

ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΩΘΗΣΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΩΝ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΕ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ



ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΩΝ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΕ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ
ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
ΚΑΙ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ



Το Έργο συγχρηματοδοτείται από το Πρόγραμμα «Δικαιώματα, Ισότητα και Ιθαγένεια» (2014-2020) της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το περιεχόμενο αυτού του κειμένου απηχεί τις απόψεις των συντακτών/-τριών και αποτελεί αποκλειστικά δική τους ευθύνη. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δε φέρει καμία ευθύνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχει αυτό το κείμενο.

Εγχειρίδιο Εκπαίδευσης για την Προώθηση Πρωτοβουλιών Ισότητας των Φύλων σε Επιχειρήσεις

Συγγραφή:	Θανάσης Θεοφιλόπουλος, Ναυσικά Μοσχοβάκου
Παραδοτέο 3.2.: Deliverable 3.2.:	Ανάπτυξη εκπαιδευτικού υλικού για επιχειρήσεις Development of gender training material for company actors
Πακέτο Εργασίας 3:	Εκπαιδευτικά Σεμινάρια για Επιχειρήσεις/ Παρακολούθηση και Αξιολόγηση εταιρικών πρωτοβουλιών για τη συμφιλίωση εργασιακής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής
Work Package 3:	Training Seminars for Company Actors / Monitoring and Evaluation of company initiatives on work-life balance for women and men
Έργο:	«SHARE: Προώθηση της συμφιλίωσης της εργασιακής και οικογενειακής ζωής στις επιχειρήσεις και καλύτερης κατανομής των υποχρεώσεων φροντίδας μεταξύ ανδρών και γυναικών»
Project:	“SHARE: Promoting work-life balance in companies and a better sharing of care between men and women”
ISBN:	978-960-6737-44-2
Το Έργο «SHARE:	Προώθηση της συμφιλίωσης της εργασιακής και οικογενειακής ζωής στις επιχειρήσεις και καλύτερης κατανομής των υποχρεώσεων φροντίδας μεταξύ ανδρών και γυναικών» υλοποιείται από τη Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (Συντονιστής Φορέας), το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) και το Women on Top, με τη συγχρηματοδότηση του Προγράμματος «Δικαιώματα, Ισότητα και Ιθαγένεια» (2014-2020) της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Απαγορεύεται η αναπαραγωγή οποιουδήποτε τμήματος αυτής της έκδοσης, που καλύπτεται από δικαιώματα (copyright), ή η χρήση της σε οποιαδήποτε μορφή, χωρίς τη γραπτή άδεια του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ).

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)

Πινδάρου 2, 106 71 Αθήνα

Τηλ.: 210 3898022, fax: 210 3898086

E-mail: kethi@kethi.gr

www.kethi.gr

Αθήνα, Ιανουάριος 2021

Πρόλογος

Στη σύγχρονη κοινωνία τα όρια μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής πολλές φορές καθίστανται δυσδιάκριτα. Οι επαγγελματικές υποχρεώσεις τείνουν να εισχωρούν και στον προσωπικό χρόνο των εργαζομένων, ενώ εάν πρόκειται για γυναίκες εργαζόμενες, οι συνθήκες είναι δυσχερέστερες, καθώς αυτές διαχρονικά επιβαρύνονται δυσανάλογα με τη φροντίδα του σπιτιού και της οικογένειας. Η κατάσταση αυτή που συχνά τις αποσπά από τη διεκδίκηση των επαγγελματικών τους στόχων οφείλεται πρωτίστως, αλλά όχι μόνο, στα έμφυλα στερεότυπα για την εξάλειψη των οποίων το ΚΕΘΙ δρα αποφασιστικά.

Το παρόν εγχειρίδιο εκπαίδευσης αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του έργου «SHARE: Προώθηση της συμφιλίωσης της εργασιακής και οικογενειακής ζωής στις επιχειρήσεις και καλύτερης κατανομής των υποχρεώσεων φροντίδας μεταξύ ανδρών και γυναικών», το οποίο υλοποιείται από τη Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (συντονιστής φορέας), το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας και την οργάνωση Women on Top, με χρηματοδότηση του Προγράμματος Δικαιωμάτων, Ισότητας και Ιθαγένειας της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το ΚΕΘΙ, ως Εταίρος του έργου SHARE και στα πλαίσια του ευρύτερου ρόλου του, ως φορέα, στην προώθηση και εφαρμογή της έμφυλης ισότητας, αναπτύσσει το παρόν καινοτόμο και στοχευμένο εκπαιδευτικό υλικό ενώ θα συμμετάσχει και σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες εργοδοτών/-τριών και στελεχών επιχειρήσεων, μεταφέροντας την πλούσια εμπειρία και τεχνογνωσία του.

Βασικός σκοπός του εγχειρίδιου είναι να αποτελέσει ένα χρήσιμο εργαλείο στα χέρια των εκπαιδευτών/-τριών που θα αναλάβουν την ενίσχυση των γνώσεων, την αύξηση της ευαισθητοποίησης και την ανάπτυξη των δεξιοτήτων εργοδοτών/-τριών και στελεχών επιχειρήσεων που, μέσα από ένα γνωστικό ταξίδι γεμάτο με διάλογο, γόνιμο προβληματισμό και ανταλλαγή εμπειριών σε θέματα ισότητας, θα είναι σε θέση να σχεδιάσουν και να εφαρμόσουν πρωτοβουλίες για την επίτευξη της ισότητας των φύλων στο εργασιακό περιβάλλον. Κορύφωση των δράσεων του Έργου αποτελεί η απονομή Σήματος Ισότητας -κατόπιν μιας απαιτητικής διαδικασίας αξιολόγησης- σε εκείνες τις επιχειρήσεις που τεκμηριωμένα αναλαμβάνουν τέτοιες πρωτοβουλίες.

Στόχος είναι, μέσα από τις δράσεις αυτές, αλλά και από το σύνολο όσων προβλέπονται στο έργο SHARE, να προωθηθεί η ισότητα των φύλων στους χώρους εργασίας. Τα οφέλη θα είναι πολλαπλά τόσο για τις/τους εργαζόμενες/-ους, όσο και για τις ίδιες τις επιχειρήσεις.

Η Πρόεδρος του ΔΣ του ΚΕΘΙ
Θεοδοσία Ταντάρου-Κρίγγου

Περιεχόμενα

Πρόλογος	5
Λίγα λόγια για το Έργο	8
Πώς μπορούμε να αξιοποιήσουμε αυτό το εγχειρίδιο	10
1. Εισαγωγικές επισημάνσεις	12
1.1. Η εκπαίδευση ενηλίκων	13
1.2. Τα χαρακτηριστικά των ενηλίκων εκπαιδευόμενων	14
1.3. Ο ρόλος των εκπαιδευτών/-τριών	15
1.4. Προϋποθέσεις αποτελεσματικής εκπαίδευσης ενηλίκων	16
1.5. Εκπαιδευόμενοι/-ες που αντιστέκονται	17
1.6. Η εκπαίδευση ενηλίκων με την οπτική του φύλου (gender training)	18
2. Βασικές Πληροφορίες για το εκπαιδευτικό πρόγραμμα	20
2.1. Ομάδες στόχου	21
2.2. Σκοπός Εκπαιδευτικού Προγράμματος	21
2.3. Διάρθρωση Εκπαιδευτικού Προγράμματος	22
3. Το Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα	24
3.1. Εισαγωγική Ενότητα: Γνωριμία, προσδοκίες, συμβόλαιο	25
Δραστηριότητα 1^η: Γνωριμία των μελών της ομάδας	26
Δραστηριότητα 2^η: Οι προσδοκίες και οι εκπαιδευτικές ανάγκες των εκπαιδευόμενων	29
Δραστηριότητα 3^η: Εκπαιδευτικό «συμβόλαιο» ή συμφωνία	31
3.2. Πρώτη Εκπαιδευτική Ενότητα: Βασικές έννοιες και ορισμοί	33
Δραστηριότητα 1^η: Συζήτηση στην ολομέλεια: Πατέρας και γιος	33
Δραστηριότητα 2^η: Εργασία σε ομάδες - θεματική συζήτηση: Σκέψη και συζήτηση πάνω σε βασικές έννοιες	34
Δραστηριότητα 3^η: Παρουσίαση - εισήγηση: Ορισμοί βασικών εννοιών	36
Πρόσθετο Υλικό και Πηγές για μελέτη και διαμόρφωση δραστηριοτήτων Ενότητας	37
3.3. Δεύτερη Εκπαιδευτική Ενότητα: Συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής: Δεδομένα, θεσμικό πλαίσιο και πρακτικές	38
Δραστηριότητα 1^η: Ανοιχτή συζήτηση στην ολομέλεια: Το ζήτημα της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής	38

Δραστηριότητα 2^η: Παρουσίαση - εισήγηση: Δεδομένα για τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής	40
Δραστηριότητα 3^η: Εργασία σε ομάδες: Μελέτη περιπτώσεων	42
Δραστηριότητα 4^η: Παρουσίαση - εισήγηση: Ισχύον εθνικό και ευρωπαϊκό / διεθνές θεσμικό πλαίσιο	45
Δραστηριότητα 5^η: Συζήτηση στην ολομέλεια: Καλές πρακτικές επιχειρήσεων για τη διευκόλυνση της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων	47
Πρόσθετο Υλικό και Πηγές για μελέτη και διαμόρφωση δραστηριοτήτων Ενότητας	50
3.4. Τρίτη Εκπαιδευτική Ενότητα: Ένταξη της διάστασης του φύλου στην οργάνωση και τη λειτουργία των επιχειρήσεων	51
Δραστηριότητα 1^η: Καταιγισμός ιδεών: Γνωριμία με την έννοια του gender mainstreaming	51
Δραστηριότητα 2^η: Προβολή βίντεο - συζήτηση στην ολομέλεια: Βασικά στοιχεία σχετικά με το gender mainstreaming	53
Δραστηριότητα 3^η: Παρουσίαση - εισήγηση: Τα πρώτα βήματα για οργανωσιακή αλλαγή προς την ισότητα	56
Δραστηριότητα 4^η: Προσομοίωση: Διαμορφώνουμε ένα Σχέδιο Ισότητας	61
Πρόσθετο Υλικό και Πηγές για μελέτη και διαμόρφωση δραστηριοτήτων Ενότητας	67
3.5. Κλείσιμο εργαστηρίου: Συζήτηση στην ολομέλεια και αξιολόγηση	69
Δραστηριότητα 1^η: Συζήτηση στην ολομέλεια: Σκέψεις, συναισθήματα, εντυπώσεις	69
Δραστηριότητα 2^η: Τελική - απολογιστική αξιολόγηση	69
Παράρτημα	71
Παράρτημα 1: Ερωτηματολόγιο διάγνωσης εκπαιδευτικών αναγκών	71
Παράρτημα 2: Γλωσσάρι Βασικών Όρων	73
Παράρτημα 3: Θεσμικό Πλαίσιο	79
Παράρτημα 4: Φόρμα Σχεδίου Ισότητας	87
Παράρτημα 5: Ερωτηματολόγιο αξιολόγησης του εκπαιδευτικού εργαστηρίου	94
Βιβλιογραφικές Αναφορές	96

Λίγα λόγια για το έργο

Το Έργο «SHARE: Προώθηση της συμφιλίωσης της εργασιακής και οικογενειακής ζωής στις επιχειρήσεις και καλύτερης κατανομής των υποχρεώσεων φροντίδας μεταξύ ανδρών και γυναικών» υλοποιείται από τη Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (Συντονιστής Φορέας), το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) και το Women on Top, με τη συγχρηματοδότηση του Προγράμματος «Δικαιώματα, Ισότητα και Ιθαγένεια» (2014-2020) της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Κεντρικό στόχο του Έργου αποτελεί η συμβολή στην αντιμετώπιση των παραδοσιακών έμφυλων ρόλων και στην προώθηση της συμφιλίωσης της εργασίας και της οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής για εργαζόμενους/-ες σε επιχειρήσεις, καθώς και της δημιουργίας φιλικού εργασιακού περιβάλλοντος τόσο για τις γυναίκες, όσο και για τους άνδρες. Το Έργο περιλαμβάνει δράσεις που αναπτύσσονται για πρώτη φορά στην Ελλάδα, προκειμένου να ενθαρρυνθούν οι επιχειρήσεις, ώστε να αναλάβουν θετικές πρωτοβουλίες προς την κατεύθυνση αυτή. Σε αυτό το πλαίσιο υλοποιούνται δράσεις που αφορούν στην απονομή Σήματος Ισότητας σε εταιρείες και επιχειρήσεις που τεκμηριωμένα αναπτύσσουν πολιτικές για την εφαρμογή φιλικών εργασιακών και οικογενειακών όρων και συνθηκών εργασίας, μετά από μια λεπτομερή και απαιτητική διαδικασία αξιολόγησης. Επιπλέον, το Έργο αναμένεται να συμβάλει στην αύξηση της ευαισθητοποίησης του ευρύτερου κοινού για την αντιμετώπιση των έμφυλων στερεοτύπων σε σχέση με τους ρόλους όσον αφορά την οικιακή εργασία και τη φροντίδα μέσα στην οικογένεια.

Για την επίτευξη των παραπάνω το Έργο δομείται σε τέσσερα (4) **Πακέτα Εργασίας** (ΠΕ), τα οποία διαμορφώνονται ως εξής:

ΠΕ 1. Διαχείριση και Συντονισμός του Έργου: Το ΠΕ1 περιλαμβάνει όλες τις δράσεις διαχείρισης, συντονισμού, παρακολούθησης και αξιολόγησης του φυσικού και του οικονομικού αντικειμένου του Έργου.

ΠΕ 2. Ανταλλαγή Καλών Πρακτικών, Διαβούλευση και Ανάπτυξη Μεθοδολογίας και Κριτηρίων Πιστοποίησης: Στο ΠΕ 2 εντάσσονται δράσεις διακρατικής συνεργασίας για την ανταλλαγή Καλών Πρακτικών επιβράβευσης επιχειρήσεων, ενέργειες διαβούλευσης με φορείς στην Ελλάδα που είναι σκόπιμο να εμπλακούν στη διαδικασία της πιστοποίησης/απονομής Σήματος Ισότητας σε επιχειρήσεις, και, τέλος, η ανάπτυξη της σχετικής μεθόδου, που θα τροφοδοτηθεί από τις προαναφερθείσες δραστηριότητες.

- ΠΕ3. Εκπαιδευτικά Σεμινάρια για στελέχη επιχειρήσεων / Παρακολούθηση και Αξιολόγηση των Πρωτοβουλιών των επιχειρήσεων για τη συμφιλίωση εργασίας/οικογένειας:** Το ΠΕ3 περιλαμβάνει την ανάπτυξη εκπαιδευτικού υλικού και τη διοργάνωση επιμορφωτικών σεμιναρίων για την ισότητα των φύλων στις επιχειρήσεις, καθώς επίσης και την παρακολούθηση των δράσεων των επιχειρήσεων, προκειμένου να αξιολογηθούν και να επιλεγούν οι επιχειρήσεις που θα λάβουν το Σήμα Ισότητας του Έργου.
- ΠΕ4. Δράσεις Δημοσιότητας και Ευαισθητοποίησης:** Σε αυτό το Πακέτο Εργασίας εντάσσονται δράσεις που στοχεύουν στην ευαισθητοποίηση σε θέματα ισότητας των φύλων, με έμφαση στο πεδίο της απασχόλησης και της συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας. Ειδικότερα, σε αυτό το πλαίσιο προβλέπεται η δημιουργία ιστοσελίδας, η ανάπτυξη φυλλαδίων, η διοργάνωση εκδήλωσης και η υλοποίηση ενημερωτικής καμπάνιας με έμφαση στον ρόλο των ανδρών στην οικογένεια και την παροχή φροντίδας.

Πώς μπορούμε να αξιοποιήσουμε αυτό το εγχειρίδιο

Το παρόν εγχειρίδιο δημιουργήθηκε στο πλαίσιο υλοποίησης των δράσεων του Πακέτου Εργασίας 3 «Εκπαιδευτικά Σεμινάρια για στελέχη επιχειρήσεων/ Παρακολούθηση και Αξιολόγηση των Πρωτοβουλιών των επιχειρήσεων για τη συμφιλίωση εργασίας/οικογένειας» του Έργου «SHARE». Σε αυτό περιλαμβάνεται ένα ενδεικτικό εκπαιδευτικό πρόγραμμα για την εκπαίδευση στελεχών επιχειρήσεων, προκειμένου να προωθήσουν πρωτοβουλίες ισότητας των φύλων, με έμφαση σε πρωτοβουλίες που αφορούν στη διευκόλυνση της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής.

Η προσέγγιση που επιλέξαμε για την ανάπτυξη του περιεχομένου του εκπαιδευτικού εγχειριδίου βασίζεται στις αρχές της επιμόρφωσης με την οπτική του φύλου, καθώς και σε βασικές αρχές της εκπαίδευσης ενηλίκων. Αν και εντάσσεται στο πλαίσιο των δράσεων του προαναφερθέντος Έργου, σχεδιάστηκε με τέτοιο τρόπο, ώστε να μπορεί να καταστεί ένα χρήσιμο εργαλείο για την ανάπτυξη και άλλων εκπαιδευτικών προγραμμάτων ενηλίκων με την οπτική του φύλου, χωρίς να είναι απαραίτητο να ταυτίζονται ως προς τα επί μέρους χαρακτηριστικά τους (π.χ. ομάδες-στόχοι, διάρκεια κ.λπ.) με το πρόγραμμα επιμόρφωσης του Έργου SHARE. Με την ολοκλήρωση του συγκεκριμένου εκπαιδευτικού προγράμματος, οι εκπαιδευόμενοι/-ες αναμένεται να έχουν ενισχύσει τις γνώσεις τους και να έχουν αναπτύξει δεξιότητες που θα τους επιτρέψουν να αναλάβουν πρωτοβουλίες για την έμφυλη ισότητα στον χώρο εργασίας τους.

Βασική μας επιδίωξη είναι η ενίσχυση γνώσεων, η ανταλλαγή εμπειριών και -κυρίως- η ανάπτυξη ουσιαστικού διαλόγου και ο κριτικός στοχασμός σε θέματα φύλου, μέσα από τη διάδραση των συμμετεχόντων/-ουσών και μέσα από τη χρήση παραδειγμάτων που οι εκπαιδευόμενοι/-ες συχνά συναντούν στην καθημερινή, εργασιακή και μη, ζωή τους. Με αυτήν την παράμετρο, ως βάση ανάπτυξης αυτού του εγχειριδίου, και λαμβάνοντας υπόψιν ότι κάθε εκπαιδευτικό πλαίσιο έχει ιδιαιτερότητες που επηρεάζουν άμεσα τον τρόπο προσέγγισης που επιλέγουν οι εκπαιδευτές/-τριες (π.χ. δυναμική της ομάδας, αριθμός συμμετεχόντων/-ουσών, χρονική διάρκεια), παραθέτουμε μια σειρά δραστηριοτήτων, οι οποίες συνοδεύονται από υλικό και σχόλια (πηγές, οδηγίες, παραρτήματα κ.ά.). Παράλληλα, δεδομένων των ιδιαίτερων συνθηκών που επικρατούν κατά την περίοδο συγγραφής αυτού του εγχειριδίου- εφαρμογή περιοριστικών μέτρων για την αντιμετώπιση της πανδημίας του COVID-19-, προσφέρουμε εναλλακτικές προτάσεις πραγματοποίησης των δραστηριοτήτων σε περίπτωση διαδικτυακής εκπαίδευσης.

Ο/Η κάθε εκπαιδευτής/-τρια καλείται να αξιοποιήσει αυτό το πλαίσιο και παράλληλα να το προσαρμόσει με βάση τις δικές του/της δεξιότητες και τις δικές του αντιλήψεις και γνώσεις, επιλέγοντας πού θέλει να εστιάσει. Για παράδειγμα, ανάλογα με τη δυναμική της ομάδας και τους στόχους που έχει θέσει, μπορεί να επιλέξει να αφιερώσει περισσότερο χρόνο σε μια δραστηριότητα, δίνοντας χώρο για περισσότερο διάλογο που οδηγεί σε άλλα θεματικά πεδία για το φύλο (π.χ. σεξουαλική παρενόχληση, μισθολογικό χάσμα, φύλο και λήψη αποφάσεων κ.λπ.). Επιπλέον, δεδομένης της πλούσιας σχετικής βιβλιογραφίας, είναι πιθανό κάποιος/-α εκπαιδευτής/-τρια να επιλέξει να χρησιμοποιήσει επιπλέον υλικό για τον εμπλουτισμό του περιεχομένου των δραστηριοτήτων, κρατώντας απλά τη βάση του προτεινόμενου πλαισίου. Τέλος, σε περίπτωση διαδικτυακής εκπαίδευσης είναι επίσης πιθανόν να επιλεγεί η χρήση περισσότερου οπτικοακουστικού υλικού (προβολή βίντεο), δεδομένου ότι με αυτόν τρόπο εκπαίδευσης περιορίζεται η χρήση βιωματικών τεχνικών και απαιτούνται επιπλέον μέσα που θα ενεργοποιήσουν το ενδιαφέρον των συμμετεχόντων/-ουσών. Σε κάθε περίπτωση αυτό που έχει ιδιαίτερη σημασία είναι το περιεχόμενο του εκπαιδευτικού προγράμματος να διαμορφώνεται με τέτοιο τρόπο ώστε να ενθαρρύνεται η ενεργητική συμμετοχή των εκπαιδευόμενων και να παρέχεται ένα βασικό πεδίο γόνιμου και ουσιαστικού προβληματισμού σε θέματα ισότητας και φύλου.

Δεν θα ήταν ρεαλιστικό να θεωρήσουμε ότι με την ανάπτυξη και εφαρμογή ενός εκπαιδευτικού προγράμματος, επιτυγχάνεται η ένταξη της διάστασης του φύλου στις δραστηριότητες ενός φορέα ή οργανισμού, καθώς αυτός ο στόχος προϋποθέτει μια διαρκή και μακρά διαδικασία που απαιτεί αρχικά συνειδητοποίηση της ανάγκης ένταξης της έμφυλης οπτικής και επιπλέον τη χρήση πολλαπλών και πολυεπίπεδων εργαλείων. Επιδιώκουμε όμως μέσα από την εκπαιδευτική μας πρόταση να διευκολύνουμε την πορεία προς τη γνώση του πεδίου της έμφυλης ισότητας και να συμβάλουμε στην προώθηση της ισότητας των φύλων στην πράξη.



Εισαγωγικές Επισημάνσεις

1.1

Η εκπαίδευση ενηλίκων

Ένας από τους πλέον χρησιμοποιημένους ορισμούς της εκπαίδευσης ενηλίκων παρέχεται, από την UNESCO (2012: 78) στη Διεθνή Τυπική Ταξινόμηση της Εκπαίδευσης (ISCED). Σύμφωνα με τον ορισμό αυτόν, η εκπαίδευση ενηλίκων:

στοχεύει ειδικά σε άτομα που θεωρούνται ενήλικες από την κοινωνία τους, για τη βελτίωση των τεχνικών ή επαγγελματικών προσόντων τους, την περαιτέρω ανάπτυξη των ικανοτήτων τους, τον εμπλουτισμό των γνώσεών τους με σκοπό την ολοκλήρωση ενός επιπέδου επίσημης εκπαίδευσης ή την απόκτηση, ανανέωση ή επικαιροποίηση των γνώσεών τους, των δεξιοτήτων τους και των ικανοτήτων τους σε έναν συγκεκριμένο τομέα. Αυτή περιλαμβάνει επίσης αυτό που μπορεί να αναφέρεται ως «συνεχιζόμενη εκπαίδευση», «επαναλαμβανόμενη εκπαίδευση» ή «εκπαίδευση δεύτερης ευκαιρίας» (UNESCO Institute for Statistics, 2012: 78).

Ο ορισμός αυτός περιλαμβάνει και τους σκοπούς της εκπαίδευσης ενηλίκων. Η Διεθνής Τυπική Ταξινόμηση της Εκπαίδευσης (ISCED) είναι «ταξινόμηση αναφοράς για την οργάνωση εκπαιδευτικών προγραμμάτων και συναφών προσόντων ανά επίπεδο εκπαίδευσης και τομείς» (UNESCO Institute for Statistics, 2012: 6). Αναπτύχθηκε από την UNESCO στα μέσα της δεκαετίας του 1970 και αναθεωρήθηκε -για πρώτη φορά- το 1997 (UNESCO Institute for Statistics, 2012: iii).

Ένας πιο σύντομος ορισμός της εκπαίδευσης ενηλίκων είναι αυτός που περιλαμβάνεται στο Ψήφισμα του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης «σχετικά με ένα ανανεωμένο ευρωπαϊκό θεματολόγιο για την εκπαίδευση των ενηλίκων» (2011/C 372/01): η εκπαίδευση ενηλίκων «αφορά ολόκληρο το φάσμα των δραστηριοτήτων επίσημης, ανεπίσημης και άτυπης μάθησης - γενικής ή επαγγελματικής - που ακολουθούν οι ενήλικοι/-ες μετά την αρχική εκπαίδευση και κατάρτισή τους». Στο ίδιο Ψήφισμα αναγνωρίζεται ότι, η εκπαίδευση ενηλίκων μπορεί να συμβάλλει αποφασιστικά «στην οικονομική ανάπτυξη, ιδίως μέσω της ενίσχυσης της παραγωγικότητας, της ανταγωνιστικότητας, της δημιουργικότητας, της καινοτομίας και του επιχειρηματικού πνεύματος», ενώ οι εργοδότες/-τριες θα πρέπει να γνωρίζουν ότι «η εκπαίδευση των ενηλίκων συμβάλλει στην προαγωγή της παραγωγικότητας, της ανταγωνιστικότητας, της δημιουργικότητας, της καινοτομίας και του επιχειρηματικού πνεύματος, και ότι αποτελεί σημαντικό παράγοντα αναβάθμισης της απασχολησιμότητας των εργαζομένων τους και της κινητικότητάς τους στην αγορά εργασίας».

1.2

Τα χαρακτηριστικά των ενήλικων
εκπαιδευόμενων

Σύμφωνα με τον Κόκκο (2003: 89-92), οι εκπαιδευόμενοι/-ες ενήλικοι/-ες έχουν τα εξής πέντε (5) βασικά χαρακτηριστικά:

- **συμμετέχουν στην εκπαίδευση (συνήθως) έχοντας συγκεκριμένους στόχους** «επαγγελματικούς», «εκπλήρωσης κοινωνικών ρόλων», «προσωπικής ανάπτυξης» ή/και «απόκτησης κύρους». Δηλαδή, όταν λαμβάνουν την απόφαση να καταρτιστούν, «*το κάνουν συνήθως για συγκεκριμένους λόγους, που σχετίζονται με τη φάση ζωής που διανύουν και τις ανάγκες που προκύπτουν*» και έχοντας διαπιστώσει «*ότι χρειάζονται ορισμένες γνώσεις και δεξιότητες που θα τους επιτρέψουν να ανταπεξέλθουν καλύτερα στην τωρινή κατάστασή τους ή σε μια μελλοντική*»
- **έχουν πιο ευρεία και διαφορετική ποικιλία εμπειριών** (σε σχέση με τους/τις ανήλικους/-ες), «*έχουν –έστω διαισθάνονται– την ανάγκη το περιεχόμενο της εκπαίδευσής τους να συνδέεται με τις συγκεκριμένες εμπειρίες τους και να τις αξιοποιεί*» ή προτιμούν «*το είδος εκείνης της μάθησης που σχετίζεται με όσα ήδη γνωρίζουν ή εφαρμόζουν στην καθημερινή ζωή*»
- **οι τρόποι μάθησης που προτιμούν έχουν ήδη αποκρυσταλλωθεί** και δηλαδή καθέννας/καθεμιά από αυτούς/-ές «*προτιμά να μαθαίνει με έναν συγκεκριμένο τρόπο, ανάλογα με τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του/της, τις ικανότητες τους, τις εμπειρίες του/της*»
- **συναντούν εμπόδια όσον αφορά στη μάθηση**, τα οποία διακρίνονται σε τρεις κατηγορίες:
 1. «*εμπόδια που οφείλονται στην κακή οργάνωση της μαθησιακής διαδικασίας*», τα οποία μπορεί να εμφανιστούν μεν και σε εκπαιδευτικά προγράμματα που απευθύνονται σε ανήλικους/-ες, εντούτοις, η «*αντίδραση*» των ενήλικων εκπαιδευόμενων «*είναι αναμενόμενο να έχει μεγαλύτερη σφοδρότητα*» για λόγους που προαναφέρθηκαν, όπως «*η εντονότερη ανάγκη τους να αντιμετωπίζονται υπεύθυνα*» και «*η προσδοκία τους για άμεσα αποτελέσματα από την εκπαίδευση*»
 2. «*εμπόδια που απορρέουν από τις κοινωνικές υποχρεώσεις και τα καθήκοντα των ενήλικων εκπαιδευόμενων*», οι οποίες «*συχνά τους/τις περισπούν και τους/τις εμποδίζουν στην πορεία των σπουδών*»
 3. «*εσωτερικά εμπόδια*», τα οποία σχετίζονται με την ίδια την προσωπικότητα των εκπαιδευόμενων
- **τείνουν να συμμετέχουν ενεργά**, καθώς «*η ενηλικιότητα είναι συνυφασμένη με την τάση των ατόμων για αυτοκαθορισμό, χειραφέτηση, ενεργητική συμμετοχή στη διαμόρφωση καταστάσεων που τους/τις αφορούν*» κάτι που «*ισχύει συνήθως και στο πεδίο της εκπαίδευσής*». Πρακτικά, αυτό σημαίνει ότι οι εκπαιδευόμενοι/-ες ενήλικες «*επιθυμούν να αντιμετωπίζονται ως υπεύθυνοι άνθρωποι*», «*προτιμούν να ζητείται η γνώμη τους, να υπάρχει ανοιχτός διάλογος και επικοινωνία*», ο «*μονόλογος των εκπαιδευτών/-τριών τους/τις απωθεί*», συχνά «*διεκδικούν η διδακτέα ύλη να μην είναι τυποποιημένη, προκατασκευασμένη, αλλά να προσαρμόζεται στους δικούς τους μαθησιακούς στόχους*». Κάποιες φορές «*επειδή γνωρίζουν πολύ καλά τις ανάγκες τους, είναι σε θέση να αμφισβητήσουν δικαιολογημένα το περιεχόμενο ενός προγράμματος που δεν αντιστοιχεί σε αυτές και να αντιπροτείνουν άλλα θέματα και μεθόδους*», ενώ, ως συνέπεια των προαναφερθέντων, διαφέρει η σχέση μεταξύ εκπαιδευτή/-τριας και εκπαιδευόμενων, διότι οι δεύτεροι/-ες αντιμετωπίζουν τον/την πρώτο/-η «*περισσότερο ως έναν/μια πεπειραμένο/-η εμπειρογνώμονα ή συνάδελφο, παρά ως αδιαφιλονίκητη αυθεντία*».

Οι εκπαιδευόμενοι/-ες ενήλικες επιθυμούν να αντιμετωπίζονται ως υπεύθυνοι άνθρωποι, προτιμούν να ζητείται η γνώμη τους, να υπάρχει ανοιχτός διάλογος και επικοινωνία

1.3

Ο ρόλος των εκπαιδευτών/-τριών

Ο βασικός ρόλος των εκπαιδευτών/-τριών ενηλίκων έγκειται στη «διευκόλυνση» της μάθησης (Κουλαουζίδης, 2011: 24-26). Πρακτικά, αυτή η διευκόλυνση σημαίνει την επιθυμία του/της εκπαιδευτή/-τριας «να απομακρυνθεί από τις τεχνικές και τις μεθόδους που είναι δασκαλοκεντρικές» (Κουλαουζίδης, 2011: 25). Όταν ο/η εκπαιδευτής/-τρια ενηλίκων «διευκολύνει» σημαίνει ότι αυτός/-ή «επικουρεί τη μαθησιακή διεργασία ενός/μιας ενηλίκου/-ης δημιουργώντας το περιβάλλον εκείνο στο οποίο μπορεί να επιτευχθεί μάθηση χωρίς να καθορίζει το αποτέλεσμα της μαθησιακής διεργασίας» (Κουλαουζίδης, 2011: 25). Έχοντας ως αφηρητία την αρχή ότι «καμία μέθοδος δεν είναι καλύτερη από τον/την εκπαιδευτή/-τρια που την αξιοποιεί», οι εκπαιδευτές/-τριες ενηλίκων οφείλουν να λειτουργούν «με βάση τις αρχές των ομάδων» οι οποίες είναι:

- Μια ομάδα ενηλίκων εκπαιδευόμενων μπορεί η ίδια να κατακτήσει τη γνώση, εάν ο/η εκπαιδευτής/-τρια δημιουργήσει τις αναγκαίες προϋποθέσεις.
- Δεν είναι απαραίτητο ο/η εκπαιδευτής/-τρια να παρεμβαίνει συνεχώς και να ελέγχει τη συζήτηση προκειμένου να επιτευχθεί ο σκοπός της μάθησης.
- Η μάθηση επιτυγχάνεται όταν η ομάδα δεν εξαρτάται από τον/την εκπαιδευτή/-τρια και αναλαμβάνει η ίδια την ευθύνη για τη μάθησή της (Τσιμπουκλή, 2012: 67).

Ο ρόλος ενός/μιας εκπαιδευτή/-τριας ενηλίκων στη διευκόλυνση της μάθησης, σημαίνει ότι αυτός/-ή έχει κάποια συγκεκριμένα χαρακτηριστικά και ικανότητες που του/της επιτρέπουν να επιτελέσει τον ρόλο αυτό:

- η συναισθηματική εμπλοκή του/της στην εκπαιδευτική ομάδα
- η ενσυναίσθηση ότι με την παρουσία του/της επηρεάζει τους/τις εκπαιδευόμενους/-ες
- η ικανότητα να αναγνωρίζει τα δικά του/της λάθη
- η αποδοχή κριτικής από τους/τις εκπαιδευόμενους/-ες
- το ουσιαστικό ενδιαφέρον για τους/τις εκπαιδευόμενους/-ες και την πορεία της μάθησής τους
- το «ξεδίπλωμα» της ταυτότητάς του/της, δηλαδή να λειτουργεί σύμφωνα με τις προσωπικές του/της αρχές και όχι σύμφωνα με τις προσδοκίες των άλλων
- η πίστη στην ομαδική διαδικασία ως βασικής παραμέτρου για την κατάκτηση της γνώσης
- η δημιουργικότητα και καινοτομία στην αξιοποίηση των εμπειριών των εκπαιδευόμενων (Τσιμπουκλή, 2012: 67-68).

