ΔΗΜΟΣ ΑΘΗΝΑΙΩΝ

ΚΕΝΤΡΟ για την ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΕΜΦΥΛΗΣ ΒΙΑΣ και των ΠΟΛΛΑΠΛΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

Οδηγός αντιμετώπισης στερεοτύπων και σεξιστικής συμπεριφοράς

Οδηγός αντιμετώπισης στερεοτύπων σεξιστικής συμπεριφοράς

Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΑΤΤΙΚΗΣ

ΕΣΠΑ 2014-2020

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΔΗΜΟΣ ΑΘΗΝΑΙΩΝ

ΚΕΝΤΡΟ για την ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΕΜΦΥΛΗΣ ΒΙΑΣ και των ΠΟΛΛΑΠΛΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

Η Ευρωπαϊκή Χάρτα για την Ισότητα των Φύλων και την Αντιμετώπιση των Έμφυλων και Πολλαπλών Διακρίσεων MIS 5045464

Οδηγός αντιμετώπισης στερεοτύπων και σεξιστικής συμπεριφοράς

ΑΘΗΝΑ, 2023

Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΑΤΤΙΚΗΣ

ΕΣΠΑ 2014-2020

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

*Συγγραφέας: Κωνσταντίνα Β. Σκλάβου**

Ο παρόν Οδηγός πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο υλοποίησης της Πράξης «Η Ευρωπαϊκή Χάρτα για την Ισότητα των Φύλων και την Αντιμετώπιση τωνΕμφυλων και Πολλαπλών Διακρίσεων», στον άξονα Προτεραιότητας «Προώθηση της κοινωνικής Ένταξης και Καταπολέμηση της Φτώχειας και των Διακρίσεων - Διασφάλιση της Κοινωνικής Συνοχής» του Ε. Π. «Αττική 2014-2020», με κωδικό ΟΠΣ (MIS) 5045464.

* Επίκουρη Καθηγήτρια, Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής, ksklavou@uniwa.gr

Χαιρετισμός Αντιδημάρχου

Φίλες και φίλοι,

Κατερίνα Θ. Κατριβάνου
Αντιδήμαρχος Πολιτικών Ισότητας, Αντιμετώπισης Διακρίσεων και Έμφυλης Βίας

Για να φτάσεις κάπου, όσο μακριά και αν είναι αυτό, πρέπει να κάνεις το πρώτο βήμα. Ο Οδηγός που σας παρουσιάζουμε, αποτελεί ένα από τα πολλά βήματα που κάναμε αυτά τα τέσσερα χρόνια (2019-2023) στο Δήμο Αθηναίων, προκειμένου να πούμε ένα ηχηρό «όχι» σε όλα εκείνα που μας πληγώνουν ως κοινωνία και μας απομακρύνουν από την εξασφάλιση μιας αυτονόητης ισότητας για όλους. Και αυτά δεν είναι άλλα από τα στερεότυπα που αναπαράγονται ως κακέκτυπα, λειτουργούν σαν αδιαπέραστα προπετάσματα και μας εμποδίζουν να δούμε μπροστά.

Η ίδρυση της Αντιδημαρχίας Πολιτικών Ισότητας, Αντιμετώπισης Διακρίσεων και Έμφυλης Βίας από τον Δήμαρχο Αθηναίων Κώστα Μπακογιάννη, αποτέλεσε τρανή απόδειξη του ενδιαφέροντος και της αναγνώρισης της αναγκαιότητας να αντιμετωπίσουμε το πρόβλημα στη ρίζα του. Η απόφαση αυτή άνοιξε το δρόμο, ώστε να ξεδιπλώσουμε μια ευρεία γκάμα πολιτικών δράσεων και να χαράξουμε μια πορεία –πιστεύουμε ανεπιστρεπτί– προς τη σωστή κατεύθυνση. Στην προσπάθεια αυτή αρωγοί υπήρξαν το Κέντρο για την Καταπολέμηση της Έμφυλης Βίας και των Πολλαπλών Διακρίσεων, με τις υπηρεσίες στήριξης πρώτης γραμμής και την ευαισθητοποίηση σε θέματα οπτικής του φύλου, αλλά και ο Ξενώνας Γυναικών Θυμάτων Βίας και των Παιδιών τους με αναβαθμισμένες εγκαταστάσεις και υπηρεσίες - συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα του Δήμου Αθηναίων.

Παράλληλα, μιας και για να λύσεις ένα πρόβλημα πρέπει πρωτίστως να το διαπιστώσεις, πραγματοποιήθηκε έρευνα για τα Στερεότυπα, τις Έμφυλες Προκαταλήψεις και τις Σεξιστικές Συμπεριφορές στο Δήμο Αθηναίων, τα συμπεράσματα της οποίας αποτελούν μια αξιόπιστη ακτινογραφία της υφιστάμενης κατάστασης στο Δήμο και περιλαμβάνονται στον Οδηγό αυτό. Μια εικόνα που αποτυπώνει την παρούσα κατάσταση, αλλά και όλα όσα σίγουρα χρήζουν άμεσης αντιμετώπισης.

Στις ευχαριστίες μου για την εξαιρετική συνεργασία με τη Δρ. Στυλιανή Παπαμιχαήλ και τη Δρ. Κωνσταντίνα Σκλάβου, αμφότερες Επίκουρες Καθηγήτριες του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, που ανέλαβαν την επιστημονική έρευνα και τη σύνταξη του Οδηγού, θα ήθελα να προσθέσω και την ευχή για συνέχιση της εξαιρετικής δουλειάς που γίνεται από τις υπηρεσίες του Δήμου, προκειμένου όλα αυτά τα κακώς κείμενα που διαπιστώθηκαν, να μην αφορούν και να μην περιγράφουν πλέον τη μελλοντική καθημερινότητα της πόλης μας.

Χαιρετισμός Συγγραφέα

Αγαπητή αναγνώστρια, αγαπητέ αναγνώστη,

Κωνσταντίνα Σκλάβου
Επίκουρη Καθηγήτρια, Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής

Ο Οδηγός Αντιμετώπισης Στερεοτύπων και Σεξιστικής Συμπεριφοράς συγγράφηκε στο πλαίσιο υλοποίησης από το δήμο Αθηναίων της Πράξης «Ευρωπαϊκή Χάρτα για την Ισότητα των Φύλων και την Αντιμετώπιση των Έμφυλων και Πολλαπλών Διακρίσεων», στον άξονα Προτεραιότητας «Προώθηση της Κοινωνικής Ένταξης και Καταπολέμηση της Φτώχειας και των Διακρίσεων - Διασφάλιση της Κοινωνικής Συνοχής», του Ε. Π. «Αττική 2014-2020» - ΟΠΣ(MIS) 5045464, με την ελπίδα να αποτελέσει ένα σύγχρονο βοήθημα ή/και εργαλείο για τους/τις εργαζόμενους/ες στο δήμο Αθηναίων, αναφορικά με την πρόληψη και αντιμετώπιση των έμφυλων διακρίσεων και της σεξιστικής συμπεριφοράς στο εργασιακό περιβάλλον. Η θεματολογία του αναπτύσσεται μέσα από εύγλωττα κείμενα, συνοδευόμενα από επιπρόσθετες πηγές και πληροφορίες, όπου μπορεί εύκολα κάθε ενδιαφερόμενος/η να ανατρέξει, προκειμένου να αντλήσει επιπλέον πληροφόρηση για τα υπό μελέτη θέματα.

Θα ήθελα να εκφράσω τις θερμές ευχαριστίες μου στην κα Αικατερίνη Κατριβάνου, Αντιδήμαρχο Πολιτικών Ισότητας, Αντιμετώπισης Διακρίσεων και Έμφυλης Βίας, την κα Γεωργία Μπούρη, Τμηματάρχισσα του Τμήματος Πολιτικών Ισότητας και Αντιμετώπισης Διακρίσεων και την κα Αντιγόνη Νουνού, Συντονίστρια Πράξης Ευρωπαϊκή Χάρτα για την Ισότητα των φύλων και την Αντιμετώπιση των Έμφυλων και Πολλαπλών Διακρίσεων για την εμπιστοσύνη τους στο πρόσωπό μου, την ουσιαστική υποστήριξη και την εξαιρετική συνεργασία μας σε όλα τα στάδια της δημιουργίας του Οδηγού. Τέλος θα ήθελα να εκφράσω τις ευχαριστίες μου στην αγαπητή συνάδελφο Στέλλα Παπαμιχαήλ, Επίκουρη Καθηγήτρια του Τμήματος Κοινωνικής Εργασίας, του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, η οποία διεξήγαγε μια άρτια επιστημονική έρευνα αναφορικά με τα στερεότυπα, τις έμφυλες προκαταλήψεις και τις σεξιστικές συμπεριφορές μεταξύ των εργαζομένων στο δήμο Αθηναίων, μέρος της οποίας συμπεριλαμβάνεται στον Οδηγό.

Εισαγωγή

Ο Οδηγός αποτελείται από επτά ενότητες, κάθε μια από τις οποίες αναπτύσσεται σε υποενότητες και ολοκληρώνεται με τον σχετικό βιβλιογραφικό κατάλογο. Στα περισσότερα κείμενα χρησιμοποιούνται παραπομπές, υποσημειώσεις σε πηγές και ηλεκτρονικοί σύνδεσμοι, όπου ο/η αναγνώστης/στρια μπορεί να ανατρέξει, προκειμένου να έχει πρόσβαση σε συναφή αρχεία με τα υπό μελέτη θέματα. Επιπρόσθετα, ο Οδηγός περιλαμβάνει Γλωσσάρι όρων και εννοιών, με στόχο τη διευκόλυνση των αναγνωστών/στριών, αλλά και την εξοικείωσή τους με τη χρησιμοποιούμενη ορολογία.

Αναλυτικότερα, στην πρώτη ενότητα γίνεται αναφορά στην εφαρμογή και την προώθηση της αρχής της ισότητας των φύλων στην τοπική Αυτοδιοίκηση και στις τοπικές κοινωνίες, ως παράγοντα ανάπτυξης και ευημερίας του πληθυσμού τους. Μέσα από τις αρχές της ισότητας και της ισοτιμίας, τις σχετικές πολιτικές και τα στοιχεία του Ευρωπαϊκού Δείκτη Ισότητας των Φύλων, επιδιώκεται η σκιαγράφηση της υπάρχουσας κατάστασης τόσο στη χώρα μας, όσο και στο ευρωπαϊκό περιβάλλον. Στη δεύτερη ενότητα παρουσιάζεται εκτενώς το θεσμικό πλαίσιο προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, αντιμετώπισης των διακρίσεων και προώθησης της ισότητας, σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, με αναφορά στον γενικό πληθυσμό, αλλά και σε ειδικές ομάδες. Η τρίτη ενότητα του Οδηγού αφορά στην παρουσίαση των στερεοτυπικών συμπεριφορών και έμφυλων διακρίσεων μέσα στα εργασιακά περιβάλλοντα, καθώς και τη διάσταση της ενσωμάτωσης του φύλου μέσα στην εργασία. Στη συνέχεια, στην τέταρτη ενότητα, παρουσιάζονται τα σημαντικότερα ευρήματα έρευνας για τα στερεότυπα, τις έμφυλες προκαταλήψεις και τις σεξιστικές συμπεριφορές μεταξύ των εργαζομένων στο δήμο Αθηναίων, που διενεργήθηκε από τη Στέλλα Παπαμιχαήλ, Επίκουρη Καθηγήτρια του Τμήματος Κοινωνικής Εργασίας, του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής. Η πέμπτη ενότητα είναι αφιερωμένη στις έμφυλες διακρίσεις και συγκεκριμένα στη σεξιστική συμπεριφορά και παρενόχληση στο εργασιακό περιβάλλον, ενώ στην έκτη αναλύεται η σπουδαιότητα της συμφιλίωσης της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής, ως πρακτική διασφάλισης της ευημερίας και της παραγωγικότητας στους σύγχρονους χώρους εργασίας. Ο Οδηγός ολοκληρώνεται με την έβδομη ενότητα, στην οποία αναλύονται πρακτικά βήματα- οδηγίες για το πώς θα μετατρέψουμε τα εργασιακά περιβάλλοντα σε συμπεριληπτικούς και ασφαλείς χώρους συνύπαρξης. Παράλληλα παρατίθενται ενδεικτικές ασκήσεις για την εφαρμογή της έμφυλης συμπερίληψης, που μπορούν να αποτελέσουν αφορμή για συζητήσεις και προβληματισμούς μεταξύ συναδέλφων/ισσών, αλλά και να αποτελέσουν τη βάση οργάνωσης σχετικής ενδοοργανικής/ενδό-υπηρεσιακής εκπαίδευσης.

Πίνακας Περιεχομένων

4 Χαιρετισμός Αντιδημάρχου

5 Χαιρετισμός Συγγραφέα

6 Εισαγωγή

9 Γλωσσάρι - Εξοικίωση με βασικές έννοιες και ορισμούς

13 1. Η εφαρμογή και η προώθηση της αρχής της ισότητας των φύλων στην τοπική Αυτοδιοίκηση και στις τοπικές κοινωνίες
1.1. Ισοτιμία ή ισότητα;
1.2. Η εφαρμογή της ισότητας των φύλων
1.3. Ο Ευρωπαϊκός Δείκτης Ισότητας των Φύλων
1.4. Γιατί είναι σημαντική η ισότητα των φύλων στο εργασιακό περιβάλλον;

18 2. Θεσμικό πλαίσιο: Ανθρώπινα Δικαιώματα – Ισότητα – Διακρίσεις
2.1. Το Διεθνές Θεσμικό Πλαίσιο Προστασίας των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων
2.2. Το Ευρωπαϊκό Θεσμικό Πλαίσιο Προστασίας των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων
2.3. Ευρωπαϊκές Οδηγίες και Κανονισμοί
2.4. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στη Δημόσια Διοίκηση
2.5. Το Νομοθετικό πλαίσιο για την Ισότητα στους Δήμους
2.6. Ελληνική Νομοθεσία περί της αρχής ισότητας των φύλων και την έμφυλη βία
2.7. Ειδικές ομάδες και διακρίσεις
2.8. Πολιτική κατά των διακρίσεων

26 3. Στερεοτυπικές συμπεριφορές και έμφυλες διακρίσεις στους χώρους Εργασίας

27 4. Τα ευρήματα της έρευνας διερεύνησης των έμφυλων στερεοτύπων στο δήμο Αθηναίων

37 5. Σεξιστική συμπεριφορά και παρενόχληση
5.1 Σεξισμός και σεξιστική συμπεριφορά
5.2 Παρενόχληση στους χώρους εργασίας

43 6. Συμφιλίωση της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής

45 7. Πρακτικά βήματα για να κάνουμε τα εργασιακά μας δίκτυα πιο συμπεριληπτικά
Ασκήσεις: Βάλτε τη γνώση σας για την έμφυλη συμπερίληψη σε εφαρμογή!

Βιβλιογραφία

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι: *Θεσμικό Πλαίσιο και Βασικές αρχές λειτουργίας και νομιμότητας στη Δημόσια Διοίκηση*

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ: *Αποτελέσματα έρευνας «Στερεότυπα, έμφυλες προκαταλήψεις και σεξιστικές συμπεριφορές στον δήμο Αθηναίων»*

Γλωσσάρι - Εξοικείωση με βασικές έννοιες και ορισμούς[1]

Βιολογικό φύλο

Περιγράφει τις βιολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών.
Παράδειγμα: Άνδρες και γυναίκες έχουν διαφορετικά γεννητικά όργανα και λειτουργίες. Το φύλο όμως έχει και κοινωνική διάσταση, προσδιορίζοντας διαφορετικούς ρόλους σε κάθε κοινωνία, πολιτισμό και ιστορική στιγμή, καθώς καθορίζει τους τρόπους αλληλεπίδρασης και τη θέση του ατόμου στο εκάστοτε κοινωνικό περιβάλλον, ανάλογα με τα βιολογικά του χαρακτηριστικά. Διαμορφώνει δηλαδή την κοινωνική ταυτότητα κάθε προσώπου και τον/την κάνει μέλος μιας κοινωνίας.

Κοινωνικό φύλο

Αναφέρεται στις κοινωνικά δομημένες προσδοκίες, τις πεποιθήσεις και τους κανόνες συμπεριφοράς που αποδίδονται σε κορίτσια, γυναίκες, αγόρια και άνδρες. Τα άτομα εκπαιδεύονται σε αυτό μέσα από την οικογένεια, το φιλικό περιβάλλον, το σχολείο, την κοινότητα, τον χώρο εργασίας, τα μέσα ενημέρωσης, τη θρησκεία και τους κρατικούς θεσμούς. Τα χαρακτηριστικά του κοινωνικού φύλου διαφέρουν ανάλογα με το εκάστοτε κοινωνικό και πολιτισμικό πλαίσιο και φυσικά μεταβάλλονται με την πάροδο του χρόνου.
Παράδειγμα: Σε πολλές κοινωνίες ο άνδρας αναμένεται να είναι ο κύριος πάροχος για την οικονομική ενίσχυση των νοικοκυριών και οι γυναίκες αναμένεται να αναλαμβάνουν τις οικιακές ευθύνες και τη φροντίδα των παιδιών.

Ο μηχανισμός διαμόρφωσης του κοινωνικού φύλου

Η διαμόρφωση του περιεχομένου του κοινωνικού φύλου αφορά στα πρότυπα και τις προσδοκίες - με τις οποίες συμμορφώνονται γενικά οι γυναίκες και οι άνδρες - που καθορίζει μια συγκεκριμένη κοινωνία σε μια συγκεκριμένη χρονική στιγμή. Είναι στην ουσία άτυποι κανόνες για το πώς πρέπει να είναι και να ενεργούν οι γυναίκες και οι άνδρες. Οι κανόνες αυτού είναι εσωτερικευμένοι από τα πρώιμα χρόνια στη ζωή των ανθρώπων, ώστε με βάση αυτούς να μπορούν να δημιουργήσουν έναν κύκλο ζωής, κοινωνικοποίησης και στερεοτύπων για το φύλο τους ή το φύλο των άλλων.
Η μη συμμόρφωση μπορεί να προκαλέσει σοβαρή κοινωνική αντίδραση, όπως γελοιοποίηση, εξοστρακισμό ή ακόμα και στοχευμένη βία, ή άλλες λιγότερο ορατές «τιμωρίες», όπως αποκλεισμός από ευκαιρίες απασχόλησης ή διακρίσεις σε διάφορους τομείς. Οι άνθρωποι επομένως λόγω της βασικής ανάγκης του «ανήκειν», αυτορρυθμίζουν τη συμπεριφορά τους, προκειμένου να συμμορφωθούν με αυτό που πιστεύουν ότι αναμένεται από αυτούς από το υπόλοιπο κοινωνικό περιβάλλον.

Δημιουργία έμφυλων στερεοτύπων

Διαδικασία απόδοσης συγκεκριμένων, αυθαίρετων και διαφορετικών χαρακτηριστικών ή ρόλων, που συνδέονται με το φύλο τους, τόσο σε άνδρες, όσο και σε γυναίκες.

Φύλο και εξουσία

Τα κοινωνικά συστήματα κατασκευάζουν την εξουσία, και συνήθως, αυτή η δύναμη κατανέμεται άνισα. Η εξουσία μπορεί να διατηρηθεί ή να διαιωνιστεί μέσω άλλων κοινωνικών διαχωρισμών όπως η ηλικία, η τάξη και άλλα, που δεν αφορούν αποκλειστικά και μόνο στο φύλο. Για παράδειγμα, μια εύπορη γυναίκα μπορεί να έχει περισσότερες πιθανότητες να αποκτήσει πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση από έναν οικονομικά ασθενή άνδρα.

1. Η ανάπτυξη των όρων και των βασικών εννοιών για το γλωσσάρι του Οδηγού βασίστηκε στο κείμενο της Σύμβασης της Κωνστα-ντινούπολης, καθώς και στα κείμενα του Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) και της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (Γ.Γ.Ι.Α.Δ.).
Βλ. https://eige.europa.eu/ και https://isotita.gr/

Μια γυναίκα της μεσαίας τάξης έχει περισσότερες πιθανότητες να βρει εργασία από έναν άνδρα της μεσαίας τάξης με αναπηρίες.

Διακρίσεις λόγω φύλου

Αφορά στην κατάσταση όπου τα άτομα αντιμετωπίζονται διαφορετικά απλώς και μόνο επειδή είναι άνδρες ή γυναίκες, παρά με βάση τις ατομικές τους δεξιότητες ή ικανότητες. Τις περισσότερες φορές, οι γυναίκες και τα κορίτσια βρίσκονται σε δυσανάλογα μειονεκτική θέση και υφίστανται διακρίσεις σε πολλούς τομείς, λόγω των χαρακτηριστικών του βιολογικού φύλου τους.
Γενικά αφορούν τις διακρίσεις που προκύπτουν από αλληλεπιδράσεις μεταξύ βιολογικού φύλου και των κοινωνικά κατασκευασμένων ταυτοτήτων των ατόμων, ήτοι των χαρακτηριστικών, των ρόλων και του κοινωνικού και πολιτισμικού νοήματος που αποδίδει η κοινωνία στις βιολογικές διαφορές μεταξύ γυναικών και ανδρών.
Ο κοινωνικός αποκλεισμός, η αδυναμία συμμετοχής στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, η περιορισμένη πρόσβαση σε υπηρεσίες και πόρους, οι εργασιακές ανισότητες είναι μερικά από τα πιο κοινά παραδείγματα και επακόλουθα της κατηγορίας αυτής.

Σεξισμός

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 σεξιστικές υποθέσεις για τις γυναίκες και τους άνδρες, οι οποίες εκδηλώνονται ως στερεότυπα αναφορικά με το φύλο, μπορούν να κατατάξουν ένα φύλο ως ανώτερο από ένα άλλο. Μια τέτοια ιεραρχική προσέγγιση μπορεί να είναι συνειδητή και εχθρική, ή μπορεί να είναι μία ασυνείδητη προκατάληψη. Ο σεξισμός επηρεάζει ιδιαίτερα τις γυναίκες και μπορεί να εκδηλωθεί σε κάθε επίπεδο της κοινωνίας, από τους θεσμούς και τα κοινωνικά περιβάλλοντα έως τις διαπροσωπικές σχέσεις. [2]

Άμεση διάκριση

Ένα πρόσωπο υφίσταται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση από ένα άλλο σε ανάλογη κατάσταση, εξ' αιτίας κάποιου ατομικού ή κοινωνικού χαρακτηριστικού. Σε πολλές κοινωνίες για παράδειγμα, οι γυναίκες δεν μπορούν να απολαύσουν δικαιώματα, ελευθερίες ή κοινωνικές παροχές επειδή είναι γυναίκες.

Έμμεσες διακρίσεις

Είναι αδιόρατες και πολύ «λεπτές» για αυτό καλύπτονται ή δεν αναδεικνύονται. Λαμβάνουν χώρα όταν μια φαινομενικά ουδέτερη συνθήκη ή πρακτική εφαρμόζεται μεν σε όλες τις πληθυσμιακές ομάδες, αλλά επιδρά δυσανάλογα στα μέλη μιας συγκεκριμένης ομάδας, λόγω πολιτιστικών πεποιθήσεων και ιστορικά ριζωμένων αντιλήψεων και στην ουσία αναιρούν το δικαίωμα των ανθρώπων αυτών στην ισότητα και την ισοτιμία. Αυτό το είδος διάκρισης μπορεί να είναι και θεσμική, δηλαδή να εκφράζεται μέσα από πολιτικές και πρακτικές διακρίσεων, και εν τέλει να οδηγούμαστε με τον τρόπο αυτό στην κοινωνική ανισότητα.
Παράδειγμα: Εργοδότης, αποφασίζει από υποψήφιους εργαζόμενους να εξαιρέσει όσους κατοικούν σε μια συγκεκριμένη περιοχή της πόλης.Ένα μεγάλο ποσοστό ΡΟΜΑ κατοικεί σε αυτή την περιοχή και ως εκ τούτου οι υποψήφιοι ΡΟΜΑ βρίσκονται σε μειονεκτική θέση, έναντι των υπολοίπων, έχοντας υποστεί έμμεση διάκριση.

---

2. European Institute for Gender Equality (2020). Sexism at work: *how can we stop it? Handbook for the EU Institutions and agencies.* Luxembourg: Publications Office of the European Union. Διαθέσιμο στο: https://eige.europa.eu/publications/sexism-work-how-can-we-stop-it-handbook-eu-institutions-and-agencies

Πολλαπλές διακρίσεις

Οι άνθρωποι έχουν πολλαπλές ταυτότητες (ηλικία, φύλο, εθνικότητα, θρησκευτικές πεποιθήσεις, αναπηρία και άλλα). Έτσι η διάκριση μπορεί να αφορά περισσότερους παράγοντες.
Για παράδειγμα, μια γυναίκα προερχόμενη από μια εθνική μειονότητα μπορεί να υποστεί διάκριση λόγω φύλου, φυλής ή συνδυασμού αυτών των δύο. Δηλαδή υφίσταται πολλαπλές διακρίσεις.

