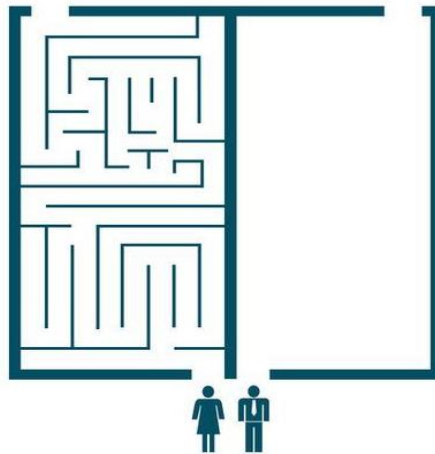




ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
UNIVERSITY *of the* PELOPONNESE

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ



Η ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΟΥΣ ΟΤΑ Α ΒΑΘΜΟΥ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Θεανώ Κατερτζή

Καλαμάτα, Φεβρουάριος 2023



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
UNIVERSITY *of the* PELOPONNESE

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Η ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΟΥΣ ΟΤΑ Α ΒΑΘΜΟΥ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Θεανώ Κατερτζή, ΑΜ : 8085202101021

ΕΠΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ: κα. Τριανταφυλλοπούλου Αθανασία

Εγκρίθηκε από την τριμελή επιτροπή αξιολόγησης την 10/03/2023

1. κα. Τριανταφυλλοπούλου Αθανασία, Καθηγήτρια, επιβλέπουσα
2. κα. Μπιτσάνη Ευγενία, Καθηγήτρια, μέλος
3. κ. Τσούντας Κωνσταντίνος, Καθηγητής, μέλος

Καλαμάτα, Φεβρουάριος 2023



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
UNIVERSITY *of the* PELOPONNESE

UNIVERSITY OF THE PELOPONNESE
DEPARTMENT OF BUSINESS AND ORGANIZATION ADMINISTRATION
POSTGRADUATE PROGRAM MSc-MPA: PUBLIC ADMINISTRATION and
LOCAL GOVERNMENT

GENDER EQUALITY IN POSITIONS OF RESPONSIBILITY OF LOCAL
ADMINISTRATION AUTHORITIES

POSTGRADUATE THESIS

RESEARCHER: Theano Katertzi

SUPERVISOR PROFESSOR: Triantafyllopoulou Athanasia

Kalamata, February 2023

“Empowered women empower women”

Στο Γιώργο μου, το στήριγμά μου...

1 Φωτογραφία εξωφύλλου, Δημιουργός: Manifesta Utilità, 2022 Ανακτήθηκε από <https://www.behance.net/gallery/2598519/Manifesta-Utilita-human-rights> στη 01-11-2022

**«Ως γυναίκα δεν έχω χώρα. Ως γυναίκα δεν θέλω χώρα. Ως γυναίκα, η χώρα μου
είναι ολόκληρος ο κόσμος.»**

Virginia Woolf, 1882- 1941

Ευχαριστίες

Η παρούσα διπλωματική έρευνα εκπονήθηκε στα πλαίσια του Μεταπτυχιακού προγράμματος Δημόσια Διοίκηση και Τοπική Αυτοδιοίκηση του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου. Η θέση αυτή μου δίνει το πλεονέκτημα να αναφέρω κάποια σημαντικά άτομα που με βοήθησαν καθοριστικά να ολοκληρώσω αυτή τη διατριβή, καθώς η συμβολή τους ήταν αυτή η δύναμη που μου θύμιζε κάθε φορά το τι μπορώ να πετύχω όταν απογοητεύομαι κι αποθαρρυνόμαι.

Αρχικά, έχω ανάγκη μέσα από αυτή τη θέση να εκφράσω τις θερμές ευχαριστίες μου και την απεριόριστη εκτίμηση μου στην κα. Αθανασία Τριανταφυλλοπούλου, επιβλέπουσα Καθηγήτρια της Διπλωματικής μου έρευνας, που με την καθοδήγηση, την ήρεμη κι αποφασιστική ενέργεια της και τις πολύτιμες συμβουλές της, έκανε ευκολότερη, την εκπόνηση αυτού του εγχειρήματος και με έκανε ξανά να αγαπήσω την ακαδημαϊκή έρευνα και να αναμετρηθώ με τις δυνατότητες και τις ικανότητες μου.

Ακόμα, θα ήθελα, επίσης, να ευχαριστήσω όλες τις καθηγήτριες κι όλους τους καθηγητές του μεταπτυχιακού αυτού προγράμματος σπουδών για την ευγένεια, την κατανόηση και καλοσύνη τους, για τις ακαδημαϊκές γνώσεις και τις εμπειρίες που μας μετέδωσαν δείχνοντας μας τρόπους για να εξελιχθούμε βαθύτερα σαν άτομα και σαν ερευνητές.

Βασικός αρωγός στο εγχείρημα μου για την πραγματοποίηση του συγκεκριμένου μεταπτυχιακού είναι ο σύζυγός μου Γιώργος κι η μητέρα μου Άννα. Μέσα από αυτή την εργασία θα ήθελα να τους ευχαριστήσω από καρδιάς για τη παντοτινή στήριξή τους σε ότι κάθε φορά σκέφτομαι και επιδιώκω να πραγματοποιώ στη ζωή μου, όσο τρελό και μεγαλεπήβολο κι αν είναι. Αυτή η εργασία είναι αφιερωμένη σε αυτούς.

Τέλος, ένα μεγάλο ευχαριστώ σε όλες τις συμφοιτήτριες και όλους τους συμφοιτητές μου για την άψογη συνεργασία μας και όλες τις όμορφες στιγμές που μοιραστήκαμε. Ήσασταν πολύτιμοι σύμβουλοι και εμπνευστές όταν το χρειαζόμουν περισσότερο από ποτέ. Κάποιοι γίνατε φίλοι παντοτινοί. Θα σας θυμάμαι όλες κι όλους με αγάπη.

Περίληψη

Η παρούσα μελέτη διαπραγματεύεται το ζήτημα των έμφυλων ανισοτήτων στη Δημόσια Διοίκηση. Σκοπός της είναι να διακριθούν οι έμφυλες ανισότητες και τα στερεότυπα που απορρέουν από την κατοχή θέσης ευθύνης αναλογικά με το φύλο. Συγκεκριμένα, να διαπιστωθεί αν και κατά πόσο υπάρχουν διακρίσεις σε θέσεις ευθύνης μέσα στον χώρο εργασίας των υπαλλήλων των ΟΤΑ Α Βαθμού τόσο σε επίπεδο συναδέλφων όσο και σε επίπεδο συνδιαλλαγών με τους πολίτες. Να εξακριβωθεί το εάν ο ρόλος της γυναίκας είναι πιο δύσκολος κι απαιτητικός τον ρόλο ενός άνδρα διεκδικώντας την ίδια θέση ευθύνης και τέλος να καταγραφεί αν και κατά πόσο βοηθά η Διοίκηση στην εξάλειψη των ανισοτήτων αυτών.

Με αυτή τη σκέψη δομήθηκε η συγκεκριμένη διπλωματική έρευνα και για τον σκοπό αυτό απαντήθηκαν 110 δομημένα ερωτηματολόγια, κλειστού τύπου μέσω της φόρμας του προγράμματος Google Forms. Τα ερωτηματολόγια μοιράστηκαν αποκλειστικά σε υπαλλήλους των Δήμων ηλεκτρονικά, με μέσο επικοινωνίας το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο. Επιλέχθηκε η ποσοτική στοχευμένη έρευνα μέσω της πεντάβαθμης κλίμακας Likert. Η μεταβλητή που με βάση αυτή υπολογίστηκαν όλα τα δεδομένα της έρευνας ήταν το φύλο.

Μέσα από τη παρούσα έρευνα αναδεικνύεται πως στα καίρια ερωτήματα των ανισοτήτων δεν δίνεται ουσιαστική απάντηση αλλά αντιθέτως οι υπάλληλοι κρατούν μια ουδέτερη στάση μη αποδεχόμενοι αλλά και μη αρνούμενοι τις έμφυλες διαφορές στον χώρο εργασίας τους.

Με την ανάλυση των δεδομένων των ερωτηματολογίων θα απαντηθούν τα ερευνητικά ερωτήματα και μέσω των απαντήσεων αυτών θα μπορέσει να ενθαρρυνθεί μια νέα πολιτική εξισορρόπησης ή και εξάλειψης των ανισοτήτων προωθώντας ένα πλαίσιο πολιτικών ισότητας στους ΟΤΑ Α Βαθμού.

Λέξεις κλειδιά

Γυναίκες, Ισότητα, Θέσεις ευθύνης, ΟΤΑ, Δήμος, Φύλο, Έμφυλες ανισότητες, Πολιτικές φύλου

Abstract

This present research deals with the gender inequalities in Public Administration. Its purpose is to discern the gender inequalities and stereotypes that result from take up positions of responsibility proportional to the gender. Under this spectrum it has been examined whether and to what extent there is discrimination in positions of responsibility within the workplace of the Greek local municipalities, both at the level of colleagues and at the level of interactions with citizens. To ascertain whether the role of a woman is more difficult and demanding than the role of a man in the same position of power and responsibility to the public domain and finally to find out if and to what extent the Local Municipalities and the Administration contribute to the minimization or even elimination of these inequalities.

This thesis research was elaborated regarding the aforementioned issues and for this purpose 110 structured questionnaires with closed-ended questions were filled in through the Google Forms software. The questionnaires were distributed exclusively to employees of Municipalities via e-mail. A quantitative targeted survey through a five-point Likert scale was selected. All the research data were calculated/ assessed based on the variable of gender.

The data analysis revealed, that the key questions concerning gender inequalities are not given a concrete answer, but on the contrary, the employees maintain a neutral attitude, by neither accepting nor denying the gender discrimination in their workplace.

The analysis of the collected data from the questionnaires will grant answers to the inquiries of this thesis research. The deduced results can act as a solid basis in order for new policies to be conceived and legislated so as to balance or even eliminate gender inequalities by promoting a framework of equality policies in the Local Government Authorities.

Keywords

Women, Equality, Position of responsibility, Local authorities, Municipality, Gender, Gender Inequalities. Equality Policies

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	6
Λέξεις κλειδιά	6
ABSTRACT	8
Keywords	8
Εισαγωγή	11
Κεφάλαιο 1	
1.1. Οι πολιτικές ισότητας στην Ευρώπη	16
1.2. Η θέση της γυναίκας στην Ευρωπαϊκή Ένωση	22
1.3. Το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής»	28
1.4. Ζητήματα έμφυλων ανισοτήτων στην Ευρώπη	33
Κεφάλαιο 2	
2.1. Οι πολιτικές ισότητας στην Ελλάδα	36
2.2. Η γυναικεία ηγεσία στον Ελληνικό Δημόσιο Τομέα	39
2.3. Οι Δημοτικές Επιτροπές Ισότητας	45
2.4. Προβλήματα έμφυλων διαφορών στη Δημόσια Διοίκηση	47
Κεφάλαιο 3 Μεθοδολογία	
3.1. Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα	50
3.2. Ερευνητική προσέγγιση	51
3.3. Ερευνητικά εργαλεία	51

3.4. Ανάπτυξη ερωτηματολογίου	52
3.5. Δείγμα έρευνας	55
3.6. Συλλογή και ανάλυση δεδομένων	55
3.7. Περιορισμοί της έρευνας	56
Κεφάλαιο 4	
4.1. Αποτελέσματα Ερωτηματολογίου	57
4.2. Γενικό μέρος- Δημογραφικά Στοιχεία	57
4.3. Κυρίως έρευνα	61
4.4. Τρίτο μέρος έρευνας- Δημοτική Επιτροπή Ισότητας	72
4.5. Αξιολόγηση ερωτηματολογίου	74
Συμπεράσματα	78
Βιβλιογραφικές Αναφορές	83
Παραρτήματα	
Παράρτημα I – Ερωτηματολόγιο	90
Παράρτημα II- Ετήσια Έκθεση 2021- Έρευνα Δημοτικές Επιτροπές Ισότητας των Φύλων (ΔΕΠΙΣ)	95
Παράρτημα III- Στατιστικά στοιχεία, Πίνακες και Διαγράμματα	99
Παράρτημα IV - Στατιστικά αποτελέσματα έρευνας με ανάλυση SPSS	114

Εισαγωγή

Οι έμφυλες ανισότητες αποτελούσαν και συνεχίζουν να αποτελούν μια δυσεπίλυτη θεματική με μεγάλο εύρος σε όλα τα κοινωνικά ζητήματα. Τα στατιστικά δεδομένα του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου Ισότητας φύλων για την εξάλειψη των έμφυλων ανισοτήτων στον εργασιακό χώρο υποδεικνύουν την σκληρή πραγματικότητα που βιώνουν οι γυναίκες πολίτες της Ευρωπαϊκής ένωσης, τόσο στο χώρο εργασίας τους και στο δημόσιο βίο σε θέσεις ισχύος, όσο και στην καθημερινότητα τους.

Η ισότιμη συμμετοχή των δύο φύλων σε όλο το εύρος διαχείρισης των δημοσίων υποθέσεων και του εργασιακού χώρου αποτελεί στοιχείο μιας δημοκρατικής και ισότιμη προσβάσιμης κοινωνίας. Ωστόσο, το μικρό ποσοστό των γυναικών που κατέχει θέση στα κέντρα λήψης αποφάσεων αποτελεί μια διεθνή πραγματικότητα. Η σημερινή δομή της κοινωνίας διαιώνίζει την κατανομή των αρμοδιοτήτων και των έμφυλων ρόλων με βάση μία παρωχημένη πατριαρχική αντίληψη για τα φύλα, κάνει δύσβατη και συχνά απαγορευτική τη πρόσβαση των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων και στις θέσεις ευθύνης στο Δημόσιο και στον Ιδιωτικό τομέα. Χωρίς την ενεργό συμμετοχή των γυναικών σε όλα τα επίπεδα της λήψης αποφάσεων και θέσεων ευθύνης οι στόχοι της ισότητας, της ανάπτυξης και της ειρήνης δεν μπορούν να επιτευχθούν ούτε σε παγκόσμιο αλλά πόσο μάλλον σε τοπικό επίπεδο.

Τα κοινωνικά στερεότυπα και οι προκαταλήψεις παραμένουν βαθιά ριζωμένα και αναπαράγονται ακόμη και στις νεότερες γενιές, που θεωρούνται περισσότερο προοδευτικές λόγω της ισχυρής πληροφόρησης και ευκολίας εύρεσης της γνώσης μέσω του διαδικτύου. Η κοινωνία παρόλα ταύτα, συνεχίζει να προσδιορίζει ρόλους και να αναθέτει υπηρεσίες ανάλογα με το φύλο. Στοχεύει πρωταρχικά στη πάγια οικονομική στήριξη, στην επαγγελματική και κοινωνική ανέλιξη των ανδρών, ενώ οι γυναίκες σε δεύτερο βαθμό συνδυάζουν επαγγελματική εξέλιξη με τη φροντίδα της οικογένειας. Ως βασικότερος στόχος των γυναικών, σύμφωνα με τα κοινωνικά πρότυπα, χαρακτηρίζεται η φροντίδα της οικογένειας κι έπειτα η φροντίδα της επαγγελματικής ζωής της.

Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή για την Ισότητα των Φύλων, με βάση τον τρέχοντα ρυθμό προόδου, απέχουμε ακόμη τουλάχιστον 60 χρόνια από την επίτευξη πλήρους ισότητας των φύλων. Ο Δείκτης Ισότητας των Φύλων δείχνει ότι η βελτίωση στην Ευρωπαϊκή Ένωση έρχεται με πολύ αργούς ρυθμούς (EIGE, 2022).

Το ποσοστό στην Ευρωπαϊκή Ένωση σχετικά με τις πολιτικές ισότητας των δύο φύλων αγγίζει το 68,6% γενικά και το 71,7% στον χώρο εργασίας. Όσον αφορά στο χώρο εξουσίας, εκεί τα ποσοστά είναι ακόμα πιο δραματικά, καθώς σύμφωνα με τις τελευταίες στατιστικές αναφορές της Eurostat για την Ισότητα των Φύλων, μόλις το 33,4% των γυναικών κατέχουν για παράδειγμα μια υπουργική θέση ευθύνης σε χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Συνολικά η ισότιμη πρόσβαση των γυναικών σε πολιτικές θέσεις εξουσίας αγγίζει το 60,2%¹ (EIGE - European Institute for Gender Equality, 2022). Σε κανένα κράτος- μέλος μέχρι και σήμερα οι γυναίκες σε θέσεις ευθύνης δεν υπερτερούσαν των ανδρών.

Οι χώρες με τις καλύτερες επιδόσεις αναφορικά με την ισότητα φύλων στην εργασία και στην εξουσία και για το έτος 2022 δεν αποτελούν έκπληξη καθώς είναι ευρέως γνωστές για την ισχυρή κοινωνική πολιτική τους σύμφωνα με το σοσιαλδημοκρατικό μοντέλο που ακολουθούν για τις κοινωνικές παροχές και την ισότητα των φύλων (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2021). Τα υψηλότερα ποσοστά σχετικά με την ισότητα στην εργασία καταγράφηκαν στη Σουηδία (83%), στη Δανία (79,5%), την Ολλανδία (78,7%) και την Αυστρία (77,2%). Σε ζητήματα κατοχής θέσεων εξουσίας από γυναίκες τα υψηλότερα ποσοστά τα κατέχει η Σουηδία (84,6%), η Γαλλία (81,7%), η Ισπανία (80,6%) και η Φινλανδία (74,3%) (EIGE, 2022).

Το μικρότερο ποσοστό σχετικά με την ισότητα στην εργασία διαφαίνεται στην Ιταλία (63,2%), στην Ελλάδα (65,6%), στη Σλοβακία (66,5%) και στη Τσεχία (67,1%). Επίσης τα χαμηλότερα ποσοστά κάλυψης θέσεων ευθύνης από γυναίκες στην Ευρώπη διαπιστώνονται στην Ουγγαρία (24,8%), στην Ελλάδα (28,8%), στη Τσεχία (29,7%) και στην Κύπρο (30,1%) (EIGE, 2022).

Απορρέει λοιπόν μια σημαντική έκπτωση στην εκπροσώπηση θέσεων ευθύνης του γυναικείου φύλου που απασχολεί μέχρι και σήμερα τόσο σε διεθνή αλλά και σε τοπικό κοινωνικό και πολιτικό επίπεδο. Η γυναικεία αντιπροσώπευση σε θέσεις ευθύνης λήψης διοικητικών αποφάσεων συνιστά τον πιο σημαντικό δείκτη της έμφυλης ισότητας, της αντιπροσωπευτικότητας και δημοκρατικότητας σε ένα πολίτευμα. Παράλληλα, η εφαρμογή του συστήματος ποσόστωσης υπονοείται ως ενδεικτική αφενός της βούλησης

¹ European Institute for Gender Equality (2022), Comparing Power/ Political scores in 2022 edition. Διαθέσιμο στο <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/compare-countries/power/1/map>, Ανακτήθηκε στις 23-01-2023

μιας πολιτικής δύναμης να λάβει δραστικά μέτρα για την εξασφάλιση μιας έμφυλης ισότιμης αντιπροσώπευσης με αναλογικότερα κριτήρια, αφετέρου της προώθησης της προοδευτικότητας και της συμμετοχικότητας στο πεδίο των έμφυλων σχέσεων

Σκοπός λοιπόν της παρούσας έρευνας είναι να αναδείξουμε όλα αυτά τα έμφυλα ζητήματα για τις γυναίκες σε θέσεις ευθύνης στο Δημόσιο τομέα, και πιο συγκεκριμένα σε επίπεδο Τοπικής Αυτοδιοίκησης Ά Βαθμού. Να αναλύσουμε όλα εκείνα τα ζητήματα που αφορούν τις έμφυλες ανισότητες σε τοπικό επίπεδο καθώς είναι κρίσιμο να παραδεχτούμε πως πολλά από τα κοινωνικά προβλήματα και ειδικά αυτά που αναπαράγουν στερεοτυπικές αντιλήψεις εξαλείφονται αποτελεσματικά αν λυθούν πρώτα σε τοπικό επίπεδο και έπειτα, σταδιακά, σε εθνικό και διεθνές επίπεδο.

Οι ερευνητικοί στόχοι της έρευνας επιδιώκουν τη καταγραφή του φαινομένου των έμφυλων ανισοτήτων στους ΟΤΑ Ά Βαθμού στην Ελλάδα σε θέσεις ευθύνης, μέσα από την απαρίθμηση των ευκαιριών και των προβλημάτων των γυναικών που κατέχουν θέσεις ευθύνης στους ΟΤΑ Ά Βαθμού. Μέσα από τη καταγραφή των έμφυλων κοινωνικών ζητημάτων θα μπορούσε να δημιουργηθεί μια νέα στρατηγική πολιτική ισότητας φύλου στους ΟΤΑ Ά βαθμού, στοχεύοντας στην προώθηση των γυναικών στο να διεκδικούν ηγετικές θέσεις και θέσεις ευθύνης στους Δήμους αλλά και γενικότερα στη Δημόσια Διοίκηση.

Ο λόγος που επιλέχθηκαν οι ΟΤΑ Ά Βαθμού ως δείγμα για την εκπόνηση της έρευνας είναι πρωτίστως η εργασιακή μου θέση σε υπηρεσία ενός ΟΤΑ Ά Βαθμού. Λόγω της άμεσης τριβής μου με το συγκεκριμένο θεσμικό όργανο, υπήρξαν προβληματισμοί σχετικά με την έμφυλη εργασιακή ανισότητα που τέθηκαν ως ερωτήματα στην παρούσα εργασία. Ως εργαζόμενη γίνομαι καθημερινά κοινωνός αμετροεπών καταστάσεων τόσο σε επίπεδο συνεργατικό και ενδο-εργασιακό, όσο και σε επίπεδο εξω-εργασιακό, που αφορά στην εξυπηρέτηση και επικοινωνία με τον πολίτη. Επιπλέον, άλλος ένας σημαντικός λόγος είναι πως ο συγκεκριμένος θεσμός διέπεται από την αρχή της εγγύτητας, έτσι θα πρέπει να αποτελεί παράδειγμα προώθησης των γυναικών σε θέσεις ευθύνης στην κοινωνία ώστε να συντελέσει στην εξάλειψη της ανισότητας σε μικροεπίπεδο τοπικής κοινωνίας και σταδιακά σε μακροεπίπεδο κρατών.

Τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν μέσα από την εκπόνηση αυτής της έρευνας προσδοκούν να αποσαφηνίσουν το αν και κατά πόσο υπάρχουν διακρίσεις σε θέσεις

ευθύνης μέσα στον χώρο εργασίας των υπαλλήλων των ΟΤΑ Ά Βαθμού τόσο σε επίπεδο συναδέλφων όσο και σε επίπεδο συνδιαλλαγών με τους πολίτες (Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας- Κ.Ε.Θ.Ι., 2009). Το δεύτερο ερώτημα αφορά στο εάν θεωρείται πως ο ρόλος της γυναίκας είναι πιο δύσκολος και απαιτητικός από τον ρόλο ενός άντρα στην ίδια θέση ευθύνης και τέλος το τρίτο ερευνητικό ερώτημα είναι αν οι Δήμοι συνεισφέρουν στο να υπάρχει ένα κλίμα ισότητας και αξιοκρατίας μεταξύ των υπαλλήλων αλλά και μεταξύ των δημοτών.

Στο θεωρητικό πλαίσιο της έρευνας θα γίνει αρχικά μια αναφορά στο νομοθετικό περιεχόμενο και την επικρατούσα κατάσταση των πολιτικών ισότητας και της θέσης των γυναικών στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Θα καταγραφούν τα τελευταία στατιστικά δεδομένα του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα Φύλων σε σχέση με τις έμφυλες διαφορές της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Ελλάδας. Θα αναλυθεί διεξοδικά το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής», φλέγον κοινωνικό ζήτημα για τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι μειονότητες, και ειδικά οι γυναίκες, σχετικά με τη προσωπική τους επιδίωξη για ανέλιξη και ηγεσία, σύμφωνα με τα στερεότυπα που κυριαρχούν στη κοινωνία μέχρι και σήμερα.

Στη συνέχεια, στο ίδιο θεματικό πλαίσιο θα αναλυθούν οι πολιτικές ισότητας και η ισχύουσα Ελληνική νομοθεσία, η θέση της γυναίκας ως ηγέτιδα στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση και σε θέσεις ευθύνης στους ΟΤΑ Ά Βαθμού καθώς και η σπουδαιότητα της ίδρυσης και λειτουργίας των Δημοτικών Επιτροπών Ισότητας. Τέλος, θα περιγραφούν ορισμένα προβλήματα εξαιτίας της πανδημίας και των πολιτικών λιτότητας στην Ελλάδα, όπως και θα γίνει αναφορά υποθέσεων που χειρίστηκε ο Συνήγορος του Πολίτη σχετικά με την ίση μεταχείριση των δημοσίων υπαλλήλων σε θέσεις ευθύνης.

Στο τρίτο κεφάλαιο, θα αναπτυχθεί η μεθοδολογία της έρευνας καθώς και τα μέσα τα οποία συνέβαλαν στο να πραγματοποιηθεί αυτή η έρευνα. Η έρευνα θα στηριχθεί σε μια ποσοτική στοχευμένη έρευνα, με βιβλιογραφική ανασκόπηση και με δομημένα ερωτηματολόγια κλειστού τύπου μέσω του προγράμματος Google Forms που θα μοιραστούν αποκλειστικά μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου για την ανωνυμία των απαντήσεων, σε στοχευμένο δείγμα και συγκεκριμένα σε υπαλλήλους των Δήμων.

Στο τέταρτο κεφάλαιο, θα γίνει μια ενδελεχής ανάλυση κι ένας πρώτος απολογισμός των αποτελεσμάτων των 110 ερωτηματολογίων που συντάχθηκαν και μοιράστηκαν ηλεκτρονικά στο στοχευμένο δείγμα των υπαλλήλων των Δήμων με

ερωτήματα κλειστού τύπου αναφορικά με τις έμφυλες ανισότητες που μπορεί να υπάρχουν στους ΟΤΑ Α Βαθμού. Έπειτα, με βάση τα δεδομένα που θα συλλεχθούν από τα ερωτηματολόγια, θα καταγραφούν οι πραγματικές συνθήκες και τα προβλήματα που επικρατούν όταν οι γυναίκες κατέχουν θέσεις ισχύος στους Δήμους.

Τέλος, καταγράφονται τα συμπεράσματα συγκριτικά με τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου, της θεωρίας των κοινωνικών πολιτικών και της στρατηγικής προώθησης της ισότητας των φύλων στην Ευρώπη όπως και των απόψεων των ερωτηθέντων που επικρατούν. Ακολουθεί σύγκριση με την πραγματικότητα που επικρατεί στους Δήμους σχετικά με τις πολιτικές έμφυλης ισότητας που ακολουθούν σε αντιπαραβολή με τις ευρωπαϊκές και εθνικές στρατηγικές που προωθούνται από το κοινωνικό κράτος για την ισότητα των φύλων και τη κατάκτηση θέσεων ευθύνης κι εξουσίας από γυναίκες. Μέσω των συγκεκριμένων αποτελεσμάτων θα μπορούσαν να καταγράφουν πιθανές ουσιαστικές λύσεις και νέες στρατηγικές για την αντιμετώπιση εκ βάθρων των έμφυλων ανισοτήτων στους ΟΤΑ Α Βαθμού (Μεγάλου, 2008).

Τα αποτελέσματα της έρευνας αποδεικνύουν πως οι γυναίκες σε θέση ευθύνης στην Ελλάδα είναι προδήλως ικανές κι αποτελεσματικές με τους άνδρες στον Δημόσιο τομέα. Χαίρουν εμπιστοσύνης από συναδέλφους και πολίτες, όσο κι ένας άνδρας ομόλογος τους. Όμως όχι σε τέτοιο βαθμό ώστε να επιτυγχάνουν την πλήρη αναγνώριση και να θεωρούνται ικανότερες από αυτούς. Αυτό επιβεβαιώνεται στις απαντήσεις όπου οι περισσότεροι ερωτηθέντες και ερωτηθείσες κράτησαν μια ουδέτερη στάση. Υπάρχει μέχρι και σήμερα μια μετριοπάθεια αναφορικά με τις ικανότητες των γυναικών σε υψηλά ιστάμενες θέσεις. Παρόλη την επαγγελματική τους κατάρτιση και πορεία, διαφαίνεται πως είναι ευάλωτες στις πατριαρχικά κοινωνικές πεποιθήσεις και συχνά βρίσκονται σε δυσμενή θέση, είτε λόγω τεκνοποίησης, είτε άλλων εργασιακών περιπλοκών. Η κοινωνία προσδοκά και επιδιώκει ακόμα και σήμερα μια παθητική στάση της γυναίκας απέναντι στις θέσεις εξουσίας, προσπαθώντας να διατηρήσει το ανδροκεντρικό, πατριαρχικό, γεμάτο στερεότυπα μοντέλο όπου έχει δομηθεί η κοινωνία μας. Πρωταρχικός σκοπός είναι, η εξάλειψη των παρωχημένων στάσεων και πεποιθήσεων στο Δημόσιο, με έμφαση στη χειραφέτηση της γυναίκας και την προώθηση της επαγγελματικής ανέλιξης της σε υψηλά ιστάμενες θέσεις, σε κάθε βαθμίδα και υπηρεσία του Δημοσίου αλλά και του Ιδιωτικού τομέα.

Κεφάλαιο 1

1.1. Οι πολιτικές ισότητας στην Ευρώπη

Η ισότητα των δύο φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση αποτελεί αναπόσπαστο μέρος του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, η οποία απαγορεύει κάθε είδους διάκριση, για οποιοδήποτε λόγο, συμπεριλαμβανομένης και της διάκρισης λόγω φύλου στο άρθρο 21. Αναγνωρίζει το δικαίωμα ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς και την αναγκαιότητα της θετικής δράσης για την προαγωγή και υπεράσπιση της σύμφωνα με το άρθρο 23.

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης στηρίζεται στο άρθρο 119 της Συνθήκης της Ρώμης το 1957², όπου εκεί κατοχυρώνεται για πρώτη φορά η ισότητα στη μεταχείριση ανδρών και γυναικών και η ισότιμη αμοιβή για την ίδια εργασία. Στη Συνθήκη όμως δε διευκρινίστηκε αν το άρθρο έπρεπε να είναι άμεσα εφαρμοστέο κι έτσι καμία εθνική νομοθεσία δεν το συμπεριέλαβε αφού πρακτικά δεν είχε καμία επίπτωση στις εθνικές νομοθεσίες (Στρατηγάκη, 2021). Η Συνθήκη αυτή επαναδιατυπώθηκε με την ισχύουσα Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού κοινοβουλίου το 2006³, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών πάνω σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.

Στο πλαίσιο της συνθήκης του Άμστερνταμ το 1997, τροποποιήθηκε το άρθρο 119 της Συνθήκης της Ρώμης και στο άρθρο 141 που τροποποίησε την αρχική Σύμβαση προστέθηκαν δύο άρθρα σχετικά με την ισότητα των δύο φύλων. Το ένα αφορά το άρθρο 2, σύμφωνα με το οποίο: *«η προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών συμπεριλαμβάνεται στο πλαίσιο αποστολής της Κοινότητας»*. Το άλλο αφορά το άρθρο 3, στο οποίο προστέθηκε το ακόλουθο εδάφιο: *«Σε όλες τις δραστηριότητες που αναφέρονται στο παρόν άρθρο η Κοινότητα επιδιώκει να εξαλειφθούν οι ανισότητες και να προαχθεί η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών»*. Επίσης, σύμφωνα με το άρθρο 13, το Συμβούλιο

² Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2017), Συνθήκη της Ρώμης (ΕΟΚ)- Συνθήκη περί ιδρύσεως της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας. Διαθέσιμο στο [Συνθήκη της Ρώμης \(ΕΟΚ\)](#), Ανακτήθηκε στις 14-01-2023.

³ EUR-Lex- Επίσημος ιστότοπος της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2006), Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση). Διαθέσιμο στο <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj>, Ανακτήθηκε στις 14-01-2023.

μπορεί να λάβει τα αναγκαία μέτρα για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνικής καταγωγής κ.λπ. (Σανδάλη, 2001).

Η δεκαετία του 1970 ήταν μια δεκαετία σταθμός για την Ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική καθώς τότε ξεκίνησε η άνθιση των κοινωνικών πολιτικών στην Ευρώπη, μετά τον Μάη του 68 και την προοδευτική πολιτική η οποία είχε απλωθεί στην ήπειρο. Υιοθετήθηκαν αρκετές προοδευτικές οδηγίες ως προς τη θέση των γυναικών στον χώρο εργασίας, όπως η Οδηγία 75/117/ΕΟΚ του 1975⁴ με την οποία τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης υποχρεούνται να εφαρμόσουν την αρχή της ίσης αμοιβής για ίση εργασία. Η παρούσα Οδηγία αποτέλεσε το επιστέγασμα των πολύχρονων προσπαθειών των φεμινιστικών κινημάτων για ισότητα στην αξία των παρεχόμενων υπηρεσιών σε μία περίοδο όπου ο κόσμος ήταν ευαισθητοποιημένος γύρω από τα κοινωνικά ζητήματα στην Ευρώπη. Θεωρήθηκε η απαρχή για μια νέα φάση στην εξέλιξη της πολιτικής ισότητας της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Στρατηγάκη, 2021).

Ακόμα, μια αξιόλογη οδηγία για την ορθή αντιμετώπιση των ανισοτήτων ήταν και η Οδηγία 76/207/ΕΟΚ του 1976⁵ όπου εξασφαλίζεται για πρώτη φορά η ίση μεταχείριση των δύο φύλων, σχετικά με την πρόσβαση στην απασχόληση, στις συνθήκες εργασίας και στην επαγγελματική εκπαίδευση. Και η συγκεκριμένη Οδηγία αναδιατυπώθηκε από την Οδηγία 2006/54/ΕΚ, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης των φύλων σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.

Παράλληλα, σημαντική ήταν και η Οδηγία 79/7/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 19ης Δεκεμβρίου 1978⁶ την περίοδο της επέκτασης των κοινωνικών πολιτικών για την εξάλειψη των ανισοτήτων. Μέσω της συγκεκριμένης Οδηγίας προβλέφθηκε η

⁴ EUR-Lex- Επίσημος ιστότοπος της Ευρωπαϊκής Ένωσης (1975), Οδηγία 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 10ης Φεβρουαρίου 1975 περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών, Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 045 της 19/02/1975 σ. 0019 - 0020. Διαθέσιμο στο [EUR-Lex - 31975L0117 - EL](#), Ανακτήθηκε στις 14-01-2023.