Τέλος, ο/η εκπαιδευτής/-τρια ενηλίκων είναι και εμπυχωτής/-τρια. Η εμπύχωση, σύμφωνα με τον Κόκκο, όπως παρατίθεται από τον Κουλαουζίδη (2011: 26-27), «είναι η ανάπτυξη της δημιουργικής έκφρασης και των δεξιοτήτων μέσα από σχέσεις που βασίζονται στη συνεργατικότητα, την πρωτοβουλία και την αμοιβαία εμπιστοσύνη» και, επιπλέον «η κινητοποίηση μιας ομάδας προς την κατεύθυνση ενός στόχου, η προσέγγιση του οποίου σηματοδοτεί την ενεργητική παρουσία της ομάδας στην κοινωνία». Η εμπύχωση από τον/την εκπαιδευτή/-τρια ενηλίκων, σύμφωνα με τον Κουλαουζίδη (2011: 28), «δεν είναι ούτε οργάνωση μιας μαθησιακής δραστηριότητας, ούτε διδασκαλία, αλλά περισσότερο είναι μια συμβουλευτική, καταλυτική δράση που περιλαμβάνει τα στοιχεία της κινητοποίησης».¹ Επιπλέον, είναι η προσπάθεια του/της εκπαιδευτή/-τριας «να ενεργοποιήσει τα μέλη της ομάδας των εκπαιδευόμενων να αποκτήσουν ενσυναίσθηση των μαθησιακών τους αναγκών ως ομάδα, έτσι ώστε

¹ Η έμφαση στο πρωτότυπο.

να προσδιορίσουν με μεγαλύτερη ακρίβεια τα μέσα για να ικανοποιηθούν οι ανάγκες αυτές και τελικά να δράσουν προς αυτήν την κατεύθυνση» (Κουλαουζίδης, 2011: 28).

1.4

Προϋποθέσεις αποτελεσματικής εκπαίδευσης ενηλίκων

Ο Κόκκος (2003β: 97-102), έχει αναφερθεί σε οχτώ (8) βασικές προϋποθέσεις με βάση τις οποίες είναι δυνατόν οι ενήλικοι/-ες να μαθαίνουν αποτελεσματικά:

- **εθελοντική συμμετοχή:** η άσκηση πίεσης για συμμετοχή έχει συνήθως αρνητικό αποτέλεσμα
- **σαφείς εκπαιδευτικοί στόχοι:** οι στόχοι της εκπαίδευσης πρέπει να είναι σαφείς, ρεαλιστικοί, να συνδέονται με τις «υποκειμενικές ανάγκες» των συμμετεχόντων/-ουσών, αλλά και τις «αντικειμενικές ανάγκες του επαγγελματικού και κοινωνικού περιγύρου»
- **άφογη οργάνωση κάθε πτυχής του εκπαιδευτικού προγράμματος:** ακόμα και αν η ποιότητα των εκπαιδευτών/-τριών είναι υψηλή, «αδυναμίες σε ό,τι αφορά την υποδομή, το εκπαιδευτικό υλικό, τη γραμματειακή υποστήριξη» κ.λπ. μπορεί να προκαλέσουν αρνητικά αποτελέσματα
- **άμεση σύνδεση μεταξύ του περιεχομένου της εκπαίδευσης με τις εμπειρίες και τις ανάγκες των συμμετεχόντων/-ουσών:** τα εξεταζόμενα θέματα, προβλήματα και παραδείγματα θα πρέπει «να συνδέονται στενά με καταστάσεις που αντιμετωπίζουν ή θα αντιμετωπίσουν» οι συμμετέχοντες/-ουσες, ενώ επίσης θα πρέπει οι τελευταίοι/-ες να λαμβάνουν εφόδια με σκοπό «να αξιοποιούν τις εμπειρίες τους, να τις επεξεργάζονται και να μαθαίνουν από αυτές»
- **οι τρόποι μάθησης που προτιμούν οι εκπαιδευόμενοι/-ες πρέπει να λαμβάνονται υπόψη:** είναι αναγκαία η εξατομικευμένη προσέγγιση των τρόπων με τους οποίους κάθε εκπαιδευόμενος/-η μπορεί να μάθει καλύτερα και «η διδασκαλία πρέπει να οργανώνεται λαμβάνοντας υπόψη τους τρόπους αυτούς» - η διάγνωση αυτών των τρόπων μπορεί να γίνει μέσω συστηματικής παρατήρησης από τους/τις εκπαιδευτές/-τριες ή/και μέσω τη χρήσης εργαλείων διάγνωσης αναγκών (π.χ. ερωτηματολόγια)
- **σταδιακή ενθάρρυνση των εκπαιδευόμενων να συμμετάσχουν ενεργά στην διαδικασία εκπαίδευσης:** με βάση τη διάθεση κάθε ομάδας και το κλίμα που έχει διαμορφωθεί, ο/η εκπαιδευτής/-τρια είναι σκόπιμο να ενθαρρύνει σταδιακά τους/τις εκπαιδευόμενους/-ες να συμμετέχουν ενεργά
- **διερεύνηση των εμποδίων στη μάθηση που ενδεχομένως αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευόμενοι/-ες (βλ. παραπάνω), καθώς και των τρόπων με τους οποίους θα μπορούσαμε να τα υπερβούμε:** δηλαδή, ο/η εκπαιδευτής/-τρια καλείται «να διαγνώσει τους παράγοντες που ενδεχομένως εμποδίζουν τη μάθηση και ενυπάρχουν στο πλαίσιο της ομάδας, της οποίας έχει την ευθύνη»
- **διαμόρφωση μαθησιακού κλίματος στο οποίο θα συνυπάρχουν η ουσιαστική επικοινωνία, το πνεύμα συνεργασίας και ο αμοιβαίος σεβασμός:** το κλίμα αυτό συνιστά τη βάση για να λειτουργήσουν αποτελεσματικά όλες οι παραπάνω προϋποθέσεις.

Στην αμέσως επόμενη υποενότητα θα αναφερθούμε στις προκλήσεις που ενδέχεται να αντιμετωπίσει ένας/μία εκπαιδευτής/-τρια ενηλίκων αναφορικά με τη αρνητική και μη παραγωγική συμπεριφορά και στάση ορισμένων ενηλίκων εκπαιδευόμενων. Τέλος, συμπληρωματικές των παραπάνω βασικών προϋποθέσεων μάθησης, είναι οι κατάλληλες

συνθήκες για μάθηση, δηλαδή συνθήκες που επιτρέπουν την «αντιμετώπιση στάσεων που εμποδίζουν την αλλαγή» και, περιλαμβάνουν τα εξής:

- ένα περιβάλλον που προσφέρει συναισθηματική στήριξη στους/στις εκπαιδευόμενους/-ες
- ευκαιρίες να στοχάζονται κριτικά γύρω από μια στάση τους, μέσα και από την παρατήρηση των άλλων
- ευκαιρίες να βιώσουν πολλές και διαφορετικές συνθήκες μάθησης
- ευκαιρίες πειραματισμού με νέες έννοιες
- ευκαιρίες ανατροφοδότησης από άλλους/-ες (Τσιμπουκλή, 2012: 81-82).

1.5

Εκπαιδευόμενοι/-ες που αντιστέκονται

Συχνά, ορισμένοι/-ες εκπαιδευόμενοι/-ες «βιώνουν έντονο άγχος κάθε φορά που καλούνται να εκφράσουν τη γνώμη τους», άλλοι/-ες «προβάλλουν αντιστάσεις και αρνούνται να συμμετάσχουν», ενώ άλλοι/-ες «υποτιμούν κάθε δραστηριότητα που δεν έχουν προτείνει οι ίδιοι/-ες πυροδοτώντας αντιδράσεις στην ομάδα και προκαλώντας συγκρούσεις ή μεταφέροντας τη συζήτηση σε άσχετα θέματα» (Τσιμπουκλή, 2012: 58).

Οι εκπαιδευόμενοι/-ες μπορούν να αντισταθούν στην εκπαιδευτική διαδικασία με ποικίλους τρόπους όπως:

- η μονοπώληση του ενδιαφέροντος της ομάδας από ορισμένα μέλη
- η δημιουργία υπο-ομάδων, οι οποίες λειτουργούν ανασταλτικά στις δραστηριότητες της ομάδας
- η υποτίμηση ορισμένων εκπαιδευόμενων από τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας
- η έλλειψη συνεργασίας στην ομάδα
- η επιδεικτική σιωπή και η απόσυρση ορισμένων εκπαιδευόμενων από τις δραστηριότητες της ομάδας (Τσιμπουκλή, 2012: 61).

Οι διάφορες αντιστάσεις και συμπεριφορές των εκπαιδευόμενων μπορεί να είναι το αποτέλεσμα των εμπειριών της ζωής τους και εκπαιδευτές/-τριες ενηλίκων που δεν έχουν εκπαιδευτεί καταλλήλως, «μπορεί να αντιμετωπίσουν τον/την εκπαιδευόμενο/-η με προκατάληψη ή να τον/την χαρακτηρίσουν ως 'δύσκολο/-η' ή 'δυσπροσάρμοστο/-η'» (Τσιμπουκλή, 2012: 61). Όμως, κάποιες φορές, οι «δύσκολοι/-ες εκπαιδευόμενοι/-ες» μπορεί βοηθήσουν τους/τις εκπαιδευτές/-τριες, καθώς μπορεί να εκφράζουν μια ευρύτερη στάση της ομάδας. Για παράδειγμα, ένας/μία εκπαιδευτής/-τρια ενηλίκων, που αντιμετωπίζει την επιθετική και απαξιοτική συμπεριφορά ενός/μιας εκπαιδευόμενου/-ης, αν και η πρώτη αντίδρασή του/της θα μπορούσε ένα είναι ο θυμός, «είναι σημαντικό να διερωτηθεί εάν ο/η επιθετικός/-η εκπαιδευόμενος/-η εκφράζει μόνο τον εαυτό του/της» ή εάν η στάση του/της αποτελεί μια στάση που εκφράζει ολόκληρη την ομάδα και, συνεπώς, χρειάζεται αλλαγή του τρόπου προσέγγισης της (Τσιμπουκλή, 2012: 61). Στο πλαίσιο αυτής της διαχείρισης είναι κρίσιμη η παρατήρηση και της μη λεκτικής επικοινωνίας, η οποία μπορεί να φανερώνει σημαντικά δεδομένα που σχετίζονται με τη δυναμική της ομάδας.

Επιπλέον, ο/η εκπαιδευτής/-τρια που προσπαθεί να κατανοήσει τα δικά του/της αισθήματα και να τα διαχειριστεί, «θα μπορέσει να αποφύγει τη 'βίαιη' αντίδραση στις προκλήσεις, τις οποίες δέχεται από τους/τις 'δύσκολους/-ες' εκπαιδευόμενους/-ες, και θα καταφέρει να αντιμετωπίσει τη συμπεριφορά τους αποφεύγοντας να χαρακτηρίσει τα πρόσωπα» (Τσιμπουκλή, 2012: 78). Επίσης, «είναι σημαντικό να συζητήσει τη 'δύσκολη' συμπεριφορά στην ομάδα τονίζοντας τις επιπτώσεις που έχει στην προώθηση της συνεργασίας ανάμεσα στα μέλη της», αποφεύγοντας ωστόσο τον στιγματισμό αυτών που θα μπορούσαν να κατηγορηθούν (Τσιμπουκλή, 2012: 78).



**Εκπαιδευτές/-τριες
ενηλίκων που δεν
έχουν εκπαιδευτεί
καταλλήλως,
«μπορεί να
αντιμετωπίσουν
τον/την
εκπαιδευόμενο/-η
με προκατάληψη»**

Οι εκπαιδευτές/-τριες ενηλίκων είναι σημαντικό να βρίσκονται σε διαρκή εγρήγορση προσπαθώντας να κατανοήσουν τις συμπεριφορές που αναπτύσσουν οι εκπαιδευόμενοι/-ες και τους ρόλους που αυτοί/-ές αναλαμβάνουν, καθώς επηρεάζουν τη δυναμική της ομάδας και κατά συνέπεια τη μαθησιακή διαδικασία. Σε τέτοιες περιπτώσεις, οι εκπαιδευτές/-τριες «*χρειάζεται να εξηγήσουν στους/στις εκπαιδευόμενους/-ες τους λόγους για τους οποίους δυσκολεύονται να συνεργαστούν στις μικρές ομάδες και να τους/τις βοηθήσουν προς την κατεύθυνση της επίτευξης του στόχου διαμέσου της συνεργασίας*» (Τσιμπουκλή, 2012: 62). Ωστόσο, κάποιες φορές δεν είναι απαραίτητη η παρέμβαση των εκπαιδευτών/-τριών για τη διαχείριση των ζητημάτων που προκύπτουν, διότι η ίδια η ομάδα των εκπαιδευόμενων «*έχει την ικανότητα της αυτορρύθμισης μέσα από την τήρηση των κανόνων λειτουργίας της*» (Τσιμπουκλή, 2012: 62-63).

1.6

Η εκπαίδευση ενηλίκων με την οπτική του φύλου (gender training)

Το εγχειρίδιο αυτό, όπως ήδη έχει αναφερθεί, συντάσσεται στο πλαίσιο της διοργάνωσης δράσεων εκπαίδευσης για την προώθηση πρωτοβουλιών ισότητας των φύλων σε επιχειρήσεις. Συνεπώς, εκτός από τις αρχές και τα στοιχεία της εκπαίδευσης ενηλίκων, βασίζεται και στις αρχές της επιμόρφωσης με την οπτική του φύλου (gender equality training). Το UN Women (2014) ορίζει την επιμόρφωση με την οπτική του φύλου ως ένα εργαλείο που επιδιώκει να επιφέρει έναν μετασχηματισμό σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο στην κατεύθυνση της ισότητας των φύλων, μέσω συνειδητοποίησης, μάθησης, γνώσης και ανάπτυξης δεξιοτήτων.

Σύμφωνα με το EIGE (2016), η επιμόρφωση με την οπτική του φύλου παρέχει στους/στις εκπαιδευόμενους/-ες τη γνώση, τις δεξιότητες και τις αξίες που τους/τις επιτρέπουν να συνεισφέρουν στην αποτελεσματική εφαρμογή της στρατηγικής της ένταξης της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) στο πεδίο, τον οργανισμό ή τον φορέα στον οποίο δραστηριοποιούνται. Με την ολοκλήρωση ενός εκπαιδευτικού προγράμματος με την οπτική του φύλου, οι συμμετέχοντες/-ουσες θα πρέπει να είναι σε θέση να:

- εντοπίζουν τις ανισότητες και τα έμφυλα χάσματα που υπάρχουν στο πεδίο όπου δραστηριοποιούνται
- ορίζουν στόχους για την προώθηση της ισότητας των φύλων
- λαμβάνουν υπόψη τη διάσταση του φύλου όταν σχεδιάζουν και εφαρμόζουν πολιτικές, δράσεις και πρωτοβουλίες
- παρακολουθούν την πρόοδο ως προς την ισότητα των φύλων
- αξιολογούν δράσεις, προγράμματα και πολιτικές με την οπτική του φύλου.

Αυτές οι εκπαιδευτικές δράσεις για να είναι αποτελεσματικές απαιτούν καλή θεωρητική γνώση και πρακτικές δεξιότητες που θα οδηγήσουν σε αλλαγή στάσεων. Ειδικότερα, η μαθησιακή διεργασία θα πρέπει να βοηθήσει τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες, ώστε να αναγνωρίσουν ότι καμία πολιτική ή πρακτική δεν είναι ουδέτερη ως προς το φύλο. Η ανάπτυξη μιας εκπαιδευτικής δράσης με την οπτική του φύλου, δεν αποτελεί έναν αυτοτελή στόχο, αλλά εντάσσεται σε ένα σύνολο εργαλείων που απαιτούνται για την ένταξη της οπτικής του φύλου στο σύνολο των πολιτικών που ένας φορέας αναπτύσσει, και για τον λόγο αυτό είναι απαραίτητο να ενσωματώνεται σε μια διαρκή και μακροπρόθεσμη διαδικασία.

Σύμφωνα με τη μεθοδολογία² του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (2016), η διασφάλιση της ανάπτυξης ενός ποιοτικού και αποτελεσματικού εκπαιδευτικού προγράμματος με την οπτική του φύλου, απαιτεί τα εξής τρία (3) βασικά



Τα οφέλη από την ανάπτυξη ενός εκπαιδευτικού προγράμματος με την οπτική του φύλου, δεν περιορίζονται απλά στην καλύτερη κατάρτιση για την ισότητα των φύλων

στάδια εργασίας: 1. Στάδιο Σχεδιασμού (διάγνωση αναγκών, διασφάλιση πόρων, επιλογή ενός/μιας καταρτισμένου/-ης επιμορφωτή/-τριας κ.ά.), 2. Στάδιο Υλοποίησης (δέσμευση σε σχέση με τη διάγνωση αναγκών, ενεργή συμμετοχή στον εκπαιδευτικό σχεδιασμό, ενθάρρυνση της συμμετοχής κ.ά.), και 3. Στάδιο Αξιολόγησης (αξιολόγηση των μακροπρόθεσμων επιπτώσεων της εκπαίδευσης, παρακολούθηση του τρόπου με τον οποίο η νέα γνώση εντάσσεται στις δραστηριότητες των συμμετεχόντων/-ουσών κ.ά.). Τα οφέλη από την ανάπτυξη ενός εκπαιδευτικού προγράμματος με την οπτική του φύλου, δεν περιορίζονται απλά στην καλύτερη κατάρτιση για την ισότητα των φύλων, αλλά επιφέρουν σημαντικές αλλαγές και στην εργασία του φορέα όπου αυτή πραγματοποιείται. Ειδικότερα, κάποιες πιθανές αλλαγές μπορεί να είναι οι ακόλουθες:

- Εφαρμογή νέων πολιτικών, πρακτικών και δράσεων με την οπτική του φύλου.
- Αλλαγές στα αποτελέσματα και στη δημόσια εικόνα του φορέα.
- Διαμόρφωση νέων δεικτών για τη μέτρηση της απόδοσης, οι οποίοι μπορούν να αξιοποιηθούν κατά τον σχεδιασμό μελλοντικών πρωτοβουλιών.
- Αλλαγές στην οργανωσιακή κουλτούρα του φορέα στην κατεύθυνση ενός περιβάλλοντος έμφυλης ισότητας.
- Αλλαγές στις εσωτερικές διαδικασίες λήψης αποφάσεων ή αλλαγές γενικότερα στις εσωτερικές διαδικασίες του φορέα.

Κατά την υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων με την οπτική του φύλου, εντοπίζονται διάφορες προκλήσεις. Ειδικότερα, το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, μέσω έρευνας που πραγματοποίησε (2012-2013), επισημαίνει ορισμένα δεδομένα που επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα τέτοιων προγραμμάτων.

Ειδικότερα, σε αυτά -μεταξύ άλλων- περιλαμβάνονται τα ακόλουθα:

- Η εκπαίδευση με την οπτική του φύλου εξακολουθεί να βρίσκεται σε χαμηλή προτεραιότητα, και ως εκ τούτου να μην πραγματοποιείται σε συστηματική βάση. Συχνά υπάρχουν φορείς που διοργανώνουν μια τέτοια δράση για μία φορά, με αποτέλεσμα να μην είναι δυνατή η επίτευξη στόχων που εντάσσονται σε Σχέδια Ισότητας.
- Τα εκπαιδευτικά προγράμματα με την οπτική του φύλου συχνά δεν προσαρμόζονται στις ιδιαίτερες ανάγκες κάθε φορέα, με αποτέλεσμα να μην είναι εύκολη η σύνδεση της γνώσης που αποκτάται με την καθημερινή δραστηριότητα των εργαζομένων.
- Δεν παρέχονται κίνητρα για τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες και για τον λόγο αυτό τα ποσοστά συμμετοχής παραμένουν χαμηλά και ένα σημαντικό μέρος του προσωπικού που καθορίζει σε μεγάλο βαθμό την πολιτική ενός φορέα παραμένει χωρίς κατάρτιση σε θέματα ισότητας.

Με βάση τα παραπάνω απαιτείται η διασφάλιση μιας σειράς προϋποθέσεων που σχετίζονται με το πλαίσιο διοργάνωσης αυτών των δράσεων, προκείμενου η εκπαίδευση με την οπτική του φύλου να επιφέρει τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα και να ενισχύσει την ένταξη της διάστασης του φύλου στις διαδικασίες και τις πολιτικές ενός φορέα. Ωστόσο, εξίσου σημαντική είναι και η υποστήριξη του προσωπικού ενός φορέα προκειμένου να κατανοήσει και να αξιοποιήσει τα κατάλληλα εργαλεία που προσφέρονται, έτσι ώστε οι ίδιοι/-ες οι εργαζόμενοι/-ες να εντάξουν τη διάσταση του φύλου στις εργασίες και στα καθήκοντα που αναλαμβάνουν.

² Το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων έχει αναπτύξει μια σειρά από χρήσιμα εργαλεία (check-lists κ.ά.) και υλικό για φορείς που επιθυμούν να σχεδιάσουν βήμα-βήμα και να υλοποιήσουν εκπαιδευτικά προγράμματα με την οπτική του φύλου. Βλ. σχετικά: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-equality-training>.



Βασικές πληροφορίες για το εκπαιδευτικό πρόγραμμα

2.1

Ομάδες στόχου

- Εργοδότες/-τριες, ανώτατα διοικητικά στελέχη εταιρειών και επιχειρήσεων (διευθύνοντες/-ουσες σύμβουλοι, γενικοί/-ες διευθυντές/-τριες, μέλη διοικητικών συμβουλίων κ.ά.).
- Στελέχη τμημάτων ανθρώπινου δυναμικού εταιρειών/επιχειρήσεων.

2.2

Σκοπός εκπαιδευτικού προγράμματος

Στους βασικούς σκοπούς του παρόντος εκπαιδευτικού προγράμματος περιλαμβάνονται:

- η πρόληψη και καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου ή/και οικογενειακής κατάστασης, στο εργασιακό περιβάλλον των επιχειρήσεων
- η προώθηση της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής των εργαζόμενων σε επιχειρήσεις
- η ενίσχυση των δεξιοτήτων εργοδοτών/-τριών, επιχειρηματιών και ανώτερων στελεχών επιχειρήσεων για τη δημιουργία ασφαλών, θετικών και συμπεριληπτικών ως προς το φύλο και την οικογενειακή κατάσταση, όρων και συνθηκών εργασίας, γεγονός που θα ενισχύσει την αποδοτικότητα και παραγωγικότητα του προσωπικού τους.

2.3

Διάρθρωση εκπαιδευτικού προγράμματος

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΕΝΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ
Γνωριμία, προσδοκίες, συμβόλαιο	🕒 65 λεπτά
Δραστηριότητα 1 ^η : Γνωριμία των μελών της ομάδας	🕒 25 λεπτά
Δραστηριότητα 2 ^η : Οι προσδοκίες και οι εκπαιδευτικές ανάγκες των εκπαιδευόμενων	🕒 20 λεπτά
Δραστηριότητα 3 ^η : Εκπαιδευτικό «συμβόλαιο» ή συμφωνία	🕒 20 λεπτά
Βασικές έννοιες και ορισμοί	🕒 70 λεπτά
Δραστηριότητα 1 ^η : Συζήτηση στην ολομέλεια: Πατέρας και γιος	🕒 20 λεπτά
Δραστηριότητα 2 ^η : Εργασία σε ομάδες – θεματική συζήτηση: Σκέψη και συζήτηση πάνω σε βασικές έννοιες	🕒 30 λεπτά
Δραστηριότητα 3 ^η : Παρουσίαση – εισήγηση: Ορισμοί βασικών εννοιών	🕒 20 λεπτά
Συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής: Δεδομένα, θεσμικό πλαίσιο και πρακτικές	🕒 135 λεπτά
Δραστηριότητα 1 ^η : Ανοιχτή συζήτηση στην ολομέλεια: Το ζήτημα της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής	🕒 25 λεπτά
Δραστηριότητα 2 ^η : Παρουσίαση – εισήγηση: Δεδομένα για τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής	🕒 20 λεπτά
Δραστηριότητα 3 ^η : Εργασία σε ομάδες: Μελέτη περιπτώσεων	🕒 45 λεπτά
Δραστηριότητα 4 ^η : Παρουσίαση – εισήγηση: Ισχύον εθνικό και ευρωπαϊκό / διεθνές θεσμικό πλαίσιο	🕒 20 λεπτά

Δραστηριότητα 5 ^η : Συζήτηση στην ολομέλεια: Καλές πρακτικές επιχειρήσεων για τη διευκόλυνση της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων	⌚ 25 λεπτά
Ένταξη της διάστασης του φύλου στην οργάνωση και τη λειτουργία των επιχειρήσεων	⌚ 95 λεπτά
Δραστηριότητα 1 ^η : Καταιγισμός ιδεών: Γνωριμία με την έννοια του gender mainstreaming	⌚ 10 λεπτά
Δραστηριότητα 2 ^η : Προβολή βίντεο - συζήτηση στην ολομέλεια: Βασικά στοιχεία σχετικά με το gender mainstreaming	⌚ 15 λεπτά
Δραστηριότητα 3 ^η : Παρουσίαση – εισήγηση: Τα πρώτα βήματα για οργανωσιακή αλλαγή προς την ισότητα	⌚ 20 λεπτά
Δραστηριότητα 4 ^η : Προσομοίωση: Διαμορφώνουμε ένα Σχέδιο Ισότητας	⌚ 50 λεπτά
Κλείσιμο εργαστηρίου: Συζήτηση στην ολομέλεια και αξιολόγηση	⌚ 40 λεπτά
Δραστηριότητα 1 ^η : Συζήτηση στην ολομέλεια: Σκέψεις, συναισθήματα, εντυπώσεις	⌚ 20 λεπτά
Δραστηριότητα 2 ^η : Τελική – απολογιστική αξιολόγηση	⌚ 20 λεπτά



Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα

3.1

Εισαγωγική ενότητα: Γνωριμία, προσδοκίες, συμβόλαιο

Σε αυτήν την εναρκτήρια ενότητα θα επικεντρωθούμε στην «ανάπτυξη της ομάδας», μέσω της χρήσης ορισμένων τεχνικών σκοπός των οποίων είναι:

- η μείωση του άγχους και της έντασης που ενδεχομένως έχουν οι εκπαιδευόμενοι/-ες
- η αλληλογνωριμία των εκπαιδευόμενων και αυτών με τον/την εκπαιδευτή/-τρια
- η ενίσχυση της δέσμευσης των εκπαιδευόμενων στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα και στην ανάπτυξη της συνοχής του
- η διερεύνηση των προσδοκιών των εκπαιδευόμενων από τη συμμετοχή τους στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα
- ο καθορισμός κοινών εκπαιδευτικών στόχων
- ο καθορισμός ενός ρυθμιστικού πλαισίου μέσω του οποίου θα ενθαρρύνεται η διαδικασία, η κουλτούρα της μάθησης και η σωστή επικοινωνία μεταξύ όλων.

Η διάγνωση των εκπαιδευτικών αναγκών πραγματοποιείται **πριν** από την υλοποίηση του εκπαιδευτικού προγράμματος, είτε μέσω συνέντευξης (δια ζώσης ή τηλεφωνικής) του/της εκπαιδευτή/-τριας με κάθε συμμετέχοντα/-ουσα ή με διανομή ερωτηματολογίων ή με επικοινωνία μέσω ηλεκτρονικής αλληλογραφίας κ.λπ. Άλλος ένας τρόπος διάγνωσης των εκπαιδευτικών αναγκών των συμμετεχόντων/-ουσών είναι να τους ζητηθεί να αποστείλουν τα βιογραφικά σημειώματά τους, ώστε ο/η εκπαιδευτής/-τρια «να διαμορφώσει το προφίλ για κάθε μέλος της ομάδας» (Τσιμπουκλή, 2012: 86). Ωστόσο, οι παραπάνω μέθοδοι συγκεντρώνουν αρκετά μειονεκτήματα. Για παράδειγμα, ο προγραμματισμός προσωπικών συνεντεύξεων με όλους/-ες τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες μπορεί να είναι μια ιδιαίτερα χρονοβόρα διαδικασία. Επίσης, η συμπλήρωση και αποστολή ερωτηματολογίων εγείρει ζητήματα προσωπικών δεδομένων και θα χρειαστεί η ενημερωμένη και ενυπόγραφη συναίνεση των συμμετεχόντων/-ουσών. Όσον αφορά τη μελέτη βιογραφικών σημειωμάτων, από αυτήν δεν προκύπτουν με σαφήνεια οι εκπαιδευτικές ανάγκες ή/και προσδοκίες των υποψηφίων συμμετεχόντων/-ουσών στο πλαίσιο ενός εκπαιδευτικού προγράμματος.

Για λόγους αύξησης της πιθανότητας γρήγορης συλλογής ειλικρινών αλλά και σαφών απαντήσεων, καθώς και για λόγους εφαρμογής των προβλέψεων του κανονισμού

προστασίας προσωπικών δεδομένων (GDPR 2016/97), προτείνεται η συλλογή αυτών μέσω **ανώνυμου** ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου χρησιμοποιώντας κάποια από τις διαθέσιμες σχετικές πλατφόρμες, πολλές εκ των οποίων διατίθενται δωρεάν. Σε κάθε άλλη περίπτωση συλλογής δεδομένων (π.χ. μέσω προσωπικής συνέντευξης), ο/η εκπαιδευτής/-τρια, θα πρέπει να έχει λάβει την ενημερωμένη και γραπτή (ενυπόγραφη) συναίνεση των συμμετεχόντων/-ουσών. Ωστόσο, όπως θα δούμε στην **τρίτη Δραστηριότητα** της παρούσας ενότητας, οι εκπαιδευτικές ανάγκες μπορούν να συγκεντρωθούν και να καταγραφούν (και) κατά την έναρξη της εκπαίδευσης.

Στο **Παράρτημα 1** μπορείτε να βρείτε ένα παράδειγμα ερωτηματολογίου διάγνωσης αναγκών για εργοδότες/-τριες και στελέχη επιχειρήσεων που θα εκπαιδευτούν για την ανάπτυξη πρωτοβουλιών ισότητας των φύλων, με έμφαση σε πρωτοβουλίες που διευκολύνουν τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής. Στο ερωτηματολόγιο χρησιμοποιούνται κατά κύριο λόγο ερωτήσεις κλειστού τύπου (πολλαπλής επιλογής) διευκολύνοντας τόσο τη συμπλήρωσή του από τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες, όσο και τη σύγκριση μεταξύ των απαντήσεων διαφορετικών ατόμων. Παράλληλα, περιλαμβάνεται μια ερώτηση ανοιχτού τύπου στην οποία οι συμμετέχοντες/-ουσες μπορούν να καταγράψουν τις προσωπικές τους μαθησιακές επιθυμίες από τη συμμετοχή τους στο εκπαιδευτικό εργαστήριο.

Η συγκέντρωσή και ανάλυση δεδομένων αναφορικά με τις εκπαιδευτικές ανάγκες των συμμετεχόντων/-ουσών, βοηθά τον/την εκπαιδευτή/-τρια να κατανοήσει τις προσδοκίες τους και συνεπώς να σχεδιάσει με καλύτερο τρόπο το περιεχόμενο των εκπαιδευτικών ενοτήτων και δραστηριοτήτων που θα αναπτύξει, ανταποκρινόμενος/-η με ουσιαστικό τρόπο στις πραγματικές απαιτήσεις και τους στόχους της εκπαιδευτικής διαδικασίας.

1^η

Δραστηριότητα



Εκτιμώμενη διάρκεια δραστηριότητας

(για 20-25 εκπαιδευόμενους/-ες):

25 λεπτά

Γνωριμία των μελών της ομάδας

Υπάρχουν ορισμένες δραστηριότητες που επιτρέπουν να σπάσει ο πάγος μεταξύ των συμμετεχόντων/-ουσών, να γνωριστούν μεταξύ τους και με τον/την εκπαιδευτή/-τρια και να δημιουργηθεί η ομάδα. Βασικός σκοπός αυτών των δραστηριοτήτων είναι η δημιουργία ενός κλίματος εμπιστοσύνης που θα βοηθήσει όλα τα μέλη της ομάδας να αισθανθούν άνετα, προκειμένου στη συνέχεια να ανταλλάξουν εμπειρίες, απόψεις και συναισθήματα.



Προσοχή!

Η ανταλλαγή συναισθημάτων δεν είναι κατάλληλη για εκπαιδευτικά προγράμματα σε επιχειρήσεις, γιατί απαιτούν έμπειρο/-η εκπαιδευτή/-τρια ενηλίκων ο/η οποίος/-α «μπορεί να διαχειριστεί τυχόν κρίσεις που θα προκύψουν στην ομάδα ως απόρροια αυτών των δραστηριοτήτων» (Τσιμπουκλή, 2012: 88-89).

Ο/Η εκπαιδευτής/-τρια ενηλίκων, σύμφωνα με την Τσιμπουκλή (2012: 89) θα πρέπει να λάβει υπόψιν του/της τους εξής βασικούς παράγοντες στην αξιοποίηση των ενεργητικών τεχνικών γνωριμίας των ομάδων:

- Το αντικείμενο του εκπαιδευτικού προγράμματος
- Το πλαίσιο υλοποίησης
- Το προφίλ των εκπαιδευόμενων και, αν είναι δυνατόν, το εκπαιδευτικό τους προφίλ ειδικότερα
- Τις προσωπικές του/της ικανότητες, γνώσεις και εκπαίδευση για να διαχειριστεί την ομάδα των εκπαιδευόμενων
- Τον διαθέσιμο χώρο και τον χρόνο διεξαγωγής της εκπαίδευσης
- Τον αριθμό των συμμετεχόντων/-ουσών
- Την υποστήριξη του/της από το πλαίσιο στο οποίο ο/η ίδιος/-α εργάζεται

Με βάση τους παραπάνω παράγοντες, ο/η εκπαιδευτής/-τρια μπορεί να διαλέξει μεταξύ διαφορετικών τεχνικών γνωριμίας και να προσαρμόσει το περιεχόμενο της δραστηριότητας με βάση το αντικείμενο του προγράμματος. Για παράδειγμα, όταν το περιεχόμενο της εκπαίδευσης αφορά σε ζητήματα φύλου, μπορεί να αξιοποιήσει τις τεχνικές γνωριμίας που συχνά εντοπίζονται στην εκπαίδευση ενηλίκων, προσθέτοντας στοιχεία που εντάσσουν την έμφυλη διάσταση. Μια από τις τεχνικές γνωριμίας³, είναι η **τεχνική της γνωριμίας σε ζεύγη**:

- Ο/Η εκπαιδευτής/-τρια ενηλίκων ζητά από τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες να χωριστούν σε ζευγάρια. Σε αυτό το σημείο, και έχοντας υπόψιν του/της ότι πολλοί/-ές συμμετέχοντες/-ουσες είτε μπορεί να επιλέξουν ένα άτομο που κάθεται δίπλα τους ή ένα άτομο που ήδη γνωρίζουν, δημιουργώντας έτσι μια υπό-ομάδα που θα έχει αρνητική επίδραση στη δυναμική της ομάδας, μπορεί να ζητήσει, είτε να επιλέξουν μόνοι/-ες τους ένα άτομο που θεωρούν ότι θα ήθελαν να γνωρίσουν ή να θέσει κάποια κριτήρια επιλογής ταιριού (π.χ. να μην έχει την ίδια ταυτότητα φύλου) ή ακόμα και να παρέμβει πιο δυναμικά δημιουργώντας ο/η ίδιος/-α ζευγάρια ή τριάδες.
- Στη συνέχεια του/της ζητά να πάρουν μια μίνι συνέντευξη ο ένας/η μία από τον/την άλλον/-η και, στη συνέχεια να παρουσιάσουν το ταιρί τους στην υπόλοιπη ομάδα ή να ενωθούν με άλλα ζευγάρια σχηματίζοντας τετράδες ή εξάδες και να κάνουν εκεί τις συστάσεις/παρουσιάσεις.