Η έμφυλη βία

Αποτελεί ένα σύνθετο κοινωνικό, πολιτισμικό και οικονομικό πρόβλημα. Αφορά σε ένα πρότυπο εξαναγκαστικής συμπεριφοράς, που μπορεί να περιλαμβάνει επαναλαμβανόμενη σωματική κακομεταχείριση ή/και τραυματισμούς, ψυχολογική κακοποίηση, σεξουαλική παρενόχληση ή/και κακοποίηση, σταδιακή κοινωνική απομόνωση, αποστέρηση και εκφοβισμό, λόγω του φύλου ή του σεξουαλικού προσανατολισμού ενός ατόμου.

Βία στον χώρο της εργασίας

Η βία στους χώρους εργασίας έχει πολλές μορφές και εκδηλώνεται ως παρενοχλητική συμπεριφορά, εκφοβισμός, σεξουαλική παρενόχληση και άλλα. Μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την ασφάλεια, την υγεία και την παραγωγικότητα, όχι μόνο του θύματος, αλλά και του συνόλου του εργατικού δυναμικού ενός φορέα.

Ενδυνάμωση

Η εξουσία βρίσκεται στον πυρήνα της έννοιας της ενδυνάμωσης. Η ενδυνάμωση είναι ένα πολυσυζητημένο θέμα. Παρά τη δημοφιλία του όρου, έχει πολλαπλές και μερικές φορές παραπλανητικές έννοιες. Ο όρος έχει τις ρίζες του στη φεμινιστική θεωρία, η οποία τόνισε τις προσωπικές και εσωτερικές διαστάσεις της εξουσίας για τις γυναίκες, αλλά επίσης αμφισβήτησε τους βαθύτερους λόγους για την υποταγή και την αποδυνάμωση των γυναικών. Πρόκειται επομένως για τη διεύρυνση των ικανοτήτων των γυναικών και των κοριτσιών, ώστε να συμμετέχουν και να διαμορφώνουν διαδικασίες που επηρεάζουν τη ζωή τους. Αφορά σε μια σειρά από μετασχηματιστικές αλλαγές και παρεμβάσεις που είναι δυναμικές, επαναληπτικές και μη γραμμικές, στη βάση της ανακατανομής της εξουσίας μεταξύ γυναικών/κοριτσιών και ανδρών/αγοριών.
Ωστόσο, καθώς όλο και περισσότεροι φορείς χρησιμοποιούν τον όρο, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που προωθούν μια συντηρητική ατζέντα, ο όρος έχει αποπολιτικοποιηθεί και απογυμνώνεται από την εστίασή του στις ανισότητες και τις διαρθρωτικές ανισορροπίες ισχύος.

1. Η εφαρμογή και η προώθηση της αρχής της ισότητας των φύλων στην Τοπική Αυτοδιοίκηση και στις τοπικές κοινωνίες

Η εφαρμογή και προώθηση της αρχής της ισότητας των φύλων στις τοπικές κοινωνίες είναι καθοριστικής σημασίας για την ανάπτυξη και την ευημερία του πληθυσμού τους. Οι τοπικές κοινωνίες λειτουργούν σύμφωνα με τις αρχές της τοπικής αυτοδιοίκησης. Για το λόγο αυτό έχουν συγκεκριμένες ευθύνες, οι οποίες δεν συνδέονται μόνο με τον πληθυσμό που ζει σε αυτές, αλλά ταυτόχρονα έχουν την ευθύνη και υποχρέωση σεβασμού και εφαρμογής αρχών, προτύπων και υποχρεώσεων που απορρέουν από την εθνική νομοθεσία, αλλά και άλλες περιφερειακές και διεθνείς Ενώσεις (Συμβούλιο της Ευρώπης, Ευρωπαϊκή Ένωση), αλλά και διεθνείς Οργανισμούς (Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών, Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας κλπ) .[3] Επίσης, οι τοπικές κοινωνίες και οι αυτοδιοίκητες αρχές έρχονται αντιμέτωπες και επιβαρύνονται από πολυάριθμες προκλήσεις, όπως η φτώχεια, η έλλειψη ανθρώπινων, οικονομικών και υλικών πόρων, οι θεσμικές ανεπάρκειες και άλλα. Ως εκ τούτου, είναι εξαιρετικά σημαντικό να κατανοήσουμε τα ζητήματα της ισότητας των φύλων, ως μέρος μιας διαδικασίας μεταρρύθμισης, της οποίας ο τελικός στόχος είναι να συμβάλει στην κοινωνική ανάπτυξη και στη βελτίωση της ποιότητας ζωής. Η εισαγωγή και η προώθηση της ισότητας των φύλων στις τοπικές κοινωνίες απαιτεί μεγάλες αλλαγές στη διακυβέρνηση. Το τοπικό επίπεδο διακυβέρνησης είναι το επίπεδο που βρίσκεται πιο κοντά στους πολίτες. Οι αποφάσεις που λαμβάνονται σε αυτό το επίπεδο έχουν την πιο άμεση επίδραση στην καθημερινή ζωή των ανθρώπων. Η εφαρμογή πολιτικών προώθησης της ισότητας των φύλων επιδρά δε στον τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας των Ο.Τ.Α., στη λήψη αποφάσεων, αλλά και στις υπηρεσίες προς τους πολίτες και αποτελεί μία σημαντική πρόκληση, με την οποία όμως αξίζει κανείς να αναμετρηθεί.

3. FBiH Gender Centre on developing gender equality mechanisms, OSCE Mission to BiH (2015). *Manual For Gender Equality At The Local Level*. Διαθέσιμο στο: https://www.osce.org/files/f/documents/c/3/216636.pdf

1.1. Ισοτιμία ή Ισότητα;

Ισοτιμία των φύλων σημαίνει να είσαι δίκαιος με τις γυναίκες και τους άνδρες. Για τη διασφάλιση της δικαιοσύνης, απαιτούνται συχνά μέτρα για την αντιστάθμιση ιστορικών και κοινωνικών μειονεκτημάτων που εμποδίζουν τις γυναίκες και τους άνδρες να λειτουργούν ως ίσοι. Η ισοτιμία οδηγεί στην ισότητα.[4]

Η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών θεωρείται προϋπόθεση και δείκτης βιώσιμης ανθρωποκεντρικής ανάπτυξης

Ισότητα των φύλων σημαίνει ότι οι γυναίκες και οι άνδρες απολαμβάνουν το ίδιο καθεστώς και έχουν ίσες ευκαιρίες να αξιοποιήσουν πλήρως τα ανθρώπινα δικαιώματα και τις δυνατότητές τους να συμβάλουν στην πολιτική, οικονομική, κοινωνική και πολιτιστική ανάπτυξη και να επωφεληθούν από τα αποτελέσματα.

Η ισότητα των φύλων αναφέρεται σε ίσα δικαιώματα, ευθύνες και ευκαιρίες μεταξύ γυναικών και ανδρών, κοριτσιών και αγοριών.

Η ισότητα δεν σημαίνει ότι οι γυναίκες και οι άνδρες θα γίνουν το ίδιο, αλλά ότι τα δικαιώματα, οι ευθύνες και οι ευκαιρίες των γυναικών και των ανδρών δεν θα εξαρτώνται από το αν γεννιούνται άνδρες ή γυναίκες.

Η ισότητα των φύλων συνεπάγεται ότι λαμβάνονται υπόψη τα ενδιαφέροντα, οι ανάγκες και οι προτεραιότητες τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών, αναγνωρίζοντας την ποικιλομορφία διαφορετικών ομάδων γυναικών και ανδρών.

Η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών θεωρείται προϋπόθεση και δείκτης βιώσιμης ανθρωποκεντρικής ανάπτυξης.

Ισοτιμία ***των φύλων σημαίνει να είσαι δίκαιος με τις γυναίκες και τους άνδρες. Για τη διασφάλιση της δικαιοσύνης, απαιτούνται συχνά μέτρα για την αντιστάθμιση ιστορικών και κοινωνικών μειονεκτημάτων που εμποδίζουν τις γυναίκες και τους άνδρες να λειτουργούν ως ίσοι. Η ισοτιμία οδηγεί στην ισότητα.[5]***

4. An Integrated Approach to Gender-Based Analysis, Status of Women Canada, 2004. Διαθέσιμο στο: https://www.interna-tional.gc.ca/world-monde/funding-financement/policy-politique.aspx?lang=eng
5. Watkinson, I (x.x.). Gender Equality Handbook For Parliamentarians, p.7, McGill School of Continuing Studies, Canada. Διαθέσιμο στο: https://www.mcgill.ca/scs-parliament/files/scs-parliament/gender_equality_handbook_final.pdf

1.2. Η εφαρμογή της ισότητας των φύλων

Η ισότητα δεν ισχύει μόνο για την ισότητα ανδρών και γυναικών ενώπιον του νόμου, αλλά πολύ περισσότερο για την ισότητά τους στην κοινωνία και σε όλες τις πτυχές της κοινωνικής τους ζωής (οικογένεια, εκπαίδευση, εργασία κλπ).

Η ισότητα των φύλων έχει πολλαπλές έννοιες, με μερικές πολύ βασικές[6]:

1. Γυναίκες και άνδρες έχουν ίσα δικαιώματα στη διανομή των πόρων, καθώς και στην πρόσβαση σε υπηρεσίες ή άλλους πόρους.
2. Τα συμφέροντα, οι ανάγκες και οι προτεραιότητες γυναικών και ανδρών λαμβάνονται εξίσου υπόψη κατά τη διαμόρφωση πολιτικών.
3. Η ισότητα των φύλων θεωρείται μία από τις θεμελιώδεις προϋποθέσεις για την εκπλήρωση όλων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.
4. Η ισότητα των φύλων αναφέρεται τόσο σε γυναίκες όσο και σε άνδρες καθώς δεν είναι «γυναικείο πρόβλημα» αλλά επηρεάζει εξίσου τους άνδρες.

Η αντίληψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την ισότητα των φύλων[7]

«Η ισότητα των φύλων σημαίνει ότι οι γυναίκες και οι άνδρες έχουν ίσες συνθήκες για την πραγματοποίηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων τους και τη συμβολή τους, αλλά και για να επωφελούνται από τις οικονομικές, κοινωνικές, πολιτιστικές και πολιτικές εξελίξεις. Επομένως, η ισότητα των φύλων συνεπάγεται ίση κοινωνική αποτίμηση των ομοιοτήτων και των διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών και των αντίστοιχων ρόλων τους. Βασίζεται στην πλήρη συνεργασία τους στο σπίτι, την κοινότητα ή την κοινωνία...».

6 FBiH Gender Centre on developing gender equality mechanisms, OSCE Mission to BiH (2015), ο.π.
7 International Labour Organization (2000). ABC of Women Workers's Rights and Gender Equality. Διαθέσιμο στο: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_087314.pdf

1.3. Ο Ευρωπαϊκός Δείκτης Ισότητας των Φύλων

Αποτελεί ένα εργαλείο μέτρησης προόδου για την έμφυλη ισότητα, ανεπτυγμένο από το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Ισότητας των Φύλων – EIGE.[8] Ο Δείκτης περιλαμβάνει έξι κεντρικούς άξονες: εργασία, οικονομική κατάσταση, μορφωτικό επίπεδο, χρόνος, εκπροσώπηση στα κέντρα λήψης αποφάσεων και υγεία όπως και δύο περιφερειακούς τομείς (ανισότητες σε διάφορους τομείς και βία). Αναπτύχθηκε με βάση το πλαίσιο πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης και συνδράμει τους αρμόδιους φορείς στη διαχρονική παρακολούθηση της προόδου στον τομέα της ισότητας των φύλων σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Στοιχεία 2023 για την Ελλάδα

Με βαθμολογία 58 στα 100, η Ελλάδα κατατάσσεται στην 24η θέση στην Ευρωπαϊκή Ένωση, σύμφωνα με τον Δείκτη Ισότητας των Φύλων. Η βαθμολογία της είναι κατά 12,2 μονάδες χαμηλότερη από τη βαθμολογία των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης συνολικά. Παρόλα αυτά, η Ελλάδα σημείωσε άνοδο 4,6 μονάδων στον Δείκτη Ισότητας Φύλων τα τελευταία τρία χρόνια (2020-2023).
Αξίζει να σημειωθεί ότι οι ανισότητες μεταξύ των φύλων είναι έντονες στον τομέα της εργασίας (68,7 μονάδες). Η Ελλάδα κατέχει τη χαμηλότερη θέση στον συγκεκριμένο τομέα (25η θέση).

Διαβάστε τα στοιχεία του EIGE για την ισότητα των Φύλων στην Ελλάδα
https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/country/EL

8. https://eige.europa.eu/

1.4. Γιατί είναι σημαντική η Ισότητα των Φύλων στο Εργασιακό Περιβάλλον;

Όλοι οι εργαζόμενοι/ες δικαιούνται να συνυπάρχουν σε περιβάλλον χωρίς διακρίσεις και κακοποίηση. Μια πολιτική κατά των διακρίσεων θα πρέπει να απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, σεξουαλικού προσανατολισμού, αναπηρίας, θρησκείας, πολιτικών πεποιθήσεων, εθνικής ή κοινωνικής καταγωγής, οικογενειακής κατάστασης ή εγκυμοσύνης. Όταν οι εργαζόμενοι/ες αντιμετωπίζουν διακρίσεις, δημιουργείται ένα εχθρικό και άβολο εργασιακό περιβάλλον, το οποίο συνεπάγεται την αυξημένη εναλλαγή προσωπικού και τις απουσίες εργαζομένων. Οι διακρίσεις επηρεάζουν την παραγωγικότητα, περιορίζοντας την ποικιλομορφία των ταλέντων, του ανταγωνισμού και της καινοτομίας. Η εφαρμογή μιας πολιτικής κατά των διακρίσεων διασφαλίζει ότι όλοι οι εργαζόμενοι/ες τυγχάνουν δίκαιης μεταχείρισης, ανεξάρτητα από τις διαφορετικές ταυτότητές τους.

Η επίτευξη της ισότητας των φύλων στους χώρους εργασίας είναι σημαντική, όχι μόνο επειδή είναι «δίκαιη» και «το σωστό να συμβαίνει», αλλά επειδή συνδέεται επιπλέον με τη συνολική οικονομική απόδοση μιας χώρας.

Η ισότητα των φύλων στους χώρους εργασίας συνδέεται με μια βελτιωμένη εθνική παραγωγικότητα και οικονομική ανάπτυξη, την ίδια στιγμή που αποτελεί ανθρώπινο δικαίωμα και βασικό πυλώνα ανάπτυξης κάθε κοινωνίας.

Ο στόχος της ισότητας των φύλων στον χώρο εργασίας, σε γενικές γραμμές, αφορά στην ύπαρξη ίσων ευκαιριών και αποτελεσμάτων για τις γυναίκες και τους άνδρες και όχι απαραίτητα αποτελέσματα που είναι ακριβώς τα ίδια για όλους.

Η ισότητα των φύλων στον χώρο εργασίας θα επιτευχθεί, όταν οι άνθρωποι έχουν πρόσβαση και απολαμβάνουν ίσες αμοιβές, πόρους και ευκαιρίες, ανεξαρτήτως φύλου.

Αυτό απαιτεί:

- Χώρους εργασίας που θα παρέχουν ίση αμοιβή για εργασία ίσης ή συγκρίσιμης αξίας.
- Άρση των εμποδίων στην πλήρη και ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό.
- Πρόσβαση σε όλα τα επαγγέλματα, συμπεριλαμβανομένης της πρόσβασης σε ηγετικούς ρόλους, ανεξαρτήτως φύλου.
- Εξάλειψη των διακρίσεων με βάση το φύλο, ιδιαίτερα σε σχέση με την οικογένεια και τις ευθύνες φροντίδας.

2. Θεσμικό πλαίσιο: Ανθρώπινα Δικαιώματα – Ισότητα – Διακρίσεις

2.1. *Το Διεθνές Θεσμικό Πλαίσιο Προστασίας των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων*

Ο Καταστατικός Χάρτης των Ηνωμένων Εθνών, η διεθνής δηλαδή Σύμβαση που περιγράφει τις βασικές αρχές των διεθνών σχέσεων καθιέρωσε έξι βασικούς οργανισμούς, μεταξύ των οποίων το Οικονομικό & Κοινωνικό Συμβούλιο (ECOSOC- Economic&SocialCouncil), το οποίο στη συνέχεια εξουσιοδότησε την Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων των Ηνωμένων Εθνών να επιβλέψει τη δημιουργία της **Οικουμενικής Διακήρυξης των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.** Η Διακήρυξη εγκρίθηκε από τα Ηνωμένα Έθνη, στις **10 Δεκεμβρίου 1948** και είναι το μοναδικό οικουμενικό έγγραφο που υπάρχει σχετικά με τα ανθρώπινα δικαιώματα και στο οποίο προσδιορίζονται τα τριάντα θεμελιώδη δικαιώματα, που αποτελούν τη βάση για μια δημοκρατική κοινωνία.[9]

Ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ) μέσα από τις ενέργειές του έχει συμβάλει αφενός μεν στην ισότητα και την ευημερία των γυναικών, μέσω των δράσεων του Ταμείου Ανάπτυξης του ΟΗΕ για τις Γυναίκες (UNIFEM) και του Διεθνούς Ερευνητικού και Εκπαιδευτικού Ινστιτούτου για την Πρόοδο των Γυναικών (INSTRAW). Αφετέρου δε έχει θέσει ως μακροπρόθεσμο στόχο την προώθηση των δικαιωμάτων των γυναικών, τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσής τους και την ενθάρρυνσή τους για μεγαλύτερο έλεγχο της ζωής τους.

Τα Ηνωμένα Έθνη[10] έχουν υπογράψει και περαιτέρω συνθήκες για τα ανθρώπινα δικαιώματα, οι οποίες απαγορεύουν στο σύνολό τους τις διακρίσεις.

Το Διεθνές Σύμφωνο για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα[11](ICCPR, 16 Δεκεμβρίου 1966).

Το Διεθνές Σύμφωνο για τα οικονομικά, κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα[12](ICESCR, 19 Δεκεμβρίου 1966).

Η Διεθνής Σύμβαση για την Κατάργηση κάθε Μορφής Φυλετικών Διακρίσεων[13](ICERD, 21 Δεκεμβρίου 1965).

Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεως κατά των γυναικών[14](CEDAW,18 Δεκεμβρίου 1979). Στο πλαίσιο αυτό λειτουργεί η Επιτροπή CEDAW, η οποία εισήγαγε το 1999 ένα Προαιρετικό Πρωτόκολλο, με πρόσθετους μηχανισμούς για την εφαρμογή της Σύμβασης.

Η Διακήρυξη των Αρχών για την Ανοχή στη Διαφορετικότητα (16 Νοεμβρίου 1995).

9. Η Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων. Διαθέσιμο στο: https://gr.humanrights.com/what-are-human-rights/universal-declaration-of-human-rights/

10**. ICCPR, Άρθρο 26**: Όλα τα πρόσωπα είναι ίσα ενώπιον του νόμου και έχουν δικαίωμα, χωρίς καμία διάκριση, σε ίση προστασία του νόμου. Ο νόμος πρέπει να απαγορεύει κάθε διάκριση και να εγγυάται σε όλα τα πρόσωπα ίση και αποτελεσματική προστασία έναντι κάθε διάκρισης, ιδίως λόγω φυλής, χρώματος, γένους, γλώσσας, θρησκείας, πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων, εθνικής ή κοινωνικής προέλευσης, περιουσίας, γέννησης ή άλλης κατάστασης.
ICESCR, Άρθρο 2.2. Τα Συμβαλλόμενα Κράτη αναλαμβάνουν να εγγυηθούν ότι τα δικαιώματα που περιέχονται σ' αυτό θα ασκούνται χωρίς οποιαδήποτε διάκριση φυλής, χρώματος, γένους, γλώσσας, θρησκεύματος, πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων, εθνικής ή κοινωνικής προέλευσης, περιουσίας, γεννήσεως ή κάθε άλλης καταστάσεως.

ICERD, Άρθρο 1.1. Εν τη παρούση Συμβάσει ο όρος φυλετική διάκρισις υπονοεί πάσαν διάκρισιν, εξαίρεσιν, παρεμπόδισιν ή προτίμησιν βασιζομένην επί της φυλής, του χρώματος, της καταγωγής ήτης εθνικής ή εθνολογικής προελεύσεως με τον σκοπόν ή αποτέλεσμα εκμηδενίσεως ή διακινδυνεύσεως της αναγνωρίσεως, απολαύσεως ή ασκήσεως, υπό όρους ισότητος, των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των θεμελιωδών ελευθεριών εις τον πολιτικόν, οικονομικόν,κοινωνικόν, μορφωτικόν ή οιονδήποτε άλλον τομέα του δημοσίου βίου.

11. Παρακολουθείται από την Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (HRC).

12. Παρακολουθείται από την Επιτροπή Οικονομικών, Κοινωνικών και Μορφωτικών Δικαιωμάτων (CESCR).

13. Παρακολουθείται από την Επιτροπή για την Κατάργηση Κάθε Μορφής Φυλετικών Διακρίσεων (CERD).

14. Αποτελείται από ένα προοίμιο και 30 άρθρα, καθορίζει τι συνιστά διάκριση σε βάρος των γυναικών και θέτει ένα πρόγραμμα εθνικής δράσης για την εξάλειψη αυτών των διακρίσεων. 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».

2.2. *Το Ευρωπαϊκό Θεσμικό Πλαίσιο Προστασίας των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων*

Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Ένωση, όλα τα άτομα έχουν δικαίωμα σε ίση μεταχείριση ανεξαρτήτως φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

▸**Η αρχή της Ίσης Μεταχείρισης** σημαίνει απουσία άμεσης ή έμμεσης διάκρισης, λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.
▸**Στο Συμβούλιο της Ευρώπης** έχουν θεσμοθετηθεί όργανα επιφορτισμένα με την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των δικαιωμάτων των μειονοτήτων.
Ενδεικτικά αναφέρουμε:

- **το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΕΔΑΔ) που επιβλέπει την εφαρμογή της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για την Προστασία των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών (ΕΣΔΑ).**
- **τον Επίτροπο για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου.**
- **την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων.**
- **τη Συμβουλευτική Επιτροπή για την προστασία Εθνικών Μειονοτήτων.**
- **την Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατά του Ρατσισμού και της Μισαλλοδοξίας.**

▸**Η Ευρωπαϊκή Σύμβαση[15] για την Προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των θεμελιωδών ελευθεριών (ΕΣΔΑ).** Η εφαρμογή της ΕΣΔΑ παρακολουθείται από το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και από τη θέσπισή της έχει υποστεί διάφορες τροποποιήσεις και προσθήκες, μέσω εγγράφων που είναι γνωστά ως «πρωτόκολλα».

