα οικεία στερεότυπα) και ενίσχυση της αμοιβαίας κατανόησης των διαφορετικών αξιών και αρχών. Η επιμόρφωση αυτή θα πρέπει να είναι προσβάσιμη σε όλους και όλες και η παρακολούθησή της από το προσωπικό θα πρέπει να ενθαρρύνεται σθεναρά.

- β) Διοργάνωση εκδηλώσεων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης (παραδείγματος χάριν, την ημέρα διαφορετικότητας του Λουξεμβούργου, συνεδρίες σχετικά με τις πολιτισμικές ομοιότητες και διαφορές καθώς και μια εκδήλωση πολυπολιτισμικής γευσινγασίας).
- Προαγωγή της ευεξίας του προσωπικού:
  - α) Συγκρότηση ομάδας ευεξίας με στόχο τη συγκέντρωση όλων των δράσεων ευεξίας σε αυτήν και τη λειτουργία της ως σημείου επαφής για τη συζήτηση θεμάτων σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.
  - β) Προώθηση δραστηριοτήτων που συμβάλλουν στην υγεία και την ευεξία. Συνέχιση των δράσεων που προσδιορίστηκαν αρχικά στο προηγούμενο σχέδιο δράσης, με τη συγκέντρωση όλων των σχετικών προσπαθειών στους κόλπους της ομάδας ευεξίας.
  - γ) Ενημέρωση όλου του προσωπικού για τις υπηρεσίες που παρέχονται από εργασιακούς ψυχολόγους που συνεργάζονται με το ΕΕΣ.
  - δ) Παροχή πρόσβασης σε κοινωνικό/-ή λειτουργό που θα μπορεί να στηρίξει τους υπαλλήλους του ΕΕΣ που ενδεχομένως χρειάζονται βοήθεια.
- Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση ως προς τη ΛΟΑΤΚΙ+ κοινότητα:
  - α) Διοργάνωση εκδηλώσεων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης, ημερίδων και συνεδρίων, και δημοσίευση ανακοινώσεων.
  - β) Ανταλλαγή πληροφοριών και ορθών πρακτικών με άλλα θεσμικά όργανα της ΕΕ και διεθνείς οργανισμούς και με τη Διεθνή Ένωση Λεσβιών, ομοφυλοφίλων, αμφιφυλοφίλων, διεμφυλικών και μεσοφυλικών ατόμων (ILGA).
- Συνέχιση της διοργάνωσης συναντήσεων για την ομάδα εργασίας σχετικά με την αξιοπρέπεια στον χώρο εργασίας. Συμμετοχή της ομάδας εργασίας στην υλοποίηση του παρόντος σχεδίου δράσης.
- Τοποθέτηση κυτίου προτάσεων σε διακριτικό αλλά εύκολα προσβάσιμο μέρος για τους υπαλλήλους, ώστε να μπορούν να εκφράζουν τις ιδέες τους ανώνυμα.

### Στόχος 3. ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗ

**Παροχή ίσων ευκαιριών και μεγαλύτερη έμφαση στην πτυχή της Δ&Σ στη διαδικασία προσλήψεων**



- Συνέχιση της διασφάλισης συμπερίληψης τόσο γυναικών όσο και ανδρών στις επιτροπές επιλογής στο πλαίσιο διαγωνισμών.
- Ανωνυμοποίηση των εγγράφων περιπτωσιολογικών μελετών για τις εσωτερικές διαδικασίες επιλογής.
- Αξιολόγηση των αντιλήψεων των υποψηφίων για τις ίσες ευκαιρίες και τη Δ&Σ κατά τις διαδικασίες επιλογής. Συλλογή παρατηρήσεων από τους υποψήφιους και τις υποψήφιες σχετικά με τη εμπειρία τους στις συνεντεύξεις επιλογής, μόλις αυτές ολοκληρωθούν.
- Κοινοποίηση/δημοσίευση στατιστικών στοιχείων σχετικά με τις προσλήψεις και τις διαδικασίες επιλογής.
- Καθοδήγηση για τα μέλη της επιτροπής προσλήψεων:
  - α) Επικαιροποίηση των κατευθυντήριων οδηγιών για τις συνεντεύξεις (από το 2015), βάσει πληροφοριών από την EPSO και άλλες σχετικές πηγές.
  - β) Κατάρτιση εγχειριδίου σχετικά με την αντιμετώπιση των ασυνείδητων προκαταλήψεων κατά τη διαδικασία πρόσληψης.
  - γ) Διανομή των επικαιροποιημένων κατευθυντήριων οδηγιών και του εγχειριδίου στα μέλη της επιτροπής προσλήψεων κατά τον ορισμό τους.
  - δ) Συνέχιση της παροχής επιμόρφωσης στα μέλη της επιτροπής προσλήψεων σχετικά με τις ασυνείδητες προκαταλήψεις.
- Επιδίωξη προσέλκυσης μιας ποικιλόμορφης «δεξαμενής» υποψηφίων και ενθάρρυνσής τους να υποβάλουν αίτηση, και επίτευξης δίκαιης εκπροσώπησης όλων των εθνικοτήτων της ΕΕ μεταξύ των υπαλλήλων του ΕΕΣ:
  - α) Εξέταση των προκηρύξεων κενών θέσεων εργασίας ώστε να διασφαλίζεται ότι προσελκύουν ένα ποικιλόμορφο φάσμα υποψηφίων ανά φύλο, ηλικία, αναπηρία κ.λπ. και ότι ενθαρρύνεται η υποβολή υποψηφιότητάς τους.