Προτείνουμε τη συγκεκριμένη τεχνική γνωριμίας διότι αυτή συγκεντρώνει διάφορα πλεονεκτήματα, όπως, για παράδειγμα, την απαλλαγή από το άγχος και την αμηχανία που μπορούν να επιφέρουν άλλες τεχνικές γνωριμίες όπως αυτή της αυτοπαρουσίας ή την εξαιρετικά περιορισμένη πιθανότητα ηθελημένης απόκτησης πληροφοριών

**Η τεχνική
γνωριμίας
συγκεντρώνει
διάφορα
πλεονεκτήματα,
όπως, για
παράδειγμα, την
απαλλαγή από το
άγχος και την
αμηχανία**

³ Ορισμένες εναλλακτικές τεχνικές γνωριμίας είναι (Τσιμπουκλή, 2012: 90-92):

- η τεχνική της **αυτοπαρουσίας**: ο/η εκπαιδευτής/-τρια ενηλίκων αφού παρουσιάσει τον εαυτό του/της στην ομάδα, αναφέροντας πληροφορίες για το επαγγελματικό και εκπαιδευτικό του/της προφίλ - ενδεχομένως και άλλες προσωπικές πληροφορίες, ζητά από τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες, οι οποίοι/-ες κάθονται σε διάταξη «Π» ή κύκλο, να αυτοπαρουσιαστούν. Κατά πάσα πιθανότητα οι εκπαιδευόμενοι/-ες θα μιμηθούν τον/την εκπαιδευτή/-τρια και θα δώσουν ανάλογες πληροφορίες.
- η τεχνική της **αλυσίδας**: οι εκπαιδευόμενοι/-ες λαμβάνουν με τη σειρά τον λόγο αναφέροντας το όνομά τους και το όνομα όσων κάθονται πριν από αυτούς/-ες, δηλαδή κάθε εκπαιδευόμενος/-η θα πρέπει να αναφέρει το όνομά του/της και το όνομα όλων όσων συστήθηκαν πριν από αυτόν/-η. Στο τέλος, ο/η πρώτος/-η που συστήθηκε θα πρέπει να αναφέρει τα ονόματα όλων των μελών της ομάδας.

για τους/τις εκπαιδευόμενους/-ες – άρα και περιορισμένου «σπασίματος του πάγου» - από τη χρήση των τεχνικών της αλυσίδας ή της χρήσης ετικετών⁴.

Οδηγίες προς εκπαιδευτές/-τριες:

- Χωρίστε τους/τις εκπαιδευόμενους/-ες σε ζευγάρια, μεριμνώντας ώστε να μην δημιουργήσετε ζευγάρια ανθρώπων που ήδη γνωρίζονται μεταξύ τους.
- Δώστε σε όλα τα ζευγάρια εκπαιδευόμενων από δύο (2) περίπου λεπτά -ένα (1) για κάθε άτομο- για να γνωριστούν μεταξύ τους. Μπορούν να κρατούν σημειώσεις εάν το επιθυμούν.
- Ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες να μοιραστούν βασικές πληροφορίες και επιπλέον να επισημάνουν ένα χαρακτηριστικό, μία επιλογή που έχουν κάνει στη ζωή τους ή έναν ρόλο που έχουν αναλάβει και θεωρούν ότι έχει άμεση σχέση με το φύλο τους.
- Μετά την παρέλευση του χρόνου, δώστε ένα λεπτό σε κάθε εκπαιδευόμενο/-η για να παρουσιάσει στην ολομέλεια τον/την εκπαιδευόμενο/-η που γνώρισε. Ο/Η εκπαιδευτής/-τρια καλό είναι να παρουσιάσει το ταίρι του (εφόσον έχει συμμετάσχει σε κάποιο ζεύγος) ή τον εαυτό του/της (εάν δεν έχει ενταχθεί σε κάποιο ζεύγος) στο τέλος, προκειμένου να μην επηρεάσει τους/τις εκπαιδευόμενους/-ες, οι οποίοι/-ες είθισται να μιμούνται τον τρόπο που επιλέγει.

Εναλλακτικοί τρόποι πραγματοποίησης της δραστηριότητας:

- Εάν υπάρχει ισορροπία ως προς το φύλο των συμμετεχόντων/-ουσών ζητάμε από τους/τις εκπαιδευόμενους/-ες να φτιάξουν μεικτά ζεύγη (άνδρας-γυναίκα) και στη συνέχεια να παρουσιαστούν, σε πρώτο πρόσωπο, ως το ταίρι τους. Αυτός ο τρόπος φέρνει αμέσως σε διαπραγμάτευση ζητήματα που σχετίζονται με τον ρόλο του φύλου και παράλληλα συνεισφέρει σε μια πρώτη αναγνώριση των έμφυλων στερεοτύπων που εγκλωβίζουν τόσο τις γυναίκες, όσο και τους άνδρες.
- Σε περίπτωση που η εκπαίδευση πραγματοποιείται διαδικτυακά, η

• η τεχνική του **ονόματος** και της **ιστορίας**: όλοι/-ες οι εκπαιδευόμενοι/-ες γράφουν το όνομά τους σε ένα χαρτί, το τοποθετούν στο κέντρο του κύκλου (π.χ. στο πάτωμα) και αναφέρουν κάτι που χαρακτηρίζει το όνομα τους είτε θετικό είτε αρνητικό π.χ. ότι είναι όνομα της γιαγιάς/του παππού τους τον/την οποίο/-α αγαπούσαν. Ο/Η εκπαιδευτής/-τρια είναι αυτός/-η που θα ξεκινήσει την εφαρμογή αυτής της τεχνικής γράφοντας το δικό του/της όνομα και αναφέροντας κάτι γι' αυτό.

• η τεχνική των **χαρακτηριστικών**: οι εκπαιδευόμενοι/-ες αφού γράψουν σε ένα χαρτί διάφορες προτιμήσεις τους π.χ. το αγαπημένο τους φαγητό, άθλημα, πρόγραμμα τηλεόρασης κ.λπ. αναζητούν στην ομάδα κάποιο μέλος που να έχει παρόμοιες προτιμήσεις, συζητούν για λίγο μεταξύ τους σχετικά με τους λόγους πίσω από αυτές τις προτιμήσεις και στη συνέχεια συστήνονται σε όλη την ομάδα και αναφέρουν τους λόγους αυτούς

• η τεχνική της **χρήσης ετικετών/καρτελάκια**: ειδικά σε μεγάλες ομάδες (π.χ. άνω των 30 ατόμων), οι εκπαιδευόμενοι/-ες λαμβάνουν από τον/την εκπαιδευτή/-τρια καρτελάκια πάνω στα οποία γράφουν το όνομά τους και όποια άλλη πληροφορία θεωρούν σημαντική.

⁴ Βλ. υποσημείωση 3.

γνωριμία σε ζεύγη είναι πιθανό να μην μπορεί να υποστηριχθεί. Σε αυτήν την περίπτωση, ζητάμε από τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες να αυτοπαρουσιαστούν συμπεριλαμβάνοντας στην παρουσίασή τους, παρόμοιες πληροφορίες με αυτές που αναφέρθηκαν ήδη.

2^η

Δραστηριότητα

Εκτιμώμενη
διάρκεια
δραστηριότητας

(για 20-25 εκπαιδευόμενους/-ες):

20 λεπτά

Οι προσδοκίες και οι εκπαιδευτικές ανάγκες των εκπαιδευόμενων

Αφού έχει ολοκληρωθεί η γνωριμία μεταξύ των συμμετεχόντων/-ουσών, οι εκπαιδευόμενοι/-ες χωρίζονται σε ομάδες ίδιου μεγέθους -για παράδειγμα, σε σύνολο τριάντα (30) συμμετεχόντων/-ουσών, σχηματίζονται πέντε (5) ομάδες των έξι (6) ατόμων-, σκοπός των οποίων είναι η καταγραφή των προσδοκιών τους αλλά και οι εκπαιδευτικές ανάγκες τους από τη συμμετοχή στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα.

Σταθερές ομάδες ή όχι;

Οι ομάδες αυτές θα μπορούσαν να παραμείνουν σταθερές καθ' όλη τη διάρκεια της εκπαίδευσης, με σκοπό «την ενίσχυση της συνοχής και τη δέσμευση των μελών της ομάδας», αλλά με αυτόν τον τρόπο είναι σημαντικό να λαμβάνεται υπόψιν ένα βασικό μειονέκτημα: «δεν θα μπορέσουν όλοι/-ες οι εκπαιδευόμενοι/-ες να γνωριστούν μεταξύ τους, σε περίπτωση που μείνουν στη ίδια υπο-ομάδα» (Τσιμπουκλή, 2012: 96).

Οι προσδοκίες και οι εκπαιδευτικές ανάγκες της ομάδας, θα παρουσιαστούν από έναν/μία εκπρόσωπο κάθε ομάδας, ο/η οποίος/-α θα μεταφέρει και τις ερωτήσεις της ομάδας προς τον/την εκπαιδευτή/-τρια. Κατά την παρουσίαση, μπορούν να αναδειχθούν κοινά σημεία μεταξύ των συμμετεχόντων/-ουσών που μπορεί να αφορούν «στις προσδοκίες, στους στόχους, στις ερωτήσεις, αλλά και στους κανόνες λειτουργίας του προγράμματος» (Τσιμπουκλή, 2012: 96). Μετά τις παρουσιάσεις, αυτά τα κοινά «φιλτράρονται» στην ολομέλεια και, έτσι, «επιτυγχάνεται η σύνθεση των απόψεων και των αναγκών των εκπαιδευόμενων σε συλλογικό πλέον επίπεδο» και «γίνεται κατανοητή η διαφορά μεταξύ των πραγματικών εκπαιδευτικών αναγκών και των ατομικών και συλλογικών προσδοκιών, οι οποίες τις περισσότερες φορές δεν αφορούν μόνο τις εκπαιδευτικές ανάγκες, αλλά και ευρύτερα θέματα στα οποία το πρόγραμμα εκπαίδευσης δεν μπορεί να ανταποκριθεί» (π.χ. μια προσδοκία για προαγωγή) (Τσιμπουκλή, 2012: 96).

Μια μέθοδος διευκόλυνσης της ομάδας να διαγνωστούν οι προσδοκίες και οι εκπαιδευτικές της ανάγκες είναι η «**Nominal Group Technique Procedure**» η οποία αποτελεί «μια δομημένη μέθοδο καταγισμού ιδεών που ενισχύει τη συμμετοχή όλων» και «μπορεί να χρησιμοποιηθεί στην πρώτη φάση της διερεύνησης των προσδοκιών και των εκπαιδευτικών αναγκών» (Τσιμπουκλή, 2012: 96-97). Αυτή η μέθοδος, όπως επισημαίνει η Τσιμπουκλή (2012: 96-97), βοηθάει τον/την εκπαιδευτή/-τρια να κάνει καλύτερη διαχείριση της ομάδας όταν:

- κάποιου/-ες εκπαιδευόμενου/-ες είναι πιο ομιλητικοί/-ες από άλλους/-ες

- κάποιου/-ες εκπαιδευόμενου/-ες μπορούν να σκεφτούν καλύτερα όταν επικρατεί σιωπή
- κάποιου/-ες εκπαιδευόμενου/-ες προτιμούν να μη συμμετάσχουν στην ομάδα
- η ομάδα δύσκολα μπορεί να διατυπώσει κάποιες νέες ιδέες
- κάποια ή όλα τα μέλη της ομάδας είναι καινούργια
- το θέμα είναι «αμφιλεγόμενο» και μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα να προκληθούν «συγκρούσεις» μεταξύ των μελών.

Οδηγίες προς τους/τις εκπαιδευτές/-τριες για την εφαρμογή της Nominal Group Technique Procedure (Τσιμπουκλή, 2012: 97-98):

- Μοιράστε στους/στις εκπαιδευόμενους/-ες χαρτί και μολύβι/στυλό.
- Ενημερώστε την ολομέλεια για το θέμα (π.χ. ποιες είναι οι προσδοκίες από τη συμμετοχή στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα) εξηγώντας τι εννοείτε με τον όρο αυτό.
- Ζητήστε από τους/τις εκπαιδευόμενους/-ες να σκεφτούν και να σημειώσουν προσδοκίες που τους έρχονται στο μυαλό.
- Ξεκινήστε την εφαρμογή του καταγισμού ιδεών: κάθε εκπαιδευόμενος/-η λέει ποια/-ες είναι η/οι προσδοκία/-ες του και ο/η εκπαιδευτής/-τρια τις σημειώνει όλες σε έναν πίνακα.
- Συζητήστε στην ολομέλεια τις προσδοκίες που καταγράφηκαν, ώστε να παρασχεθούν τυχόν διευκρινίσεις αναφορικά με το «νόημα» καθεμίας από αυτές και καλέστε τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες να συναποφασίσουν (π.χ. με ψηφοφορία) για το εάν και ποιες προσδοκίες μπορούν να αφαιρεθούν και τη σειρά προτεραιότητας των προσδοκιών που θα παραμείνουν.



Τι πρέπει να προσέξουν οι εκπαιδευτές/-τριες κατά την εφαρμογή της τεχνικής:

- Δεν επιτρέπονται διευκρινιστικές ερωτήσεις ή συζητήσεις
- οι εκπαιδευόμενοι/-ες μπορούν να αναφέρουν προσδοκίες και εκτός αυτών που κατέγραψαν
- ένας/μία εκπαιδευόμενος/-η έχει το δικαίωμα να παραχωρήσει τη σειρά του/της και να μιλήσει αργότερα
- να δοθεί χώρος ώστε να εκφραστούν προσδοκίες από όλους/-ες τους/τις εκπαιδευόμενους/-ες, αποτρέποντας παράλληλα διαφωνίες μεταξύ των συμμετεχόντων/-ουσών: στόχος είναι η ελεύθερη έκφραση αυτών και όχι η «αξιολόγησή» τους (Τσιμπουκλή, 2012: 97-98).

Επιπλέον, σε περίπτωση που η εκπαίδευση πραγματοποιείται διαδικτυακά, ο/η κάθε εκπαιδευόμενος/-η θα κληθεί να σημειώσει τις προσδοκίες του/της και να τις διαβάσει στην ομάδα. Είναι σημαντικό ο/η εκπαιδευτής/-τρια να επαναλαμβάνει συχνά λέξεις-κλειδιά που ακούστηκαν από τα μέλη της ομάδας κατά τις τοποθετήσεις τους, προκειμένου τελικά να προκύψει ένα πλαίσιο που θα περιλαμβάνει το σύνολο των προσδοκιών που αποδέχεται η ομάδα.

3^η

Δραστηριότητα

Εκτιμώμενη
διάρκεια
δραστηριότητας

(για 20-25 εκπαιδευόμενους/-ες):

20 λεπτά

Εκπαιδευτικό «συμβόλαιο» ή συμφωνία

Η διαμόρφωση του εκπαιδευτικού συμβολαίου, το οποίο αναφέρεται και ως «μαθησιακό συμβόλαιο» ή «συμβόλαιο μάθησης», αποτελεί ένα πολύ βασικό και σημαντικό στάδιο ενός εκπαιδευτικού προγράμματος. Το συμβόλαιο αυτό έχει ως στόχο τη δημιουργία ενός κοινού πλαισίου αρχών και κανόνων, που θα διευκολύνουν και θα βοηθήσουν τη συμμετοχή όλων στην εκπαιδευτική διαδικασία. Σε ένα εκπαιδευτικό συμβόλαιο «προδιαγράφονται οι συνθήκες διεξαγωγής του προγράμματος» (Καραλής & Παπαγεωργίου, 2012: 98). Πιο αναλυτικά, σύμφωνα με τον Πανδή (2012: 34), μέσω του εκπαιδευτικού συμβολαίου επιτυγχάνονται:

- Η καλλιέργεια της αίσθησης της ομάδας και του «ανήκειν» στους/στις εκπαιδευόμενους/-ες, που συμβάλλει στη δημιουργία δεσμών μεταξύ τους.
- Η εξασφάλιση της ισότιμης συμμετοχής, του σεβασμού και της αποδοχής της διαφορετικότητας σε όλες τις δραστηριότητες της ομάδας.
- Η οριοθέτηση στη συμπεριφορά των συμμετεχόντων/-ουσών, μέσω της δέσμευσης για τήρηση και αποδοχή των κανόνων.
- Η οριοθέτηση των εκπαιδευόμενων ως προς τους λειτουργικούς κανόνες που συντελούν στη βιωσιμότητα της ομάδας.

Οδηγίες προς τους/τις εκπαιδευτές/-τριες:

- Φροντίστε να έχετε χαρτόνι ή χαρτί και στυλό/μαρκαδόρους.
- Ενημερώστε τους/τις εκπαιδευόμενους/-ες για το τι είναι το συμβόλαιο, ποιος είναι ο σκοπός και το περιεχόμενό του, καθώς και σε τι θα τους/τις βοηθήσει ως ομάδα.
- Ζητήστε από τους/τις εκπαιδευόμενους/-ες να γράψουν το όνομά τους ή να ζωγραφίσουν κάτι επάνω στο χαρτόνι πριν γραφτούν οι κανόνες και στη συνέχεια να γράψουν τους κανόνες οι ίδιοι/-ες χειρόγραφα. Εναλλακτικά μπορείτε να αναλάβετε εσείς να καταγράψετε τους κανόνες που επισημαίνουν οι εκπαιδευόμενοι/-ες.
- Στη διαμόρφωση του περιεχομένου του συμβολαίου μπορείτε και εσείς να συνεισφέρετε με τις απόψεις σας, φροντίζοντας για τη διασφάλιση της συμφωνίας όλων.
- Ενθαρρύνετε όλους/-ες τους/τις εκπαιδευόμενους/-ες να συμβάλουν στο περιεχόμενο του συμβολαίου και να συμφωνήσουν επ' αυτού, και δεσμευθείτε -πρώτα εσείς- για την τήρησή του, ζητώντας αντίστοιχα τη δέσμευση όλης της ομάδας.
- Με την ολοκλήρωση της παραπάνω διαδικασίας το συμβόλαιο αναρτάται σε εμφανές σημείο του χώρου και παραμένει εκεί ως το τέλος του Προγράμματος.

Ορισμένα ενδεικτικά παραδείγματα αρχών και κανόνων που περιλαμβάνονται σε ένα εκπαιδευτικό συμβόλαιο είναι τα εξής:

- ο σεβασμός της προσωπικότητας όλων των εκπαιδευόμενων
- η εργασία με ομαδικό πνεύμα
- η μη διακοπή ενός μέλους της ομάδας όταν έχει λάβει τον λόγο
- η έγκαιρη προσέλευση μετά το πέρας των διαλειμμάτων
- η μη χρήση κινητών τηλεφώνων κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης ή η διακριτική αποχώρηση από τον χώρο της εκπαίδευσης εάν είναι αναγκαίο να χρησιμοποιηθούν.

**Επισημάνσεις όσον αφορά το εκπαιδευτικό
συμβόλαιο:**

- Ένα εκπαιδευτικό συμβόλαιο δεν είναι μια «απαράβατη συμφωνία» (Πανδής, 2012: 34) καθώς μπορεί να τροποποιηθεί αν «μεταβληθούν κάποιες από τις συνθήκες διεξαγωγής» (Καραλής & Παπαγεωργίου, 2012: 99). Τότε, «είναι αναγκαία μια εκ νέου διαμόρφωση ή επαναδιαπραγμάτευση του μαθησιακού συμβολαίου» (Καραλής & Παπαγεωργίου, 2012: 99). Σε κάθε περίπτωση, το εκπαιδευτικό συμβόλαιο, είναι μια δυναμική διαδικασία και μπορεί να βελτιώνεται όσο εκπαιδευτής/-τρια και εκπαιδευόμενοι/-ες το εφαρμόζουν και αξιολογούν τα αποτελέσματά του (Πανδής, 2012: 34).
- Σε περίπτωση που η εκπαίδευση πραγματοποιείται διαδικτυακά, ακολουθήστε παρόμοιο τρόπο με αυτόν που αναφέρθηκε στην προηγούμενη δραστηριότητα. Ειδικότερα, ο/η κάθε εκπαιδευόμενος/-η καλείται να καταθέσει τις ιδέες του/της για τους κανόνες και τις αρχές του εκπαιδευτικού συμβολαίου και ο/η εκπαιδευτής/-τρια επαναλαμβάνει συχνά λέξεις-κλειδιά που ακούστηκαν από τις τοποθετήσεις των μελών της ομάδας, προκειμένου τελικά να προκύψει ένα κοινά αποδεκτό πλαίσιο.

3.2

**Πρώτη Εκπαιδευτική Ενότητα:
Βασικές έννοιες και ορισμοί****Εκπαιδευτικοί στόχοι:**

- Εξοικείωση με βασικές έννοιες στη θεματική του φύλου τόσο γενικά όσο και ειδικά όσον αφορά τον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης.
- Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση αναφορικά με την ανάγκη συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής/ιδιωτικής ζωής.
- Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση αναφορικά με τις ποικίλες προκλήσεις και τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες τόσο κατά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας, όσο και κατά την επαγγελματική σταδιοδρομία τους.

Λέξεις κλειδιά: βασικές έννοιες, έμφυλες ανισότητες, στερεότυπα, διακρίσεις, απασχόληση, έμφυλοι ρόλοι

Διάρκεια Εκπαιδευτικής Ενότητας: 70 λεπτά

Συζήτηση στην ολομέλεια: Πατέρας και γιος⁵

Μετά την ολοκλήρωση της προηγούμενης Ενότητας, μέσα από την οποία έχει δημιουργηθεί ένα ομαδικό κλίμα και έχει τεθεί το πλαίσιο που διέπει την εκπαιδευτική διαδικασία, πολλοί/-ές εκπαιδευτές/-τριες επιλέγουν να πραγματοποιήσουν κάποια δραστηριότητα που θα διεγείρει το ενδιαφέρον της ομάδας σχετικά με το αντικείμενο της εκπαίδευσης. Στο πλαίσιο του εν λόγω προγράμματος επιλέγεται η συγκεκριμένη δραστηριότητα που ως σκοπό έχει να αναδείξει την ισχυρή επίδραση των έμφυλων στερεοτύπων στον τρόπο που σκεφτόμαστε και λαμβάνουμε αποφάσεις.

Οδηγίες προς τους/τις εκπαιδευτές/-τριες:

- Ετοιμάστε μια παρουσίαση (π.χ. αρχείο Microsoft Power Point) για την ολομέλεια με την παρακάτω ιστορία:
Ένας πατέρας και ένας γιος εμπλέκονται σε ένα αυτοκινητιστικό ατύχημα στο οποίο ο πατέρας σκοτώνεται και ο γιος τραυματίζεται σοβαρά. Ο πατέρας διαπιστώνεται ότι είναι νεκρός στον τόπο του ατυχήματος και το σώμα του μεταφέρεται σε νεκροτομείο. Ο γιος μεταφέρεται με ασθενοφόρο στο κοντινότερο νοσοκομείο και από εκεί μεταφέρεται άμεσα σε χειρουργική αίθουσα για επείγοντα περιστατικά. Καλείται η χειρουργική ομάδα. Το επικεφαλής μέλος της χειρουργικής ομάδας, μόλις βλέπει τον ασθενή φωνάζει: "Ο Θεέ μου, είναι ο γιος μου".
- Ζητήστε από τους/τις εκπαιδευόμενους/-ες να εξηγήσουν τι πιστεύουν ότι έχει συμβεί.
- Ακούστε τα διαφορετικά σενάρια που θα σκεφτούν και στη συνέχεια αποκαλύψτε τους τη λύση της ιστορίας.
- Στη συνέχεια συζητήστε για τα στερεότυπα και τις ρητές και άρρητες προκαταλήψεις.
- Ζητήστε τους να σας παραθέσουν παραδείγματα από την εργασιακή τους καθημερινότητα όπου θεωρούν ότι μπορεί τα ασυνείδητα στερεότυπα να

1^η
Δραστηριότητα

**Εκτιμώμενη
διάρκεια
δραστηριότητας**

(για 20-25 εκπαιδευόμενους/-ες):

20 λεπτά

⁵ Η άσκηση αντλήθηκε από το: Pendry, Driscoll & Field (2007: 41).

επηρεάζουν τον τρόπο που σκέφτονται ή λαμβάνουν αποφάσεις (π.χ. σε συνεντεύξεις για προσλήψεις προσωπικού, τρόπος αντιμετώπισης συναδέλφων που διαφέρουν με τους/τις ίδιους/-ες ως προς τα ταυτοτικά τους χαρακτηριστικά).

Σημειώσεις για τους/τις εκπαιδευτές/-τριες:⁶

- Περίπου το 40% των ατόμων που καλούνται να απαντήσουν σε αυτήν την άσκηση δεν σκέφτονται την πιο εύλογη απάντηση: ότι η χειρουργός είναι η μητέρα του παιδιού. Αντίθετα, ένα μεγάλο ποσοστό ανακαλύπτει ευφάνταστες ιστορίες, όπως ότι το αγόρι ήταν υιοθετημένο και ο χειρουργός είναι ο βιολογικός του πατέρας ή ότι ο «πατέρας» στο αυτοκίνητο ήταν παπάς. Με αυτόν τον τρόπο, η άσκηση αναδεικνύει την ισχυρή επίδραση των αυτοματοποιημένων, στερεοτυπικών συσχετίσεων. Για ορισμένα άτομα, η συσχέτιση μεταξύ «χειρουργού και άνδρα» είναι τόσο ισχυρή, ώστε παρεμβαίνει στην επίλυση του προβλήματος με αποτέλεσμα να οδηγούνται σε ανακριβείς κρίσεις.
- Αυτή η άσκηση μπορεί να οδηγήσει σε μια επόμενη συζήτηση σχετικά με την αυτόματη επίδραση των στερεοτύπων και τη διάκριση μεταξύ ρητών και άρρητων προκαταλήψεων. Περαιτέρω, με αφορμή την άσκηση η συζήτηση μπορεί να κινηθεί προς διερεύνηση τρόπων ελέγχου ή υπέρβασης αυτών των προκαταλήψεων. Επίσης, επειδή μερικοί/-ές από τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες θα λύσουν το πρόβλημα βρίσκοντας την εύλογη λύση, η άσκηση υπογραμμίζει τις ατομικές διαφορές αναφορικά με τα στερεότυπα και ανοίγει μια συζήτηση για το γιατί τα στερεότυπα διαφέρουν μεταξύ των ατόμων.

2^η

Δραστηριότητα

Εκτιμώμενη
διάρκεια
δραστηριότητας

(για 20-25 εκπαιδευόμενους/-ες):

30 λεπτά

Εργασία σε ομάδες – θεματική συζήτηση: Σκέψη και συζήτηση πάνω σε βασικές έννοιες

Οδηγίες προς εκπαιδευτές/-τριες:

- Χωρίστε τους/τις εκπαιδευόμενους/-ες σε ομάδες με ίδιο αριθμό ατόμων ανά ομάδα. Αποφύγετε -όσο το δυνατόν - να εντάξετε στην ίδια ομάδα άτομα που ήδη γνωρίζονται μεταξύ τους και μεριμνήστε για την -επίσης όσο το δυνατόν μεγαλύτερη- ποικιλομορφία της ομάδας (π.χ. ως προς το φύλο, την ηλικία κ.ά.), ενισχύοντας έτσι τη συνεργασία και τον διάλογο μεταξύ ανθρώπων με διαφορετικό υπόβαθρο, οπτική, βιώματα κ.λπ.
- Μοιράστε στις ομάδες καρτέλες με ορισμένες έννοιες (βλ. ενδεικτικά: **Εκπαιδευτικό Υλικό (Handout) για τη Δραστηριότητα**) -ίδιος αριθμός εννοιών ανά ομάδα- και ζητήστε από τα μέλη τους να σκεφτούν και να συζητήσουν πάνω σε αυτές και, στη

⁶ Πηγή: include-empower.com

- συνέχεια, να καταλήξουν σε έναν ορισμό για καθεμία από αυτές.
- Επιλέξτε έννοιες που θεωρείτε ότι θα βοηθήσουν ανάλογα με τους στόχους που έχετε θέσει. Για παράδειγμα, εάν θέλετε μπορείτε να επιλέξετε έννοιες που με βάση το επίπεδο της ομάδας, θεωρείτε ότι μπορεί να τις γνωρίζουν ή να επιλέξετε και έννοιες που συναντώνται πιο σπάνια, προκειμένου να δημιουργηθεί προβληματισμός για το περιεχόμενό τους.
 - Δώστε πέντε (5) λεπτά χρόνο προετοιμασίας.
 - Ζητήστε από κάθε ομάδα να επιλέξει έναν από τους ορισμούς και να τον παρουσιάσει στην ολομέλεια μέσα σε 1-2 λεπτά.
 - Ρωτήστε τις άλλες ομάδες αν συμφωνούν με αυτόν τον ορισμό. Εάν όχι, να αναφέρουν τι και γιατί θα άλλαζαν.
 - Αξιοποιήστε έννοιες από το **Γλωσσάρι Βασικών Όρων** (βλ. Παράρτημα 2).
 - Σε περίπτωση διαδικτυακής εκπαίδευσης πραγματοποιήστε τη δραστηριότητα αναθέτοντας από μία (1) έννοια σε τρεις (3) συμμετέχοντες/-ουσες, δώστε λίγα λεπτά στον/στην καθένα/καθεμιά να σκεφτεί και κατά την τελική παρουσίαση κάθε έννοιας ζητήστε να συνεισφέρουν και οι τρεις (3) στη διαμόρφωση του ορισμού της.

Προδιαγραφές της εκπαιδευτικής τεχνικής της εργασίας σε ομάδες: (Κόκκος, 2003α: 221-222).

- Πέντε (5) άτομα είναι ο ιδανικός αριθμός μελών ανά ομάδα, καθώς σε τριμελή ομάδα «η ανταλλαγή κινδυνεύει να εξαντληθεί σύντομα», σε τετραμελή «υπάρχει κίνδυνος αδιέξοδης διαφωνίας: δύο εναντίον δύο» ενώ σε ομάδες άνω των πέντε (5) μελών «μειώνεται η δυνατότητα άμεσης παρέμβασης καθενός/καθεμιάς».
- Οι ομάδες είναι, συνήθως, σκόπιμο διαμορφώνονται με τυχαίο τρόπο και να παρουσιάζουν ποικιλομορφία ως προς τη σύνθεσή τους (π.χ. με βάση το φύλο, τη φυλή, την επαγγελματική θέση, το εκπαιδευτικό επίπεδο) καθώς έτσι «αποφεύγεται το φαινόμενο να προσκολλώνται μεταξύ τους μέλη που ήδη γνωρίζονται ή που έχουν τα ίδια χαρακτηριστικά», ωστόσο, σε ορισμένες περιπτώσεις, μπορεί να δικαιολογηθεί η επιλογή των μελών μιας ομάδας με συγκεκριμένα κριτήρια (όπως π.χ. η γνώση που έχουν για ένα θέμα)
- Όταν οι ομάδες έχουν εργαστεί 3-4 φορές με την ίδια σύνθεση, προτείνεται να αλλάζουν προκειμένου να ευνοείται η αλληλοαξιοποίηση και η αλληλεπίδραση όλων των συμμετεχόντων/-ουσών μεταξύ τους.

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ (HANDOUT) ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

Καρτέλες με Έννοιες

Έμφυλες ανισότητες

Στερεότυπο

Συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής	«Γυάλινη οροφή»
Έμφυλο Μισθολογικό Χάσμα	Σεξουαλική παρενόχληση
Σεξισμός	Κοινωνικό Φύλο
Οπτική του φύλου	Έμφυλες Διακρίσεις
Ρόλοι των Φύλων	«Κολλώδες Πάτωμα»
Έμμεση Διάκριση	Έμφυλος διαχωρισμός (οριζόντιος και κάθετος)
Προκατάληψη	Έμφυλη Βία

3^η

Δραστηριότητα

Εκτιμώμενη
διάρκεια
δραστηριότητας

(για 20-25 εκπαιδευόμενους/-ες):

20 λεπτά

Παρουσίαση – εισήγηση: Ορισμοί βασικών εννοιών

Οδηγίες προς εκπαιδευτές/-τριες:

- Ετοιμάστε και προβάλετε μια παρουσίαση (π.χ. σε αρχείο Microsoft Power Point) με όλες τις βασικές έννοιες και τους ορισμούς τους (βλ. Παράρτημα 2).
- Ρωτήστε τους/τις εκπαιδευόμενους/-ες εάν έχουν απορίες ή παρατηρήσεις και παρέχετε διευκρινίσεις.
- Εκτυπώστε και μοιράστε στους/στις εκπαιδευόμενους/-ες αντίγραφα των εννοιών και των ορισμών τους (βλ. Παράρτημα 2), ώστε να τα τοποθετήσουν στο φάκελο του εκπαιδευτικού τους υλικού.
- Σε περίπτωση διαδικτυακής εκπαίδευσης, ενημερώστε τους/τις εκπαιδευόμενους/-ες ότι θα τους αποσταλεί το Γλωσσάρι Βασικών Όρων μετά την ολοκλήρωση της εκπαίδευσης.

Τι να προσέξετε κατά τη χρήση της τεχνικής της εισήγησης:

(Κόκκος, 2003α: 176-177)

- Χρησιμοποιήστε την τεχνική «με φειδώ, μόνο όπου απαιτείται, ανάλογα με το γνωστικό αντικείμενο, τα χαρακτηριστικά των εκπαιδευόμενων, το μαθησιακό κλίμα».
- Εφαρμόστε την τεχνική με τέτοιο τρόπο, ώστε να γίνεται ενδιαφέρουσα και αποτελεσματική.
- Μπορείτε να την εμπλουτίσετε και να τη συνδυάσετε «με άλλες εκπαιδευτικές τεχνικές που προωθούν την ενεργητική συμμετοχή».

Ειδικά ως προς τις προδιαγραφές μιας εισήγησης, αυτή θα πρέπει:

- να μην έχει διάρκεια πάνω από είκοσι (20) λεπτά

- να διατηρεί το ενδιαφέρον των εκπαιδευόμενων, δηλαδή, «να παρακολουθούν ενεργητικά την επιχειρηματολογία» και «να διεισδύουν στο σύστημα σκέψης» του/της εκπαιδευτή/-τριας
- να διακρίνεται σε τρία (3) μέρη: εισαγωγή (2 έως 4 λεπτά), κύριο μέρος (13 έως 16 λεπτά), επίλογος (2 έως 3 λεπτά).