⁵ EUR-Lex- Επίσημος ιστότοπος της Ευρωπαϊκής Ένωσης (1976), Οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 9ης Φεβρουαρίου 1976 περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας. Διαθέσιμο στο [31976L0207 - EN - EUR-Lex](#), Ανακτήθηκε στις 14-01-2023.

⁶ EUR-Lex- Επίσημος ιστότοπος της Ευρωπαϊκής Ένωσης (1979), Οδηγία 79/7/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 19ης Δεκεμβρίου 1978 περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως. Διαθέσιμο στο [31979L0007 - EN - EUR-Lex](#), Ανακτήθηκε στις 14-01-2023.

προοδευτική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης. Στη συνέχεια, προστέθηκε στη κοινωνική πολιτική της Ευρώπης για την ισότητα των δύο φύλων η Οδηγία 86/378/ΕΟΚ του 1986⁷ για την αρχή της ίσης μεταχείρισης των φύλων στη κοινωνική ασφάλιση. Η συγκεκριμένη Οδηγία αναδιατυπώθηκε κι αυτή από την Οδηγία 2006/54/ΕΚ σχετικά με την ίση μεταχείριση των φύλων στη κοινωνική ασφάλιση.

Έπειτα, προστέθηκε η Οδηγία 86/613/ΕΟΚ του 1986⁸ όπου προβλεπόταν η εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν ανεξάρτητη δραστηριότητα, καθώς και η προστασία της μητρότητας. Η δεκαετία του 1980 ήταν καθοριστική για την συντονισμένη προσπάθεια εξάλειψης των ανισοτήτων στην Ευρωπαϊκή Ένωση και για το σχεδιασμό ενός νέου προοδευτικού κοινωνικού πλάνου ισότιμης διαβίωσης και προάσπισης δικαιωμάτων για τους πολίτες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Εν αντιθέσει με τη πρόοδο της δεκαετίας του 1980, τη δεκαετία του 1990 υπήρξε στροφή σχετικά με την εμβάθυνση των κοινωνικών πολιτικών στην Ευρώπη. Οι ηγέτες της Ευρωπαϊκής ένωσης προσανατολίστηκαν σε θέματα οικονομίας κι αγοράς από ότι κοινωνικής πολιτικής. Η προτεραιότητα στην Οικονομική και Νομισματική Ένωση οδήγησε στη Ζώνη του Ευρώ το 1999. Παράλληλα, με τη κατάρρευση των σοσιαλιστικών χωρών της Κεντρικής κι Ανατολικής Ευρώπης το 1989, άρχισε μια ευρωπαϊκή πολιτική προσέλκυσης κι επιρροής των νέων κρατών, τόσο πολιτικά κι οικονομικά όσο και κοινωνικά. Δημιουργήθηκε λοιπόν ένα δίλημμα μεταξύ της εμβάθυνσης των κοινωνικών πολιτικών ή της επέκτασης της οικονομικής επιρροής στις νέες αγορές της Κεντρικής κι Ανατολικής Ευρώπης. Τελικά, το δίλημμα απαντήθηκε διακυβερνητικά, με την ισχύ της οικονομικής επιρροής να είναι ισχυρότερη από την κοινωνική εμβάθυνση των χωρών, με αποτέλεσμα να αναχαιτιστεί η πορεία προς την ενίσχυση της Κοινωνικής Ευρώπης. Σε αυτό το πλαίσιο το νομοθετικό έργο για την πολιτική ισότητας των φύλων της Ευρωπαϊκής Ένωσης επιβραδύνθηκε, δίνοντας προτεραιότητα στην οικονομική ανάπτυξη

⁷ EUR-Lex- Επίσημος ιστότοπος της Ευρωπαϊκής Ένωσης (1986), Οδηγία 86/378/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 24ης Ιουλίου 1986 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης. Διαθέσιμο στο [31986L0378 - EN - EUR-Lex](#), Ανακτήθηκε στις 14-01-2023.

⁸ EUR-Lex- Επίσημος ιστότοπος της Ευρωπαϊκής Ένωσης (1986), Οδηγία 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 11ης Δεκεμβρίου 1986 σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν ανεξάρτητη δραστηριότητα, συμπεριλαμβανομένης της γεωργικής, καθώς και για την προστασία της μητρότητας. Διαθέσιμο στο [31986L0613 - EN - EUR-Lex](#), Ανακτήθηκε στις 14-01-2023.

της αγοράς. Η ψήφιση των Ευρωπαϊκών Οδηγιών γινόταν μέσω της Συνθήκης του Μάαστριχτ βάσει του Κοινωνικού Πρωτοκόλλου το 1992. Εκεί για πρώτη φορά αναφέρθηκε πως πρωταγωνιστικό ρόλο για εργασιακά θέματα έπαιζαν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις κι όχι οι εθνικές κυβερνήσεις. Μετά από καθυστέρηση πολλών ετών ψηφίστηκε η Οδηγία 97/80/EK⁹ σχετικά με το βάρος απόδειξης σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου και η Οδηγία 96/34/EK¹⁰ σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, που συγκροτήθηκε από την UNICE, τη CEEP και τη CES (Στρατηγάκη, 2021).

Παρά την αλλαγή προσανατολισμού από κοινωνικές σε οικονομικές πολιτικές και τις δυσμενείς πολιτικοοικονομικές συνθήκες που επικρατούσαν εκείνη την περίοδο, οι ισχυρές βάσεις των προηγούμενων δύο δεκαετιών απέδειξαν πως οι πολιτικές ισότητας στην Ευρωπαϊκή Ένωση παγιώθηκαν. Τη δεκαετία του 1990 υπήρξε μια έντονη διεύρυνση του πεδίου άσκησης πολιτικής από την αγορά εργασίας στην οικονομική, κοινωνική και πολιτική ζωή. Πολλές φεμινίστριες δραστηριοποιήθηκαν σε επιφανείς θέσεις στους ευρωπαϊκούς θεσμούς για πρώτη φορά όπως π.χ. Ευρωβουλευτρίες, διοικητικά στελέχη κ.α..

Την ίδια περίοδο δραστηριοποιήθηκε για πρώτη φορά το Ευρωπαϊκό Λόμπι των Γυναικών εκπροσωπώντας πάνω από 3.000 οργανώσεις γυναικών από όλα τα κράτη-μέλη. Στόχος του Λόμπι ήταν να προωθήσει με κάθε μέσο πολιτικές ισότητας των φύλων στην Ευρώπη, ασκώντας οργανωμένα πίεση στα θεσμικά όργανα της Ευρώπης, αλλά και στα εθνικά κέντρα λήψης αποφάσεων. Εκείνη τη δεκαετία αναφέρθηκε οργανωμένα, για πρώτη φορά, η ανάγκη για την προώθηση των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων καθώς και η ένταξη του φύλου σε όλες τις πολιτικές.

⁹ EUR-Lex- Επίσημος ιστότοπος της Ευρωπαϊκής Ένωσης (1997), Οδηγία 97/80/EK του Συμβουλίου της 15ης Δεκεμβρίου 1997 σχετικά με το βάρος απόδειξης σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου. Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 014 της 20/01/1998 σ. 0006 - 0008. Διαθέσιμο στο [31997L0080 - EL](#), Ανακτήθηκε στις 15-01-2023.

¹⁰ EUR-Lex- Επίσημος ιστότοπος της Ευρωπαϊκής Ένωσης (1996), Οδηγία 96/34/EK του Συμβουλίου της 3ης Ιουνίου 1996 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και τη CES. Διαθέσιμο στο [31996L0034 - EN - EUR-Lex](#) , Ανακτήθηκε στις 15-01-2023.

Η Οδηγία αυτή καταργήθηκε με την Οδηγία 2010/18/ΕΕ, σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου για τη γονική άδεια που συνήφθη από τις οργανώσεις BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC και με την κατάργηση της οδηγίας 96/34/EK. Διαθέσιμο στο [32010L0018 - EN - EUR-Lex](#), Ανακτήθηκε στις 15-01-2023.

Η προσπάθεια ενσωμάτωσης όλων των προηγούμενων Οδηγιών και πολιτικών εφαρμογών των κοινωνικών πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης ήρθε με τη γέννηση του ανεξάρτητου Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων το 2006 με τον Κανονισμό με αριθ. 1922/2006¹¹. Η ίδρυση του συγκεκριμένου ινστιτούτου ήταν σημαντικό βήμα για τη σωστή λειτουργία κι οργάνωση όλων εκείνων των νομοθετημάτων που προάγουν την ισότητα των φύλων των πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης καθώς και τη καθοριστική παρέμβαση και καταπολέμηση φαινομένων έμφυλων ανισοτήτων.

Καθοριστικής σημασίας ήταν επίσης και το «Ευρωπαϊκό έτος ίσων ευκαιριών για όλους»¹² το 2007 που ορίστηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στόχευε στην ευαισθητοποίηση της κοινωνίας των πολιτών των κρατών- μελών μέσα από εκδηλώσεις, εκστρατείες ενημέρωσης, έρευνες, μελέτες, φεστιβάλ, ως προς τα οφέλη που συνεπάγεται μια δίκαιη και συνεκτική κοινωνία, στην οποία παρέχονται ίσες ευκαιρίες για όλους, ανεξαιρέτως φύλου, φυλής, εθνικής καταγωγής, θρησκείας, σωματικής αρτιότητας, ηλικίας και σεξουαλικού προσανατολισμού (EUR-Lex- Ευρωπαϊκή Ένωση, 2006). Οι δράσεις υλοποιήθηκαν με την αгаστή συνεργασία των αρμόδιων Υπουργείων και των Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων και φορέων, προασπιζόμενοι των δικαιωμάτων και των συμφερόντων των κοινωνικά ευάλωτων ομάδων σε οποιαδήποτε μορφή διακρίσεων (Λάμπρου, 2009).

Από το 2007 κι έπειτα, ελάχιστες νέες δράσεις και κοινωνικές πολιτικές συμπεριλήφθηκαν στις πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Σημαντική ήταν η Οδηγία 2010/41/ΕΕ¹³, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης των φύλων που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα και τη

¹¹ EUR-Lex- Επίσημος ιστότοπος της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2006), Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 1922/2006 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Δεκεμβρίου 2006 περί ιδρύσεως Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων. Διαθέσιμο στο <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2006/1922/2007-01-19>, Ανακτήθηκε στις 15-01-2023.

¹² EUR-Lex- Επίσημος ιστότοπος της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2007), Απόφαση με αριθ. 771/2006/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 17ης Μαΐου 2006 σχετικά με το Ευρωπαϊκό έτος ίσων ευκαιριών για όλους (2007) – προς μια δίκαιη κοινωνία. Διαθέσιμο στο [Ευρωπαϊκό έτος ίσων ευκαιριών για όλους \(2007\) – Προς μια δίκαιη κοινωνία](https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2007/771/2007-01-19), Ανακτήθηκε στις 15-01-2023.

¹³ EUR-Lex- Επίσημος ιστότοπος της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2010), Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 7ης Ιουλίου 2010, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα και για την κατάργηση της οδηγίας 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου. Διαθέσιμο στο <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2010/41/oj>, Ανακτήθηκε στις 16-01-2023.

κατάργηση της Οδηγίας 86/613/ΕΟΚ. Εξίσου σημαντική ήταν και η πρόσφατη Οδηγία 2022/2381¹⁴, σχετικά με τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε διευθυντικές θέσεις εισηγμένων εταιρειών στο χρηματιστήριο.

Σε τοπικό επίπεδο, σημαντικό ρόλο κατέχει η Ευρωπαϊκή Χάρτα για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες. Η Ευρωπαϊκή Χάρτα έχει εκπονηθεί από το Συμβούλιο Δήμων και Περιφερειών της Ευρώπης (CEMR). Στο κείμενο της Χάρτας αξιοποιείται αποτελεσματικά το εύρος και η ποικιλία των εμπειριών και προσεγγίσεων της πολιτισμικής και κοινωνικής ευρωπαϊκής κουλτούρας της αρχής της ισότητας των φύλων. Δημιουργείται ένα πλαίσιο με συγκεκριμένες δράσεις προώθησης της έμφυλης ισότητας που εκτείνονται σε όλα τα πεδία αρμοδιοτήτων της περιφερειακής και τοπικής αυτοδιοίκησης (Γενική Γραμματεία Ισότητας Φύλων, 2011).

Συγκεκριμένα, η Ευρωπαϊκή Χάρτα για την Ισότητα των φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες περιλαμβάνει συνολικά 30 άρθρα όπου λαμβάνεται υπόψη ο πολλαπλός ρόλος των αυτοδιοικητικών φορέων ως ασκούντων πολιτική εξουσία, εργοδοτών, αντιπροσώπων υπηρεσιών, παρόχων υπηρεσιών κι άλλων παραγόντων (ΕΝ.Π.Ε.- Ένωση Περιφερειών Ελλάδας, 2017). Στην Ελλάδα, η Ευρωπαϊκή Χάρτα έχει υπογραφεί από το σύνολο των Περιφερειών και από 197 Δήμους το 2021 σύμφωνα με τα στοιχεία της Γενικής Γραμματείας Ισότητας Φύλων.

Εν κατακλείδι, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Ισότητας (EIGE), το Ευρωπαϊκό Λόμπι Γυναικών (EWL), η Κοινοβουλευτική Συνέλευση του Συμβουλίου της Ευρώπης και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο προωθούν μια ολιστική προσέγγιση έχοντας εντοπίσει μια σειρά ορθών πρακτικών και μέτρων που μπορούν να λάβουν οι νομοθέτες, οι κυβερνήσεις, τα κοινοβούλια, τα πολιτικά κόμματα και η κοινωνία των πολιτών για τη βελτίωση της ισότητας των δύο φύλων σε κοινωνικό, πολιτικό κι οικονομικό επίπεδο.

¹⁴ EUR-Lex- Επίσημος ιστότοπος της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2022), Οδηγία (ΕΕ) 2022/2381 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Νοεμβρίου 2022 σχετικά με τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις διευθυντικών στελεχών των εισηγμένων εταιρειών και σχετικά μέτρα. Διαθέσιμο στο <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj>, Ανακτήθηκε στις 16-01-2023.

1.2. Η θέση της γυναίκας στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Είναι γεγονός πως στη σύγχρονη εποχή οι γυναίκες αποτελούν ένα διαρκώς αυξανόμενο ποσοστό της εργατικής δύναμης σε όλο τον κόσμο. Αυτό είχε διαπιστωθεί από πολύ νωρίς στον πολιτικό κόσμο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Μέσω της ανάπτυξης της κοινωνικής πολιτικής τους και των διεθνών συνθηκών για την ισότητα των δύο φύλων και την προστασία των μειονοτήτων, προωθήθηκαν πολιτικές προάσπισης της ισότητας των φύλων και ειδικά στους χώρους της Δημόσιας Διοίκησης.

Το βασικότερο ζήτημα της αυξημένης συμμετοχής των γυναικών στην οικονομία είναι ότι τη σημερινή εποχή εργάζονται περισσότερες γυναίκες κατά τη διάρκεια της γόνιμης τους περιόδου, ενώ υπάρχουν παράλληλα, διαχρονικά θα λέγαμε, εμπόδια που αφορούν το τρίπτυχο οικογένεια, εργασία και κοινωνική ζωή. Παρόλη την υψηλή συμμετοχή στην αγορά εργασία λοιπόν, η φύση και το είδος της εργασίας είναι διαφορετικό για τα δύο φύλα. Πολλές φορές οι γυναίκες υπογράφουν συμβάσεις ευέλικτου χαρακτήρα, συμπληρωματικές, με μειωμένο ωράριο καθώς αυτές προσλαμβάνονται ή απολύονται ανάλογα με τις ανάγκες της οικογένειας αλλά και της σύγχρονης καπιταλιστικής ανάπτυξης. Οι γυναίκες τελικά συνωστίζονται σε δουλειές και επαγγέλματα με μικρότερο κύρος, χαμηλότερες αμοιβές και χωρίς προοπτικές εξέλιξης, γεγονός που συμβάλλει στη διατήρηση του προσωρινού και ευκαιριακού χαρακτήρα της μισθωτής εργασίας τους (Αθανασιάδου, 2002).

Η έλλειψη σταθερότητας κι ασφάλειας στην εργασία είναι ένα μεγάλο ζήτημα που ταλανίζει τον τομέα της απασχόλησης των γυναικών. Είναι συχνό φαινόμενο η εργασία των γυναικών να θεωρείται ως συμπληρωματική της εργασίας των ανδρών, ως συνεισφορά στην οικογένεια και να αντιμετωπίζεται ανάλογα στο επίπεδο των αμοιβών και της επαγγελματικής ανέλιξης. Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα είναι από τα μεγαλύτερα προβλήματα που αντιμετωπίζει η Ευρωπαϊκή Ένωση και αποκτά ακόμα μεγαλύτερες διαστάσεις στις υψηλόβαθμες θέσεις εργασίας, παρά την προσπάθεια ενδυνάμωσης της παρουσίας των γυναικών σε αυτές τις θέσεις (Ντερμανάκης, 2004).

Η συμμετοχή των γυναικών σε υψηλά ιστάμενες θέσεις σε κέντρα λήψης αποφάσεων είναι πολύ περιορισμένη στην Ευρώπη (Δεκαβάλλα, 2018). Δεν προβλέπεται να υπάρξει ικανοποιητική αύξηση την επόμενη εικοσαετία, ειδικά λόγω της έξαρσης της πανδημίας του κορονοϊού και των πολιτικών λιτότητας που ακολούθησαν τα κράτη μέλη

της Ευρωπαϊκής Ένωσης τα τελευταία χρόνια. Δίχως την ενεργή συμμετοχή κι ενσωμάτωση των γυναικών σε κέντρα αποφάσεων της ιδιωτικής και της δημόσιας ζωής, οι στόχοι της ισότητας, της ανάπτυξης και της ειρήνης τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες δεν είναι δυνατόν να επιτευχθούν.

Σύμφωνα με τις στατιστικές αναφορές της Eurostat για την Ευρωπαϊκή Επιτροπή για την Ισότητα των Φύλων, με τα τρέχοντα δεδομένα, απέχουμε ακόμη τουλάχιστον 60 χρόνια από την επίτευξη πλήρους ισότητας των φύλων. Το ποσοστό στην Ευρωπαϊκή Ένωση αναφορικά με τις πολιτικές ισότητας των δύο φύλων αγγίζει το 68,6% γενικά και συγκεκριμένα το 71,7% στον χώρο εργασίας. Σκιαγραφώντας τον χώρο εξουσίας εκεί τα ποσοστά είναι ακόμα πιο χαμηλά, όπου σύμφωνα με τις τελευταίες στατιστικές αναφορές της Eurostat για την Ισότητα των Φύλων μόλις το 33,4% των γυναικών κατέχουν για παράδειγμα μια υπουργική θέση ευθύνης σε χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης.¹⁵ Σε κανένα κράτος- μέλος μέχρι και σήμερα οι γυναίκες σε θέσεις ευθύνης δεν υπερτερούσαν των ανδρών (EIGE - European Institute for Gender Equality, 2022).

Όπως προαναφέρθηκε, οι χώρες με τις καλύτερες επιδόσεις αναφορικά με την ισότητα φύλων στην εργασία και στην εξουσία και για το έτος 2022 δεν αποτελούν έκπληξη καθώς είναι ευρέως γνωστές για την ισχυρή κοινωνική πολιτική τους σύμφωνα με το σοσιαλδημοκρατικό μοντέλο που ακολουθούν για τις κοινωνικές παροχές και την ισότητα των δύο φύλων.

Το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των φύλων δημοσίευσε πρόσφατα τον Δείκτη Ισότητας των Φύλων για το 2022. Τα στοιχεία του Δείκτη καταγράφουν τις ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων σε διάφορους τομείς. Η βαθμολογία της Ευρωπαϊκής ένωσης για το 2022 είναι συνολικά 68,6% σε θέματα ισότητας, 5,5 μονάδες υψηλότερη από ότι το 2010. Οι χώρες με τις κορυφαίες επιδόσεις είναι η Σουηδία, η Δανία και η Ολλανδία όπως προαναφέραμε, καθώς ακολουθούν ένα σοσιαλδημοκρατικό μοντέλο επένδυσης στο άτομο και εξάλειψης όλων των προβλημάτων που μπορεί να ανακόπτουν την εξέλιξη του. (EIGE - European Institute for Gender Equality, 2022)

¹⁵ European Institute for Gender Equality, 2022, Comparing Power / Political scores in 2022 edition. Διαθέσιμο στο <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/compare-countries/power/1/map>, Ανακτήθηκε στις 15-01-2023.

Στον αντίποδα, τις χειρότερες επιδόσεις έχουν η Ουγγαρία, η Ρουμανία και η Ελλάδα, οι οποίες ακολουθούν ένα συντηρητικό πρότυπο κοινωνικής πολιτικής, χωρίς κρατικές παρεμβάσεις. Η Ελλάδα βέβαια βελτίωσε την επίδοσή της κατά 4,8% από το 2010¹⁶. Παρόλα αυτά, με ποσοστό 53,4%, η Ελλάδα κατατάσσεται και φέτος στην 27^η και τελευταία θέση από τα 27 μέλη κράτη στην Ευρωπαϊκή Ένωση, καθώς άλλες χώρες προχώρησαν πολύ πιο αποφασιστικά και γρήγορα στην προώθηση των κοινωνικών πολιτικών ισότητας των φύλων. Από το 2019, το ποσοστό της Ελλάδας έχει αυξηθεί ελαφρώς κατά 0,9%, κυρίως λόγω βελτιώσεων στους τομείς της εξουσίας και της υγείας. Βάσει των ερευνών λοιπόν, υπάρχουν σημαντικές ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών σε τομείς όπως η εργασία, η εκπαίδευση, η υγεία κ.ά. Κάποιοι τομείς επηρεαστήκαν ιδιαίτερα από την πανδημία όπως ο τομέας της φροντίδας παιδιών ή ηλικιωμένων. Παρόλη τη μικρή αύξηση του 3,7% από το 2007 έως το 2016 για το σύνολο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, μια συμπληρωματική διαδικτυακή έρευνα του Ινστιτούτου για την περίοδο της πανδημίας αποκαλύπτει πως η αυξημένη ενασχόληση των γονέων με τη φροντίδα των παιδιών, όσο υπήρχε τηλεεκπαίδευση δεν κατανεμήθηκε ισόποσα μεταξύ γυναικών και ανδρών. Το ποσοστό των ατόμων που αφιέρωναν τουλάχιστον τέσσερις ώρες στην καθημερινή φροντίδα μικρών παιδιών ανήλθε στο 40% μεταξύ των γυναικών, έναντι 21% μεταξύ των ανδρών για το σύνολο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Παπαλεξάτου & Ματσαγγάνης, 2022).

Σύμφωνα με τα στατιστικά δεδομένα του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων, το 2021 για παράδειγμα, γυναίκες, σε ποσοστό 36%, είχαν λιγότερες πιθανότητες από άνδρες, σε ποσοστό 43%, να παρέχουν υπηρεσίες μακροχρόνιας φροντίδας σε ηλικιωμένα συγγενικά πρόσωπα ή σε άτομα με αναπηρίες. Ωστόσο, κατά τη διάρκεια της πανδημίας, περισσότερες γυναίκες, σε ποσοστό 16%, από ότι άνδρες, σε ποσοστό 13%, αφιέρωναν περισσότερες από τέσσερις ώρες την ημέρα παρέχοντας τέτοιου είδους φροντίδα. Ως εκ τούτου, λιγότερες γυναίκες της τάξεως του 77% από ότι άνδρες, με ποσοστό 85%, είχαν διαθέσιμο χρόνο να συμμετέχουν χωρίς περιορισμούς σε ατομικές και κοινωνικές δραστηριότητες τρεις ή περισσότερες φορές την εβδομάδα (EIGE - European Institute for Gender Equality, 2022).

¹⁶ EIGE- European Institute for Gender Equality (2022), Gender Equality Index- European Union in 2022 edition. Διαθέσιμο στο: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022>, Ανακτήθηκε στις 18-01-2023.

Η δεύτερη υψηλότερη βαθμολογία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αναφορικά με την ισότητα των φύλων, είναι στον τομέα του χρήματος με ποσοστό 82,6%¹⁷. Ο τομέας του χρήματος μετρά τις ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών αναφορικά με την ικανότητα πρόσβασης σε χρηματοδοτικούς πόρους και την οικονομική κατάσταση των δύο φύλων. Η καλύτερη επίδοσή της είναι στον υποτομέα της οικονομικής κατάστασης με 88,3% των φύλων. Βλέπουμε δηλαδή μια ικανοποιητική ισότιμη πορεία σχετικά με την οικονομική κατάσταση των ανδρών και των γυναικών.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση επιδιώκει σθεναρά τη μείωση του μισθολογικού χάσματος καθώς και την ελαχιστοποίηση του κινδύνου φτώχειας στα δύο φύλα. Ενδεικτικά, τα τελευταία χρόνια σχετικά με το μισθολογικό χάσμα υπάρχει μια μείωση του ποσοστού σε 13% το 2020 έναντι του 15,8% το 2010. Βέβαια, αντίθετα με τα επανορθωτικά μέτρα για την εξάλειψη του μισθολογικού χάσματος και της διάθεσης του χρήματος ανάμεσα στα δύο φύλα, σχετικά με την προσπάθεια ελαχιστοποίησης του κινδύνου φτώχειας των γυναικών και ειδικά των μονογονεϊκών οικογενειών, το ποσοστό βλέπουμε να αυξάνεται από την πορεία της πανδημίας του κορονοϊού κι έπειτα. Συγκεκριμένα, οι γυναίκες που μεγαλώνουν μόνες ένα παιδί κινδυνεύουν να ζήσουν στα όρια της φτώχειας, σε ποσοστό 33%, έναντι των ανδρών, σε ποσοστό 19%, το 2022.

Στην Ελλάδα η κατάσταση είναι διαφορετική, καθώς το μισθολογικό χάσμα των γυναικών από το 15% που βρισκόταν το 2010 έπεσε στο 10,4% το 2018, όπου και υπάρχουν τα τελευταία στοιχεία¹⁸. Βέβαια, εδώ δε μπορούμε να παραβλέψουμε το γεγονός ότι είχαν ήδη ξεκινήσει οι πολιτικές λιτότητας από το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (ΔΝΤ) και την Κεντρική Ευρωπαϊκή Τράπεζα στην Ελλάδα, μειώνοντας κατά πολύ στο σύνολο τις αποδοχές όλων των εργαζομένων. Συνεπώς, το ποσοστό να μην αντικατοπτρίζει την προσπάθεια εξάλειψης της μισθολογικής ανισότητας, αλλά σε δυσμενείς συνθήκες, όπως θα αποδειχθεί και με τα συνολικά ποσοστά κινδύνου φτώχειας την ίδια περίοδο στη χώρα. Συγκεντρωτικά, για την εξάλειψη του κινδύνου της φτώχειας στην Ελλάδα, το ποσοστό το 2022 ανερχόταν σε 21% για τις γυναίκες και 19% για τους άνδρες. Στις μονογονεϊκές οικογένειες βλέπουμε όμως την ίδια κατάσταση, καθώς ο γονιός που μεγαλώνει μόνος ένα

¹⁷ European Institute for Gender Equality, 2022, Money in 2022 edition. Διαθέσιμο στο <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/domain/money>, Ανακτήθηκε στις 15-01-2023.

¹⁸ European Institute for Gender Equality, 2022, Gender Statistics Database- Gender pay gap in unadjusted form. Διαθέσιμο στο https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/eustrat_epsr_eoalm_gelm_tesem180/datatable. Ανακτήθηκε στις 15-01-2023.

παιδί, είτε άνδρας, είτε γυναίκα, κινδυνεύει εξίσου σε ποσοστό 26%, να ζήσει στα όρια της φτώχειας.

Επιπλέον, το ποσοστό της Ευρωπαϊκής Ένωσης στον τομέα της εργασίας έχει αυξηθεί δραματικά ελάχιστα μόλις κατά 0,1% από το 2019. Για το 2022, οι γυναίκες, σε ποσοστό 41%, και οι άνδρες, σε ποσοστό 57%, καταγράφονται ως ενεργοί υπάλληλοι στην αγορά εργασίας (Βαρουζή, 2016). Για πρώτη φορά από το 2010, η βαθμολογία στον υποτομέα της συμμετοχής στην εργασία μειώθηκε κατά -0,2%. Σχετικά με τα στατιστικά δεδομένα της Ελλάδας, ο τομέας της εργασίας αγγίζει το 65,6%, αναφορικά με την ισότιμη πρόσβαση των φύλων. Οι γυναίκες συμμετέχουν ως ενεργοί υπάλληλοι σε ποσοστό 33% και οι άνδρες σε ποσοστό 50%. Τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης και η μείωση της αναμενόμενης διάρκειας του εργασιακού βίου κατά την περίοδο της πανδημίας είναι οι βασικοί παράγοντες αυτής της οπισθοδρόμησης. Η ανισότητα των φύλων στον τομέα της εργασίας εξακολουθεί να αποτελεί μείζον ζήτημα σε όλα σχεδόν τα κράτη μέλη (EIGE - European Institute for Gender Equality, 2022).

Πάρα τις δύσκολες συνθήκες και την συνεχιζόμενη υποβάθμιση των κοινωνικών πολιτικών ειδικά την περίοδο της πανδημίας, σημειώθηκε πρόοδος τα τελευταία χρόνια στην εκπροσώπηση του γυναικείου φύλου στα κέντρα λήψης αποφάσεων. Η συγκεκριμένη υποκατηγορία του Δείκτη Ισότητας Φύλων του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων, αυξήθηκε κατά 15,3% από το 2010 έως το 2022 συνολικά στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Σταδιακά, οι γυναίκες καταλαμβάνουν περισσότερες θέσεις όπου λαμβάνονται αποφάσεις σε τομείς όπως στην πολιτική, στις επιχειρήσεις και στους κοινωνικούς θεσμούς της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Παράλληλα και στον τομέα της εξουσίας, όπου η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει τη χαμηλότερη βαθμολογία, σε ποσοστό 57,2%¹⁹ για το 2022, είναι επίσης ένας τομέας στον οποίο η βαθμολογία της έχει βελτιωθεί περισσότερο με την πάροδο του χρόνου, κατά 15,3% από το 2013 και κατά 6,3% από το 2019. Οι αλλαγές αυτές οφείλονταν σε μεγάλο βαθμό σε βελτιώσεις στους υποτομείς της λήψης οικονομικών και πολιτικών αποφάσεων, όπου συμπεριλαμβάνονται πλέον ενεργά και οι γυναίκες (EIGE - European Institute for Gender Equality, 2022).

Στην Ελλάδα, υπήρξε πρόοδος συγκριτικά με το 2010 κατά 6,5% στη συμμετοχή των γυναικών στην εξουσία και στα κέντρα λήψης αποφάσεων. Όμως οι ανισότητες

¹⁹ European Institute for Gender Equality, 2022, Power in 2022 edition. Διαθέσιμο στο <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/domain/power>, Ανακτήθηκε στις 15-01-2023.

μεταξύ των φύλων αναφορικά με τη συμμετοχή στην εξουσία παραμένουν εντονότερες από ότι στις άλλες χώρες, με αποτέλεσμα η Ελλάδα να καταλαμβάνει την προτελευταία θέση με 28% το 2022, με τελευταία χώρα την Ουγγαρία. Τα μεγαλύτερα ποσοστά βελτίωσης εντοπίζονται στους υποτομείς της λήψης αποφάσεων για κοινωνικά ζητήματα, με ποσοστό 25% και της λήψης αποφάσεων για οικονομικά ζητήματα, με ποσοστό 26,4%, στους οποίους η χώρα κατατάσσεται στην 26η και 22η θέση, αντίστοιχα. Από το 2019, η βαθμολογία της Ελλάδας στον τομέα της εξουσίας, έχει αυξηθεί κατά 1,8%, ελάχιστα σε σχέση με τα άλλα κράτη- μέλη που προσάρμοσαν ταχύτατα τις πολιτικές ισότητας στα κέντρα εξουσίας τους. Η βελτίωση στον υποτομέα της λήψης οικονομικών αποφάσεων αυξήθηκε 5,3% αντισταθμίζοντας την αργή πρόοδο στον υποτομέα της λήψης πολιτικών αποφάσεων, ο οποίος έχει αυξηθεί μόλις 0,1% και τη μείωση του ποσοστού λήψης κοινωνικών αποφάσεων σε -0,7% (EIGE - European Institute for Gender Equality, 2022).

Το τρίτο τρίμηνο του 2020, περισσότεροι από 9,5 εκατομμύρια άνθρωποι κατείχαν διευθυντική θέση στην Ευρωπαϊκή Ένωση, από τους οποίους τα 6,2 εκατομμύρια ήταν άνδρες και τα 3,5 εκατομμύρια γυναίκες. Αν και οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν σχεδόν το ήμισυ του συνόλου των απασχολούμενων στην Ευρωπαϊκή Ένωση, σε ποσοστό 46%, εκπροσωπούνται ελάχιστα στις διευθυντικές θέσεις, σε ποσοστό 34%. Επίσης, πολύ σημαντική παρατήρηση είναι πως από το 2017 κι έπειτα, μειώθηκε σημαντικά το ποσοστό των Ευρωπαίων γυναικών που εργάζονται στο Δημόσιο τομέα στην Ευρωπαϊκή Ένωση από 67,4% το 2010 σε 50,9% το 2017 (Eurostat, 2021).

Οι γυναίκες που κατέχουν μια ηγετική θέση σε κάποια επιχείρηση ή υπηρεσία στην Ευρωπαϊκή ένωση είναι περίπου 3,5 εκατομμύρια για το 2022, σε σύγκριση με την Ελλάδα που είναι 36 χιλιάδες, συνολικά. Μεταξύ των κρατών- μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το τρίτο τρίμηνο του 2020 το μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών σε διευθυντικές θέσεις καταγράφηκε στη Λετονία (45%) και στην Πολωνία (44%), ακολουθούμενες από τη Βουλγαρία, την Ουγγαρία, τη Σλοβενία και τη Σουηδία (42%). Στο αντίθετο άκρο της κλίμακας, οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν μόνο περίπου το ένα τέταρτο των διευθυντικών στελεχών στην Κροατία (24%), στην Ολλανδία (26%) και στην Κύπρο (27%) (Eurostat, 2023).