---

Σχέδιο δράσης για τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη

- β) Συνεργασία με την EPSO, από κοινού με τα κράτη μέλη, στο πλαίσιο του έργου ανάπτυξης ενός εργαλείου παρακολούθησης της ισότητας και της διαφορετικότητας κατά τις προσλήψεις.
- γ) Συζητήσεις με τα Μέλη του ΕΕΣ από υποεκπροσωπούμενες χώρες για τον βέλτιστο τρόπο προσέλκυσης/ενθάρρυνσης αιτήσεων και απόκτησης μιας ποικιλόμορφης «δεξαμενής» προσωπικού.
- δ) Δημοσίευση πληροφοριών σχετικά με τη γεωγραφική εκπροσώπηση στον ετήσιο κοινωνικό ισολογισμό. Παρουσίαση αναλυτικής κατανομής ανά εθνικότητα για όλο το προσωπικό, τα διοικητικά στελέχη και τους βοηθούς.

## Στόχος 4. ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ

Συνεκτίμηση των πτυχών των ίσων ευκαιριών και της Δ&Σ στη διαχείριση των επιδόσεων, την αξιολόγηση, τη διαδικασία πιστοποίησης και τις προαγωγές



- Εκ των υστέρων ανάλυση της ετήσιας διαδικασίας προαγωγών για τη διασφάλιση της μη ύπαρξης προκαταλήψεων που συνδέονται με την άδεια μητρότητας ή τη γονική άδεια, την απασχόληση με μειωμένο ωράριο ή άλλα δημογραφικά στοιχεία προσωπικού (παραδείγματος χάριν ηλικία, εθνικότητα, είδος σύμβασης).
- Ενθάρρυνση των ανδρών να λαμβάνουν γονική άδεια: διοργάνωση συνεδριών στις οποίες άνδρες που έλαβαν γονική άδεια μπορούν να μοιράζονται τις εμπειρίες τους ή κάλεσμα για εθελοντές που θα θέλουν να αναλάβουν τον ρόλο του σημείου επαφής για άνδρες που αναζητούν συμβουλές για αυτό το θέμα.
- Προσθήκη της προαγωγής της Δ&Σ στον οδηγό Compass ως κριτηρίου που πρέπει να λαμβάνεται υπόψη στην ετήσια διαδικασία αξιολόγησης και προαγωγής των διοικητικών στελεχών και των διευθυντών. Η αξιολόγηση θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη κατά πόσο τα διοικητικά στελέχη προήγαγαν ενεργά τη Δ&Σ, κατά πόσον οι πρακτικές διαχείρισης συντέλεσαν στην ενδυνάμωση της Δ&Σ και κατά πόσο τα διοικητικά στελέχη υλοποίησαν δεόντως το σχέδιο δράσης.
- Καθιέρωση ενός προγράμματος καθοδήγησης στο πλαίσιο του οποίου οι «καθοδηγούμενοι/-μενες» θα λαμβάνουν συμβουλές, υποστήριξη, βοήθεια και ενθάρρυνση από κάποιον/-α περισσότερο πεπειραμένο/-η συνάδελφο που έχει εκπαιδευτεί ως εσωτερικός καθοδηγητής / εσωτερική καθοδηγήτρια.
- Συνέχιση της παροχής επιμόρφωσης για τα διοικητικά στελέχη και όλο το προσωπικό σχετικά με τη διαχείριση συγκρούσεων. Τα διοικητικά στελέχη θα πρέπει να ενθαρρύνονται να παρακολουθούν την επιμόρφωση, ώστε να είναι σε θέση να βελτιώνουν την ευεξία των ομάδων τους και, πρωτίστως, να διασφαλίζουν ότι οι συγκρούσεις αντιμετωπίζονται γρήγορα και αποτελεσματικά.