ΠΡΟΣΘΕΤΟ ΥΛΙΚΟ ΚΑΙ ΠΗΓΕΣ ΓΙΑ ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΙ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΕΝΟΤΗΤΑΣ

- European Institute for Gender Equality, *Gender Equality Glossary and Thesaurus*. Ανακτήθηκε από: <https://eige.europa.eu/thesaurus/browse>
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (1998), *100 λέξεις για την ισότητα. Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα ανδρών και γυναικών*, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. Ανακτήθηκε από: <https://op.europa.eu/el/publication-detail/-/publication/7342d801-86cc-4f59-a71a-2ff7c0e04123/language-el>
- Keen, E. & Georgescu, M. (2016), *Bookmarks - A manual for combating hate speech online through human rights education, Revised edition (2016), with the inclusion of the Guide to Human Rights for Internet Users*, Council of Europe. Ανακτήθηκε από: <https://rm.coe.int/168065dac7>
- Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, *Γλωσσάρι για τη βία κατά των γυναικών και την ισότητα των φύλων*. Ανακτήθηκε από: <https://www.kethi.gr/blog/glossari-gia-ti-bia-kata-ton-gynaikon-kai-tin-isotita-ton-fylon>
- Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών, *Διεθνή Κείμενα Προστασίας των Δικαιωμάτων των Γυναικών*. Ανακτήθηκε από: https://www.unhcr.org/cy/wp-content/uploads/sites/41/2018/04/Conventions_Women.pdf?fbclid=IwAR1loZfLesBJ8QED06zHYji6t4Z1yquzc7I5WTPisxj1xq80C0YgLNp22Kg
- Συμβούλιο της Ευρώπης (2019), *Σύσταση του Συμβουλίου της Ευρώπης CM/Rec (2019)1 για την πρόληψη και την καταπολέμηση του σεξισμού*. Ανακτήθηκε από: <https://rm.coe.int/greek-translation-of-sexism-rec/16809cbfd7>
- Συμβούλιο της Ευρώπης (2011), *Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας*. Ανακτήθηκε από: <https://rm.coe.int/1680462536>

3.3

Δεύτερη Εκπαιδευτική Ενότητα: Συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής: Δεδομένα, θεσμικό πλαίσιο και πρακτικές

Εκπαιδευτικοί στόχοι:

- Ενημέρωση για την υφιστάμενη κατάσταση ως προς το ζήτημα συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής.
- Εξοικείωση με το ισχύον νομικό και ευρύτερα θεσμικό πλαίσιο αναφορικά με τις διακρίσεις λόγω φύλου ή/και οικογενειακής κατάστασης στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης, τα δικαιώματα των εργαζόμενων εγκύων και γονέων και τις αντίστοιχες υποχρεώσεις των εργοδοτών/-τριών, την συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής και τους αρμόδιους ελεγκτικούς μηχανισμούς.
- Ενημέρωση προκειμένου να αποφεύγονται αθέλητες ή μη παραβιάσεις του ισχύοντος νομοθετικού / κανονιστικού πλαισίου.
- Διευκόλυνση για την αναζήτηση και την απόκτηση έγκυρης πληροφόρησης για θέματα εργασιακού δικαίου.
- Παρουσίαση καλών πρακτικών από επιχειρήσεις στο πεδίο της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής.

Λέξεις κλειδιά: συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής, νομοθεσία, γονική άδεια, άδεια μητρότητας, διακρίσεις στην εργασία, καλές πρακτικές

Διάρκεια Εκπαιδευτικής Ενότητας: 135 λεπτά

1^η

Δραστηριότητα

Εκτιμώμενη
διάρκεια
δραστηριότητας

(για 20-25 εκπαιδευόμενους/-ες):

25 λεπτά

Ανοιχτή συζήτηση στην ολομέλεια:

Το ζήτημα της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής

Οδηγίες προς εκπαιδευτές/-τριες:

Μια από τις έννοιες που είδαμε στην προηγούμενη Ενότητα είναι αυτή της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής (Βλ. Παράρτημα 2). Συζητήστε στην ολομέλεια για την κατάσταση στη χώρα μας -ειδικά στον τομέα των επιχειρήσεων- ζητώντας από τους/τις εκπαιδευόμενους/-ες να μοιραστούν εμπειρίες ή/και σκέψεις πάνω στο ζήτημα. Ενδεικτικές ερωτήσεις:

- Σύμφωνα με την προσωπική σας γνώση ή εμπειρία, πόσο εύκολο θεωρείτε ότι είναι για μια γυναίκα στην Ελλάδα να συνδυάσει την επαγγελματική με την οικογενειακή της ζωή;
- Στην Ελλάδα υπάρχουν διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς την κατανομή των ευθυνών και των βαρών φροντίδας του νοικοκυριού και των άλλων μελών της οικογένειας (παιδιά); Αν ναι, γιατί θεωρείτε ότι συμβαίνει αυτό; Αν όχι, γιατί πιστεύετε ότι σε άλλες χώρες υπάρχουν αυτές οι διαφορές;
- Υπάρχουν διαφορές μεταξύ δημοσίου και ιδιωτικού τομέα ή/και μεταξύ τομέων οικονομικής δραστηριότητας ως προς τη δυνατότητα μιας γυναίκας να συνδυάσει την επαγγελματική με την οικογενειακή της ζωή; Αν ναι, πού και γιατί –κατά τη

γνώμη σας- υπάρχουν αυτές οι διαφορές; Αν όχι, ποιοι παράγοντες ευθύνονται για τη μη διαφοροποίηση;

- Εντοπίζετε άλλες έμφυλες ανισότητες στην αγορά εργασίας; Πού πιστεύετε ότι οφείλονται αυτές; Σχετίζονται κάποιες με την ανάληψη αυξημένων υποχρεώσεων φροντίδας από τις γυναίκες;

Σημειώσεις και προδιαγραφές για την εκπαιδευτική τεχνική της συζήτησης: (Κόκκος, 2003α: 204-205, 208)

- Η συγκεκριμένη εκπαιδευτική τεχνική αποσκοπεί στη μάθηση μέσω διαλόγου εκπαιδευτή/-τριας και εκπαιδευόμενων ή των εκπαιδευόμενων μεταξύ τους.
- Με την εν λόγω τεχνική εξετάζουμε ένα ζήτημα συστηματικά και σε βάθος, μέσω προσχεδιασμένων (δηλαδή όχι αυθόρμητων) ερωτήσεων, είτε προφορικών είτε γραπτών.
- Η τεχνική μπορεί να χρησιμοποιηθεί στην ολομέλεια, ανά ζευγάρια ή ανά ομάδες.

Οι προδιαγραφές που πρέπει να τηρηθούν κατά την εφαρμογή της τεχνικής της συζήτησης, είναι οι ίδιες με αυτές της εκπαιδευτικής τεχνικής των ερωτήσεων -απαντήσεων:

- Διατύπωση σαφών και λιτών ερωτήσεων.
- Οι ερωτήσεις απευθύνονται σε όλους/-ες τους/τις εκπαιδευόμενους/-ες, **χωρίς** όμως οι τελευταίοι/-ες «να προτρέπονται ονομαστικά να απαντήσουν» -διότι αυτό μπορεί να τους/τις αιφνιδιάσει και να τους/τις φέρει σε δύσκολη θέση- και **χωρίς** να τους/τις ζητείται να απαντήσουν με τη σειρά, διότι θα κουραστούν.
- Αν οι εκπαιδευόμενοι/-ες δεν απαντούν, ο/η εκπαιδευτής/-τρια να μην βιαστεί να απαντήσει, αλλά να δώσει χρόνο. Είναι πιθανό να σκέφτονται την απάντηση ή να διστάζουν να τη δώσουν ή να φοβούνται μην κάνουν λάθος.
- Οι ερωτήσεις προς τους/τις εκπαιδευόμενους/-ες πρέπει να ανταποκρίνονται στις δυνατότητές τους και, ταυτόχρονα, να μην χρειάζεται να απαντηθούν μόνο με «ναι» ή «όχι».
- Οι ερωτήσεις προς τους/τις εκπαιδευόμενους/-ες «να μην είναι ενοχλητικές, για οποιονδήποτε λόγο» ούτε να τους/τις κάνουν «να νιώθουν ότι αμφισβητούνται ή μειώνονται».
- Οι ερωτήσεις μπορούν «να συνοδεύονται, όπου είναι δυνατόν, από βοηθητικά μέσα (σχήματα, εικόνες, ντοκουμέντα κ.ά.), ώστε να γίνονται περισσότερο ενδιαφέρουσες», ενώ κρίνεται σκόπιμο ο/η εκπαιδευτής/-τρια να γράφει σε πίνακα ή να κρατάει σημειώσεις με τις απαντήσεις των εκπαιδευόμενων.
- Αν οι εκπαιδευόμενοι/-ες κάνουν μια ερώτηση που ο/η εκπαιδευτής/-τρια δεν μπορεί να απαντήσει, ο/η τελευταίος/-α να μην διστάσει να παραδεχτεί την άγνοιά του/της και να δεσμευτεί ότι αφού μελετήσει το ζήτημα, θα επανέλθει σε αυτό, π.χ. σε μια επόμενη συνάντηση με την ομάδα.

2^η

Δραστηριότητα

Εκτιμώμενη
διάρκεια
δραστηριότητας

(για 20-25 εκπαιδευόμενους/-ες):

20 λεπτά

Παρουσίαση – εισήγηση:**Δεδομένα για τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής****Οδηγίες προς εκπαιδευτές/-τριες:**

Ετοιμάστε μια παρουσίαση (π.χ. σε αρχείο Microsoft Power Point) με δεδομένα που σχετίζονται με τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής στην Ελλάδα, καθώς και σε σύγκριση με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο ή/και άλλες χώρες, ειδικά όσον αφορά τον τομέα των επιχειρήσεων. Μπορείτε να αναζητήσετε και να βρείτε έγκυρα -και δωρεάν διαθέσιμα- δεδομένα από ευρωπαϊκούς και άλλους διεθνείς φορείς με σχετική εμπειρία, όπως, για παράδειγμα:

- η Ευρωπαϊκή Επιτροπή: www.ec.europa.eu
- η Στατιστική Υπηρεσία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Eurostat): ec.europa.eu/eurostat
- το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound): www.eurofound.europa.eu
- το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE): www.eige.europa.eu
- ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (OECD): www.oecd.org
- η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO): www.ilo.org

Επιπλέον των παραπάνω, υπάρχουν αρκετές σχετικές μελέτες και από ελληνικούς φορείς, όπως, για παράδειγμα:

- η Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ): www.statistics.gr
- το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ): www.kethi.gr
- ο Συνήγορος του Πολίτη: www.synigoros.gr
- το Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων της ΓΣΕΒΕΕ (ΙΜΕ/ΓΣΕΒΕΕ): imegsevee.gr
- ή άλλους/-ες επιστήμονες και επιστημονικές ομάδες.

**ΥΛΙΚΟ ΚΑΙ ΠΗΓΕΣ ΓΙΑ ΜΕΛΕΤΗ
ΚΑΙ ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ**

- Αλιπράντη-Μαράτου, Λ., Κατσή, Αθ. & Παπαδημητρίου, Π. (2016), *(Αν)ισορροπία εργασίας και προσωπικής ζωής. Μια ποσοτική έρευνα στην Ελλάδα της κρίσης*, Αθήνα: Κέντρο Μέριμνας Οικογένειας και Παιδιού. Ανακτήθηκε από: https://worldbank.org/files/publications/Anissoropia_Ergasias_Zois.pdf
- Council of the European Union (2019), *The Economy of Wellbeing - Draft Council Conclusions*, Brussels. Ανακτήθηκε από: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13171-2019-INIT/en/pdf>
- Council of the European Union (2020 December 2), *Council Conclusions on Tackling the Gender Pay Gap: Valuation and Distribution of Paid Work and Unpaid Care Work*. Ανακτήθηκε από: <https://www.consilium.europa.eu/media/47063/st13584-en20.pdf>
- Eurofound (2018), *Striking a balance: Reconciling work and life in the EU*, Luxembourg: Publications Office of the European Union. Ανακτήθηκε από: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18065en.pdf
- Eurofound (2019), *Living and working in Europe 2015–2018*, Luxembourg: Publications Office of the European Union. Ανακτήθηκε από: <https://www.eurofound.europa.eu/>

- [sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19056en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19056en.pdf)
- Eurofound (2019), *Parental and paternity leave – Uptake by fathers*, Luxembourg: Publications Office of the European Union. Ανακτήθηκε από: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18087en.pdf
 - Eurofound and International Labour Organization (2019), *Working conditions in a global perspective*, Luxembourg: Publications Office of the European Union and Geneva: International Labour Organization. Ανακτήθηκε από: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_696174.pdf
 - Eurofound (2020), *Gender equality at work, European Working Conditions Survey 2015 series*, Luxembourg: Publications Office of the European Union. Ανακτήθηκε από: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19003en.pdf
 - European Commission (2018), *Flash Eurobarometer 470. Report Work-life balance, European Union*. Ανακτήθηκε από: <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/ResultDoc/download/DocumentKy/84205>
 - European Institute for Gender Equality (2020), *Gender Equality Index 2020*. Ανακτήθηκε από: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/EL>
 - European Institute for Gender Equality (2020, November 19), *Gender inequalities in care and pay in the EU*. Ανακτήθηκε από: <https://eige.europa.eu/publications/gender-inequalities-care-and-pay-eu>
 - European Institute for Gender Equality (2020), *Gender inequalities in care and consequences on the labour market*. Ανακτήθηκε από: https://www.consilium.europa.eu/media/47066/st_12953_2020_add_1_en.pdf
 - Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020), *ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ, ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ, ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ. Μια Ένωση ισότητας - Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025*. Ανακτήθηκε από: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>
 - Γκερμότση, Β., Μοσχοβάκου, Ν. & Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2016), *Ισότητα των Φύλων στο Εργατικό Δυναμικό: Η συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή στις Ελληνικές Βιομηχανίες*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας. Ανακτήθηκε από: https://www.kethi.gr/sites/default/files/wp-content/uploads/2016/12/PARADOTEIO_P1_EURHMATA_EREUNAS_teliko-2.pdf
 - Organisation for Economic Co-operation and Development OECD (2020), *How's Life in Greece?* Ανακτήθηκε από: <https://www.oecd.org/greece/Better-Life-Initiative-country-note-Greece.pdf>
 - Organisation for Economic Co-operation and Development OECD, *Better Life Index - Work-Life Balance*. Ανακτήθηκε από: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>
 - Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2019), *Γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων: κυριότερες πολιτικές και μέτρα – Σχέδιο συμπερασμάτων του Συμβουλίου*, Βρυξέλλες. Ανακτήθηκε από: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9804-2019-INIT/el/pdf>
 - Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2019), *Οικονομίες ίσων ευκαιριών στην ΕΕ*:

Η μελλοντική πορεία - σχέδιο συμπερασμάτων του Συμβουλίου - Απολογισμός 25 ετών εφαρμογής του Προγράμματος Δράσης του Πεκίνου, Βρυξέλλες. Ανακτήθηκε από:

<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14254-2019-INIT/el/pdf>

• **Συνήγορος του Πολίτη (2020), Ετήσια Έκθεση 2019**, Αθήνα: Συνήγορος του Πολίτη. Ανακτήθηκε από:

<https://www.synigoros.gr/resources/ee2019-p00-plires-keimeno.pdf>

• **Συνήγορος του Πολίτη (2020), Ίση Μεταχείριση. Ειδική Έκθεση 2019**, Αθήνα: Συνήγορος του Πολίτη. Ανακτήθηκε από:

https://www.synigoros.gr/resources/docs/ee_im_2019_el.pdf

3^η

Δραστηριότητα



Εκτιμώμενη διάρκεια δραστηριότητας

(για 20-25 εκπαιδευόμενους/-ες):

45 λεπτά

Εργασία σε ομάδες: Μελέτη περιπτώσεων

Οδηγίες προς εκπαιδευτές/-τριες:

- Χωρίστε τους/τις εκπαιδευόμενους/-ες σε ομάδες με ίδιο αριθμό μελών. Αν θέλετε μπορείτε να διατηρήσετε τις ομάδες που είχαν σχηματιστεί σε προηγούμενη/-ες δραστηριότητα/-ες.
- Μοιράστε σε κάθε ομάδα 1-2 περιπτώσεις που θα βρείτε στο **Εκπαιδευτικό Υλικό (Handout) για τη Δραστηριότητα** που ακολουθεί ή άλλες που θα δημιουργήσετε εσείς.
- Ζητήστε από κάθε ομάδα να τη/τις μελετήσει για 10-15 λεπτά και να απαντήσει στα εξής ερωτήματα:
 - Υπάρχει παραβίαση του υφιστάμενου νομοθετικού πλαισίου; Δικαιολογήστε την απάντησή σας.
 - Αν υπάρχει παραβίαση, που θα μπορούσε να αναφερθεί/καταγγεληθεί το περιστατικό; Αν κάποιος-α επιθυμεί να σιγουρευτεί αν πράγματι πρόκειται για παραβίαση ή όχι, πού θα μπορούσε να βρει έγκυρη πληροφόρηση;
- Μετά την παρέλευση του χρόνου, ζητήστε από κάθε ομάδα να παρουσιάσει την περίπτωση στην ολομέλεια καθώς και τις απαντήσεις στα παραπάνω ερωτήματα. Κάθε παρουσίαση να μην ξεπερνά τα πέντε (5) λεπτά.
- Ζητήστε από τις άλλες ομάδες να γνωμοδοτήσουν σχετικά, αναφέροντας εάν συμφωνούν ή όχι, δικαιολογώντας την απάντησή τους.
- Σε περίπτωση διαδικτυακής εκπαίδευσης πραγματοποιήστε τη δραστηριότητα αναθέτοντας από μία (1) περίπτωση σε τρεις (3) συμμετέχοντες/-ουσες, δώστε λίγα λεπτά στον/στην καθένα/καθεμιά να σκεφτεί και κατά την τελική παρουσίαση κάθε περίπτωσης ζητήστε να συνεισφέρουν και οι τρεις (3) που έχουν μελετήσει την ίδια περίπτωση.

Σημειώσεις για την εκπαιδευτική τεχνική της μελέτης περίπτωσης: (Κόκκος, 2003α: 233)

- Κάθε περίπτωση πρέπει να βρίσκεται όσο το δυνατόν πιο κοντά στην πραγματικότητα.
- Σχεδιάστε την περίπτωση έτσι ώστε προκαλέσει το ενδιαφέρον των εκπαιδευόμενων.
- Η καταγραφή των εμπλεκόμενων προσώπων και των γεγονότων πρέπει να είναι «σαφής και ακριβής», χωρίς «ανακριβή ή

διφορούμενα στοιχεία» τα οποία μπορεί να οδηγήσουν σε απώλεια του ενδιαφέροντος των εκπαιδευόμενων.

- Ρωτήστε τους/τις εκπαιδευόμενους/-ες εάν η περίπτωση που τους δόθηκε είναι κατανοητή.
- Αναλύστε τις ενέργειες των εκπαιδευόμενων ώστε «να συνειδητοποιήσουν ότι η προσωπική συμμετοχή τους άξιζε τον κόπο», αφήστε τους/τις να παρουσιάσουν τη «λύση» που προτείνουν και πώς έφτασαν σε αυτή, προσθέστε τυχόν διορθώσεις ή συμπληρώσεις, αξιολογήστε τυχόν «αποκλίνοσες απόψεις», κάντε συνδέσεις μεταξύ όσων έχουν μάθει και με όσα πρόκειται να μάθουν οι εκπαιδευόμενοι/-ες.

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ (HANDOUT) ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

Καρτέλες Περιπτώσεων για Μελέτη

Μελέτη Περίπτωσης 1

Η Μαρία έστειλε το βιογραφικό της για μια αγγελία θέσης εργασίας που την ενδιέφερε. Κατά τη διάρκεια της συνέντευξης με τον πιθανό εργοδότη της, αυτός δήλωσε εντυπωσιασμένος τόσο από τις γνώσεις και την εμπειρία της Μαρίας όσο και από την προσωπικότητά της. Προς το τέλος της συνέντευξης, τη ρώτησε αν είναι παντρεμένη. Η Μαρία απάντησε καταφατικά. Αμέσως μετά την ρώτησε εάν έχει παιδιά και εάν ναι, πόσα είναι και ποια είναι η ηλικία τους. Η Μαρία απάντησε ότι έχει δύο παιδιά που είναι μαθητές/-τριες δημοτικού. Αμέσως μετά ο πιθανός εργοδότης της, αφού την ευχαρίστησε για το ενδιαφέρον της, της είπε ότι θα ενημερωθεί τις επόμενες μέρες για την απόφασή του, ανεξαρτήτως εάν αυτή θα είναι θετική ή αρνητική. Οι μέρες πέρασαν και η Μαρία δεν έλαβε κανένα μήνυμα. Αργότερα έμαθε ότι προσλήφθηκε κάποιος/-α άλλος/-η υποψήφιος.

Μελέτη Περίπτωσης 2

Η Ιωάννα είναι μητέρα ενός αγοριού 2 ετών και βρίσκεται σε αναζήτηση εργασίας. Ψάχνοντας σε μια ιστοσελίδα εύρεσης εργασίας, βρήκε δυο αγγελίες που την ενδιέφεραν πολύ. Όμως, αποφάσισε να μην κάνει αίτηση για καμία από τις δύο. Ο λόγος ήταν ότι στην μία αγγελία αναφερόταν ότι «ο υποψήφιος δεν πρέπει να έχει οικογενειακές υποχρεώσεις», ενώ στην άλλη αγγελία αναφερόταν ότι «ζητείται άνδρας υπάλληλος».

Μελέτη Περίπτωσης 3

Η Κωνσταντίνα εργάζεται σε μια εταιρεία, στο τμήμα πωλήσεων. Ο εργοδότης ανακοίνωσε στους/στις υπαλλήλους της εταιρείας ότι, όσοι/-ες επιθυμούν, μπορούν να παρακολουθήσουν ένα πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης και ενίσχυσης των δεξιοτήτων τους, τα έξοδα του οποίου θα καλυφθούν από την εταιρεία. Οι υπάλληλοι έλαβαν έναν κατάλογο προγραμμάτων κατάρτισης για να

επιλέξουν όποιο τους ενδιέφερε. Η Κωνσταντίνα επέλεξε ένα πρόγραμμα κατάρτισης που σχετιζόταν με σύγχρονες μεθόδους πωλήσεων, γιατί σχετιζόταν πολύ και με τη θέση της στην εταιρεία. Όταν όμως εκδήλωσε το ενδιαφέρον της, η εταιρεία δεν της επέτρεψε να το παρακολουθήσει, υποστηρίζοντας ότι «δεν το είχε και τόσο ανάγκη». Αντιθέτως, όσοι άντρες συνάδελφοι της στο τμήμα πωλήσεων έκαναν ανάλογη αίτηση, αυτή έγινε αμέσως δεκτή.

Μελέτη Περίπτωσης 4

Μια μέρα η Κατερίνα ενημέρωσε χαρούμενη τον εργοδότη της ότι διανύει τον 3ο μήνα της εγκυμοσύνης της. Μετά από λίγες μέρες, δέχτηκε ένα τηλεφώνημα από το λογιστήριο της εταιρείας που εργαζόταν. Την ενημέρωναν ότι η εταιρεία αποφάσισε να λύσει τη σύμβασή της, την ευχαριστούσε για την μέχρι τώρα προσφορά της και την καλούσε να προσέλθει για να λάβει την προβλεπόμενη αποζημίωση. Όταν η Κατερίνα πήγε στην εταιρεία, ζήτησε να μάθει τον λόγο της απόλυσής της, αλλά δεν έλαβε καμία απάντηση.

Μελέτη Περίπτωσης 5

Ο Γιάννης πήγε στο γραφείο του υπεύθυνου ανθρώπινου δυναμικού της εταιρείας για να τον ρωτήσει, εάν είχε το δικαίωμα να λάβει γονική άδεια για να φροντίσει τη λίγων μηνών κόρη του. Ο υπεύθυνος ανθρώπινου δυναμικού του απάντησε ότι τέτοιες άδειες δικαιούνται μόνο οι εργαζόμενες μητέρες, αλλά θα μπορούσε να του χορηγήσει μέρος της κανονικής του άδειας.

Μελέτη Περίπτωσης 6

Η Σοφία και ο Κώστας γνωρίστηκαν στην εταιρεία, ερωτεύτηκαν και αποφάσισαν να παντρευτούν. Μετά τον γάμο και τη γέννηση του παιδιού τους, συνέχισαν να εργάζονται στην ίδια εταιρεία. Μια μέρα, επισκέφτηκαν το γραφείο της διευθύντριας της εταιρείας και την ενημέρωσαν ότι επιθυμούν να λάβουν και οι δύο γονική άδεια ανατροφής της κόρης τους, η οποία ήταν πλέον 4 ετών. Η διευθύντρια τους ενημέρωσε ότι δεν μπορούν να κάνουν ταυτόχρονα χρήση της γονικής άδειας ανατροφής, αλλά θα πρέπει να επιλέξουν ποιος/-α θα την πάρει πρώτος/-η.

Μελέτη Περίπτωσης 7

Ο Μανώλης και η Βάσια έχουν έναν γιο 14 ετών ο οποίος διαγνώστηκε με καρκίνο και θα πρέπει να υποβάλλεται σε χημειοθεραπεία 2 φορές το μήνα, για τους επόμενους 5 μήνες. Ζήτησαν και οι δύο άδεια από τους εργοδότες τους για να μπορούν να συνοδεύουν το παιδί τους στο νοσοκομείο και να παρευρίσκονται στη θεραπεία τους. Οι εργοδότες τους δέχτηκαν, επισημαίνοντας όμως ότι οι άδειες αυτές θα είναι άνευ αποδοχών.

Μελέτη Περίπτωσης 8

Ο Πέτρος και η Όλγα, αποφάσισαν να τεκνοθετήσουν ένα ορφανό αγοράκι ηλικίας 4 ετών, από ένα ίδρυμα. Μετά από μερικούς μήνες ολοκληρώθηκαν οι απαραίτητες διαδικασίες και πλέον ο Πέτρος και η Όλγα έγιναν οι γονείς. Μια μέρα ο Πέτρος

ζήτησε να δει τη διευθύντρια της εταιρείας όπου εργάζεται. Κατά τη διάρκεια της συνάντησής τους, ζήτησε να λάβει άδεια ανατροφής. Αυτή του είπε ότι δεν μπορεί να λάβει τη σχετική άδεια, γιατί είναι θετός και όχι φυσικός γονέας του αγοριού.

Μελέτη Περίπτωσης 9

Η Ελπίδα έγινε γονέας μέσω παρένθετης μητέρας. Όταν η παρένθετη μητέρα γέννησε το παιδί, η Ελπίδα ζήτησε από την εργοδότη της να λάβει την προβλεπόμενη άδεια μητρότητας μετά τη γέννηση του παιδιού. Η εργοδότη της απάντησε ότι δεν δικαιούται να λάβει τέτοια άδεια, καθώς δεν γέννησε η ίδια.

Μελέτη Περίπτωσης 10

Ο Νίκος ήθελε να επισκεφτεί το σχολείο όπου φοιτούσε η 14χρονη κόρη του για να ρωτήσει τους/τις καθηγητές/-τριες της σχετικά με τις σχολικές επιδόσεις της. Όταν έκανε σχετικό αίτημα στον εργοδότη του για λήψη άδειας μίας ημέρας, αυτός τον ενημέρωσε ότι είχε ήδη κάνει δύο φορές χρήση του δικαιώματος μέσα στο ίδιο έτος, επομένως δεν μπορούσε να λάβει ξανά άδεια γι' αυτόν τον λόγο κατά την τρέχουσα χρονιά. Ωστόσο, του πρότεινε να κάνει χρήση μέρους της κανονικής του άδειας.

4^η

Δραστηριότητα

Εκτιμώμενη
διάρκεια
δραστηριότητας

(για 20-25 εκπαιδευόμενους/-ες):

20 λεπτά

Παρουσίαση – εισήγηση:

Ισχύον εθνικό και ευρωπαϊκό / διεθνές θεσμικό πλαίσιο

Οδηγίες προς εκπαιδευτές/-τριες:

Ετοιμάστε και προβάλτε μια παρουσίαση (π.χ. σε αρχείο Microsoft Power Point) σχετικά με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο όσον αφορά:

- τις διακρίσεις λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης, όσον αφορά τον τομέα εργασίας και απασχόλησης
- τα δικαιώματα για τις/τις εργαζόμενους/-ες που προκύπτουν από την απόκτηση της γονικής ιδιότητας και τις αντίστοιχες υποχρεώσεις των εργοδοτών/-τριών
- προβλεπόμενες κυρώσεις για παραβιάσεις σχετικά με τα παραπάνω δικαιώματα
- ελεγκτικούς μηχανισμούς και μηχανισμούς λήψης αναφορών/καταγγελιών
- έγκυρες πηγές πληροφόρησης για εργαζόμενους/-ες και εργοδότες/-τριες.

Σημαντικές επισημάνσεις κατά την παρουσίαση-εισήγηση:

1. Μην ξεχάσετε να συνδέσετε την παρουσίαση και εισήγησή σας, με τις περιπτώσεις που εξετάστηκαν!
2. Κατά τη διάρκεια της παρουσίασης σας, να καταστήσετε σαφές ότι, η έννοια της ισότητας των φύλων στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης γενικότερα και, της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής ειδικότερα, βρίσκονται στον πυρήνα αρχών και αξιών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και στις βασικές

προτεραιότητες αυτής, καθώς και στο ευρωπαϊκό και διεθνές νομικό πλαίσιο.

Δηλαδή, δεν πρόκειται για ρυθμίσεις που αφορούν «προνόμια» ή «συμφέροντα» κάποιας πληθυσμιακής ομάδας κατόπιν αποτελεσματικής πίεσης αυτής, αλλά για θεμελιώδες ζήτημα ισότητας και δικαιοσύνης. Στο Υλικό και Πηγές για Μελέτη και Προετοιμασία της Δραστηριότητας που ακολουθεί περιλαμβάνονται πηγές για ενημέρωση σχετικά με το εθνικό, ευρωπαϊκό και ευρύτερο διεθνές νομικό-θεσμικό πλαίσιο, τις οποίες μπορείτε να αξιοποιήσετε για να προετοιμάσετε την παρουσίασή σας.

ΥΛΙΚΟ ΚΑΙ ΠΗΓΕΣ ΓΙΑ ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΙ ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ

Στο Παράρτημα 3 μπορείτε να βρείτε το ισχύον εθνικό, ευρωπαϊκό και ευρύτερο διεθνές νομικό-θεσμικό πλαίσιο, να το χρησιμοποιήσετε κατά την παρουσίαση σας ή και να το μοιράσετε στους/στις εκπαιδευόμενους/-ες.

ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΙ ΑΝΑΦΟΡΑΣ ΚΑΙ ΕΛΕΓΧΟΥ

Συνήγορος του Πολίτη Ίση μεταχείριση	www.synigoros.gr/?i=equality.el
Συνήγορος του Πολίτη Υποβολή αναφοράς	www.synigoros.gr/?i=submission-system.el
Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας Αρμοδιότητες	www.sepenet.gr/liferayportal/42
Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας Επικοινωνία	www.sepenet.gr/liferayportal

ΠΗΓΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ – ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ

Θεσμικοί φορείς ενημέρωσης (και) επιχειρηματιών και εργοδοτών/-τριών για θέματα εργασιακά

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων Σημείο Επαφής ΙΡΙΔΑ – Διεύθυνση Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και Εξυπηρέτησης του Πολίτη	www.irida.gov.gr
--	--

Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων - Νομοθεσία	www.isotita.gr/nomothesia/
Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος Εργασιακή νομοθεσία - αλφαβητικό ευρετήριο	www.imegsevee.gr
Σύνδεσμος Ελλήνων Βιομηχάνων Βασική εργατική νομοθεσία	http://www.kepea.gr/article.php?cat=12
Σύνδεσμος Ελλήνων Βιομηχάνων Βασική εργατική νομοθεσία	www.sev.org.gr/tomeis-draseon/ergasia-anthropino-kefalaio/ergatiki-nomothesia/vasiki-ergatiki-nomothesia/
Ηλεκτρονικοί ενημερωτικοί ιστότοποι	
Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας	www.den.gr
Ergasiaka-gr	www.ergasiaka-gr.net



(για 20-25 εκπαιδευόμενους/-ες):

25 λεπτά

Συζήτηση στην ολομέλεια:

Καλές Πρακτικές Επιχειρήσεων για τη διευκόλυνση της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων

Οδηγίες προς εκπαιδευτές/-τριες:

Μετά την ενημέρωση και την εργασία που έχει προηγηθεί στο πλαίσιο των προηγούμενων δραστηριοτήτων, ακολουθεί η συγκεκριμένη δραστηριότητα με στόχο να γίνει συζήτηση στην ολομέλεια, μέσα από παραδείγματα, και να μπορέσουν οι εκπαιδευόμενοι/-ες να σκεφτούν πρωτοβουλίες που θα μπορούσαν να αναπτύξουν οι επιχειρήσεις στις οποίες οι ίδιοι/-ες εργάζονται, για τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής.

- Ξεκινήστε τη συζήτηση θέτοντας ερωτήματα, όπως:
 - Για ποιο λόγο θεωρείτε ότι είναι σκόπιμο μια επιχείρηση να εφαρμόσει φιλικές πολιτικές για την οικογένεια και τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής;
 - Μπορείτε να σκεφτείτε εάν υπάρχουν οφέλη για τους/τις εργαζόμενους/-ες; Ποια είναι αυτά;
 - Μπορείτε να σκεφτείτε εάν υπάρχουν οφέλη για τους/τις εργοδότες/-τριες; Ποια είναι αυτά;
 - Θεωρείτε ότι υπάρχουν δράσεις που μπορούν να γίνουν προς αυτήν την κατεύθυνση χωρίς σημαντικό οικονομικό κόστος; Αναφέρετε παραδείγματα.

- Προβάλετε σε διαφάνεια (π.χ. σε αρχείο Microsoft Power Point) και ζητήστε τους να διαβάσουν παραδείγματα από καλές πρακτικές επιχειρήσεων που έχουν εφαρμόσει πολιτικές που προωθούν τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής (βλ. ενδεικτικά **Εκπαιδευτικό Υλικό (Handout)** για τη Δραστηριότητα).
- Συζητήστε στην ολομέλεια για τις καλές πρακτικές που διαβάσατε και ζητήστε να αναφέρουν τι τους/τις εντυπωσίασε και εάν θα μπορούσε κάποια δράση από τα παραδείγματα που αναφέρθηκαν να εφαρμοστεί στην επιχείρηση όπου εργάζονται.

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ (HANDOUT) ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

Παραδείγματα Καλών Πρακτικών Επιχειρήσεων⁷

Η εταιρεία TDC που είναι η μεγαλύτερη εταιρεία τηλεπικοινωνιών στη Δανία, από το 2002 εφάρμοσε μια γενναιόδωρη πολιτική για γονικές άδειες (μέχρι 10 εβδομάδες με αποδοχές), αλλά λίγοι ήταν οι πατέρες που την αξιοποίησαν. Έτσι διοργάνωσε την καμπάνια «Μια αγκαλιά από τον μπαμπά» για την ενημέρωση των εργαζομένων, με αποτέλεσμα να υπάρξει μεγάλη αύξηση στη χρήση της γονικής άδειας από άνδρες. Οι πατέρες μπορούν να λάβουν μέχρι 10 εβδομάδων γονική άδεια με αποδοχές, πέραν των 2 εβδομάδων που λαμβάνουν για τη γέννηση παιδιού ή την τεκνοθεσία. Η καμπάνια είχε ως σκοπό να ενημερώσει τους άνδρες ότι η χρήση της άδειας δεν θα διακόψει την εξέλιξη της καριέρας τους. Η ενημέρωση πραγματοποιήθηκε μέσω της ιστοσελίδας και έντυπου υλικού, ενώ οι πατέρες έλαβαν ένα δέμα που περιελάμβανε ένα σακίδιο, μια σαλιάρα και ένα γράμμα με πληροφορίες για τη νέα πολιτική σχετικά με τη χρήση γονικής άδειας. Το 2009 η εταιρεία έλαβε βραβείο για τις δράσεις της για την ισότητα των φύλων, ενώ τα μέτρα που έχει δημιουργήσει για τη συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας την έχουν κάνει ευρέως γνωστή. Η καμπάνια έχει πλέον ολοκληρωθεί, καθώς η χρήση γονικών αδειών από τους πατέρες είναι πια αναπόσπαστο κομμάτι της κουλτούρας της επιχείρησης.