Η πρόσφατη Οδηγία 2022/2381 της Ευρωπαϊκής Ένωσης που αφορά την πρόσβαση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των εταιρειών, ορίζει ότι έως το αργότερο από τον Ιούνιο του 2026, τουλάχιστον ένα ποσοστό 40% των θέσεων «μη

εκτελεστικών διοικητικών στελεχών» και 33% των θέσεων «εκτελεστικών διοικητικών στελεχών» θα πρέπει να στελεχώνεται από γυναίκες στις μεγάλες επιχειρήσεις που έχουν εισαχθεί στο χρηματιστήριο (Deutsche Welle, 2022)

Στην Ελλάδα, το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021- 2025 περιέχει σημαντικές πρωτοβουλίες και δράσεις για την αύξηση της συμμετοχικότητας των γυναικών σε θέσεις εξουσίας κι ευθύνης, ενώ τονίζει την ανάγκη ουσιαστικής εφαρμογής των απαιτούμενων ποσοτώσεων που πλέον προβλέπονται στη νομοθεσία. Σύμφωνα με το Νόμο 4706/2020, όπου οι διεθνείς εταιρείες στην Ελλάδα οφείλουν να συμπεριλάβουν γυναίκες, τουλάχιστον σε ποσοστό 25%, στα Διοικητικά Συμβούλια. Η αρνητική πρωτιά της Ελλάδας, φανερώνει πως πρέπει να ενισχυθεί στρατηγικά η κοινωνική πολιτική της σχετικά με την καταπολέμηση της έμφυλης ανισότητας και την προώθηση πολιτικών συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων, με συντονισμένες προσπάθειες τόσο από την πλευρά του κράτους όσο κι από των εταιρειών και της κοινωνίας.

1.3. Το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής»

Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής ή glass ceiling effect²⁰ είναι ένα επίκαιρο ζήτημα που αποτυπώνει ξεκάθαρα το ζήτημα των έμφυλων διακρίσεων, ειδικά στους χώρους της εργασίας. Ανά περιόδους χρησιμοποιούνται και άλλες εκφράσεις για να δείξουν το μέγεθος του προβλήματος του φαινομένου όπως «κολλώδες πάτωμα» ή «sticky floor» και «γυάλινη σκάλα» ή «glass escalator». Αρχικά, ο όρος αφορούσε τα εμπόδια που αντιμετώπιζαν μόνο οι γυναίκες στο να ανελιχθούν σε ηγετικές θέσεις. Σύντομα, όμως, το φαινόμενο αυτό συμπεριέλαβε και όλες τις άλλες μειονότητες, φυλετικές και εθνικές, αφού τόσο το γυναικείο φύλο όσο και τα άτομα άλλων κοινωνικών καταβολών κι εθνικοτήτων παραδείγματος χάριν αφροαμερικανοί, ισπανόφωνοι, οι οποίοι παρόλο που

²⁰ Μπούτσικα Εφροσύνη (2018), Γυναίκες κι Ηγεσία.

«Ο όρος “γυάλινη οροφή” υιοθετήθηκε από τους δημοσιογράφους Hymowitz και Schellhardt σε ένα ειδικό αφιέρωμα της εφημερίδας Wall Street Journal, με στόχο την περιγραφή των τεχνητών ή άρατων εμποδίων, που επιβραδύνουν ή σταματούν την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών στις ανώτερες και ανώτατες θέσεις της ιεραρχίας των επιχειρήσεων και πολλά από αυτά –πέραν των παγιωμένων κοινωνικών στερεότυπων οφείλονται και στις αθέατες αλλά ισχυρές εταιρικές παραδόσεις». Διαθέσιμο στο [Γυναίκες και Ηγεσία. – Effrosyni Boutsika](#). Ανακτήθηκε στις 18-11-2022.

καταφέρνουν και σημειώνουν υψηλά ποσοστά στο σύνολο του εργατικού δυναμικού ενός οργανισμού, ακόμα και σε θέσεις διοίκησης με μέτριες ευθύνες, ο αριθμός τους σε διευθυντικές θέσεις παραμένει ιδιαίτερα μικρός.

Ο όρος αυτός επιμερίζεται στις εξής λέξεις οι οποίες χαρακτηρίζουν το φαινόμενο σε όλη του την έκφραση. Η λέξη «οροφή» προσδιορίζει και υπονοεί το όριο που δημιουργείται, το σημείο μέχρι το οποίο μπορεί να φτάσει κανείς, προτού να έρθει αντιμέτωπος με ένα τέλμα που του ανακόπτει την πορεία. Το επίθετο «γυάλινη» υποδηλώνει πως ενώ είναι πραγματική, είναι παράλληλα σκληρή και αόρατη, άρα σκληρή προς χρήση και δυσδιάκριτη από τον κοινό παρατηρητή. Ταυτόχρονα, υποδεικνύει και μιας μορφής ακούσιας έκθεσης στο κοινό σχετικά με την ανακοπή της πορείας και μιας μορφής φυλακής λόγω του περιορισμού της ελευθερίας του ατόμου προς την εξέλιξη του, εξαιτίας της ανθεκτικότητας του εμποδίου, που είναι το γυαλί. Αυτό που βρίσκεται πάνω από τη «γυάλινη οροφή» είναι ορατό προς όλους, αλλά ταυτόχρονα και απρόσιτο (Λίτσα, 2021). Παραπέμπει λοιπόν, στα εμπόδια που υπομένουν οι γυναίκες στη προσπάθειά τους να αναρριχηθούν στα υψηλά κλιμάκια της ηγεσίας, ενώ περιλαμβάνει ακόμα, όλες εκείνες τις παγιωμένες αντιλήψεις και προκαταλήψεις που κυριαρχούν στον χώρο εργασίας, σύμφωνα με τις οποίες οι γυναίκες δεν είναι ικανές να αναλάβουν υψηλόβαθμες θέσεις ευθύνης (Federal Glass Ceiling Commission, 1995).

Πρέπει να γίνει σαφές πως η «γυάλινη οροφή» δεν αποτελεί ένα εμπόδιο, το οποίο προέρχεται από την έλλειψη ικανοτήτων του ίδιου του ατόμου να χειριστεί με επιτυχία τα καθήκοντα και τις προκλήσεις μιας απαιτητικής υψηλόβαθμης θέσης. Υφίσταται οριζόντια ως φαινόμενο, χωρίς διακρίσεις για τις γυναίκες που αδυνατούν να εξελιχθούν στην ιεραρχία, λόγω των στερεοτυπικών έμφυλων προτύπων της κοινωνίας (Κούγια, 2020).

Δεν είναι λοιπόν το πρόβλημα πως υπάρχει έλλειψη εξειδίκευσης ή ικανοτήτων που κάνουν την πορεία των μειονοτήτων προς την άνοδο δύσκολη, αλλά η παγιωμένη νοοτροπία και πατριαρχική κουλτούρα της ανδροκρατούμενης κοινωνίας. Μια κοινωνία δομημένη από τα έμφυλα στερεότυπα και προκαταλήψεις που επικρατούν στην αγορά και θεωρούν τις γυναίκες ως το «αδύναμο φύλο». Τοιουτοτρόπως, πολλές γυναίκες στερούνται του δικαιώματος εργασίας για λόγους όπως: η σωματοδομή τους, η

αναπαραγωγική ικανότητα τους²¹, η οικογενειακή τους κατάσταση. Αποτέλεσμα είναι η δημιουργία ενός υποτιμημένου κι αναξιοποίητου ανθρώπινου εργατικού δυναμικού, με περιορισμένη ή καθόλου εκπροσώπηση, με μεγάλο μισθολογικό χάσμα έναντι των ανδρών, με γυναίκες που να αδυνατούν να προχωρήσουν καθώς οι μονές επιλογές που τους δίνονται αβίαστα είναι οι κατά «φύσιν εργασίες», εργασίες δηλαδή που σύμφωνα με την πατριαρχική άποψη ταιριάζουν σε μια γυναικεία φύση και οι οποίες είναι χαμηλά αμειβόμενες.

Τα εμπόδια για την αναρρίχηση των γυναικών σε υψηλά ιστάμενες θέσεις είναι πολλά κι είναι εμφανή, ενσωματωμένα στο διάφανο, ανθεκτικό περίβλημα της «γυάλινης οροφής» που τις εμποδίζει στο να πραγματοποιήσουν τους στόχους τους. Αν και η συμμετοχή των γυναικών σε στρατηγικής σημασίας θέσεις των επιχειρήσεων παραμένει συγκριτικά χαμηλή όπως αναφέραμε παραπάνω, τα δεδομένα αποδεικνύουν ότι οι γυναίκες διαθέτουν τα προσόντα και την εργασιακή εμπειρία, για να αναλάβουν μια θέση ισχύος.

Στην σύγχρονη, νεοφιλελεύθερη αγορά εργασίας, τα περιθώρια επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών είναι σχετικά μικρά, τόσο στη διαχείριση προσωπικού κι εποπτείας, όσο και στην ισότιμη αμοιβή εργασίας. Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα είναι από τα μεγαλύτερα στην Ευρωπαϊκή Ένωση και αποκτά ακόμα μεγαλύτερες διαστάσεις στις ανώτερες θέσεις εργασίας. Η «γυάλινη οροφή» συναντάται σε όλους τους κλάδους της Ελληνικής οικονομίας, ακόμα και σε αυτούς με ιδιαίτερα αυξημένη συμμετοχή των γυναικών, ενώ όσο μεγαλύτερο είναι το μέγεθος των επιχειρήσεων, τόσο αυξάνεται το εύρος της και γίνεται ακόμα περισσότερο εμφανής στα υψηλότερα διευθυντικά επίπεδα, με τα ποσοστά να κυμαίνονται από 30% έως και 54% (Ντερμανάκης, 2004).

Ως εκ τούτου, οι κοινωνικές και θεσμικές πρακτικές, οι ανδροκεντρικές αντιλήψεις, τα στερεότυπα, αλλά και οι πατριαρχικές προσδοκίες σχετικά με τους ρόλους

²¹ Γιάνναρου Λίνα (2021), Η μεγάλη σκάλα προς τη γυάλινη οροφή- Εφημερίδα η Καθημερινή. Διαθέσιμο στο <https://www.kathimerini.gr/society/1067628/i-megali-skala-pros-ti-gyalini-orofi/>, Ανακτήθηκε στις 30-11-2022.

«Αν είσαι πολύ μικρή, έχεις πολύ λίγη εμπειρία. Αν είσαι μεγάλη, έχεις εμπειρία, αλλά σκέφτεσαι να κάνεις και οικογένεια. Αν πάλι το έχεις περάσει κι αυτό το στάδιο, θα έχεις θέματα επειδή έχεις οικογένεια. Δηλαδή, δεν μπορείς να τους βρεις από πουθενά». Τέσσερις στις δέκα γυναίκες στην Ελλάδα δηλώνουν ότι έχουν κληθεί πολλές φορές να απαντήσουν σε ερώτηση για την οικογενειακή τους κατάσταση κατά τη διάρκεια συνέντευξης για δουλειά. Επτά στις 10 γυναίκες έχουν βρεθεί σε αυτή τη θέση τουλάχιστον κάποιες φορές.

των δύο φύλων, επιφέρουν ανυπολόγιστες επιπτώσεις στην εσωτερική λειτουργία των επιχειρήσεων και οργανισμών. Συνεπώς, το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» τονίζει την ύπαρξη σοβαρών κοινωνικών κι οικονομικών εμποδίων και προβλημάτων, που έχουν δημιουργηθεί από έμφυλα στερεότυπα, ανδροκεντρικές πολιτικές, και κοινωνικές προκαταλήψεις, εμποδίζοντας την επαγγελματική καριέρα των γυναικών και διαιωνίζοντας το μισθολογικό χάσμα. Τα προβλήματα που καλούνται να υπερπηδήσουν οι γυναίκες για να αναρριχηθούν σε επίπεδα παρόμοια με εκείνα των ανδρών συναδέλφων τους, είναι πολλαπλάσιας δυσκολίας. Ειδικότερα, ο κοινωνικός ρόλος των γυναικών επηρεάζει και τη προσωπική τους ζωή, δημιουργώντας έναν φαύλο κύκλο υπερπροσπάθειας και κατά συνέπεια, ψυχικής και σωματικής εξάντλησης.

Υπάρχουν κάποια κριτήρια που πρέπει να τηρούνται για να επιβεβαιωθεί το εν λόγω φαινόμενο. Προαπαιτούμενο για να χαρακτηριστεί ότι πάσχει από το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» μια εργασία, είναι η διάκριση που δεν μπορεί να εξηγηθεί από κάποιο άλλο εργασιακό χαρακτηριστικό, όπως η ανειδίκευτη εργασία του εργατικού δυναμικού. Έτσι, η διάκριση αποδίδεται στο φύλο ή τη φυλή κάποιου, μόνο αφού αποκλειστούν άλλοι παράγοντες όπως η εκπαίδευση, η εμπειρία, οι ικανότητες, το κίνητρο και άλλα εργασιακά χαρακτηριστικά. Παράλληλα, πρέπει να εμφανίζονται διακρίσεις με μεγαλύτερη συχνότητα στα ανώτερα ιεραρχικά κλιμάκια ενός οργανισμού σε σύγκριση με τα χαμηλότερα. Επομένως, στα υψηλά διευθυντικά κλιμάκια εντοπίζεται η αδυναμία των γυναικών να αποκτήσουν κατά βάση μια υψηλότερη θέση εξουσίας και όχι στα κλιμάκια των υπαλλήλων. Ακόμα ένα κριτήριο αποτελεί και η διάκριση που εμφανίζεται, σχετικά με τις ευκαιρίες των δύο φύλων για ανέλιξη σε υψηλόβαθμα κλιμάκια, όχι μόνο στα ποσοστά επιτυχίας, τα οποία καταφέρνουν σε αυτά τα κλιμάκια. Συνεπώς, γίνεται λόγος για μεροληψία που υποκρύπτεται στις ευκαιρίες ανέλιξης αυτών που βάλλονται από το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής». Τέλος, βασικό κριτήριο είναι και η διάκριση, η οποία μεγιστοποιείται κατά τη διάρκεια της καριέρας. Τέθηκε λοιπόν η σημασία της επιρροής του φαινομένου της «γυάλινης οροφής», ως αντίκτυπος στην αναρρίχηση σε ανώτερα κλιμάκια κατά τη διάρκεια μιας καριέρας (Cotter, et al., 2001).

Η ανεπαρκής εκπροσώπηση του γυναικείου φύλου σε ανώτερες διοικητικές θέσεις έχει συζητηθεί και διερευνηθεί ευρέως, τόσο από επιστήμονες της Διοίκησης Επιχειρήσεων και από άλλες κοινωνικές επιστήμες, όσο και από διάφορους φορείς που ασκούν κοινωνική πολιτική ή δρουν συμβουλευτικά σε θέματα ισότητας. Σύμφωνα με τις

πρόσφατες διεθνείς μελέτες, μόλις το 5- 6% των επιχειρήσεων παγκοσμίως διοικείται από γυναίκες. Οι γυναίκες ηγέτιδες αποτελούν μια σοβαρή πρόκληση για τις σύγχρονες και μελλοντικές συνθήκες των επιχειρήσεων, των οργανισμών αλλά και των κοινωνιών, αφού η συνεισφορά τους είναι σημαντική, παρόλο που αναγνωρίζεται ελάχιστα (Παπαλεξανδρή, 2018).

Παράλληλα, οι έρευνες του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων, όπως βλέπουμε και στο Παράρτημα III, αποδεικνύουν ότι οι γυναίκες που κατέχουν μια ηγετική θέση σε δημόσια υπηρεσία, συνεχίζουν στις περισσότερες περιπτώσεις να είναι πιο λίγες σε σχέση με τους άνδρες στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Στην Ελλάδα τα πράγματα είναι διαφορετικά, καθώς εδώ οι γυναίκες υπερτερούν από τους άνδρες σε διευθυντικές θέσεις. Ενδεικτικά, αναφορικά με τις κορυφαίες βαθμίδες διοικητικών υπαλλήλων ανά λειτουργία της κυβέρνησης (Διευθυντές και Προϊστάμενοι) βλέπουμε για το έτος 2022 ότι οι γυναίκες που κατείχαν θέσεις προϊσταμένου στην Ευρωπαϊκή Ένωση ήταν σε ποσοστό 44,5% ενώ οι άνδρες 55,5%. Παρομοίως σε διευθυντικές θέσεις, οι γυναίκες κατείχαν το 45,2% και οι άνδρες το 54,8%. Στον αντίποδα βρίσκεται η Ελλάδα, με ποσοστό 40% για τους άνδρες που κατέχουν μια διευθυντική θέση και 60% για τις γυναίκες στον Δημόσιο τομέα. Στην ίδια περίπτωση, στις θέσεις προϊσταμένου, οι γυναίκες κατέχουν ποσοστό 57,9% για το 2022 και οι άνδρες 42,1% (EIGE- European Institute for Gender Equality, 2023).

Οι λόγοι που η Ελλάδα έχει πολλές γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις στο Δημόσιο, είναι κατά βάση το γεγονός πως πολλές γυναίκες με ανώτατες σπουδές, επιδιώκουν μια θέση στο Δημόσιο τομέα, καθώς είναι πιο ευέλικτος, αξιοκρατικός σε σχέση με τα εργασιακά δικαιώματα και τις, τουλάχιστον, τυπικά δυνατότητες ανέλιξης σε ανώτερα διοικητικά στρώματα, βάσει νομοθεσίας. Επίσης, πρέπει να σημειωθεί πως πολλές γυναίκες επιλέγουν επαγγέλματα που υπάγονται σε τομείς του Δημοσίου, όπως η εκπαίδευση και η υγεία, εργασίες κοινωνικού περιεχομένου. Τέλος, αξιοσημείωτο είναι και το γεγονός πως οι μισθοί είναι ίδιοι για όλους, για την ίδια εργασία, ανεξαρτήτως φύλου, βάσει νομοθεσίας στο Δημόσιο.

Παρ' όλα αυτά, τα εγχειρήματα για χώρους εργασίας με ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων προωθούνται συνεχώς. Τα δύο τρίτα των ιδιωτικών εταιρειών που συμμετείχαν σε έρευνα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας συμφώνησαν ότι οι πρωτοβουλίες πολυμορφίας στην επιχείρηση βελτίωσαν τις αποδόσεις τους. Όταν οι επιχειρήσεις έχουν

μια εργασιακή κουλτούρα και πολιτικές χωρίς αποκλεισμούς, η προβλεπόμενη πιθανότητα επίτευξης αυξημένης κερδοφορίας και παραγωγικότητας είναι 63%. Επίσης, η ενισχυμένη ικανότητα προσέλκυσης και διατήρησης ταλέντων είναι 60%. Παράλληλα, προωθείται μεγαλύτερη δημιουργικότητα, καινοτομία και εξωστρέφεια της τάξεως του 59%. Αυξάνεται η καλή φήμη της εταιρείας σε ποσοστό 58% και υπάρχει μεγαλύτερο ενδιαφέρον και ζήτηση των καταναλωτών σε ποσοστό 38%. Όταν τα διοικητικά συμβούλια είναι ισορροπημένα ως προς το φύλο, οι εταιρείες έχουν σχεδόν 20% περισσότερες πιθανότητες να έχουν βελτιωμένα επιχειρηματικά αποτελέσματα. (International Labour Organization, 2019)

Μελλοντικά το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» ειδικά εξαιτίας της πανδημίας προβλέπεται να μην καταπολεμείται αποφασιστικά. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών, τα κοινωνικά στερεότυπα και προκαταλήψεις, οι παρωχημένες πατριαρχικές ιδέες και συμπεριφορές, η έλλειψη πολιτικών για την ισότιμη ένταξη και ανέλιξη των φύλων στην αγορά εργασίας επηρεάζουν αρνητικά την μετάβαση σε μια πραγματική ισότητα των φύλων, η οποία αποτελεί θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα και βασικό στόχο κάθε σύγχρονης δημοκρατικής χώρας με κοινωνικό πρόσωπο.

1.4. Ζητήματα έμφυλων ανισοτήτων στην Ευρώπη

Τη τελευταία δεκαετία, οι περιορισμοί των δημόσιων δαπανών και η πολιτική λιτότητας στην Ευρωπαϊκή ένωση για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης, επέφερε πολλές αλλαγές σχετικά με την κοινωνική πολιτική για την εξομάλυνση των ανισοτήτων. Ακόμα και μικρές περικοπές είναι θεμελιώδης σημασίας για τη ζωή των γυναικών, καθώς συσχετίζονται άμεσα με κοινωνικές παροχές ζωτικής σημασίας όπως η περίθαλψη, η προστασία των παιδιών, οι υπηρεσίες υγείας κ.τ.λ..

Η κρίση και οι περικοπές έχουν επικεντρωθεί στα γυναικοκρατούμενα επαγγέλματα, καθώς το μεγαλύτερο μέρος ασχολείται με κοινωνικά ζητήματα, Παιδεία, Υγεία, Εκπαίδευση, κάνοντας τη θέση της γυναίκας δυσμενέστερη στην αγορά εργασίας. Παράλληλα, οι περικοπές κοινωνικής ωφέλειας είναι ιδιαίτερα αισθητές στις ευαίσθητες κοινωνικές ομάδες κι ειδικά στις γυναίκες, καθώς συσχετίζονται άμεσα κι εξαρτώνται περισσότερο από τις δημόσιες υπηρεσίες, π.χ. υπηρεσίες φροντίδας παιδιών, από ότι οι

άνδρες. Αυτού του είδους οι υπηρεσίες παίζουν καθοριστικό ρόλο στο εισόδημα τους, καθώς δίχως αυτές τις υπηρεσίες φροντίδας θα πρέπει οι ίδιες να βρουν εναλλακτικούς τρόπους διαχείρισης των οικογενειακών ζητημάτων, επιφορτώνοντας το πρόβλημα στις ίδιες. Έτσι, πολλές φορές, αφήνουν την εργασία τους για να υποστηρίξουν την οικογένεια τους. Παράλληλα, πρέπει να αναφερθεί πως οι πρώτες περικοπές που γίνονται πάντα σε περιόδους κρίσης, είναι οι δαπάνες που ασχολούνται με τα δικαιώματα των γυναικών.

Θεσμοί ισότητας φύλων με το πρόσχημα της λιτότητας και των νεοφιλελεύθερων πρακτικών έχουν καταργηθεί σε ορισμένες χώρες όπως για παράδειγμα στην Ισπανία και άλλες συνενώνονται με άλλα θεσμικά όργανα ή οι κυβερνήσεις περιορίζουν δραματικά τις χρηματοδοτήσεις τους, εμποδίζοντας δραματικά το θεσμικό τους ρόλο. Η έρευνα του Ευρωπαϊκού Λόμπι Γυναικών δείχνει ότι οι περικοπές στις δημόσιες δαπάνες τείνουν να έχουν δυσανάλογα αρνητικές επιπτώσεις στις πολιτικές για την ισότητα των δύο φύλων, καθώς οι απολύσεις και οι περικοπές μισθών και συντάξεων στο Δημόσιο τομέα έχουν και θα έχουν μεγάλο αντίκτυπο στις γυναίκες, επειδή κατά βάση αποτελούν την πλειονότητα των δημοσίων υπαλλήλων. Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών στην Ευρώπη έχει μεγάλες αποκλίσεις μεταξύ των κρατών- μελών, δεδομένου ότι το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών κυμαίνεται από το 48% έως το 77%, όπως ενδεικτικά αναδεικνύεται στα γραφήματα του Παραρτήματος III. Η μείωση των ατόμων που εργάζονται στο Δημόσιο Τομέα υπολογίζεται σε 25% σε μερικά κράτη μέλη. Οι περικοπές οδηγούν με μαθηματική ακρίβεια στην απώλεια της ποιοτικής απασχόλησης, με δυσμενέστερες συνθήκες και αίσθημα ανασφάλειας για τις γυναίκες, καθώς και με καταπάτηση δικαιωμάτων, όπως η κοινωνική ασφάλιση και η συνταξιοδότηση, κάνοντας τον εργασιακό βίο αφόρητο. Μακροπρόθεσμα, τίθεται θέμα επιδείνωσης των συνθηκών διαβίωσης των μειονοτήτων περιορίζοντας την ήδη χαμηλή ποιότητα των θέσεων εργασίας των γυναικών στην Ευρώπη. Η κρίση έχει περικόψει τα οφέλη και όλα τα δικαιώματα, για τα οποία μάχονταν οι γυναικείες οργανώσεις για την ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας σε όλη την Ευρώπη (Μελέτη, 2020).

Πρέπει να αναφερθεί πως λόγω του ότι το μεγαλύτερο ποσοστό δημοσίων υπαλλήλων στην Ευρώπη απαρτίζεται από γυναίκες, οτιδήποτε συμβαίνει στις θέσεις εργασίας του Δημοσίου, επηρεάζει περισσότερο τις γυναίκες από τους άνδρες. Ο δημόσιος τομέας για τα περισσότερα κράτη- μέλη της Ευρωπαϊκής ένωσης ήταν η κινητήριος δύναμη για την ισότητα των φύλων στην εργασία, δεδομένου ότι παρέχει καλύτερες

συνθήκες εργασίας, ευκαιρίες απασχόλησης, σταθερούς μισθούς, υψηλές αμοιβές, κοινωνικές παροχές κι εξισορρόπηση εργασίας, οικογένειας και προσωπικής ζωής, καίριο ζήτημα για την εξέλιξη των γυναικών σε υψηλά ιστάμενες θέσεις εργασίας.

Συμπερασματικά, τις προηγούμενες δεκαετίες, η μείωση των ποσοστών των έμφυλων διαφορών σημείωσε σημαντική πρόοδο στην Ευρωπαϊκή Ένωση, μέσω όλων αυτών των κοινωνικών πολιτικών ισότητας. Όμως, η πανδημία και οι πολιτικές λιτότητας ανέτρεψαν πολλά από τα κεκτημένα επιτεύγματα των τελευταίων δεκαετιών. Η πανδημία του κορονοϊού έχει επιφέρει δυσανάλογες επιπτώσεις στις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες κι ειδικά στις γυναίκες. Η θέση των γυναικών υποβαθμίζεται και επηρεάζεται από τα μέτρα σκληρής οικονομικής λιτότητας που εφαρμόζουν οι κυβερνήσεις, για να περιορίσουν τα δημόσια ελλείμματα (Ζάρδας, 2015).

Για αυτό τον λόγο, η κρίση της εποχής μας δεν θεωρείται μόνο χρηματοπιστωτική και οικονομική αλλά και κρίση της δημοκρατίας, της ισότητας, της κοινωνικής πρόνοιας και της ισότητας των δύο φύλων.

Κεφάλαιο 2

2.1. Οι πολιτικές ισότητας στην Ελλάδα

Η αρχή της ισότητας των δύο φύλων καθιερώθηκε στην Ελλάδα με το Σύνταγμα του 1975²² (Βουλή των Ελλήνων, 1975) και θεμελιώθηκε με την είσοδο της Ελλάδας στην ΕΟΚ τη δεκαετία του 1980. Η συνεργασία μεταξύ Ελλάδας και ΕΟΚ έφερε σημαντικές νομοθετικές και θεσμικές αλλαγές που διασφαλίζουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, όπως η αναθεώρηση του Οικογενειακού Δικαίου. Εισήχθησαν νέοι προοδευτικοί νόμοι σχετικά με τη καταπολέμηση των διακρίσεων των γυναικών σε ζητήματα όπως στην πρόσβαση στην εκπαίδευση, στην επαγγελματική κατάρτιση, στην απασχόληση καθώς και στις εργασιακές σχέσεις.

Η Οδηγία 76/207/ΕΟΚ, που ισχύει στην Ελλάδα από το 1981, απαγορεύει τις άμεσες και έμμεσες διακρίσεις εις βάρος των γυναικών, στη πρόσβαση τους στην απασχόληση, στον επαγγελματικό προσανατολισμό, στις προαγωγές, στις συνθήκες εργασίας και στην απόλυση από την εργασία (Λάμπρου, 2009).

Το Οικογενειακό Δίκαιο του 1983 (Νόμος 1329/83), είναι ιστορικής σημασίας για τη θέση της γυναίκας στο δημόσιο και οικογενειακό βίο, καθώς άλλαξε ριζικά τη θέση της Ελληνίδας μέσα στην οικογένεια με την κατάργηση της αρχηγίας του άντρα και την ισότητα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων σε ό,τι αφορά την οικογένεια και το παιδί. Επίσης κατέστησε ως νόμιμο δικαίωμα, την ελευθερία της απόφασης της γυναίκας για άσκηση επαγγέλματος. Αντικαταστάθηκε, τουλάχιστον τυπικά, το πρότυπο της «πατριαρχικής οικογένειας» με αυτό της «συντροφικής οικογένειας». Γενικά, ο νόμος αυτός ήρθε σε ρήξη με το παλαιό, παραδοσιακό «πατριαρχικού και θρησκευτικού χαρακτήρα» ελληνικό οικογενειακό δίκαιο, οδηγώντας σε ένα εκσυγχρονισμένο, νομικό και κανονιστικό πλαίσιο

²² Βουλή των Ελλήνων (1975) Σύνταγμα. Άρθρο 4, παράγραφο 1 καθορίζεται μια γενική αρχή ισότητας «Οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου». Η συνταγματική αυτή αρχή συμπληρώνεται αναφορικά με τις σχέσεις των δύο φύλων στην παράγραφο 2 του ίδιου άρθρου ως εξής: «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις». Στην αναθεώρηση του Συντάγματος του 2001 εντάχθηκε μια νέα διατύπωση, -Άρθρο 116 παρ. 2- που αναφέρει «Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών». Διαθέσιμο στο: <https://www.e-nomothesia.gr/syntagma/suntagma-ellados-1975.html> Ανακτήθηκε στις 13/01/2023

ισοτιμίας των δύο φύλων, προάγοντας τον εκδημοκρατισμό των σχέσεων ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα (Γιώτα, 2009).

Επίσης την ίδια χρονιά, η Ελλάδα, ήταν ένα από τα πρώτα κράτη μέλη του ΟΗΕ, που υπέγραψε το Προαιρετικό Πρωτόκολλο της Συνθήκης του ΟΗΕ με τίτλο «Για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων εναντίον των γυναικών» (CEDAW). Η Συνθήκη CEDAW καθίσταται σημαντική και απαραίτητη, επειδή εξειδικεύεται στην υπεράσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων των γυναικών και επικεντρώνεται στην εξάλειψη όλων των μορφών διάκρισης κατά των γυναικών και των κοριτσιών (Κέντρο Έρευνών για την Ισότητα των Φύλων - ΚΕΘΙ, 2017).

Το 1985, με το Νόμο 1558/85, συστάθηκε η Γενική Γραμματεία Ισότητας Φύλων (Γ.Γ.Ι.Φ) ως αρμόδια δημόσια υπηρεσία για την προώθηση της τυπικής και ουσιαστικής ισότητας ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς, όπως πολιτικούς, κοινωνικούς, οικονομικούς και πολιτιστικούς και έως σήμερα θεωρείται ως ο αρμόδιος κυβερνητικός φορέας για θέματα ισότητας φύλων. Το 1989, με το Νόμο 1835/89 αρχικά, και στη συνέχεια με το Νόμο 2266/94, ιδρύθηκε το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) το οποίο λειτουργεί ως σήμερα και ασχολείται με θέματα έμφυλων ανισοτήτων.

Σε επίπεδο περιφέρειας, δημιουργήθηκαν με το ΠΔ 370/89, οι Νομαρχιακές Επιτροπές Ισότητας με εκπροσώπους κρατικών, τοπικών φορέων και γυναικείων οργανώσεων όπως και τα Νομαρχιακά Γραφεία Ισότητας για την καλύτερη ενημέρωση των πολιτών. Το 2000 θεσμοθετήθηκαν σε επίπεδο Περιφέρειας 13 Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας, στις οποίες προΐσταται ο Γενικός Γραμματέας της Περιφέρειας.

Από το 1995 και μετά, η πολιτική ισότητας των φύλων επεκτάθηκε σταδιακά σε ένα μεγάλο φάσμα τομέων άσκησης δημόσιας πολιτικής, όπως αυτά διατυπώθηκαν κατά την Παγκόσμια Συνδιάσκεψη Γυναικών στο Πρόγραμμα Δράσης του ΟΗΕ. Σε αυτά περιλαμβάνονται η αντιμετώπιση της έμφυλης βίας και η συμμετοχή στα κέντρα αποφάσεων, πεδία που αποτέλεσαν σταθερές προτεραιότητες της δημόσιας πολιτικής ισότητας στην Ελλάδα μέχρι σήμερα (Στρατηγάκη, 2007).

Ορόσημο για την εξάλειψη των έμφυλων ανισοτήτων είναι ο Νόμος 3488/2006. Μέσα από τις νομοθετικές του ρυθμίσεις, όπως ορίστηκαν από τις διατάξεις του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Σεπτεμβρίου 2002, διαφαίνεται

η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης των φύλων σε τομείς όπως η απασχόληση, η επαγγελματική εκπαίδευση. Ρυθμίστηκαν ζητήματα που αφορούν τις συνθήκες εργασίας, και τις μισθολογικές ανισότητες μεταξύ εργαζομένων. Οι διατάξεις του παρόντος νόμου εφαρμόζονται σε όλα τα άτομα που απασχολούνται ή είναι υποψήφια για απασχόληση στον Ιδιωτικό και στο Δημόσιο τομέα, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας και ανεξάρτητα από τη φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών. Ταυτόχρονα, οι νομοθετικές ρυθμίσεις εφαρμόζονται και στα άτομα που ασκούν ελεύθερα επαγγέλματα, στα άτομα που λαμβάνουν επαγγελματική εκπαίδευση ή είναι υποψήφια για επαγγελματική εκπαίδευση οποιουδήποτε είδους και μορφής.

Το 2018, επίσης με το Νόμο 4555/2018 «Κλεισθένης Ι», ο νομοθέτης αναγκάζει ουσιαστικά τα ελληνικά κόμματα να συμπεριλάβουν ισότιμα θέσεις σε γυναίκες για τη συμμετοχή στην πολιτική σκηνή της χώρας. Με τον Κλεισθένη Ι, θεσμοθετήθηκε η ποσόστωση 40% του φύλου στους συνδυασμούς που κατατίθενται για την ανάδειξη δημοτικών, κοινοτικών και περιφερειακών συμβουλίων. Ενώ, με την ψήφιση του νόμου για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας (Νόμος 4604/2019), τέθηκε σε εφαρμογή και η ποσόστωση 40% του φύλου των υποψηφίων στις Ευρωεκλογές (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων-Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, 2019).

Με τον ίδιο νόμο, θεσμοθετήθηκαν και οι Δημοτικές Επιτροπές Ισότητας, καθώς η Ελλάδα ακολούθησε το στρατηγικό σχέδιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Ισότητα των Φύλων και την καταπολέμηση της βίας κατά των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων, βάσει της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης. Ο στρατηγικός σχεδιασμός αποτυπώνεται στο νέο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025 (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, 2019).