---

Σχέδιο δράσης για τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη



## Στόχος 5. ΠΡΟΑΓΩΓΗ

### Προαγωγή της ισότητας των φύλων κατά την επιλογή των υπευθύνων έργου



- Ενθάρρυνση των ελεγκτριών να αναλαμβάνουν καθήκοντα υπεύθυνης έργου και να έρχονται σε επαφή με γυναίκες που διαθέτουν τα κατάλληλα προσόντα με σκοπό να τις παρακινούν να υποβάλλουν αιτήσεις για θέσεις υπευθύνων έργου:
  - α) Συνέχιση της πρακτικής του Γενικού Γραμματέα να αποστέλλει τακτικά ηλεκτρονικό μήνυμα στους διευθυντές και στις διευθύντριες, και στα διοικητικά στελέχη, με στόχο να ενθαρρύνουν τις ελέγκτριες να γίνουν υπεύθυνες έργου.
  - β) Πραγματοποίηση συνεντεύξεων ή ανώνυμων ερευνών με γυναίκες υπαλλήλους (βαθμού AD 9 και άνω) που διστάζουν να αναλάβουν ηγετικό ρόλο, ώστε να κατανοηθούν οι λόγοι τους και να προταθούν εναλλακτικές λύσεις (παραδείγματος χάριν δύο μόνιμες υπάλληλοι να μοιραστούν τον ρόλο της υπεύθυνης έργου).
- Παροχή ειδικής επιμόρφωσης για υπεύθυνους/υπεύθυνες έργου:
  - α) Συνέχιση παροχής ειδικής επιμόρφωσης για υπεύθυνους/υπεύθυνες έργου. Παροχή συμβουλών στους νέους υπεύθυνους/στις νέες υπεύθυνες έργου για τα προγράμματα που είναι διαθέσιμα για αυτούς/αυτές.
  - β) Διοργάνωση ανεπίσημων συνεδριών στις οποίες πεπειραμένες υπεύθυνες έργου μπορούν να μοιράζονται τις γνώσεις τους.
- Παροχή εξαμηνιαίων ενημερώσεων για το σχετικό ποσοστό γυναικών και ανδρών υπευθύνων έργου:
  - α) Μέρμνα ώστε οι διευθυντές/διευθύντριες να αναφέρουν στο τμήμα τους ανά εξάμηνο το ποσοστό γυναικών και ανδρών υπευθύνων έργου και να αναφέρονται στο εξής στον Γενικό Γραμματέα.
  - β) Παρουσίαση εξαμηνιαίων ενημερώσεων από τον Γενικό Γραμματέα στη Διοικητική Επιτροπή.

Σχέδιο δράσης για τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη

- Βελτιστοποίηση του φυσικού εργασιακού περιβάλλοντος μέσω της παροχής εργονομικών σταθμών εργασίας. Υλοποίηση σχεδίων ανακαίνισης του κτιρίου K2, συμπεριλαμβανομένης της δημιουργίας «αιθουσών διαλογισμού». Διαφήμιση των αιθουσών διαλογισμού ως χώρων χαλάρωσης. Παροχή διαχωριστικών παραβάν στις αίθουσες διαλογισμού, ώστε οι μητέρες που θηλάζουν να μπορούν να τα χρησιμοποιούν για να συλλέξουν το γάλα με θήλαστρο, εφόσον χρειαστεί.