Η σλοβένικη εταιρεία Halcom D.D. έχει πολύχρονη δέσμευση και εμπειρία στην ανάπτυξη πολιτικών για τη συμφιλίωση. Ενημερώνει για τις πολιτικές αυτές τους/τις εργαζόμενους/-ες με πολλούς τρόπους και διενεργεί τακτικά έρευνες στο προσωπικό της για να εντοπίσει τις ανάγκες του. Έχει δημιουργήσει παιδικό σταθμό κοντά στις εγκαταστάσεις της, παρέχει υπηρεσίες φύλαξης για παιδιά δημοτικού κατά τη διάρκεια των διακοπών, καθώς και ένα bonus άδειας για τους γονείς κατά την πρώτη μέρα του σχολείου. Οι υπάλληλοί της μπορούν να λάβουν έως 30 (αντί για 10) μέρες άδειας άνευ αποδοχών κατά έτος και επιπλέον έχουν τη δυνατότητα υπό προϋποθέσεις να εργαστούν από το σπίτι. Η εταιρεία έχει ορίσει ένα άτομο που συντονίζει όλες τις δράσεις για τη συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας, ως μέρος μιας ομάδας εργασίας που δουλεύει σταθερά για την πιστοποίηση της εταιρείας ως «φιλικής για

⁷ Οι καλές πρακτικές αντλήθηκαν από το: European Institute for Gender Equality (2015), *Supporting reconciliation of work, family and private life Good Practices*, Publications Office of the European Union, και από το: <https://business.linkedin.com/talent-solutions/blog/hr/2018/these-companies-made-work-life-balance-more-than-a-buzzword?fbclid=IwAR2DN54SnmIFQ8fk00d83cgFUbosTkm8IK2rPEboM2AFdFyeCAwgvPoW0uo>

την οικογένεια». Η γενική πολιτική της εταιρείας εστιάζει περισσότερο στην οικογένεια, παρά σε άνδρες ή γυναίκες.

Η γερμανική εταιρεία Bosch που δραστηριοποιείται σε περισσότερες από 50 χώρες, προωθεί τη διαφορετικότητα ως καινοτόμα πρακτική και αναπτύσσει νέες προσεγγίσεις για τα ηγετικά στελέχη της δίνοντας έμφαση κυρίως στα αποτελέσματα της δουλειάς τους, παρά στην παρουσία τους στον χώρο εργασίας. Έχει εφαρμόσει ένα πλαίσιο πολιτικών και ενεργειών ευαισθητοποίησης για τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής, οι οποίες εντάσσονται σε μια οργανωσιακή κουλτούρα που προωθεί την ισότητα και τη διαφορετικότητα. Αυτό το πλαίσιο περιλαμβάνει τη δημιουργία ειδικής ιστοσελίδας, τη δημοσίευση σχετικών δελτίων τύπου και τη συμπερίληψη ειδικών κατευθυντήριων γραμμών για την επίτευξη μια ευέλικτης και φιλικής προς την οικογένεια εργασιακής κουλτούρας. Ειδική έμφαση δίνεται στη χρήση φιλικού προς την οικογένεια ωραρίου από τα διοικητικά στελέχη, έτσι ώστε αυτά να λειτουργούν σαν πρότυπα (role-models). Για μια περίοδο 3 μηνών τα μέλη της διοίκησης μπορούν να εργάζονται από το σπίτι τους ή με μειωμένο ωράριο, γεγονός που βοηθάει στη πραγματοποίηση μια αλλαγής στην κουλτούρα του φορέα σχετικά με την εργασία με ευέλικτο ωράριο. Μετά από μια δοκιμαστική περίοδο τα στελέχη μπορούν να επιστρέψουν στην εργασία τους, αλλά στην πράξη το 80% αποφασίζει να συνεχίσει να δουλεύει με ευέλικτο ωράριο. Η συγκεκριμένη πρωτοβουλία έγινε δεκτή με ενθουσιασμό και αξιοποιήθηκε από το προσωπικό της εταιρείας στο οποίο κατά μεγάλη πλειοψηφία συμμετέχουν άνδρες. Ωστόσο η εταιρεία προωθεί και τις ίσες ευκαιρίες για γυναίκες και παρέχει υπηρεσίες mentoring στις εργαζόμενες, ενώ επίσης έχει καθιερώσει σε ετήσια βάση «Μέρα κοριτσιών» και «Campus κοριτσιών» με στόχο την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών σε ηγετικές θέσεις (11,2% το 2011 και 20% το 2020).

Η μεσιτική εταιρεία Perpetual Guardian που δραστηριοποιείται στη Νέα Ζηλανδία προωθεί την τετραήμερη εργασία σε εβδομαδιαία βάση για να ενισχύσει την παραγωγικότητα των 250 υπαλλήλων της. Πολλές εταιρίες παγκοσμίως έχουν αρχίσει να σκέφτονται αυτήν την πρακτική, αλλά οι εργοδότες/-τριες ανησυχούν για τις επιπτώσεις που μπορεί να έχει στην παραγωγικότητά τους. Ωστόσο, η Perpetual Guardian θέλησε να διερευνήσει εάν αυτός ο φόβος είναι δικαιολογημένος, κι έτσι αποφάσισε να δοκιμάσει την εφαρμογή 32 ωρών εργασίας την εβδομάδα. Για τον σκοπό αυτόν προσέλαβε και δύο ερευνητές να μελετήσουν τις επιπτώσεις από την εφαρμογή του νέου ωραρίου. Οι εργαζόμενοι/-ες εξακολούθησαν να αμείβονται για εργασία 40 ωρών και πολλοί/-ές αφιέρωναν την επιπλέον ημέρα στην οικογένειά τους ή σε άλλες δραστηριότητες. Το αποτέλεσμα αυτής της πρακτικής ήταν να βελτιωθεί κατά 24% η συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας των εργαζομένων, και μάλιστα χωρίς να επηρεάζεται αρνητικά η συνολική παραγωγικότητα της εταιρείας. Ειδικότερα, από την έρευνα διαπιστώθηκε ότι οι εργαζόμενοι/-ες διαπεραίωναν τις ίδιες εργασίες σε λιγότερες ώρες. Για τον ίδιο σκοπό η εταιρεία μείωσε τη διάρκεια των συναντήσεων εργασίας (από 2 ώρες σε 30 λεπτά).

Ένα απλός τρόπος για να μπορέσει μια εταιρεία να βοηθήσει το προσωπικό της να συμφιλιώσει εργασία και οικογένεια/ιδιωτική ζωή, είναι να αποθαρρύνει την αποστολή e-mail εργασίας μετά τη λήξη του εργασιακού ωραρίου. Στη Γαλλία αυτό είναι υποχρεωτικό από το 2017, καθώς με σχετικό νόμο προβλέπεται η επιβολή προστίμου σε εταιρείες που αναγκάζουν εργαζόμενους/-ες να εργάζονται πέραν του νόμιμου ωραρίου. Η αμερικάνικη συμβουλευτική εταιρεία Vynamic ανακάλυψε πόσο αποτελεσματική μπορεί να είναι αυτή η πρακτική όταν εφαρμόσε την πολιτική

“zzzMail”. Με βασική αρχή το μόττο της εταιρείας «Η ζωή είναι μικρή. Δούλεψε υγιώς.» (“Life is Short. Work Healthy.”), οι εργαζόμενοι/-ες ενθαρρύνονται να μην στέλνουν e-mails σε συναδέλφους/-ισσες καθημερινά εκτός ωραρίου, τα σαββατοκύριακα και κατά την περίοδο των διακοπών. Η εταιρεία υποστηρίζει ότι αυτή η πολιτική βοηθάει στην αποδέσμευση των υπαλλήλων από την εργασία τους όταν είναι στο σπίτι, και στη μεγαλύτερη δέσμευση και παραγωγικότητά τους όταν βρίσκονται στην εργασία τους. Παράλληλα, έχει συνεισφέρει στην αύξηση της ικανοποίησης των εργαζομένων, η οποία ανέρχεται στο 90%, όταν ο αντίστοιχος εθνικός μέσος όρος είναι στο 48%. Η πολιτική αυτή η οποία έχει μηδενικό κόστος, προωθείται από τη διοίκηση της εταιρείας, που σέβεται πρώτη αυτήν την πρακτική.



ΠΡΟΣΘΕΤΟ ΥΛΙΚΟ ΚΑΙ ΠΗΓΕΣ ΓΙΑ ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΙ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΕΝΟΤΗΤΑΣ

- **Αρβανίτης, Κ., Ξυδοπούλου, Ε. & Παπαγιαννοπούλου, Μ.** (2007), *Εγχειρίδιο για το ρόλο των ανδρών/ πατέρων στην εξισορρόπηση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας.
- **Γκερμότση, Β., Μοσχοβάκου, Ν. & Παπαγιαννοπούλου, Μ.** (2016), *Ισότητα των Φύλων στο Εργατικό Δυναμικό: Η συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή στις Ελληνικές Βιομηχανίες*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας. Ανακτήθηκε από:
https://www.kethi.gr/sites/default/files/wp-content/uploads/2016/12/PARADOTEOP1_EURHMATA_EREUNAS_teliko-2.pdf
- **European Institute for Gender Equality** (2015), *Supporting reconciliation of work, family and private life Good Practices*, Publications Office of the European Union. Ανακτήθηκε από:
http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0214941enc_web.pdf
- **Θεοφιλόπουλος, Θ.** (2020), *Μητρότητα και Εργασία, Οδηγός δικαιωμάτων*, Αθήνα: Σύμπλεξις ΑΜΚΕ. Ανακτήθηκε από:
https://symplexis.eu/wp-content/uploads/2020/10/S_DIONE_RIGHTS_GUIDE_EL_.pdf
- **Καραμεσίνη, Μ. & Συμεωνάκη, Μ.** (2019) (επιμ.), *Συμφιλίωση εργασίας και οι οικογένειες στην Ελλάδα: Γένεση, εξέλιξη και αποτίμηση μιας πολιτικής*, Νήσος.
- **Κορωναίου, Α., Πρεπούδης, Χ., Σιώτου, Ι. & Τικταπανίδου, Α.** (2007), *Ο Ρόλος των Πατέρων στην Εξισορρόπηση της Επαγγελματικής και Οικογενειακής - Προσωπικής Ζωής*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας.
- **NCT & Working Families** (2012), *Pregnancy, Maternity and returning to work: An employer's guide*, London: NCT & Working Families. Ανακτήθηκε από:
<https://www.workingfamilies.org.uk/wp-content/uploads/2018/04/Return-to-work-employers-WF-NCT.pdf>
- **Stratigaki, M.** (2004), *The Co-optation of Gender Concepts in EU policies: The Case of Reconciliation of Work and Family*, *Social Politics*, Vol.11 No 1, Oxford University Press, pp. 30-56.

3.4

Τρίτη Εκπαιδευτική Ενότητα:

Ένταξη της διάστασης του φύλου στην οργάνωση και τη λειτουργία των επιχειρήσεων

Η ένταξη της διάστασης του φύλου στην οργάνωση και τη λειτουργία των επιχειρήσεων προϋποθέτει την εφαρμογή μιας ευρύτερης στρατηγικής για την ισότητα των φύλων στην πολιτική των επιχειρήσεων, που συνδέεται με κάθε δραστηριότητά τους. Η εκπαίδευση για τον σκοπό αυτόν απαιτεί χρόνο και συνήθως συνιστά αντικείμενο ενός διακριτού προγράμματος. Η Ενότητα αυτή περιλαμβάνει δραστηριότητες που στοχεύουν στην ανάπτυξη του προβληματισμού των εκπαιδευόμενων, προκειμένου να αναλάβουν πρωτοβουλίες για την έμφυλη ισότητα στον χώρο εργασίας τους. Οι πρωτοβουλίες αυτές θα μπορούσαν να είναι από απλές παρεμβάσεις -χωρίς κόστος- στην κατεύθυνση της ισότητας των φύλων, μέχρι και την εφαρμογή ενός ολοκληρωμένου Σχεδίου Ισότητας που θα εντάσσει οριζόντια τη διάσταση του φύλου σε όλες τις πολιτικές και δράσεις μιας επιχείρησης. Ο τρόπος με τον οποίο οι εκπαιδευόμενοι/-ες θα επιλέξουν να εφαρμόσουν στην πράξη τις πρωτοβουλίες αυτές εξαρτάται τόσο από την ουσιαστική δέσμευση της επιχείρησης για προώθηση της ισότητας των φύλων, όσο και από τις πραγματικές δυνατότητές της (π.χ. οικονομική κατάσταση, μέγεθος επιχείρησης κ.λπ.).

Εκπαιδευτικοί στόχοι:

- Γνωριμία με την έννοια της ένταξης της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) και τις βασικές αρχές της.
- Παρουσίαση απλών (ή εύκολα εφαρμόσιμων) βημάτων για την αλλαγή της οργανωσιακής κουλτούρας μιας επιχείρησης με στόχο την προώθηση της ισότητας των φύλων.
- Εξοικείωση με μεθόδους ένταξης της διάστασης του φύλου στην πολιτική μιας επιχείρησης.
- Παροχή κατευθυντήριων γραμμών για την κατάρτιση Σχεδίων Ισότητας στις επιχειρήσεις.

Λέξεις κλειδιά: gender mainstreaming, σχέδιο ισότητας, οργανωσιακή κουλτούρα, πρωτοβουλίες με την οπτική του φύλου

Διάρκεια Εκπαιδευτικής Ενότητας: 95 λεπτά

Καταιγισμός ιδεών:

Γνωριμία με την έννοια του gender mainstreaming

Σε αυτήν τη δραστηριότητα βασικό στόχο αποτελεί η γνωριμία των εκπαιδευόμενων με την έννοια του gender mainstreaming και τις βασικές αρχές που διέπουν τη συγκεκριμένη στρατηγική.

Οδηγίες προς τους/τις εκπαιδευτές/-τριες:

- Ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες να σας πουν μία λέξη που τους έρχεται στο μυαλό όταν ακούν τον όρο «gender mainstreaming» (ένταξη της διάστασης του φύλου). Κάθε ένας/μία πρέπει να αναφέρει μια διαφορετική λέξη, με στόχο να ακουστούν λέξεις που συνδέονται με την έννοια του gender mainstreaming.

1^η

Δραστηριότητα

Εκτιμώμενη
διάρκεια
δραστηριότητας

(για 20-25 εκπαιδευόμενους/-ες):

10 λεπτά

- Καταγράψτε όλες τις λέξεις με στόχο στο τέλος να φτιάξετε ομαδικά τον ορισμό και το περιεχόμενο της έννοιας. Σε περίπτωση διαζώσης εκπαίδευσης γράψτε τις λέξεις σε πίνακα προκειμένου να είναι ορατές σε όλους/-ες. Σε διαδικτυακή εκπαίδευση, κρατήστε σημειώσεις και επαναλάβετε συχνά τις λέξεις που ακούστηκαν.
- Παρουσιάστε σε διαφάνεια (π.χ. σε αρχείο Microsoft Power Point) ή μοιράστε τους επίσημους ορισμούς που έχουν αναπτυχθεί (βλ. Εκπαιδευτικό Υλικό (Handout) για τη Δραστηριότητα) και συγκρίνετε τους όρους που ανέφερε η ομάδα και τους όρους που περιέχονται στους επίσημους ορισμούς.

Τι να προσέξετε κατά τη χρήση της τεχνικής του καταιγισμού ιδεών; (Κόκκος, 2003α: 212)

Μεριμνήστε ώστε να αισθανθούν άνετα όλου/-ες οι εκπαιδευόμενοι-ες και να λάβουν μέρος, αποφεύγοντας όμως τον «πλαταιασμό» ή της διολίσθησης του καταιγισμού «σε επίδειξη φαντασίας ή μη δημιουργική παράθεση ιδεών».

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ (HANDOUT) ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

Επίσημοι Ορισμοί του Gender Mainstreaming

Η ένταξη της διάστασης του φύλου δεν περιλαμβάνει τον περιορισμό των προσπαθειών για την προώθηση της ισότητας με την εφαρμογή ειδικών μέτρων βοήθειας των γυναικών, αλλά την ενεργοποίηση όλων των γενικών πολιτικών και μέτρων ειδικά για τον σκοπό της επίτευξης της ισότητας, λαμβάνοντας με ενεργό και ανοιχτό τρόπο υπόψη στο στάδιο του σχεδιασμού τις πιθανές επιπτώσεις τους στην κατάσταση των ανδρών και των γυναικών αντίστοιχα (έμφυλη οπτική). Αυτό σημαίνει τη συστηματική εξέταση μέτρων και πολιτικών, λαμβάνοντας υπόψη τα πιθανά αποτελέσματα κατά τον καθορισμό και την εφαρμογή τους.

Η συστηματική εξέταση των διαφορών ως προς τις συνθήκες, καταστάσεις και ανάγκες γυναικών και ανδρών στο σύνολο των πολιτικών και των δράσεων της Κοινότητας: αυτό είναι το βασικό χαρακτηριστικό της αρχής του «mainstreaming», την οποία υιοθέτησε η Επιτροπή. Αυτό δεν σημαίνει απλώς τη δημιουργία Κοινοτικών προγραμμάτων ή πόρων που είναι πιο προσβάσιμα στις γυναίκες, αλλά κυρίως την ταυτόχρονη ενεργοποίηση νομικών εργαλείων, οικονομικών πόρων και των οργανωτικών δεξιοτήτων της Κοινότητας, προκειμένου να εισαχθεί σε όλους τους τομείς η επιθυμία να οικοδομηθούν ισότιμες σχέσεις μεταξύ γυναικών και ανδρών. Από την άποψη αυτή, είναι απαραίτητο και σημαντικό η πολιτική για την ισότητα γυναικών και ανδρών να βασίζεται σε μια σωστή στατιστική ανάλυση της κατάστασης των γυναικών και των ανδρών στους διάφορους τομείς της ζωής και των αλλαγών που λαμβάνουν χώρα στις κοινωνίες.

COM (96) 67 final (1996) Communication on Incorporating Equal Opportunities for Women and Men in all Community Policies and Activities. Brussels: European Commission.

Η ένταξη της διάστασης του φύλου είναι η διαδικασία αποτίμησης των επιπτώσεων για τις γυναίκες και τους άνδρες κάθε προγραμματισμένης δράσης, συμπεριλαμβανομένης της νομοθεσίας, των πολιτικών ή των προγραμμάτων, σε κάθε τομέα και σε όλα τα επίπεδα. Είναι μια στρατηγική, προκειμένου να καταστούν τα ζητήματα και οι εμπειρίες τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών μια ολοκληρωμένη διάσταση του σχεδιασμού, της

εφαρμογής, της παρακολούθησης και της αξιολόγησης πολιτικών και προγραμμάτων σε όλους τους τομείς (πολιτικό, οικονομικό και κοινωνικό τομέα), ώστε οι γυναίκες και οι άνδρες να επωφελούνται ισότιμα και να μη διαιωνίζεται η ανισότητα. Απώτερο στόχο αποτελεί η επίτευξη της ισότητας των φύλων.

UN Economic and Social Council (ECOSOC), UN Economic and Social Council Resolution 1997/2: Agreed Conclusions, 18 July 1997, 1997/2.

Η ένταξη της ισότητας σε όλες τις πολιτικές είναι η αναδιοργάνωση, η βελτίωση, η ανάπτυξη και η αξιολόγηση της διαδικασίας άσκησης πολιτικής, έτσι ώστε η οπτική του φύλου να ενσωματωθεί από τους φορείς που εμπλέκονται στην άσκηση των πολιτικών, σε όλες τις πολιτικές, σε όλα τα επίπεδα και στάδια.

Council of Europe (1998), Gender mainstreaming: conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Strasbourg.

2^η

Δραστηριότητα

Εκτιμώμενη
διάρκεια
δραστηριότητας

(για 20-25 εκπαιδευόμενους/-ες):

15 λεπτά

Προβολή βίντεο – συζήτηση στην ολομέλεια: Βασικά στοιχεία σχετικά με το gender mainstreaming

Σε συνέχεια της προηγούμενης συζήτησης, η δραστηριότητα επιδιώκει να εμβαθύνει στην καλύτερη κατανόηση της έννοιας του gender mainstreaming, Ειδικότερα, καθώς το gender mainstreaming και η εφαρμογή του περιλαμβάνουν μια σειρά από στάδια, είναι κρίσιμο οι εκπαιδευόμενοι/-ες μέσα από αυτήν τη δραστηριότητα να ενημερωθούν για τα βασικά χαρακτηριστικά αυτής της στρατηγικής και να στοχαστούν σε σχέση με τους τρόπους που, αρχικά, ορισμένες από τις αρχές της μπορούν να ενταχθούν στο πλαίσιο μια επιχείρησης.

Οδηγίες προς τους/τις εκπαιδευτές/-τριες:

- Προβάλετε το ακόλουθο βίντεο από το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE), με στόχο να γίνει πιο κατανοητός ο όρος και συζητήστε εάν είναι σημαντική και γιατί, με βάση το βίντεο, η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Το εν λόγω βίντεο αποτελεί ένα βίντεο «ευαισθητοποίησης»⁸, δηλαδή, προβάλλεται «με στόχο την ευαισθητοποίηση ή την εισαγωγή σε ένα θέμα» (Βαλάκας, 2006: 29). Το προτεινόμενο βίντεο είναι στα αγγλικά και υπάρχει και η δυνατότητα ενεργοποίησης αγγλικών υπότιτλων. Ωστόσο, πριν την προβολή του θα πρέπει να ερωτηθούν οι συμμετέχοντες/-ουσες εάν γνωρίζουν αγγλικά, ώστε να γίνει κατανοητό από όλους/-ες το περιεχόμενό του. Σε περίπτωση που κάποιου/-ες δεν γνωρίζουν αγγλικά θα πρέπει είτε να μοιραστεί σε όλους/-ες κείμενο με τη μετάφρασή του ή να προβληθεί κάποιο άλλο βίντεο με ελληνική εκφώνηση ή ελληνικούς υπότιτλους.



Υπερσύνδεσμος: <https://www.youtube.com/watch?v=WZvNcflKBDS&list=PLClktnSjN2pC6KwwKOO1SRzOmCMnsVku>

⁸ Οι εκπαιδευτικές ταινίες, αναλόγως του σκοπού τους, διακρίνονται σε ταινίες «επίδειξης», «αναπαράστασης», «ανάπτυξης ικανοτήτων» ή «ευαισθητοποίησης» (Βαλάκας, 2006: 29).

- Μετά την προβολή του βίντεο συζητήστε θέτοντας ενδεικτικά τα ακόλουθα ερωτήματα:
 - Θεωρείτε ότι η ένταξη της διάστασης του φύλου αφορά σε μέτρα που στοχεύουν σε γυναίκες;
 - Όταν γίνεται λόγος για διαφορετικές ανάγκες κατά φύλο, τι πιστεύετε ότι εννοούμε;
 - Σε ποια στάδια ανάπτυξης πολιτικών θεωρείτε ότι πρέπει να εντάσσεται η διάσταση του φύλου (σχεδιασμός, εφαρμογή, αξιολόγηση);
 - Μπορείτε να σκεφτείτε ένα παράδειγμα ένταξης της διάστασης του φύλου στην πολιτική μιας επιχείρησης;
- Στο τέλος της συζήτησης προβάλετε σε διαφάνεια (π.χ. σε αρχείο Microsoft Power Point) ή μοιράστε τον Πίνακα με τη συνοπτική καταγραφή της έννοιας του gender mainstreaming (βλ. Εκπαιδευτικό Υλικό (Handout) για τη Δραστηριότητα) και επισημάνετε τα βασικά στοιχεία που συνθέτουν τη διαδικασία ένταξης της διάστασης του φύλου στις πολιτικές.

Τι να προσέξετε κατά τη χρήση μιας ταινίας στην εκπαίδευση ενηλίκων; (Βαλάκας, 2006: 29-30)

- Η ταινία πρέπει να είναι «εύστοχη» («άμεση σχέση του μηνύματος με τους στόχους της διδασκαλίας»), «συμβατή» («το μήνυμα να γίνεται άμεσα αντιληπτό από την ομάδα των εκπαιδευόμενων και να αντιστοιχεί στις προσλαμβάνουσες παραστάσεις και στις εμπειρίες τους»), «παραστατική» («να εξασφαλίζει εποπτεία», να περιέχει «δραματοποιημένα στοιχεία, δράση, χιούμορ, μουσική επένδυση, επαναλήψεις, περιλήψεις», ενώ «η εικόνα ενός προσώπου που εμφανίζεται στην οθόνη και παρουσιάζει μια διάλεξη επί είκοσι λεπτά αντενδείκνυται») και «κατάλληλη» (ως προς «τις τεχνικές προδιαγραφές και τη διάρκειά»).
- Η ταινία πρέπει να έχει συγκεκριμένους διδακτικούς στόχους που θα έχουν καθοριστεί από τον/την εκπαιδευτή/-τρια.
- Αφού διακρίνετε τις θεματικές ενότητες της ταινίας, καταγράψτε «σημεία κλειδιά» και επιλέξτε σημεία, στα οποία θα εστιάσετε.
- Σχεδιάστε έναν πρόλογο και έναν επίλογο πριν και μετά την προβολή της ταινίας αντιστοίχως, εντοπίστε εκείνα τα σημεία «που θα αναλύσετε προφορικά ή θα υποστηρίξετε μέσω διαφανειών», ενώ βρείτε και ερωτήσεις «που θα αποτελέσουν αφορμή για συζήτηση».
- Αποφύγετε προβολή για περισσότερα από δέκα (10) συνεχόμενα λεπτά καθώς, σε αντίθετη περίπτωση, θα επηρεαστεί αρνητικά η προσοχή των εκπαιδευόμενων.
- Η προβολή μπορεί να γίνει είτε τμηματικά είτε χωρίς καμία διακοπή – επιλέξτε σημεία διακοπής ώστε να μην «αλλοιωθεί» το περιεχόμενό της.
- Συνοδεύστε την ταινία με διάφορες δραστηριότητες (π.χ. ερωτήσεις) επιλέγοντας εάν θα τις υλοποιήσετε πριν την προβολή, κατά το διάστημα διακοπής ή μετά το τέλος της.

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ (HANDOUT) ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ**Συνοπτική Καταγραφή της έννοιας του Gender Mainstreaming⁹****To gender mainstreaming ΔΕΝ είναι:**

- Ένα ζήτημα που αφορά μόνο τις γυναίκες
- Απλά μια επιδίωξη για βελτίωση της πρόσβασης ή για εξισορρόπηση στατιστικών
- Καλογραμμένες δηλώσεις προθέσεων
- Ένα μέσο για να αποδοθούν κατηγορίες για υφιστάμενες ανισότητες.
- Μια στρατηγική για την οποία μόνο οι γυναίκες πρέπει να αναλάβουν δράση
- Μια στρατηγική που ωφελεί μόνο τις γυναίκες
- Ένας τρόπος να υποκαταστήσουμε κάθετες εξειδικευμένες πολιτικές που στοχεύουν είτε σε γυναίκες είτε σε άνδρες.

Gender mainstreaming σημαίνει:

- ότι οι έμφυλες διαφορές δεν πρέπει να χρησιμοποιούνται ως βάση διάκρισης.
- έναν ριζοσπαστικό αναστοχασμό για τον τρόπο με τον οποίο λειτουργεί η αγορά εργασίας και την επίπτωση που αυτός έχει στην απασχόληση ανδρών και γυναικών
- μακροχρόνιες αλλαγές στην κοινωνία, στη διαμόρφωση των γονεϊκών ρόλων, στη δομή της οικογένειας και στην οργάνωση της εργασίας και του χρόνου.
- κυρίως οριζόντιο επανασχεδιασμό και όχι μόνο κάθετα μέτρα για την υποστήριξη γυναικών
- μια σχέση συνεργασίας μεταξύ ανδρών και γυναικών για τη διασφάλιση της ίσης και πλήρους συμμετοχής και των δύο στην ανάπτυξη της κοινωνίας, καθώς επίσης και στην ίση απόλαυση των κοινωνικών πόρων
- απάντηση στις βασικές αιτίες ανισοτήτων και εφαρμογή διορθωτικών μέτρων
- πρωτοβουλίες που δεν ανταποκρίνονται απλά στις έμφυλες διαφορές αλλά επιζητούν την εξάλειψη των έμφυλων ανισοτήτων
- αναζήτηση του καλύτερου και πιο δίκαιου τρόπου κατανομής των περιορισμένων πόρων
- μεγαλύτερη έμφαση στους άνδρες και στον δικό τους ρόλο για τη δημιουργία μιας πιο ίσης κοινωνίας.

To gender mainstreaming:

- είναι μια στρατηγική για μείωση της φτώχειας και ενίσχυση της οικονομικής ανάπτυξης
- είναι μια διαδικασία ενεργής δράσης που στοχεύει στην καταπολέμηση των ανισοτήτων που δημιουργούν ή είναι πιθανόν να δημιουργήσουν διακρίσεις με βάση το φύλο
- αποτελεί έναν τρόπο για τη διασφάλιση της αξιοποίησης του συνόλου του παραγωγικού δυναμικού
- οδηγεί πιο κοντά στην ισότητα των φύλων
- αναγνωρίζει ότι το φύλο συνιστά ένα θεμελιώδες χαρακτηριστικό οργάνωσης της κοινωνίας που επιδρά στις ζωές μας από τη στιγμή της γέννησής μας
- αναγνωρίζει τις διαφορές που υφίστανται στις ζωές ανδρών και γυναικών, και συνεπώς ότι οι αντίστοιχες ανάγκες, οι εμπειρίες και οι προτεραιότητες είναι διαφορετικές

⁹ Πηγή: European Commission (2004), *EQUAL Guide on Gender Mainstreaming*, European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

- περιλαμβάνει την επιθυμία και τη δέσμευση για την καθιέρωση ισορροπημένης κατανομής καθηκόντων μεταξύ ανδρών και γυναικών
- απαιτεί αποφασιστική δράση και υποστήριξη με τη χρήση σαφών δεικτών και στόχων
- αποτελεί μια διαρκή διαδικασία που χρειάζεται χρόνο.

Το gender mainstreaming καλύπτει τα ακόλουθα:

- Σχεδιασμός πολιτικών
- Λήψη αποφάσεων
- Πρόσβαση σε πόρους
- Διαδικασίες και πρακτικές
- Μεθοδολογία
- Εφαρμογή
- Παρακολούθηση και αξιολόγηση



3^η
Δραστηριότητα



Εκτιμώμενη
διάρκεια
δραστηριότητας
(για 20-25 εκπαιδευόμενους/-ες):

20 λεπτά

Παρουσίαση – εισήγηση:

Τα πρώτα βήματα για οργανωσιακή αλλαγή προς την ισότητα

Οδηγίες προς εκπαιδευτές/-τριες:

- Ετοιμάστε μια παρουσίαση (π.χ. σε αρχείο Microsoft Power Point) με πληροφορίες για τα πρώτα απλά βήματα που είναι κρίσιμο να πραγματοποιηθούν για την έναρξη της ένταξης της διάστασης του φύλου σε μια επιχείρηση και την προώθηση αλλαγών στην οργάνωση και τη λειτουργία μιας επιχείρησης. Μπορείτε να βρείτε πληροφορίες για την εισήγησή σας στο **Εκπαιδευτικό Υλικό (Handout) για την Δραστηριότητα** που ακολουθεί. Μπορείτε επίσης να το εκτυπώσετε και να το μοιράσετε.
- Στο τέλος της εισήγησής σας, συζητήστε θέτοντας τα ακόλουθα ενδεικτικά ερωτήματα:
 - Θεωρείτε ότι κάποια από αυτά τα βήματα μπορείτε να τα πραγματοποιήσετε στην επιχείρησή σας;
 - Τι σας φάνηκε εύκολο και τι δύσκολο;
 - Υπάρχει κάτι από όσα ακούσατε που έχει ήδη πραγματοποιηθεί στην επιχείρηση στην οποία εργάζεστε;
 - Μελετήστε το ερωτηματολόγιο Κατά φύλο ανάλυσης πολιτικής της επιχείρησης (βλ. Εκπαιδευτικό Υλικό (Handout) για την Δραστηριότητα) και σκεφτείτε το σε σχέση με την επιχείρηση όπου εργάζεστε.

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ (HANDOUT) ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

Ενδεικτικό Υλικό Εισήγησης

Τι είναι η οργανωσιακή κουλτούρα;

Το σύνολο των άτυπων και αόρατων κανόνων που διέπουν τον σκοπό, τη λειτουργία, τη διοίκηση και την οργάνωση ενός φορέα. Αυτοί οι κανόνες μπορεί να είναι αόρατοι, επικοινωνούνται σιωπηρά καθημερινά και διαμορφώνουν ένα πλαίσιο συμπεριφοράς, αξιών και σκέψης, το οποίο εσωτερικεύεται από τα άτομα που εργάζονται στον φορέα.

Η κουλτούρα μιας επιχείρησης μπορεί να επηρεάζεται από μια σειρά παραγόντων, όπως: το μέγεθός της (αριθμός εργαζομένων), το αντικείμενο εργασιών της που μπορεί να σχετίζεται και με την κατά φύλο σύνθεση του προσωπικού της (π.χ. μια κατασκευαστική εταιρεία όπου εργάζονται κατά συντριπτική πλειοψηφία άνδρες), τη φιλοσοφία της διοίκησής της, την ηλικία των εργαζομένων κ.ά. Η διαδικασία για την αλλαγή της οργανωσιακής κουλτούρας απαιτεί χρόνο και αναδιοργάνωση διαδικασιών που αφορούν τόσο το εσωτερικό περιβάλλον, όσο και την εξωτερική δραστηριότητα μιας επιχείρησης. Για τον σκοπό αυτό είναι σημαντικό να σχεδιάζεται και να εφαρμόζεται μια οργανωμένη διαδικασία, η οποία καταγράφεται αναλυτικά σε ένα Σχέδιο Ισότητας, αναδεικνύοντας δέσμευση για κοινωνική ευθύνη «στα πλαίσια της οποίας είναι επιθυμητή η εξασφάλιση ίσων ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες όπως και η μεταχείριση όλων των ανθρώπων με ισοτιμία και σεβασμό, με αναγνώριση της προσωπικής τους αξίας, δίχως διακρίσεις. Αυτό με τη σειρά του βελτιώνει το εργασιακό περιβάλλον, δι-αμορφώνει ένα συνεκτικό προσωπικό με ελάχιστες συγκρούσεις, και καταλήγει σε επιχειρηματικό πλεονέκτημα» (Στρατηγάκη, 2012).