Τέλος, συστάθηκε με τον ίδιο νόμο και το Εθνικό Συμβούλιο για την Ισότητα των Φύλων. Το συμβούλιο έχει συμβουλευτικό, γνωμοδοτικό χαρακτήρα και υπάγεται στην Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας Φύλων. Αρμοδιότητα του είναι να διεξάγει διαβουλεύσεις με γυναικείες και άλλες οργανώσεις και φορείς που προωθούν θέματα έμφυλης ισότητας, κοινωνικούς, εκπροσώπους των ΟΤΑ καθώς και Ανεξαρτήτων αρχών. Σκοπός είναι η υποβολή προτάσεων προς τη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας φύλων για την

υιοθέτηση πολιτικών και δράσεων που προωθούν την ισότητα, προλαμβάνουν και καταπολεμούν τη βία και την παρενόχληση τους χώρους εργασίας (Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας φύλων, 2022).

Συμπερασματικά, η Δημόσια Διοίκηση οφείλει μέσα από θεσμικές παρεμβάσεις κατά την εφαρμογή των πολιτικών ισότητας των φύλων, να προωθήσει την κουλτούρα της ενσωμάτωσης των πολιτικών ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών ως ένα έργο επιτελικού χαρακτήρα, με μακροπρόθεσμους στόχους, ενταγμένο σε όλο το εύρος του Δημοσίου τομέα της χώρας (Μούση, 2021).

2.2 Η γυναικεία ηγεσία στον Ελληνικό Δημόσιο Τομέα

Ο ρόλος της γυναίκας στην ελληνική δημόσια ζωή μέχρι και τη δεκαετία του 1980, ήταν κυρίως συνοδευτικός κι επιβοηθητικός στην αγορά εργασίας. Πρωταρχικός σκοπός ήταν η φροντίδα της οικογένειας. Η θέση της γυναίκας στους χώρους λήψης αποφάσεων ήταν αφανής ή ακόμα χειρότερα ανύπαρκτη και οι θέσεις εργασίας που συνηθέστερα καταλάμβανε, ήταν χαμηλής εξειδίκευσης, κοινωνικού χαρακτήρα και περιορισμένων ευθυνών.

Οι κοινωνικές στερεοτυπικές αντιλήψεις και η άγνοια της Πολιτείας για τα θέματα της έμφυλης ανισότητας και της περιθωριοποίησης των μειονοτήτων δεν επέτρεπαν και συνεχίζουν μέχρι και σήμερα να περιθωριοποιούν, την παρουσία των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων στο Δημόσιο τομέα, περιορίζοντας τη δυνατότητα διεκδίκησης ανώτερων ή ανώτατων δημοσίων αξιωμάτων. Αποτέλεσμα αυτών των παρωχημένων αντιλήψεων και κοινωνικών στερεοτύπων ήταν η ελλιπής εκπροσώπησή του γυναικείου φύλου και η αποσιώπηση των γυναικείων θεμάτων από τις πολιτικές δράσεις της Ελλάδας. Όλη αυτή η κυρίαρχη οργανωσιακή κουλτούρα που αναπτυσσόταν στην ανδροκεντρική, γεμάτη στερεότυπα, ελληνική Δημόσια Διοίκηση, είχε ως αποτέλεσμα τη διατήρηση ενός φαύλου κύκλου περιθωριοποίησης των θέσεων των γυναικών. Τα μέτρα και οι πολιτικές που συνεκτιμήθηκαν για την οργάνωση της Δημόσιας Διοίκησης θεσπίστηκαν από τις προτεραιότητες που άσκησαν οι ανδρικές επιταγές και πρακτικές. Αποτέλεσμα όλων αυτών των πρακτικών ήταν το γεγονός ότι παγιώθηκε μια πατριαρχική κουλτούρα με εμφανείς τις διακρίσεις κάθε είδους διαφορετικού από την καθεστηκυία τάξη. Η επιμονή

των πατριαρχικών αντιλήψεων στους πολιτικούς θεσμούς και στην κατανομή των ρόλων, αλλά και η ελληνική κουλτούρα γενικότερα, δημιουργεί ένα παγιωμένο σύστημα που αποτελεί εμπόδιο στην ίση εκπροσώπηση. Είναι γεγονός πως η οργανωσιακή αυτή κουλτούρα διαφάνεται στην κατανομή υπουργικών και ανώτερων εκτελεστικών θέσεων. Οι άνδρες κυριαρχούν στους τομείς που σχετίζονται με κύριες, για τη ζωτικότητα του κράτους, κυβερνητικές λειτουργίες όπως η οικονομία, η άμυνα και η εξωτερική πολιτική, ενώ οι γυναίκες καταλαμβάνουν θέσεις σε υπουργεία με κοινωνικές και πολιτιστικές λειτουργίες, όπως είναι η παιδεία, η υγεία, ο τουρισμός και ο πολιτισμός (Μούση, 2021).

Η γυναικεία ηγεσία στον ελληνικό χώρο είναι ένα νέο σχετικά φαινόμενο. Ειδικά σε βιομηχανικούς και τεχνολογικούς τομείς οι γυναίκες κατέχουν ένα ελάχιστο ποσοστό σε θέσεις ευθύνης. Όπως αναφέραμε και στα προηγούμενα κεφάλαια, οι γυναίκες ειδικά στην Ελλάδα, επιλέγουν σχετικά «ασφαλή» επαγγέλματα με σταθερές απολαβές και κοινωνικό προφίλ, λόγου χάριν εκπαίδευση, υπάλληλοι γραφείου κ.ά., επαγγέλματα που υπάγονται κατά βάση, στο Δημόσιο τομέα. Πολύ σημαντικό ρόλο για τη μη ανάληψη θέσεων ευθύνης παίζει και η έλλειψη ουσιαστικής στήριξης της Πολιτείας απέναντι στις γυναίκες για την εναρμόνιση της οικογενειακής και επαγγελματικής τους ζωής.

Αν και η αντιπροσώπευση των γυναικών στις ανώτερες διοικητικές θέσεις και στα μέλη των πολιτικών κομμάτων αυξήθηκε κατά την περίοδο 1993- 2003, παρέμενε ωστόσο σε χαμηλά επίπεδα συγκριτικά με τη συνολική συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση. Επιπλέον, με εξαίρεση τα πολιτικά κόμματα και τα υψηλόβαθμα διοικητικά στελέχη της Δημόσιας Διοίκησης, το ποσοστό αντιπροσώπευσης των γυναικών στις μεγάλες επιχειρήσεις δεν ξεπερνά το 50% (Ντερμανάκης, 2005).

Ο Δημόσιος τομέας είναι μιας πρώτης τάξεως ευκαιρία για τις γυναίκες ώστε να αναρριχηθούν σχετικά πιο εύκολα σε υψηλόβαθμες θέσεις σε σχέση με τον Ιδιωτικό τομέα. Τα στοιχεία που αφορούν τη Δημόσια Διοίκηση φανερώνουν πως η γυναίκα αρχίζει να επικρατεί στις υψηλόβαθμες θέσεις άσκησης εξουσίας στην Ελλάδα, όπως αναφέρθηκε και στο προηγούμενο κεφάλαιο και αναφέρεται αναλυτικά με στατιστικά στοιχεία στο Παράρτημα III.

Ο Νόμος 3528/2007 όπως ισχύει μέχρι και σήμερα, με μερικές τροποποιήσεις, αποτελεί τον Κώδικα Κατάστασης των Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.. Ο συγκεκριμένος Κώδικας δεν εισάγει καμία διάκριση φύλου ως

προς τον διορισμό σε δημόσιες υπηρεσίες. Σκοπός του νομοθετήματος είναι η θέσπιση ομοιόμορφων και ενοποιημένων κανόνων σύμφωνα με τις αρχές της ισότητας, της αξιοκρατίας και της κοινωνικής αλληλεγγύης. Οι αρχές οφείλουν να διέπουν κάθε διαδικασία πρόσληψης και υπηρεσιακής κατάστασης των δημοσίων υπαλλήλων, ώστε να διασφαλιστεί η μέγιστη δυνατή απόδοση κατά την εργασία τους. Σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ.1 αυτού, ως υπάλληλοι διορίζονται Έλληνες και Ελληνίδες πολίτες. Επίσης με το Π.Δ. 80/2022 (ΦΕΚ 222/Α' 4.12.2022) ορίζεται ότι οι άγαμες μητέρες και γενικότερα οι γυναίκες που έχουν παιδιά, παίρνουν επιπλέον μόρια στο συνολικό βαθμό τους για την πρόσληψη στο δημόσιο (Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής κι Ασφάλειας της Εργασίας, 2022).

Επίσης, σύμφωνα με το Νόμο 2839/2000 άρθρο 6, επιδιώκεται η ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων στο Δημόσιο, στα ΝΠΔΔ, ΝΠΙΔ καθώς επίσης και στους ΟΤΑ Α' και Β' βαθμού. Γίνεται αναφορά για πρώτη φορά στην ποσόστωση του φύλου στα υπηρεσιακά συμβούλια. Για να συσταθεί υπηρεσιακό συμβούλιο ή άλλο συλλογικό όργανο διοίκησης, πρέπει το γυναικείο φύλο να καταλαμβάνει ίσο με τουλάχιστον το 1/3 του αριθμού των καθορισμένων μελών. Σε περίπτωση μη συμμόρφωσης με τους όρους αυτού του άρθρου, είναι μη νόμιμη η συγκρότηση του συλλογικού οργάνου.

Στην Ελλάδα, ο τρόπος προαγωγών των υπαλλήλων γίνεται με απόφαση του οικείου υπηρεσιακού συμβουλίου μέχρι και το βαθμό του Διευθυντή. Η προαγωγή σε θέση Γενικού Διευθυντή διενεργείται έπειτα από απόφαση του ειδικού υπηρεσιακού συμβουλίου. Σύμφωνα με παλαιότερες στατιστικές έρευνες των στοιχείων προσωπικού Δημόσιας Διοίκησης της ΕΛΣΤΑΤ, οι γυναίκες κατέχουν πάνω από το 38,1% των θέσεων Γενικού Διευθυντή και το 31,9% των Διευθυντικών θέσεων. Σε θέσεις Υπουργείων και Περιφερειών οι γυναίκες που έχουν θέση Προϊσταμένης κατέχουν το 40,4% και οι Διευθύντριες το 40,3%. Σε καλύτερη κατάσταση βρίσκονται οι ΟΤΑ και τα ΝΠΔΔ γενικότερα, καθώς οι γυναίκες που κατέχουν μια θέση προϊσταμένης Γενικών Διευθύνσεων είναι το 48,3% των υπαλλήλων και το 60,9% των Διευθυντικών Θέσεων, το 74,8% των Προϊσταμένων τμημάτων και το 63,6% των προϊσταμένων των Αυτοτελών Γραφείων (Βακόλα & Αποσπόρη, 2007).

Καταγράφοντας τα τελευταία στατιστικά δεδομένα, επιβεβαιώνεται πως το ποσοστό των γυναικών στον δημόσιο τομέα που κατέχει θέση ευθύνης δεν υστερεί από

αυτού των ανδρών, παρόλες τις πολιτικές λιτότητας και τη περίοδο της πανδημίας που αποδυνάμωσαν το Δημόσιο Τομέα. Αποτελούν το 40% των δημόσιων υπαλλήλων, ενώ κατέχουν περισσότερες διευθυντικές θέσεις. Υπάρχουν 348 γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις έναντι 299 ανδρών. Σε επίπεδο θέσεων ευθύνης σε Δήμους, οι γυναίκες κατέχουν ποσοστό 54% και στις Περιφέρειες 49,25%. Συνολικά στους ΟΤΑ, το 52,67% των θέσεων ευθύνης έχουν καταληφθεί από γυναίκες²³ (πρβλ Παράρτημα ΙΙ). Ο Δημόσιος τομέας ευνοεί τις γυναίκες, γιατί τις επιτρέπει ουσιαστικά να ενσωματώνουν την οικογενειακή με την επαγγελματική τους ζωή σε ικανοποιητικό βαθμό.

Διαπιστώνεται πως οι γυναίκες εδώ και μια εικοσαετία κατέχουν στον δημόσιο τομέα ένα σημαντικό ποσοστό θέσεων ευθύνης. Σε αυτό συνέβαλε αποφασιστικά ο Υπαλληλικός Κώδικας, που προβλέπει ότι για τη προαγωγή των υπαλλήλων σε υψηλά ιεραρχικές θέσεις, λαμβάνεται υπ' όψη ο χρόνος υπηρεσίας και τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα. Συνεπώς, τα εμπόδια για τη περιθωριοποίηση των γυναικών δημοσίων υπαλλήλων σε θέσεις ευθύνης περιορίζονται σημαντικά, έναντι των ανδρών. Δεν πρέπει να παραλείψουμε το γεγονός πως πολλές γυναίκες που εισέρχονται στο Δημόσιο τομέα κατέχουν πτυχίο ανώτατης εκπαίδευσης, προσόν απαραίτητο για τη βαθμολογική εξέλιξη και κατά συνέπεια την εργασιακή εξέλιξη τους.

Καθοριστικός παράγοντας που συνέβαλε τα μέγιστα στην συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων είναι η Ευρωπαϊκή Χάρτα και ο Νόμος 4555/2018 «Κλεισθένης Ι». Με τη θεσμοθέτηση της ποσόστωσης του 49% για τις

²³ Αυτοδιοίκηση- Autodioikisi.gr- Δημόσιο- ΟΤΑ: Πόσες γυναίκες κατέχουν διευθυντικές θέσεις (στοιχεία). Διαθέσιμο από την ιστοσελίδα Αυτοδιοίκηση [Δημόσιο -ΟΤΑ: Πόσες γυναίκες κατέχουν διευθυντικές θέσεις \(στοιχεία\) - Aftodioikisi.gr](http://Δημόσιο-ΟΤΑ: Πόσες γυναίκες κατέχουν διευθυντικές θέσεις (στοιχεία) - Aftodioikisi.gr). Ανακτήθηκε στις 08-01-2023.

«Την ισχυρή παρουσία των γυναικών σε θέσεις ευθύνης της Δημόσιας Διοίκησης και των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης περιέγραψε ο υπουργός Εσωτερικών Μάκης Βορίδης στην Ολομέλεια της Βουλής, τονίζοντας παράλληλα πως η χώρα μας εξακολουθεί να κατέχει από τα χαμηλότερα ποσοστά στην παρουσία γυναικών σε θέσεις αιρετών.

Με παρέμβασή του στην Ολομέλεια της Βουλής κατά την ειδική συνεδρίαση των επιτροπών Κοινωνικών Υποθέσεων και Ισότητας για τα Δικαιώματα των Γυναικών ανέφερε πως «Σήμερα στην Δημόσια Διοίκηση υπάρχουν 348 γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις έναντι 299 ανδρών. Σε επίπεδο θέσεων ευθύνης σε Δήμους οι γυναίκες κατέχουν ποσοστό 54% και στις Περιφέρειες 49,25%. Συνολικά στους ΟΤΑ το 52,67% των θέσεων ευθύνης έχουν καταληφθεί από γυναίκες» για να προσθέσει «αλλάζουν άσχημα τα πράγματα στο επίπεδο αιρετών» για να εξηγήσει ότι γυναίκες Δήμαρχοι είναι μόλις το 11,59% και 21,76% Περιφερειάρχες.

Ο κ. Βορίδης σημείωσε δε ότι έχει ανατεθεί στο κέντρο εμπειρογνομosύνης διεξαγωγή μελέτης για τους τρόπους που μπορούν να ενισχύσουν την παρουσία των γυναικών σε θέσεις αιρετών.»

γυναίκες σε πολιτικές θέσεις, έγινε μια συντονισμένη προσπάθεια για να προωθηθεί η γυναικεία ηγεσία στην Ελλάδα. Επίσης αξιοσημείωτη είναι και η συγκρότηση της Επιτροπής για την Προώθηση και την Παρακολούθηση Πολιτικών Ισότητας των Φύλων στην τοπική αυτοδιοίκηση, αποτελούμενη από γυναίκες αιρετές, ώστε να πετύχουν την ένταξη της έμφυλης διάστασης στην τοπική αυτοδιοίκηση (Στρατηγάκη, 2021).

Οι γυναίκες σε αιρετές θέσεις κατέχουν ένα πολύ χαμηλό ποσοστό σε σχέση με τους άνδρες. Η γυναίκα δεν επιδιώκει ακόμα την τριβή με την πολιτική εξουσία, καθώς είναι ένας τομέας αρκετά συντηρητικός στην Ελλάδα, με ανδροκρατούμενες στερεοτυπικές απόψεις. Επιπρόσθετα, ο σεξιστικός λόγος που κυριαρχεί είναι από μόνους τους ένας αποτρεπτικός παράγοντας. Σε επίπεδο ΟΤΑ Α Βαθμού, η στερεοτυπική και ανδροκεντρική νοοτροπία επιφύλαξης, καχυποψίας αλλά και υποτίμησης εις βάρος των γυναικών εμφανίζεται και στο εσωτερικό των δημοτικών συνδυασμών, οπού ουσιαστικά οι κατά τόπους συνδυασμοί είναι η μικρογραφία των πολιτικών κομμάτων. Οι γυναίκες θα πρέπει να αγωνιστούν διπλά για την είσοδό τους και, κυρίως, για την επιβίωση και την ανέλιξή τους στην δημόσια σφαίρα. Μια συχνά εξουθενωτική και ψυχικά κοστοβόρα διαδικασία, επιφορτισμένη με πολλά στερεοτυπικά χαρακτηριστικά που αναγκάζονται να αποδιώχνουν σχεδόν καθημερινά από πάνω τους κάνοντας συχνά αποτρεπτική κι αποθαρρυντική την ενεργή ανάμειξη και ενασχόλησή τους σε κάθε είδους πολιτική διαδικασία. Οι αιτίες της αποφυγής των γυναικών της ενασχόλησης τους με τα κοινά σε πολιτικό επίπεδο είναι πολλαπλές και αλληλένδετες μεταξύ τους. Η Αβδελά επισημαίνει έξι ανασταλτικούς, αποτρεπτικούς παράγοντες, που συνιστούν εμπόδια για την ενασχόληση των γυναικών με τα κέντρα λήψης αποφάσεων και είναι οι εξής: α) έμφυλα στερεότυπα, προκαταλήψεις και συμπεριφορές, β) δημιουργία αποκλειστικά ανδρικών δικτύων, γ) έλλειψη χρηματοοικονομικής στήριξης λόγω μη συμπερίληψης του γυναικείου φύλου σε κονδύλια, δ) έλλειψη αυτοπεποίθησης, ε) έλλειψη χρόνου λόγω αυξημένων υποχρεώσεων που απορρέουν από τον θεωρούμενο «κοινωνικό ρόλο» των γυναικών, στ) εμπόδια σταδιοδρομίας (Μπάνια, 2019).

Αναλύοντας τα δεδομένα του 2022 από το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων σχετικά με τον τομέα της εξουσίας στα κέντρα λήψης αποφάσεων, το ποσοστό των γυναικών στο Υπουργικό Συμβούλιο είναι μόλις 15,5% στην Ελλάδα, έναντι του 33,4% στο σύνολο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στη Βουλή των Ελλήνων, οι γυναίκες καταλαμβάνουν το 21% των θέσεων, έναντι του συνολικού ευρωπαϊκού μέσου όρου με

ποσοστό 33% των θέσεων. Σκιαγραφώντας τις επιχειρήσεις, μόλις το 23% των μελών Διοικητικού Συμβουλίου των διεθνών εταιρειών ήταν γυναίκες, ενώ στην Ευρωπαϊκή Ένωση ανέρχονται σε ποσοστό 31,6%. Η ίδια εικόνα χαμηλής εκπροσώπησης των γυναικών καταγράφεται και στην διοίκηση της Κεντρικής Τράπεζας με ποσοστό 16,7% στην Ελλάδα έναντι 26,4% στην Ευρωπαϊκή Ένωση (Παπαλεξάτου & Ματσαγγάνης, 2022).

Στις εκλογές του 2019, στο σύνολο των 332 δήμων της Ελλάδας, οι υποψήφιοι/ες δήμαρχοι ανήλθαν σε 1.635 το 2019. Οι γυναίκες υποψήφιες δήμαρχοι ήταν μόλις 180, ποσοστό 11%, ενώ οι άνδρες 1.455, ποσοστό 88%. Η συμμετοχή των γυναικών για το αξίωμα της δημάρχου ήταν μηδενική σε 199 από τους 332 δήμους της χώρας, ποσοστό 60%. Στο σύνολο των 332 δήμων εκλέχθηκαν 19 γυναίκες δήμαρχοι με ποσοστό 5,7 % και 313 άνδρες δήμαρχοι με ποσοστό 94,3 % (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων- Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, 2019).

Ουσιώδες κριτήριο για την επίτευξη του στόχου διεκδίκησης θέσεων ευθύνης από τις γυναίκες είναι το κίνητρο. Το κίνητρο είναι η εσωτερική δύναμη που οδηγεί τα άτομα να επιτύχουν προσωπικούς και οργανωτικούς στόχους. Αναφορικά με τα κίνητρα στον εργασιακό χώρο, η θεωρία του McClelland είναι η επικρατέστερη. Υποστηρίζει ότι υπάρχουν μερικές ανάγκες που μαθαίνονται και αποκτώνται λόγω αλληλεπίδρασης με το κοινωνικό περιβάλλον. Υπάρχουν τριών ειδών κίνητρα- ανάγκες που είναι: α) η ανάγκη για επίτευξη, β) η ανάγκη για εξουσία και γ) η ανάγκη για αποδοχή. Σημαντικό είναι να αναφερθεί πως και η επαγγελματική ικανοποίηση έχει συνδεθεί με τα κίνητρα, τις στάσεις, τις αξίες και την ηθική των ατόμων ως προς την εργασία τους. Οι γυναίκες επιδιώκουν συνεχή επιμόρφωση κι εμπάθυνση των σπουδών τους, γνωρίζοντας ότι η απόκτηση ακαδημαϊκών προσόντων συνιστά έναν τρόπο ώστε να αναρριχηθούν ευκολότερα στις υψηλόβαθμες διοικητικές θέσεις. Η κατάρτιση κι η συνεχής επιμόρφωση είναι ένα μεγάλο εφόδιο στην κατάρριψη των εμποδίων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες. Τοιουτοτρόπως δημιουργείται μια καλά εκπαιδευμένη κοινωνική ομάδα, ικανή για την διευθέτηση δύσκολων υποθέσεων και την ανάληψη ευθυνών που συμβάλλει αποφασιστικά στην πρόοδο και την ευημερία της κοινωνίας. (Κούγια, 2020).

Συμπερασματικά επιβεβαιώνεται, η σταδιακά σταθερή αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην ηγεσία και στα κέντρα λήψης πολιτικών αποφάσεων, χωρίς ωστόσο να

παρουσιάζει άλματα. Μέσα από την Δημόσια Διοίκηση, που είναι το θεμέλιο της κυβέρνησης και το κεντρικό όργανο που μέσα σε αυτό υλοποιούνται όλες οι πολιτικές, οι δράσεις και τα προγράμματα, πρέπει να προωθούν συνεχώς την ισότιμη πρόσβαση των φύλων και την χειραφέτηση των γυναικών μέσα στο εργασιακό τους περιβάλλον.

2.3. Οι Δημοτικές Επιτροπές Ισότητας

Οι Δημοτικές Επιτροπές για την Ισότητα των φύλων πρωτοαναφέρθηκαν στο πρόγραμμα Καλλικράτης ως πρόβλεψη για τη σύσταση τους. Με τον Κλεισθένη Ι, η σύσταση έγινε υποχρεωτική και με τον Νόμο 4609/2019, οι αρμοδιότητες τροποποιήθηκαν και έγιναν πιο συγκεκριμένες.

Αρχικά, η Δημοτική Επιτροπή για την Ισότητα των φύλων συνεργάζεται στενά με τον οικείο Δήμο, συμμετέχει, και υποστηρίζει την ένταξη της ισότητας των φύλων στις πολιτικές και κοινωνικές δράσεις του Δήμου, εισηγείται προτάσεις και συμμετέχει ενεργά σε σχέδια δράσης καταπολέμησης των έμφυλων ανισοτήτων σε τοπικό επίπεδο. Ακόμα, προτείνει στα αρμόδια όργανα, αναγκαία μέτρα για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς. Επιπρόσθετα συνεργάζεται στενά και με την Περιφερειακή Επιτροπή για την Ισότητα των φύλων τις κατά τόπους αρμόδιες υπηρεσίες, δομές και συλλογικότητες που δραστηριοποιούνται με τέτοια ζητήματα έμφυλων ανισοτήτων και δικαιωμάτων των γυναικών σε τοπικό επίπεδο. Τέλος, συνεργάζεται με τις δομές του Δικτύου της Γενικής Γραμματείας Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας φύλων για την πρόληψη και τη καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών καθώς και με φορείς της κοινωνίας των πολιτών (Στρατηγάκη, 2021).

Μέσα από την Ετήσια έκθεση της Γενικής Γραμματείας Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας Φύλων για την εφαρμογή των Πολιτικών Ισότητας των Φύλων στους Δήμους και τις Περιφέρειες, (πρβλ Παράρτημα ΙΙ) σχετικά με τις Δημοτικές Επιτροπές Ισότητας, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των πολιτικών που ασκήθηκαν όσον αφορά στη καταπολέμηση των έμφυλων ανισοτήτων και της βίας. Αναφέρονται επίσης ενέργειες προώθησης των γυναικών σε νευραλγικές θέσεις σε τοπικό επίπεδο μέσα από δράσεις που εκτελέστηκαν στους ΟΤΑ.

Η Ετήσια έκθεση του 2021, δείχνει τα ζητήματα παραγωγής θεσμικής μνήμης, καθώς από τους 16 Δήμους που δήλωσαν ότι δεν γνωρίζουν την Χάρτα Ισότητας, οι 5 από αυτούς την είχαν υπογράψει σε προηγούμενη χρονική περίοδο. Επίσης 23 από 146 Δήμους που είχαν υπογράψει την Χάρτα, δήλωσαν ότι δεν την είχαν υπογράψει. Συγκριτικά με τις προηγούμενες αναφορές των Ετήσιων Εκθέσεων 2020 και 2019, το ποσοστό των Δήμων που απάντησαν θετικά στα ερωτήματα της έρευνας σχετικά με την Ευρωπαϊκή Χάρτα Ισότητας Φύλων και την Δημοτική Επιτροπή Ισότητας φύλων στις τοπικές κοινωνίες παρέμειναν σε σταθερά επίπεδα (91%- 93%), αποδεικνύοντας την ευαισθητοποίηση και το αδιάλειπτο ενδιαφέρον για τα ζητήματα της έμφυλης ισότητας σε τοπικό επίπεδο (Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας φύλων , 2022).

Βάσει των δεδομένων της ετήσιας έκθεσης της Γενικής Γραμματείας Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, 186 Δήμοι (92,5%) από το σύνολο των 201 του έχουν υπογράψει την Ευρωπαϊκή Χάρτα, απάντησαν θετικά για το αν διαθέτουν Δημοτική Επιτροπή Ισότητας των Φύλων. Αναφορικά με το σύνολο των 332 Δήμων της χώρας, μέχρι και το τέλος του 2021, υπάρχει η ολοκλήρωση της σύστασης 317 Δημοτικών Επιτροπών Ισότητας Φύλου, ποσοστό που ξεπερνάει το 95,4% των Δήμων, ενώ μέχρι και τη συγγραφή της τελευταίας έκθεσης για το 2022, το ποσοστό αυξήθηκε σε 97,6% με προσθήκη άλλων επτά Δήμων.

Σε κάθε περίπτωση, όλοι σχεδόν οι Δήμοι έχουν συστήσει κάποια υπηρεσία, τμήμα, γραφείο ή επιτροπή σχετικά με τα ζητήματα ισότητας φύλου αλλά διαπιστώνεται πως οι περισσότερες είναι ανενεργές και χωρίς ουσιαστική λειτουργία. Σύμφωνα με τα δεδομένα στο πρόγραμμα Δι@υγεια²⁴ από τη 01-01-2015 έως και σήμερα (17-01-2023) αναρτήθηκαν 693 αποφάσεις Δήμων σχετικά με την Δημοτική Επιτροπή Ισότητας. Οι περισσότερες αφορούν τη σύσταση της επιτροπής, την ανανέωση της θητείας των μελών της επιτροπής ή την αντικατάσταση τους καθώς και τη ψήφιση του κανονισμού της επιτροπής.

Εδώ διαφαίνεται το μείζον πρόβλημα των τοπικών θεσμών με τη τήρηση και την εκτέλεση των νομοθετικών ρυθμίσεων που δεν αποσκοπούν σε πρακτικά καθημερινά προβλήματα διαβίωσης. Οι τοπικές αρχές λειτουργούν την τελευταία εικοσαετία σε καθεστώς αυτόματου πιλότου, με κύριο μέλημα την εξασφάλιση των στοιχειωδών

²⁴ [Ανάρτηση Πράξεων στο Διαδίκτυο | Πρόγραμμα Δι@υγεια - Αναζήτηση Πράξης](#)

αναγκών των πολιτών και σε δευτερεύοντα χρόνο αντιμετωπίζονται τα κοινωνικά θέματα του τόπου. Οι περισσότεροι δήμοι έχουν πραγματοποιήσει περιορισμένες δράσεις, στην συντριπτική τους πλειονότητα δεν διαθέτουν δομές προστασίας των κακοποιημένων γυναικών, ενώ το κύριο βάρος πέφτει στα κέντρα συμβουλευτικής που υπάγονται στη Γενική Γραμματεία Ισότητας Φύλων. Τηρούν τυπικά τις οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των νομοθετημάτων, δημιουργώντας επιτροπές και συλλογικά όργανα μόνο για τη διατήρηση της γραφειοκρατίας κι όχι από πραγματικό ενδιαφέρον για την εξέλιξη της κοινωνίας και την κοινωνική βελτίωση της χώρας.

2.4. Προβλήματα έμφυλων διαφορών στην Δημόσια Διοίκηση

Η Ελλάδα το 2021 και το 2022, βρέθηκε στις τελευταίες θέσεις στους τομείς που σχετίζονται με την ισότητα των φύλων, σύμφωνα με τις έρευνες του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων, ενώ από το 2010, παραμένει στάσιμη στους τομείς χρόνος, χρήμα, υγεία, εξουσία, εκπαίδευση και απασχόληση. Παράλληλα, οι μεγαλύτερες ανισότητες εντοπίζονται στον τομέα της εξουσίας, όπου η Ελλάδα καταλαμβάνει την 26η²⁵ θέση στην Ευρωπαϊκή Ένωση με 27% συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις εξουσίας (Αθηναϊκό- Μακεδονικό Πρακτορείο Ειδήσεων, 2022).

Η ισότιμη συμμετοχή των δύο φύλων σε θέσεις ευθύνης αλλά και στα κοινά ενός τόπου δεν είναι απλώς νομοθετικό ζήτημα αλλά ζήτημα οικονομικής και κοινωνικής ευημερίας των πολιτών. Ωστόσο, η ελληνική πολιτική κουλτούρα και οι πατριαρχικές παρωχημένες αντιλήψεις της Ελλάδας δεν βοηθά τις γυναίκες που το επιθυμούν και έχουν τα απαραίτητα προσόντα και ικανότητες να ενσωματώνονται και να προχωρούν στην αναρρίχηση και κατάκτηση υψηλόβαθμων θέσεων με την ίδια συχνότητα που το επιδιώκουν οι άντρες συνάδελφοι τους.

Η περίοδος της πανδημίας του κορονοϊού ανέδειξε σε σημαντικό βαθμό τις δυσχέρειες που αντιμετωπίζουν τα δύο φύλα στο πεδίο αυτό, εξαιτίας των εκτάκτων συνθηκών που δημιουργήθηκαν. Η αξιολόγηση των προβλημάτων που δημιουργήθηκαν καθώς και των νέων στρατηγικών για την εξάλειψη των ανισοτήτων από τους αρμόδιους

²⁵ EIGE, 2023 Διαθέσιμο στο <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/compare-countries/power/bar>, Ανακτήθηκε στις 18-01-2023

φορείς είναι προφανώς χρήσιμη στον σχεδιασμό των νέων προβλέψεων, που αποσκοπούν ακριβώς στην επαρκέστερη εναρμόνιση των επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων των εργαζόμενων.

Μείζονος σημασίας ζήτημα για την επίτευξη της ισότητας των φύλων στο πεδίο της απασχόλησης και της εργασίας, είναι η άρση των ανισοτήτων που προκαλεί η έμφυλη κατανομή ρόλων στην οικογένεια και την επαγγελματική ζωή. Η ως άνω επιδίωξη θα αποδειχθεί μερική, αν δεν συνδυαστεί με την αναγκαία δημιουργία δομών για την υποστήριξη της φροντίδας της οικογένειας των εργαζόμενων γονέων, γεγονός που αναδείχθηκε άλλωστε ως συνέπεια των μέτρων για τον περιορισμό της πανδημίας. Επιπλέον, λαμβάνοντας υπόψη και τις σχετικές εκθέσεις του Συνηγόρου του Πολίτη, στο δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, διαπιστώνονται συστηματικά παραβιάσεις της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε ζητήματα υπηρεσιακής εξέλιξης. Αναφέρονται μερικά παραδείγματα από την Ειδική Έκθεση 2020- Ίση Μεταχείριση από τις υποθέσεις που γνωμοδότησε ο Συνήγορος του Πολίτη κατά το έτος 2019-2020 για σοβαρές διακρίσεις φύλου σε δημόσια υπηρεσία μεταξύ συναδέλφων που δικαιούνται υψηλόβαθμη θέση.

Εργαζόμενη ως μηχανικός σε δημόσια υπηρεσία διαμαρτυρήθηκε ότι μόνον εκείνη, μεταξύ των συναδέλφων της, που τυγχάνουν όλοι άντρες, αποκλείεται από κενές θέσεις ευθύνης, ενώ υποχρεούται σε αλλεπάλληλες μετακινήσεις, με καθήκοντα που δεν άπτονται της ειδικότητας της. Ο Συνήγορος σε πόρισμά του κατέδειξε ότι υπάρχουν σοβαρές ενδείξεις διάκρισης λόγω φύλου και υπέδειξε στην υπηρεσία να απασχολεί την εργαζόμενη με ίσους όρους με τους άνδρες υπαλλήλους του κλάδου της. Η εργαζόμενη τοποθετήθηκε τελικά στη θέση ευθύνης που διεκδικούσε (υπόθεση 249094/2020) (Συνήγορος του Πολίτη, 2021).