## Στόχος 6. ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ

### Ενίσχυση της ευελιξίας στην εργασία

- Διεύρυνση των επιλογών τηλεργασίας.
- Ανάλυση του αντικτύπου της τηλεργασίας κατά τη διάρκεια της κρίσης COVID-19 μόλις αυτή λάβει τέλος. Διεξαγωγή έρευνας για την κατανόηση του τρόπου με τον οποίο η κρίση επηρέασε το προσωπικό του ΕΕΣ και του τρόπου με τον οποίο μπορούν να χρησιμοποιηθούν στο μέλλον τα διδάγματα που αντλήθηκαν.
- Χάριν βελτιωμένης υποστήριξης της απασχόληση με μειωμένο ωράριο, εφαρμογή συστήματος μέτρησης απασχολούμενων με σκοπό την αποζημίωση ομάδων και τμημάτων για την απώλεια των ισοδυνάμων πλήρους απασχόλησης που οφείλονται στην απασχόληση με μειωμένο ωράριο και σε όλες τις παρατεταμένες απουσίες υπαλλήλων (παραδείγματος χάριν λόγω άδειας μητρότητας, άδειας για προσωπικούς λόγους, παρατεταμένης άδειας ασθενείας, μετακίνησης σε άλλη θέση εργασίας). Αποζημίωση για την απώλεια αυτή στις υπηρεσίες που πλήττονται περισσότερο.
- Ανάπτυξη στρατηγικής επανένταξης μετά την κρίση της COVID-19 και για τους υπαλλήλους που επιστρέφουν στην εργασία τους μετά από παρατεταμένη απουσία.
- Ενημέρωση των γυναικών για το δικαίωμά τους να προβαίνουν σε ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις, σε περίπτωση που επιθυμούν να θηλάσουν.
- Προαγωγή της υγιούς ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ενθαρρύνοντας τη στροφή προς μια προσέγγιση που θα εστιάζει στα αποτελέσματα, τόσο σε επίπεδο κουλτούρας όσο και οργάνωσης, και όχι στον αριθμό των ωρών εργασίας και τη φυσική παρουσία· στο πλαίσιο αυτό υβριδικές ομάδες θα μπορούν να λειτουργούν αποτελεσματικά εντός ενός ευέλικτου περιβάλλοντος.



## Στόχος 7. ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ

Δημιουργία συμπεριληπτικού περιβάλλοντος για τους υπαλλήλους με αναπηρία



- Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση για θέματα αναπηρίας:
  - α) Διοργάνωση φυσικών και εικονικών προγραμμάτων επιμόρφωσης, εργαστηρίων και συζητήσεων με σκοπό την ευαισθητοποίηση και την πληροφόρηση του προσωπικού για θέματα αναπηρίας. Το προσωπικό θα πρέπει να ενθαρρύνεται σθεναρά να παρακολουθεί αυτές τις συνεδρίες. Εκπρόσωποι των υπηρεσιών του ΕΕΣ με αρμοδιότητες που σχετίζονται με αναπηρίες (κτίρια, ασφάλεια, πυροσβεστικοί υπάλληλοι, διεύθυνση ανθρώπινων πόρων, DIWI κ.λπ.) θα πρέπει επίσης να τις παρακολουθούν.
  - β) Δρομολόγηση έρευνας προσωπικού σχετικά με τις αναπηρίες με σκοπό τον προσδιορισμό πιθανών αναγκών των ατόμων με αναπηρίες (είτε είναι εμφανείς είτε όχι).
- Δημιουργία δικτύου αναπηρίας για την πληροφόρηση και στήριξη των υπαλλήλων με αναπηρία υπό τον συντονισμό της υπεύθυνης για τη Δ&Σ, το οποίο θα αποτελεί σημείο επαφής για κάθε άτομο με ειδικές ανάγκες. Το δίκτυο θα μπορούσε να συμπράττει με ενώσεις ατόμων με αναπηρίες για την ενθάρρυνση υποβολής αιτήσεων στο ΕΕΣ. Θα μπορούσε, επίσης, να εργαστεί για τη βελτίωση της ψηφιακής και φυσικής προσβασιμότητας (κτίρια, ιστότοποι, εργαλεία επικοινωνίας κ.λπ.).
- Επικαιροποίηση του οδηγού του ΕΕΣ σχετικά με τις περιόδους πρακτικής άσκησης κατά τρόπο που να καλύπτονται και οι ανάγκες των ατόμων με αναπηρία. Προσφορά θέσεων πρακτικής άσκησης σε άτομα με αναπηρίες.
- Έγκριση απόφασης και κατευθυντήριων οδηγιών σχετικά με την εξασφάλιση «εύλογων διαρρυθμίσεων» για τους υπαλλήλους με αναπηρία. Η υλοποίηση των κατευθυντήριων οδηγιών θα λειτουργούσε ευνοϊκά και για τους υπαλλήλους εκείνους των οποίων οι δυσκολίες δεν ήταν έως τώρα γνωστές. Θα μπορούσε να λειτουργήσει, επίσης, ως «δήλωση αρχής», καθώς επίσης και ως πόλος έλξης αιτήσεων από άτομα με αναπηρία.