Υπάρχουν κάποια βασικά βήματα που μπορεί να ακολουθήσει μια επιχείρηση εάν θέλει να πραγματοποιήσει αλλαγή στην κουλτούρα της και την οργάνωσή της προς την κατεύθυνση της ισότητας των φύλων;

- 1. Δέσμευση της διοίκησης για προώθηση της ισότητας των φύλων.** Αυτή πρέπει να εκφράζεται ρητά και δημόσια (π.χ. μέσω της ιστοσελίδας της εταιρείας) και να γνωστοποιείται σε όλους/-ες τους/τις εργαζόμενους/-ες. Ωστόσο, δεν πρέπει να συνιστά απλά μια δήλωση προθέσεων που γίνεται μόνο για επικοινωνιακούς λόγους, αλλά να δηλώνει την πραγματική δέσμευση για ανάπτυξη πολιτικών ισότητας.
- 2. Αποτύπωση της πραγματικής υφιστάμενης κατάστασης και του περιβάλλοντός της βάσει της οπτικής του φύλου.** Αυτό το βήμα είναι σημαντικό για να εντοπιστούν τα πεδία που χρήζουν αλλαγής/βελτίωσης. Η συγκεκριμένη ενέργεια απαιτεί την εξέταση κατά φύλο στοιχείων που σχετίζονται με το εσωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης (π.χ. μισθολογικές καταστάσεις προσωπικού, προσωπικό ανά τμήμα/διεύθυνση, προσωπικό σε θέσεις ευθύνης, λήψη γονικών αδειών κ.ά.) ή ακόμα και τη συμπλήρωση ανώνυμων ερωτηματολογίων από το προσωπικό προκειμένου οι ίδιοι/-ες οι εργαζόμενοι/-ες να καταγράψουν τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν και χρήζουν βελτίωσης. Στο ίδιο πλαίσιο είναι κρίσιμο να εξεταστούν και κατά φύλο δεδομένα σχετικά με το εξωτερικό περιβάλλον της (παροχή υπηρεσιών και συνεργασίες), όπως: συνεργαζόμενες επιχειρήσεις, προμηθευτές/-τριες, ομάδες-στόχος κ.ά.
- 3. Ορισμός συγκεκριμένων στόχων με βάση την αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης.** Οι στόχοι που θα τεθούν πρέπει να είναι σαφείς, να συνοδεύονται από χρονοδιάγραμμα και από μετρήσιμους δείκτες. Για παράδειγμα: στόχος για μείωση του χάσματος ως προς την κατά φύλο συμμετοχή σε θέσεις ευθύνης σε αναλογία 40%-60% σε διάστημα δύο (2) ετών.
- 4. Διασφάλιση οικονομικών πόρων (εάν είναι δυνατόν).** Εάν η επιχείρηση επιθυμεί να αναπτύξει ένα ολοκληρωμένο Σχέδιο Ισότητας για την ένταξη της διάστασης του φύλου, θα χρειαστεί να προβεί σε ενέργειες που απαιτούν κόστος. Επομένως, θα πρέπει να έχει ενταχθεί στον προϋπολογισμό της επιχείρησης ένα ποσοστό το οποίο θα διατεθεί για τον σκοπό αυτόν.
- 5. Ορισμός υπεύθυνου/-ων ατόμου/-ων για την ένταξη της διάστασης του φύλου και την προώθηση της έμφυλης ισότητας.** Είναι σημαντικό οριστούν τα άτομα του προσωπικού που θα έχουν την αρμοδιότητα για την ανάπτυξη δράσεων για θέματα

φύλου και την παρακολούθηση της εφαρμογής τους. Επίσης, είναι σκόπιμο αυτή η αρμοδιότητα να συμπεριλαμβάνεται στην περιγραφή της εργασίας τους και η επίδοσή τους να αξιολογείται και με βάση αυτήν την αρμοδιότητα.

- 6. Διοργάνωση εκπαιδευτικών προγραμμάτων με την οπτική του φύλου για την ανάπτυξη σχετικών δεξιοτήτων και την ευαισθητοποίηση του προσωπικού σε θέματα σχετικά με το φύλο.** Για παράδειγμα, θα μπορούσε η επιχείρηση να διοργανώσει κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα για τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής, προκειμένου να αναπτύξουν σχετικές δεξιότητες οι άνδρες εργαζόμενοι ή ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα για την ηγεσία, προκειμένου να αναπτύξουν σχετικές δεξιότητες και να ενθαρρυνθούν οι γυναίκες εργαζόμενες, ώστε να διεκδικήσουν θέσεις ευθύνης. Για την ενίσχυση του ενδιαφέροντος και αύξηση της συμμετοχής μπορεί η επιχείρηση να δώσει και κίνητρα επιβράβευσης για τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες.
- 7. Ενίσχυση συμμετοχικών διαδικασιών.** Αυτή η ενέργεια μπορεί να αφορά σε συναντήσεις διαβούλευσης, έτσι ώστε γυναίκες και άνδρες, να μπορούν να συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων και να επηρεάζουν τη διαμόρφωση της πολιτικής της επιχείρησης. Είναι σημαντικό αυτές οι συναντήσεις να ορίζονται σε ημέρες και ώρες που εξυπηρετούν όλους και όλες. Επιπλέον, στην ίδια κατεύθυνση είναι κρίσιμο να διασφαλίζεται η κατά το δυνατόν πιο ισορροπημένη συμμετοχή κάθε φύλου στα όργανα, στις επιτροπές και στις ομάδες εργασίας της επιχείρησης.
- 8. Επικοινωνία και πληροφόρηση με την οπτική του φύλου.** Αυτό το βήμα περιλαμβάνει όλες τις ενέργειες που σχετίζονται με τη διάχυση μηνυμάτων στην κατεύθυνση της ισότητας. Σε αυτές μπορούν να εντάσσονται ενδεικτικά τα εξής: διασφάλιση της ορατότητας κάθε φύλου και χρήση μη σεξιστικού λόγου σε όλα τα κείμενα της επιχείρησης (π.χ. Δελτία Τύπου, φόρμες αδειών, αγγελίες, φυλλάδια κ.λπ.), δημιουργία ειδικού πεδίου στην ιστοσελίδα της επιχείρησης με πληροφόρηση για θέματα που σχετίζονται με ζητήματα φύλου (π.χ. νομοθεσία για άδειες, δομές υποστήριξης για ζητήματα έμφυλης βίας κ.ά.), διαφημιστικά μηνύματα που δεν αναπαράγουν στερεότυπα και προωθούν τη διαφορετικότητα, αξιοποίηση role models που επικοινωνούν μηνύματα προς την κατεύθυνση της ισότητας και ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών σε δημόσιες εκδηλώσεις (π.χ. σε panel συνεδρίων, συνεντεύξεων τύπου κ.ά.).

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ¹⁰

Θεσμικό πλαίσιο	<ul style="list-style-type: none"> • Από ποιον/α ιδρύθηκε η επιχείρηση και γιατί; • Ποιοι ήταν οι στόχοι που τέθηκαν όταν ιδρύθηκε; • Ποια είναι τα κύρια ενδιαφέροντα; • Ποιες είναι οι ομάδες-στόχοι;
Ιδεολογία, αρχές και πρότυπα	<ul style="list-style-type: none"> • Υπάρχει στόχος για ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στη διοίκηση και στη λήψη αποφάσεων; • Εντοπίζετε διαφορές μεταξύ αξιών/αρχών για άνδρες και γυναίκες στα διάφορα επίπεδα διοίκησης;
Οργανωσιακή κουλτούρα	<ul style="list-style-type: none"> • Εντοπίζετε κάτι σαν «ανδρική» και «γυναικεία» κουλτούρα στην επιχείρηση; • Υπάρχουν χωριστά πεδία/αντικείμενα στα οποία απασχολούνται άνδρες/γυναίκες; • Υπάρχουν πολιτισμικές διαφορές μεταξύ των ατόμων που δουλεύουν στην επιχείρηση;
Προσωπικό	<ul style="list-style-type: none"> • Σε ποια από τα επίπεδα ιεραρχίας υπάρχουν άνδρες και σε ποια γυναίκες; • Πόσες γυναίκες και πόσοι άνδρες βρίσκονται στις ανώτερες θέσεις; • Σε ποια τμήματα/υπηρεσίες εργάζονται άνδρες και σε ποια γυναίκες;
Ωράριο και αρμοδιότητες	<ul style="list-style-type: none"> • Ποιο είναι το ωράριο εργασίας του προσωπικού σε κάθε επίπεδο διοίκησης; • Υπάρχουν διαφορετικά ωράρια και ποιοι/-ες θίγονται κυρίως από αυτά; • Υπάρχουν διαφορετικές προσδοκίες από τις γυναίκες και διαφορετικές από τους άνδρες σε σχέση π.χ. με την παροχή υπερωριακής εργασίας; • Οι ώρες εργασίας επηρεάζουν διαφορετικά άνδρες και γυναίκες;

¹⁰ Το ερωτηματολόγιο αντλήθηκε από το: Γκερμότση, Β., Μοσχοβάκου, Ν. & Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2017), *Οδηγός για την Ένταξη της Διάστασης του Φύλου στις Οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών*, Ίδρυμα Μποδοσάκη, σ. 68-69, και προσαρμόστηκε σύμφωνα με τις ομάδες-στόχους και τους σκοπούς του συγκεκριμένου εκπαιδευτικού προγράμματος.

**Διοικητική
διάρθρωση**

- Ποιες αρμοδιότητες έχει η διοίκηση;
- Ποια είναι τα ποσοστά ανδρών και γυναικών σε κάθε επίπεδο διοίκησης;
- Οι γυναίκες κατέχουν θέσεις στη διοίκηση της επιχείρησης και συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων;

**Στάσεις
σεξουαλικής
παρενόχλησης**

- Έχουν υπάρξει περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία; Αν ναι, πώς τις χειρίστηκε η διοίκηση;
- Το θέμα της σεξουαλικότητας και του σεξουαλικού προσανατολισμού αποτελεί σημαντικό ζήτημα στο πλαίσιο λειτουργίας της επιχείρησης;

**Αξιολόγηση
επιδόσεων**

- Ποιες επιδόσεις επιβραβεύονται και ποιες οδηγούν σε προαγωγή;
- Εντοπίζετε διαφορές κατά φύλο στην οικονομική και στην κοινωνική επιβράβευση;

**Εξειδικευμένη
εργασία**

- Έχετε συναντήσει θέματα που συνδέονται με το φύλο στην εργασία σας; Αν ναι, τι είδους;
- Έχετε πραγματοποιήσει κατά φύλο ανάλυση σε δεδομένα που έχετε στη διάθεσή σας;
- Πώς λαμβάνονται υπόψη τα θέματα φύλου κατά τον σχεδιασμό της δραστηριότητάς σας;

4^η

Δραστηριότητα

Εκτιμώμενη
διάρκεια
δραστηριότητας

(για 20-25 εκπαιδευόμενους/-ες):

50 λεπτά

Προσομοίωση: Διαμορφώνουμε ένα Σχέδιο Ισότητας

Οδηγίες προς εκπαιδευτές/-τριες:

- Χωρίστε τους/τις εκπαιδευόμενους/-ες σε ομάδες με ίδιο αριθμό μελών. Αν θέλετε μπορείτε να διατηρήσετε τις ομάδες που είχαν σχηματιστεί σε προηγούμενη/-ες δραστηριότητα/-ες.
- Μοιράστε στις ομάδες το σενάριο (βλ. ενδεικτικά: **Εκπαιδευτικό Υλικό (Handout) για την Δραστηριότητα**) και καλέστε τις να εργαστούν ομαδικά σχεδιάζοντας πρωτοβουλίες για την προώθηση της ισότητας των φύλων ανάλογα με τον στόχο που τους έχει ανατεθεί.
- Μοιράστε επίσης στις ομάδες το Check-list οργανωσιακής αλλαγής και διαμόρφωσης Σχεδίου Ισότητας (βλ. σχετικά: **Εκπαιδευτικό Υλικό (Handout) για την Δραστηριότητα**) και ζητήστε τους να το λάβουν υπόψιν κατά τη διάρκεια της προετοιμασίας τους.
- Δώστε στις ομάδες δεκαπέντε (15) λεπτά για να προετοιμαστούν.
- Ζητήστε από κάθε ομάδα να παρουσιάσει την εργασία της στην ολομέλεια, σε περίπου πέντε (5) λεπτά.
- Ζητήστε από τις άλλες ομάδες να εκφράσουν τη γνώμη τους για κάθε παρουσίαση.
- Στο τέλος της δραστηριότητας μοιράστε τη Φόρμα Σχεδίου Ισότητας (βλ. **Παράρτημα 4**).
- Σε περίπτωση διαδικτυακής εκπαίδευσης ενημερώστε τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες ότι θα λάβουν ηλεκτρονικά τη Φόρμα Σχεδίου Ισότητας και το Check-list οργανωσιακής αλλαγής και διαμόρφωσης Σχεδίου Ισότητας, μετά την ολοκλήρωση του εκπαιδευτικού προγράμματος.

Προδιαγραφές της εκπαιδευτικής τεχνικής της προσομοίωσης: (Κόκκος, 2003α: 246)

Κατά την εφαρμογή της εκπαιδευτικής τεχνικής της προσομοίωσης, πρέπει να τηρούνται σχεδόν όλες οι προδιαγραφές που ισχύουν και για την εκπαιδευτική τεχνική του παιχνιδιού ρόλων. Ελέγξτε αν τηρήσατε τις παρακάτω προδιαγραφές:

Στάδιο προετοιμασίας:

- Προσδιορίσατε με σαφήνεια τους στόχους της προσομοίωσης.
- Επιλέξατε την κατάλληλη χρονική στιγμή για αυτή την άσκηση, όταν έχει δημιουργηθεί κλίμα εμπιστοσύνης στην ομάδα και οι συμμετέχοντες/-ουσες, έχουν εξοικειωθεί αρκετά με τις ενεργητικές εκπαιδευτικές τεχνικές.
- Τους/τις εμπυχώσατε προκειμένου να συμμετέχουν όλοι/-ες.
- Διαμορφώσατε την κατάλληλη ιστορία, η οποία ανταποκρίνεται σε καταστάσεις που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευόμενοι/-ες και τους/τις προσελκύει να συμμετάσχουν δημιουργικά.
- Δημιουργήσατε καρτέλες ρόλων, εάν χρειάζονται.
- Εξασφαλίσατε τα κατάλληλα υλικά, εάν χρειάζονται.
- Θέσατε τα χρονικά όρια της άσκησης.

Στάδιο πραγματοποίησης:

- Φροντίσατε ώστε οι συμμετέχοντες/-ουσες να δράσουν και να

- αισθανθούν κυριολεκτικά σαν να ήταν τα πρόσωπα της ιστορίας.
- Φροντίσατε στη ροή της άσκησης να καλυφθούν όλες οι βασικές πτυχές του εξεταζόμενου ζητήματος.
 - Φροντίσατε η άσκηση να διεξαχθεί σε ένα κλίμα δημιουργικής έντασης και δέσμευσης ως προς τους στόχους της.

Στάδιο σχολιασμού

- Δώσατε αρκετό χρόνο στους/στις συμμετέχοντες/-ουσες να αποβάλουν τη συναισθηματική φόρτιση της προσομοίωσης.
- Δώσατε αρκετό χρόνο στο σχολιασμό, ώστε να εξεταστεί σφαιρικά και συνθετικά το ζήτημα.
- Συνδέσατε τα συμπεράσματα της άσκησης με το ευρύτερο μαθησιακό αντικείμενο της διδακτικής ενότητας στην οποία εντάσσεται.

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ (HANDOUT) ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ**Σενάριο**

Μόλις οριστήκατε στο Διοικητικό Συμβούλιο μιας κερδοφόρας πολυεθνικής εταιρείας που δραστηριοποιείται στον τομέα των τηλεπικοινωνιών. Η ένταξη της οπτικής του φύλου στην εταιρική πολιτική αποτελεί προτεραιότητα του νέου Διοικητικού Συμβουλίου και για αυτόν τον σκοπό διατίθεται ένα μικρό ποσοστό του προϋπολογισμού. Εργαστείτε ανά ομάδες με βάση τους παρακάτω στόχους και περιγράψτε όλες τις εργασίες (σχεδιασμός, εφαρμογή και αξιολόγηση) που θα κάνετε τα επόμενα δύο χρόνια που διαρκεί η θητεία σας για τον στόχο που σας ανατέθηκε. Το συνολικό αποτέλεσμα των ομαδικών εργασιών, αποτελεί το Σχέδιο Ισότητας της εταιρείας:

- **ΟΜΑΔΑ Α:** Καταπολέμηση του σεξισμού στη λειτουργία, την επικοινωνία (εσωτερική και εξωτερική) και τις δημόσιες σχέσεις της επιχείρησης
- **ΟΜΑΔΑ Β:** Βελτίωση και αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στη λήψη αποφάσεων
- **ΟΜΑΔΑ Γ:** Μείωση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος
- **ΟΜΑΔΑ Δ:** Βελτίωση της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των εργαζομένων
- **ΟΜΑΔΑ Ε:** Διαμόρφωση ευρύτερης εταιρικής κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς και διακρίσεις

CHECK LIST ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗΣ ΣΧΕΔΙΟΥ ΙΣΟΤΗΤΑΣ¹¹

ΣΤΑΔΙΟ ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑΣ

Δημιουργία λογοδοσίας και ενίσχυση της δέσμευσης

Η προώθηση της ισότητας των φύλων αποτελεί μέρος της διοίκησης και λειτουργίας της επιχείρησης;

Η επιχείρηση έχει προβεί σε δήλωση σχετικά με τον στόχο της ισότητας των φύλων;

Έχει ενσωματωθεί η διάσταση του φύλου στους κανονισμούς της επιχείρησης και στις τυπικές και άτυπες διαδικασίες της λειτουργίας της;

Η διοίκηση δηλώνει τη δέσμευσή της για την ισότητα των φύλων και την εφαρμογή του gender mainstreaming, τόσο επίσημα όσο και άτυπα;

Κατανομή Πόρων

Έχουν κατανεμηθεί οι οικονομικοί πόροι για την εισαγωγή του gender mainstreaming και την υλοποίηση της οργανωσιακής αλλαγής με τρόπο ρεαλιστικά υπολογισμένο και επαρκή προκειμένου να διασφαλίζεται η μακροχρόνια επιτυχία;

Έχει υπολογιστεί με τρόπο ρεαλιστικό ο όγκος του εργασιακού χρόνου που τα μέλη του προσωπικού θα χρειαστεί να αφιερώσουν για τη διαδικασία αλλαγής;

Αναγνωρίζεται σαφώς ότι η διαδικασία αυτή θα αποτελέσει σημαντική πτυχή της καθημερινής τους εργασίας;

Η κατανομή νέων αρμοδιοτήτων στο προσωπικό συνοδεύεται από αντίστοιχη αύξηση του διαθέσιμου χρόνου εργασίας για το σκοπό αυτό;

Πραγματοποίηση οργανωσιακής ανάλυσης

Ποια προσέγγιση κατά φύλο οργανωσιακής ανάλυσης θα εφαρμοστεί;

Ποιος/-α θα διεξάγει ή θα διευκολύνει την οργανωσιακή ανάλυση; Τα άτομα αυτά έχουν τις απαιτούμενες γνώσεις και δεξιότητες;

¹¹ Το εργαλείο αυτό βασίζεται στο εγχειρίδιο και τα εργαλεία που έχουν αναπτυχθεί από το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) για την επίτευξη οργανωσιακής αλλαγής και την ένταξη της διάστασης του φύλου σε πολιτικές οργανισμών, τα οποία απλοποιήθηκαν και προσαρμόστηκαν σύμφωνα με τις ομάδες-στόχους και τους σκοπούς του συγκεκριμένου εκπαιδευτικού προγράμματος. Το εγχειρίδιο του EIGE παρέχει εκτενή πληροφόρηση για κάθε στάδιο και ενέργεια που περιγράφεται σε αυτό το εργαλείο. Βλ. σχετικά στο: European Institute for Gender Equality (2016), *Institutional Transformation. Gender mainstreaming toolkit*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Είναι τα αποτελέσματα περιεκτικά και κατατοπιστικά, προκειμένου να προσδιοριστεί ο ορθός τρόπος εφαρμογής του gender mainstreaming σε σχέση με τη συγκεκριμένη επιχείρηση; Ποιες πληροφορίες λείπουν;

Ανάπτυξη μιας στρατηγικής για την ένταξης της διάστασης του φύλου

Ποιος/-α συμμετέχει στην ανάπτυξη της στρατηγικής για την ένταξη της διάστασης του φύλου; Αυτά τα άτομα έχουν την απαραίτητη ειδικευση;

Είναι η στρατηγική για την ένταξη της διάστασης του φύλου κατανοητή ως προς τα βήματα που πρέπει να γίνουν;

Έχει ολοκληρωθεί το πρόγραμμα εργασίας όσον αφορά τις προγραμματισμένες δραστηριότητες, τα καθορισμένα χρονικά ορόσημα, τις ευθύνες, τους πόρους και τις προθεσμίες;

Ποιος/-α είναι υπεύθυνος/-η για την εφαρμογή και την παρακολούθηση του σχεδίου ισότητας;

ΣΤΑΔΙΟ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ

Δημιουργία δομής υποστήριξης για την ένταξη της διάστασης του φύλου

Είναι σαφώς καθορισμένος ο ρόλος, τα καθήκοντα και η ενσωμάτωση στις τυπικές διαδικασίες της επιχείρησης, της δομής υποστήριξης της ένταξης της διάστασης του φύλου;

Οι πόροι και οι αρμοδιότητες (προσόντα, χρόνος και οικονομικοί πόροι κ.λπ.) της δομής υποστήριξης έχουν προσαρμοστεί ανάλογα με τα καθορισμένα καθήκοντα;

Ο ρόλος της δομής υποστήριξης είναι γνωστός στο προσωπικό μαζί με τις αντίστοιχες αρμοδιότητες όλων των μελών του προσωπικού προκειμένου να αποφευχθεί η αποποίηση ευθυνών;

Η δομή υποστήριξης έχει άμεση σύνδεση με τα ανώτερα στελέχη και παράλληλα καλή σχέση με το υπόλοιπο προσωπικό;

Ορισμός στόχων για την ισότητα των φύλων

Η επιχείρηση έχει ορίσει στόχους για την ισότητα των φύλων τόσο για την επιχείρηση συνολικά, όσο και για κάθε πεδίο της δραστηριότητάς της;

Είναι αυτοί οι στόχοι φιλόδοξοι, ρεαλιστικοί και παράλληλα, καθορισμένοι κατά τρόπο ακριβή ώστε να μπορούν να αποτελέσουν την κινητήρια δύναμη και να παρέχουν στους/στις υπαλλήλους σαφή καθοδήγηση;

Είναι οι στόχοι της επιχείρησης για την ισότητα των φύλων συνδεδεμένοι με τον γενικό σκοπό της;

Οι στόχοι αυτοί επικοινωνούνται σαφώς στο προσωπικό;

Πώς πρέπει να παρακολουθείται και να αξιολογείται η επίτευξη αυτών των στόχων; Έχουν οριστεί δείκτες για τον σκοπό αυτόν;

Επικοινωνώντας την ένταξη της διάστασης του φύλου

Γνωρίζει όλο το προσωπικό την προγραμματισμένη διαδικασία αλλαγής της πολιτικής;

Διασφαλίζεται η διαφάνεια κατά τη διάρκεια ολόκληρης της διαδικασίας;

Χρησιμοποιούνται τόσο οι επίσημοι όσο και οι άτυποι διάλογοι εντός της επιχείρησης, προκειμένου να γίνουν γνωστοί οι στόχοι και οι απαιτήσεις εφαρμογής του gender mainstreaming;

Είναι η ισότητα των φύλων ένα ορατό μέρος της εξωτερικής ταυτότητας και της επιχείρησης;

Είναι οι δημόσιες σχέσεις της επιχείρησης ευαισθητοποιημένες ως προς το φύλο (αναφορικά με τη γλώσσα και τις εικόνες);

Το προσωπικό που είναι αρμόδιο για τις δημόσιες σχέσεις έχει επιμορφωθεί σε θέματα αποφυγής σεξισμού και αναπαραγωγής έμφυλων στερεοτύπων;

Εισαγωγή μεθόδων και εργαλείων για την ένταξη της διάστασης του φύλου

Η επιχείρηση διαθέτει μεθόδους και εργαλεία ένταξης της διάστασης του φύλου για όλα τα στάδια των καθημερινών διαδικασιών;

Εφαρμόζονται συστηματικά και συνεχώς τα εργαλεία αυτά;

Το προσωπικό που εφαρμόζει τα εργαλεία έχει τις γνώσεις και δεξιότητες που απαιτούνται για την εφαρμογή της ένταξης της διάστασης του φύλου;

Ανάπτυξη αρμοδιοτήτων για την ισότητα των φύλων

Εκτελούν όλα τα άτομα του προσωπικού τα σχετικά καθήκοντά τους και τηρούν τους κανόνες διαδικασιών, προκειμένου να εφαρμόσουν αποτελεσματικά την ένταξη της διάστασης του φύλου;

Τα εργαλεία διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού που χρησιμοποιούνται συνήθως στην επιχείρηση, χρησιμοποιούνται επίσης για την ενίσχυση της δέσμευσης και τη δημιουργία λογοδοσίας για την ένταξη της διάστασης του φύλου;

Έχουν όλα τα άτομα του προσωπικού την εμπειρία σε θέματα φύλου και τις μεθοδολογικές δεξιότητες που χρειάζονται για να εκπληρώσουν την ευθύνη τους για την εφαρμογή της ένταξης της διάστασης του φύλου;

Δημιουργία συστήματος διαχείρισης πληροφοριών για ζητήματα φύλου

Υπάρχουν ολοκληρωμένες και προσαρμοσμένες πληροφορίες σχετικά με θέματα φύλου που σχετίζονται με τους τομείς δραστηριότητας της επιχείρησης και είναι εύκολα διαθέσιμες για όλο το προσωπικό;

Υπάρχει υλικό σχετικό με θέματα φύλου που να παρέχει πληροφόρηση με σαφή δομημένο τρόπο, και διακινείται στο προσωπικό;

Όλα τα στατιστικά στοιχεία που παράγονται ή χρησιμοποιούνται από την επιχείρηση διαχωρίζονται κατά φύλο και -κατά περίπτωση- κατά άλλες κατηγορίες (π.χ. ηλικία, εθνικότητα, αναπηρία κ.λπ.);

Το σύστημα διαχείρισης πληροφοριών για ζητήματα φύλου συμπληρώνεται και επικαιροποιείται σε τακτική βάση;

Έναρξη σχεδίου ισότητας των φύλων

Γνωρίζουν όλα τα τμήματα της επιχείρησης τι πρέπει να κάνουν για την εφαρμογή του σχεδίου ισότητας των φύλων;

Το σχέδιο για την ισότητα των φύλων συμπεριλαμβάνει μια καλά τεκμηριωμένη και εμπειριστατωμένη ανάλυση με βάση το φύλο κάθε τομέα δραστηριότητας, συγκεκριμένους στόχους για την ισότητα των φύλων, σαφώς καθορισμένη προσέγγιση για την αντιμετώπιση των θεμάτων φύλου, καθώς και δείκτες παρακολούθησης;

Ποιος/-α είναι υπεύθυνος/-η για την υλοποίηση και την παρακολούθησή του;

Υπάρχει καθορισμένη ημερομηνία για την αξιολόγηση της υλοποίησης και της επίτευξης των στόχων;

Πρώθηση των ίσων ευκαιριών εντός του προσωπικού του φορέα

Εφαρμόζονται μέτρα για τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ ανδρών και γυναικών στις διαδικασίες στελέχωσης και εκπροσώπησης των γυναικών στη λήψη αποφάσεων;

Έχουν αναθεωρηθεί οι διαδικασίες πρόσληψης και τα κριτήρια αξιολόγησης της απόδοσης των υπαλλήλων;

Αναπτύσσει μέτρα η επιχείρηση για τη συμφιλίωση μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής για τα μέλη του προσωπικού;

Η οργανωσιακή κουλτούρα παρέχει μια ατμόσφαιρα σεβασμού και ενθάρρυνσης στον χώρο εργασίας;

Η επιχείρηση διαθέτει σαφείς διαδικασίες για την πρόληψη και τη διαχείριση σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας;

ΣΤΑΔΙΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Παρακολούθηση και διαχείριση της οργανωσιακής αλλαγής

Πώς κατευθύνεται η διαδικασία της οργανωσιακής αλλαγής προς την ένταξη της διάστασης του φύλου και πώς παρακολουθείται η πρόοδος;

Το σχέδιο επανεξετάζεται ανά τακτά χρονικά διαστήματα και προσαρμόζεται εάν είναι απαραίτητο;

Ποια είναι τα αποτελέσματά του και κατά πόσον επιτεύχθηκαν οι αρχικοί στόχοι και δείκτες;



ΠΡΟΣΘΕΤΟ ΥΛΙΚΟ ΚΑΙ ΠΗΓΕΣ ΓΙΑ ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΙ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΕΝΟΤΗΤΑΣ

- Γκασούκα, Μ. (2007), *Οδηγός Ισότητας και Συμφιλίωσης Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής*, Equal/Semeli, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας. Ανακτήθηκε από: <https://www.kethi.gr/ekdoseis/odigos-isotitas-kai-symfilliosis-oikogeneiakis-kai-epaggelmatikis-zois>
- Γκερμότση, Β., Μοσχοβάκου, Ν. & Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2017), *Οδηγός για την Ένταξη της Διάστασης του Φύλου στις Οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών*, Ίδρυμα Μποδοσάκη. Ανακτήθηκε από: <https://s3.amazonaws.com/webprofile-ngos/Files/57/Gender%20Manual%20-%20Web%20Version%20-%20GR.pdf>
- Γκερμότση, Β. & Σακελλαρίου, Ε. (2009), *Οδηγός Καλών Πρακτικών Εφαρμογής της Ένταξης της Διάστασης του Φύλου (Gender Mainstreaming) στη Δημόσια Διοίκηση*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας.
- Council of Europe (1998), *Gender Mainstreaming: Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practice. Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming*. Ανακτήθηκε από: <https://www.unhcr.org/3c160b06a.pdf>
- European Commission (2004), *EQUAL Guide on Gender Mainstreaming*, European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Ανακτήθηκε από: https://ec.europa.eu/employment_social/equal_consolidated/data/document/gendermain_en.pdf
- European Institute for Gender Equality: *What is gender mainstreaming?* Ανακτήθηκε από: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>
- European Institute for Gender Equality (2016), *Institutional Transformation. Gender mainstreaming toolkit*, Luxembourg: Publications Office of the European Union. Ανακτήθηκε από: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0716094enn.pdf>

- Λιάπη, Μ. & Τζαβάρα, Μ. (2005), *Οδηγός εφαρμογής σχεδίων ισότητας*, Equal/ Ανδρομέδα, Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών. Ανακτήθηκε από: https://diotima.org.gr/wp-content/uploads/2013/01/ODIGOS_EFARMOGIS_SXEDIWN_ISOTITAS.pdf
- Στρατηγάκη, Μ. (2012), Ίσες ευκαιρίες κατά τις αναδιαρθρώσεις της αλυσίδας αξίας: Πολιτικές και Πρακτικές, στο Γ. Πετράκη (επιμ.), *Διεθνείς μεταβολές στην οργάνωση της εργασίας*, Αθήνα, Gutenberg/ ΚΕΚΜΟΚΟΠ, Πάντειο Πανεπιστήμιο.
- United Nations (2002), *Mainstreaming Gender: An overview*, New York: Office of the Special Adviser on Gender Issues. Ανακτήθηκε από: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/e65237.pdf>
- UN Women, Gender Mainstreaming: <http://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>
- Wahl, A., Höök, P., Holgersson, C. & Linghag, S. (2005), «*En tåxi*»: Θεωρίες για την Οργάνωση και το Φύλο, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας. Ανακτήθηκε από: https://www.kethi.gr/sites/default/files/attached_file/file/2020-11/1.%20%CE%95%CE%BD%20%CF%84%CE%AC%CE%BE%CE%B5%CE%B9%20%CE%98%CE%B5%CF%89%CF%81%CE%AF%CE%B5%CF%82%20%CE%B3%CE%B9%CE%B1%20%CF%84%CE%BF%20%CF%86%CF%8D%CE%BB%CE%BF%20%CE%BA%CE%B1%CE%B9%20%CF%84%CE%B7%CE%BD%20%CE%BF%CF%81%CE%B3%CE%AC%CE%BD%CF%89%CF%83%CE%B7.pdf

3.5

1^η

Δραστηριότητα

Εκτιμώμενη
διάρκεια
δραστηριότητας

(για 20-25 εκπαιδευόμενους/-ες):

20 λεπτά

2^η

Δραστηριότητα

Εκτιμώμενη
διάρκεια
δραστηριότητας

(για 20-25 εκπαιδευόμενους/-ες):

20 λεπτά

Κλείσιμο εργαστηρίου: Συζήτηση στην ολομέλεια και αξιολόγηση

Συζήτηση στην ολομέλεια: Σκέψεις, συναισθήματα, εντυπώσεις

Οδηγίες προς εκπαιδευτές/-τριες:

- Ζητήστε από τους/τις εκπαιδευόμενους/-ες να καθίσουν σε διάταξη «Π» ώστε όλοι/-ες να έχουν οπτική επαφή με όλους/-ες.
- Ξεκινήστε μια συζήτηση με τους/τις εκπαιδευόμενους/-ες σχετικά με τα αισθήματά τους, τις εντυπώσεις τους, τις σκέψεις τους μετά από τη συμμετοχή τους στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα. Ορισμένες ενδεικτικές ερωτήσεις είναι:
 - Ανταποκρίθηκε το εκπαιδευτικό πρόγραμμα στις αρχικές προσδοκίες σας; Αν ναι, ποιες προσδοκίες ικανοποιήθηκαν; Αν όχι, ποιες δεν ικανοποιήθηκαν;
 - Επιβεβαιώθηκαν τυχόν ανησυχίες ή επιφυλάξεις που είχατε για τη συμμετοχή σας στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα; Αν ναι, ποιες είναι αυτές; Αν όχι, ποιοι παράγοντες συντέλεσαν ώστε να μην επιβεβαιωθούν;
 - Τι θα πάρετε μαζί σας φεύγοντας και τι θα αφήσετε πίσω σας; Μάθατε κάτι νέο; Σκεφτήκατε – είδατε κάτι με μια νέα οπτική; Αν ναι, τι; Υπήρξε κάτι που σας εξέπληξε;

Τελική – απολογιστική αξιολόγηση

Ως αξιολόγηση, γενικά, καλείται «*μια συστηματική διαδικασία, με βάση την οποία αποδίδουμε μια ορισμένη αξία (ποσοτική ή ποιοτική) σε ένα αντικείμενο, μέσο, αποτέλεσμα, πρόσωπο κ.ο.κ., εφαρμόζοντας συγκεκριμένα κριτήρια και μεθοδολογία*» (Μαυρογιώργος, 2006: 277). Η αξιολόγηση δε μπορεί να είναι «αυτοσκοπός», καθώς με βάση το αποτέλεσμα που θα προκύψει από την αξιολόγηση:

ενεργοποιείται μια συμπληρωματική διαδικασία (που είναι γνωστή ως διαδικασία ανατροφοδότησης), με σκοπό την επανεξέταση, αναθεώρηση και επαναπροσδιορισμό του όλου πλέγματος των παραγόντων που εμπλέκονται στην εκπαιδευτική διαδικασία, ώστε να έχουμε προϋποθέσεις παρέμβασης για συνεχή βελτίωση του προσφερόμενου εκπαιδευτικού έργου (Μαυρογιώργος, 2006: 277).