▸**Οι Συνθήκες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.** Το 1992, η Συνθήκη του Μάαστριχτ, γνωστή και ως Συνθήκη της Ευρωπαϊκής Ένωσης

▸**Ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης[16]**

2.3. *Ευρωπαϊκές Οδηγίες και Κανονισμοί*

Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει νομοθετήσει μία σειρά Οδηγιών κατά των διακρίσεων, οι οποίες με καθυστέρηση αρκετών ετών ενσωματώθηκαν εν τέλει στο ελληνικό εθνικό δίκαιο. Οι βασικές έννοιες του Δικαίου της Ευρωπαϊκή Ένωση κατά των διακρίσεων, οι οποίες περιγράφονται στις εκάστοτε Οδηγίες της είναι α) η άμεση διάκριση β) η έμμεση διάκριση και γ) η παρενόχληση.[17]

15 Η προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Διαθέσιμο στο:https://www.europarl.europa.eu/factsheets/el/sheet/
16. Διαθέσιμο στο: https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/el/FTU_4.1.2.pdf
17. Διαθέσιμο στο: http://www.era-comm.eu/oldoku/Adiskri/02_Key_concepts/118DV23_O_Cinneide_GR.pdf

- Οδηγία 2000/78/ΕΚ[18] του Συμβουλίου, περί διαμόρφωσης ενός πλαισίου για την **ίση μεταχείριση στην απασχόληση** και το επάγγελμα.
- Οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Σεπτεμβρίου 2002, τροποποιεί την Οδηγία 76/207/ΕΟΚ της 9ης Φεβρουαρίου 1976 του Συμβουλίου, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης των φύλων, όσον αφορά την **πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και τις εργασιακές συνθήκες.**
- Οδηγία 2004/113/ΕΚ, της 13ης Δεκεμβρίου 2004, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών **στην απόκτηση και παροχή αγαθών και υπηρεσιών.**
- Οδηγία 2006/54/ΕΚ, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης **σε θέματα που αφορούν στον τομέα της εργασίας και τη δυνατότητα προσφοράς ίσων ευκαιριών, ανεξαρτήτως φύλου.**
- Οδηγία 2010/18/ΕΕ, ορίζονται οι ελάχιστες απαιτήσεις **για την προώθηση της συμφιλίωσης των γονικών και των επαγγελματικών ευθυνών των εργαζόμενων γονέων,** λαμβάνοντας υπόψη την αυξανόμενη **διαφοροποίηση της οικογενειακής δομής.** Παρέχει δε, σε εργαζόμενους, άνδρες και γυναίκες, το δικαίωμα γονικής άδειας για τη γέννηση ή την υιοθεσία ενός παιδιού, έτσι ώστε να μπορούν να φροντίζουν το τέκνο μέχρι μια ορισμένη ηλικία που καθορίζεται από το εκάστοτε κράτος μέλος ή/και τους κοινωνικούς εταίρους.
- 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.**

2.4. *Η Αρχή της Ίσης Μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στη Δημόσια Διοίκηση*

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 ανάπτυξη και την κοινωνική τους συνοχή.
Στον χώρο της Δημόσιας Διοίκησης, η αρχή της ισότητας αναφέρεται ρητά στον Υπαλληλικό Κώδικα[19]**Ν. 3528/2007** (ΦΕΚ 26/Α΄/9.2.2007), σκοπός του οποίου είναι η θέσπιση ομοιόμορφων και ενοποιημένων κανόνων, σύμφωνα ιδίως με τις **αρχές της ισότητας,**[20] της αξιοκρατίας και της κοινωνικής αλληλεγγύης. Οι εν λόγω αρχές επιβάλλεται να διέπουν τη διαδικασία πρόσληψης και την υπηρεσιακή κατάσταση των δημοσίων υπαλλήλων, ώστε να διασφαλιστεί η μέγιστη δυνατή απόδοση, κατά την εργασία τους.
Στην Ελλάδα το καθήκον της εποπτείας και προώθησης της εφαρμογής των αρχών της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών, στον δημόσιο και ιδιωτικό βίο, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη το φύλο, η φυλή, η ηλικία, η εθνική καταγωγή, οι θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, η αναπηρία, η οικογενειακή ή κοινωνική θέση και ο σεξουαλικός προσανατολισμός, έχει αναλάβει **ο Συνήγορος του Πολίτη** (ΣτΠ).[21] Πρόκειται για μία

18. Άρθρο 2, παρ. 2 της Οδηγίας της Ευρωπαϊκή Ένωση, για τη φυλετική ισότητα «συντρέχει άμεση διάκριση όταν, για λόγους φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, σε ένα πρόσωπο επιφυλάσσεται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν της οποίας τυγχάνει, έτυχε ή θα ετύγχανε ένα άλλο πρόσωπο, σε ανάλογη κατάσταση».
19. Οποιαδήποτε παράβαση της παρ. 1 του άρθρου 107 του ΥΚ, περί «παραβίασης της αρχής της ισότητας, των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, σύμφωνα με το Ν.3896/2010, και η χρήση γλώσσας έμφυλης διάκρισης, κατά την άσκηση των καθηκόντων», αντιμετωπίζεται πλέον ως πειθαρχικό παράπτωμα, το οποίο μπορεί να επιφέρει την πειθαρχική ποινή της διοικητικής κύρωσης από 3.000 έως 30.000 ευρώ (παρ. 3 άρθρο 109 ΥΚ).
20. Υπουργείο Εσωτερικών, «Οδηγός χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας στα διοικητικά έγγραφα. Διαθέσιμο στο: http://minadmin.ypes.gr/?p=14628
21. Ο Συνήγορος του Πολίτη (ΣτΠ) ορίστηκε ως φορέας προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, για τις περιπτώσεις που αυτή παραβιάζεται από δημόσιες υπηρεσίες, με το άρθρο 19 παρ. 1 του Ν. 3304/2005. Επιπλέον, με το άρθρο 20, παρ. 2 του ίδιου νόμου επεκτείνεται η αρμοδιότητα του ΣτΠ και σε ζητήματα διακριτικής μεταχείρισης εναντίον δημοσίων υπαλλήλων, ενεργώντας «ως φορέας προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως

συνταγματικά κατοχυρωμένη ανεξάρτητη αρχή. Η Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (ΓΓΟΠΙΦ)[22] έχει ολοκληρώσει σχετικά κείμενα για την ένταξη της διάστασης του φύλου στα διοικητικά έγγραφα και την υπέρβαση του γλωσσικού σεξισμού.

2.5. *Το Νομοθετικό πλαίσιο για την Ισότητα στους Δήμους*

Από το 2019,[23] ο νόμος 4604/2019 για την «Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας» έθεσε το πλαίσιο άσκησης πολιτικής για τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ). Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με το άρθρο 5 του Ν.4604/2019, στις αρμοδιότητες των ΟΤΑ α' βαθμού για την προώθηση της ισότητας των φύλων προστίθεται η σχεδίαση, η οργάνωση, ο συντονισμός και η εφαρμογή προγραμμάτων της ισότητας των φύλων, σύμφωνα με τις πολιτικές της ΓΓΔΟΠΙΦ και το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΕΣΔΙΦ). Τα παραπάνω αφορούν σε πρωτοβουλίες και δράσεις για την προώθηση της ισότητας των φύλων εντός των διοικητικών ορίων του δήμου, καθώς και την εφαρμογή του εργαλείου της «Ευρωπαϊκής Χάρτας για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες», με στόχο την υλοποίηση των δεσμεύσεων που διατυπώνονται σε αυτή για την προώθηση της αρχής της ισότητας των φύλων.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Γενικής Γραμματείας Ισότητας, στην Ετήσια Έκθεση του 2022[24], σε έρευνα που διενήργησε για την εφαρμογή των πολιτικών ισότητας στους 332 Δήμους της χώρας, οι 203 που συμμετείχαν στη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου φαίνεται να ήταν ευαισθητοποιημένοι στα θέματα ισότητας, καθώς 186 ΟΤΑ δήλωσαν ότι γνωρίζουν για την εφαρμογή της Ευρωπαϊκής Χάρτας Ισότητας των Φύλων στις τοπικές κοινωνίες και οι 155 δήλωσαν ότι έχουν υπογράψει τη Χάρτα Ισότητας.

Από τους δήμους που ανταποκρίθηκαν, οι 197 διέθεταν τουλάχιστον ένα αρμόδιο όργανο (είτε διακριτή υπηρεσιακή μονάδα, είτε κάποια αρμόδια μονάδα, είτε gender expert) για τα θέματα ισότητας φύλων, ενώ 183 Δήμοι διέθεταν ΔΕΠΙΣ (Δημοτική Επιτροπή Ισότητας των Φύλων). Οι ΟΤΑ βρίσκονταν σε συνεχή συνεργασία μεταξύ τους για θέματα που αφορούν την ισότητα ή τη βία κατά των γυναικών ή τη διοργάνωση δράσεων για την προώθηση των πολιτικών ισότητας των φύλων. Τα παραπάνω στοιχεία συγκρινόμενα με αυτά προηγούμενων Ετήσιων Εκθέσεων από το 2017 – 2021 δείχνουν σαφή βελτίωση στα θέματα ισότητας και αντιμετώπισης της βίας και των διακρίσεων στους ΟΤΑ.

Ο δήμος Αθηναίων έχει υπογράψει την Ευρωπαϊκή Χάρτα για την Ισότητα των Φύλων **από τον Οκτώβριο του 2011** και εφαρμόζει τα άρθρα της μέσω δράσεων όπως η **Πράξη «Ευρωπαϊκή Χάρτα για την Ισότητα των Φύλων και την Αντιμετώπιση των Έμφυλων και Πολλαπλών Διακρίσεων»**, στον άξονα Προτεραιότητας «Προώθηση της Κοινωνικής Ένταξης και Καταπολέμηση της Φτώχειας και των Διακρίσεων - Διασφάλιση της Κοινωνικής Συνοχής». Εξαίρει δε τη σημασία της Χάρτας, **ως εργαλείο χάραξης πολιτικής στην τοπική αυτοδιοίκηση,** αναλαμβάνοντας δημόσια τη δέσμευση υπέρ της αρχής της Ισότητας των Φύλων και την ένταξη της διάστασης του φύλου στο σύνολο των πολιτικών του. Επιπλέον, ο δήμος Αθηναίων διαθέτει ενεργή Δημοτική Επιτροπή Ισότητας (Αρ. Απόφασης ΔΣ 1554/13-11-14).

φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, ηλικίας, αναπηρίας ή γενετήσιου προσανατολισμού».

22. Αρ. Πρωτ. ΔΙΑΔΙΠΥΔ/ΤΣΠΕΑΔ/Φ.18/οικ. 5748/25-2-2016, «Υπέρβαση του γλωσσικού σεξισμού» και «Ένταξη της διάστασης του φύλου στα διοικητικά έγγραφα» (ΑΔΑ: ΩΣΞΧ465ΦΘΕ-ΧΦ9). Αρ. πρωτ. 652/10-3-2016 «Ένταξη της διάστασης του φύλου στα διοικητικά έγγραφα» (ΑΔΑ: Ω6ΠΘ465ΦΘΕ-8Ο8) Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, «Οδηγός Χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας στα Διοικητικά έγγραφα», Αθήνα, Μάρτιος 2018. Διαθέσιμο στο: http://www.isotita.gr/wp-content/uploads/2018/01/%CE%9F%CE%B4%CE%B7%CE%B3%CF%8C%CF%82-%CE%BC%CE%B7-%CF%83%CE%B5%CE%BE%CE%B9%CF%83%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AE%CF%82-%CE%B3%CE%BB%CF%8E%CF%83%CF%83%CE%B1%CF%82.pdf
Αρ. πρωτ. 37877/17-05-2019 επιστολή της ΓΓΟΠΙΦ προς τον Υπουργό Εσωτερικών με θέμα «Ένταξη της διάστασης του φύλου στα διοικητικά έγγραφα»

23. Η Εφαρμογή των Πολιτικών Ισότητας των Φύλων στους Δήμους, Ετήσια Έκθεση 2020. Διαθέσιμο στο: isotita.gr/wp-content/uploads/2022/02/Etisia-Ekthesi-2020-Dimoi.pdf

24. Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (2023). Η Εφαρμογή των Πολιτικών Ισότητας των Φύλων στους Δήμους και τίς Περιφέρειες. Ετήσια Έκθεση 2022. Διαθέσιμο στο: https://isotita.gr/wp-content/uploads/2023/10/Etisia-Ekthesi-2022-Dimoi-kia-Perifereies.pdf

Η Ευρωπαϊκή Χάρτα Ισότητας[25]

Οι βασικοί πυλώνες χάραξης και άσκησης των πολιτικών ισότητας στους Δήμους, είναι οι παρακάτω:

Η Ευρωπαϊκή Χάρτα για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες απευθύνεται στις τοπικές και περιφερειακές αρχές της Ευρώπης, οι οποίες καλούνται να την υπογράψουν, να αναλάβουν δημόσια επίσημη δέσμευση για την προώθηση της αρχής της Ισότητας των Φύλων, και να υλοποιήσουν, εντός της επικράτειάς τους, τις δεσμεύσεις που διατυπώνονται στη Χάρτα. Προκειμένου να συμβάλει στην υλοποίηση αυτών των δεσμεύσεων, κάθε υπογράφουσα αρχή αναλαμβάνει να καταρτίσει ένα Σχέδιο Δράσης για ένταξη της Ισότητας των Φύλων, στο οποίο καθορίζονται οι προτεραιότητες, οι ενέργειες και τα μέσα για το σκοπό αυτό. Επιπλέον, κάθε υπογράφουσα αρχή αναλαμβάνει να αναπτύξει σχέσεις με όλα τα όργανα και τους φορείς στην επικράτειά της, προκειμένου να προωθήσει την επίτευξη ουσιαστικής ισότητας στην πράξη. Η Χάρτα εκπονήθηκε από το Συμβούλιο των Δήμων και των Περιφερειών της Ευρώπης (CEMR) σε συνεργασία με πολλούς εταίρους. Η εκπόνηση είχε την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, μέσω του 5ου Κοινοτικού Προγράμματος Δράσης για την Ισότητα των Φύλων.

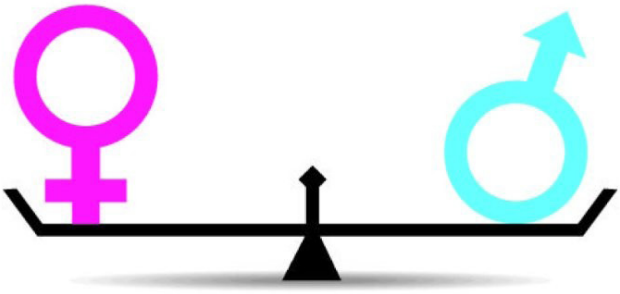
Υπηρεσιακές Μονάδες Άσκησης Κοινωνικής Πολιτικής και Πολιτικών Ισότητας[26]

Δημοτικές Επιτροπές Ισότητας (ΔΕΠΙΣ)[27]

Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας (ΠΕΠΙΣ)[28]

Αυτοτελή Γραφεία Ισότητας σε ΕΝ.Π.Ε. (Ένωση Περιφερειών Ελλάδας) **και Κ.Ε.Δ.Ε.** (Κεντρική Ένωση Δήμων Ελλάδας)[29]

Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων (ΕΣΙΦ)[30]



25. Ευρωπαϊκή Χάρτα για την ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες εκπονήθηκε από το Συμβούλιο Δήμων και Περιφερειών της Ευρώπης (CouncilofEuropeanMunicipalitiesandRegions).
26. Άρθρο 97, Ν. 3852/2010, Πρόγραμμα «Καλλικράτης».
27. Άρθρο 6, Ν.4604/2019.
28. Άρθρο 7, Ν.4604/2019.
29. Άρθρο 8, Ν.4604/2019, τροποποίηση Ν.3852/2010.
30. Άρθρο 20, Ν. 4808/2021, τροποποίηση Ν. 4604/2019.

2.6. Ελληνική Νομοθεσία περί της Αρχής Ισότητας των Φύλων και την Έμφυλη Βία

Η αρχή της ισότητας των φύλων και τα πεδία εφαρμογής της περιλαμβάνονται σε μία σειρά ρυθμίσεων, τόσο σε νόμους όσο και σε επιμέρους υπουργικές αποφάσεις. Οι κυριότεροι νόμοι είναι οι εξής:

- Ο νόμος 4097/2012 καθιερώνει το νομικό πλαίσιο για την εφαρμογή και προώθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, κατά την άσκηση αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητες.
- Ο νόμος 3896/2010 καθιερώνει το νομικό πλαίσιο για την εφαρμογή και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και εργασίας.
- Ο νόμος 3769/2009 καθιερώνει το πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών.
- Ο νόμος 3655/2008, στο άρθρο 142, προβλέπει την ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας.
- Ο νόμος 3528/2007 (Υπαλληλικός Κώδικας), στα άρθρα 52 και 53, αφορά στην άδεια μητρότητας και την άδεια ανατροφής παιδιού, αντίστοιχα.
- Ο νόμος 3488/2006 περί εφαρμογής 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 άλλων συναφών διατάξεων.
- Ο νόμος 3896/2010 για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.

Η ένταξη στη δημόσια ατζέντα των επιμέρους εκφάνσεων της έμφυλης βίας (δηλαδή της ενδοοικογενειακής βίας, της σεξουαλικής παρενόχλησης και της εμπορίας ανθρώπων) ξεκινά από τα τέλη της δεκαετίας του 1990, ως απόρροια των διεθνών υποχρεώσεων της Ελλάδας και, πιο συγκεκριμένα, είτε της ανάγκης εναρμόνισης της εθνικής με την κοινοτική νομοθεσία, είτε της συμμόρφωσης με τις τυπικές υποχρεώσεις της Ελλάδας που απορρέουν από την κύρωση της Σύμβασης του ΟΗΕ για τη Βία κατά των Γυναικών και περιλαμβάνουν τον Νόμο για την ενδοοικογενειακή βία του 2006.[31] Ο νόμος αυτός προέβλεπε αυστηρότερες ποινές για πράξεις που έχουν ήδη χαρακτηρισθεί ως ποινικά αδικήματα, σύμφωνα με τον Ποινικό Κώδικα, όταν αυτά διαπράττονται στο πλαίσιο της οικογένειας, όπως ορίζεται από το νόμο. Ο βιασμός εντός του γάμου θεωρείται ποινικό αδίκημα, ενώ η συμβίωση εκτός γάμου ανδρών και γυναικών καλύπτεται από το πεδίο εφαρμογής του νόμου.

31. Ο Ν. 3500/2006 αντιμετωπίζει το θέμα της ενδοοικογενειακής βίας και του βιασμού εντός γάμου.

2.7. Ειδικές Ομάδες και Διακρίσεις

Σύμφωνα με το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2016 – 2020, η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων επικεντρώνει το ενδιαφέρον της πολιτικής της παρέμβασης στις γυναίκες που ανήκουν σε ευπαθείς κοινωνικά ομάδες ή υφίστανται πολλαπλές διακρίσεις, στις οποίες συγκαταλέγονται, ενδεικτικά, οι:

- **Γυναίκες στα όρια φτώχειας**
- **Γυναίκες αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών**
- **Άστεγες γυναίκες**
- **Γυναίκες Ρομά**
- **Μετανάστριες**
- **Γυναίκες πρόσφυγες ή αιτούσες άσυλο**
- **Γυναίκες θύματα βίας, βασανιστηρίων ή εμπορίας ανθρώπων**
- **Γυναίκες με αναπηρία/χρόνιες παθήσεις**
- **Τοξικοεξαρτημένες γυναίκες**
- **Κρατούμενες ή Αποφυλακισμένες γυναίκες**
- **Ηλικιωμένες γυναίκες**
- **Μακροχρόνια Άνεργες γυναίκες**

Άτομα που βιώνουν κοινωνική περιθωριοποίηση και διακρίσεις διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο να θυματοποιηθούν λόγω φύλου, να υποστούν παρενόχληση ή/και εκφοβισμό, σε σύγκριση με άτομα που δεν βρίσκονται σε αυτή την κατάσταση, εντός και εκτός των χώρων εργασίας τους. Επιπλέον άτομα που ανήκουν στις παραπάνω ομάδες, αντιμετωπίζουν συχνά πολλαπλά εμπόδια στην αποκάλυψη ή/και στην αναφορά περιστατικών, αλλά και στην πρόσβαση σε σχετικές υπηρεσίες υποστήριξης.
Γενικά:

- Οι μετανάστριες και οι προσφύγισσες είναι δυνητικά πιο ευάλωτες στη βία, λόγω φύλου και αντιμετωπίζουν πολλαπλά εμπόδια στην αναζήτηση υποστήριξης λόγω κοινωνικής απομόνωσης, έλλειψης γνώσεων στην ομιλούσα ή/και άλλη γλώσσα, υποαπασχόληση ή αβέβαιο νομικό καθεστώς.
- Τα άτομα που ανήκουν σε μειονοτικές ομάδες, ακόμη και αν έχουν θεσμοθετημένα δικαιώματα, π.χ. Ρομά, είναι πιο πιθανό να βιώσουν διακρίσεις, απομόνωση, δυσκολία στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες ή/και κάποια μορφή παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

- Οι γυναίκες με αναπηρία έχουν υπερδιπλάσιες πιθανότητες από τις γυναίκες του γενικού πληθυσμού να θυματοποιηθούν σωματικά ή/και σεξουαλικά από τους συντρόφους ή/και τους συζύγους ή/και άλλα πρόσωπα οικεία ή μη.
- Τα άτομα με αναπηρία (ψυχική ή σωματική) έχουν διπλάσιες πιθανότητες να υποστούν σεξουαλική ή άλλου είδους επίθεση από άτομα του γενικού πληθυσμού.
- Τα άτομα με αναπηρία είναι πιο πιθανό να βιώσουν παρενόχληση στον χώρο εργασίας τους από άλλες ομάδες.

2.8. Πολιτική κατά των Διακρίσεων

- Διακρίσεις λόγω φυλής, χρώματος, θρησκείας, φύλου, ταυτότητας ή έκφρασης φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, εθνικής καταγωγής, γενετικής, οικογενειακής κατάστασης, εγκυμοσύνης, αναπηρίας ή ηλικίας δεν θα γίνουν ανεκτές.
- Η διαφορετικότητα του εργατικού δυναμικού ενισχύεται και ενθαρρύνεται σε αυτόν τον οργανισμό.
- Η διαφορετικότητα είναι απαραίτητη για την επιτυχία και την αύξηση της παραγωγικότητας.
- Ο οργανισμός μας είναι ένα μέρος όπου οι εργαζόμενοι/ες μπορούν να αισθάνονται ασφάλεια, αποδοχή, σεβασμό και ισονομία.

Κάθε οργανισμός είναι διαφορετικός και μπορεί να αντιμετωπίσει διαφορετικές προκλήσεις. Οι στοχευμένες ενέργειες πρόληψης και αντιμετώπισης είναι σημαντικές, αλλά η έμφυλη βία και οι ανισότητες στον χώρο εργασίας δεν επιτυγχάνεται μόνο εφαρμόζοντας πολιτικές, καθοδηγείται και ελέγχεται συστηματικά με μια σταθερή διαδικασία/ αποτίμηση που φτάνει σε κάθε μέρος του οργανισμού. Για να ξέρετε πού να εστιάσετε τις προσπάθειές σας, συνιστούμε μια προσέγγιση βασισμένη σε γρήγορα και απλά δεδομένα.

Η απάντηση στις ερωτήσεις στο **Πλαίσιο 1**, θα σας βοηθήσει να αναγνωρίζετε πού εντοπίζονται φαινόμενα διακριτικής μεταχείρισης.

ΠΛΑΙΣΙΟ 1: Για τον εντοπισμό περιοχών προς βελτίωση ξεκινήστε, απαντώντας αυτές τις ερωτήσεις:

1. Είναι πιο πιθανό οι γυναίκες να απασχοληθούν σε χαμηλότερα αμειβόμενους/ες ρόλους/θέσεις σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους;
2. Στις αμοιβές (όπως αρχικοί μισθοί και μπόνους) υπάρχουν διαφοροποιήσεις ανά φύλο;
3. Στις διαδικασίες αξιολόγησης, οι άνδρες και οι γυναίκες λαμβάνουν διαφορετικές βαθμολογίες απόδοσης, με μεγάλη απόκλιση;
4. Υπάρχει ανισορροπία των φύλων σε συγκεκριμένους/ες υπηρεσίες/φορείς/οργανισμούς σας;
5. Οι άνδρες και οι γυναίκες αποχωρούν από την υπηρεσία σας σε διαφορετικά ποσοστά;
6. Υποστηρίζετε αντίστοιχα τους άνδρες και τις γυναίκες στην οργάνωσή σας, σχετικά με τις ευθύνες και την ανέλιξη σε θέσεις ηγεσίας;

3. Στερεοτυπικές Συμπεριφορές και Έμφυλες Διακρίσεις στους χώρους εργασίας

Φύλο και συμπερίληψη: Οι πρακτικές χωρίς αποκλεισμούς και έμφυλες διακρίσεις ξεκινούν με την επανεξέταση των πολιτικών και την εξεύρεση τρόπων για να συμπεριληφθούν όλα τα φύλα στον τρόπο με τον οποίο ένας οργανισμός διατυπώνει το όραμα και την αποστολή του, διασφαλίζοντας ότι όλα τα φύλα επωφελούνται εξίσου από τις πρακτικές χάραξης πολιτικής.[32]

Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην οργάνωση και λειτουργία ενός οργανισμού:

- Δεν αφορά τον ανταγωνισμό μεταξύ ανδρών και γυναικών
- Δεν επιδιώκει τον παραγκωνισμό των ανδρών
- Δεν δίνει προβάδισμα και πλεονεκτήματα στις γυναίκες έναντι των ανδρών
- Δεν αφορά σε προσλήψεις ή προαγωγές γυναικών που δεν έχουν τα απαραίτητα προσόντα.

32. Centre for Race and Culture (2020). Gender inclusivity in the workplace: A practical Guide for Non-profit Organizations.

Αντιθέτως, συνδέεται με μία σειρά θετικών δράσεων, όπως (ενδεικτικά):

▶Η αναγνώριση από την πλευρά της εργοδοσίας / διοίκησης του δικαιώματος στην ισότητα ανδρών και γυναικών, όσον αφορά όλες τις διαστάσεις της απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της οργάνωσης της εργασίας και των εργασιακών συνθηκών.
▶Η δέσμευση ενός οργανισμού να λαμβάνει όλα τα εύλογα μέτρα, συμπεριλαμβανομένης της θετικής δράσης στο πλαίσιο των νομικών του εξουσιών, υπέρ των ανωτέρω δικαιωμάτων.
▶Η εφαρμογή της ισότητας αμοιβών, συμπεριλαμβανομένης της ισότητας αμοιβών για εργασία ίσης αξίας.
▶Η λήψη μέτρων για τη διασφάλιση δίκαιων και διαφανών ευκαιριών προαγωγής και εξέλιξης σταδιοδρομίας, για τη διασφάλιση ισόρροπης αντιπροσώπευσης ανδρών και γυναικών σε όλα τα επίπεδα (ιδιαίτερα για την αντιμετώπιση έλλειψης ισορροπίας σε ανώτερα διευθυντικά επίπεδα), για την αντιμετώπιση τυχόν εργασιακών διακρίσεων λόγω φύλου, για τη διασφάλιση δίκαιων προσλήψεων.
▶Η καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, μέσω ρητής δήλωσης, ότι η εν λόγω συμπεριφορά είναι απαράδεκτη, υποστήριξης των θυμάτων, καθιέρωσης και εφαρμογής διαφανών πολιτικών για την αντιμετώπιση των δραστών και ενίσχυσης της συνειδητοποίησης του ζητήματος.