Τα αναπαραγωγικά χρόνια και η μητρότητα μιας γυναίκας έχουν ακόμα και σήμερα αρνητικό αντίκτυπο στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους και στην ανάληψη θέσεων ευθύνης από αυτές. Είναι συχνό φαινόμενο, περιπτώσεις εργαζομένων γυναικών σε θέσεις ευθύνης, επιστρέφοντας στην Υπηρεσία τους έπειτα από άδεια μητρότητας και ενώ δικαιούνται κατά την επιστροφή τους να καταλάβουν την ίδια ή ισοδύναμη θέση εργασίας, αλλά όχι με λιγότερο ευνοϊκές προϋποθέσεις, στην πράξη να καταστρατηγείται το εν λόγω δικαίωμα.

Ένα περιστατικό που διερεύνησε ο Συνήγορος του Πολίτη, αφορούσε αναπληρώτρια προϊσταμένη σε δημόσια υπηρεσία, όπου απουσίασε από την εργασία της με άδεια επαπειλούμενης κήσης. Όταν επέστρεψε στην εργασία της, πληροφορήθηκε ότι η εκδοθείσα από την υπηρεσία της απόφαση περί ορισμού άλλης αναπληρώτριας προϊσταμένης στη θέση που υπηρετούσε, αφορούσε το διάστημα έως την επιλογή προϊσταμένων οργανικών μονάδων (κατά τις διατάξεις του Ν. 4369/2016) και όχι το διάστημα ως την επιστροφή της ίδιας από την άδεια. Ο Συνήγορος επισήμανε στην υπηρεσία ότι η εργαζόμενη πρέπει να επιστρέψει στην ίδια ή σε άλλη ισοδύναμη θέση, πάντως υπό όρους όχι λιγότερο ευνοϊκούς έναντι εκείνων που κατείχε (υπόθεση 270991/2020) (Συνήγορος του Πολίτη, 2021).

Συμπερασματικά, συχνά και στον Δημόσιο Τομέα καταστρατηγούνται τα δικαιώματα των υπαλλήλων για λόγους εξυπηρητήσεων ή πελατειακών σχέσεων χωρίς να δίνουν βαρύτητα στην εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία. Η Δημόσια Διοίκηση με το σκεπτικό της ρηχής και ταχείας αντιμετώπισης ζητημάτων, χωρίς ουσιαστική μελέτη διαμηνύει πάντα ως δικαιολογία το ζήτημα της εύρυθμης λειτουργίας για να μπορέσει ανώδυνα να λειτουργήσει όπως η κάθε διοίκηση επιθυμεί. Το πλεονέκτημα των δημοσίων υπαλλήλων είναι η διάθεση τους να διεκδικήσουν δικαστικά τα δικαιώματά τους, χωρίς τον κίνδυνο της απειλής απόλυσης τους. Έτσι, συχνά δικαιώνονται οι αδικίες μέσω της δικαστικής οδού. Οι πολιτικές ισότητας θα μπορούσαν να διορθώσουν τα κακώς κείμενα και την πελατειακή πρακτική που ακολουθείται στο Δημόσιο, αν συμπορευθούν με τις δικαστικές πράξεις που αναγνωρίζουν τα δικαιώματα των εργαζομένων.

Η πανδημία και οι πολιτικές λιτότητας παρ' όλα αυτά, διέλυσαν ότι κατάφεραν με τόσο κόπο τα φεμινιστικά κινήματα, οι οργανώσεις και οι φορείς για την ισότητα των φύλων. Οι γυναίκες πλήττονται περισσότερο από τους άνδρες στο Δημόσιο φορέα καθώς οι περικοπές μισθών και θέσεων εργασίας δεν επιτρέπουν στις γυναίκες να μπορούν να εναρμονίζουν οικογενειακή και επαγγελματική ζωή αποτελεσματικά με αποτέλεσμα πολλές φορές να αδυνατούν να εργαστούν για να μπορέσουν να φροντίσουν την οικογένειά τους. Η εφαρμογή των πολιτικών ισότητας στους δήμους, τόσο ως παράμετρος εξυγίανσης των έμφυλων ανισοτήτων, όσο και ως φορέας ανάπτυξης, ενδυνάμωσης και χειραφέτησης των γυναικών, δύναται να συμπράξει στην ευρύτερη αποκατάσταση των δυσλειτουργιών της Αυτοδιοίκησης.

Κεφάλαιο 3

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

3.1. Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα

Σκοπός της έρευνας είναι να καταγραφούν τα πρόδηλα έμφυλα προβλήματα κατά τη διεκδίκηση θέσεων ευθύνης στους ΟΤΑ Α Βαθμού. Να διαφανούν τα ζητήματα ανισότητας και να απαριθμηθούν οι ευκαιρίες, σύμφωνα με τις εθνικές αναφορές για τις πολιτικές ισότητας φύλου στη λήψη αποφάσεων των ΟΤΑ Α Βαθμού. Μέλημα είναι να δημιουργηθεί ένα πλαίσιο σχετικά με λύσεις κι ευκαιρίες που πρέπει να εδραιωθούν στις πολιτικές που αφορούν τις γυναίκες, ώστε να αναλαμβάνουν θέσεις ευθύνης, εξαλείφοντας τα φαινόμενα έμφυλων ανισοτήτων στο Δημόσιο Τομέα.

Τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν μέσα από την εκπόνηση αυτής της έρευνας θέλησαν να αποσαφηνίσουν το αν και κατά πόσο υπάρχουν διακρίσεις σε θέσεις ευθύνης μέσα στον χώρο εργασίας των υπαλλήλων των ΟΤΑ Α Βαθμού, τόσο σε επίπεδο συναδέλφων, όσο και σε επίπεδο συνδιαλλαγών κι εξυπηρέτησης των πολιτών. Το δεύτερο ερώτημα, διαπραγματεύεται το εάν θεωρείται ο ρόλος της γυναίκας πιο δύσκολος και απαιτητικός από τον ρόλο ενός άντρα στην ίδια θέση ευθύνης και τέλος, το τρίτο ερευνητικό ερώτημα διερευνά αν οι Δήμοι συνεισφέρουν στο να υπάρχει ένα κλίμα ισότητας και αξιοκρατίας μεταξύ των υπαλλήλων αλλά και των δημοτών.

Οι ερευνητικοί στόχοι της παρούσας έρευνας προέβησαν σε αναφορά του φαινομένου των έμφυλων ανισοτήτων στους ΟΤΑ Α Βαθμού στην Ελλάδα σε θέσεις ευθύνης μέσα από την απαρίθμηση των ευκαιριών και των προβλημάτων των γυναικών σε υψηλόβαθμες θέσεις. Έτσι, με την ενδελεχώς περιγραφή των ζητημάτων, θα μπορούμε να στοχεύσουμε σε μια νέα στρατηγική πολιτική ισότητας φύλου στους ΟΤΑ Α βαθμού. Θα επιτευχθεί το πλαίσιο εκείνο που θα υπερασπίζεται το δικαίωμα των γυναικών στο να διεκδικούν ηγετικές θέσεις και θέσεις ευθύνης στους Δήμους, αλλά και σε ευρύτερο επίπεδο. Ο λόγος που επιλέχθηκαν οι ΟΤΑ Α Βαθμού ως δείγμα για την εκπόνηση της έρευνας είναι πρωτίστως η εργασιακή μου θέση σε υπηρεσία ενός ΟΤΑ Α Βαθμού. Λόγω της άμεσης τριβής μου με το συγκεκριμένο θεσμικό όργανο, υπήρξαν προβληματισμοί σχετικά με την έμφυλη εργασιακή ανισότητα που τέθηκαν ως ερωτήματα στην παρούσα

εργασία. Επιπλέον, ο συγκεκριμένος θεσμός διέπεται από την αρχή της εγγύτητας, έτσι θα πρέπει να αποτελεί παράδειγμα προώθησης των γυναικών σε θέσεις ευθύνης στην κοινωνία ώστε να συντελέσει στην εξάλειψη των ανισοτήτων κάθε είδους αρχικά σε μικροεπίπεδο τοπικής κοινωνίας και σταδιακά σε μακροεπίπεδο χωρών.

3.2 Ερευνητική προσέγγιση

Για να απαντηθούν τα παραπάνω ερευνητικά ερωτήματα, εκτιμήθηκε πως το ιδανικότερο είδος έρευνας ήταν η ποσοτική έρευνα, η οποία είναι η συνηθέστερη μέθοδος όταν στόχος του ερευνητή είναι η συγκέντρωση πολλών απόψεων γύρω από ένα θέμα που τίθεται προς ανάλυση. Κατά συνέπεια, θα μπορεί να συγκεντρωθεί ένα ευρύ φάσμα δεδομένων γύρω από τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν στην έρευνα και να καταγραφούν ποικίλες απαντήσεις, κάνοντας το δείγμα αυτομάτως έγκυρο και αξιόπιστο και συνακόλουθα έγκυρη κι αξιόπιστη και την έρευνα που εκπονείται. Επιπρόσθετα, αυτή η ερευνητική μέθοδος χαρακτηρίζεται από ευχρηστία κι ευκολία συλλογής όγκου ερευνητικών δεδομένων, σε μικρό χρονικό διάστημα, σε αντίθεση με την ποιοτική έρευνα η οποία είναι περισσότερο χρονοβόρα και πιο περίπλοκη (Σαρρής, 2021).

Σε όλη τη διαδικασία της έρευνας λήφθηκε μέριμνα για να τηρηθεί η ερευνητική δεοντολογία. Οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν γραπτώς για τον σκοπό της έρευνας, την ανωνυμία, την εμπιστευτικότητα και την ασφάλεια των απαντήσεων τους, καθώς οι απαντήσεις θα αφορούν μόνο την συγκεκριμένη έρευνα, η οποία διεξάγεται αποκλειστικά σε υπαλλήλους Δήμων και δεν θα χρησιμοποιηθούν σε άλλη. Αναφέρθηκε ότι δεν θα δημοσιοποιηθεί, ούτε θα καταγραφεί κανένα προσωπικό δεδομένο των συμμετεχόντων και τονίστηκε πως δεν ήταν υποχρεωτική η συμμετοχή στην έρευνα και πως δεν θα παραποιηθούν τα δεδομένα αυτής.

3.3. Ερευνητικά εργαλεία

Το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε για την συγκεκριμένη ερευνητική εργασία ήταν το δομημένο ερωτηματολόγιο, με κλειστού τύπου ερωτήσεις. Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο κατασκευάστηκε από την ίδια ερευνήτρια για τους σκοπούς της έρευνας.

Όλες οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου είναι κλειστού τύπου. Η έρευνα συνολικά αποτελείται από τρία (3) μέρη και περιλαμβάνει εικοσιπέντε (25) συνολικά ερωτήσεις κλειστού τύπου. Έξι (6) σύντομες ερωτήσεις- προτάσεις που αφορούν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά και δεκαεννιά (19) σύντομες ερωτήσεις- προτάσεις που αφορούν το κύριο μέρος της έρευνας. Η ανεξάρτητη μεταβλητή γύρω από την οποία δομήθηκε το ερωτηματολόγιο και αξιολογήθηκαν οι απαντήσεις είναι το βιολογικό φύλο.

3.4. Ανάπτυξη ερωτηματολογίου

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε την περίοδο από τον Ιούλιο μέχρι και τον Οκτώβριο του 2022. Το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε στους υπαλλήλους των Δήμων μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου από το σύνδεσμο που δημιουργήθηκε στο πρόγραμμα Google Forms και τα e-mails ανακτήθηκαν από τις επίσημες ιστοσελίδες των Δήμων όπου στόχευσε η έρευνα. Ως εκ τούτου, ήταν η ευκολότερη διαδικασία για την άντληση πληροφοριών από ένα μεγάλο τμήμα του πληθυσμού με μικρό κόστος και σε σύντομο χρονικό διάστημα.

Επίσης, με αυτόν τον τρόπο διαμοιρασμού του ερωτηματολογίου διατηρήθηκε η ανωνυμία, γεγονός που επέτρεψε στο δείγμα να απαντήσει με ειλικρίνεια, αφού οι ερωτηθέντες ένιωθαν ότι δε θα εκτεθούν για τις απόψεις που έχουν για τις διακρίσεις ανάμεσα στα δύο φύλα στον εργασιακό τους χώρο.

Τα δομημένα ερωτηματολόγια έχουν μια αυστηρά καθορισμένη σειρά των κλειστών ερωτήσεων και δεν επιτρέπουν την ευελιξία απάντησης των ερωτήσεων με διαφορετική σειρά. Τα δομημένα ερωτηματολόγια χρησιμοποιούνται κατά βάση σε ποσοτικές έρευνες πρόσωπο με πρόσωπο (face to face) καθώς και σε τηλεφωνικές έρευνες, ταχυδρομικές και διαδικτυακές (Ζαφειρόπουλος, 2015).

Το ερωτηματολόγιο που διανεμήθηκε ήταν προϊόν σχεδιασμού της ίδιας της ερευνήτριας, με κριτήριο τα ερευνητικά ερωτήματα που θέλησε να θέσει. Το ερωτηματολόγιο (πρβλ Παράρτημα I) εκτός από ερωτήσεις για τα απαραίτητα δημογραφικά χαρακτηριστικά, περιλαμβάνει δύο ενότητες με δεκαεννιά (19) συνολικά ερωτήσεις. Οι ερωτήσεις που τέθηκαν, αντλήθηκαν από τις κοινωνικοοικονομικές

συνθήκες καθώς και από το δυσλειτουργικό γεμάτο στερεότυπα και διακρίσεις πλαίσιο εργασίας στην Ελλάδα.

Στο πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου αναφέρονται οι ερωτήσεις, έξι (6) στο σύνολο, που χαρακτηρίζουν τις ιδιαιτερότητες του δείγματος, τα δημογραφικά στοιχεία. Έτσι, θα υπάρξει διαχωρισμός και κατά συνέπεια ποικιλία απαντήσεων με βάση τα κοινωνικά χαρακτηριστικά που ζητήθηκαν όπως η ηλικία, το φύλο, το μορφωτικό επίπεδο η εργασιακή εμπειρία κ.ά. Με αυτόν τον τύπο κλειστών ερωτήσεων, ο συμμετέχων ή η συμμετέχουσα πρέπει να επιλέξει μια απάντηση από αυτές που προσφέρονται. Για αυτό τον λόγο πρέπει οι απαντήσεις να είναι σύντομες, κατανοητές, εξαντλητικές και αμοιβαία αποκλειόμενες η μια από την άλλη.

Στο δεύτερο και κυρίως μέρος του ερωτηματολογίου υπήρξαν δεκαπέντε ερωτήσεις κλειστού τύπου, με απαντήσεις βάσει της πεντάβαθμης κλίμακας απαντήσεων Likert. Η συγκεκριμένη κλίμακα μέτρησης είναι μια από τις ευρύτερα χρησιμοποιούμενες κλίμακες για την εξαγωγή δεδομένων και είναι αρκετά εύκολη και κατανοητή για το δείγμα. Έτσι διασφαλίστηκε η εγκυρότητα των αποτελεσμάτων και δόθηκε η δυνατότητα να διερευνηθούν οι αντικειμενικές στάσεις του δείγματος, καθώς οι ερωτήσεις- προτάσεις ήταν κατανοητές, σαφείς και σύντομες και κάλυψαν όλο το εξεταζόμενο εύρος. Η κλίμακα Likert παρουσιάζει και κάποια σημαντικά μειονεκτήματα, όπως για παράδειγμα οι απαντήσεις μπορούν να δυσκολέψουν το δείγμα γιατί ίσως να μην δύνανται να επιλέξουν μόνο μια απάντηση και να θεωρούν περιοριστικές τις επιλογές ώστε να μην απαντήσουν με βάση τις αληθινές τους πεποιθήσεις. Επίσης, οι ερωτήσεις- προτάσεις μπορεί να είναι κατά τέτοιο τρόπο διατυπωμένες ώστε να επηρεάζουν τις απαντήσεις. Τέλος, πολύ σημαντικό μειονέκτημα είναι οι απαντήσεις ουδετερότητας, συχνό φαινόμενο στα δεδομένα της παρούσας έρευνας μιας και πολλές φορές οι ερωτώμενοι θέλανε να αποφύγουν την επιλογή μιας ακραίας απάντησης.

Το τρίτο και τελευταίο μέρος του ερωτηματολογίου αφορά τη σύσταση και τη λειτουργία των Δημοτικών επιτροπών Ισότητας. Δομήθηκε με κλειστού τύπου ερωτήσεις διχοτόμησης τύπου «Ναι», «Όχι», «Δεν ξέρω/ δεν απαντώ» που δεν αφήνει περιθώρια λάθους και παρέκκλισης του δείγματος από τις προτεινόμενες απαντήσεις. Έτσι, δεν δίνεται η δυνατότητα στον ερωτηθέντα να εκφράσει τη μοναδική, υποκειμενική απάντησή του και να αλλοιώσει τα συνολικά αποτελέσματα. Οι ερωτήσεις του τρίτου μέρους είναι

ερωτήσεις διχοτόμησης, καθώς χωρίζουν τις απαντήσεις σε τρία μέρη χωρίς να επηρεάζονται από άλλες μεταβλητές.

Πρωταρχικό μέλημα ήταν να αποκτηθούν πληροφορίες τόσο από αστικές περιοχές (Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Λάρισα κ.ά) όσο και από ορεινές και νησιωτικές περιοχές με μικρό πληθυσμό (Άγιος Ευστράτιος, Πύλη Τρικάλων κ.ά.). Έτσι υπάρχει μια ποικιλομορφία στο δείγμα και οι απαντήσεις πιθανότατα θα διέφεραν, καθώς υπάρχουν περισσότερες ευκαιρίες για ανάληψη ευθυνών και μεγαλύτερο εύρος επιλογών σε ένα αστικό περιβάλλον από ότι σε ένα ορεινό ή δυσπρόσιτο. Επιπρόσθετα, υπάρχει μεγαλύτερο ποσοστό υπαλλήλων σε έναν αστικό Δήμο σε σύγκριση με ένα νησιώτικο, όποτε αυτομάτως υπάρχει ποικιλομορφία περιβαλλόντων από όπου εκμαιεύονται οι απαντήσεις των ερωτηματολογίων. Πρέπει να αναφερθεί πως πριν επιδοθεί το ερωτηματολόγιο στους τελικούς παραλήπτες, έγινε έλεγχος από την ερευνήτρια προωθώντας το σε τρεις συναδέλφους της στον Δήμο όπου εργάζεται, προκειμένου να διαπιστωθεί αν ήταν απολύτως κατανοητές οι ερωτήσεις και εάν, τελικά, το ερωτηματολόγιο ανταποκρινόταν στον τελικό σκοπό της εργασίας.

Για τη μέτρηση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε η ονομαστική κλίμακα (φύλο, εργασιακή σχέση), η αναλογική κλίμακα (ηλικία, χρόνια προϋπηρεσίας), η κλίμακα Likert με πεντάβαθμη διαβάθμιση από το 1 έως το 5, (όπου 1 = συμφωνώ απόλυτα, 2= συμφωνώ, 3= ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ, 4= διαφωνώ και 5= διαφωνώ απόλυτα) και οι κλειστού τύπου ερωτήσεις διχοτόμησης «Ναι», «Όχι», «Δεν γνωρίζω/ δεν απαντώ» διότι κάθε απάντηση αναλογεί στην αντίστοιχη μέτρηση των ερευνητικών ερωτημάτων. Συνολικά, συγκεντρώθηκαν 110 ερωτηματολόγια σε ηλεκτρονική μορφή.

Τα δεδομένα καταχωρήθηκαν αυτόματα στο πρόγραμμα Google Forms και αναπτυχθήκαν αμέσως σε μορφές γραφημάτων, συγκεντρωτικά ανά ερώτηση, όπως και αναλυτικά σε Excel. Παράλληλα, μεταφέρθηκαν τα δεδομένα και στο στατιστικό πακέτο IBM SPSS Statistics 29 για περαιτέρω ανάλυση και έγινε αναγωγή των αποτελεσμάτων της σε πίνακες, ώστε να γίνει πιο κατανοητό και σαφές το αποτέλεσμα.

3.5 Δείγμα έρευνας

Το δείγμα της έρευνας αποτελείται αποκλειστικά από εργαζόμενους των ΟΤΑ Α Βαθμού. Το δείγμα επιλέχθηκε σύμφωνα με τη σκόπιμη ή κατά κρίση δειγματοληψία. Ο ερευνητής επιλέγει το δείγμα σκόπιμα, επειδή αυτό το δείγμα θα μπορεί να του παρέχει τις σημαντικές πληροφορίες που αναζητά. Είναι μια μέθοδος χωρίς πιθανότητες και αποτελεί την καλύτερη τεχνική ως προς την αντιστοίχιση του δείγματος με την εκπλήρωση του στόχου και των σκοπών της έρευνας (Σαρρής, 2021).

Τα ερωτηματολόγια που συμπληρώθηκαν ήταν στο σύνολο 110. Δεν υφίσταται ερώτηση που να μην απαντήθηκε από τους ερωτώμενους καθώς δεν τους επέτρεπε το σύστημα να ολοκληρώσουν το ερωτηματολόγιο αν δεν απαντούσαν σε όλες τις ερωτήσεις με τη σειρά που τους είχαν δοθεί. Έτσι δεν υπήρξαν απώλειες απαντήσεων και μισά δείγματα.

3.6 Συλλογή και ανάλυση δεδομένων

Η συλλογή δεδομένων και οι ανάλογες απαντήσεις των ερωτημάτων που απαριθμήθηκαν ώστε να αποσαφηνιστούν τα ερευνητικά ερωτήματα, στηρίχθηκαν μέσα από μια ποσοτική έρευνα. Συνεπώς, η επιλογή του ερωτηματολογίου ήταν η καταλληλότερη ως εργαλείο για αυτό τον σκοπό.

Αρχικά, στο ερωτηματολόγιο παρουσιάστηκε ο σκοπός της έρευνας, η διαβεβαίωση για την ανωνυμία και την εμπιστευτικότητα των απαντήσεων των ερωτώμενων. Δεδομένου ότι η συμμετοχή στην έρευνα ήταν εθελοντική, οι ερωτώμενοι είχαν το δικαίωμα να μην συμμετάσχουν, αν δεν το επιθυμούσαν. Τα δεδομένα από τα ερωτηματολόγια καταχωρήθηκαν αυτόματα στο πρόγραμμα Google Forms αλλά και σε φύλλα του SPSS Statistics 29 για να γίνουν οι απαραίτητες στατιστικές αναλύσεις περιγραφικής και επαγωγικής στατιστικής. Τα αποτελέσματα από τις αναλύσεις των δεδομένων παρουσιάζονται στο επόμενο κεφάλαιο.

3.7. Περιορισμοί της έρευνας

Η μελέτη για τους ΟΤΑ Α Βαθμού δε μπορεί να περιοριστεί μόνο στην παρούσα ερευνητική εργασία, η οποία εστίασε το ενδιαφέρον της στις έμφυλες διακρίσεις σε θέσεις ευθύνης και υπόκειται σε αρκετούς περιορισμούς. Ο πρώτος περιορισμός σχετίζεται με τον μικρό αριθμό των υποκειμένων που συμμετείχαν (δείγμα), ο οποίος δεν μπορεί να επιτρέψει τη γενίκευση των συμπερασμάτων σε όλους του Δήμους της Ελλάδας.

Ο δεύτερος περιορισμός είναι η απροθυμία των συναδέλφων να συμμετέχουν σε έρευνες, πολλές φορές λόγω μη εξοικείωσης με τη συστηματική έρευνα ή λόγω έλλειψης χρόνου ή ακόμα και διάθεσης. Ειδικά πολλοί βλέποντας τον τίτλο της ερευνητικής εργασίας για τις έμφυλες διακρίσεις, αντιμετώπισαν την ερευνήτρια με δυσπιστία και αρνήθηκαν να συμμετάσχουν, θα λέγαμε, με ειρωνική διάθεση απέναντι στο συγκεκριμένο ερευνητικό θέμα.

Άλλος ένας περιορισμός ήταν η επιλογή της πεντάβαθμης κλίμακας Likert στο ερωτηματολόγιο, περιορίζοντας την ευρεία κλίμακα απόψεων αφού δεν επιτρέπει στον ερωτώμενο να εκφράσει κάποια άλλη άποψη από τις δοθείσες, όπως συνηθίζεται στις ερωτήσεις ανοιχτού τύπου.

Τέλος, άλλος ένας περιορισμός που καταγράφηκε ήταν ότι κάποιες από τις ερωτήσεις συσχετίστηκαν με τις προσωπικές εμπειρίες των υπαλλήλων και ίσως απαντήθηκαν ουδέτερα επίτηδες, εξαιτίας υποκειμενικών κριτηρίων και με πιθανή εμπάθεια ή συμπάθεια. Επομένως, πιθανόν να μην έχουν απαντηθεί με ειλικρίνεια. Παρατηρήθηκε ότι αρκετές φορές προσπάθησαν να δώσουν ιδεατές και ίσως αρεστές απαντήσεις ή στις «δύσκολες» ερωτήσεις απαντούσαν με ουδετερότητα, οι οποίες έρχονταν σε αντίθεση με αυτά τα οποία έχουν συζητηθεί κατ' ιδίαν έπειτα ή με την πραγματικότητα στον χώρο εργασίας.

Κεφάλαιο 4

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

4.1. Αποτελέσματα Ερωτηματολογίου

Στη παρούσα έρευνα συμμετείχαν εκατόν δέκα (110) εργαζόμενοι υπάλληλοι Δήμων με σχέση εργασίας Δημοσίου, Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου (ΙΔΑΧ), καθώς και ορισμένου χρόνου (Προγράμματα ΟΑΕΔ 55-67, με οκτάμηνες συμβάσεις ορισμένου χρόνου μέσω κοινωφελών προγραμμάτων, δίμηνες έκτακτες συμβάσεις λόγω αναγκών κ.α.).

Το ερωτηματολόγιο χωρίστηκε σε τρία μέρη. Το πρώτο μέρος είναι αυτό που μας δίνει τα ποιοτικά δεδομένα για το δείγμα μας, τις ιδιαιτερότητες των υποκειμένων, όπου διαχωρίζεται ανάλογα με τα χαρακτηριστικά τους και κατά προτεραιότητα με βάση την κύρια μεταβλητή μας που είναι το φύλο. Το δεύτερο μέρος, αναφέρεται στο κυρίως θέμα του ερωτηματολογίου σχετικά με την θέση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης στους ΟΤΑ Α Βαθμού και τέλος το τρίτο μέρος σχετίζεται με τη Δημοτική επιτροπή ισότητας (Ν. 4604/2019).

Για τη σύσταση των ερωτηματολογίων, τον διαμοιρασμό, την καταγραφή των απαντήσεων και την επεξεργασία των δεδομένων των ερωτηματολογίων χρησιμοποιήθηκαν τα εργαλεία του προγράμματος Google Forms, το Microsoft Excel και το στατιστικό πρόγραμμα IBM SPSS Statistics 29.

4.2. Γενικό μέρος- Δημογραφικά Στοιχεία

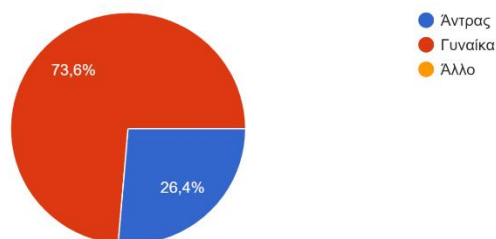
Οι πρώτες έξι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου που χαρακτηρίζουν το πρώτο μέρος, αφορούσαν κάποιες τιμές με ποιοτικά χαρακτηριστικά, όπως ορίζει η Ονομαστική κλίμακα (Nominal scale) Likert, ώστε να κατανεμηθούν τα υποκείμενα του δείγματος και να γίνει ευκολότερος ο διαχωρισμός των απαντήσεων των υπολοίπων ερωτήσεων. Έτσι έχουμε κατηγοριοποιήσεις απαντήσεων με ποιοτικά χαρακτηριστικά όπως: άντρες και

γυναίκες, εργαζόμενοι με προϋπηρεσία ή χωρίς, απόφοιτοι Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ή υποχρεωτικής καθώς και έγγαμοι, διαζευγμένοι ή άγαμοι.

Η πρώτη ερώτηση αφορούσε τον Δήμο στον οποίο δουλεύει το δείγμα των υποκειμένων του ερωτηματολογίου. Βασική επιδίωξη ήταν να υπάρχει ένα εύρος Δήμων τόσο σε αστική και ημιαστική περιοχή καθώς και πιο δυσπρόσιτες νησιωτικές και ορεινές/ ημιορεινές περιοχές. Με αυτό τον τρόπο θα υπήρχαν διαφορετικές οπτικές πάνω στα ζητήματα που θέτει το ερωτηματολόγιο καθώς διαφορετικά λειτουργεί ένας ΟΤΑ σε αστικό κέντρο κι έχει άλλες διοικητικές ανάγκες σε σχέση με έναν ΟΤΑ σε ορεινή περιοχή ή με μικρό ποσοστό υπαλλήλων. Συνολικά στην έρευνά μας συμμετείχαν υπάλληλοι από είκοσι δύο (22) Δήμους της Ελλάδας.

Το ποσοστό των αντρών που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο, σύμφωνα με τη 2η ερώτηση, ήταν 26,4% (29 εργαζόμενοι) ενώ η συντριπτική πλειοψηφία, δηλαδή το 73,6% ήταν γυναίκες (81 εργαζόμενες), όπως απεικονίζεται στο παρακάτω διάγραμμα 1.

2. Ποιο είναι το φύλο σας;
110 απαντήσεις



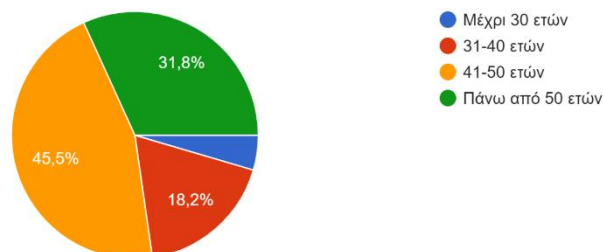
Διάγραμμα 1: Φύλο

Έπειτα, όπως διαφαίνεται στο κάτωθι διάγραμμα 2, καταγράφηκε το ηλικιακό εύρος των ερωτώμενων με την ηλικία των 41-50 ετών να υπερτερεί με ένα ποσοστό της τάξεως του 45,5% έναντι των άλλων ηλικιών. Ακολουθούν οι εργαζόμενοι άνω των 50 ετών με ποσοστό 31,8% και τέλος οι 31-40 ετών με ποσοστό 18,2% και οι κάτω των 30 ετών με ποσοστό 4,5%. Είναι ένα εμφανές δείγμα της δημοσιοοικονομικής πολιτικής λιτότητας λόγω του ότι τη τελευταία δεκαετία υπήρξε μείωση των προσλήψεων στον Δημόσιο τομέα και ειδικά στους Δήμους. Δεν έχει προσληφθεί νέο προσωπικό επιφορτισμένο με νέες ιδέες, ενέργεια και διάθεση για προσφορά, για να ανταπεξέλθει στις

αυξανόμενες απαιτήσεις του Δημόσιου τομέα και συμπερασματικά το Δημόσιο σταδιακά αποκτά όλο και πιο γηραιό προσωπικό.

3. Τι ηλικία έχετε;

110 απαντήσεις

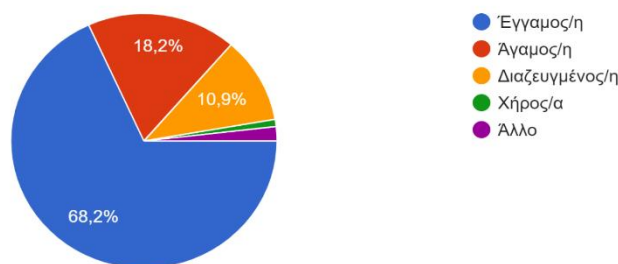


Διάγραμμα 2: Ηλικία

Παρόμοιες απαντήσεις δόθηκαν και στην 4η ερώτηση, όπου εκεί ζητήθηκε να αναφέρουν οι ερωτώμενοι την οικογενειακή τους κατάσταση. Στο διάγραμμα 3 όπως φαίνεται, η πλειοψηφία με ένα ποσοστό της τάξεως του 68,2% δήλωσαν έγγαμοι και ακολούθησε ένα ποσοστό της τάξεως του 18,2% για τους άγαμους κι ένα ποσοστό 10,9% για τους διαζευγμένους.

4. Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;

110 απαντήσεις



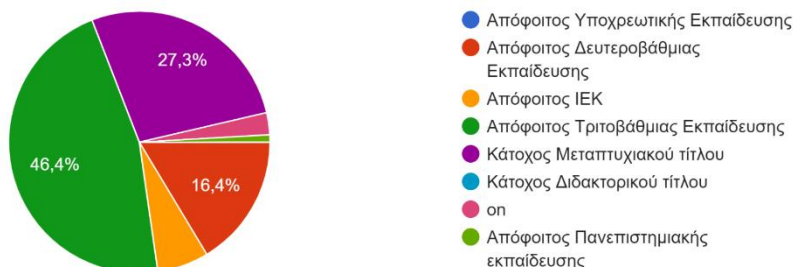
Διάγραμμα 3: Οικογενειακή κατάσταση ερωτώμενων

Στη συνέχεια, καταγράφηκε το εκπαιδευτικό επίπεδο των ερωτώμενων όπου εκεί απάντησαν οι περισσότεροι πως είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΑΕΙ, ΤΕΙ) σε ένα ποσοστό της τάξεως του 46,4%. Έπειτα, ακολουθούν όσοι έχουν αποκτήσει μεταπτυχιακό τίτλο με ποσοστό 27,13%. Τέλος, ακολουθούν οι απόφοιτοι

Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης με ποσοστό 16,4%. Σε μικρότερα ποσοστά απάντησαν ότι είναι απόφοιτοι ΙΕΚ 6,4% κι άλλο ή τίποτα ένα ποσοστό της τάξεως του 2,7%.