Στην εκπαίδευση, σύμφωνα με τον Μαυρογιώργο (2006: 277), η αξιολόγηση αποκτά «ουσιαστικές προϋποθέσεις» εφόσον:

- είναι μια διαδικασία συλλογής έγκυρων, αξιόπιστων και χρήσιμων πληροφοριών και δεδομένων
- επεκτείνεται στην εξήγηση και την ερμηνεία των αποτελεσμάτων που προκύπτουν
- συμπληρώνεται και συνδυάζεται με διαδικασίες τεκμηριωμένης ανατροφοδότησης, με σκοπό τον εμπλουτισμό και τον επαναπροσδιορισμό του εκπαιδευτικού έργου.

Η αξιολόγηση που διεξάγεται μετά την ολοκλήρωση ενός εκπαιδευτικού προγράμματος ή μιας εκπαιδευτικής ενότητας, ονομάζεται «τελική» ή «συνολική» ή «απολογιστική» αξιολόγηση και σκοπός της είναι η «*διαμόρφωση μιας συνολικής εκτίμησης ανα-*

φορικά με τον βαθμό και την έκταση, στην οποία επιτεύχθηκαν οι εκπαιδευτικοί στόχοι» καθώς και η «αξιολόγηση των μεθοδολογικών επιλογών που έγιναν, των μέσων και των τεχνικών που χρησιμοποιήθηκαν» (Μαυρογιώργος, 2006: 279). Πρόκειται για μια αποτίμηση του έργου που πραγματοποιήθηκε και των αποτελεσμάτων που προέκυψαν. Η αξιολόγηση αυτή προσφέρεται «για την ανατροφοδότηση του εκπαιδευτικού έργου» και τη μελλοντική εφαρμογή του (Μαυρογιώργος, 2006: 279).

Οι βασικοί δείκτες είναι:

1. η άποψη και η εκτίμηση των εκπαιδευόμενων αναφορικά με «την καταλληλότητα των μεθοδολογικών επιλογών, των τεχνικών, των μέσων, του πλαισίου επικοινωνίας και συνεργασίας, της οργάνωσης»
2. ο βαθμός και η έκταση στην οποία οι εκπαιδευόμενοι/-ες «έχουν την ικανότητα να εφαρμόζουν και να μεταφέρουν στην πράξη, σε παρόμοιες ή νέες καταστάσεις, όσα διδάχτηκαν» (Μαυρογιώργος, 2006: 279).

Μια από τις κυριότερες πλέον διαδεδομένες τεχνικές που χρησιμοποιούνται για την αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου είναι το **ερωτηματολόγιο**, το οποίο μπορεί να περιλαμβάνει κλειστές ή/και ανοιχτές ερωτήσεις. Οι ερωτήσεις που περιλαμβάνονται σε αυτό δύνανται να καλύπτουν έναν ή/και περισσότερους από τους βασικούς άξονες: σχεδιασμός διδακτικής ενότητας, εκπαιδευτικές τεχνικές που χρησιμοποιήθηκαν, σχέσεις με τους/τις εκπαιδευόμενους/-ες και αποτελέσματα της εκπαίδευσης, ανάλογα και «με τους στόχους που επιδιώκουμε με τη διερεύνηση που κάνουμε, τη διάρκεια του έργου που προσφέραμε, τον διαθέσιμο χρόνο για αξιολόγηση, τη φάση του προγράμματος (στην αρχή, ενδιάμεσα, στο τέλος) κ.ά.» (Μαυρογιώργος, 2006: 283, 291).

Στο **Παράρτημα 5** θα βρείτε ένα ενδεικτικό και ανώνυμο ερωτηματολόγιο τελικής – απολογιστικής αξιολόγησης του παρόντος εκπαιδευτικού προγράμματος, με χρήση ανοιχτών και κλειστών ερωτήσεων.

Οδηγίες προς εκπαιδευτές/-τριες:

- Μοιράστε σε όλους/-ες τους/τις εκπαιδευόμενους/-ες το ερωτηματολόγιο και ζητήστε να το συμπληρώσουν με ειλικρίνεια.
- Ζητήστε να διαβάσουν τις ερωτήσεις και να σας ενημερώσουν εάν έχουν απορία/-ες. Παρέχετε τις αναγκαίες διευκρινίσεις.
- Εξηγήστε τη χρησιμότητα του ως εργαλείο βελτίωσης και διαβεβαιώστε τους/τις για την ανωνυμία της διαδικασίας.
- Σε περίπτωση διαδικτυακής εκπαίδευσης, μπορεί να συμπληρωθεί ανώνυμο ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο χρησιμοποιώντας κάποια από τις διαθέσιμες σχετικές πλατφόρμες, πολλές εκ των οποίων διατίθενται δωρεάν.

Παραρτήματα

Παράρτημα 1: Ερωτηματολόγιο διάγνωσης εκπαιδευτικών αναγκών

Α/Α	Ερώτηση	Όχι	Μάλλον όχι	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Μάλλον ναι	Ναι
1	Είμαι εξοικειωμένος/-η με βασικές έννοιες που αφορούν στο φύλο (π.χ. έμφυλα στερεότυπα, διακρίσεις, σεξισμός κ.λπ.).					
2	Μπορώ να αναγνωρίσω σεξιστικές συμπεριφορές και περιστατικά διάκρισης λόγω φύλου στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης.					
3	Γνωρίζω τις προκλήσεις και δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης όπως, για παράδειγμα, το «φαινόμενο της γυάλινης οροφής».					
4	Γνωρίζω το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο σχετικά με τις διακρίσεις λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης.					
5	Γνωρίζω το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο αναφορικά με τα δικαιώματα των εγκύων και μητέρων στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης.					

Παράρτημα 1:
Ερωτηματολόγιο διάγνωσης εκπαιδευτικών αναγκών

6	Γνωρίζω σε τι αναφέρεται ο όρος «συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής».				
7	Γνωρίζω καλές πρακτικές συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής στην Ελλάδα ή/και στο εξωτερικό.				
		Ναι	Όχι	Δεν ξέρω / δεν απαντώ	
8	Κατά την διάρκεια των σπουδών μου, έχω παρακολουθήσει μάθημα/-τα σχετικά με το φύλο, την ισότητα η/και τα ανθρώπινα δικαιώματα.				
9	Έχω λάβει μέρος σε ενημερωτική (π.χ. ημερίδα/ συνέδριο) ή εκπαιδευτική δραστηριότητα (π.χ. εκπαιδευτικό εργαστήριο/ σεμινάριο) σε θέματα φύλου.				
10	Έχω λάβει μέρος σε ενημερωτική (π.χ. ημερίδα/ συνέδριο) ή σε εκπαιδευτική δραστηριότητα (π.χ. εκπαιδευτικό εργαστήριο/ σεμινάριο) σε θέματα φύλου ειδικά στον τομέα της εργασίας, της απασχόλησης ή/και της επιχειρηματικότητας.				
11	Η επιχείρηση/εταιρεία όπου εργάζομαι ή διοικώ/ διευθύνω εφαρμόζει πολιτική υπέρ της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων και της εξισορρόπησης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.				
12	Συμπληρώστε τι θα θέλατε να μάθετε κατά τη διάρκεια του εκπαιδευτικού εργαστηρίου.				

Παράρτημα 2: Γλωσσάρι Βασικών Όρων¹²

Αγορά εργασίας: Το σύνολο των διεργασιών που διευκολύνουν τη συνάντηση της προσφοράς και της ζήτησης ευκαιριών εργασίας.

Άδεια για οικογενειακούς λόγους: Δικαίωμα αδειάς για οικογενειακούς λόγους, το οποίο μπορεί να το μοιράζονται ή να μην το μοιράζονται οι γονείς.

Άδεια μητρότητας: Άδεια, την οποία δικαιούται μια γυναίκα για μια συνεχή περίοδο, η οποία εκτείνεται πριν και/ή μετά τον τοκετό, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική.

Άδεια πατρότητας: Ορισμένης διάρκειας, συνήθως, άδεια, η οποία χορηγείται στον πατέρα ενός παιδιού και μπορεί να ληφθεί για τον τοκετό, ή συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα αδειάς σε ετήσια βάση ή σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο, τα οποία είναι δυνατόν να ληφθούν για λόγους που σχετίζονται με τις πατρικές ευθύνες φροντίδας του πατέρα προς το παιδί του.

Αμειβόμενη εργασία: Εργασία, η οποία αμείβεται σε χρήμα ή σε είδος.

Άμεση διάκριση: Κάθε πράξη ή παράλειψη που αποκλείει ή θέτει σε εμφανώς μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, καθώς και κάθε εντολή, παρότρυνση ή συστηματική ενθάρρυνση προσώπων να προβαίνουν σε δυσμενή ή άνιση μεταχείριση άλλων λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου.

Αόρατα εμπόδια: Στάσεις και υποβόσκουσες παραδοσιακές αντιλήψεις, πρότυπα, κανόνες και αξίες που εμποδίζουν την πλήρη και ελεύθερη συμμετοχή των γυναικών (ή των ανδρών) σε κάποιους τομείς της κοινωνικής και οικονομικής ζωής.

Γονική άδεια: Το καταρχήν μη μεταφερόμενο ατομικό δικαίωμα αδειάς, που έχουν όλοι οι εργαζόμενοι ανεξαρτήτως φύλου μετά τη γέννηση ή την υιοθεσία ενός παιδιού, ώστε να είναι σε θέση να φροντίσουν το παιδί αυτό.

¹² Το Γλωσσάρι Βασικών Όρων περιλαμβάνει ορισμούς από τις ακόλουθες πηγές: Νόμος 4604/2019: «Πρόωθηση 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». Σύσταση του Συμβουλίου της Ευρώπης CM/Rec (2019)1 για την πρόληψη και την καταπολέμηση του σεξισμού. Συμβούλιο της Ευρώπης (2018), Στρατηγική του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Ισότητα των Φύλων 2018-2023. Νόμος 4531/2018: I) Κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας και προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας, II) Ενσωμάτωση της 2005/214/ΔΕΥ απόφασης-πλαίσιο, όπως τροποποιήθηκε με την απόφαση-πλαίσιο 2009/299/ΔΕΥ, σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της αμοιβαίας αναγνώρισης επί χρηματικών ποινών και III) Άλλες διατάξεις αρμοδιότητας Υπουργείου Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και λοιπές διατάξεις. Γκερμότση, Β., Μοσχοβάκου, Ν. & Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2017), Οδηγός για την Ένταξη της Διάστασης του Φύλου στις Οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών, Ίδρυμα Μποδοσάκη. Keen, E. & Georgescu, M. (2016), *Bookmarks - A manual for combating hate speech online through human rights education, Revised edition (2016), with the inclusion of the Guide to Human Rights for Internet Users*, Council of Europe. Ευρωπαϊκή Επιτροπή (1998), *100 λέξεις για την ισότητα. Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα ανδρών και γυναικών*, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

**Παράρτημα 2:
Γλωσσάρι Βασικών Όρων**

Γυάλινη οροφή: Το αόρατο φράγμα που προκύπτει από ένα περίπλοκο σύνολο δομών σε οργανώσεις/επιχειρήσεις, όπου κυριαρχούν οι άνδρες, και έχει ως αποτέλεσμα να παρεμποδίζεται η ανάθεση ανώτερων θέσεων σε γυναίκες.

Δεδομένα διαχωρισμένα κατά φύλο: Η συλλογή και ο διαχωρισμός των στατιστικών δεδομένων και πληροφοριών κατά φύλο, ώστε να είναι δυνατή η συγκριτική τους ανάλυση/η ανάλυσή τους με βάση το φύλο.

Έλεγχος ως προς το φύλο: Ένας έλεγχος βάσει φύλου αξιολογεί τον βαθμό στον οποίο η ισότητα των φύλων θεσμοθετείται αποτελεσματικά στις πολιτικές, τα προγράμματα, τις δομές οργάνωσης και τις διαδικασίες (συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών λήψης αποφάσεων) και στους αντίστοιχους προϋπολογισμούς ενός φορέα.

Έμμεση διάκριση: Κάθε πράξη ή παράλειψη που θέτει σε μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, δυνάμει μιας ουδέτερης εκ πρώτης όψης διάταξης, κριτηρίου ή πρακτικής, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογούνται αντικειμενικά από νόμιμο σκοπό και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

Έμφυλη βία κατά των γυναικών / Βία κατά των γυναικών που βασίζεται στο φύλο: Η βία η οποία έχει ως αντικείμενο τη γυναίκα για μόνο το λόγο ότι είναι γυναίκα ή η οποία επηρεάζει τη γυναίκα κατά τρόπο δυσανάλογο.

Έμφυλες ανισότητες: Οι ανισότητες ή ανομοιότητες σε οποιονδήποτε τομέα ανάμεσα στις γυναίκες και στους άνδρες, όσον αφορά το επίπεδο της συμμετοχής τους, της πρόσβασής τους στους πόρους, στα δικαιώματα, στις αμοιβές ή στα επιδόματα.

Έμφυλες διακρίσεις: Κάθε διαχωρισμός, εξαίρεση ή περιορισμός που βασίζεται στο φύλο και έχει ως σκοπό ή/και αποτέλεσμα να διακυβεύσει ή να περιορίσει την απόλαυση ή την άσκηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, των θεμελιωδών ελευθεριών του ατόμου με βάση το φύλο ή την ταυτότητα φύλου του στον πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό, πολιτιστικό, αστικό και κάθε άλλον τομέα.

Έμφυλες διαφορές: Οι κοινωνικές και πολιτισμικές διαφορές μεταξύ γυναικών και ανδρών, καθώς και οι διαφορετικές αξίες που αποδίδονται στη σφαίρα δραστηριοτήτων γυναικών και ανδρών. Οι έμφυλες διαφορές ποικίλλουν σε κάθε κοινωνία και πολιτισμό και διαχρονικά αλλάζουν.

Έμφυλος διαχωρισμός στην αγορά εργασίας: Η συγκέντρωση των γυναικών και των ανδρών σε διαφορετικές μορφές και σε διαφορετικά επίπεδα οικονομικής δραστηριότητας και απασχόλησης, με τις γυναίκες να περιορίζονται σε ένα στενότερο πεδίο επαγγελματών σε σχέση με τους άνδρες (οριζόντιος διαχωρισμός), και σε εργασία χαμηλότερης βαθμίδας (κάθετος διαχωρισμός).

Έμφυλο Μισθολογικό Χάσμα: Οι υφιστάμενες διαφορές μεταξύ των αποδοχών των ανδρών και των γυναικών, εξαιτίας του επαγγελματικού διαχωρισμού και της άμεσης διάκρισης που οφείλονται στο φύλο και όχι στην αξία της εργασίας

Έμφυλο χάσμα: Η διαφορά σε οποιοδήποτε τομέα μεταξύ των γυναικών και των ανδρών όσον αφορά στο επίπεδο συμμετοχής, πρόσβασης στα διαθέσιμα μέσα, δικαιωμάτων, αμοιβών ή παροχών.

Ενδυνάμωση: Η διαδικασία για την απόκτηση πρόσβασης σε πόρους για την ανάπτυξη των ικανοτήτων του ατόμου, με σκοπό την ενεργή συμμετοχή του στη

Παράρτημα 2: Γλωσσάρι Βασικών Όρων

διαμόρφωση των συνθηκών της ζωής του και της ζωής της κοινότητας, στην οποία είναι ενταγμένο από οικονομικής, κοινωνικής και πολιτικής άποψης.

Ένταξη της διάστασης του φύλου: Η συστηματική ένταξη των συνθηκών, των προτεραιοτήτων και των αναγκών των γυναικών και των ανδρών στις πολιτικές, υπό το πρίσμα στις προώθησης στις ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών. Η κινητοποίηση όλων των γενικών πολιτικών και μέτρων, σκοπεύοντας ιδιαιτέρως στην επίτευξη της ισότητας, λαμβάνοντας υπόψη ενεργά και ανοιχτά, στη φάση του σχεδιασμού, τις συνέπειες στις αντίστοιχες συνθήκες στις ζωής των γυναικών και των ανδρών κατά την εφαρμογή, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση. Η αναδιοργάνωση, η βελτίωση, η εξέλιξη και εκτίμηση των διαδικασιών λήψης αποφάσεων με την οπτική της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς και σε όλους τους εμπλεκόμενους συντελεστές στη χάραξη, στην εφαρμογή, στην παρακολούθηση και στην αξιολόγηση των πολιτικών.

Επιμόρφωση με την οπτική του φύλου: Η επιμόρφωση με την οπτική του φύλου αποτελεί ουσιαστικό εκπαιδευτικό εργαλείο το οποίο υποστηρίζει την ένταξη της έμφυλης διάστασης στις προσεγγίσεις και τις δραστηριότητες που περιλαμβάνει κάθε διακριτό επιμορφωτικό πρόγραμμα ή ένα σύνολο προγραμμάτων. Στοχεύει στην επιμόρφωση και ευαισθητοποίηση των εκπαιδευόμενων και έχει ως σκοπό να διευκολύνει την ένταξη στις διάστασης του φύλου στις πολιτικές και σε όλα τα επίπεδα και στάδια της χάραξης πολιτικής.

Ευαισθητοποιημένος/-η ως προς τη διάσταση του φύλου: Εκείνος/-η που συνεκτιμά τα ζητήματα που σχετίζονται με τη διάσταση του φύλου και ασχολείται με αυτά.

Ίσες Ευκαιρίες μεταξύ ανδρών και γυναικών: Η απουσία φραγμών με βάση το φύλο όσον αφορά στην οικονομική, πολιτική και κοινωνική συμμετοχή.

Ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας: Ίση αμοιβή για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης σε σχέση με όλες τις πτυχές του ποσού και των συνθηκών της αμοιβής.

Ισότητα ανδρών και γυναικών: Μια κατάσταση στην οποία άνδρες και γυναίκες χαιρούν ίσων δικαιωμάτων και ευκαιριών με τέτοιο τρόπο, ώστε η συμπεριφορά, οι φιλοδοξίες, οι επιθυμίες και οι ανάγκες ανδρών και γυναικών να τυγχάνουν ίσης εκτίμησης και εύνοιας. Για το Συμβούλιο της Ευρώπης, ισότητα ανδρών και γυναικών σημαίνει «ίση θεατότητα, ενδυνάμωση, ευθύνη και συμμετοχή των δύο φύλων σε όλα τα πεδία του δημόσιου και του ιδιωτικού βίου. Η ισότητα ανδρών και γυναικών είναι το αντίθετο της ανισότητας ανδρών και γυναικών, όχι της διαφοράς μεταξύ ανδρών και γυναικών».

Ισότητα ευκαιριών: Η ισότητα ευκαιριών είναι μία γενική αρχή της οποίας δύο ουσιαστικές πτυχές είναι η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ιθαγένειας και η ισότητα αποδοχών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Ο στόχος είναι η εφαρμογή της σε όλους τους τομείς, ιδίως στον οικονομικό, κοινωνικό, πολιτισμικό και οικογενειακό βίο. Ένα νέο άρθρο (13) ενσωματώθηκε στη Συνθήκη του Άμστερνταμ προκειμένου να ενισχύσει την αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων που συνδέεται στενά με την ισότητα ευκαιριών. Το άρθρο αυτό προβλέπει ότι το Συμβούλιο μπορεί να λάβει τα απαραίτητα μέτρα για την καταπολέμηση κάθε διάκρισης λόγω εθνικότητας, φύλου, φυλής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

Ισότητα των φύλων: Η έννοια αυτή εκφράζει το γεγονός ότι όλοι οι άνθρωποι είναι

ελεύθεροι να αναπτύξουν τις προσωπικές τους ικανότητες και να προβούν σε επιλογές, χωρίς τους περιορισμούς που θέτουν οι αυστηρώς καθορισμένοι ρόλοι των φύλων. ότι οι διαφορετικές συμπεριφορές, επιδιώξεις και ανάγκες των γυναικών και των ανδρών θεωρούνται, εκτιμώνται και ευνοούνται εξίσου.

Καταμερισμός της εργασίας (έμφυλος): Ο καταμερισμός της αμειβόμενης και της μη αμειβόμενης απασχόλησης μεταξύ των γυναικών και ανδρών στον ιδιωτικό και το δημόσιο βίο.

Κοινωνικό Φύλο (gender): Αναφέρεται στις κοινωνικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η διάσταση του φύλου εντοπίζει τις σχέσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών όπως αυτές καθορίζονται από κοινωνική, πολιτισμική, πολιτική και οικονομική άποψη. Οι σχέσεις ανάμεσα στα φύλα ποικίλλουν από το ένα μέρος στο άλλο και σε βάθος χρόνου· αλλάζουν ανταποκρινόμενες σε μεταβαλλόμενες περιστάσεις. Αντιθέτως, το βιολογικό φύλο (sex) εντοπίζει τις βιολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών, οι οποίες παραμένουν σταθερές.

Κολλώδες πάτωμα (sticky floor): Η έκφραση χρησιμοποιείται ως μεταφορά για να ορίσει ένα μοντέλο απασχόλησης που εισάγει διακρίσεις και διατηρεί τους/τις εργαζόμενους/-ες, κυρίως γυναίκες, στις χαμηλότερες τάξεις στις κλίμακας εργασίας, με χαμηλή κινητικότητα και αόρατους φραγμούς στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους.

Μη αμειβόμενη εργασία: Εργασία για την οποία δεν λαμβάνεται άμεση αμοιβή ούτε άλλου είδους πληρωμή.

Οπτική του φύλου: Η εξέταση και η επισήμανση των διαφορών λόγω φύλου, οι οποίες ενδέχεται να υπάρχουν σε οποιαδήποτε δραστηριότητα/τομέα άσκησης πολιτικής.

Ουδέτερο ως προς το φύλο: Μια πολιτική, ένα πρόγραμμα ή μια κατάσταση που δεν έχει διαφορετική επίπτωση, θετική ή αρνητική, αναφορικά με τις σχέσεις των φύλων ή την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Πολλαπλές διακρίσεις: Περιγράφουν τη διάκριση που λαμβάνει χώρα στη βάση διαφορετικών αιτιών αποκλεισμού. Ένας όρος που χρησιμοποιείται συχνά είναι η διαθεματική (intersectional) διάκριση, η οποία αναφέρεται σε μια κατάσταση όπου πολλοί παράγοντες λειτουργούν και αλληλεπιδρούν μεταξύ τους ταυτόχρονα με τέτοιον τρόπο, ώστε να είναι άρρηκτα συνδεδεμένοι.

Ποσοτώσεις: Ο καθορισμός ποσοστού ή μεριδίου θέσεων, εδρών ή διαθέσιμων πόρων για να καλυφθεί από συγκεκριμένη ομάδα ή να χορηγηθεί σε αυτή γενικά, βάσει κάποιων ορισμένων κανόνων ή κριτηρίων με στόχο τη διόρθωση κάποιας προηγούμενης ανισότητας που εμφανίζεται συνήθως στις θέσεις λήψης αποφάσεων ή στην πρόσβαση σε ευκαιρίες κατάρτισης ή απασχόλησης.

Προκατάληψη: Μια προκατάληψη είναι μια συγκεκριμένη κατηγορία στερεότυπου, η οποία περιέχει μια αξιολόγηση ή κρίση. Πολλά στερεότυπα που φαίνεται να είναι ουδέτερα περιέχουν στην πραγματικότητα ένα στοιχείο κρίσης. Ακόμα και όταν τα στερεότυπα ή οι προκαταλήψεις φαίνονται θετικά, σχεδόν πάντα έχουν μια αρνητική οπτική. Για παράδειγμα, η δήλωση: «Οι Αυστραλοί είναι οι πιο γενναιόδωροι άνθρωποι στον κόσμο» είναι θετική για τους/τις Αυστραλούς/-ές, αλλά περιέχει την κρίση ότι οι άνθρωποι σε άλλες χώρες είναι λιγότερο γενναιόδωροι.

Ρόλοι των φύλων: Ένα σύνολο στερεότυπων για τη δράση και τη συμπεριφορά των ανδρών και των γυναικών.

Παράρτημα 2: Γλωσσάρι Βασικών Όρων

Σεξισμός: 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, με σκοπό ή αποτέλεσμα: i. να παραβιάζεται η εγγενής αξιοπρέπεια ή τα δικαιώματα ενός προσώπου ή μιας ομάδας προσώπων, ή ii. να καταλήγει σε σωματική, σεξουαλική, ψυχολογική ή κοινωνικοοικονομική βλάβη ή πόνος σε ένα άτομο ή σε μια ομάδα ατόμων, ή iii. να δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή προσβλητικό περιβάλλον, ή iv. να αποτελεί εμπόδιο στην αυτονομία και στην πλήρη πραγμάτωση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων από ένα πρόσωπο ή μια ομάδα προσώπων, ή v. να διατηρεί και να ενισχύει τα στερεότυπα φύλου.

Σεξουαλική παρενόχληση: Οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικής φύσεως η οποία αποσκοπεί ή κατατείνει στην παραβίαση της αξιοπρέπειας του ατόμου, συγκεκριμένα σε περίπτωση δημιουργίας ενός εκφοβιστικού, εχθρικού, μειωτικού, ταπεινωτικού ή προσβλητικού περιβάλλοντος.

Στερεότυπο: Η λέξη στερεότυπο αναφέρεται στις αντιλήψεις που έχουμε ως αποτέλεσμα προκαταλήψεων απέναντι σε άτομα, ομάδες και ιδέες. Είναι δηλαδή ένα σύνολο απλουστευμένων εικόνων και πεποιθήσεων που αφορούν προσωπικά χαρακτηριστικά μίας ομάδας ανθρώπων, τα οποία, ωστόσο, δεν ανταποκρίνονται πάντα στην πραγματικότητα. Οι έννοιες στερεότυπο και προκατάληψη, παίζουν σημαντικό ρόλο στη ζωή μας, αφού επηρεάζουν σε σημαντικό βαθμό τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβανόμαστε τον κόσμο και τους γύρω μας, τον τρόπο που διαμορφώνουμε την κρίση και τη συμπεριφορά μας και, εντέλει, τον τρόπο που συμπεριφερόμαστε σε άτομα που ανήκουν σε συγκεκριμένες ομάδες. Με δεδομένο επίσης ότι επηρεάζουν τις αποφάσεις που λαμβάνουμε σε σχέση με τα άτομα αυτά, οι δύο αυτές έννοιες, κατά την εφαρμογή τους, μπορούν να αποτελέσουν αφετηρία για διακριτική μεταχείριση.

Στερεότυπα φύλου: Παγιωμένα κοινωνικά και πολιτισμικά πρότυπα ή ιδέες, σύμφωνα με τα οποία οι γυναίκες και οι άνδρες έχουν χαρακτηριστικά και ρόλους καθορισμένους και περιορισμένους από το φύλο τους. Τα στερεότυπα φύλου αποτελούν σοβαρό εμπόδιο στην επίτευξη πραγματικής ισότητας των φύλων και τροφοδοτούν τις έμφυλες διακρίσεις. Αυτά τα στερεότυπα εμποδίζουν την ανάπτυξη των φυσικών ταλέντων και ικανοτήτων των κοριτσιών και των αγοριών, των γυναικών και των ανδρών, τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές προτιμήσεις και τις εμπειρίες τους, καθώς και γενικά τις ευκαιρίες τους στη ζωή.

Συμβοηθόντες σύζυγοι: Οι σύζυγοι ατόμων, τα οποία ασκούν οικονομική δραστηριότητα, συνήθως, ως αυτοαπασχολούμενοι ή ελεύθεροι επαγγελματίες, στην οποία ο/η σύζυγος συμβάλλει σημαντικά, χωρίς να λαμβάνει απαραίτητως άμεση αμοιβή για την εργασία αυτή και χωρίς να δικαιούται συνήθως παροχές κοινωνικής προστασίας.

Συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής: Η εισαγωγή συστημάτων γονικής άδειας ή άδειας για οικογενειακούς λόγους, ρυθμίσεων για τη φροντίδα των παιδιών και των ηλικιωμένων και η ανάπτυξη μιας δομής και μιας οργάνωσης του εργασιακού περιβάλλοντος που διευκολύνουν τον συνδυασμό των επαγγελματικών υποχρεώσεων και των υποχρεώσεων που συνεπάγεται η ιδιωτική ζωή, η οικογένεια και το νοικοκυριό για τις γυναίκες και τους άνδρες.

Φροντίδα εξαρτώμενων ατόμων: Παροχή φροντίδας σε άτομα που είναι νεαρά,

ασθενή, ηλικιωμένα ή άτομα με ειδικές ανάγκες και εξαρτώνται από άλλα άτομα.

Φροντίδα παιδιών: Ευρύτατη έννοια, που περιλαμβάνει την παροχή υπηρεσιών από δημόσιους, ιδιωτικούς ή συλλογικούς φορείς ή και από άτομα για την κάλυψη των αναγκών των παιδιών και των γονέων.

Παράρτημα 3: Θεσμικό Πλαίσιο

Εθνικό Πλαίσιο

Διακρίσεις λόγω φύλου ή/και οικογενειακής κατάστασης (και) στον τομέα της εργασίας και της (αυτό)απασχόλησης

Εθνικό νομικό – θεσμικό πλαίσιο:

- ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 1342 ΦΕΚ Α' 39/01-04-1983. Για την κύρωση της Σύμβασης των Ενωμένων Εθνών για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών. Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/285917
- ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 3896 ΦΕΚ Α' 207/08-12-2010. Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις. Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/58023
- ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4097 ΦΕΚ Α' 235/03-12-2012. Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την άσκηση αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας – Εναρμόνιση της νομοθεσίας με την Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου. Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/69401/nomos-4097-2012
- ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4443 ΦΕΚ Α' 232/09-12-2016 I) Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/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, II) λήψη αναγκαίων μέτρων συμμόρφωσης με τα άρθρα 22, 23, 30, 31 παρ. 1, 32 και 34 του Κανονισμού 596/2014 για την κατάχρηση της αγοράς και την κατάργηση της Οδηγίας 2003/6/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου και των Οδηγιών της Επιτροπής 2003/124/ΕΚ, 2003/125/ΕΚ και 2004/72/ΕΚ και ενσωμάτωση της Οδηγίας 2014/57/ΕΕ περί ποινικών κυρώσεων για την κατάχρηση αγοράς και της εκτελεστικής Οδηγίας 2015/2392, III) ενσωμάτωση της Οδηγίας 2014/62 σχετικά με την προστασία του ευρώ και άλλων νομισμάτων από την παραχάραξη και την κιβδηλεία μέσω του ποινικού δικαίου και για την αντικατάσταση της απόφασης - πλαισίου 2000/383/ΔΕΥ του Συμβουλίου και IV) Σύσταση Εθνικού Μηχανισμού Διερεύνησης Περιστατικών Αυθαιρεσίας στα σώματα ασφαλείας και τους υπαλλήλους των καταστημάτων κράτησης και άλλες διατάξεις. Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/246224/nomos-4443-2016
- ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4604 ΦΕΚ Α' 50/26-03-2019. 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. Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/506446

Ευρωπαϊκό / διεθνές νομικό - θεσμικό πλαίσιο:

- Ενοποιημένη απόδοση της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση και της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης - Ενοποιημένη απόδοση της

Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση - Ενοποιημένη απόδοση της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης - Πρωτόκολλα - Παραρτήματα - Δηλώσεις οι οποίες προσαρτώνται στην Τελική Πράξη της Διακυβερνητικής Διάσκεψης η οποία υιοθέτησε τη Συνθήκη της Λισαβόνας που υπογράφηκε στις 13 Δεκεμβρίου 2007 - Πίνακας αντιστοιχίας. Επίσημη Εφημερίδα αριθ. C 326 της 26/10/2012 σ. 0001 - 0390. Ανακτήθηκε από:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012E/TXT>

- Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου όπως τροποποιήθηκε από τα Πρωτόκολλα υπ' αριθ. 11 και 14 συνοδευόμενη από τα Πρωτόκολλα υπ' αριθ. 1, 4, 6, 7, 12, 13 και 16, Στρασβούργο: ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ – Council of Europe. Ανακτήθηκε από:

https://www.echr.coe.int/documents/convention_ell.pdf

- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Ευρωπαϊκό Συμβούλιο & Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2017). Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων. Ανακτήθηκε από:

https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_el.pdf

- Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2011). Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων (2011-2020). Ανακτήθηκε από:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29>

- Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2016/C 202/02). Ανακτήθηκε από:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=EL>

Συμφιλίωση/εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής – δικαιώματα εργαζόμενων εγκύων και γονέων (μέσω φυσικού τοκετού, παρένθετης μητρότητας και τεκνοθεσίας)

- ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) ΕΤΟΥΣ 1993 (Αρ. κατάθεσης 37/11-6-93). Ανακτήθηκε από:

<https://www.gsee.gr/wp-content/uploads/2014/06/egsse1993.pdf>

- ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) ΕΤΟΥΣ 2000 και 2001 (Αρ.Κατ. 31/23.5.2000). Ανακτήθηκε από:

<https://www.gsee.gr/wp-content/uploads/2014/06/egsse2000-2001.pdf>

- ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) ΕΤΩΝ 2002 ΚΑΙ 2003 [Αρ. Πράξης Κατάθεσης 19/29-4-2002]. Ανακτήθηκε από:

<https://www.gsee.gr/wp-content/uploads/2014/06/egsse2002-2003.pdf>

- ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) ΕΤΩΝ 2004 ΚΑΙ 2005, Αρ.Κατ.16/28.5.2004. Ανακτήθηκε από:

<https://www.gsee.gr/wp-content/uploads/2014/06/egsse2004-2005.pdf>

- ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) ΕΤΩΝ 2006 ΚΑΙ 2007. (Αρ.Κατ.14/13.4.2006). Ανακτήθηκε από:

<https://www.gsee.gr/wp-content/uploads/2014/06/egsse2006-2007.pdf>

- ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) ΕΤΩΝ 2008 ΚΑΙ 2009 [Π.Κ. ΥΠ. ΑΠ/ΣΗΣ&ΚΟΙΝ/ΚΗΣ ΠΡΟ/ΣΙΑΣ 13/18-4-2008]. Ανακτήθηκε από:

https://www.gsee.gr/wp-content/uploads/2014/06/egsse_2008-2009.pdf

- Ε.Φ.Κ.Α. Εγκύκλιος αρ. 5/Αρ. Πρωτ: 143091/29-01-2018. *Επέκταση των παροχών μητρότητας στις παρένθετες, τεκμαιρόμενες μητέρες και στις γυναίκες που υιοθετούν τέκνο.* Ανακτήθηκε από:

https://www.efka.gov.gr/sites/default/files/2018-05/EGK_5_2018.pdf

- Ε.Φ.Κ.Α. Εγκύκλιος αρ. 20/Αρ. Πρωτ: 553624/26-04-2018. *«Γνωστοποίηση των διατάξεων*