4. Τα Ευρήματα της Έρευνας Διερεύνησης των Έμφυλων Στερεοτύπων στο δήμο Αθηναίων

Στο πλαίσιο υλοποίησης της Πράξης «Ευρωπαϊκή Χάρτα για την Ισότητα των Φύλων και την Αντιμετώπιση των Έμφυλων και Πολλαπλών Διακρίσεων» και συγκεκριμένα στο Υποέργο 2/2 «Εφαρμογή άρθρων της Χάρτας για την Ισότητα των φύλων στον Δήμο Αθηναίων» διενεργήθηκε κατά την περίοδο Ιούνιος- Σεπτέμβριος 2023, ηλεκτρονική έρευνα με συμμετέχοντες/ουσες εργαζόμενους/ες σε διάφορες Υπηρεσίες και Οργανισμούς του δήμου Αθηναίων.

Αντικείμενο της έρευνας αποτέλεσε η διερεύνηση των έμφυλων στερεοτύπων που συνδέονται με το εργασιακό περιβάλλον και την εργασιακή κατάσταση των εργαζομένων. Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 258 άτομα (71% γυναίκες, 27% άνδρες), εργαζόμενοι και εργαζόμενες στο δήμο Αθηναίων, οι οποίοι/ες εντοπίστηκαν με τη βοήθεια του αρμόδιου προσωπικού, μέσα από τα ηλεκτρονικά αρχεία ανθρώπινου δυναμικού της εκάστοτε υπηρεσίας. Βασικό κριτήριο για την επιλογή του δείγματος αποτέλεσε η ύπαρξη σχέσης εργασίας, με σύμβαση αορίστου ή ορισμένου χρόνου, των ατόμων με τον δήμο Αθηναίων κατά το διάστημα της έρευνας, χωρίς κανένα άλλο κριτήριο αποκλεισμού. Επιπλέον καταβλήθηκε συστηματική προσπάθεια ώστε το δείγμα να περιλαμβάνει άτομα από όλες τις υπηρεσίες του δήμου, τους οργανισμούς και τις διευθύνσεις του για την εξασφάλιση της αντιπροσωπευτικότητας του υπό μελέτη πληθυσμού. Για αυτό και το δείγμα θεωρείται αντιπροσωπευτικό του υπό μελέτη πληθυσμού και τα αποτελέσματα της έρευνας μπορούν να γενικευθούν.

Στη συνέχεια, παρουσιάζονται μερικά από τα σημαντικότερα ευρήματα της έρευνας.

Αντιλήψεις για τις έμφυλες ανισότητες στον χώρο εργασίας

Οι άνδρες

- Προάγονται πιο συχνά από τις γυναίκες στην εργασία τους.
- Έχουν περισσότερες δυνατότητες για επαγγελματική εξέλιξη.
- Αναλαμβάνουν διαφορετικά εργασιακά καθήκοντα.
- Προσλαμβάνονται ευκολότερα από τις γυναίκες.

Οι γυναίκες

- Υποεκπροσωπούνται σε «απαιτητικά» επαγγέλματα, εξ΄ αιτίας των οικογενειακών υποχρεώσεων (οικιακές εργασίες, φροντίδα παιδιών, ηλικιωμένων και άλλα).
- Δεν στηρίζονται κοινωνικά για την προώθησή τους σε θέσεις εξουσίας.

Τα βασικά εμπόδια στην ανάληψη μιας θέσης ευθύνης από μια γυναίκα

- Οικογενειακές υποχρεώσεις.
- Έλλειψη ευκαιριών σε ένα ανδροκρατούμενο περιβάλλον.
- Μη προώθηση/ενθάρρυνσή τους από τη Διοίκηση ενός οργανισμού.
- Έλλειψη συμπαράστασης από το περιβάλλον τους.

Είναι σημαντικό να λαμβάνεται μέριμνα για τη διασφάλιση ενός υγιούς και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος, την απαγόρευση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας, τη θέσπιση πολιτικών υποχρεωτικής μισθολογικής διαφάνειας, την εφαρμογή προσεγγίσεων μηδενικής ανοχής στη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και την αύξηση της προβολής των γυναικείων προτύπων.

Απόψεις ερωτώμενων για το αν το φύλο τους έχει υπάρξει παράγοντας που έχει επιδράσει στην εργασιακή τους πορεία

Άνδρες **Ναι/ Κάποιες φορές**

Μειωμένες ευκαιρίες εξέλιξης στην εργασία **(4,5%)**

Ανισότητα στις απολαβές (3%)

Αδυναμία συμμετοχής σε κοινωνικές εκδηλώσεις (εξόδους, εκδρομές κλπ) με συναδέλφους/ισσες (0%)

Άρνηση αποδοχής θέσεων ευθύνης, λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων (7%)

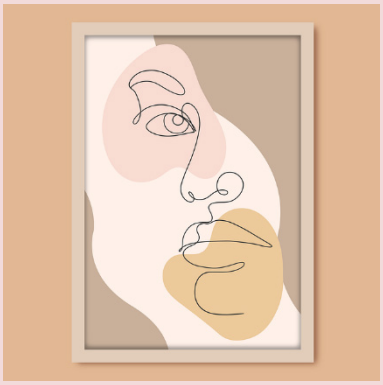
Παρενόχληση στο εργασιακό περιβάλλον (7%)

Αποκλεισμός από συμμετοχή σε κέντρα λήψης απόφασης, συνδικαλιστικές οργανώσεις κλπ (3%)

Εμπόδιο για συμμετοχή στη Διοίκηση (1,5%)

Εμπόδιο για συμμετοχή σε προγράμματα επιμόρφωσης και εκπαίδευσης, εντός του πλαισίου εργασίας (1,5%)

Γυναίκες **Ναι/ Κάποιες φορές**



Μειωμένες ευκαιρίες εξέλιξης στην εργασία **(36%)**

Ανισότητα στις απολαβές (21%)

Αδυναμία συμμετοχής σε κοινωνικές εκδηλώσεις (εξόδους, εκδρομές κλπ) με συναδέλφους/ισσες (14,5%)

Άρνηση αποδοχής θέσεων ευθύνης, λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων (32%)

Παρενόχληση στο εργασιακό περιβάλλον(34%)

Αποκλεισμός από συμμετοχή σε κέντρα λήψης απόφασης, συνδικαλιστικές οργανώσεις κλπ (17%)

Εμπόδιο για συμμετοχή στη Διοίκηση (19%)

Εμπόδιο για συμμετοχή σε προγράμματα επιμόρφωσης και εκπαίδευσης, εντός του πλαισίου εργασίας (13%)

Στις διάφορες υπηρεσίες και Οργανισμούς του δήμου Αθηναίων, ισχύει σε μεγάλο βαθμό ένα σύστημα ίσης πρόσβασης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμόρφωσης του προσωπικού, εφαρμόζονται πολιτικές στήριξης της γονεϊκότητας, καθώς και άλλες πολιτικές ισότητας των φύλων. Η αμεροληψία του συστήματος επιλογής προσωπικού, αλλά και προαγωγών φαίνεται να ισχύει αλλά όχι πάντα, ενώ αίσθηση προκαλεί το γεγονός ότι μεγάλος αριθμός ερωτώμενων, αν και υποστηρίζει ότι εφαρμόζονται πολιτικές ισότητας των φύλων, δεν γνωρίζει αν υπάρχει σύστημα αναφοράς παραβιάσεων δικαιωμάτων λόγω φύλου.

Υπάρχει η τάση να μην προωθούνται οι γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις.

Δεν είναι ασυνήθιστο, μία γυναίκα να προτείνει μία ιδέα και να μην λαμβάνει ανταπόκριση και έπειτα ένας άνδρας να προτείνει την ίδια ιδέα και να εισακούγεται (22%)

Οι γυναίκες είναι λιγότερο πιθανό να ασκήσουν επιρροή στην πολιτική και την διοίκηση του Τμήματος ή γενικά στην Υπηρεσία (13%)

Ποια χαρακτηριστικά «ταιριάζουν» καλύτερα στους άνδρες και ποια στις γυναίκες;

	Άνδρες	Γυναίκες
Οργανωτικότητα	7%	30%
Αποτελεσματικότητα	14,5%	4%
Όραμα	17%	6%
Δημιουργικότητα	6%	22%
Καινοτομία	16%	6%
Διάθεση ανάληψης πρωτοβουλιών	27,5%	3%
Επικοινωνιακές δεξιότητες	4%	26%
Ικανότητα διαχείρισης υλικών πόρων	12%	6%
Διαχείριση της τεχνολογίας	32%	0%
Ικανότητα διαχείρισης συγκρούσεων	19%	11,5%
Ικανότητα επίλυσης προβλημάτων	13%	11,5%
Εμπνέει σεβασμό	7%	1,5%
Ικανότητα επιβολής	24,6%	3%
Ικανότητα αξιολόγησης και ελέγχου	7%	6%
Αυστηρότητα	13%	19%
Ενθάρρυνση της συνεργασίας	9%	11,5%
Ικανότητα κατανομής ευθυνών	10%	6%
Ευαισθησία	3%	33%
Φιλοδοξία	13%	9%
Ανεκτικότητα	16%	16%

Ποια χαρακτηριστικάαπάντησαν οι γυναίκες ότι ταιριάζουν καλύτερα στα δύο φύλα[33]

	Άνδρες	Γυναίκες
Οργανωτικότητα	0%	54%
Αποτελεσματικότητα	5%	23%
Όραμα	5%	18%
Δημιουργικότητα	0,5%	38%
Καινοτομία	11%	15%
Διάθεση ανάληψης πρωτοβουλιών	9%	19%
Επικοινωνιακές δεξιότητες	2%	44%
Ικανότητα διαχείρισης υλικών πόρων	13%	22%
Διαχείριση της τεχνολογίας	29%	4%
Ικανότητα διαχείρισης συγκρούσεων	17%	23%
Ικανότητα επίλυσης προβλημάτων	7%	19,5%
Εμπνέει σεβασμό	11%	6,5%
Ικανότητα επιβολής	26,5%	3%
Ικανότητα αξιολόγησης και ελέγχου	6,5%	11%
Αυστηρότητα	16%	14,5%
Ενθάρρυνση της συνεργασίας	3%	25%
Ικανότητα κατανομής ευθυνών	5%	17%
Ευαισθησία	4%	46,5%
Φιλοδοξία	25%	8%
Ανεκτικότητα	16%	32%

33. Το υπόλοιπο ποσοστό των απαντήσεων μέχρι το 100% αφορά σε απαντήσεις που αναφέρουν ότι αυτά τα χαρακτηριστικά ταιριάζουν το ίδιο και στα δύο φύλα.

Φύλο και εμπειρίες συμφιλίωσης εργασιακής και οικογενειακής ζωής

- ✓ 93,5%: Θεωρώ ότι ανταποκρίνομαι εξίσου καλά στις επαγγελματικές και τις προσωπικές μου υποχρεώσεις.
- ✓ 45%:Οι προσωπικές και οικογενειακές μου υποχρεώσεις έχουν επιβραδύνει την εξέλιξη της σταδιοδρομίας μου.
- ✓ 43%: Η εργασία μου με δυσκολεύει στο να είμαι ο/η σύντροφος ή/και ο/η γονέας που θα ήθελα.
- ✓ 40,5%: Απέχω συχνά από επαγγελματικές/επιστημονικές δραστηριότητες, λόγω προσωπικών υποχρεώσεων.

- ✓ 91%: Θεωρώ ότι ανταποκρίνομαι εξίσου καλά στις επαγγελματικές και τις προσωπικές μου υποχρεώσεις.
- ✓ 24,5%:Οι προσωπικές και οικογενειακές μου υποχρεώσεις έχουν επιβραδύνει την εξέλιξη της σταδιοδρομίας μου.
- ✓ 32%: Η εργασία μου με δυσκολεύει στο να είμαι ο/η σύντροφος ή/και ο/η γονέας που θα ήθελα.
- ✓ 39%: Απέχω συχνά από επαγγελματικές/επιστημονικές δραστηριότητες, λόγω προσωπικών υποχρεώσεων.

Εμπειρία παρενόχλησης στον χώρο εργασίας

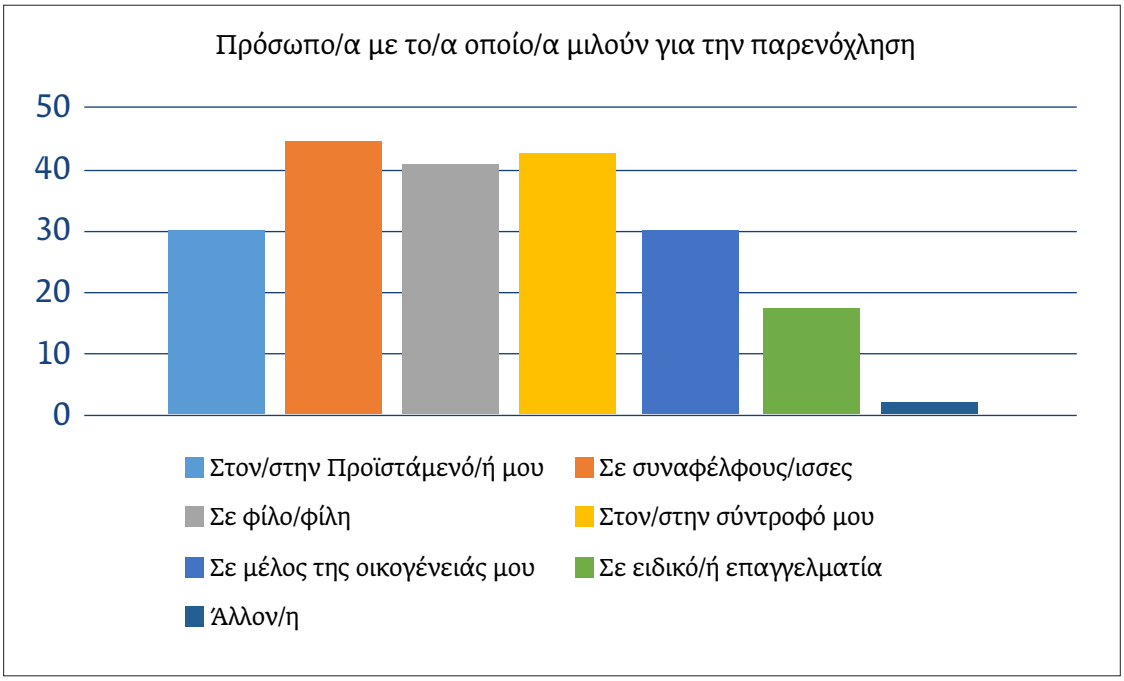
Η παρενόχληση στον χώρο εργασίας αποτελεί ένα φαινόμενο υπαρκτό με σοβαρό αντίκτυπο σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο. Πλήττει τις εργασιακές σχέσεις και διαταράσσει το περιβάλλον εργασίας, προκαλώντας προβλήματα υγείας (κυρίως ψυχικής), μείωσης της αποδοτικότητας και της παραγωγικότητας.

Από τα αποτελέσματα της έρευνας προκύπτει ότι το 28% των ερωτώμενων έχει βιώσει παρενόχληση στην τρέχουσα απασχόληση, ποσοστό που αξιολογείται ως σημαντικό. Η μορφή της παρενόχλησης είναι κυρίως ψυχολογική, ενώ δεν λείπουν και οι αναφορές για σεξουαλική παρενόχληση (περίπου 20% των αναφερόμενων περιπτώσεων).

Το 35% των ερωτώμενων δήλωσαν ότι γνωρίζουν συναδέλφους/ισσές τους που έχουν υπάρξει θύματα παρενόχλησης στον κοινό εργασιακό τους χώρο.

Το 32% των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα, αναφέρει ότι έχει υπάρξει θύμα παρενοχλητικής συμπεριφοράς στην παρούσα εργασία, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες είναι 16%.

Το 68% που έχουν βιώσει παρενόχληση έχει μιλήσει σε κάποιον/α/ους για αυτή και κυρίως σε συναδέλφους/ισσες, σε φίλους/ες και στον/στην σύντροφο, ενώ σπανιότερα συζητούν το θέμα με τον/την προϊστάμενο/η, τα μέλη της οικογένειας και ακόμα πιο σπάνια απευθύνονται σε ειδικό/ή επαγγελματία.



Αντιλήψεις για τα έμφυλα χαρακτηριστικά και τη σεξουαλική παρενόχληση

▸Μια ελκυστική γυναίκα θα πρέπει να αναμένει ερωτικά υπονοούμενα και θα πρέπει να μάθει πώς να τα χειρίζεται.

Οι ερωτώμενοι/ες δεν φαίνεται να αποδέχονται τη χρήση των ερωτικών υπονοούμενων στον χώρο εργασίας.

▸Οι περισσότερες γυναίκες που δέχονται ερωτικές προσβολές από έναν άνδρα, προκαλούν τη συμπεριφορά του με τον τρόπο που μιλούν, συμπεριφέρονται ή ντύνονται.

Οι απαντήσεις συγκλίνουν στην μη αποδοχή της ερώτησης, δηλαδή ότι η ένδυση και ο τρόπος συμπεριφοράς μιας γυναίκας δεν μπορεί να αποτελούν αιτία για ερωτικές προσβολές.

▸Κάποιος/α πρέπει να καταλαβαίνει ότι το «Όχι» σε ερωτικά υπονοούμενα σημαίνει πραγματικά «Όχι».

Το μεγαλύτερο ποσοστό των απαντήσεων επιλέγει την απόλυτη συμφωνία με την παραπάνω παραδοχή.

▸Είναι φυσιολογικό για έναν άνδρα να χρησιμοποιεί ερωτικά υπονοούμενα προς μια γυναίκα, την οποία θεωρεί ελκυστική.

Οι περισσότερες απαντήσεις δεν φυσιολογικοποιούν την ερωτική/σεξουαλική συμπεριφορά προς τις γυναίκες στον χώρο εργασίας.

▸Ένας ελκυστικός άνδρας θα πρέπει να αναμένει ερωτικά υπονοούμενα και θα πρέπει να μάθει πώς να τα χειρίζεται.

Την ίδια αντίληψη φαίνεται να έχουν οι ερωτώμενοι/ες και για το ανδρικό φύλο, ότι και οι άνδρες δεν πρέπει να αναμένουν και να δέχονται ερωτικά υπονοούμενα.

▸Πιστεύω πως η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας είναι ένα σοβαρό κοινωνικό πρόβλημα.

Οι απαντήσεις σε μεγάλο ποσοστό χαρακτηρίζουν τη σεξουαλική παρενόχληση ως ένα σοβαρό κοινωνικό πρόβλημα στους χώρους εργασίας.

▸Το αθώο φλερτ κάνει ενδιαφέρουσα την ημέρα στη δουλειά.

Οι περισσότερες απαντήσεις συγκλίνουν στην παραδοχή ότι το αθώο φλερτ δεν μπορεί να αποτελεί στοιχείο της καθημερινής εργασιακής ρουτίνας.

▸Ένα πρόβλημα με τη σεξουαλική παρενόχληση είναι ότι μερικοί άνθρωποι «δεν παίρνουν από αστεία».

Οι περισσότερες απαντήσεις δεν ταυτίζουν τη σεξουαλική παρενόχληση με ένα ενοχλητικό αστείο, φαίνεται να γίνεται μια σαφής διάκριση των δύο κατηγοριών στις απαντήσεις.

▸Πολλές από τις κατηγορίες περί σεξουαλικής παρενόχλησης στοχεύουν σε εκδίκηση.

Οι περισσότερες απαντήσεις θεωρούν ότι υπάρχει πιθανότητα ορισμένες κατηγορίες σεξουαλικής παρενόχλησης να στοχεύουν σε εκδίκηση.

▸Πολλά από αυτά που ο κόσμος θεωρεί ως σεξουαλική παρενόχληση, είναι απλά ένα φυσιολογικό φλερτ μεταξύ ανδρών και γυναικών

Οι περισσότερες απαντήσεις εκφράζουν τη διαφωνία των ερωτώμενων, δεν θεωρούν δηλαδή ότι η σεξουαλική παρενόχληση πρέπει να χαρακτηρίζεται ως ένα αθώο φλερτ.

5. Σεξιστική Συμπεριφορά και Παρενόχληση

5.1. Σεξισμός και Σεξιστική Συμπεριφορά

Σύμφωνα με τον ορισμό που υιοθετήθηκε από το Συμβούλιο της Ευρώπης, κατά την έκδοση Σύστασης προς τα κράτη μέλη (2019)[34]«ο σεξισμός είναι οποιαδήποτε ενέργεια, χειρονομία, οπτική παρουσίαση, προφορικός ή γραπτός λόγος, πρακτική ή συμπεριφορά βασισμένη στην ιδέα ότι ένα πρόσωπο ή μια ομάδα προσώπων είναι κατώτερα λόγω του φύλου τους, η οποία συντελείται στη δημόσια ή ιδιωτική σφαίρα, είτε διαδικτυακά είτε όχι».

> *"Η σεξιστική συμπεριφορά έχει ως αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας και των δικαιωμάτων ενός προσώπου ή μιας ομάδας, δημιουργεί εκφοβιστικό, ταπεινωτικό και προσβλητικό περιβάλλον και προκαλεί ψυχολογική, σωματική, σεξουαλική και κοινωνικοοικονομική βλάβη. Ως συνέπεια αυτής, δημιουργούνται εμπόδια στην πραγμάτωση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, ενώ συντηρούνται και ενισχύονται τα έμφυλα στερεότυπα. Ο σεξισμός προκαλεί αισθήματα αναξιότητας, αυτολογοκρισία, καθώς και αλλαγές στη συμπεριφορά και συχνά επιδείνωση της υγείας. Ο σεξισμός βρίσκεται στη ρίζα του ζητήματος της ανισότητας των φύλων και επηρεάζει σε δυσανάλογο βαθμό τις γυναίκες και τα κορίτσια. Μπορεί επίσης να επηρεάσει τους άνδρες και τα αγόρια, όταν αυτοί δεν συμμορφώνονται με τους ρόλους που τους έχουν αποδοθεί λόγω φύλου.*[35]"

Ο σεξισμός μπορεί να έχει ακόμη πιο βλαβερές συνέπειες σε άτομα ή ομάδες που τον βιώνουν προσθετικά με άλλα, εκτός του φύλου τους χαρακτηριστικά όπως, εθνικότητα, ηλικία, αναπηρία, κοινωνική προέλευση, θρησκεία, σεξουαλικός προσανατολισμός και άλλα.

Ο σεξισμός μπορεί να εκδηλωθεί σε διάφορους τομείς της δημόσιας και ιδιωτικής ζωής, στη γλώσσα και την επικοινωνία, στο διαδίκτυο και στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, στα μέσα μαζικής ενημέρωσης, στη διαφήμιση, στους χώρους εργασίας, στον τομέα της δικαιοσύνης, στην εκπαίδευση, στον αθλητισμό, στην πολιτική κτλ.

34. Σύσταση του Συμβουλίου της Ευρώπης (CM/Rec, 27/03/2019). Για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση του Σεξισμού. Διαθέσιμο στο: https://rm.coe.int/168097e17ab
35. Διαθέσιμο στο: https://human-rights-channel.coe.int/stop-sexism-el.html

Παραδείγματα σεξισμού[36]

Μέσα ενημέρωσης, Διαδίκτυο και Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης

Η σεξουαλική απεικόνιση των γυναικών στα μέσα. Μια τηλεοπτική εκπομπή μόνο με άντρες. Ρεπορτάζ απο τα μέσα για τη βία κατά των γυναικών, κατηγορώντας το θύμα. Δημοσιογράφοι, πολύ συχνά γυναίκες, λαμβάνουν σχόλια στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης για την εμφάνισή τους, παρά για τα ζητήματα που συζητούν.

Εργασιακός Χώρος

Η πρακτική της εξαίρεσης των γυναικών που αποκτούν παιδιά από ευκαιρίες καριέρας. Κατά τη διάρκεια συσκέψεων, η αγνόηση των γυναικών, ιδιοποίηση της συνεισφοράς τους ή φίμωση της γνώμης τους. Ευνοώντας έναν άντρα έναντι μιας γυναίκας για μια διευθυντική θέση, υποθέτοντας ότι δεν είναι ικανή για ηγετικές θέσεις. Άσκοπα σχόλια σχετικά με την εξωτερική εμφάνιση ή τον τρόπο ντυσίματος (που υποβιβάζουν τις γυναίκες ως επαγγελματίες). Υποτιμητικά σχόλια σε άντρες που αναλαμβάνουν ρόλους φροντίδας.

Δημόσιος τομέας

Σεξουαλικά σχόλια ή σχόλια για την εμφάνιση ή την οικογενειακή κατάσταση των πολιτικών, πολύ συχνότερα των γυναικών, συμπεριλαμβανομένων και εντός των κοινοβουλίων. Σχόλια σχετικά με τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή την εμφάνιση των πολιτών από το προσωπικό των δημοσίων υπηρεσιών. Σεξιστικές αναπαραστάσεις/ανάρτηση φωτογραφιών γυμνών γυναικών σε δημόσιους χώρους εργασίας. Σχόλια για την εμφάνιση των γυναικών σε δημόσιους χώρους.