5. Ποιο είναι το επίπεδο σπουδών σας;

110 απαντήσεις

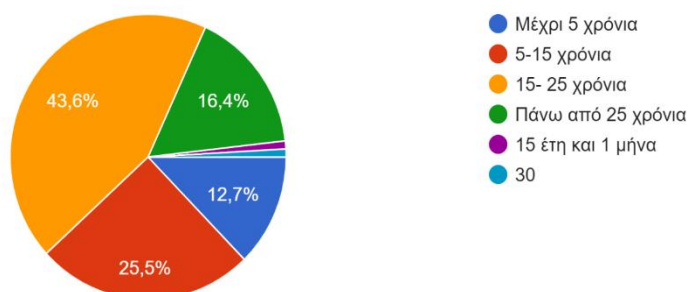


Διάγραμμα 4: Μορφωτικό επίπεδο

Η τελευταία ερώτηση του πρώτου μέρους αφορά τα έτη προϋπηρεσίας των ερωτώμενων, ώστε να διακριθούν τα έτη εμπειρίας αναφορικά με την εργασία στους ΟΤΑ Α Βαθμού. Επισημαίνεται ένα ποσοστό της τάξεως του 43,6% να έχει εμπειρία πάνω από 15 έτη. Στη συνέχεια, ακολουθεί ένα ποσοστό 25,5% με προϋπηρεσία από 5 έως 15 χρόνια και τέλος έχουμε τους εργαζόμενους με πάνω από 25 έτη προϋπηρεσία με ποσοστό 16,4% και τους κάτω από 5 έτη προϋπηρεσία με ποσοστό 12,7%. Αμελητέα είναι η απάντηση ποσοστού 0,9% με άνω των 30 ετών προϋπηρεσία και η απάντηση ποσοστού 0,9% για 15 χρόνια κι έναν μήνα προϋπηρεσία.

6. Πόσα χρόνια προϋπηρεσίας έχετε;

110 απαντήσεις



Διάγραμμα 5: Έτη εμπειρίας στο Δημόσιο τομέα

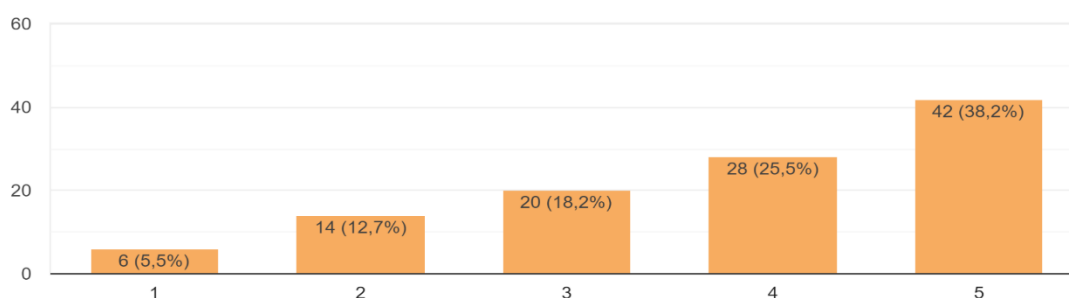
4.3. Κυρίως έρευνα

Στο δεύτερο μέρος γίνεται αναφορά στη κυρίως θεματολογία της έρευνας, που είναι οι έμφυλες διακρίσεις. Οι ερωτήσεις αφορούσαν αποκλειστικά τη διάκριση των δύο φύλων μέσα στο πλαίσιο της εργασίας σε ένα Δήμο. Το φύλο λοιπόν ήταν η κύρια μεταβλητή της έρευνας. Οι ερωτήσεις είχαν ως κατεύθυνση να αναδείξουν τις τυχόν διαφορές, ή διαφορετικά, τις διακρίσεις μεταξύ των συναδέλφων στο χώρο εργασίας τους κατέχοντας θέση ευθύνης, από μια έμφυλη οπτική. Στο παρόν μέρος, στηριχθήκαμε στη κλίμακα διάταξης (ordinal scale), όπου οι απαντήσεις παρουσιάζουν κάποια διάταξη, παραδείγματος χάριν μια ερώτηση όπου ο ερωτώμενος εκφράζει μια προτίμηση με απαντήσεις τύπου διαφωνώ πολύ- διαφωνώ- συμφωνώ- συμφωνώ πολύ.

Η κλιμάκωση της βαθμολογίας για το δεύτερο μέρος ορίστηκε ως εξής: 1- Διαφωνώ απόλυτα, 2- Διαφωνώ, 3- Ούτε Διαφωνώ/ούτε Συμφωνώ, 4- Συμφωνώ, 5- Συμφωνώ απόλυτα, σύμφωνα με τη πεντάβαθμη κλίμακα διάταξης Likert.

Στο παρακάτω διάγραμμα γίνεται αυτή ακριβώς η διάκριση, σχετικά με το αν υπάρχουν ίσες ευκαιρίες μεταξύ των δύο φύλων για τη διεκδίκηση θέσεων ευθύνης στους ΟΤΑ Α Βαθμού.

1. Οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες με τους άντρες για τη διεκδίκηση θέσεων ευθύνης;
110 απαντήσεις



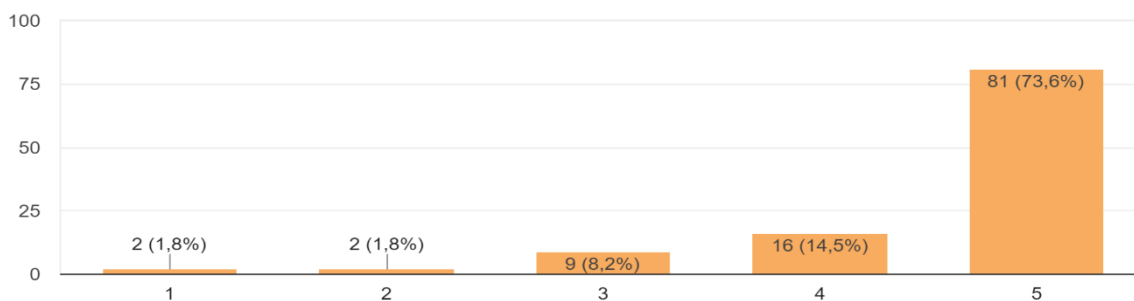
Διάγραμμα 6: Ίσες ευκαιρίες των δύο φύλων στη διεκδίκηση θέσεων ευθύνης.

Αναφορικά με την ερώτηση και το διάγραμμα 6 διαφαίνεται ότι, το 38,2% (42 απαντήσεις) θεωρούν ότι συμφωνούν απόλυτα πως οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες με τους άντρες για τη διεκδίκηση θέσεων ευθύνης. Από τις 42 απαντήσεις οι γυναίκες που απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα ήταν 22 από τις συνολικά 81 ερωτηθείσες και οι

άντρες ήταν 20 από τους συνολικά 29 ερωτηθέντες. Αρνητικά απάντησε το 1,8% όπου διαφωνεί απόλυτα καθώς και το 12,7% όπου διαφωνεί. Το 18,2% σχετικά με τη συγκεκριμένη ερώτηση, απάντησε «ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ». Το 25,5% απάντησε πως συμφωνεί πως οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες με τους άντρες σε διεκδίκηση θέσης ευθύνης και το 38,2% συμφωνεί απόλυτα με αυτό.

Σχετικά με το διάγραμμα 7 και την ερώτηση «Οι γυναίκες έχουν τις ίδιες ικανότητες με τους άντρες για τη διεκδίκηση θέσεων ευθύνης;» το 3,6% διαφωνεί γενικά. Το 1,8% διαφωνεί απόλυτα και το υπόλοιπο 1,8% διαφωνεί. Το 8,2% διατηρεί ουδέτερη στάση και το 14,5% συμφωνεί. Η συντριπτική πλειοψηφία του 73,6% συμφωνεί απόλυτα πως οι γυναίκες έχουν τις ίδιες ικανότητες με τους άντρες για τη διεκδίκηση θέσεων ευθύνης. Από τις 81 απαντήσεις, οι γυναίκες που απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα ήταν 63 από τις συνολικά 81 ερωτηθείσες και οι άντρες ήταν 18 από τους 29 συνολικά ερωτηθέντες.

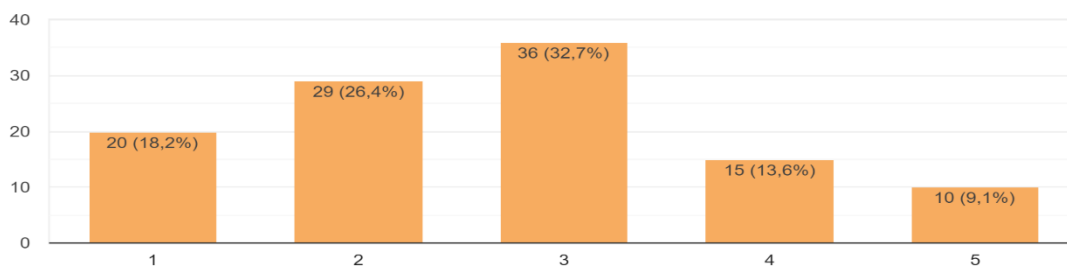
2. Οι γυναίκες έχουν τις ίδιες ικανότητες με τους άντρες για τη διεκδίκηση θέσεων ευθύνης;
110 απαντήσεις



Διάγραμμα 7: Ίδιες ικανότητες των δύο φύλων στη διεκδίκηση θέσεων ευθύνης.

Το διάγραμμα 8 απεικονίζει τις απαντήσεις στην ερώτηση «Υπάρχει αξιοκρατικό σύστημα επιλογής ατόμων σε θέσεις ευθύνης;» Εδώ οι απαντήσεις ποικίλουν, με το 18,2% να απαντά πως διαφωνεί απόλυτα, το 26,4 % πως διαφωνεί. Το μεγαλύτερο ποσοστό της τάξεως του 32,7% κρατά μια ουδέτερη στάση. Αυτό ήταν και το μεγαλύτερο ποσοστό απαντήσεων στην συγκεκριμένη ερώτηση. Από τις 36 απαντήσεις, οι γυναίκες που απάντησαν ότι ούτε συμφωνούν αλλά ούτε διαφωνούν ήταν 26 από τις 81 συνολικά και οι άντρες ήταν 10 από τους 29 συνολικά. Το 13,6% απάντησε πως συμφωνεί πως υπάρχει αξιοκρατικό σύστημα επιλογής ατόμων σε θέσεις ευθύνης και το 9,1% συμφωνεί απόλυτα με αυτό.

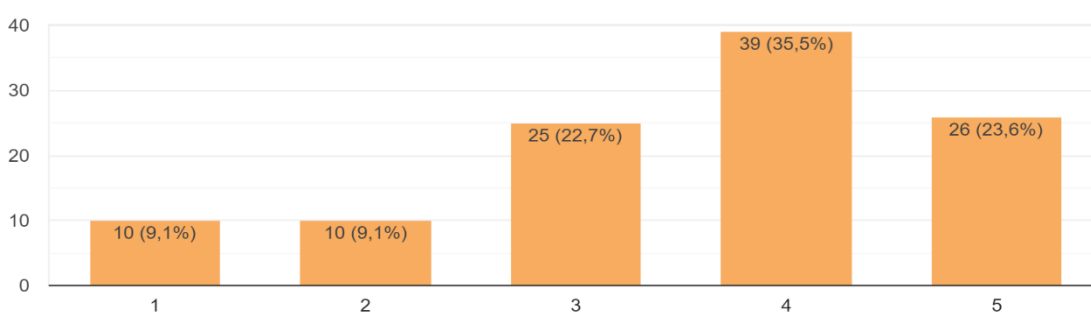
3. Υπάρχει αξιοκρατικό σύστημα επιλογής ατόμων σε θέσεις ευθύνης;
110 απαντήσεις



Διάγραμμα 8: Αξιοκρατικό σύστημα επιλογής ατόμων σε θέσεις ευθύνης.

Στο διάγραμμα 9 εμφανίζονται τα αποτελέσματα της ερώτησης «Υπάρχει ανταγωνισμός μεταξύ των δύο φύλων για τη διεκδίκηση θέσης ευθύνης;». Απαριθμούνται ποικίλες απαντήσεις και σε αυτή την ερώτηση, με ποσοστό 9,1% να απαντά ότι διαφωνεί απόλυτα όπως ομοίως άλλο ένα 9,1% ότι διαφωνεί. Το 22,7% απάντησε ουδέτερα και το μεγαλύτερο ποσοστό της τάξεως του 35,5% συμφωνεί πως υπάρχει ανταγωνισμός. Τέλος, το 23,6% συμφωνεί απόλυτα σε αυτό. Σύμφωνα με τις 39 απαντήσεις της επικρατέστερης επιλογής, οι γυναίκες που απάντησαν ότι συμφωνούν ήταν 34 από τις συνολικά 81 και οι άντρες ήταν 5 από τους συνολικά 29.

4. Υπάρχει ανταγωνισμός μεταξύ των δύο φύλων για τη διεκδίκηση θέσης ευθύνης;
110 απαντήσεις

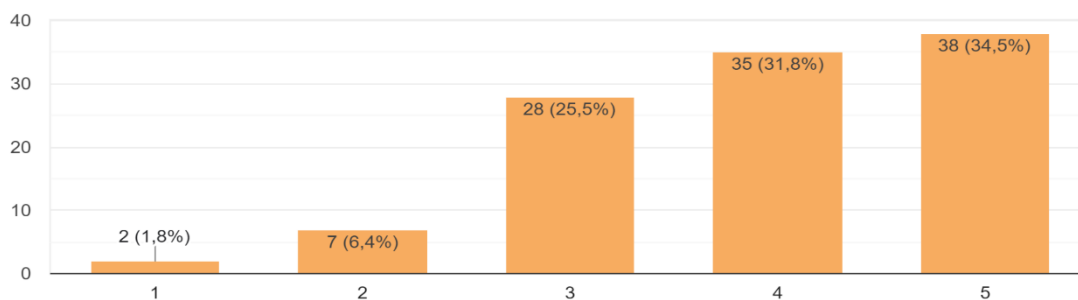


Διάγραμμα 9: Ανταγωνισμός των δύο φύλων στη διεκδίκηση θέσεων ευθύνης.

Στο διάγραμμα 10 απεικονίζονται οι απαντήσεις στην ερώτηση «Μια γυναίκα σε θέση ευθύνης εμπνέει εμπιστοσύνη στους πολίτες». Εδώ, έχουμε ένα ποσοστό της τάξεως του 1,8% όπου διαφωνεί απόλυτα κι ένα 6,4% που διαφωνεί με το γεγονός ότι μια γυναίκα σε θέση ευθύνης εμπνέει εμπιστοσύνη στους πολίτες. Το μεγαλύτερο ποσοστό μοιράζεται

στο «συμφωνώ» με 31,6% και «συμφωνώ απόλυτα» με 34,5%. Βέβαια αξιοσημείωτο είναι πως ουδέτερη στάση κράτησαν οι 28 από τους 110 ερωτηθέντες με ποσοστό 25,5%, αρκετά υψηλό για να δημιουργηθεί προβληματισμός ως προς την ουσιαστική στάση των συναδέλφων/ συναδελφισσών. Σύμφωνα με τις 28 απαντήσεις της ουδέτερης επιλογής, οι γυναίκες που απάντησαν ότι ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν ήταν 19 από τις συνολικά 81 και οι άντρες ήταν 9 από τους 29, ενώ στην επικρατέστερη απάντηση με 38 απαντήσεις, οι γυναίκες που συμφώνησαν απόλυτα ήταν 30 από τις 81 συνολικά ερωτηθείσες ενώ οι άντρες ήταν 8 από τους 29 συνολικά ερωτηθέντες.

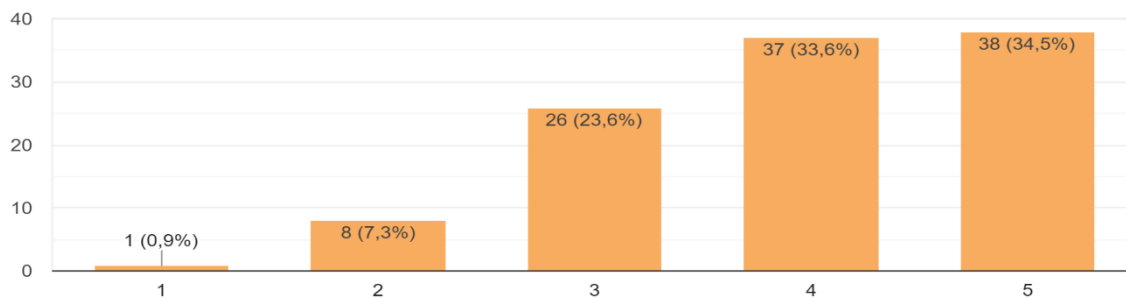
5. Μια γυναίκα σε θέση ευθύνης εμπνέει εμπιστοσύνη στους πολίτες;
110 απαντήσεις



Διάγραμμα 10: Μια γυναίκα σε θέση ευθύνης εμπνέει εμπιστοσύνη στους πολίτες.

Παρομοίως, στο διάγραμμα 11 εμφανίζεται μια παρόμοια κατάσταση με την ανωτέρω ερώτηση. Εδώ, οι ερωτώμενοι απάντησαν στο εάν «μια γυναίκα σε θέση ευθύνης εμπνέει εμπιστοσύνη στους συναδέλφους της;». Συνολικά 9 απαντήσεις διαφώνησαν. Οι επικρατέστερες απαντήσεις ήταν της τάξεως του 33,6% ότι συμφωνούν και 34,5% συμφωνούν απόλυτα ότι μια γυναίκα σε θέση ευθύνης εμπνέει εμπιστοσύνη στους συναδέλφους. Αξιόλογο είναι επίσης, το ποσοστό της ουδέτερης στάσης της τάξεως του 23,6% που προβληματίζει ως προς την ουσιαστική στάση των υπαλλήλων απέναντι σε γυναίκες με θέση ευθύνης. Σχετικά με αυτή την απάντηση, απαντήθηκε από 38 συναδέλφους/ συναδελφισσες, όπου οι γυναίκες που απάντησαν ότι συμφωνούν ήταν 30 και οι άντρες ήταν 8.

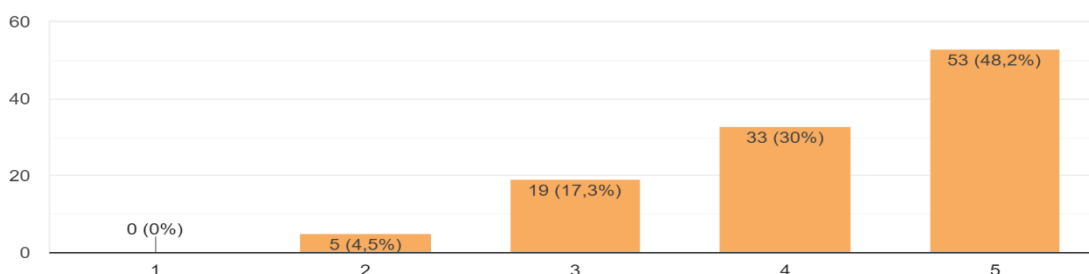
6. Μια γυναίκα σε θέση ευθύνης εμπνέει εμπιστοσύνη στους συναδέλφους της;
110 απαντήσεις



Διάγραμμα 11: Μια γυναίκα σε θέση ευθύνης εμπνέει εμπιστοσύνη στους συναδέλφους.

Το διάγραμμα 12 ασχολείται με το αν διακατέχονται από θετικά συναισθήματα οι ερωτώμενοι κι οι ερωτώμενες όταν βλέπουν μια γυναίκα σε θέση ευθύνης. Στη παρούσα ερώτηση υπάρχει η επικρατέστερη απάντηση που είναι «συμφωνώ πολύ», ποσοστού 48,20% επί των ερωτηθέντων, 53 απαντήσεις από τις 110. Οι άλλες απαντήσεις δεν είχαν τόσο απήχηση. Το «διαφωνώ απόλυτα» δεν πήρε καμία απάντηση και το «διαφωνώ» μόλις 4,5%. Ουδέτερη στάση κράτησε το 17,3% και συμφώνησε το 30% των ερωτηθέντων ότι διακατέχονται από θετικά συναισθήματα όταν βλέπουν μια γυναίκα σε θέση ευθύνης. Στην επικρατέστερη απάντηση με 53 απαντήσεις, απάντησαν 40 γυναίκες οι μισές από τις συνολικά 81 και 13 άντρες από τους 29 ότι συμφωνούν απόλυτα.

7. Διακατέχετε από θετικά συναισθήματα όταν βλέπετε μια γυναίκα σε θέση ευθύνης;
110 απαντήσεις

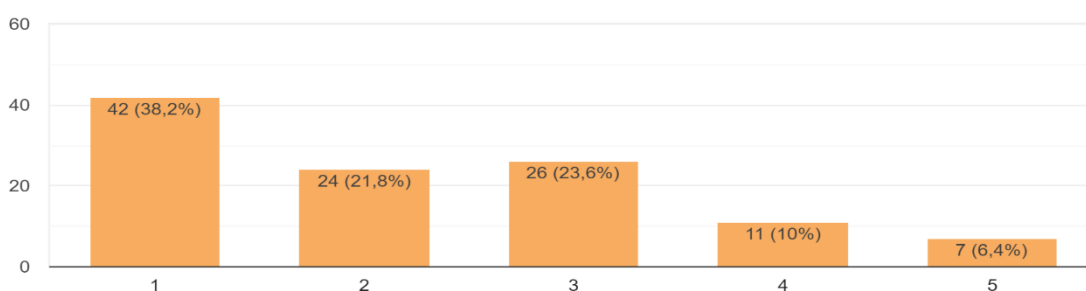


Διάγραμμα 12: Θετικά συναισθήματα όταν βλέπετε μια γυναίκα σε θέση ευθύνης

Στην παρακάτω εικόνα εμφανίζεται το διάγραμμα 13, όπου απεικονίζει τα ποσοστά απαντήσεων στην ερώτηση αν «μια γυναίκα σε θέση ευθύνης έχει πιο παθητική στάση από

έναν άντρα σε θέση ευθύνης;». Διαφαίνεται να υπάρχει μια ποικιλία στις απαντήσεις με επικρατέστερη την απάντηση «Διαφωνώ απόλυτα» όπου την επέλεξε το 38,20% των ερωτηθέντων. Το «διαφωνώ» είχε λάβει ποσοστό 21,8% όπως και το «ούτε συμφωνώ-ούτε διαφωνώ» είχε λάβει το 23,6% των απαντήσεων. Συμφώνησε ένα πολύ μικρό ποσοστό της τάξεως του 10% και συμφώνησε απόλυτα μόλις το 6,4%. Στην επικρατέστερη απάντηση από τις 42 απαντήσεις, οι γυναίκες που απάντησαν ότι διαφωνούν απόλυτα ήταν 38 από τις 81 και οι άντρες ήταν 4 από τους 29. Εδώ πρέπει να αναφερθεί ότι το μεγαλύτερο ποσοστό ανδρών ψήφισε ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ, συνολικά 12 απαντήσεις από τις υπόλοιπες της ερώτησης.

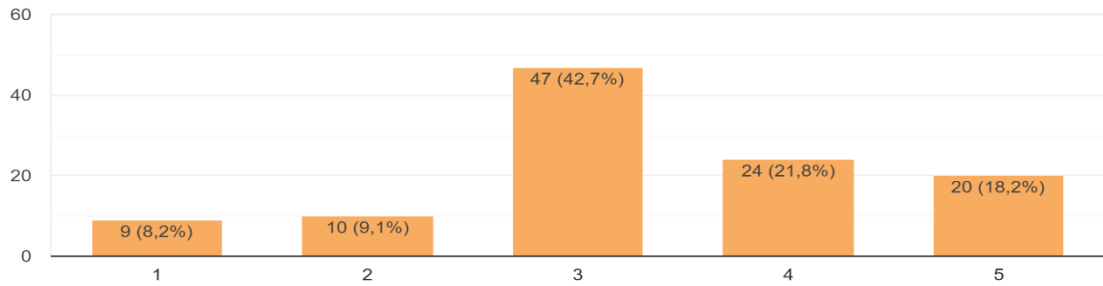
8. Μια γυναίκα σε θέση ευθύνης έχει πιο παθητική στάση από έναν άντρα σε θέση ευθύνης;
110 απαντήσεις



Διάγραμμα 13: Μια γυναίκα σε θέση ευθύνης έχει πιο παθητική στάση από έναν άντρα σε θέση ευθύνης

Στο κάτωθι διάγραμμα 14 καταγράφονται οι απαντήσεις στην ερώτηση «Μια γυναίκα σε θέση ευθύνης είναι πιο αποτελεσματική από έναν άντρα σε θέση ευθύνης;». Βλέπουμε να επικρατεί μια ουδέτερη στάση, με την επικρατέστερη απάντηση του «ούτε συμφωνώ-ούτε διαφωνώ» να λαμβάνει 47 απαντήσεις, το 42,7% των συνολικών απαντήσεων. Συμφωνεί το 21,8% των ερωτηθέντων και συμφωνεί απόλυτα πως μια γυναίκα σε θέση ευθύνης είναι πιο αποτελεσματική από έναν άντρα σε θέση ευθύνης ένα ποσοστό της τάξεως του 18,2% των ερωτηθέντων. Μόλις το 8,2% και το 9,1% διαφωνεί απόλυτα και διαφωνεί αντίστοιχα σε αυτή την ερώτηση. Στην επικρατέστερη απάντηση οι γυναίκες που απάντησαν ότι ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν ήταν 28 και οι άντρες ήταν 19.

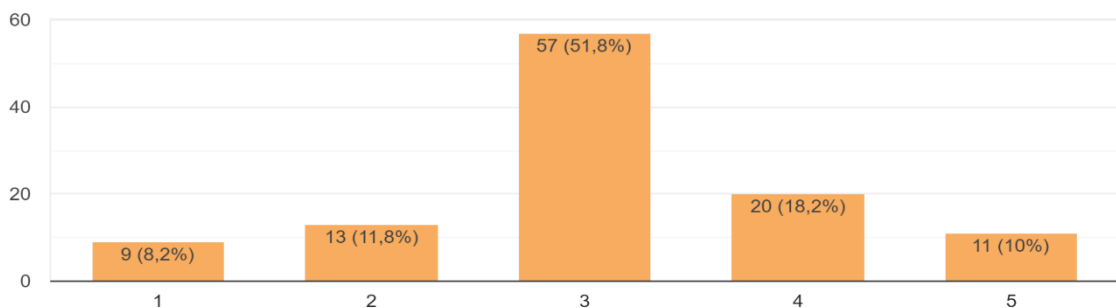
9. Μια γυναίκα σε θέση ευθύνης είναι πιο αποτελεσματική από έναν άντρα σε θέση ευθύνης;
110 απαντήσεις



Διάγραμμα 14: Μια γυναίκα σε θέση ευθύνης είναι πιο αποτελεσματική από έναν άντρα σε θέση ευθύνης.

Το διάγραμμα 15 παρουσιάζει τις απαντήσεις στην ερώτηση «Μια γυναίκα σε θέση ευθύνης είναι πιο αξιόπιστη από έναν άντρα σε θέση ευθύνης;». Εμφανίζεται μια παρόμοια στάση όπως και στην ανωτέρω ερώτηση, με επικρατέστερη απάντηση το «ούτε συμφωνώ-ούτε διαφωνώ» σε ποσοστό 51,9% με 57 απαντήσεις. Στην επικρατέστερη απάντηση, οι γυναίκες που απάντησαν ότι ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν ήταν 39 και οι άντρες ήταν 18. Το ποσοστό των ερωτηθέντων που συμφωνούν και συμφωνούν απόλυτα πως μια γυναίκα σε θέση ευθύνης είναι πιο αξιόπιστη από έναν άντρα σε θέση ευθύνης είναι 18,2% και 10% αντίστοιχα, ενώ διαφωνεί το 11,8% και διαφωνεί απόλυτα το 8,2%.

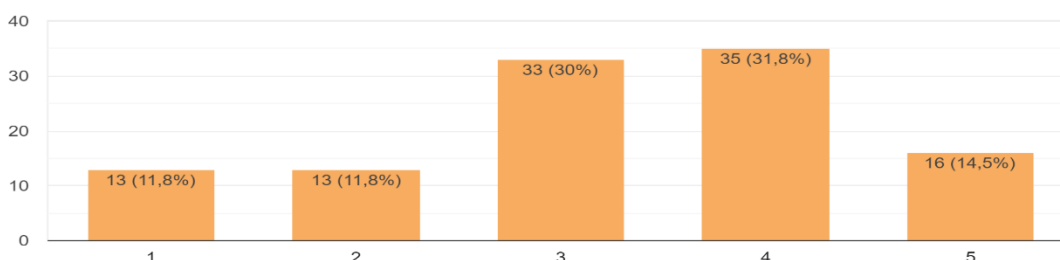
10. Μια γυναίκα σε θέση ευθύνης είναι πιο αξιόπιστη από έναν άντρα σε θέση ευθύνης;
110 απαντήσεις



Διάγραμμα 15: Μια γυναίκα σε θέση ευθύνης είναι πιο αξιόπιστη από έναν άντρα σε θέση ευθύνης

Η επόμενη ερώτηση διαπραγματεύεται το εάν «υπάρχουν δυσκολίες σε μια γυναίκα να διατηρήσει τη θέση ευθύνης από ότι σε έναν άντρα σε θέση ευθύνης;». Εδώ, στο διάγραμμα 16 φαίνεται πως επικρατέστερες είναι δύο απαντήσεις. Με ποσοστό 30%, 33 ερωτηθέντες κράτησαν μια ουδέτερη στάση και με ποσοστό 31,8%, 35 ερωτηθέντες συμφωνούσαν πως υπάρχουν δυσκολίες για μια γυναίκα ώστε να διατηρήσει τη θέση ευθύνης από ότι ένας άντρας. Στις επικρατέστερες απαντήσεις, οι γυναίκες που απάντησαν ότι ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν ήταν 24 και οι άντρες ήταν 9, ενώ αυτές που απάντησαν ότι συμφωνούν είναι 27 και αντίστοιχα οι άντρες που απάντησαν ότι συμφωνούν είναι 5. Ένα μικρό ποσοστό της τάξεως του 11,8% διαφωνεί απόλυτα και ομοίως ίδιο ποσοστό του 11,8% όπως φαίνεται στο διάγραμμα, διαφωνεί με την παραπάνω ερώτηση.

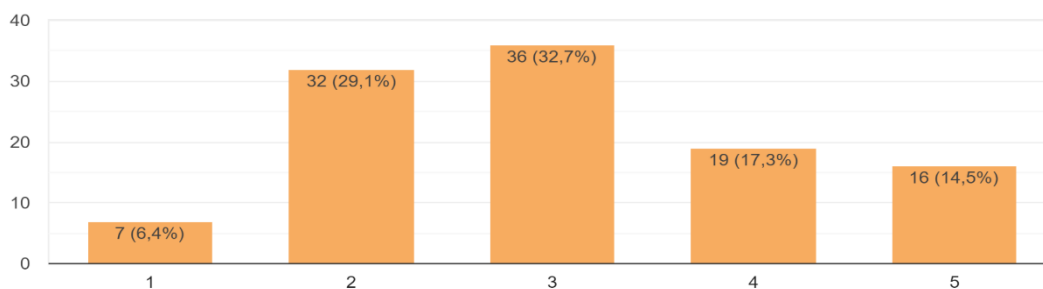
11. Υπάρχουν δυσκολίες σε μια γυναίκα για να διατηρήσει τη θέση ευθύνης από ότι σε έναν άντρα σε θέση ευθύνης;
110 απαντήσεις



Διάγραμμα 16: Υπάρχουν δυσκολίες σε μια γυναίκα να διατηρήσει τη θέση ευθύνης από ότι σε έναν άντρα σε θέση ευθύνης

Μια πολύ σημαντική ερώτηση για την εξέλιξη της έρευνας είναι η ακόλουθη. Σύμφωνα με τα δεδομένα του διαγράμματος 17, αναπτύσσεται το εάν υπάρχει ίση μεταχείριση μεταξύ μιας γυναίκας κι ενός άντρα σε θέση ευθύνης. Οι απαντήσεις κι εδώ ποικίλουν με επικρατέστερη την ουδέτερη στάση του «ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ» με ποσοστό 32,7% των απαντήσεων, 36 στο σύνολο των 110 και ακολουθεί το «διαφωνώ» με ποσοστό 29,1%, 32 απαντήσεων συνολικά. Στις επικρατέστερες απαντήσεις, οι γυναίκες που απάντησαν ότι ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν ήταν 30 και οι άντρες ήταν 6, ενώ οι γυναίκες που διαφωνούν είναι 27 από τις συνολικά 81 και αντίστοιχα οι άντρες που απάντησαν ότι διαφωνούν είναι 5 από τους συνολικά 29.

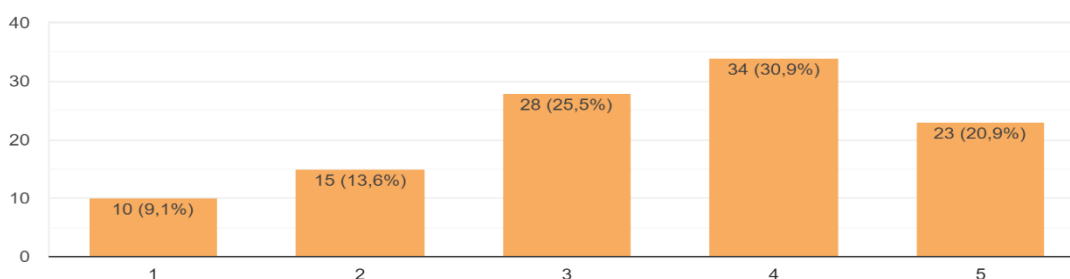
12. Υπάρχει ίση μεταχείριση μεταξύ μιας γυναίκας και ενός άντρα σε θέση ευθύνης;
110 απαντήσεις



Διάγραμμα 17: Υπάρχει ίση μεταχείριση μεταξύ μιας γυναίκας κι ενός άντρα σε θέση ευθύνης

Στο διάγραμμα 18 απεικονίζονται οι απαντήσεις στην ερώτηση «Υπάρχει περισσότερη πίεση σε μια γυναίκα σε θέση ευθύνης από ότι σε έναν άντρα σε θέση ευθύνης;» Η επικρατέστερη απάντηση ήταν το «συμφωνώ» και δόθηκε από 34 ερωτηθέντες κι ερωτηθείσες με ποσοστό 30,9%. Ακολουθεί η απάντηση «ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ» με 25,5% και 28 απαντήσεις από τις 110. Συμφωνεί απόλυτα το 20,9% των ερωτηθέντων και διαφωνεί το 13,6% όπως και διαφωνεί απόλυτα το 9,1%. Στην επικρατέστερη απάντηση, οι γυναίκες που ψήφισαν ήταν 27 από τις συνολικά 81 και οι άντρες ήταν 7 από τους 29 συνολικά ερωτηθέντες.