22 και 23 του ν. 4529/2018 (Α'56) σχετικά με την υπαγωγή στην ασφάλιση για υγειονομική περίθαλψη και χορήγηση ασφαλιστικής κάλυψης στους μισθωτούς και μη μισθωτούς ασφαλισμένους του Ε.Φ.Κ.Α. και στους ανέργους». Ανακτήθηκε από:

https://www.efka.gov.gr/sites/default/files/2018-05/EGK_20_2018.pdf

- **Ε.Φ.Κ.Α. Εγκύκλιος αρ. 47/Αρ. Πρωτ: 1130613/25-09-2019. Παροχή διευκρινίσεων για την χορήγηση του επιδόματος μητρότητας στις αυτοαπασχολούμενες γυναίκες του πρώην Ο.Α.Ε.Ε.** Ανακτήθηκε από: <https://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/31588>
- **Κοινή Υπουργική Απόφαση (Κ.Υ.Α.) αριθ. Φ.40034/οικ.1641/105 (ΦΕΚ Β' 131/29-01-2004). Καθιέρωση της παρ.1 του άρθρου 6α του Κανονισμού Νοσοκομειακής Περίθαλψης Ασφαλισμένων ΟΓΑ.**
- **Κοινή Υπουργική Απόφαση (Κ.Υ.Α.) αριθ. Φ.10060/15858/606 (ΦΕΚ Β' 2665/08-10-2014). Καθορισμός διαδικασίας και δικαιολογητικών για τη χορήγηση επιδόματος μητρότητας στις άμεσα ασφαλισμένες του Ε.Τ.Α.Α., κατ' εφαρμογή του άρθρου 6 του Ν. 4097/2012 (Α' 235).** Ανακτήθηκε από: <https://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/19669>
- **Κοινή Υπουργική Απόφαση (Κ.Υ.Α.) αριθ. Φ.40035/41931/1653 (ΦΕΚ Β' 192/23-01-2015). Καθορισμός διαδικασίας και Κ.Υ.Α. δικαιολογητικών για τη χορήγηση επιδόματος μητρότητας στις άμεσα ασφαλισμένες του Ο.Α.Ε.Ε, κατ' εφαρμογή του άρθρου 6 του Ν. 4097/2012 (Α' 235).** Ανακτήθηκε από: <https://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/20314>
- **ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4169 (ΦΕΚ Α'81/18-05-1961) «Περί Γεωργικών Κοινωνικών Ασφαλίσεων»**
- **ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 1541 ΦΕΚ Α' 68/18-04-1985. Αγροτικές Συνεταιριστικές Οργανώσεις.** Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/1985/a/fek_a_68_1985.pdf&=c8df577f558127c34dd32d0184930819
- **ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 1483 ΦΕΚ Α' 153/08-10-1984. Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις Τροποποιήσεις και βελτιώσεις εργατικών νόμων.** Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/279789
- **ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 2101 ΦΕΚ Α' 192/02-12-1992. Κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης για τα δικαιώματα του παιδιού.** Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/226024
- **ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 2639 ΦΕΚ Α' 205/02-09-1998. Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις.** Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/200142
- **ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 2874 ΦΕΚ Α' 286/29-12-2000. Προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις.** Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/46440
- **ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 3144 ΦΕΚ Α' 111/08-05-2003. Κοινωνικός διάλογος για την προώθηση της απασχόλησης και την κοινωνική προστασία και άλλες διατάξεις.** Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/173831
- **ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 3655 ΦΕΚ Α' 58/03-04-2008. Διοικητική και οργανωτική μεταρρύθμιση του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις.** Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/144448
- **ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 3863 ΦΕΚ Α' 115/15-07-2010. Νέο Ασφαλιστικό Σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις.** Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/56525
- **ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 3896 ΦΕΚ Α' 207/08-12-2010. Εφαρμογή της αρχής των ίσων**

ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις. Ανακτήθηκε από:

https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/58023

- **ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 3996** ΦΕΚ Α' 170/05-08-2011. Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις. Ανακτήθηκε από:
https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/61725/nomos-3996-2011
- **ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4075** ΦΕΚ Α' 89/11-04-2012. Θέματα Κανονισμού Ασφάλισης ΙΚΑ - ΕΤΑΜ, Ασφαλιστικών Φορέων, προσαρμογή της νομοθεσίας στην Οδηγία 2010/18/ΕΕ και λοιπές διατάξεις. Ανακτήθηκε από:
https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/68203/nomos-4075-2012
- **ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4387** ΦΕΚ Α' 85/12-05-2012. Ενιαίο Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλειας Μεταρρύθμιση ασφαλιστικού συνταξιοδοτικού συστήματος Ρυθμίσεις φορολογίας εισοδήματος και τυχερών παιγνίων και άλλες διατάξεις. Ανακτήθηκε από:
https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/198288/nomos-4387-2016
- **ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4342** ΦΕΚ Α' 143/09-11-2015. Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενσωμάτωση στο Ελληνικό Δίκαιο της Οδηγίας 2012/27/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 25ης Οκτωβρίου 2012 «Για την ενεργειακή απόδοση, την τροποποίηση των Οδηγιών 2009/125/ΕΚ και 2010/30/ΕΕ και την κατάργηση των Οδηγιών 2004/8/ΕΚ και 2006/32/ΕΚ», όπως τροποποιήθηκε από την Οδηγία 2013/12/ΕΕ του Συμβουλίου της 13ης Μαΐου 2013 «Για την προσαρμογή της Οδηγίας 2012/27/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την ενεργειακή απόδοση, λόγω της προσχώρησης της Δημοκρατίας της Κροατίας» και άλλες διατάξεις. Ανακτήθηκε από:
https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/130598
- **ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4443** ΦΕΚ Α' 232/09-12-2016 I) Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνικής 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, II) λήψη αναγκαίων μέτρων συμμόρφωσης με τα άρθρα 22, 23, 30, 31 παρ. 1, 32 και 34 του Κανονισμού 596/2014 για την κατάχρηση της αγοράς και την κατάργηση της Οδηγίας 2003/6/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου και των Οδηγιών της Επιτροπής 2003/124/ΕΚ, 2003/125/ΕΚ και 2004/72/ΕΚ και ενσωμάτωση της Οδηγίας 2014/57/ΕΕ περί ποινικών κυρώσεων για την κατάχρηση αγοράς και της εκτελεστικής Οδηγίας 2015/2392, III) ενσωμάτωση της Οδηγίας 2014/62 σχετικά με την προστασία του ευρώ και άλλων νομισμάτων από την παραχάραξη και την κίβδηλεια μέσω του ποινικού δικαίου και για την αντικατάσταση της απόφασης - πλαισίου 2000/383/ΔΕΥ του Συμβουλίου και IV) Σύσταση Εθνικού Μηχανισμού Διερεύνησης Περιστατικών Αυθαιρεσίας στα σώματα ασφαλείας και τους υπαλλήλους των καταστημάτων κράτησης και άλλες διατάξεις. Ανακτήθηκε από:
https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/246224/nomos-4443-2016
- **ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4488** ΦΕΚ Α' 137/13-09-2017. Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις Δημοσίου και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις, ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων, δικαιώματα ατόμων με αναπηρίες και άλλες διατάξεις. Ανακτήθηκε από:
https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/291228
- **ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4521** ΦΕΚ Α' 38/02-03-2018. Ίδρυση Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής και άλλες διατάξεις. Ανακτήθηκε από:
https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/345491

- **ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4538** ΦΕΚ Α' 85/16-05-2018. *Μέτρα για την προώθηση των Θεσμών της Αναδοχής και Υιοθεσίας και άλλες διατάξεις.* Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/364289
- **ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4659** ΦΕΚ Α' 21/03-02-2020. *Επίδομα γέννησης και λοιπές διατάξεις.* Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/595004
- **ΠΡΟΕΔΡΙΚΟ ΔΙΑΤΑΓΜΑ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 176** ΦΕΚ Α' 150/15-07-1997. *Ελάχιστες προδιαγραφές για τη βελτίωση της προστασίας, της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων στις εξορυκτικές δια γεωτρήσεων βιομηχανίες σε συμμόρφωση με την Οδηγία 92/91/ΕΟΚ.* Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/411123
- **ΠΡΟΕΔΡΙΚΟ ΔΙΑΤΑΓΜΑ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 41** ΦΕΚ Α' 44/21-02-2003. *Τροπ/ση του ΠΔ 176/97 μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων σε συμμόρφωση με την Οδηγία 92/85/ΕΟΚ 150Α.* Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/2003/a/fek_a_44_2003.pdf&=825b9d66145d776084fd17415fdd6566
- **ΠΡΟΕΔΡΙΚΟ ΔΙΑΤΑΓΜΑ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 8** ΦΕΚ Α' 8/23-01-2019. *Οργανισμός Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (Ε.Φ.Κ.Α.).* Ανακτήθηκε από: https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/487820/p.d.-8-2019
- **ΥΠΟΥΡΓΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ 33891/606** (ΦΕΚ Β' 833/09-05-2008). *Ειδική παροχή προστασίας μητρότητας.* Ανακτήθηκε από: http://www.dsnet.gr/Epikairothta/Nomothesia/ya33891_08.htm
- **ΥΠΟΥΡΓΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ Φ.80000/οικ.60871/16291** (ΦΕΚ Β' 3/05-01-2017).
- **Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158** του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου. Ανακτήθηκε από: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:32019L1158>
Εκκρεμεί η ενσωμάτωσή της.

Ευρωπαϊκό και ευρύτερο διεθνές θεσμικό πλαίσιο

Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (1950)

- Άρθρο 14 «Απαγόρευση των διακρίσεων»
«Η χρήσις των αναγνωριζομένων εν τη παρούση Συμβάσει δικαιωμάτων και ελευθεριών δέον να εξασφαλισθή ασχέτως διακρίσεως φύλου (...) ή άλλης καταστάσεως».
- Έβδομο Πρωτόκολλο (22/11/1984), Άρθρο 5 «Ισότητα των συζύγων»:
«Οι σύζυγοι είναι ίσοι στα δικαιώματα και τις ευθύνες που απορρέουν από το ιδιωτικό δίκαιο στις μεταξύ τους σχέσεις και στις σχέσεις τους με τα τέκνα τους, ως προς τον γάμο, κατά τη διάρκειά του και στην περίπτωση λύσης του».
- Δωδέκατο Πρωτόκολλο, Άρθρο 1 «Γενική απαγόρευση των διακρίσεων»:
«1. Η απόλαυση κάθε δικαιώματος που προβλέπεται στον νόμο πρέπει να διασφαλίζεται χωρίς καμία διάκριση, που βασίζεται ιδίως στο φύλο (...) ή κάθε άλλη κατάσταση. Κανείς δεν θα υφίσταται διακρίσεις από οποιαδήποτε δημόσια αρχή ιδίως βάσει των λόγων που αναφέρονται στην παράγραφο 1».

Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης:

- Άρθρο 21: «Απαγορεύεται κάθε διάκριση ιδίως λόγω φύλου»

- Άρθρο 23: «Η ισότητα γυναικών και ανδρών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές. Η αρχή της ισότητας δεν αποκλείει τη διατήρηση ή τη θέσπιση μέτρων που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου».
- Άρθρο 33: «Κάθε πρόσωπο, προκειμένου να μπορεί να συνδυάζει την οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή του, έχει δικαίωμα προστασίας από την απόλυση για λόγους που συνδέονται με τη μητρότητα, καθώς και δικαίωμα αμειβόμενης άδειας μητρότητας και γονικής άδειας μετά τη γέννηση ή την υιοθεσία παιδιού».

Συνθήκη για την Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ)

- Άρθρο 8: «Σε όλες τις δράσεις της, η Ένωση επιδιώκει να εξαλειφθούν οι ανισότητες και να προαχθεί η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών».
- Άρθρο 10: «Κατά τον καθορισμό και την εφαρμογή των πολιτικών και των δράσεων της, η Ένωση επιδιώκει να καταπολεμήσει κάθε διάκριση λόγω φύλου».
- Άρθρο 19: «(...) το Συμβούλιο, αποφασίζοντας ομόφωνα, σύμφωνα με ειδική νομοθετική διαδικασία, και μετά την έγκριση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, μπορεί να αναλάβει δράση για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου».
- Άρθρο 157: «Κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας. (...) Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία και μετά από διαβούλευση με την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, θεσπίζει μέτρα με τα οποία εξασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της αρχής της ισότητας αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.

Προκειμένου να εξασφαλισθεί εμπράκτως η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν μέτρα που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα, τα οποία διευκολύνουν το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο να συνεχίσει μια επαγγελματική δραστηριότητα ή προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία».

Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων (2011-2020):

«ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ αναγνωρίζει ότι η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών αποτελεί θεμελιώδη αξία της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ότι οι πολιτικές για την ισότητα των φύλων έχουν ζωτική σημασία για την οικονομική μεγέθυνση, την ευημερία και την ανταγωνιστικότητα. (...) ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ επιβεβαιώνει (...) την προώθησή του στην εκπλήρωση των επιδιώξεων της ΕΕ όσον αφορά την ισότητα των φύλων, όπως αναφέρονται στη Συνθήκη, και ιδίως στους εξής στόχους:

- 1) γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των δύο φύλων στους τομείς της απασχόλησης και της κοινωνικής προστασίας, περιλαμβανομένης της μισθολογικής ανισότητας, με στόχο την επίτευξη των στόχων της στρατηγικής «Ευρώπη 2020», ιδίως σε τρεις τομείς σημασίας για την ισότητα των φύλων, ήτοι την απασχόληση, την εκπαίδευση και την προαγωγή της κοινωνικής συνοχής ιδίως μέσω του περιορισμού της φτώχειας, γεγονός που θα συνεισφέρει στις αναπτυξιακές δυνατότητες του εργατικού δυναμικού της Ευρώπης·
- 2) προώθηση της καλύτερης ισορροπίας μεταξύ του επαγγελματικού και του ιδιωτικού βίου για τις γυναίκες και τους άνδρες καθ' όλη τη διάρκεια του βίου τους, με σκοπό την ενίσχυση της ισότητας των φύλων, την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και τη συμβολή στην αντιμετώπιση των δημογραφικών προκλήσεων· και

- 3) καταπολέμηση όλων των μορφών βίας κατά των γυναικών, ώστε να εξασφαλισθεί ότι οι γυναίκες απολαύουν πλήρως των ανθρωπίνων δικαιωμάτων τους και να επιτευχθεί η ισότητα των φύλων, με σκοπό την ανάπτυξη χωρίς αποκλεισμούς».

Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων (2017):

- Αρχή 2 «Ισότητα των φύλων»:

«Η ίση μεταχείριση και οι ίσες ευκαιρίες για γυναίκες και άνδρες πρέπει να διασφαλίζονται και να προωθούνται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων όσον αφορά τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας, τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας. Γυναίκες και άνδρες έχουν δικαίωμα σε ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας».
- Αρχή 9 «Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής»:

«Οι γονείς και τα άτομα που έχουν ευθύνες παροχής φροντίδας έχουν δικαίωμα σε κατάλληλο διάστημα άδειας, ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας και πρόσβαση σε υπηρεσίες φροντίδας. Γυναίκες και άνδρες έχουν εξίσου πρόσβαση σε ειδικές άδειες προκειμένου να εκπληρώσουν τις ευθύνες φροντίδας τους και ενθαρρύνονται να προβαίνουν σε ισορροπημένη χρήση τους».

Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών (κυρώθηκε με το Ν. 1342/1983):

- Άρθρο 11:
 1. Τα Κράτη μέλη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να λάβουν όλα τα κατάλληλα μέτρα για να εξαλείψουν τη διάκριση κατά των γυναικών στον τομέα της απασχολήσεως ώστε να εξασφαλιστούν με βάση ισότητας του άνδρα και της γυναίκας τα ίδια δικαιώματα, και ιδιαίτερα:
 - α) Το δικαίωμα εργασίας σαν αναφαίρετο δικαίωμα όλων των ανθρωπίνων όντων.
 - β) Το δικαίωμα σε ίσες δυνατότητες απασχολήσεως συμπεριλαμβανομένης της εφαρμογής των ίδιων κριτηρίων επιλογής στο θέμα της απασχολήσεως.
 - γ) Το δικαίωμα ελεύθερης εκλογής του επαγγέλματος ή της εργασίας, το δικαίωμα προαγωγής, σταθερότητας της εργασίας και το δικαίωμα όλων των παροχών και όρων εργασίας, το δικαίωμα επαγγελματικής εκπαίδευσης και μετεκπαιδύσεως συμπεριλαμβανομένης της μαθητείας, της επαγγελματικής τελειοποίησης και της διαρκούς εκπαίδευσης.
 - δ) Το δικαίωμα ίσης αμοιβής συμπεριλαμβανομένης και της ίσης παροχής, με ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας και ίση μεταχείριση ως προς την εκτίμηση της ποιότητας της εργασίας.
 - ε) Το δικαίωμα κοινωνικής ασφάλισης, κυρίως το δικαίωμα παροχών συντάξεως, ανεργίας, ασθενείας, αναπηρίας και γήρατος ή για κάθε άλλη αιτία απώλειας της ικανότητας προς εργασία καθώς και το δικαίωμα πληρωμένων αδειών.
 - στ) Το δικαίωμα για την προστασία της υγείας και την ασφάλεια των συνθηκών εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της διασφάλισης της λειτουργίας της αναπαραγωγής.
 2. Για να προλάβουν τις διακρίσεις κατά των γυναικών λόγω του γάμου τους ή της μητρότητας και να εξασφαλίσουν το πραγματικό τους δικαίωμα προς εργασία, τα Κράτη μέλη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να λάβουν κατάλληλα μέτρα που σκοπό έχουν:
 - α) Ν` απαγορεύουν, επί ποινή κυρώσεων την απόλυση για λόγους εγκυμοσύνης και τη διάκριση στις απολύσεις που βασίζονται στην οικογενειακή κατάσταση.
 - β) Να καθιερώσουν την παροχή πληρωμένων αδειών εγκυμοσύνης ή αδειών εγκυμοσύνης που δίδουν δικαίωμα σε παρόμοιες κοινωνικές παροχές, με την εγγύηση της διατηρήσεως της προηγούμενης εργασίας, των δικαιωμάτων

αρχαιότητας και των κοινωνικών προνομίων.

- γ) Να ενθαρρύνουν την παροχή των αναγκαίων κοινωνικών υπηρεσιών υποστηρίξεως για να επιτρέψουν στους γονείς να συνδυάσουν τις οικογενειακές υποχρεώσεις με τις επαγγελματικές ευθύνες και τη συμμετοχή στη δημόσια ζωή ευνοώντας ιδιαίτερα την εγκατάσταση και την ανάπτυξη δικτύου παιδικών σταθμών.
- δ) Να εξασφαλίσουν ειδική προστασία στις εγκύους των οποίων η εργασία αποδεικνύεται ότι είναι βλαβερή».

Διεθνής Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Παιδιού

- Άρθρο 18: «(...) και οι δύο γονείς είναι από κοινού υπεύθυνοι για την ανατροφή του παιδιού και την ανάπτυξή του».

Παράρτημα 4: Φόρμα Σχεδίου Ισότητας

ΒΑΣΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ	
Επωνυμία Επιχείρησης	
Νομική Μορφή	
Έδρα	
Αντικείμενο Δραστηριότητας	
Όνομα/-τα Ατόμου/-ων με κύρια ευθύνη και αρμοδιότητα τον σχεδιασμό, την εφαρμογή και την αξιολόγηση του Σχεδίου Δράσης	Άτομο ή ομάδα εργασίας με ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών
Αριθμός Εργαζομένων κατά φύλοΓυναίκεςΆνδρες

1. ΔΙΕΞΑΓΩΓΗ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΑΝΑΛΥΣΗΣ

Χρονοδιάγραμμα	Ημερομηνία Έναρξης - Λήξης
Διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία κατά φύλο	π.χ. μισθολογικές καταστάσεις, στοιχεία προσωπικού ανά τμήμα και θέση
Άλλα εργαλεία διαγνωστικού ελέγχου	π.χ. swot analysis, ερωτηματολόγια

Αποτελέσματα/Τομείς για παρεμβάσεις βάση της κατά φύλο ανάλυσης

- Π.χ. 1. Λήψη αποφάσεων: ανάγκη αύξησης της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις ευθύνης
 2. Συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής: ανάγκη για μέτρα διευκόλυνσης της συμφιλίωσης με έμφαση στους άνδρες εργαζόμενους
 3. Μισθολογική Πολιτική: μείωση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος/δικαιότερη μισθολογική πολιτική

2. ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΣΧΕΔΙΟΥ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

Γενικός Στόχος ¹³	Χρονοδιάγραμμα	Δείκτης στόχου	Δράση/εις
Αύξηση της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις ευθύνης	24 μήνες από την έναρξη του Σχεδίου	Ποσοστό γυναικών σε θέσεις ευθύνης: 25%	1. Αναθεώρηση πολιτικής προσλήψεων, αξιολόγησης και προαγωγής 2. Ανάπτυξη δεξιοτήτων γυναικών εργαζομένων
...
...
...

ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΔΡΑΣΗΣ¹⁴

ΤΙΤΛΟΣ ΔΡΑΣΗΣ

Ημερομηνία:	Έναρξη	Ολοκλήρωση
Ειδικοί στόχοι: 1. 2. 3.		
Ομάδα στόχου:		
Περιγραφή ενεργειών:		
Δείκτες και μηχανισμοί αξιολόγησης και παρακολούθησης:		
Υπεύθυνος/-η υλοποίησης:		
Άτομα που συμμετέχουν στην εφαρμογή:		
Απαιτούμενα μέσα για εφαρμογή :		
Εκτιμώμενο κόστος εφαρμογής της δράσης:	Εάν υπάρχει κόστος, σημειώστε το ποσό σε ευρώ και % επί του προϋπολογισμού της εταιρείας	

¹³ Για τον ίδιο στόχο μπορεί να αναπτύσσονται πολλές παράλληλες δράσεις.¹⁴ Αντιγράψτε τον Πίνακα και συμπληρώστε τον για κάθε Δράση.

ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ – ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΓΙΑ ΤΟ ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ

Μέσα/Τρόποι	Ομάδες	Χρονικό Πλαίσιο	Πρόσθετα Σχόλια
<i>Π.χ. Δελτίο Τύπου</i>	<i>ΜΜΕ/ευρύ κοινό</i>	<i>5 Ιανουαρίου 2020</i>	
<i>Επιστολή μέσω e-mail</i>	<i>Εργαζόμενοι/-ες</i>	<i>12 Φεβρουαρίου 2020</i>	
<i>Ενημερωτική καμπάνια (έκδοση φυλλαδίων κ.λπ)</i>	<i>Εργαζόμενοι/-ες, συνεργαζόμενες επιχειρήσεις, πελάτες/-ισσες, ΜΜΕ, ευρύ κοινό</i>	<i>Απρίλιος-Μάιος 2020</i>	
<i>Δημιουργία Έκθεσης παρουσίασης σχεδίου Δράσης</i>		<i>Ιανουάριος 2020</i>	
<i>Δημιουργία ανάρτησης σε ιστοσελίδα</i>	<i>Εργαζόμενοι/-ες, συνεργαζόμενες επιχειρήσεις, ευρύ κοινό</i>		
Γενικές πληροφορίες		ΝΑΙ	ΟΧΙ
Χρήση μη σεξιστικής γλώσσας			
Καταπολέμηση αναπαραγωγής έμφυλων στερεοτύπων			

Περισσότερες Πληροφορίες:

ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΔΡΑΣΕΩΝ ΣΧΕΔΙΟΥ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΑΝΑ ΤΟΜΕΑ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ¹⁵	
Τομέας	Δράση
Ίση μεταχείριση	
Άλλα εργαλεία διαγνωστικού ελέγχου	<i>π.χ. swot analysis, ερωτηματολόγια</i>
1. Ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας	
2. Εξασφάλιση ισότιμης διαδικασίας πρόσληψης προσωπικού	
3. Εκπαιδευτικές παροχές στους/στις εργαζόμενους/-ες, ευκαιρίες κατάρτισης	
4. Ενημέρωση Ευαισθητοποίηση σε θέματα διακρίσεων	
Ισότητα στη λήψη αποφάσεων	
5. Εξασφάλιση ισότιμης διαδικασίας εξέλιξης για όλους/-ες τους/τις εργαζόμενους/-ες	
6. Εδραίωση στόχων/ποσοτώσεων για την ισότητα των δύο φύλων στη λήψη αποφάσεων	
7. Ίση εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών σε βαθμίδες, ομάδες εργασίας και επιτροπές.	
Συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής	
8. Υποστήριξη γονικής φροντίδας (άδειες ή/και παροχές πέραν του νόμου)	
9. Ενθάρρυνση πατρικής φροντίδας (άδειες ή/και παροχές πέραν του νόμου)	

¹⁵ Χρησιμοποιείστε έναν αντίστοιχο Πίνακα και καταγράψτε δράσεις/ενέργειες (εάν υπάρχουν) που έχει ήδη υλοποιήσει η επιχείρηση κατά τους προηγούμενους 24 μήνες.

10. Προώθηση & παρακολούθηση λήψης αδειών	
11. Ευελιξία στο ωράριο εργασίας	
12. Προσαρμογή συνθηκών εργασίας στις γονεϊκές ανάγκες	
Εταιρική κουλτούρα/ευρύτερη επιχειρησιακή πολιτική	
13. Επιμόρφωση με την οπτική του φύλου σε στελέχη ανάλογα με το πεδίο της εργασίας τους	
14. Επιμόρφωση με την οπτική του φύλου για στελέχη που εμπλέκονται στη διαδικασία επιλογής προσωπικού	
15. Δημιουργία μιας εταιρικής κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς (υποδομές και υλικό προσβάσιμο σε όλους/-ες)	
16. Καμπάνιες ευαισθητοποίησης και ενέργειες προώθησης της ισότητας μέσω της διαφημιστικής προβολής της επιχείρησης.	

3. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΙ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΣΧΕΔΙΟΥ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

Μέσα Αξιολόγησης και συχνότητα αξιολόγησης	Περιγράψτε		
Αριθμός κατά φύλο και κατά θέση ωφελούμενων	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Επίτευξη δεικτών και στόχων ανά δράση	Περιγράψτε		
Κόστος δράσεων και βαθμός απόκλισης από τον αρχικό προϋπολογισμό	Αρχικός Προϋπολογισμός	Τελικό κόστος	Ποσοστό % επί του συνολικού προϋπολογισμού

Προκλήσεις και εμπόδια

Περιγράψτε αναλυτικά καθώς αυτό το πεδίο είναι σημαντικό για τον μελλοντικό σχεδιασμό.

Εκτίμηση των αποτελεσμάτων/επιπτώσεων

Εκτιμώμενα Αποτελέσματα	Ναι	Όχι	Μερικώς
Εταιρική κουλτούρα που προωθεί την ισότητα			
Βελτίωση των συνθηκών εργασίας			
Βελτίωση προφίλ επιχείρησης			
Πρώθηση ίσων ευκαιριών			

Διευκόλυνση της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής εργαζομένων			
Καλύτερη αξιοποίηση ανθρώπινου δυναμικού			
Μείωση έμφυλων ανισοτήτων σε μισθούς και ευκαιρίες εξέλιξης			
Μείωση οριζόντιου και κάθετου κατά φύλο διαχωρισμού			
Εργαζόμενοι/-ες ευαισθητοποιημένοι/-ες σε θέματα φύλου			

Παράρτημα 5: Ερωτηματολόγιο αξιολόγησης του εκπαιδευτικού εργαστηρίου

A/A	Η εκπαίδευση	Με βάση την ικανοποίησή σας, κυκλώστε τον αριθμό που αντιστοιχεί στην απάντησή σας 1 = διαφωνώ 2= μάλλον διαφωνώ 3= ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ 4= μάλλον συμφωνώ 5= συμφωνώ					Επιπλέον σχόλια
1	Οι στόχοι του προγράμματος εκπαίδευσης καθορίστηκαν με σαφήνεια.	1	2	3	4	5	
2	Η εκπαίδευση ήταν διαδραστική και ενθάρρυνε τη συμμετοχή.	1	2	3	4	5	
3	Κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης, χρησιμοποιήθηκε ποικιλία μεθόδων μάθησης.	1	2	3	4	5	
4	Η δομή και το περιεχόμενο του προγράμματος εκπαίδευσης παρακολουθούν ευχάριστα και εύκολα.	1	2	3	4	5	
5	Το εκπαιδευτικό υλικό που διανεμήθηκε ήταν χρήσιμο και σχετικό με το αντικείμενο της κατάρτισης.	1	2	3	4	5	
6	Οι εκπαιδευτές/-τριες είχαν μεταδοτικότητα.	1	2	3	4	5	

7	Οι εκπαιδευτές/-τριες είχαν επαρκείς γνώσεις σχετικά με τα θέματα που εξετάστηκαν.	1	2	3	4	5	
8	Οι στόχοι της εκπαίδευσης πληρούνταν.	1	2	3	4	5	
9	Ο χρόνος που διατέθηκε για την εκπαίδευση ήταν επαρκής.	1	2	3	4	5	
10	Ο χώρος διεξαγωγής της εκπαίδευσης ήταν κατάλληλος.	1	2	3	4	5	
11	Δόθηκε η απαραίτητη προσοχή σε πρακτικά ζητήματα (π.χ. επάρκεια γραφικής ύλης, χρήση Η/Υ για παρουσιάσεις χωρίς προβλήματα, επαρκής/ικανοποιητική τροφοδοσία κ.λπ.).	1	2	3	4	5	
Ανοιχτές ερωτήσεις				Συμπληρώστε την απάντησή σας			
12	Πόσο χρήσιμα θεωρείτε ότι θα σας φανούν όσα μάθατε;						
13	Τι σας φάνηκε πιο χρήσιμο;						
14	Τι νομίζετε ή ελπίζετε να αλλάξετε στη δουλειά / εταιρεία/ επιχείρησή σας μετά την παρακολούθηση αυτής της εκπαίδευσης;						
15	Τι νομίζετε ότι πρέπει να γίνει για να βελτιωθεί η εκπαίδευση;						

Βιβλιογραφικές αναφορές

- Βαλάκας, Γ. (2006), Εκπαιδευτικά μέσα και εκπαιδευτικός χώρος, στο: Κόκκος, Α. (επιμ.) *Πρόγραμμα Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών. ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ ΘΕΩΡΗΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ*, Τόμος III, Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΕΚΕΠΙΣ), σ. 9-50.
- Γκερμότση, Β., Μοσχοβάκου, Ν. & Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2017), *Οδηγός για την Ένταξη της Διάστασης του Φύλου στις Οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών*, Ίδρυμα Μποδοσάκη. Ανακτήθηκε από: <https://s3.amazonaws.com/webprofile-ngos/Files/57/Gender%20Manual%20-%20Web%20Version%20-%20GR.pdf>
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (1998), *100 λέξεις για την ισότητα. Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα ανδρών και γυναικών*, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. Ανακτήθηκε από: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7342d801-86cc-4f59-a71a-2ff7c0e04123/language-el/format-PDFA1B>
- European Institute for Gender Equality (2016α), *Gender equality training. Gender mainstreaming toolkit*, Luxembourg: Publications Office of the European Union. Ανακτήθηκε από: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0716093enn.pdf>
- European Institute for Gender Equality (2016β), *Institutional Transformation. Gender mainstreaming toolkit*, Luxembourg: Publications Office of the European Union. Ανακτήθηκε από: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0716094enn.pdf>
- European Institute for Gender Equality (2015), *Supporting reconciliation of work, family and private life Good Practices*, Publications Office of the European Union. Ανακτήθηκε από: http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0214941enc_web.pdf
- Καραλής, Θ. & Παπαγεωργίου, Η. (2012), *ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΕΝΗΛΙΚΩΝ. Σχεδιασμός, Υλοποίηση και Αξιολόγηση Προγραμμάτων Διά Βίου Εκπαίδευσης*, Αθήνα: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

- **Κόκκος, Α.** (2003α), Εκπαιδευτικές τεχνικές, στο: Κόκκος, Α. (επιμ.), *Πρόγραμμα Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών. ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ ΘΕΩΡΗΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ*, Τόμος Ι, Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΕΚΕΠΙΣ), σ. 169-284.
- **Κόκκος, Α.** (2003β), Χαρακτηριστικά των ενηλίκων εκπαιδευόμενων και προϋποθέσεις αποτελεσματικής μάθησης, στο: Κόκκος, Α. (επιμ.), *Πρόγραμμα Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών. ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ ΘΕΩΡΗΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ*, Τόμος Ι, Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΕΚΕΠΙΣ), σ. 87-114.
- **Κουλαουζίδης, Γ.** (2011), *Πρόγραμμα εκπαίδευσης εκπαιδευτών Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης & Αυτοδιοίκησης, ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ ΤΕΥΧΟΣ Α΄ ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ*, Αθήνα: ΕΚΔΔΑ.
- **Μαυρογιώργος, Γ.** (2006), Αξιολόγηση του Εκπαιδευτικού Έργου, στο: Κόκκος, Α. (επιμ.) *Πρόγραμμα Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών. ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ ΘΕΩΡΗΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ*, Τόμος ΙΙΙ, Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΕΚΕΠΙΣ), σ. 273-304.
- **Πανδής, Π.** (2012), *Εκπαίδευση εκπαιδευτών συνδικαλιστικής εκπαίδευσης - εκπαιδευτικό υλικό*, ΑΔΕΔΥ – Κοινωνικό Πολύκεντρο.
- **Pendry, L.F., Driscoll, D.M., & Field, S.C.T.** (2007), Diversity training: Putting theory into practice, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(1), 27-50.
- **Στρατηγάκη, Μ.** (2012), Ίσες ευκαιρίες κατά τις αναδιαρθρώσεις της αλυσίδας αξίας: Πολιτικές και Πρακτικές, στο Γ. Πετράκη (επιμ.), *Διεθνείς μεταβολές στην οργάνωση της εργασίας*, Αθήνα: Gutenberg/ ΚΕΚΜΟΚΟΠ, Πάντειο Πανεπιστήμιο.
- **Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης**, Ψήφισμα του Συμβουλίου σχετικά με ένα ανανεωμένο ευρωπαϊκό θεματολόγιο για την εκπαίδευση των ενηλίκων (2011/C 372/01). Ανακτήθηκε από: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32011G1220\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32011G1220(01)&from=EN)
- **Συμβούλιο της Ευρώπης**, Σύσταση του Συμβουλίου της Ευρώπης CM/Rec (2019)1 για την πρόληψη και την καταπολέμηση του σεξισμού. Ανακτήθηκε από: <https://rm.coe.int/16809e17ab>
- **Συμβούλιο της Ευρώπης** (2018), *Στρατηγική του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Ισότητα των Φύλων 2018-2023*. Ανακτήθηκε από: <https://rm.coe.int/prems-093618-gbr-gender-equality-strategy-2023-web-a5/16808b47e1>
- **Τσιμπουκλή, Α.** (2012), *Εκπαιδευτικό Υλικό. Θεματική Ενότητα Δυναμική Ομάδας και Επικοινωνία στην Εκπαίδευση Ενηλίκων*, Αθήνα: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.
- **UNESCO Institute for Statistics** (2012), *International Standard Classification of Education ISCED 2011*, Montreal, Quebec: UNESCO Institute for Statistics. Ανακτήθηκε από: <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf>



Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)

Πινδάρου 2, 106 71 Αθήνα

Τηλ.: 210 3898022, fax: 210 3898086

E-mail: kethi@kethi.gr

www.kethi.gr