Δικαιοσύνη

Ένας δικαστής που υπονοεί σε ένα θύμα σεξουαλικής βίας πως "πήγαινε γυρεύοντας". Ένας νομικός που σχολιάζει την εμφάνιση μιας γυναίκας συναδέλφισσας του /της. Ένας αστυνομικός που δεν λαμβάνει σοβαρά υπόψη του μία κατηγορία για βία κατά των γυναικών ή την υποβαθμίζει.

Εκπαίδευση

Σχολικά εγχειρίδια που περιέχουν στερεοτυπικές εικόνες γυναικών/αντρων, αγοριών/κοριτσιών. Η απουσία γυναικών ως συγγραφείς, ιστορικές ή πολιτισμικές προσωπικότητες στο σχολικά εγχειρίδια. Η συμβουλευτική καριέρας και εκπαίδευσης που αποθαρρύνει τις μη-στερεοτυπικές επιλογές καριέρας ή σπουδών. Bullying προς τους/τις μαθητές/τριες που δεν συμμορφώνονται στις έμφυλες νόρμες από τους συμμαθητές/συμμαθήτριες τους ή τους/τις εκπαιδευτικούς. Η απουσία ευαισθητοποίησης/διαδικασιών/αντιδράσεων για την αντιμετώπιση αντίστοιχης σεξιστικής συμπεριφοράς.

Ιδιωτική σφαίρα

Οι γυναίκες εκτελούν περισσότερες μη αμειβόμενες εργασίες (φροντίδα και νοικοκυριό) από ότι οι άντρες. Σεξιστικά ανέκδοτα μεταξύ φίλων. Διαπαιδαγώγιση βάσει έμφυλων στερεοτύπων (τα αγόρια δεν κλαίνε, παίρνουν ρίσκα, είναι δυναμικά, τα κορίτσια πρέπει να είναι ηθικά και υπάκουα, καλές νοικοκυρές και στοργικές κόρες).

36. Κείμενα προσαρμοσμένα από τις πηγές: https://socialpolicy.gr και https://human-rights-channel.coe.int/stop-sexism-el.html

5.2. Παρενόχληση στους χώρους εργασίας

Η παρενοχλητική συμπεριφορά στους χώρους εργασίας συνιστά μια μορφή σοβαρής διάκρισης, καθώς περιλαμβάνει οποιαδήποτε ανεπιθύμητη σωματική ή λεκτική συμπεριφορά που σκοπίμως προσβάλλει ή ταπεινώνει ένα άτομο, ανεξαρτήτως φύλου, φυλής, θρησκείας και άλλων χαρακτηριστικών.

Οι γυναίκες, σε σχέση με τους άνδρες είναι πιο πιθανό να βιώσουν κάποια μορφή παρενόχλησης και ιδιαίτερα σεξουαλικής στους χώρους εργασίας. Αυτό δεν σημαίνει όμως ότι οι άνδρες δεν αποτελούν επίσης στόχο παρενόχλησης μέσα στο εργασιακό περιβάλλον, με βάση τις αναμενόμενες από το φύλο τους προσδοκίες. Άνδρες που δεν συμμορφώνονται με αυτές οι προσδοκίες συχνά υπόκεινται σε εκφοβισμό, λεκτική και σωματική βία ή/και παρενόχληση μέσα στους χώρους εργασίας.

Θύματα διακρίσεων και παρενοχλητικής συμπεριφοράς στον χώρο εργασίας είναι και τα άτομα που ανήκουν στη ΛΟΑΤΚΙ+ κοινότητα, τα οποία συναντούν ιδιαίτερες δυσκολίες στην αναφορά ή/και καταγγελία περιστατικών, αλλά και στην παροχή υποστήριξης για να αντιμετωπίσουν τις σοβαρές επιπτώσεις.

Τα αποτελέσματα της έρευνας με μια ματιά

Σύμφωνα με έρευνα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ, 2022), περισσότεροι από ένας στους πέντε εργαζόμενους/ες έχουν υποστεί κάποιου είδους βίας ή παρενόχλησης στον χώρο εργασίας σε όλον τον κόσμο και σχεδόν τα μισά θύματα δεν το κατήγγειλαν.[37]

- Πάνω από ένας στους πέντε εργαζόμενους/ες (22,8% ή 743 εκατομμύρια άνθρωποι) έχουν υποστεί τουλάχιστον μία φορά κάποιου είδους βίας ή παρενόχλησης στην εργασία, κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας τους.

- Σχεδόν το ένα τρίτο (31,8%) των θυμάτων δήλωσαν ότι υπέστησαν περισσότερες από μία μορφές βίας ή παρενόχλησης.

- Λιγότερο από το 55% των θυμάτων μίλησαν σε κάποιον/α για αυτή τους την εμπειρία.

- Η ψυχολογική βία είναι η πιο συνηθισμένη μορφή και πλήττει το 17,9% ανδρών και γυναικών κατά τον εργασιακό βίο τους. Ακολουθεί η σωματική βία, την οποία έχει υποστεί το 8%, και η σεξουαλική βία (6,3%), με τις γυναίκες να αποτελούν τα συνήθη θύματα.

- Οι άνδρες είναι πιο πιθανό να καταγγείλουν τις παρενοχλητικές συμπεριφορές, σε σύγκριση με τις γυναίκες.

- Οι νέες γυναίκες έχουν διπλάσιες πιθανότητες να υποστούν σεξουαλική βία ή/και παρενόχληση, σε σύγκριση με τους νέους άνδρες και οι μετανάστριες έχουν διπλάσιες πιθανότητες από τις γηγενείς. Οι γυναίκες έχουν επίσης περισσότερες πιθανότητες να υποστούν ψυχολογική βία, ενώ οι άνδρες συνήθως πέφτουν θύματα σωματικής βίας.

37. International Labour Organization and Lloyd's Register Foundation (2022). Experiences of violence and harassment at work: A global first survey. Geneva.

Παραδείγματα παρενοχλητικής συμπεριφοράς στους χώρους εργασίας

Προσβλητικά αστεία ή σχόλια σεξουαλικής φύσης για έναν/μια εργαζόμενο/η, ή/και εξυπηρετούμενο/η: Χρήση επιθέτων, παρατηρήσεις, αστεία ή υπονοούμενα που σχετίζονται με το φύλο, την έκφραση φύλου, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, τη φυλή, τη θρησκεία, την ηλικία, την αναπηρία...

Καύχημα για σεξουαλική ικανότητα ή ερωτήσεις ή συζητήσεις για σεξουαλικές δραστηριότητες, σχόλια που υποτιμούν ή γελοιοποιούν ένα άτομο.

Δημοσίευση, κυκλοφορία ή προβολή σεξουαλικά προσβλητικών εικόνων, γκράφιτι ή άλλου υλικού, μεταξύ άλλων μέσω ηλεκτρονικών μέσων, είτε σε έντυπη μορφή, είτε μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή άλλων ηλεκτρονικών μέσων.

Λεκτική βία, απειλές ή χλευασμός που σχετίζονται με το φύλο, ταπεινωτικά ή εξευτελιστικά "πειράγματα" ή αστεία.

Χοντροκομμένο και χυδαίο χιούμορ που σχετίζεται με το φύλο. Ο πατερναλισμός που βασίζεται στο φύλο και κάνει ένα άτομο να αισθάνεται ότι υπομονεύει τον σεβασμό ή τη θέση ευθύνης που κατέχει.

Ανεπιθύμητη σωματική επαφή, κινήσεις σωματικής οικειότητας, βλεμματική παρατήρηση ή ακατάλληλη επίμονη ματιά,απαιτήσεις για ραντεβού ή σεξουαλικές χάρες.

Οι επιπτώσεις της παρενόχλησης μπορούν να εντοπιστούν σε πολλά επίπεδα: ατομικό, οικογενειακό, εργασιακό, κοινωνικό, οικονομικό. Δεν εντοπίζονται μόνο στα άτομα που την υφίστανται, αλλά και σε άτομα που εμμέσως εμπλέκονται με το φαινόμενο, όπως για παράδειγμα πελάτες/ισσες, συνάδελφοι/ισσες, και γενικά όσες και όσοι έχουν γίνει μάρτυρες εκδήλωσης περιστατικών[38].

38. Μοσχοβάκου, Ν., Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2022). Βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας: Εκπαιδευτικό εγχειρίδιο. Αθήνα: ΚΕΘΙ.

Το γνωρίζετε;

Στην Ελλάδα, η Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, επικυρώθηκε με το Ν. 4808/2021 «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας».

Σύμφωνα με αυτόν το Νόμο, δημόσιοι και ιδιωτικοί φορείς, ανεξαρτήτως αριθμού εργαζομένων, έχουν την υποχρέωση να λαμβάνουν μέτρα για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης (άρθρο 5).

Βλέπε αναλυτικότερα: ΦΕΚ αρ. 101, 19/7/2021, ΕΘΝΙΚΟ ΤΥΠΟΓΡΑΦΕΙΟ

6. Συμφιλίωση της Επαγγελματικής και της Οικογενειακής Ζωής

Οι οικογενειακές υποχρεώσεις μπορεί να επηρεάσουν τη συμπεριφορά στην εργασία, καθιστώντας δυσκολότερη την προσαρμογή στα επαγγελματικά καθήκοντα, ενώ παράλληλα οι απαιτήσεις της δουλειάς μπορεί να επηρεάσουν τη συμμετοχή ποιοτικά και χρονικά στις οικογενειακές υποχρεώσεις και δραστηριότητες.

Αποτελεί πρόκληση η εξισορρόπηση οικογένειας και εργασίας. Το ισοζύγιο χρειάζεται αποτελεσματική διαχείριση. Η ανισορροπία έχει συνέπειες για άτομα, οργανισμούς και νοικοκυριά. Η επαγγελματική και προσωπική ισορροπία όμως έχει ταυτιστεί με τη θετική απόδοση των εργαζομένων.

Η συμφιλίωση επαγγελματικής-οικογενειακής/προσωπικής ζωής αποτελεί ένα από τα κεντρικά πεδία δράσης για την εφαρμογή πολιτικών προώθησης της ισότητας των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση, με δύο σημεία παρέμβασης: **την είσοδο της γυναίκας στην εργασία και τη μεγαλύτερη (ισόποση) συμμετοχή των αντρών στην οικογενειακή ζωή**, με στόχο την αντιμετώπιση των παραδοσιακών και στερεοτυπικών έμφυλων ρόλων εντός της οικογένειας και στην προώθηση της συμφιλίωσης μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής (work-life balance).

Η Πρόταση Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της Οδηγίας 2010/18/ΕΕ στις 26 Απριλίου 2017, αποτελούν τις πλέον πρόσφατες εξελίξεις.[39] Σύμφωνα με τα παραπάνω, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, πρότεινε στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης να αναλάβουν όλες τις αναγκαίες πρωτοβουλίες για να υιοθετήσουν μια σειρά νέων ή αναβαθμισμένων ελάχιστων προτύπων για τη γονική άδεια, την άδεια πατρότητας και την άδεια φροντίδας. Η συγκεκριμένη Πρόταση Οδηγίας αποτελεί την πρώτη νομοθετική πρωτοβουλία της Κομισιόν, με την οποία προωθεί την εφαρμογή των 20 βασικών αρχών του «Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων».[40]

Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound), η εξισορρόπηση επαγγελματικής/ιδιωτικής ζωής αποτελεί οριζόντιο θέμα των προτάσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Αυτές αφορούν στη διαμόρφωση κοινωνικής πολιτικής, πέραν της διχοτόμησης εργασία – ελεύθερος χρόνος, προς πιο σύνθετα μοντέλα χρήσης του χρόνου, με δυνατότητα νέων συνδυασμών εργασίας, εκπαίδευσης και κατάρτισης, κοινωνικής ευθύνης και ελεύθερου χρόνου σε έναν πιο ολοκληρωμένο κύκλο ζωής, με συναφή μέτρα που υπερβαίνουν τα παραδοσιακά εργατικά δικαιώματα στην ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την κοινωνική ασφάλιση.[41]

39. Διαθέσιμο στο: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/IP_17_1006
40. Διαθέσιμο στο: https://commission.europa.eu/european-pillar-social-rights-0/european-pillar-social-rights-20-principles_el
41. Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων ΓΣΕΒΕΕ (2018). Συμφιλίωση επαγγελματικής - οικογενειακής/προσωπικής ζωής. Διεθνείς και ευρωπαϊκές τάσεις. Η περίπτωση των γυναικών επιχειρηματιών και αυτοαπασχολουμένων. Διαθέσιμο στο: https://imegsevee.gr/wp-content/uploads/2018/05/%CE%A0%CE%A1%CE%9F%CE%A6%CE%A5%CE%A1%CE%97_2018_02_%CE%95%CE%A3_work-life-balance.pdf

Η εθνική προτεραιότητα, που καθορίστηκε από τον πρόσφατο εθνικό Νόμο 4604/2019 «Για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων», ορίζει ότι πρέπει να αναπτυχθούν συγκεκριμένα κριτήρια από τη Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων για την επιβράβευση των επιχειρήσεων που προωθούν την ισότητα των φύλων.[42]

Η διαχείριση του ζητήματος της εξισορρόπησης επαγγελματικής-οικογενειακής/προσωπικής ζωής φαίνεται να επηρεάζει πολλούς και σημαντικούς τομείς.

- ✓ Στον τομέα της οικονομίας, ευθύνεται για τη δημιουργία των συνθηκών εκείνων που οδηγούν στο έμφυλο μισθολογικό (gender pay gap) και συνταξιοδοτικό χάσμα (gender pension gap).
- ✓ Στον κοινωνικό τομέα επηρεάζει την κατανομή καθηκόντων στη δημόσια και ιδιωτική σφαίρα (αμειβόμενη/μη αμειβόμενη εργασία), οδηγώντας σε αναπαραγωγή έμφυλων στερεοτύπων, ενώ εμφανείς είναι οι επιδράσεις της και στον δημογραφικό τομέα.[43]

Έρευνα του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) αποκαλύπτει ότι το 42% των γυναικών και το 38% των ανδρών συμμετέχουν σε μη αμειβόμενες δραστηριότητες φροντίδας, όπως η φροντίδα παιδιών, ηλικιωμένων μελών της οικογένειας ή ατόμων με αναπηρία.

Μεταξύ των φροντιστών/στριών, **οι γυναίκες τείνουν να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στη μη-αμειβόμενη φροντίδα από ότι οι άνδρες**– συγκεκριμένα, διπλάσιες γυναίκες αφιερώνουν τουλάχιστον 5 ώρες καθημερινά στη φροντίδα των παιδιών από ότι οι άνδρες.

Η Μάλτα, η Πορτογαλία, η Λετονία και η ***Ελλάδα*** αναφέρουν τα υψηλότερα επίπεδα συγκρούσεων μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για τις γυναίκες φροντίστριες.

Περίπου το ένα τρίτο των ανύπαντρων μητέρων και πατέρων και των ζευγαριών με παιδιά αντιμετωπίζουν δυσκολίες στο να συνδυάσουν την αμειβόμενη εργασία και τις ευθύνες φροντίδας.

Διαβάστε περισσότερα:

https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/better-work-life-balance-bridging-gender-care-gap

42. Αλιπράντη-Μαράτου, Λ., Κατσής, Α., Παπαδημητρίου, Π. (Επιμ.). (2016). (Αν) ισορροπία εργασίας και προσωπικής ζωής Μια ποσοτική έρευνα στην Ελλάδα της κρίσης. Αθήνα: Κέντρο Μέριμνας Οικογένειας και Παιδιού (ΚΜΟΠ).

43. Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat, το ποσοστό των πολιτών, ανδρών και γυναικών, άνω των 65 ετών να αναμένεται να αυξηθεί από 17% το 2010 στο 30% το 2060. Eurostat (2017). Sustainable development in the European Union Monitoring Report On Progress Towards The SDGs In An Eu Context. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Διαθέσιμοστο: https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-flagship-publications/-/ks-09-22-019

7. Πρακτικά Βήματα για να κάνουμε τα εργασιακά μας δίκτυα πιο συμπεριληπτικά[44]

Οι θεσμοί και οι υπηρεσίες της δημόσιας διοίκησης οφείλουν να διασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοί/ες τους είναι ασφαλείς και προστατευμένοι/ες, τόσο στον χώρο εργασίας όσο και στο σπίτι, θεσπίζοντας μια πολιτική για τη σεξουαλική παρενόχληση και τη βία με βάση το φύλο.

Είτε η κακοποίηση διαπράττεται από έναν/μια συνάδελφο/ισσα στην εργασία, είτε από ένα άτομο εντός της οικίας, μπορεί να μειώσει σημαντικά την ψυχική και σωματική υγεία και ευεξία του/της εργαζομένου/ης, καθώς και το ποσοστό παραγωγικότητας και επιτυχίας στον εργασιακό χώρο.

Δεδομένου ότι, οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να βιώσουν κάποια μορφή κακοποίησης, η θέσπιση σχετικών πολιτικών πρόληψης και προστασίας στους φορείς της δημόσιας διοίκησης μπορεί να συμβάλει στην προώθηση της επαγγελματικής εξέλιξης και της παραμονής των γυναικών στους χώρους εργασίας.

Οι πολιτικές αναφορικά με τα κρούσματα σεξουαλικής παρενόχλησης και έμφυλης βίας στους χώρους εργασίας επιβάλλεται να δίνουν προτεραιότητα στη συναισθηματική και ψυχική υγεία των θυμάτων, η οποία περιλαμβάνει τη συστηματική παροχή συμβουλευτικών και υποστηρικτικών υπηρεσιών, καθώς και ένα επίσημο σύστημα αναφοράς και καταγραφής περιστατικών με θεσμοθετημένες διαδικασίες που θα τους επιτρέπουν να επιλέξουν εάν και πώς θα καταγγείλουν επίσημα ένα περιστατικό.

Αν είστε Διευθυντές/ιες ή Προϊστάμενοι/ες Τμημάτων και Υπηρεσιών:	**Αν είστε εργαζόμενοι/ες ενός Οργανισμού:**
ο Ενθαρρύνετε το προσωπικό να ανταποκρίνεται άμεσα και επαρκώς σε κάθε μορφή παρενόχλησης και κακοποίησης.	ο Δημιουργήστε δίκτυα και ομάδες εργαζομένων με ισότιμη συμμετοχή, χωρίς αποκλεισμούς
ο Χρησιμοποιήστε τις συναντήσεις προσωπικού και άλλους μηχανισμούς επικοινωνίας για να μεταφέρετε στο προσωπικό την προσδοκία ότι θα συμπεριφέρονται σε κάθε άτομο με σεβασμό και με δίκαιο και αμερόληπτο τρόπο.	ο Αναλάβετε πρωτοβουλίες για τη διαμόρφωση υπηρεσιών και χώρων εξυπηρέτησης πολιτών, με σεβασμό στη διαφορετικότητα.

44. Centre for Race and Culture (2020). Gender inclusivity in the workplace: A practical Guide for Non-profit Organizations.

• Προβάλετε αφίσες που ενημερώνουν το κοινό και το προσωπικό ότι ο οργανισμός σας είναι ένας οργανισμός «μη διακρίσεων».	• Απαιτείστε εκπαίδευση και διαρκή επιμόρφωση σε θέματα καταπολέμησης των διακρίσεων.
• Συμμετέχετε τακτικά σε συζητήσεις με το προσωπικό σχετικά με το σεβασμό των διαφορών και την κατανόηση των αρνητικών συνεπειών των παρενοχλητικών συμπεριφορών και των προκαταλήψεων.	• Απαιτείστε τη δημιουργία μηχανισμού αναφοράς περιστατικών παρενοχλητικής και εκφοβιστικής συμπεριφοράς στον χώρο εργασίας.
• Διατηρήστε το απόρρητο του ιατρικού ή/και κοινωνικού ιστορικού ενός/μιας εργαζόμενου/ης ή/και εξυπηρετούμενου/ης.	• Δημιουργείστε ομάδες υποστήριξης των ατόμων, εργαζόμενων και εξυπηρετούμενων, που έχουν υποστεί διακριτική μεταχείριση
• Υποστηρίξτε τις ομάδες των εργαζόμενων, ώστε να δημιουργήσουν ένα θετικό και χωρίς προκαταλήψεις εργασιακό περιβάλλον.	• Μην μένετε σιωπηλοί/ές και αδιάφοροι/ες απέναντι σε συμπεριφορές που παραβιάζουν δικαιώματα και ελευθερίες, προσβάλουν την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και δημιουργούν αποκλεισμούς.
• Εμπλέξτε τις ομάδες των εργαζόμενων στον σχεδιασμό παρεμβάσεων και στην ανάπτυξη πρωτοβουλιών για τη δημιουργία χώρων συμπεριληπτικών, χωρίς αποκλεισμούς.	• Προσέξτε τη συμπεριφορά σας, ώστε να μην παρακινείται από αρνητικά στερεότυπα, προκαταλήψεις και διακρίσεις.
• Παρέχετε τακτική εκπαίδευση σχετικά με το σεβασμό στον χώρο εργασίας, την ασυνείδητη προκατάληψη, την καταπολέμηση των διακρίσεων και τη διαπολιτισμική κατανόηση.	

Η ύπαρξη πολιτικών και διαδικασιών χωρίς αποκλεισμούς είναι το πρώτο βήμα, αλλά αν δεν έχουμε συνεχή προσανατολισμό και εκπαίδευση για να ενθαρρύνουμε τον αυτοστοχασμό και να προωθήσουμε μια κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς στον χώρο εργασίας, οι πολιτικές δεν θα εκπληρώσουν το στόχο τους.

Συνοψίζοντας, τα θύματα βίας ή/και παρενόχλησης θα πρέπει να αισθάνονται άνετα, ασφαλή και προστατευμένα, ώστε να ικανοποιούνται κατά προτεραιότητα οι ανάγκες της συναισθηματικής και ψυχικής τους υγείας και να παρέχεται υποστήριξη, εάν επιλέξουν να αναφέρουν την κακοποίησή τους, μέσα από μια αξιόπιστη και έγκυρη διαδικασία. Θα πρέπει επίσης να υπάρχουν σαφείς διαδικασίες αναφοράς και ανεξάρτητες έρευνες που θα βοηθούν τους εργοδότες/τριες να ενεργήσουν και να επιβάλουν ανάλογες κυρώσεις και πειθαρχικά μέτρα σε περίπτωση ανάλογων περιστατικών.

Ασκήσεις: Βάλτε τη γνώση σας για την έμφυλη συμπερίληψη σε εφαρμογή!

Για μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση σε θέματα σεξισμού, ρατσισμού και αποκλεισμού, μπορείτε να συζητάτε σε ομάδες παραδείγματα, όπως τα ακόλουθα[45]:

Μετά από τρία χρόνια εργασίας ως βοηθός σε δημόσιο σχολείο, ο Αλέξανδρος, 25 ετών, κάνει αίτηση για τη θέση του εκπαιδευτή προσχολικής ηλικίας σε ένα κέντρο παιδικής μέριμνας, επειδή η θέση ευθυγραμμίζεται με το πανεπιστημιακό του πτυχίο και τα επαγγελματικά του σχέδια. Καλείται σε μία προσωπική συνέντευξη.
Όταν εμφανίζεται ο Αλέξανδρος, παρατηρεί ότι η επιτροπή προσλήψεων εκπλήσσεται που τον βλέπει. Κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, τα μέλη της επιτροπής φαίνονται δύσπιστα και δεν δείχνουν αρκετό ενδιαφέρον.
Όταν ο Αλέξανδρος φεύγει, η επικεφαλής της επιτροπής κοιτάζει τους άλλους δύο συναδέλφους της και λέει: «Έχει ένα εντυπωσιακό βιογραφικό και φαίνεται άτομο με γνώσεις και εξαιρετικές δεξιότητες, αλλά δεν είμαι σίγουρη αν οι γονείς είναι έτοιμοι να δουν έναν άνδρα στην ομάδα των εκπαιδευτικών μας». Τα άλλα μέλη της επιτροπής συμφωνούν...

Συζήτηση

Ερωτήσεις που μπορεί να καθοδηγήσουν τη συζήτηση:

- *Ποιες είναι οι προκαταλήψεις, οι υποθέσεις και οι προσδοκίες που κάνουν την επιτροπή προσλήψεων να διστάζει για τον Αλέξανδρο;*
- *Πώς μπορούν οι Οργανισμοί να διασφαλίσουν ότι οι πρακτικές προσλήψεών τους δεν επηρεάζονται από προκαταλήψεις και στερεότυπα;*

45 Ελεύθερη προσαρμογή από το Centre for Race and Culture (2020).