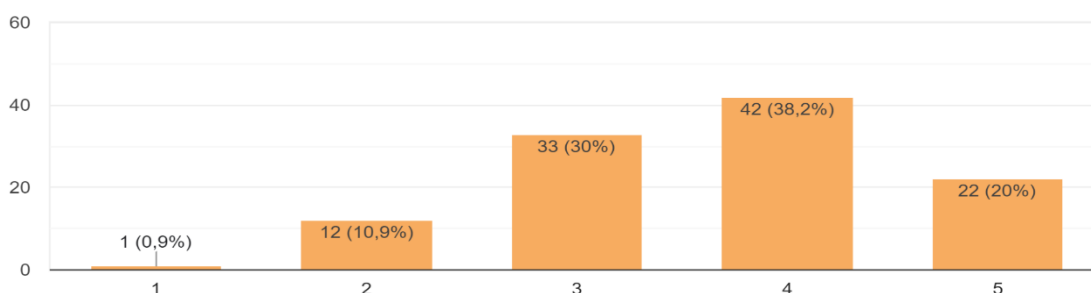
13. Υπάρχει περισσότερη πίεση σε μια γυναίκα σε θέση ευθύνης από ότι σε έναν άντρα σε θέση ευθύνης;
110 απαντήσεις



Διάγραμμα 18: Υπάρχει περισσότερη πίεση σε μια γυναίκα σε θέση ευθύνης από ότι σε έναν άντρα σε θέση ευθύνης

Η επόμενη ερώτηση που απεικονίζεται στο διάγραμμα 19 αφορά στο αν «η υπηρεσία προσφέρει ευκαιρίες εξέλιξης στις γυναίκες για διεκδίκηση θέσης ευθύνης;». όπως διαφαίνεται, η επικρατέστερη απάντηση είναι το «Συμφωνώ» με ποσοστό 38,2% και ακολουθεί το «ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ» με ποσοστό 30%. Διαφωνεί απόλυτα το 0,9% και το 10,9% διαφωνεί με την ερώτηση αν η υπηρεσία προσφέρει ευκαιρίες εξέλιξης στις γυναίκες για διεκδίκηση θέσης ευθύνης. Τέλος το 20% συμφωνεί απόλυτα πως προσφέρονται ευκαιρίες από την υπηρεσία. Εδώ στην επικρατέστερη απάντηση από τις 81 συνολικά γυναίκες, επέλεξαν αυτή την απάντηση οι 29 και από τους συνολικά 29 άνδρες, επέλεξαν αυτή την απάντηση οι 13.

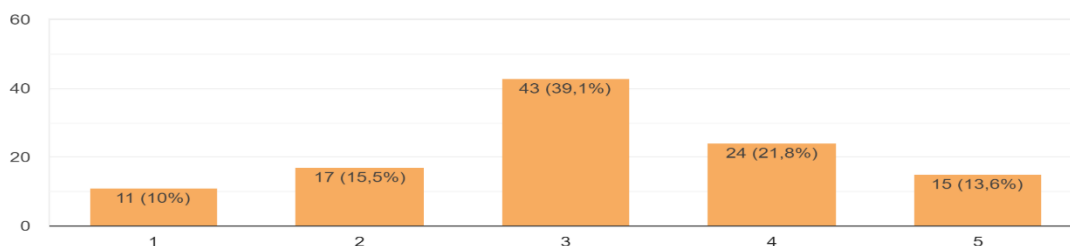
14. Η υπηρεσία προσφέρει ευκαιρίες εξέλιξης στις γυναίκες για διεκδίκηση θέσης ευθύνης;
110 απαντήσεις



Διάγραμμα 19: Η υπηρεσία προσφέρει ευκαιρίες εξέλιξης στις γυναίκες για διεκδίκηση θέσης ευθύνης.

Η τελευταία ερώτηση του κυρίως μέρους του ερωτηματολογίου διαπραγματεύεται το αν η υπηρεσία επιλέγει ισότιμα (50- 50 όπου είναι εφικτό) το προσωπικό, σχετικά με την κάλυψη θέσεων ευθύνης. Εδώ, η συντριπτική πλειοψηφία κράτησε μια ουδέτερη στάση, με ποσοστό 39,1% και 43 απαντήσεις. Οι γυναίκες που επέλεξαν αυτή την απάντηση ήταν 32 από τις 81 συνολικά ερωτηθείσες και οι άντρες ήταν 12 από τους 29 συνολικά ερωτηθέντες. Η επόμενη απάντηση πλειοψηφικά ήταν το «Συμφωνώ» με ποσοστό 21,8% και μετά το «Διαφωνώ» με 15,5%. Τέλος, διαφωνούν απόλυτα το 10% των ερωτηθέντων ενώ συμφωνούν απόλυτα το 13,6%.

15. Η υπηρεσία επιλέγει ισότιμα (50- 50 όπου είναι εφικτό) το προσωπικό όσον αφορά την κάλυψη θέσεων ευθύνης;
110 απαντήσεις



Διάγραμμα 20: Η υπηρεσία επιλέγει ισότιμα (50- 50 όπου είναι εφικτό) το προσωπικό όσον αφορά στην κάλυψη θέσεων ευθύνης.

Συμπερασματικά, διαπιστώνουμε μια ομοφωνία σχετικά με τη συμπεριφορά των δύο φύλων σε θέσεις ευθύνης στους ΟΤΑ Α Βαθμού. Η πλειοψηφία θεωρεί ότι οι συνάδελφοι απολαμβάνουν τις ίδιες ευκαιρίες και ικανότητες για να διεκδικήσουν μια θέση ευθύνης, αν και συμφωνούν πως υπάρχει ανταγωνισμός για τη διεκδίκηση μιας θέσης ευθύνης. Επίσης, εντύπωση προκάλεσε το γεγονός πως οι περισσότεροι ερωτηθέντες επιβεβαίωσαν ότι υπάρχουν διακρίσεις ανάμεσα στα δύο φύλα και πως δεν υφίσταται αξιοκρατικό σύστημα επιλογής υπαλλήλου για να αναλάβει μια θέση ευθύνης.

Σε αυτό συμβάλλουν και οι χρόνιες καθυστερήσεις σε αξιολόγηση προσωπικού και στις ετήσιες βαθμολογικές κρίσεις των υπαλλήλων. Οι Διοικήσεις πιέζουν υπαλλήλους να δεχτούν ή να απορρίψουν τη θέση για πελατειακούς σκοπούς κι έτσι δημιουργείται ένας φαύλος κύκλος δυσμενών συνθηκών στην υπηρεσία. Επίσης, όλοι σχεδόν συμφωνούν πως οι γυναίκες εμπνέουν εμπιστοσύνη σε συναδέλφους/ συναδέλφισσες και πολίτες, έχουν ενεργή συμμετοχή στη διεκπεραίωση των υποθέσεων και στην εύρεση λύσεων αλλά παράλληλα αντιμετωπίζουν και περισσότερες δυσκολίες έχοντας μια θέση ευθύνης σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους της, καθώς όπως προαναφέραμε διαχειρίζονται ένα πολυδιάστατο ρόλο που καταναλώνει μεγάλο μέρος του κοινωνικού ελεύθερου χρόνου της όπως η οικογένεια, η φροντίδα τρίτων κ.τ.λ..

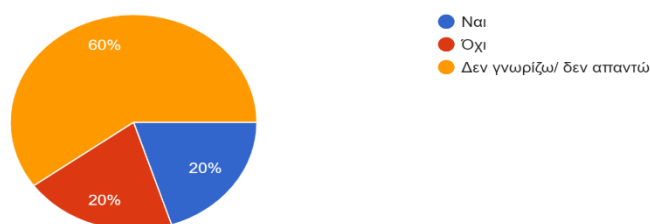
4.4. Τρίτο μέρος έρευνας- Δημοτική Επιτροπή Ισότητας

Στο τρίτο μέρος της έρευνας, οι ερωτήσεις στηρίχθηκαν στη σύσταση της Δημοτικής Επιτροπής Ισότητας όπως και στη λειτουργία της. Στο παρόν κομμάτι της έρευνας θέλουμε να αναδείξουμε το μείζον πρόβλημα της γραφειοκρατίας και της έλλειψης θεσμικής μνήμης αναφορικά με τα διοικητικά ζητήματα στους ΟΤΑ. Να αναδειχθεί το πόσο οι υπάλληλοι είναι ενημερωμένοι για τη συγκεκριμένη επιτροπή ή απλά αυτή η επιτροπή συστάθηκε μόνο για να δηλωθεί η ύπαρξή της στο αρμόδιο Υπουργείο.

Η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε στις παρακάτω ερωτήσεις δεν άφησαν περιθώριο λάθους, καθώς επρόκειτο για δομημένο ερωτηματολόγιο με ερωτήσεις διχοτόμησης κλειστού τύπου κι έτσι οι ερωτηθέντες δεν παρέκκλιναν των απαντήσεων που τους είδαν δοθεί.

Αρχικά, στο διάγραμμα 21 φαίνονται οι απαντήσεις στην ερώτηση «Έχει συσταθεί στον Δήμο σας Δημοτική Επιτροπή Ισότητας;». Η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτηθέντων σε ποσοστό 60% δεν γνωρίζει αν έχει συσταθεί τέτοια επιτροπή.

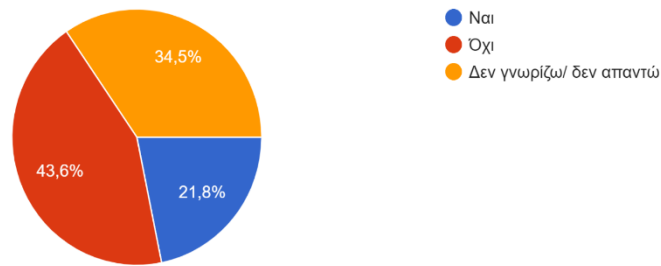
16. Έχει συσταθεί στον Δήμο σας Δημοτική Επιτροπή Ισότητας; (N.4604/2019 Τεύχος Α' 50/26.03.2019)
110 απαντήσεις



Διάγραμμα 21: Σύσταση Δημοτικής Επιτροπής Ισότητας

Στο διάγραμμα 22 απαντούν οι ερωτηθέντες αν ξέρουν τις αρμοδιότητες της Επιτροπής Ισότητας. Κι εδώ η συντριπτική πλειοψηφία 43,5% απάντησε όχι και ακολουθεί το 34,5% που δήλωσε πως δεν γνωρίζει/ δεν απαντά τη συγκεκριμένη ερώτηση.

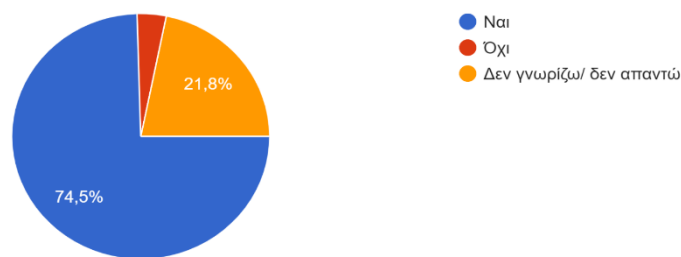
17. Γνωρίζετε τις αρμοδιότητες της Επιτροπής Ισότητας;
110 απαντήσεις



Διάγραμμα 22: Γνωρίζετε τις αρμοδιότητες της επιτροπής ισότητας.

Στη συνέχεια, η επόμενη ερώτηση αναφερόταν στο αν θεωρούν πως είναι χρήσιμη η σύσταση επιτροπής ισότητας για τους Δήμους. Η συντριπτική πλειοψηφία απάντησε ναι σε ποσοστό 74,5% έναντι των άλλων απαντήσεων.

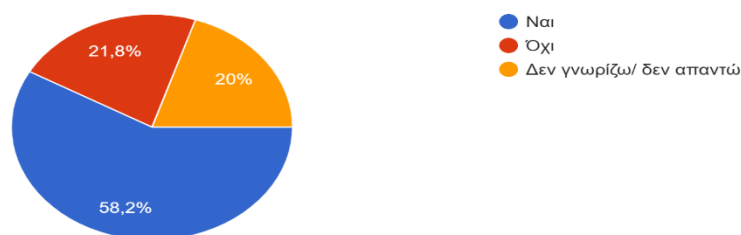
18. Θεωρείτε πως είναι χρήσιμη για τους Δήμους η σύσταση Επιτροπής Ισότητας;
110 απαντήσεις



Διάγραμμα 23: Είναι χρήσιμη για τους Δήμους η επιτροπή ισότητας

Η τελική ερώτηση του ερωτηματολογίου συσχετιζόταν με το αν θα συμμετείχαν οι ερωτηθέντες στην Επιτροπή Ισότητας του Δήμου τους. Κι εδώ η πλειοψηφία των ερωτηθέντων απάντησε ναι σε ποσοστό 58,2% έναντι των άλλων απαντήσεων.

19. Θα συμμετείχατε στην Επιτροπή Ισότητας του Δήμου σας;
110 απαντήσεις



Διάγραμμα 24: Θα συμμετείχατε στην Επιτροπή ισότητας του Δήμου σας

Συμπερασματικά, στο τρίτο μέρος διαπιστώνεται μια θεσμική αμνησία των υπαλλήλων σχετικά με τη συγκρότηση της επιτροπής Ισότητας στους Δήμους. Η συντριπτική πλειοψηφία δεν είχε γνώση για τη σύσταση της επιτροπής, επιβεβαιώνοντας πως η συγκεκριμένη επιτροπή δεν λειτούργησε ουσιαστικά ποτέ, ούτε δραστηριοποιήθηκε ώστε να γίνει γνωστή αρχικά στους υπαλλήλους και κατόπιν στους πολίτες. Είναι δεδομένο πως αν αυτή τη στιγμή ρωτούσαμε τους πολίτες ενός Δήμου που έχει συσταθεί Δημοτική επιτροπή Ισότητας, αν γνωρίζει τι είναι η Δημοτική Επιτροπή Ισότητας κι αν ξέρει τις λειτουργίες της, η απάντηση θα ήταν σίγουρα αρνητική.

Οι Δημοτικές Επιτροπές Ισότητας δημιουργήθηκαν από την Πολιτεία και την Γενική Γραμματεία Ισότητας Φύλου με σκοπό την προάσπιση των δικαιωμάτων των γυναικών σε τοπικό επίπεδο, ώστε να μπορέσει η γυναίκα να εξελιχθεί ως άτομο και να διεκδικήσει τη θέση της στην κοινωνία, παίρνοντας αποφάσεις και πρωτοβουλίες για το κοινό καλό. Μέσα από τον πολυδιάστατο της ρόλο θα επιλυθούν αποτελεσματικά πολλά από τα τρέχοντα κοινωνικά ζητήματα όπως η ανεργία, τα εκπαιδευτικά προβλήματα, η οικονομία μιας πόλης, συμπεριλαμβάνοντας όλες τις προτεινόμενες λύσεις από τους ουσιαστικούς πολίτες της, τις μειονότητες που τελικά είναι η πλειοψηφία μιας κοινωνίας.

4.5. Αξιολόγηση της έρευνας

Στην ανάλυση του ερωτηματολογίου μας, διαφαίνεται μια ποικιλία στις απαντήσεις ανάμεσα στα δύο φύλα. Χαρακτηριστικό γνώρισμα είναι μια εμφανής στάση ουδετερότητας σε ερωτήσεις- ζητήματα που προκαλούν εντυπώσεις, ακόμα και σήμερα, όπως το εάν μια γυναίκα σε θέση ευθύνης είναι πιο αποτελεσματική από έναν άντρα σε

θέση ευθύνης ή το αν υπάρχει ίση μεταχείριση μεταξύ μιας γυναίκας κι ενός άντρα σε θέση ευθύνης. Παρατηρήσαμε ότι σε αυτού του είδους τις ερωτήσεις κρατήθηκε μια ουδέτερη στάση κι ιδιαίτερα από τις γυναίκες, οι οποίες ουσιαστικά δεν εξέφρασαν θετική ή αρνητική άποψη.

Στις ερωτήσεις τύπου αν υπάρχουν περισσότερα εμπόδια και πίεση για μια γυναίκα για να διατηρήσει τη θέση ευθύνης, η πλειοψηφία των απαντήσεων ήταν σύμφωνη πως υπάρχουν πολλές δυσκολίες για μια γυναίκα να διατηρήσει τη θέση ευθύνης της. Τέλος, οι ερωτηθέντες θεωρούν πως η υπηρεσία δίνει ευκαιρίες για ανέλιξη αλλά δε λειτουργεί ισότιμα κι αξιοκρατικά όταν πρόκειται για επιλογή ατόμων σε ηγετικές θέσεις ευθύνης.

Θα στραφούμε στον μέσο όρο των απαντήσεων των ανδρών σε σύγκριση με των γυναικών, καθώς οι άνδρες ήταν η μειοψηφία των ερωτηθέντων του ερωτηματολογίου αφού απαντήσαν μόλις 29 στις 110 απαντήσεις. Έτσι συνοπτικά, θα δούμε τις τάσεις των απαντήσεων και τα συναισθήματα που είναι επιφορτισμένες. Μέσα από τις αναλύσεις των απαντήσεων του κυρίως μέρους της έρευνας με το στατιστικό πρόγραμμα SPSS, διαπιστώνουμε ότι η μέση τιμή των απαντήσεων των ανδρών κατά βάση είναι θετικά προς ουδέτερα επιφορτισμένη, εκτός από συγκεκριμένες ερωτήσεις που θα αναλυθούν παρακάτω.

Για παράδειγμα, ο μέσος όρος των απαντήσεων των ανδρών στις ερωτήσεις 1. «*Οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες με τους άντρες για τη διεκδίκηση θέσεων ευθύνης;*» και 2. «*Οι γυναίκες έχουν τους τους ικανότητες με τους άντρες για τη διεκδίκηση θέσεων ευθύνης;*» έχουν μέσο όρο 4,48 και 4,32 αντίστοιχα, που σημαίνει ότι κλίνουν θετικά προς την απάντησή τους. Ομοίως και οι απαντήσεις των γυναικών έχουν 3,53 και 4,65 αντίστοιχα μέσο όρο, όπου σημαίνει πως διατείνονται θετικά πως έχουν τις ίδιες ικανότητες με τους άνδρες, αλλά θεωρούν πως έχουν λιγότερες ευκαιρίες για διεκδίκηση μιας θέσης ευθύνης, απαντώντας ουσιαστικά ουδέτερα προς θετικά.

Στις ερωτήσεις 3. «*Υπάρχει αξιοκρατικό σύστημα επιλογής ατόμων σε θέσεις ευθύνης;*», 4. «*Υπάρχει ανταγωνισμός μεταξύ των δύο φύλων για τη διεκδίκηση θέσης ευθύνης;*», 5. «*Μια γυναίκα σε θέση ευθύνης εμπνέει εμπιστοσύνη στους πολίτες;*» και 6. «*Μια γυναίκα σε θέση ευθύνης εμπνέει εμπιστοσύνη στους συναδέλφους της;*» η μέση τιμή των απαντήσεων τους κυμαίνεται στο 3,5 κρατώντας ουσιαστικά μια ουδέτερη προς θετική στάση απέναντι τις ερωτήσεις. Απεναντίας, ο μέσο όρος των απαντήσεων των

γυναικών διαφαίνεται ότι οι γυναίκες δεν πιστεύουν πως υπάρχει αξιοκρατικό σύστημα επιλογής ατόμων με μέσο όρο απαντήσεων 2,58, πως υπάρχει ένας ανταγωνισμός μεταξύ των φύλων για τη κάλυψη θέσεων ευθύνης με μέσο όρο 3,65 και πιστεύει πως μια γυναίκα εμπνέει εμπιστοσύνη στους πολίτες και στους συναδέλφους με μέσο όρο απαντήσεων 4,00 και 4,05 αντίστοιχα.

Η επόμενη ερώτηση αφορά το 7. *«Διακατέχετε από θετικά συναισθήματα όταν βλέπετε μια γυναίκα σε θέση ευθύνης;»*. Εκεί, ο μέσος όρος των απαντήσεων ήταν 3,97 που σημαίνει ότι διατείνονται θετικά ως προς την γυναίκα σε θέση ευθύνης. Ομοίως, το ίδιο πιστεύουν οι γυναίκες με μέσο όρο απαντήσεων 4,31. Βέβαια, στις παρακάτω απαντήσεις θα δούμε πως οι άνδρες δεν θεωρούν πως μια γυναίκα είναι πιο αξιόπιστη και πιο αποτελεσματική από έναν άνδρα σε θέση ευθύνης.

Ο μέσος όρος των απαντήσεων των ανδρών στην ερώτηση 9. *«εάν μια γυναίκα είναι πιο αποτελεσματική από έναν άνδρα σε θέση ευθύνης»* ήταν 2,97 και στην ερώτηση 10. *«Μια γυναίκα σε θέση ευθύνης είναι πιο αξιόπιστη από έναν άντρα σε θέση ευθύνης;»* με μέσο όρο απαντήσεων 2,76. Φανερώνεται μια ουδέτερη προς αρνητική στάση απέναντι στις ερωτήσεις διακρίσεων των δύο φύλων. Σε παρόμοια θέση βρίσκεται και η ερώτηση 11 *«Υπάρχουν δυσκολίες σε μια γυναίκα για να διατηρήσει τη θέση ευθύνης από ότι σε έναν άντρα σε θέση ευθύνης;»* όπου είναι επιφορτισμένη με την ίδια διάθεση με μέσο όρο απαντήσεων 2,9. Κοινώς, οι άνδρες θεωρούν πως δεν είναι και τόσο δύσκολη η θέση των γυναικών, ούτε είναι αποτελεσματικότερες και πιο αξιόπιστες από τους ίδιους. Οι γυναίκες εν αντιθέσει, κρατούν μια ουδέτερη αλλά θετική στάση με μέσο όρο απαντήσεων 3,46 στην ερώτηση 9, στην ερώτηση 10 με μέσο όρο 3,22 και με μέσο όρο 3,38 στην ερώτηση 11. Διακατέχονται από μια ουδέτερη αλλά θετική στάση σχετικά με την αξιοπιστία και την αποτελεσματικότητα μιας γυναίκας σε θέσεις ευθύνης. Αξιοσημείωτες είναι οι απαντήσεις στην ερώτηση 11, καθώς κι εδώ ο μέσος όρος είναι 3,38 που υποδηλώνει μια μετριοπαθή στάση απέναντι στο ένα μια γυναίκα αντιμετωπίζει δυσκολίες για να διατηρήσει μια θέση ευθύνης.

Σημαντικές είναι και οι απαντήσεις που δόθηκαν στην ερώτηση 12. *«Υπάρχει ίση μεταχείριση μεταξύ μιας γυναίκας και ενός άντρα σε θέση ευθύνης;»*. Εδώ, ο μέσος όρος απαντήσεων των ανδρών είναι 3,72 και των γυναικών 2,80. Οι άνδρες πιστεύουν πως υπάρχει ίση μεταχείριση μεταξύ των δύο φύλων, ενώ οι γυναίκες κρατούν μια αρνητικά ουδέτερη στάση ως προς τις απαντήσεις τους. Η ερώτηση 13. *«Υπάρχει περισσότερη πίεση*

σε μια γυναίκα σε θέση ευθύνης από ότι σε έναν άντρα σε θέση ευθύνης;» μας φανερώνει ακόμα μια φορά τις έμφυλες αντιθέσεις. Οι άνδρες απάντησαν κατά μέσο όρο 2,86 αρνητικά ενώ οι γυναίκες 3,60 θετικά. Οι άνδρες θεωρούν ότι δεν υπάρχει περισσότερη πίεση λόγω φύλου σε θέση ευθύνης ενώ οι γυναίκες διαφωνούν ως προς αυτό.

Τέλος, στις δύο τελευταίες ερωτήσεις του κυρίως μέρους του ερωτηματολογίου 14. «*Η υπηρεσία προσφέρει ευκαιρίες εξέλιξης στις γυναίκες για διεκδίκηση θέσης ευθύνης;*» και 15. «*Η υπηρεσία επιλέγει ισότιμα (50- 50 όπου είναι εφικτό) το προσωπικό όσον αφορά στην κάλυψη θέσεων ευθύνης;*» γίνεται προφανές ότι οι άνδρες διατηρούν μια θετική στάση, με μέσο όρο 4,03 και 3,76 αντίστοιχα ενώ οι γυναίκες θεωρούν πως η υπηρεσία προσφέρει ευκαιρίες, με μέσο όρο απαντήσεων 3,52 αλλά δεν επιλέγει ισότιμα το προσωπικό όσον αφορά στην κάλυψη θέσεων ευθύνης, με μέσο όρο απαντήσεων 2,91. Επαναλαμβάνεται λοιπόν η άποψη πως οι γυναίκες θεωρούν πως αδικούνται μέσα στο πλαίσιο αξιολόγησης τους σε θέσεις ευθύνης σε σύγκριση με τους άνδρες ομολόγους τους, ενώ οι άνδρες κρατούν μια σταθερά ουδέτερη θέση σε ότι νιώθουν ότι τους απειλεί ή τους υποβιβάζει ως φύλο.

Εντύπωση μας προξένησε στο τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου η άγνοια των περισσότερων υπαλλήλων για την Δημοτική Επιτροπή Ισότητας. Εκτός της άγνοιας σύστασης της επιτροπής, υπήρξε και άγνοια αναφορικά με τις αρμοδιότητες της. Βέβαια, οι Δημοτικές επιτροπές Ισότητας έχουν συσταθεί βάσει νόμου σχεδόν σε όλους τους Δήμους της χώρας. Διαπιστώνεται πως υπάρχει μια κωλυσιεργία ή ακόμα χειρότερα, μια αδράνεια που περιβάλλει τις αρμοδιότητες και τις δυνατότητες που θα λέγαμε ότι έχει μια Δημοτική Επιτροπή Ισότητας.

Η καταπολέμηση της μειωμένης εκπροσώπησης των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων γίνεται μέσω της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου, είτε πρόκειται για τη συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική σκηνή, είτε για τη συμμετοχή τους σε θέσεις ευθύνης του δημόσιου τομέα, και αποτελεί ίσως το αποτελεσματικότερο μέτρο προς την επίτευξη της ισότητας στους κόλπους της Δημόσιας Διοίκησης.

Συμπεράσματα

Η δημοκρατία σε τοπικό ή περιφερειακό επίπεδο πρέπει να καθίσταται δυνατή κι εύκολη για τον καθένα σχετικά με τη πρόσβαση τη λήψη των καταλληλότερων αποφάσεων αναφορικά με την καθημερινότητα και την κοινωνική ευημερία. Κύριο μέλημα μια σύγχρονης κοινωνίας είναι η ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην ανάπτυξη και την εφαρμογή των τοπικών και περιφερειακών πολιτικών που να τους επιτρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι εμπειρίες ζωής τους, η τεχνογνωσία και η δημιουργικότητά τους.

Για να εδραιωθεί μία κοινωνία βασισμένη στην ισότητα, επιβάλλεται οι τοπικές και περιφερειακές αρχές να λαμβάνουν πλέον υπόψη σε όλες τις δράσεις τους, τη διάσταση του φύλου. Τόσο στην σύγχρονη εποχή όσο και μελλοντικά, η ουσιαστική Ισότητα των Φύλων είναι καθοριστικής σημασίας για την οικονομική και την κοινωνική ευημερία, όχι μόνο σε ευρωπαϊκό ή εθνικό επίπεδο, αλλά και σε τοπικό επίπεδο. Η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, ορίζεται ως η στρατηγική για την επίτευξη της αποτελεσματικής ισότητας των φύλων. Συμπεριλαμβάνει την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στη διαμόρφωση, την εφαρμογή, την αξιολόγηση και την παρακολούθηση πολιτικών, κανονισμών και σχεδίων δαπανών που προωθούν την προώθηση της ισότητας των φύλων και την εξάλειψη των διακρίσεων (Γενική Γραμματεία Ισότητας Φύλων, 2011).

Για όλους αυτούς τους λόγους εκπονήθηκε η παρούσα έρευνα, με στόχο την καταγραφή του φαινομένου των έμφυλων ανισοτήτων στους ΟΤΑ Α Βαθμού σε θέσεις ευθύνης στην Ελλάδα. Μέσα από τα προβλήματα και τις ευκαιρίες που πιθανότατα δημιουργούνται από την Διοίκηση, υπήρξε μια ενδελεχής περιγραφή της γνώμης των υπαλλήλων των ΟΤΑ Α βαθμού αναφορικά με την εξουσία μεταξύ του δίπολου «άνδρας» «γυναίκα».

Στην Ελλάδα οι στατιστικές έρευνες δείχνουν πως οι γυναίκες Δημόσιοι Υπάλληλοι υπερέχουν έναντι των ανδρών και δη αυτές που διαχειρίζονται μια θέση ευθύνης λόγω τυπικών και ουσιαστικών προσόντων. Οι θέσεις εργασίας στο Δημόσιο είναι κατά βάση η πρώτη επιλογή των γυναικών για την Ελλάδα αναφορικά με την υπόλοιπη Ευρώπη, καθώς στηρίζεται σε σταθερό πρωινό ωράριο με σταθερές απολαβές, χαμηλό ανταγωνισμό και ισχυρή υπαλληλική νομοθεσία. Επιπρόσθετα, οι περισσότερες θέσεις εργασίας στην Ελλάδα, Δημόσιου χαρακτήρα, υπάγονται στις κοινωνικές

υπηρεσίες όπως εκπαίδευση, υγεία, υπάλληλοι γραφείου, επαγγέλματα που στερεοτυπικά επιλέγονται από τις γυναίκες, καθότι παρέχουν το αίσθημα της φροντίδας κι εμπεριέχουν στοιχεία κοινωνικού χαρακτήρα.

Επιβεβαιώνεται πως οι θέσεις ευθύνης καταλαμβάνονται από γυναίκες για τους προφανείς λόγους. Είναι περισσότερες, η θέση παρέχει ασφάλεια και σταθερό μισθό, με σπουδές ανώτατης εκπαίδευσης και δυνατότητα αναρρίχησης σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, εφόσον η νομοθεσία τους επιτρέπει να μπορούν να διεκδικούν ισότιμα μια θέση ευθύνης όπως οι άνδρες ομόλογοι τους. Η σπουδαιότητα και ασφάλεια της σταθερής θέσης εργασίας, χωρίς τον φόβο της απόλυσης, λειτουργεί καταλυτικά στη διεκδίκηση κι απαίτηση, με κάθε νόμιμο τρόπο, των εργασιακών δικαιωμάτων τους.

Απεναντίας, η γραφειοκρατία λειτουργεί αποτρεπτικά στην εξέλιξη των Δημοσίων υπαλλήλων. Τα τελευταία δέκα χρόνια έχουν παγώσει οι διοικητικές κρίσεις για αναρρίχηση σε υψηλόβαθμες θέσεις στον Δημόσιο τομέα κι αντ' αυτού οι Διοικήσεις επιλέγουν στρατηγικά τους υπαλλήλους και που θα τοποθετηθούν. Επιπρόσθετα, πρέπει να αναφερθεί η ευθυνοφοβία του Δημόσιου υπάλληλου, αφού η γραφειοκρατία που μαστίζει την Ελλάδα, λειτουργεί ως τροχοπέδη για την εύρυθμη λειτουργία των υπηρεσιών και τη λύση των διοικητικών προβλημάτων που πλανώνται ίσως και για χρόνια στις υπηρεσίες.

Βασικός ανασταλτικός παράγοντας είναι και η μητρότητα για την ανάληψη ευθυνών από τις γυναίκες. Αναφέρθηκαν σε προηγούμενο κεφάλαιο ενδεικτικά κάποιες περιπτώσεις γυναικών υπαλλήλων που στραφήκαν προς στον Συνήγορο του Πολίτη, νιώθοντας αδικημένες και υποβιβασμένες. Συνηθέστερο φαινόμενο ήταν το γεγονός πως αφού επέστρεφαν από την άδεια ανατροφής του παιδιού τους κι ενώ διατηρούσαν μια θέση ευθύνης, αντικαταστάθηκαν και υποβιβάστηκαν σε κατώτερη θέση, παρατύπως, όταν επέστρεψαν. Η χρήση των δικαστικών μέσων βοηθάει πολλές φορές τους Δημόσιους υπαλλήλους να λύσουν τέτοιου είδους ζητήματα που η Διοίκηση δεν επιθυμεί ή αδιαφορεί να λύσει.

Τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν μέσα από την εκπόνηση αυτής της έρευνας θέλησαν να αποσαφηνίσουν όλα αυτά τα ζητήματα. Το αν και κατά πόσο υπάρχουν διακρίσεις σε θέσεις ευθύνης μέσα στον χώρο εργασίας των υπαλλήλων των ΟΤΑ Α Βαθμού. Επίσης, έπρεπε να αποσαφηνιστεί πως και στο Δημόσιο τομέα τα

πράγματα είναι δύσκολα για τις γυναίκες καθώς ο ρόλος τους είναι πιο δύσκολος και απαιτητικός από τον ρόλο ενός άντρα στην ίδια θέση ευθύνης, μιας και παράλληλα διατηρούν κι άλλους ρόλους επιφορτισμένους με ευθύνες. Ο πολυδιάστατος ρόλος λειτουργεί ανασταλτικά στην πρόοδο και την εξέλιξη των γυναικών σε θέσεις ευθύνης, λόγου χάριν μια γυναίκα δύσκολα θα επιλέξει να επιμορφωθεί ή να παρακολουθήσει ένα απαιτητικό μεταπτυχιακό το οποίο θα τη βοηθήσει στην εργασία της όταν έχει μικρά παιδιά που χρήζουν της αμέριστης προσοχής της, ενώ στους άνδρες δεν τίθεται τέτοιο ζήτημα.

Διαφαίνεται σε πολλές από τις απαντήσεις πως οι υπάλληλοι τήρησαν μια στάση ουδετερότητας σε ερωτήσεις που ίσως δημιουργούσαν κάποια προβλήματα. Ειδικά στις απαντήσεις που συλλέχθηκαν για να αποσαφηνιστούν τα ερευνητικά μας ερωτήματα, διαπιστώθηκε πως οι άνδρες κρατούν μια ουδέτερη στάση σε θέματα όπως αξιοκρατία, ισότητα, ίσες ευκαιρίες ενώ σε ζητήματα όπως αποτελεσματικότητα, αξιοπιστία, πίεση στην εργασία ήταν ουδέτεροι αλλά αρνητικά προσκείμενοι ως προς αυτό. Οι γυναίκες αντίθετα, αντιλαμβάνονται ότι υπάρχουν ζητήματα άνισης μεταχείρισης μέσα σε μια υπηρεσία και παραπάνω πίεση όταν κατέχουν μια θέση ευθύνης όπως και ανταγωνισμός ως προς την διεκδίκηση αυτής.