---

Σχέδιο δράσης για τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη

- Βελτίωση της προσβασιμότητας των κτιρίων του ΕΕΣ για τα άτομα με αναπηρία (προσωπικό και επισκέπτες), ως μέρος του έργου Κ2030, με τη βοήθεια εξωτερικού συμβούλου με ειδίκευση σε διαγνωστικά μέσα προσβασιμότητας. Σχεδιασμός για την εξάλειψη φυσικών εμποδίων (βαριές πόρτες κ.λπ.) και πρόνοια για τη βελτίωση της προσβασιμότητας (παραδείγματος χάριν μέσω σηματοδότησης για τους τυφλούς), κατά την ανακαίνιση των κτιρίων.

## Στόχος 8. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ

### Αναγνώριση, κατανόηση και αντιμετώπιση της γήρανσης του προσωπικού του ΕΕΣ



- Διερεύνηση τρόπων με τους οποίους μπορούν να αξιοποιηθούν οι δυνατότητες και η πείρα των υπαλλήλων μεγαλύτερης ηλικίας και εξέταση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν, βάσει πληροφοριών από ενεργούς συνταξιούχους του ΕΕΣ, όπου είναι δυνατό, ώστε να προσδιορισθεί ο καλύτερος τρόπος για την ικανοποίηση των αναγκών τους.
- Προαγωγή της δια βίου μάθησης (συμπεριλαμβανομένης της υποχρεωτικής επιμόρφωσης) και δρομολόγηση πρωτοβουλιών ανταλλαγής εμπειριών (παραδείγματος χάριν συνεδρίες «ανταλλαγής εμπειριών και διασύνδεσης»), ώστε να διασφαλίζεται, αφενός, ότι οι ανώτεροι υπάλληλοι θα μπορούν να συνεχίζουν να αναπτύσσουν τις δεξιότητές τους και, αφετέρου, ότι οι νεότεροι συνάδελφοι μπορούν να επωφεληθούν από την πείρα και τη γνώση τους.  
  
Ενθάρρυνση της διαγενεακής κοινωνικής ανταλλαγής και της καθοδήγησης για τη διευκόλυνση της αμοιβαίας εκμάθησης και εξέλιξης, στο πλαίσιο των πρωτοβουλιών αυτών, και πρόσκληση των νεοπροσλαμβανομένων να συμμετάσχουν.
- Διευκόλυνση της ανταλλαγής μεταξύ ενεργών συνταξιούχων και υπαλλήλων που πλησιάζουν την ηλικία συνταξιοδότησης.

## Στόχος 9. ΕΝΘΑΡΡΥΝΣΗ

Ενθάρρυνση των γυναικών να κάνουν επιλογές που μπορούν να τις οδηγήσουν στη διεκδίκηση θέσεων διοικητικών στελεχών



- Διοργάνωση επιμόρφωσης, καθοδήγησης και συμβουλευτικής για τις γυναίκες υπαλλήλους τόσο από συμβούλους σταδιοδρομίας όσο και από άλλες γυναίκες που μπορούν να λειτουργήσουν ως πρότυπα.
- Πραγματοποίηση συνεντεύξεων με γυναίκες που συμμετέχουν στο πρόγραμμα ανάπτυξης ηγετικών ικανοτήτων, σύνταξη εγγράφου προβληματισμού με πληροφορίες για τα κίνητρά τους και τυχόν αποτρεπτικούς παράγοντες και παροχή υποστηρικτικών μέτρων, όπως πλαισίωση και καθοδήγηση. Εξερεύνηση των υφιστάμενων πρωτοβουλιών στήριξης, όπως το πρόγραμμα ανάπτυξης γυναικείων ταλέντων της Επιτροπής.
- Πραγματοποίηση συνεντεύξεων αποχώρησης με άτομα που αποχωρούν από το ΕΕΣ, στις οποίες θα περιλαμβάνονται ερωτήσεις για τη διευκρίνιση των λόγων αποχώρησης των γυναικών, και σύνταξη εγγράφου στο οποίο συνοψίζονται τα στοιχεία που προκύπτουν από τις συνεντεύξεις. Ανάλυση όλων των συνεντεύξεων αποχώρησης μία φορά τον χρόνο και συζήτηση με τις σχετικές υπηρεσίες για τα διδάγματα που αντλήθηκαν.