Ο Μιχάλης είναι Προϊστάμενος στο τμήμα Μισθοδοσίας μιας εταιρείας. Έχει συμμετάσχει σε πολλά εργαστήρια πρόληψης της παρενόχλησης στην εργασία. Όταν βγαίνει με τους/τις συναδέλφους/ισσές του για φαγητό και θέλει να πει ένα σεξουαλικό αστείο, το προλογίζει πάντα λέγοντας: «Ελπίζω να μην προσβληθεί κανείς από αυτό...» και προειδοποιεί ότι πρόκειται να πει ένα «τρελό» αστείο. Η Άσπα και η Χριστίνα, δύο συναδέλφισσές του, δεν αισθάνονται άνετα με τη συμπεριφορά αυτή και αποφασίζουν να μην συμμετέχουν ξανά στις κοινωνικές εκδηλώσεις της ομάδας τους.

Συζήτηση

Ερωτήσεις που μπορεί να καθοδηγήσουν τη συζήτηση:

- *Τι μπορούν να κάνουν η Άσπα και η Χριστίνα σχετικά με τη συμπεριφορά του Μιχάλη;*
- *Ποια είναι η ευθύνη των άλλων μελών της ομάδας, όταν γίνονται μάρτυρες τέτοιων συμπεριφορών (π.χ. σεξιστικά αστεία);*
- *Χρειάζεται να παρέμβει κάποιος/α στη συμπεριφορά του Μιχάλη; Σε κάθε περίπτωση (Ναι/Όχι) επιχειρηματολογήστε γιατί;*

Η Μαρίνα, είναι Συντονίστρια ενός προγράμματος υποστήριξης νέων και λαμβάνει ένα παράπονο από ένα ζευγάρι γονέων, του οποίου τα έφηβα αγόρια παρακολουθούν ένα πρόγραμμα καλλιτεχνικών δραστηριοτήτων μετά το σχολείο.
Χρησιμοποιούν υποτιμητικά σχόλια για να περιγράψουν ότι έχουν ανακαλύψει ότι ένας τρανς νέος είναι στην ομάδα και δεν θέλουν τα παιδιά τους κοντά του.
Η Μαρίνα προσπαθεί να τους ηρεμήσει, αλλά εκείνοι αρχίζουν να φωνάζουν και να απειλούν ότι θα αποχωρήσουν τα παιδιά τους από το πρόγραμμα αν η Μαρίνα ή ο Υπεύθυνος του προγράμματος δεν αποβάλει το τρανς άτομο.

Συζήτηση

Ερωτήσεις που μπορεί να καθοδηγήσουν τη συζήτηση:

- *Σε τι οφείλεται ο φόβος και ο θυμός των γονέων;*
- *Πώς μπορεί η Μαρίνα να διαχειριστεί αυτό το παράπονο με εποικοδομητικό τρόπο;*
- *Τι πρέπει να κάνουν οι υπεύθυνοι/ες του προγράμματός ή ο οργανισμός;*

Βιβλιογραφία

Αλιπράντη-Μαράτου, Λ., Κατσής, Α., Παπαδημητρίου, Π. (Επιμ.). (2016). *(Αν) ισορροπία εργασίας και προσωπικής ζωής Μια ποσοτική έρευνα στην Ελλάδα της κρίσης. Αθήνα: Κέντρο Μέριμνας Οικογένειας και Παιδιού (ΚΜΟΠ).*

Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων. (2021). *Η Εφαρμογή των Πολιτικών Ισότητας των Φύλων στους Δήμους, Ετήσια Έκθεση 2020. Διαθέσιμο στο: isotita.gr/wp-content/uploads/2022/02/Etisia-Ekthesi-2020-Dimoi.pdf*

Centre for Race and Culture (2020). *Gender inclusivity in the workplace: A practical Guide for Non-profit Organizations.*

European Institute for Gender Equality (2020). *Sexism at work: how can we stop it? Handbook for the EU Institutions and agencies, Luxembourg: Publications Office of the European Union. Διαθέσιμο στο:https://eige.europa.eu/publications/sexism-work-how-can-we-stop-it-handbook-eu-institutions-and-agencies*

Eurostat (2017). *Sustainable development in the European Union Monitoring Report On Progress Towards The SDGs In An Eu Context. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Διαθέσιμοστο: https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-flagship-publications/-/ks-09-22-019*

FBiH Gender Centre on developing gender equality mechanisms, OSCE Mission to BiH (2015). *Manual For Gender Equality At The Local Level.Διαθέσιμοστο: https://www.osce.org/files/f/documents/c/3/216636.pdf*

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων ΓΣΕΒΕΕ (2018). *Συμφιλίωση επαγγελματικής - οικογενειακής/προσωπικής ζωής. Διεθνείς και ευρωπαϊκές τάσεις. Η περίπτωση των γυναικών επιχειρηματιών και αυτοαπασχολουμένων. Διαθέσιμο στο: https://imegsevee.gr/wp-content/uploads/2018/05/%CE%A0%CE%A1%CE%9F%CE%A6%CE%A5%CE%A1%CE%97_2018_02_%CE%95%CE%A3_work-life-balance.pdf*

International Labour Organization (2000). *ABC of Women Workers's Rights and Gender Equality. Geneva. Διαθέσιμο στο: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_087314.pdf*

International Labour Organization and Lloyd's Register Foundation (2022). *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey, Geneva, ISBN 9789220384923 (web PDF).*

Μοσχοβάκου, Ν., Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2022). *Βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας: Εκπαιδευτικό εγχειρίδιο. Αθήνα: ΚΕΘΙ.*

Παπαμιχαήλ, Σ., Σκλάβου, Κ. (2020). *Η κοινωνική κατασκευή του φύλου και η έμφυλη βία: Τροφοδοτώντας τον κύκλο της ανισότητας. Στο: Χ. Τσουραμάνης (Επιμ.), Εγκληματολογία: Περίβλεπτον Αλεξίφωτον; (σελ. 279-291). Αθήνα: Σιδέρης.*

Σπηλιωτόπουλος, Ε. (2017). *Εγχειρίδιο Διοικητικού Δικαίου. Τόμος 1, 15η εκδ. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.*

Watkinson, I. (x.x.). *Gender Equality Handbook For Parliamentarians. McGill School of Continuing Studies, Canada. Διαθέσιμοστο: https://www.mcgill.ca/scs-parliament/files/scs-parliament/gender_equality_handbook_final.pdf*

Πηγές για Περαιτέρω Μελέτη

ΓΓΔΟΠΙΦ/Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (2022). *3η Ετήσια Έκθεση για τη Βία κατά των Γυναικών. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Διαθέσιμο στο: https://isotita.gr/wp-content/uploads/2022/11/3h-ethsia-ekthesi-Via-kata-twn-Gynaikwn-GGDOPIF.pdf*

EIGE / European Institute for Gender Equality (2017). *Terminology and indicators for data collection: Rape, femicide and intimate partner violence. Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Διαθέσιμο στο: https://eige.europa.eu/publications/terminology-and-indicators-data-collection-rape-femicide-and-intimate-partner-violence-report*

Βαΐου, Ν., Πετράκη, Γ., Στρατηγάκη,Μ. (επίμ.), (2021). *Έμφυλη βία-Βία κατά των γυναικών. Αθήνα: Αλεξάνδρεια*

FRA/EuropeanAgencyforFundamentalRights (2014). *Βία κατά των γυναικών: πανευρωπαϊκή έρευνα. Τα αποτελέσματα με μια ματιά. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Διαθέσιμο στο: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14_el.pdf*

Καραγιάννη, Α. (2023). *Η παρενόχληση στην εργασία. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.*

Καραμεσίνη, Μ. (2021). *Γυναίκες, φύλο και εργασία στην Ελλάδα. Αθήνα: Νήσος.*

Παζαρζή, Ν., Ελένη, Γ. (2019). *Κοινωνικό φύλο και εργασία. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.*

Σπυριδάκης, Μ. (2009). *Εξουσία και παρενόχληση στην εργασία, Αθήνα: Διόνικος.*

Στρατηγάκη, Μ. (2022). *Πολιτικές ισότητας των φύλων, Αθήνα: Αλεξάνδρεια.*

Παπαθανασίου, Ν., Χρηστίδη, Ε.Ο. (επίμ.), (2020). *Συμπερίληψη και ανθεκτικότητα. Βασικές αρχές ψυχοκοινωνικής στήριξης σε θέματα σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας, έκφρασης και χαρακτηριστικών φύλου. Αθήνα: Gutenberg.*

Τσακιστράκη, Χρ. (2022). *Η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης. Το ανθρώπινο δικαίωμα των γυναικών σε μια ζωή χωρίς βία. Αθήνα: Νήσος.*

Χρήσιμες ιστοσελίδες

Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, https://isotita.gr/

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), https://www.kethi.gr/

Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, https://eige.europa.eu/

Ηνωμένα Έθνη- Γυναίκες UNWomen, https://www.unwomen.org/en

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι: Θεσμικό Πλαίσιο και Βασικές Αρχές

Το Εθνικό Θεσμικό Πλαίσιο κατά των διακρίσεων λόγω φύλου

Το ελληνικό δίκαιο περιλαμβάνει νομοθετικές ρυθμίσεις σχετικά με την αντιμετώπιση των διακρίσεων λόγω φύλου, είτε ενσωματώνοντας ευρωπαϊκές οδηγίες, είτε από την ανάγκη κατά περίπτωση να προστατευθεί η αρχή της ισότητας στην εθνική έννομη τάξη.

Π.Δ. 176/1997 (ΦΕΚ 150/Α'/15.07.1997) «Μέτρα για την βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων σε συμμόρφωση με την οδηγία **92/85/ΕΟΚ**».

Ν. 3304/2005 (ΦΕΚ 16/Α΄/27.01.2005) «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού».

Ν. 3488/2006 (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».

Ν. 3769/2009 (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».

Ν. 3896/2010 (ΦΕΚ 207/Α΄/8.12.2010) «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης».

Ν. 4075/2012 (ΦΕΚ 89/Α΄/11.4.2012) «Θέματα Κανονισμού Ασφάλισης ΙΚΑ - ΕΤΑΜ, Ασφαλιστικών Φορέων».

Ν. 4097/2012 (ΦΕΚ 235/Α'/3.12.2012) «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την άσκηση αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας».

Ν. 4443/2016 (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 ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων,...και άλλες διατάξεις».

Ν. 4531/2018 (ΦΕΚ 62/Α'/05.04.2018) «Ι) 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..... και λοιπές διατάξεις».

Ν. 4604/2019 (ΦΕΚ 50/Α'/26.03.2019) «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».

Βασικές Αρχές Λειτουργίας και Νομιμότητας στη Δημόσια Διοίκηση

Η αρχή της νομιμότητας συνιστά το βασικό μέσον υπαγωγής της Διοίκησης στο δίκαιο. Σύμφωνα με την αρχή αυτή, καμία διοικητική πράξη δεν μπορεί να εκδοθεί χωρίς ρητή σχετική πρόβλεψη σε κανόνα δικαίου. Η Διοίκηση ενεργεί έγκυρα και επομένως αποτελεσματικά μόνο στο μέτρο που τηρεί τις επιταγές της εν λόγω αρχής. Η αρχή της νομιμότητας διασφαλίζει την προβλεψιμότητα της διοικητικής δραστηριότητας, παρέχοντας στους διοικουμένους τη δυνατότητα να γνωρίζουν εκ των προτέρων τις αρμόδιες να αποφανθούν για συγκεκριμένο ζήτημα αρχές, τις διαδικασίες που αυτές οφείλουν να τηρήσουν, τα κριτήρια των επιλογών τους και τις διάφορες δυνατότητες απόφανσης που διαθέτουν. Γνωρίζουν, επομένως, όχι μόνο τις υποχρεώσεις τους αλλά και τα δικαιώματά τους έναντι των διοικητικών αρχών, πτυχή η οποία προσδίδει και φιλελεύθερη χροιά στην υπό εξέταση αρχή.

Η αρχή της ισότητας επιβάλλει την ισότητα των πολιτών απέναντι στο νόμο, καθώς και την ίση μεταχείριση των διοικουμένων, και κατοχυρώνεται συνταγματικά στο άρθρο 4 παρ. 1 του Συντάγματος. Σύμφωνα με την αρχή αυτή, η διοίκηση οφείλει, όταν λειτουργεί κατά διακριτική ευχέρεια, να αντιμετωπίζει ισότιμα τους πολίτες. Η ισότητα ερμηνεύεται ως ίση μεταχείριση των ίσων και άνιση μεταχείριση των άνισων, καθώς και η άνιση μεταχείριση των άνισων είναι ισότητα, σε λογικά πλαίσια πάντως. Η αρχή της ισότητας καλύπτει την ισότητα όλων έναντι του νόμου, και με αυτόν τον τρόπο ισοδυναμεί με απαγόρευση της νομοθετικής αυθαιρεσίας. Συνδέεται, επίσης, με την απαγόρευση διακρίσεων λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων ή κάθε άλλης γνώμης, ιδιότητας μέλους εθνικής μειονότητας, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, ή λόγω ιθαγένειας, όπως κατοχυρώνεται νομικά στο άρθρο 21 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η διακριτική μεταχείριση των ασθενέστερων μελών της κοινωνίας, ουδόλως αντιτίθεται προς την αρχή της ισότητας, εφόσον η διακριτική μεταχείριση και η ειδική μέριμνα απέναντι στις συγκεκριμένες πληθυσμιακές ομάδες δικαιολογείται από την ανάγκη επιπλέον προστασίας τους από το κράτος. Η προστασία αυτή μάλιστα είναι συνυφασμένη με την αρχή του κοινωνικού κράτους, όπως κατοχυρώνεται συνταγματικά στο άρθρο 25 παρ. 1 του Συντάγματος, σε συνδυασμό με το άρθρο 116.

Η αρχή της χρηστής διοίκησης αναφέρεται στην υποχρέωση της Διοίκησης να διευκολύνει τους πολίτες στην προστασία και προάσπιση των δικαιωμάτων τους, μέσω της ποιότητας των υπηρεσιών της, μέσω έγκαιρων και αιτιολογημένων απαντήσεων, μέσω διαφάνειας των δράσεών της και μέσω σωστής ενημέρωσης των διοικουμένων. Απορρέει και αυτή από το Σύνταγμα, από την προστασία της προσωπικότητας (άρθρο 5 Συντάγματος).

Συναφής είναι και η αρχή της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης του/της διοικούμενου/ης, που απορρέει με τη σειρά της από την αρχή της ασφάλειας δικαίου. Η Διοίκηση οφείλει να διατηρεί την σταθερότητα των έννομων αποτελεσμάτων που έχει αποδώσει στον/στην διοικούμενο/η, ο/η οποίος/α εύλογα αξιώνει από αυτήν τη μη αιφνίδια και μη αρκούντως αναίτια μεταβολή τους.

Η αρχή της διαφάνειας της διοικητικής δράσης αφορά το δικαίωμα των πολιτών στην έγκυρη πληροφόρηση και τη φανερή δράση των διοικητικών διαδικασιών, ώστε να εκλείψουν φαινόμενα διαφθοράς και διαπλοκής. Απορρέει από την συνταγματική κατοχύρωση της προστασίας της προσωπικότητας, στο άρθρο 5 του Συντάγματος.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ: Η ταυτότητα και τα αποτελέσματα της έρευνας «Στερεότυπα, Έμφυλες Προκαταλήψεις και Σεξιστικές Συμπεριφορές στον δήμο Αθηναίων»

Η ταυτότητα της έρευνας

Η έρευνα εντάχθηκε στις δράσεις υλοποίησης της Πράξης «Ευρωπαϊκή Χάρτα για την ισότητα των φύλων και την αντιμετώπιση των έμφυλων και πολλαπλών διακρίσεων», στον άξονα Προτεραιότητας «Προώθηση της κοινωνικής Ένταξης και Καταπολέμηση της Φτώχειας και των Διακρίσεων - Διασφάλιση της Κοινωνικής Συνοχής» του Ε. Π. «Αττική 2014-2020» - με ΟΠΣ(MIS) 5045464 και συγκεκριμένα στο Υποέργο 2/2 «Εφαρμογή άρθρων της Χάρτας για την Ισότητα των Φύλων στον Δήμο Αθηναίων».

Την επιστημονική ευθύνη της έρευνας είχε η **Δρ. Στέλλα Παπαμιχαήλ**, Κοινωνιολόγος - Εγκληματολόγος, Επίκουρη Καθηγήτρια Τμήματος Κοινωνικής Εργασίας, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής.

Αντικείμενο της έρευνας αποτέλεσε η διερεύνηση των έμφυλων στερεοτύπων που συνδέονται με το εργασιακό περιβάλλον και την εργασιακή κατάσταση των εργαζομένων του δήμου Αθηναίων.

Στόχος της έρευνας ήταν η καταγραφή των αντιλήψεων των εργαζομένων του δήμου αναφορικά με την έμφυλη διάσταση της εργασίας, η αποτύπωση της ισχύουσας εργασιακής πραγματικότητας στο δήμο Αθηναίων αναφορικά με την έμφυλη διάσταση της απασχόλησης και τις πιθανές αναδυόμενες μεροληπτικές στη βάση του φύλου συμπεριφορές και διακρίσεις.

Η μέθοδος της συλλογής του δείγματος, η καταγραφή, επεξεργασία και παρουσίαση των δεδομένων βασίστηκε στο ποσοτικό πρότυπο έρευνας. Για τις ανάγκες της έρευνας ακολουθήθηκε η μέθοδος της μη τυχαίας δειγματοληψίας με την τεχνική της δειγματοληψίας σκοπιμότητας (Purposive sampling), η οποία αφορά στην επιλογή υποομάδων του πληθυσμού έρευνας που ικανοποιούν ορισμένες υποθέσεις. Το ενδιαφέρον επικεντρώθηκε στους/στις εργαζόμενους/ες των υπηρεσιών, οργανισμών του δήμου Αθηναίων. Συγκεκριμένα **ο εντοπισμός και η επιλογή του δείγματος** πραγματοποιήθηκε μέσω του Γραφείου Πολιτικών Ισότητας, Αντιμετώπισης Διακρίσεων και Έμφυλης Βίας και της Διεύθυνσης Κοινωνικής Αλληλεγγύης του δήμου Αθηναίων, συντάχθηκε κατάλογος με το πλήθος των εργαζομένων σε Τμήματα, Φορείς και Οργανισμούς και στη συνέχεια εστάλησαν ηλεκτρονικές ενημερώσεις/προσκλήσεις συμμετοχής στην έρευνα. Η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων ήταν ανώνυμη, μέσω ηλεκτρονικής φόρμας, η οποία περιλάμβανε και τη σχετική ενημέρωση αναφορικά με την ανωνυμία των συμμετεχόντων/ουσών. Οι απαντήσεις των ερωτώμενων αποθηκεύονταν στη δεξαμενή απαντήσεων του ερωτηματολογίου, μέσω σχετικού συνδέσμου και στη συνέχεια έγινε η σχετική επεξεργασία.

Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 258 άτομα, εργαζόμενοι και εργαζόμενες στο δήμο, οι οποίοι/ες εντοπίστηκαν με τη βοήθεια του αρμόδιου προσωπικού, μέσα από τα ηλεκτρονικά αρχεία ανθρώπινου δυναμικού της εκάστοτε υπηρεσίας. Βασικό κριτήριο για την επιλογή του δείγματος αποτέλεσε η ύπαρξη σχέσης εργασίας, με σύμβαση αορίστου ή ορισμένου

χρόνου, των ατόμων με τον δήμο Αθηναίων κατά το διάστημα της έρευνας, χωρίς κανένα άλλο κριτήριο αποκλεισμού. Επιπλέον καταβλήθηκε συστηματική προσπάθεια, ώστε το δείγμα να περιλαμβάνει άτομα από όλες τις υπηρεσίες του δήμου, τους οργανισμούς και τις διευθύνσεις για την εξασφάλιση της αντιπροσωπευτικότητας του υπό μελέτη πληθυσμού. Για αυτό και το δείγμα θεωρείται αντιπροσωπευτικό του υπό μελέτη πληθυσμού και τα αποτελέσματα της έρευνας μπορούν να γενικευτούν.

Για τις ανάγκες της έρευνας δημιουργήθηκε ερωτηματολόγιο αποτελούμενο από ανοικτές και κλειστές ερωτήσεις μοναδικής απάντησης, πολλαπλών επιλογών και αξιολογικής κλίμακας. Στις ερωτήσεις που περιλάμβανε το ερωτηματολόγιο, αξιοποιήθηκαν και συμπεριλήφθηκαν ερωτήσεις από μεθοδολογικά εργαλεία και ερωτηματολόγια, σε ανάλογες επιστημονικές έρευνες που πραγματοποιήθηκαν στην Ελλάδα και το εξωτερικό. Η επιλογή των ερευνών και εργαλείων για την παρούσα έρευνα έγινε με κριτήρια το θεωρητικό πλαίσιο, τα χαρακτηριστικά, τον σκοπό και τα ερευνητικά ερωτήματα, όπως αυτά διαμορφώθηκαν κατόπιν επισταμένης ανασκόπησης της βιβλιογραφίας. Το ερωτηματολόγιο στάλθηκε σε ηλεκτρονική μορφή για τις ανάγκες διεξαγωγής ηλεκτρονικής έρευνας και περιλάμβανε τις ακόλουθες θεματικές ενότητες:

- **Κοινωνικά και δημογραφικά στοιχεία**
- **Εργασιακό περιβάλλον και εργασιακές σχέσεις**
- **Αντιλήψεις για τα δύο φύλα**
- **Παρενόχληση στον χώρο εργασίας**

Η έρευνα διεξήχθη κατά το χρονικό διάστημα από τον Ιούνιο έως τον Σεπτέμβριο του 2023, αποκλειστικά ηλεκτρονικά. Για τις ανάγκες δημιουργίας του ερωτηματολογίου της έρευνας αξιοποιήθηκε ο δημιουργός διαδικτυακών ερευνών Microsoft Forms, ο οποίος αποτελεί μέρος του Office 365. Δημιουργήθηκε ηλεκτρονικός σύνδεσμος, όπου κατά την ενεργοποίησή του, οι συμμετέχοντες/ουσες είχαν τη δυνατότητα να προσπελάσουν το σύνολο των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου, αφού είχαν λάβει ενημέρωση για το αντικείμενο και τους στόχους της έρευνας και είχαν πληροφορηθεί και συναινέσει για τον τρόπο επεξεργασίας και διασφάλισης των προσωπικών τους δεδομένων. Η μέση εκτιμώμενη διάρκεια συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου ήταν 10 λεπτά.

Σημειώνεται ότι για τη διεξαγωγή της έρευνας, ελήφθησαν υπόψη όλες οι επιστημονικές και δεοντολογικές δεσμεύσεις για τη διασφάλιση του απορρήτου και την προστασία των προσωπικών δεδομένων. Τα ερωτηματολόγια συμπληρώθηκαν ανώνυμα με απολύτως εμπιστευτικό χαρακτήρα, μέσω ηλεκτρονικής διεύθυνσης. Κανένα προσωπικό στοιχείο ή άλλο στοιχείο ταυτότητας δεν χρησιμοποιήθηκε σε κανένα στάδιο της έρευνας, ενώ τα δεδομένα αποτυπώθηκαν αυστηρά αριθμητικά και δεν υπήρξε τρόπος διασταύρωσης, δεδομένου ότι σε κανένα σημείο του ερωτηματολογίου δεν ζητήθηκε ονοματεπώνυμο, ηλεκτρονική διεύθυνση, διεύθυνση IP ή άλλο στοιχείο από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες. Η παραπάνω δεοντολογική αρχή τηρήθηκε για τη διασφάλιση των προσωπικών δεδομένων

και έγινε γνωστή στα υποκείμενα της έρευνας εξ αρχής και πριν τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, παράλληλα με τη ρητή δέσμευση των ερευνητριών για την τήρηση της εχεμύθειας.

Για τη στατιστική ανάλυση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πακέτο Stata, έκδοση 13.0. Ο μέσος όρος και η τυπική απόκλιση (ΤΑ) ή οι διάμεσοι και το ενδοτεταρτημοριακό εύρος χρησιμοποιήθηκαν επίσης για την περιγραφή συνεχών μεταβλητών και τα ποσοστά για τις κατηγορικές μεταβλητές. Οι διαφορές μεταξύ των κατηγορικών μεταβλητών διερευνήθηκαν μονοπαραγοντικά, με τη χρήση αντίστοιχων στατιστικών τεστ, ανάλογα με τη φύση των μεταβλητών (π.χ. x2, t-test, κτλ). Τέλος τα μοντέλα λογιστικής παλινδρόμησης χρησιμοποιήθηκαν για τη διερεύνηση της συσχέτισης των επιλεγμένων μεταβλητών, όπου κρίθηκε απαραίτητο. Το επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας για όλες τις αναλύσεις είχε οριστεί στο p<0,005.

Αποτελέσματα της έρευνας

Κοινωνικό-δημογραφικά χαρακτηριστικά δείγματος: Στην έρευνα συμμετείχαν συνολικά 258 εργαζόμενοι και εργαζόμενες σε Υπηρεσίες και Οργανισμούς του δήμου Αθηναίων. Το 71% του δείγματος αποτελούνταν από γυναίκες και το 27% από άνδρες. Αναφορικά με την ηλικία των ερωτώμενων, σημειώνεται ότι στην πλειοψηφία τους ανήκουν στην ηλικιακή κατηγορία των 40-55 ετών, με Μ.Ο. ηλικίας τα 49 έτη.

Η πλειοψηφία του δείγματος (58,9%) ήταν έγγαμοι/ες, συμπεριλαμβανομένου του συμφώνου συμβίωσης και 67% των ερωτώμενων έχει παιδιά, ενώ το 25% εξ αυτών έχει ανήλικα τέκνα, που διαβιούν μαζί τους κατά την τρέχουσα περίοδο. Εκτός όμως των ανηλίκων τέκνων, οι ερωτώμενοι/ες έχουν την ευθύνη και άλλων εξαρτώμενων μελών, όπως το 21% για ηλικιωμένα άτομα, το 5,5% για ΑΜεΑ και το 4% για άτομα που αντιμετωπίζουν χρόνια προβλήματα υγείας.

Αναφορικά με το επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων/ουσών, το 38,7% διαθέτει μεταπτυχιακές σπουδές και το 29,8% είναι απόφοιτοι/ες Ανώτατων και Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων. Οι ερωτώμενοι/ες απασχολούνται, κατά την περίοδο της έρευνας, σε διάφορες Υπηρεσίες και Οργανισμούς του δήμου Αθηναίων, με διάφορες ειδικότητες. Εμφανίζονται να έχουν μακρά προϋπηρεσία στον δήμο, καθώς ο μέσος όρος των ετών προϋπηρεσίας ανέρχεται στα 18,4 έτη.

Το καθαρό μηνιαίο εισόδημα του νοικοκυριού των ερωτώμενων, κατά δήλωσή τους και με υπολογισμένο το σύνολο των εισοδημάτων όλων των μελών του νοικοκυριού, ανεξάρτητα από το βαθμό συνεισφοράς του κάθε μέλους στο σπίτι ή τα λειτουργικά έξοδα, συγκεντρώνεται κατά πλειοψηφία (23,6%) στην κλίμακα των 1.001-1.500€, ακολουθούμενη από την κλίμακα των 2.5001-3.000€ (16,9%) και την κλίμακα των 1.5001-2.000€ (16%).

Εργασιακό περιβάλλον και εργασιακές σχέσεις

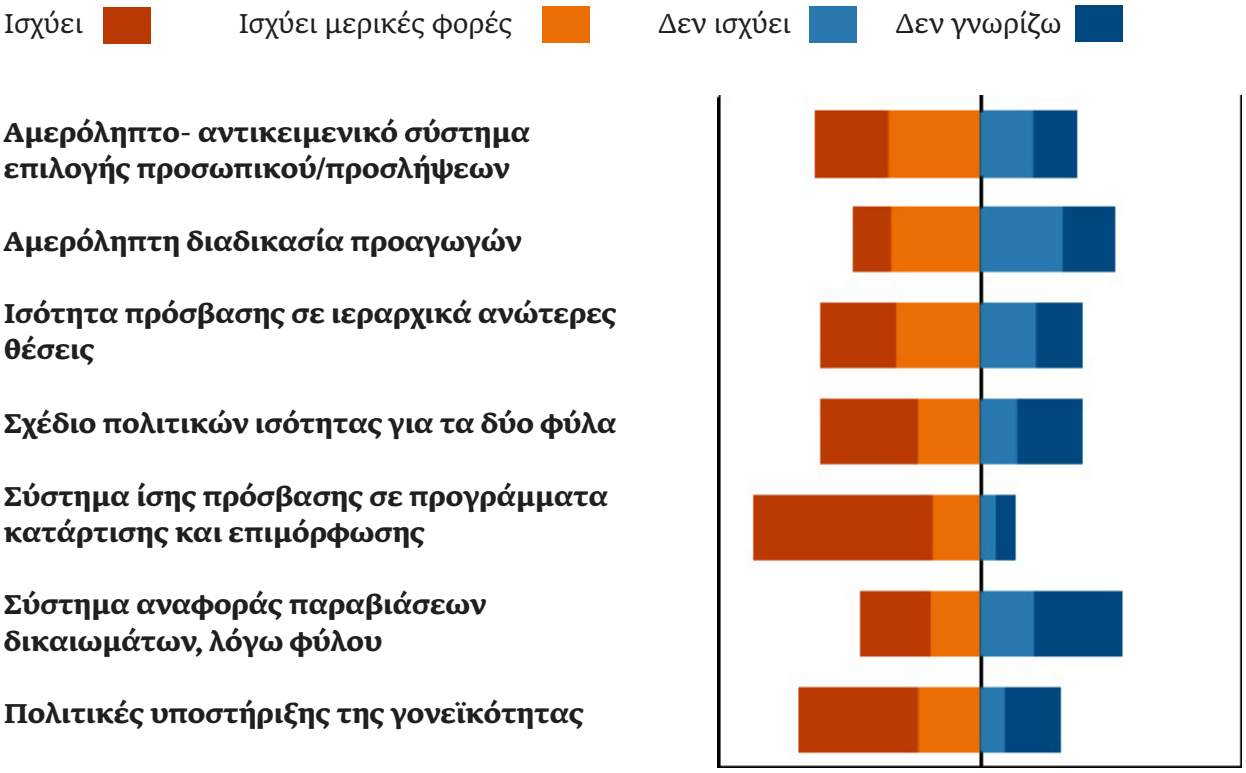
Στην παρούσα ενότητα διερευνήθηκαν θέματα που συνδέονται με το περιβάλλον εργασίας, τις επικρατούσες συνθήκες, την ισότητα των φύλων στις ευκαιρίες σταδιοδρόμησης,

ανάπτυξης ικανοτήτων και ιεραρχικής αναβάθμισης. Επίσης, διερευνήθηκε το εργασιακό κλίμα, η κουλτούρα οργάνωσης της εργασίας υπό την οπτική του φύλου, καθώς και οι απόψεις των συμμετεχόντων/ουσών για τη θέση τους στην εργασία και τις σχέσεις με τη διοίκηση και τους/τις συναδέλφους/ισσες. Ακολουθεί η παρουσίαση των ευρημάτων της έρευνας.

Εκκινώντας από τη διερεύνηση του εργασιακού περιβάλλοντος, οι ερωτώμενοι/ες κλήθηκαν να τοποθετηθούν σχετικά με το τι ισχύει ή δεν ισχύει στην εργασία τους, αναφορικά με το σύστημα επιλογής προσωπικού, τη διαδικασία προαγωγών, την εφαρμογή των αρχών της ίσης μεταχείρισης για τα δύο φύλα κ.ο.κ. που αντιμετωπίζουν χρόνια προβλήματα υγείας.

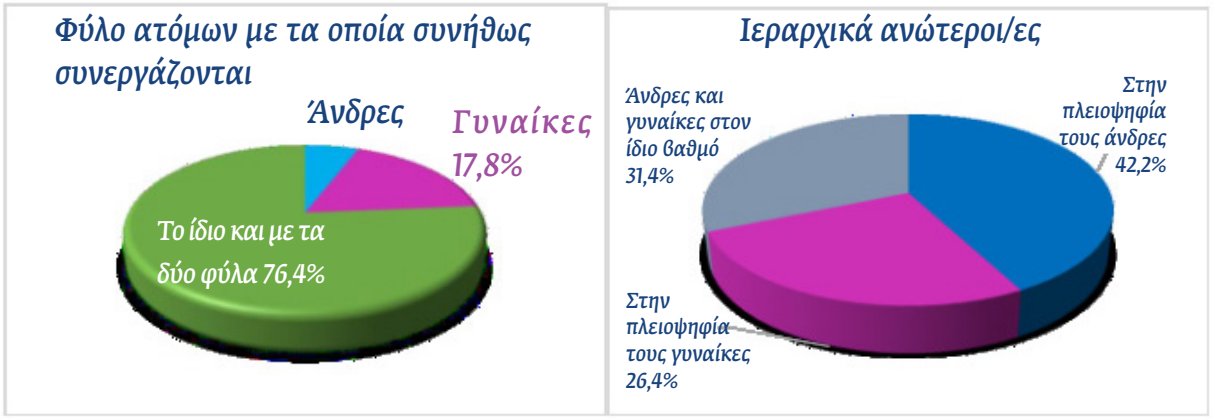
Όπως προκύπτει από τις απαντήσεις που δόθηκαν, ισχύει σε μεγάλο βαθμό ένα σύστημα ίσης πρόσβασης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμόρφωσης του προσωπικού, εφαρμόζονται πολιτικές στήριξης της γονεϊκότητας, καθώς και άλλες πολιτικές ισότητας των φύλων. Η αμεροληψία του συστήματος επιλογής προσωπικού, αλλά και προαγωγών φαίνεται να ισχύει, αλλά όχι πάντα, ενώ αίσθηση προκαλεί το γεγονός ότι μεγάλος αριθμός ερωτώμενων, αν και υποστηρίζει ότι εφαρμόζονται πολιτικές ισότητας των φύλων, δεν γνωρίζει αν υπάρχει σύστημα αναφοράς παραβιάσεων δικαιωμάτων λόγω φύλου.

Γράφημα 1: Συστήματα–Πολιτικές που εφαρμόζονται στο εργασιακό περιβάλλον



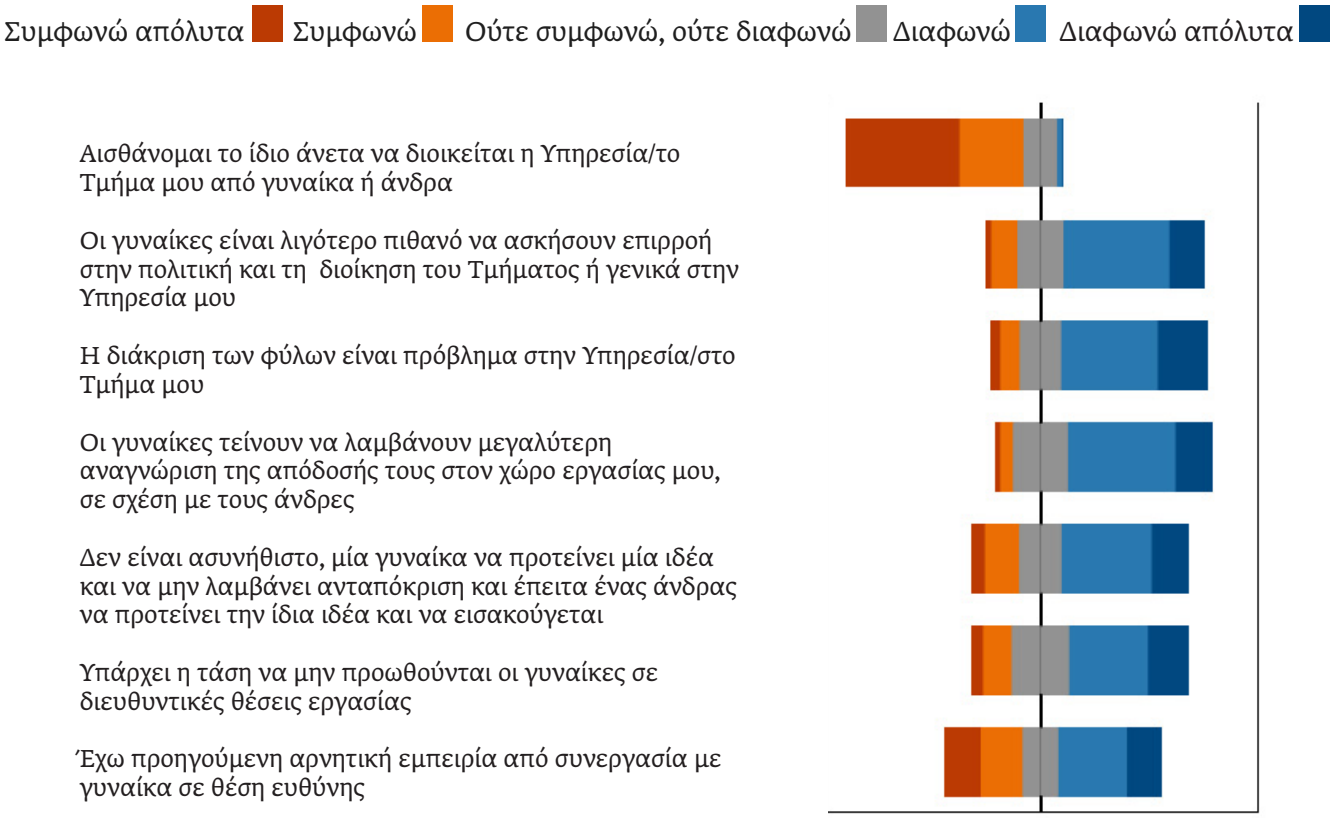
Αν και στη μεγάλη πλειοψηφία τους (76,4%), οι ερωτώμενοι/ες συνεργάζονται συνήθως με άτομα και των δύο φύλων, οι ιεραρχικά ανώτεροι/ες στην Υπηρεσία τους είναι στην πλειοψηφία τους άνδρες (42%), ακολουθούμενο από το 31% όπου άνδρες και γυναίκες είναι ιεραρχικά ανώτεροι/ες στον ίδιο βαθμό.

Γράφημα 2 : Φύλο και εργασιακή θέση



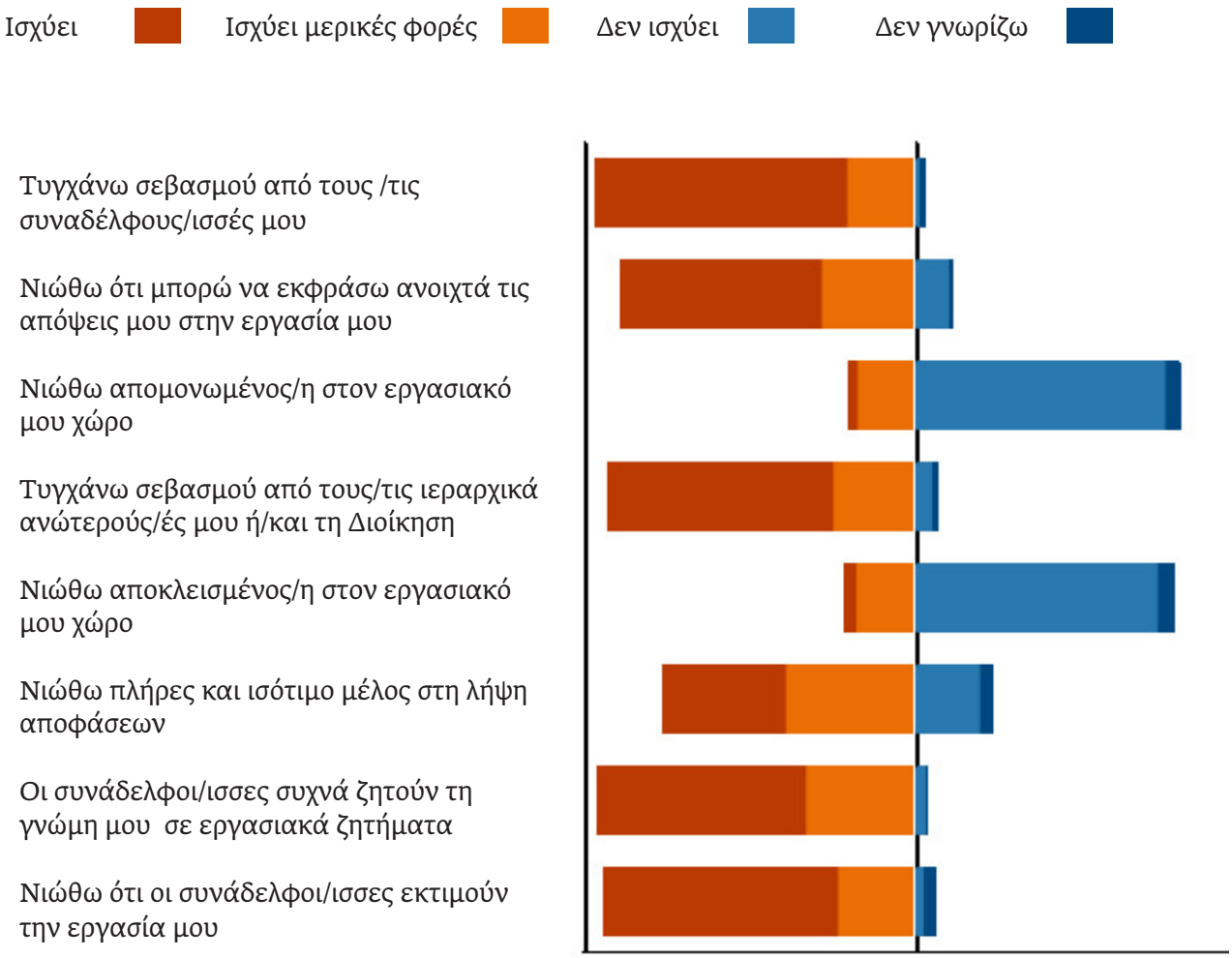
Ακολούθως, ζητήθηκε από τους/τις ερωτώμενους/ες να εκφράσουν τις απόψεις τους σε μια σειρά θεμάτων που συνδέονται με την παρουσία και θέση των γυναικών στον χώρο εργασίας τους. Συγκεκριμένα, η μεγάλη πλειοψηφία του δείγματος δηλώνει ότι αισθάνεται το ίδιο άνετα να διοικείται η Υπηρεσία ή το Τμήμα τους από γυναίκα ή άνδρα, ότι οι γυναίκες είναι πιθανό να ασκούν επιρροή στην πολιτική διοίκησης της Υπηρεσίας / Τμήματος, ότι υπάρχει η τάση να προωθούνται οι γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις και ότι η διάκριση των φύλων δεν αποτελεί ένα πρόβλημα στην Υπηρεσία/Τμήμα. Στον αντίποδα, καταγράφονται πλειοψηφικά απόψεις που συνηγορούν υπέρ της άποψης ότι οι γυναίκες δεν τείνουν να λαμβάνουν μεγαλύτερη αναγνώριση της απόδοσής τους στον χώρο εργασίας τους, σε σχέση με τους άνδρες και ότι είναι συνηθισμένο φαινόμενο, μία γυναίκα να προτείνει μία ιδέα και να μην λαμβάνει ανταπόκριση και έπειτα ένας άνδρας να προτείνει την ίδια ιδέα και να εισακούγεται.

Γράφημα 3: Αντιλήψεις ερωτώμενων για το φύλο στο εργασιακό περιβάλλον



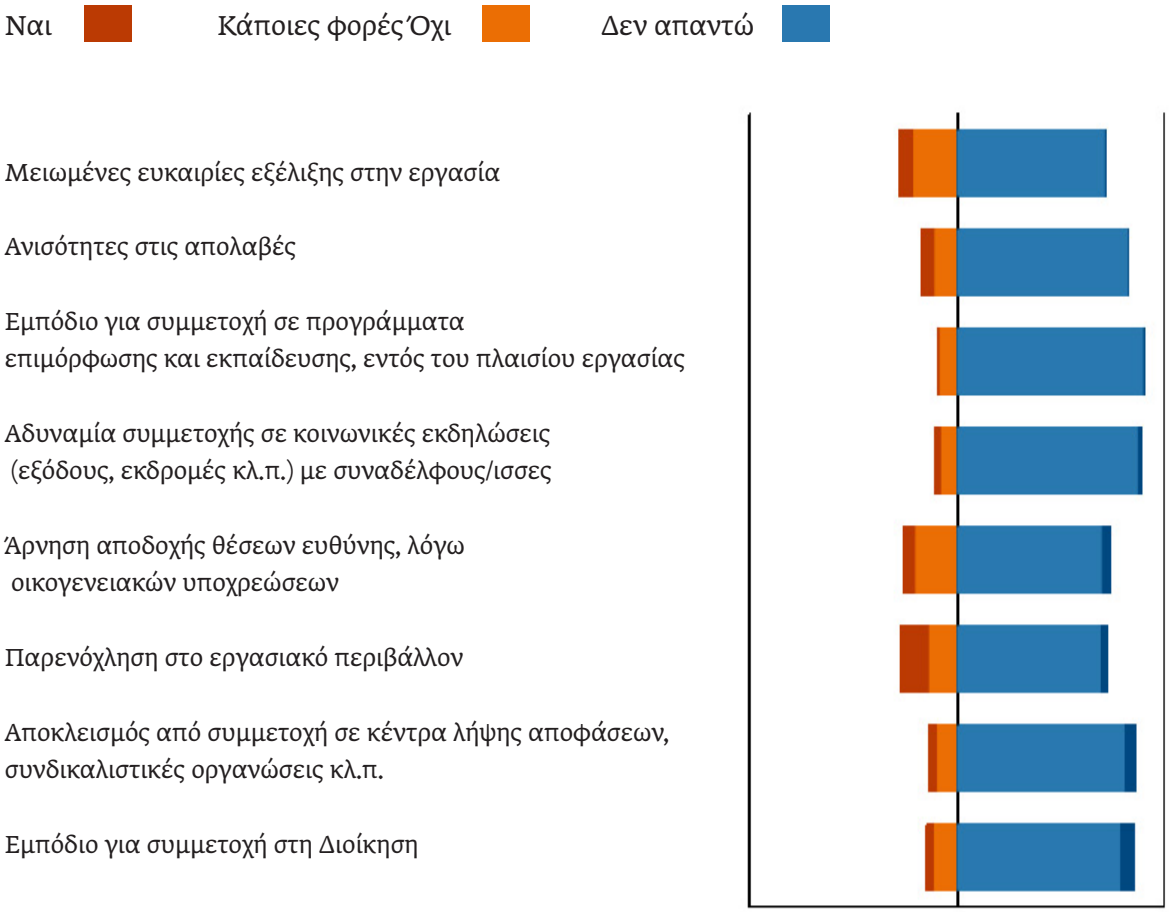
Οι ερωτώμενοι/ες, εκφράζοντας ως έναν βαθμό την ικανοποίησή τους από την εργασία τους σε επίπεδο σχέσεων, αναγνώρισης και εκτίμησης του έργου τους, εμφανίζονται ιδιαίτερα ικανοποιημένοι/ες επειδή αισθάνονται ότι τυγχάνουν του σεβασμού των συναδέλφων/ισσών τους, των ιεραρχικά ανώτερων ή/και της Διοίκησης, ενώ δηλώνουν ότι συχνά, οι συνάδελφοι/ισσες ζητούν τη γνώμη τους σε εργασιακά ζητήματα και αισθάνονται ότι εκτιμούν την εργασία τους. Φυσικό επακόλουθο αυτού είναι να μην αισθάνονται αποκλεισμένοι/ες και απομονωμένοι/ες από τον εργασιακό τους χώρο, αν και κάποιοι/ες εξέφρασαν την άποψη ότι δεν νιώθουν ότι είναι ισότιμα μέλη στη λήψη αποφάσεων.

Γράφημα 4: Εργασιακές σχέσεις των ερωτώμενων



Στη συνέχεια, σε μια στοχευμένη ερώτηση, οι ερωτώμενοι/ες κλήθηκαν να αναλογιστούν αν το φύλο τους έχει υπάρξει παράγοντας που έχει επιδράσει στην εργασιακή τους πορεία. Αν και σε γενικές γραμμές δεν καταγράφονται εμπόδια στη βάση του φύλου, ιδιαίτερη αίσθηση προκαλεί η καταγραφή εμποδίων, όπως απαντήθηκαν από ένα μέρος του δείγματος, που συνδέονται με την παρενόχληση στο εργασιακό περιβάλλον, την άρνηση αποδοχής θέσης ευθύνης λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων και τις μειωμένες ευκαιρίες εξέλιξης στην εργασία.

Γράφημα 5: Η εμπειρία του φύλου στην εργασιακή ζωή

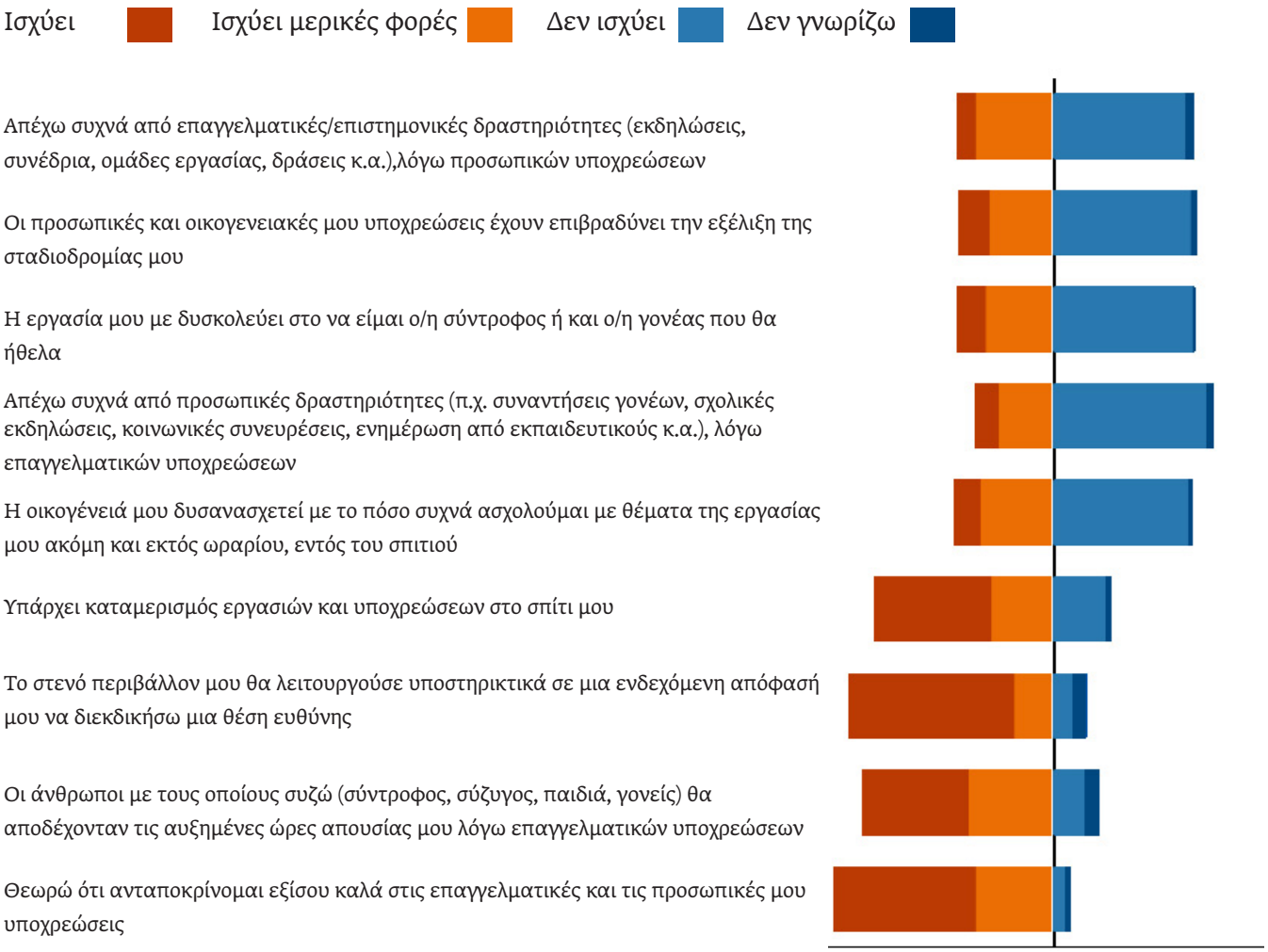


Περαιτέρω, οι αντιλήψεις των ερωτώμενων για την επίδραση του φύλου στην εργασία, διερευνήθηκαν μέσα από τις τοποθετήσεις τους σε μια σειρά διατυπώσεων, από όπου προκύπτει ότι αρκετοί/ές εξ αυτών συμφωνούν με την άποψη ότι οι άνδρες προάγονται πιο συχνά από τις γυναίκες στην εργασία τους, έχουν περισσότερες δυνατότητες για επαγγελματική εξέλιξη, αναλαμβάνουν διαφορετικά εργασιακά καθήκοντα και προσλαμβάνονται ευκολότερα, σε αντίθεση με τις γυναίκες που υποστηρίζεται ότι απολύονται ευκολότερα σε σχέση με τους άνδρες.

Γράφημα 6: Αντιλήψεις ερωτώμενων για το φύλο και τις δυνατότητες/ευκαιρίες στο εργασιακό περιβάλλον

Οι οικογενειακές υποχρεώσεις που περιλαμβάνουν τη φροντίδα του νοικοκυριού, την ανατροφή των παιδιών και τη φροντίδα και υποστήριξη άλλων εξαρτώμενων μελών, αποτελούν συχνά εμπόδιο στην εργασιακή ζωή και επιδρούν καθοριστικά στην πορεία και εξέλιξη αυτής. Για το λόγο αυτό οι ερωτώμενοι/ες κλήθηκαν να απαντήσουν για το τι ισχύει στη δική τους περίπτωση. Από τις απαντήσεις που δόθηκαν προκύπτει ότι επιτυγχάνουν, σε γενικές γραμμές, μια σχετική εξισορρόπηση μεταξύ της επαγγελματικής και εργασιακής τους ζωής, καθώς αρκετοί/ές θεωρούν ότι ανταποκρίνονται εξίσου καλά στις επαγγελματικές και τις προσωπικές τους υποχρεώσεις και δηλώνουν ότι υπάρχει καταμερισμός εργασιών και υποχρεώσεων στο σπίτι τους. Οι άνθρωποι με τους οποίους συζούν δε (σύντροφοι/σύζυγοι, παιδιά, γονείς) θα αποδέχονταν τις αυξημένες ώρες απουσίας τους, λόγω επαγγελματικών υποχρεώσεων και το στενό περιβάλλον τους θα λειτουργούσε υποστηρικτικά σε μια ενδεχόμενη απόφασή τους να διεκδικήσουν μια θέση ευθύνης. Εντούτοις, δεν λείπουν και οι περιπτώσεις αυτών που δηλώνουν ότι οι προσωπικές και οικογενειακές τους υποχρεώσεις έχουν επιβραδύνει την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους, ότι η εργασία τους, τους/τις δυσκολεύει στο να είναι ο/η σύντροφος ή και ο/η γονέας που θα ήθελαν και ότι η οικογένειά τους δυσανασχετεί με το πόσο συχνά ασχολούνται με θέματα της εργασίας ακόμη και εκτός ωραρίου, εντός του σπιτιού.

Γράφημα 7: Εμπειρίες συμφιλίωσης εργασιακής και οικογενειακής ζωής

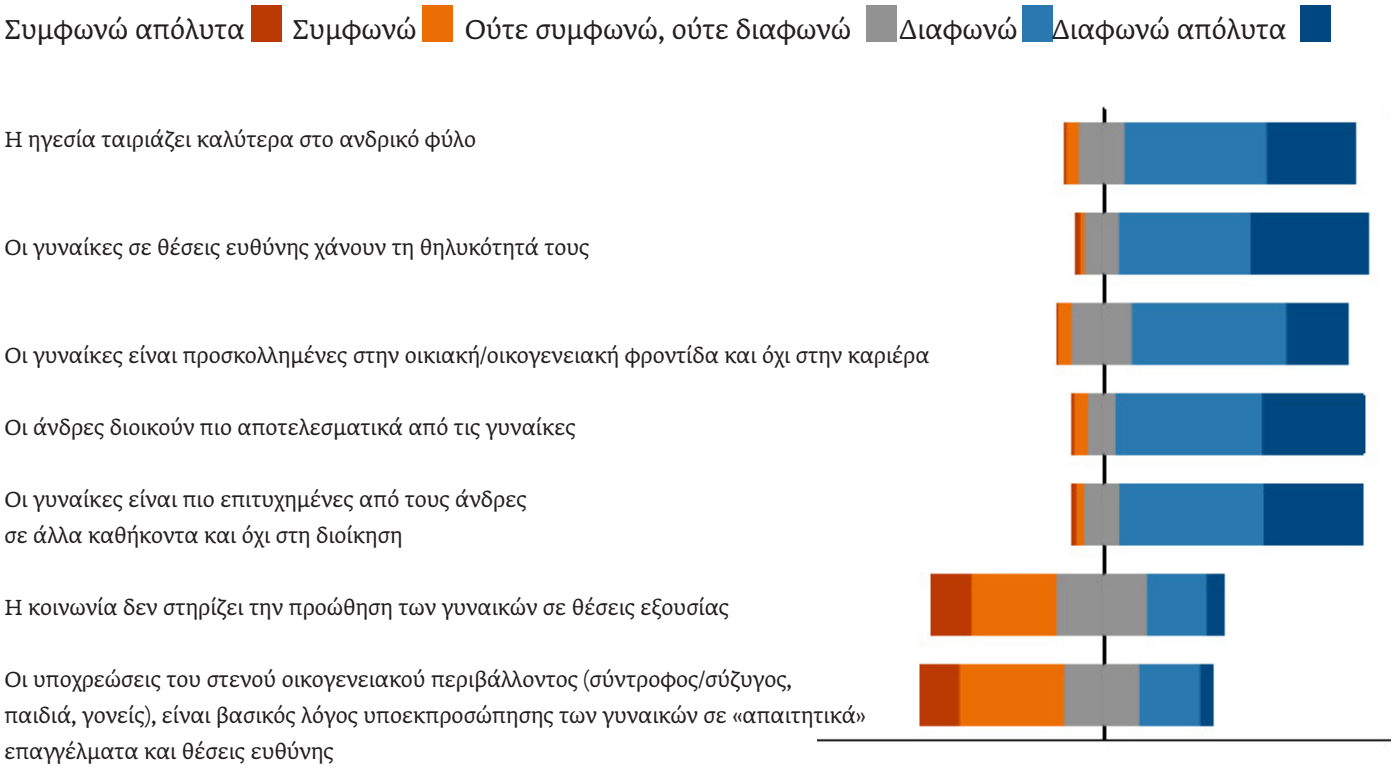


Αντιλήψεις για τα δύο φύλα

Σε αυτή την ενότητα της έρευνας, επιχειρήθηκε η διερεύνηση και καταγραφή των αντιλήψεων των ερωτώμενων για τους έμφυλους ρόλους και τα στερεότυπα. Συγκεκριμένα, διερευνήθηκαν οι αντιλήψεις τους για τις ικανότητες και τα χαρακτηριστικά των δύο φύλων που συνδέονται κυρίως με την παρουσία και καθιέρωσή τους στους χώρους εργασίας.

Ειδικότερα, στην πλειοψηφία τους οι ερωτώμενοι/ες, ανεξαρτήτως του φύλου τους, υποστηρίζουν ότι οι υποχρεώσεις του στενού οικογενειακού περιβάλλοντος (σύντροφος/σύζυγος, παιδιά, γονείς), είναι βασικός λόγος υποεκπροσώπησης των γυναικών σε «απαιτητικά» επαγγέλματα και θέσεις ευθύνης, ενώ ένας σημαντικός αριθμός θεωρεί ότι η κοινωνία δεν στηρίζει την προώθηση των γυναικών σε θέσεις εξουσίας. Οι ερωτώμενοι/ες τοποθετούνται αντίθετα στα έμφυλα στερεότυπα που ορίζουν ότι οι άνδρες διοικούν πιο αποτελεσματικά από τις γυναίκες, ότι οι γυναίκες είναι επιτυχημένες σε άλλους ρόλους, εκτός της διοίκησης ενός Οργανισμού, ή ότι χάνουν τη θηλυκότητά τους σε θέσεις ευθύνης και παραμένουν προσκολλημένες στην οικογενειακή και οικιακή φροντίδα έναντι της καριέρας τους, καταλήγοντας στην παραδοχή ότι η ηγεσία δεν αποτελεί ανδρική υπόθεση.

Γράφημα 8: Αντιλήψεις και έμφυλα στερεότυπα

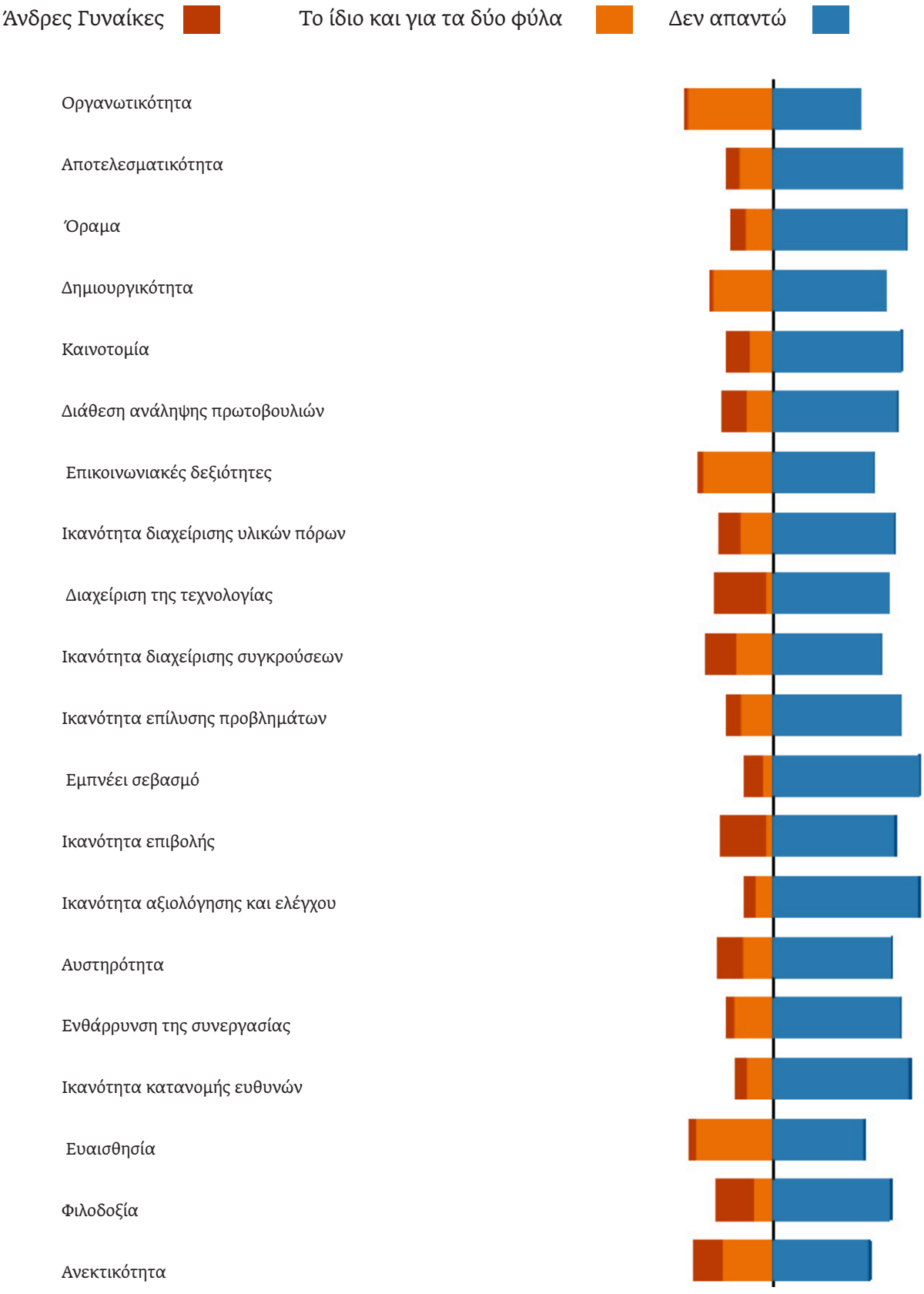


Εντούτοις, όταν το ερώτημα γίνεται πιο συγκεκριμένο και αφορά στις πραγματικές συνθήκες και τον τρόπο με τον οποίο ασκούν ισότιμα τα δικαιώματά τους τα δύο φύλα σε σχέση με την ανάπτυξη της επαγγελματικής τους πορείας, οι απαντήσεις φαίνεται να διαφοροποιούνται, καταγράφοντας την ύπαρξη μιας πραγματικότητας εμποτισμένης από έμφυλα στερεότυπα και εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες.

Συγκεκριμένα, οι ερωτώμενοι/ες κλήθηκαν να επιλέξουν από έναν κατάλογο απαντήσεων, τους τρεις σημαντικότερους, κατά την άποψή τους, παράγοντες που αποτελούν τα βασικά εμπόδια στην ανάληψη μιας θέσης ευθύνης από μια γυναίκα. Σύμφωνα με τις απαντήσεις τους, οι τρεις σημαντικότεροι παράγοντες είναι οι οικογενειακές υποχρεώσεις, η έλλειψη ευκαιριών σε ένα ανδροκρατούμενο περιβάλλον και η μη προώθηση/ενθάρρυνσή τους από τη Διοίκηση ενός Οργανισμού. Σημαντική καταγραφή σημειώνει και ο παράγοντας της έλλειψης συμπαράστασης των γυναικών από το περιβάλλον τους, αποτυπώνοντας την κυριαρχία των έμφυλων στερεοτύπων όχι μόνο στους χώρους εργασίας, αλλά και στο οικογενειακό και ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον.

Η διερεύνηση των αντιλήψεων των ερωτώμενων σχετικά με τα έμφυλα στερεότυπα, πραγματοποιήθηκε μέσω άλλης μίας ερώτησης αναφορικά με τα χαρακτηριστικά, που κατά την άποψή τους, «ταιριάζουν» καλύτερα στους άνδρες ή τις γυναίκες. Αν και στο σύνολο των απαντήσεων διαφαίνεται μια ουδετερότητα ως προς το φύλο, δηλαδή τα χαρακτηριστικά αποδίδονται εξίσου σε άντρες και γυναίκες, εντούτοις διακρίνεται μία μερική επιβεβαίωση συγκεκριμένων έμφυλων στερεοτύπων, τα οποία για παράδειγμα, αναγνωρίζουν ως χαρακτηριστικά που υπερτερούν στους άνδρες, έναντι των γυναικών. Τέτοια είναι η διαχείριση της τεχνολογίας, η ικανότητα επιβολής και η φιλοδοξία. Ως «γυναικεία» καταγράφονται χαρακτηριστικά όπως, η οργανωτικότητα, η δημιουργικότητα, οι επικοινωνιακές δεξιότητες και η ευαισθησία.

Γράφημα 9: Αντιλήψεις για έμφυλα χαρακτηριστικά

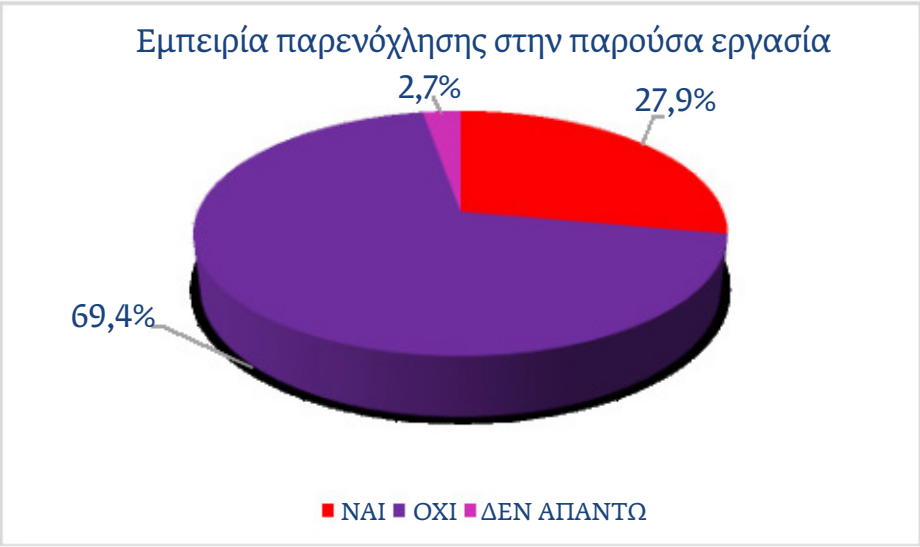


Παρενόχληση στον χώρο εργασίας

Η παρενόχληση στον χώρο εργασίας αποτελεί ένα φαινόμενο υπαρκτό με σοβαρό αντίκτυπο σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο. Πλήττει τις εργασιακές σχέσεις και διαταράσσει το περιβάλλον εργασίας, προκαλώντας προβλήματα υγείας (κυρίως ψυχικής), μείωση της αποδοτικότητας και της παραγωγικότητας. Στην παρούσα έρευνα, επιχειρήθηκε η διερεύνηση της ύπαρξης παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον, μέσα από την καταγραφή της προσωπικής εμπειρίας των ερωτώμενων, αλλά και της έμμεσης γνώσης τους για την εμφάνιση του φαινομένου σε βάρος συναδέλφων/ισσών τους.

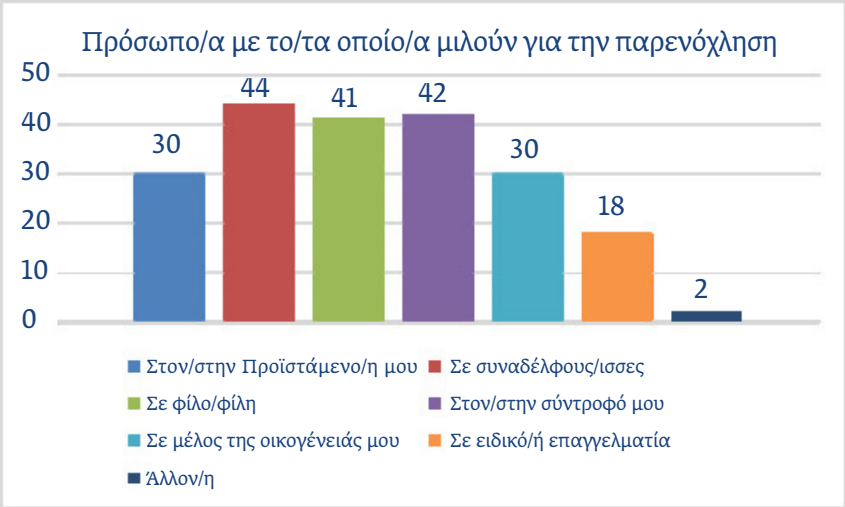
Από τα αποτελέσματα της έρευνας προκύπτει ότι το 28% των ερωτώμενων έχει βιώσει παρενόχληση στην παρούσα εργασία του/της, ποσοστό που αξιολογείται ως σημαντικό. Η μορφή της παρενόχλησης είναι κυρίως ψυχολογική, ενώ δεν λείπουν και οι αναφορές για σεξουαλική παρενόχληση (περίπου 20% των αναφερόμενων περιπτώσεων). Για την πλειοψηφία (65%) όσων δηλώνουν ότι έχουν εμπειρία παρενόχλησης, αυτή συνδέεται με το φύλο τους.

Γράφημα 10: Εμπειρία παρενόχλησης ερωτώμενων στην παρούσα εργασία



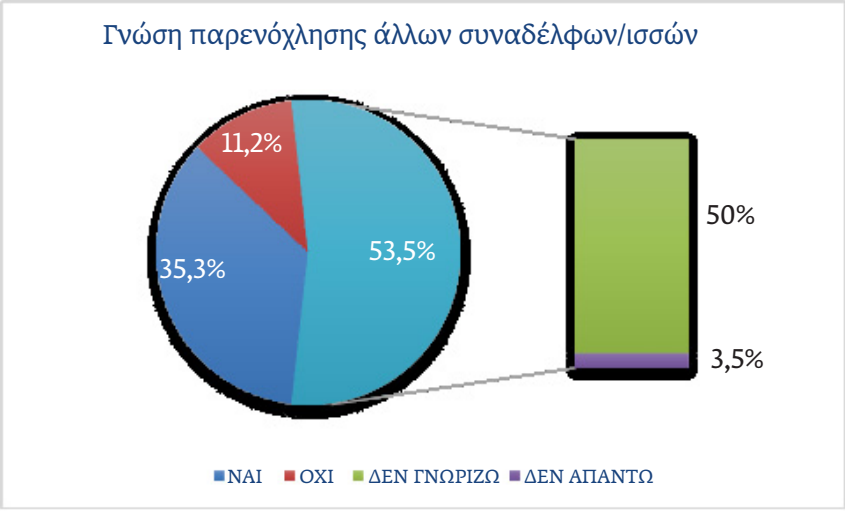
Το 68% όσων έχουν βιώσει παρενόχληση έχει μιλήσει σε κάποιον/α/ους για αυτή και κυρίως σε συναδέλφους/ισσες, σε φίλους/ες και στον/στη σύντροφο, ενώ σπανιότερα συζητούν το θέμα με τον/την προϊστάμενο/η, τα μέλη της οικογένειας και ακόμα πιο σπάνια απευθύνονται σε ειδικό/ή επαγγελματία.

Γράφημα 11: Πρόσωπο/α αναφοράς για την εμπειρία παρενόχλησης



Ο αριθμός των περιπτώσεων παρενόχλησης στον χώρο εργασίας αυξάνεται αν κανείς υπολογίσει και τις απαντήσεις των ερωτώμενων περί της γνώσης τους περιπτώσεων συναδέλφων/ισσών που έχουν βιώσει παρενόχληση. Συγκεκριμένα, το 35,3% των ερωτώμενων δήλωσαν ότι έχουν σχετική γνώση.

Γράφημα 12: Έμμεση γνώση για παρενόχληση συναδέλφων/ισσών στην παρούσα εργασία



Τέλος, καταγράφηκαν οι απόψεις του συνόλου των ερωτώμενων σχετικά με το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Από τις απαντήσεις τους, προκύπτει ότι θεωρούν το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία ένα σοβαρό κοινωνικό πρόβλημα και ότι κάποιος/α πρέπει να καταλαβαίνει ότι το «Όχι» σε ερωτικά υπονοούμενα σημαίνει πραγματικά «Όχι», δηλαδή να λαμβάνει υπόψη του/της τη δυσφορία, του παρενοχλούμενου ατόμου. Ακολούθως, τοποθετούνται πλειοψηφικά αρνητικά στη «φυσιολογικότητα» της άποψης ότι ένας άνδρας χρησιμοποιεί ερωτικά υπονοούμενα προς μία γυναίκα, την οποία θεωρεί ελκυστική, αλλά και τη μετατόπιση της ευθύνης της σεξουαλικής παρενόχλησης στο θύμα, λόγω προκλητικής συμπεριφοράς.