Τέλος, το τρίτο ερευνητικό ερώτημα που προσπαθήσαμε να απαντήσουμε είναι αν οι Δήμοι γενικά συνεισφέρουν στο να υπάρχει ένα κλίμα ισότητας και αξιοκρατίας μεταξύ των υπαλλήλων. Εδώ, οι άνδρες θεωρούν πως οι ΟΤΑ Α Βαθμού λειτουργούν αξιοκρατικά ενώ οι γυναίκες διαφωνούν. Όμως και τα δύο φύλα συμφωνούν πως η υπηρεσία δίνει ευκαιρίες στις γυναίκες για εξέλιξη σε υψηλόβαθμη θέση. Οι ΟΤΑ Α Βαθμού διέπονται από την αρχή της εγγύτητας, είναι ο καθρέφτης της κοινωνίας σε μικρό-επίπεδο. Θα πρέπει λοιπόν να αποτελεί παράδειγμα συνεχούς αναγνώρισης και προώθησης των γυναικών σε θέσεις ευθύνης στη κοινωνία. Με αυτή τη τακτική θα μπορούσε σταδιακά να υπάρξει ένα νέο σύστημα αξιοκρατίας και ίσης αντιμετώπισης των διαφορών των φύλων σε τοπικό και παράλληλα και σε ευρύτερο πλαίσιο.

Ο γυναικείος πληθυσμός αποτελεί πάνω από το μισό του πληθυσμού, κατά συνέπεια η γνώμη των γυναικών παίζει πρωταρχικό ρόλο σε μια ευνομούμενη κοινωνία. Η θέση που κατέχει μια γυναίκα στη σύγχρονη εποχή χαρακτηρίζει την δημοκρατία μιας κοινωνίας. Η κοινωνία θεωρείται ώριμη όταν ο δημοκρατικός λόγος συμβαδίζει και ταυτίζεται με τη δημοκρατική πρακτική. Με αυτήν τη λογική, ακόμη και σήμερα οι

περισσότερες Ευρωπαϊκές κοινωνίες δεν αποτελούν «ώριμες», αλλά «κατά περίπτωση» δημοκρατίες. Πράγματι, η μειωμένη εκπροσώπηση των γυναικών καταδεικνύει την αδυναμία της δημοκρατίας, δηλαδή τη συνύπαρξη της πολιτικής ισότητας με την κοινωνική ανισότητα, αφού ο παράγων δύναμη σε κάθε κοινωνία καθορίζει ποιοι είναι εκείνοι που βρίσκονται στα κέντρα λήψης αποφάσεων (Αθανασιάδου, 2002).

Η ανισότητα των γυναικών υπήρξε προϊόν της ανδροκρατούμενης κοινωνικής εξέλιξης. Η πανδημία και η ρευστή περίοδος που διανύουμε είναι η πρόγευση για τις ριζικές κοινωνικές αλλαγές που ανατρέπουν πολλά από τα υπάρχοντα δεδομένα. Οι αλλαγές αυτές θα οδηγήσουν στην ενεργοποίηση περισσότερων γυναικών, στη χειραφέτηση τους και στην ανάληψη πρωτοβουλιών. Θα βοηθήσουν τη γυναίκα να διεκδικήσει την ισότιμη θέση της στην κοινωνία με κάθε τρόπο. Η ανεργία θα μειωθεί, θα αναπτυχθούν νέες θέσεις εργασίας, νέες δημιουργικές ιδέες, πολιτικές ιδέες και κοινωνικές δράσεις όπως και τρόποι για την σωστή λειτουργία μιας πραγματικής κοινωνίας επί ίσοις όροις.

Τα μέτρα που θα πρέπει να ληφθούν για να ευνοηθεί η μαζική συμμετοχή των γυναικών, στην κοινωνία δεν είναι μονάχα θέμα των νομοθετικών ρυθμίσεων. Η νομοθεσία τυπικά έχει συμβάλει στην αποκλιμάκωση των έντονων διαφορών μεταξύ των δύο φύλων. Υπήρξε μια προστατευτική νομοθεσία στην Ευρωπαϊκή Ένωση, ειδικά τη δεκαετία του 1980 που προώθησε τα γυναικεία δικαιώματα. Οι νομοθεσίες όμως πρέπει α priori να τηρούνται σοβαρά και ισότιμα από όσους συμμετείχαν στις διαδικασίες. Παρόλα αυτά δεν έχει αυξηθεί η συμμετοχή των γυναικών στην εργασία (εκτός φυσικά από τις κατώτερες θέσεις). Αυτό σημαίνει ότι κανείς νόμος δεν τηρήθηκε επί της ουσίας και πως η κοινωνία δεν στηρίζει ουσιαστικά την είσοδο των γυναικών σε θέσεις αιχμής. Γι' αυτό θα πρέπει στραφούμε προς τις κοινωνικές συνθήκες που κρατούν τη γυναίκα στο περιθώριο. Κατά κύριο λόγο είναι στερεοτυπικές αντιλήψεις που οδηγούν στην άνιση μεταχείριση των ατόμων.

Με το πέρασμα των αιώνων οι γυναίκες διεκδίκησαν και κατέκτησαν πολλά από τα δικαιώματα που εμείς θεωρούμε δεδομένα. Όμως η πατριαρχική αντίληψη κι η παγιωμένη ανδροκεντρική κουλτούρα της ελληνικής κοινωνίας πρέπει να εξαλειφθεί δια παντός ώστε αν δημιουργηθούν νέα δεδομένα ίσης συμμετοχής σε κάθε πολιτική και κοινωνική δράση. Για αυτό το λόγο οι γυναίκες θα πρέπει να κατέχουν ενεργό ρόλο στην κοινωνία με νέες ιδέες, κατευθυνόμενες από τα πραγματικά προβλήματα της κοινωνίας

και της καθημερινότητας, χωρίς αναστολές και φόβο απόρριψης. Η πολιτεία έχει καθήκον να αναπτύξει ένα διαρκή διάλογο με τις γυναίκες, ώστε να υπάρξει πρόοδος και να διαμορφωθούν οι κατάλληλες πολιτικές και κοινωνικές αποφάσεις για την εύρυθμη και δημοκρατική λειτουργία της κοινωνίας. Τοιουτοτρόπως, θα μπορέσει να εξαλειφθεί σταδιακά σε μακρο- επίπεδο και κάθε είδους ανισότητα στην κοινωνία. Η γυναικεία αντιπροσώπευση σε ισχυρές θέσεις λήψης αποφάσεων συνιστά τον πιο σημαντικό δείκτη της έμφυλης ισότητας, της αντιπροσωπευτικότητας και δημοκρατικότητας κι είναι ζήτημα εκδημοκρατισμού μιας κοινωνίας.

Βιβλιογραφικές Αναφορές

Ξενόγλωσσες αναφορές

Cotter, D., Hermsen, J., Ovadia, S. & Vanneman, R., 2001. *The glass ceiling effect*.

[Ηλεκτρονικό]

Available at: https://www.academia.edu/1416784/The_glass_ceiling_effect

[Πρόσβαση 30 11 2022].

Deutsche Welle, 2022. *Ισότητα των φύλων: Τέλος στο «φαινόμενο Τόμας» στην ΕΕ και με νόμο*, s.l.: Η Ναυτεμπορική.

EIGE - European Institute for Gender Equality, 2022. *Gender Equality Index*.

[Ηλεκτρονικό]

Available at: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/compare-countries/power/1/map>

[Πρόσβαση 22 January 2023].

EIGE- European Institute for Gender Equality, 2023. *National administrations: top two tiers of administrators by function of government*. [Ηλεκτρονικό]

Available at: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_admin_nat_wmid_natadmin/datatable

[Πρόσβαση 09 02 2023].

EIGE, 2022. *European Union / Power / 2022 / Gender Equality Index / European Institute for Gender Equality*. [Ηλεκτρονικό]

Available at: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/domain/power>

[Πρόσβαση 15 January 2023].

EIGE, 2022. *Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων - Εν συντομία*.

[Ηλεκτρονικό]

Available at: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/EU>

[Πρόσβαση 27 November 2022].

EUR-Lex- Ευρωπαϊκή Ένωση, 2006. *Απόφαση αριθ. 771/2006/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 17ης Μαΐου 2006, σχετικά με το Ευρωπαϊκό Έτος*

Ίσων Ευκαιριών για Όλους (2007) — Προς μια δίκαιη κοινωνία (Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ). [Ηλεκτρονικό]

Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=celex%3A32006D0771>
[Πρόσβαση 17 Ιανουαρίου 2023].

Eurostat, 2021. *Women remain outnumbered in management.* [Ηλεκτρονικό]

Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210305-2?language=el>
[Πρόσβαση 2023].

Eurostat, 2023. *Data Browser- Employment by sex, age, professional status and occupation (1 000).* [Ηλεκτρονικό]

Available at:
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSQ_EGAIS_custom_4871640/default/table?lang=en
[Πρόσβαση 7 02 2023].

Federal Glass Ceiling Commission, 1995. *A Solid Investment : Making Full Use of the Nation's Human Capital.* [Ηλεκτρονικό]

Available at: <https://hdl.handle.net/1813/79349>
[Πρόσβαση 26 November 2022].

International Labour Organization , 2019. *InfoStories- BEYOND THE GLASS CEILING: WHY BUSINESSES NEED WOMEN AT THE TOP.* [Ηλεκτρονικό]

Available at: <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/beyond-the-glass-ceiling#benefits>
[Πρόσβαση 10 12 2023].

Ελληνόγλωσσες αναφορές

Αβδελά, Ε., 1990. *Δημόσιοι υπάλληλοι γένους θηλυκού : καταμερισμός της εργασίας κατά φύλα στον δημόσιο τομέα, 1908-1955.* σ.1.: Ίδρυμα Έρευνας και Παιδείας της Εμπορικής Τράπεζας της Ελλάδος.

Αθανασιάδου, Χ., επιμ., 2002. *Η Κοινωνική Θέση της Γυναίκας.* σ.1.: Τμήμα Ψυχολογίας ΑΠΘ.

Αθανασιάδου, Χ., επιμ., 2002. *Νέες γυναίκες με πανεπιστημιακή μόρφωση και η συμφιλίωση της ιδιωτικής και της δημόσιας σφαίρας στο σχεδιασμό της ενήλικης ζωής*. σ.1.:ΕΠΕΑΕΚ II.

Αθηναϊκό- Μακεδονικό Πρακτορείο Ειδήσεων, 2022. *Σπάζοντας τη «γυάλινη οροφή» των τραπεζών*. [Ηλεκτρονικό]

Available at: <https://www.amna.gr/business/article/614990/Spazontas-ti-gualini-orofi-ton-trapezon>

[Πρόσβαση 27 November 2022].

Βακόλα, Μ. & Αποσπόρη, Ε., 2007. *Γυναίκες και Διοίκηση Επιχειρήσεων- Εμόδια, μύθοι και προσδοκίες*. Αθήνα: Εκδόσεις Ι. Σιδέρη.

Βαρουξή, Χ., 2016. *Η γυναικεία υπαλληλία του Δημοσίου τομέα και η δύσκολη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής*. Αθήνα: ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ (ΕΚΚΕ).

Βουλή των Ελλήνων, 1975. *Σύνταγμα της Ελλάδος (1975) - ΦΕΚ Α 111 - 09-6-1975 - ΣΥΝΤΑΓΜΑ*. [Ηλεκτρονικό]

Available at: <https://www.e-nomothesia.gr/syntagma/suntagma-ellados-1975.html>

[Πρόσβαση 17 Δεκέμβριος 2022].

Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας φύλων , 2022. *Η Εφαρμογή των Πολιτικών Ισότητας των Φύλων στου Δήμους και τις Περιφέρειες*. [Ηλεκτρονικό]

Available at: <https://isotita.gr/wp-content/uploads/2022/10/Etisia-Ekthesi-2021-Dhmoi-kai-Perifereies.pdf>

[Πρόσβαση 20 01 2023].

Γενική Γραμματεία Ισότητας Φύλων, 2011. *Ευρωπαϊκή Χάρτα για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες*. Αθήνα: Υπουργείο Εσωτερικών.

Γιώτα, Μ., 2009. *Απόψεις και αντιλήψεις των νεων για τους ρόλους των δύο φύλων στην οικογένεια και την κοινωνία*. Καβάλα: Τ.Ε.Ι ΚΑΒΑΛΑΣ ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ.

Δεκαβάλλα, Μ., 2018. *Διπλωματική εργασία- Ανισότητες και κοινωνικά στερεότυπα στη γυναικεία εργασία στην Ελλάδα*. Πειραιάς: Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής- Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων.

Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής κι Ασφάλειας της Εργασίας, 2022. *Π.Δ. 80/2022 (ΦΕΚ 222/Α` 4.12.2022)*. [Ηλεκτρονικό]
Available at: <https://www.elinyae.gr/ethniki-nomothesia/pd-802022-fek-222a-4122022>
[Πρόσβαση 11 January 2023].

ΕΝ.Π.Ε.- Ένωση Περιφερειών Ελλάδας, 2017. *Ευρωπαϊκή Χάρτα για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες*. [Ηλεκτρονικό]
Available at: <https://www.enpe.gr/el/en-p-e/tomeas-isotitas/enimerotiko-yliko/814-europaiki-xarta-isotitas-ton-fylon-topikes-koinonies>
[Πρόσβαση 17 01 2023].

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2021. *Ισότητα φύλων: ενίσχυση της απασχόλησης και δίκαιες αμοιβές για τις γυναίκες*. [Ηλεκτρονικό]
Available at: <https://www.europarl.europa.eu/news/el/press-room/20211210IPR19212/isotita-fulon-enischusi-tis-apascholisis-kai-dikaies-amoives-giatis-gunaikes>
[Πρόσβαση 22 02 2023].

Ζάρδας, Α., 2015. *Διπλωματική εργασία- Η Ελληνική Οικονομική Κρίση και τα Μνημόνια*. Βόλος: Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας- Τμήμα Οικονομικών Επιστημών.

Ζαφειρόπουλος, Κ., 2015. Κεφάλαιο 5- Κατασκευή Ερωτηματολογίου. Στο: *Πώς γίνεται μια επιστημονική εργασία; Επιστημονική έρευνα και συγγραφή εργασιών*. σ.1.:Κριτική.

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας- Κ.Ε.Θ.Ι. , 2009. *Η συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης πολιτικών αποφάσεων στην Ελλάδα*. [Ηλεκτρονικό]
Available at: https://www.kethi.gr/sites/default/files/wp-content/uploads/2009/01/126_GYNAIKES_SYMMETOXH_KLPA.pdf
[Πρόσβαση 22 02 2023].

Κέντρο Έρευνών για την Ισότητα των Φύλων - ΚΕΘΙ, 2017. *kethi.gr - Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεως κατά των γυναικών*. [Ηλεκτρονικό]

Available at: https://www.kethi.gr/sites/default/files/wp-content/uploads/2018/04/CEDAW_Web_Spreads-1.pdf

[Πρόσβαση 30 11 2022].

Κούγια, Ι., 2020. *Ηγεσία και Γυναίκες στη Δημόσια Διοίκηση: Η αποτελεσματικότητα του φύλου, τα προβλήματα και τα κίνητρα για επαγγελματική ανέλιξη*. Σχολή Οικονομίας, Διοίκησης και Πληροφορικής επιμ. Τρίπολη: Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου.

Λάμπρου, Μ., 2009. *Η Ανισότητα των Φύλων στην Ελληνική Κοινωνία με έμφαση στον Εργασιακό Τομέα. Πολιτικές και Δομές Στήριξης της Ισότητας στην Ελλάδα*.

s.l.:ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ.

Λίτσα, Α., 2021. *Διπλωματική εργασία- Η γυναικεία ηγεσία στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, εμπόδια και προκλήσεις*. Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας.

Μεγάλου, Α., 2008. *Διπλωματική εργασία- Οι γυναίκες ως ομάδα στόχος της Δημόσιας Πολιτικής: Η κατά το ένα τρίτο υποχρεωτική συμμετοχή από το κάθε φύλο στον συνολικό αριθμό υποψηφίων κάθε σχεδιασμού στις Δημοτικές και Νομαρχιακές Εκλογές*. Αθήνα: ΕΚΠΑ.

Μελέτη, Β., 2020. *Έμφυλα πρόσωπα σε κρίση: η ισότητα των φύλων στην επαγγελματική και την πολιτική ζωή*. s.l.:Εκδόσεις Παπαζήση.

Μούση, Ε., 2021. *Διπλωματική Εργασία- Η προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων στην ελληνική Δημόσια Διοίκηση υπό τις σύγχρονες νομοθετικές εξελίξεις*. [Ηλεκτρονικό]

Available at:

https://polynoe.lib.uniwa.gr/xmlui/bitstream/handle/11400/574/MOUSI_1918.pdf?sequence=1&isAllowed=y

[Πρόσβαση 07 02 2023].

Μπάνα, Π., 2019. *Διπλωματική εργασία- Η συμμετοχή των γυναικών σε αιρετές θέσεις στην ελληνική Τοπική Αυτοδιοίκηση Α΄ Βαθμού*. Κομοτηνή: Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης και Διεθνών Σχέσεων – Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, Τμήμα Οικονομικών Επιστημών – Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης, Τμήμα Οικονομικών Επιστημών – Α Π Θ, Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων – Πανεπιστημίου Πειραιώς.

Νικολίτσα, Τ., 2023. Η ισότητα που άργησε να έρθει: Μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών αποκαλύπτει έρευνα. *Το Έθνος*.

Ντερμανάκης, Ν., 2004. *Το εύρος της «γυάλινης οροφής» σε επιλεγμένους κλάδους στην Ελλάδα*. s.l.:ΚΕΘΙ.

Ντερμανάκης, Ν., 2005. *ΚΕΘΙ- Κέντρο Ερευνών για Θέματα Φύλου - Στατιστικό Δελτίο 3-Φεβρουάριος 2005*. [Ηλεκτρονικό]

Available at: https://www.kethi.gr/sites/default/files/wp-content/uploads/2008/12/125_ORIZONTIOS_EPAGGELMATIKOS_DIAXWRISMOS.pdf

[Πρόσβαση 30 12 2022].

Παπαλεξανδρή, Ν., 2018. *Γυναικεία Ηγεσία*. s.l.:Ψυχογιός.

Παπαλεξάτου, Χ. & Ματσαγγάνης, Μ., 2022. *ΕΛΙΑΜΕΠ- Ελληνικό ίδρυμα Ευρωπαϊκής και Εξωτερικής Πολιτικής*. [Ηλεκτρονικό]

Available at: <https://www.eliamep.gr/publication/in-focus-%CE%B7-%CE%B9%CF%83%CF%8C%CF%84%CE%B7%CF%84%CE%B1-%CE%B3%CF%85%CE%BD%CE%B1%CE%B9%CE%BA%CF%8E%CE%BD-%CE%BA%CE%B1%CE%B9-%CE%B1%CE%BD%CE%B4%CF%81%CF%8E%CE%BD-%CF%83%CF%84%CE%B7%CE%BD-%CE%B5/>

[Πρόσβαση 20 01 2023].

Σανδάλη, Λ., 2001. *Το Θεσμικό Πλαίσιο και οι Πολιτικές Προώθησης της Ισότητας των Δύο Φύλων*. s.l.:ΕΘΝΙΚΗ ΣΧΟΛΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΙΒ΄ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΣΕΙΡΑ ΤΜΗΜΑ ΓΕΝΙΚΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ.

Σαρρή, Μ., 2021. *Στατιστική Ανάλυση κι Ερευνητικοί σχεδιασμοί στις Κοινωνικές Επιστήμες*. s.l.:Δίσιγμα Εκδόσεις.

Στρατηγάκη, Μ., 2007. *Πολιτικές για την Ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση και την Ελλάδα*, στο «Φύλο και Νέα Επαγγέλματα». [Ηλεκτρονικό]

Available at: <http://repository.edulll.gr/edulll/retrieve/5002/1425.pdf>

[Πρόσβαση 17 December 2022].

Στρατηγάκη, Μ., 2021. *Πολιτικές ισοτητας των φύλων: ΟΗΕ, Ευρωπαϊκή Ένωση, Ελλάδα*. s.l.:Αλεξάνδρεια.

Συνήγορος του Πολίτη, 2021. *Ίση Μεταχείριση - Ειδική Έκθεση 2020*. [Ηλεκτρονικό]
[Πρόσβαση 10 02 2023].

Τσάμη, Ε., 2010. *Τελική Εργασία- Γυάλινη Οροφή στη Διοίκηση και την Εξουσία: Περιγραφή, επιπτώσεις και πολιτικές αντιμετώπισης*. Αθήνα: Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης -.

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων- Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, 2019. *Παρατηρητήριο Γ.Γ.Ι.Φ. - 21ο Ενημερωτικό Σημείωμα - Αποτελέσματα Αυτοδιοικητικών Εκλογών και Ευρωεκλογών 2019 - Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων*. [Ηλεκτρονικό]

Available at:

<https://isotita.gr/%cf%80%ce%b1%cf%81%ce%b1%cf%84%ce%b7%cf%81%ce%b7%cf%84%ce%ae%cf%81%ce%b9%ce%bf-%ce%b3-%ce%b3-%ce%b9-%cf%86-21%ce%bf-%ce%b5%ce%bd%ce%b7%ce%bc%ce%b5%cf%81%cf%89%cf%84%ce%b9%ce%ba%cf%8c-%cf%83%ce%b7/>

[Πρόσβαση 17 01 2023].

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, 2019. *Ίσότητα των Φύλων*. [Ηλεκτρονικό]

Available at: <https://ypergasias.gov.gr/isotita-ton-fylon/>

[Πρόσβαση 16 01 2023].

Παραρτήματα

Παράρτημα Ι

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Μέρος Α

1. Σε ποιο Δήμο Εργάζεστε;

2. Ποιο είναι το φύλο σας;
 - Άρρεν
 - Θήλυ
 - Άλλο
3. Τι ηλικία έχετε;
 - Μέχρι 30 ετών
 - 31-40 ετών
 - 41-50 ετών
 - Πάνω από 50 ετών
4. Ποια η οικογενειακή σας κατάσταση;
 - Έγγαμος/η
 - Άγαμος/η
 - Διαζευγμένος/η
 - Χήρος/α
 - Άλλο
5. Ποιο είναι το επίπεδο σπουδών σας
 - Απόφοιτος Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης
 - Απόφοιτος Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
 - Απόφοιτος ΙΕΚ

4. Υπάρχει ανταγωνισμός μεταξύ των δύο φύλων για τη διεκδίκηση θέσης ευθύνης;

1 2 3 4 5

Διαφωνώ απόλυτα Διαφωνώ Ουδέτερος/η Συμφωνώ Συμφωνώ απόλυτα

5. Μια γυναίκα σε θέση ευθύνης εμπνέει εμπιστοσύνη στους πολίτες;

1 2 3 4 5

Διαφωνώ απόλυτα Διαφωνώ Ουδέτερος/η Συμφωνώ Συμφωνώ απόλυτα

6. Μια γυναίκα σε θέση ευθύνης εμπνέει εμπιστοσύνη στους συναδέλφους της;

1 2 3 4 5

Διαφωνώ απόλυτα Διαφωνώ Ουδέτερος/η Συμφωνώ Συμφωνώ
απόλυτα

7. Διακατέχετε από θετικά συναισθήματα όταν βλέπετε μια γυναίκα σε θέση ευθύνης;

1 2 3 4 5

Διαφωνώ απόλυτα Διαφωνώ Ουδέτερος/η Συμφωνώ Συμφωνώ απόλυτα

8. Μια γυναίκα σε θέση ευθύνης έχει πιο παθητική στάση από έναν άντρα σε θέση ευθύνης;

1 2 3 4 5

Διαφωνώ απόλυτα Διαφωνώ Ουδέτερος/η Συμφωνώ Συμφωνώ απόλυτα

9. Μια γυναίκα σε θέση ευθύνης είναι πιο αποτελεσματική από έναν άντρα σε θέση ευθύνης;

1 2 3 4 5

Διαφωνώ απόλυτα Διαφωνώ Ουδέτερος/η Συμφωνώ Συμφωνώ απόλυτα

10. μια γυναίκα σε θέση ευθύνης είναι πιο αξιόπιστη από έναν άντρα σε θέση ευθύνης;

1 2 3 4 5

Διαφωνώ απόλυτα Διαφωνώ Ουδέτερος/η Συμφωνώ Συμφωνώ απόλυτα

11. Υπάρχουν δυσκολίες σε μια γυναίκα για να διατηρήσει τη θέση ευθύνης από ότι σε έναν άντρα σε θέση ευθύνης;

1 2 3 4 5

Διαφωνώ απόλυτα Διαφωνώ Ουδέτερος/η Συμφωνώ Συμφωνώ απόλυτα

12. Υπάρχει ίση μεταχείριση μεταξύ μιας γυναίκας και ενός άντρα σε θέση ευθύνης;

1 2 3 4 5

Διαφωνώ απόλυτα Διαφωνώ Ουδέτερος/η Συμφωνώ Συμφωνώ απόλυτα

13. Υπάρχει περισσότερη πίεση σε μια γυναίκα σε θέση ευθύνης από ότι σε έναν άντρα σε θέση ευθύνης;

1 2 3 4 5

Διαφωνώ απόλυτα Διαφωνώ Ουδέτερος/η Συμφωνώ Συμφωνώ απόλυτα

14. Η υπηρεσία προσφέρει ευκαιρίες εξέλιξης στις γυναίκες για διεκδίκηση θέσης ευθύνης;

1 2 3 4 5

Διαφωνώ απόλυτα Διαφωνώ Ουδέτερος/η Συμφωνώ Συμφωνώ απόλυτα

15. Η υπηρεσία επιλέγει ισότιμα (50- 50 όπου είναι εφικτό) το προσωπικό όσον αφορά την κάλυψη θέσεων ευθύνης;

1 2 3 4 5

Διαφωνώ απόλυτα Διαφωνώ Ουδέτερος/η Συμφωνώ Συμφωνώ απόλυτα

Μέρος Γ

16. Έχει συσταθεί στον Δήμο σας Δημοτική Επιτροπή Ισότητας; (Ν.4604/2019 Τεύχος Α' 50/26.03.2019)

- Ναι
- Όχι
- Δεν γνωρίζω/ δεν απαντώ

17. Γνωρίζετε τις αρμοδιότητες της Επιτροπή Ισότητας;

- Ναι
- Όχι
- Δεν γνωρίζω/ δεν απαντώ

18. Θεωρείτε πως είναι χρήσιμη για τους Δήμους η σύσταση Επιτροπής Ισότητας;

- Ναι
- Όχι
- Δεν γνωρίζω/ δεν απαντώ

19. Θα συμμετείχατε στην Επιτροπής Ισότητας του Δήμου σας;

- Ναι
- Όχι
- Δεν γνωρίζω/ δεν απαντώ

Παράρτημα II

Ετήσια Έκθεση 2021 – Η Εφαρμογή των Πολιτικών Ισότητας στους Δήμους και τις Περιφέρειες

Πάρθηκαν κομμάτια σχετικά με την έρευνα στους Δήμους για τις αρμόδιες υπηρεσίες για θέματα ισότητας καθώς και τη σύσταση των Δημοτικών Επιτροπών Ισότητας στους ΟΤΑ Α βαθμού όλης της Ελλάδας. Στην παρακάτω επιλογή μέρους της έρευνας φαίνεται πως σχεδόν όλοι οι Δήμοι έχουν συστήσει κάποια υπηρεσία η επιτροπή σχετικά με τα ζητήματα ισότητας φύλου αλλά διαπιστώνεται πως οι περισσότερες είναι ανενεργές και χωρίς ουσιαστική λειτουργία.

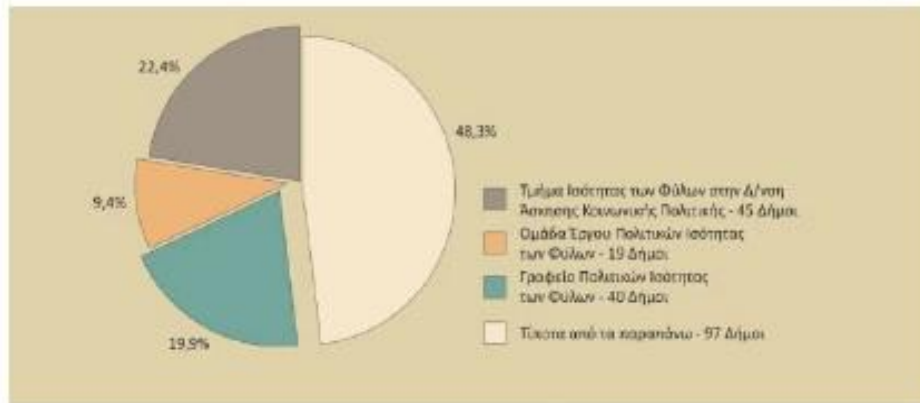
Σύμφωνα με τα δεδομένα στο πρόγραμμα Δι@υγεια²⁶ από τη 01-01-2015 έως και σήμερα (17-01-2023) αναρτήθηκαν 693 αποφάσεις Δήμων σχετικά με την Δημοτική Επιτροπή Ισότητας. Οι περισσότερες αφορούν τη σύσταση της επιτροπής, την ανανέωση της θητείας των μελών της επιτροπής ή την αντικατάσταση τους καθώς και τη ψήφιση του κανονισμού της επιτροπής.

Η συγκεκριμένη έρευνα είναι ολόκληρη διαθέσιμη στο [Ετήσια Έκθεση 2021 - Η Εφαρμογή των Πολιτικών Ισότητας στους Δήμους και τις Περιφέρειες](#), (Ανακτήθηκε στις 16-01-2023)

²⁶ [Ανάρτηση Πράξεων στο Διαδίκτυο | Πρόγραμμα Δι@ύγεια - Αναζήτηση Πράξης](#)

Ερώτηση 3: Διαθέτετε διακριτή υπηρεσιακή μονάδα αρμόδια για θέματα ισότητας των φύλων;

Γράφημα 3

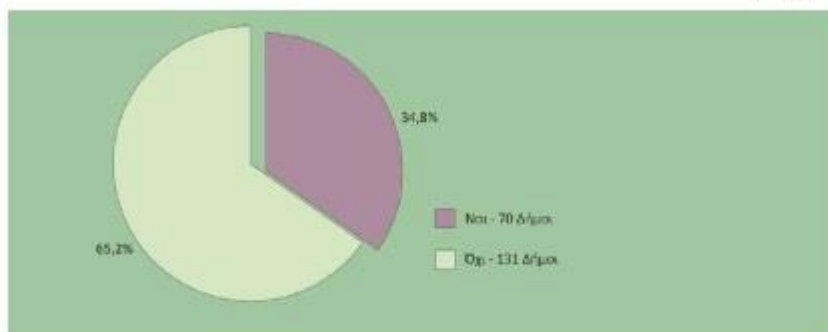


Από το σύνολο των Δήμων που αποκρίθηκαν στην Έρευνα, οι 104 δήλωσαν ότι διαθέτουν διακριτή υπηρεσιακή μονάδα αρμόδια για θέματα ισότητας των φύλων. Πιο αναλυτικά, 45 Δήμοι (22,4%) δήλωσαν ότι διαθέτουν Τμήμα Ισότητας των Φύλων, 19 Δήμοι (9,5%) δήλωσαν ότι διαθέτουν Ομάδα Έργου Πολιτικών Ισότητας των Φύλων, ενώ 40 Δήμοι (19,9%) δήλωσαν ότι έχουν Γραφείο Πολιτικών Ισότητας.

Συγκριτικά με τα περσινά δεδομένα, στην φετινή καταγραφή, έχουμε αύξηση 3,6% στην επιλογή «Γραφείο Πολιτικών Ισότητας των Φύλων», αύξηση 2,7% στην επιλογή «Ομάδα Έργου Πολιτικών Ισότητας των Φύλων», αύξηση 2,1 ποσοστιαίες μονάδες στην επιλογή «Τμήμα Ισότητας των Φύλων στην Διεύθυνση Άσκησης Κοινωνικής Πολιτικής» και τέλος, μείωση στην επιλογή «Τίποτα από τα παραπάνω» της τάξης των 8,4 ποσοστιαίων μονάδων.

Ερώτηση 4: Έχει οριστεί ειδική/ός σε θέματα ισότητας των φύλων (gender expert);

Γράφημα 4



Αναφορικά με το ερώτημα για την ύπαρξη ειδικής/ού σε θέματα ισότητας των φύλων (gender expert), από τους 201 Δήμους που απάντησαν, οι 70 (34,8%) δήλωσαν ότι διαθέτουν, σε αντίθεση με τους υπόλοιπους 131 Δήμους (65,2%) οι οποίοι δήλωσαν ότι δεν διαθέτουν. Οι 22 Δήμοι, από τους 97 οι οποίοι απάντησαν στην Ερώτηση 3 πως δεν διαθέτουν κάποια από τις τρεις διακριτές υπηρεσιακές μονάδες αρμόδια για θέματα ισότητας φύλων, δήλωσαν ότι διαθέτουν gender expert.

Ερώτηση 5: Εάν δεν διαθέτετε τίποτα από τα παραπάνω, ποια είναι η αρμόδια μονάδα για τα θέματα φύλου;

Πολύ σημαντικό εύρημα της Έρευνας αποτελούν οι απαντήσεις των Δήμων που, κατά δήλωσή τους, δεν διαθέτουν Τμήμα Ισότητας Φύλων ή Ομάδα έργου Πολιτικών Ισότητας Φύλων ή Γραφείο Πολιτικών Ισότητας Φύλων αλλά διαθέτουν κάποια άλλη αρμόδια μονάδα για θέματα φύλου. Ο αριθμός των Δήμων αυτών ανέρχεται σε 68. Ενδεικτικά κάποιες από τις αρμόδιες μονάδες που καταγράφηκαν από τους Δήμους είναι οι παρακάτω:

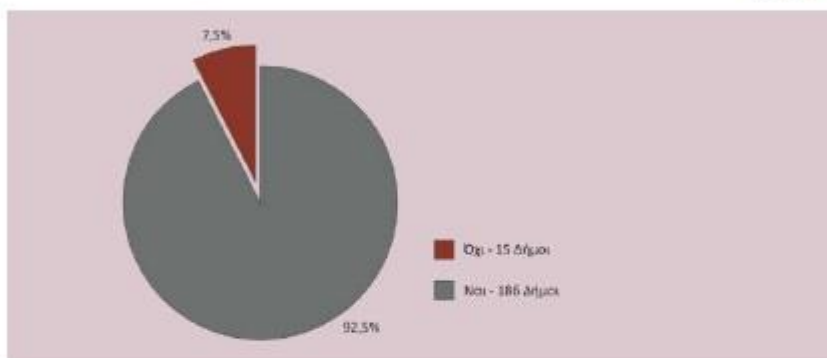
- Δημοτική Επιτροπή Ισότητας των Φύλων (ΔΕΠΙΣ)
- Γραφείο Κοινωνικής Πολιτικής/Προστασίας/Πρόνοιας
- Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής/Προστασίας/Πρόνοιας/Μέριμνας/Πολιτικής & Πολιτικών Ισότητας των Φύλων
- Κοινωνική Υπηρεσία
- Συμβουλευτικό Κέντρο
- Κέντρο Κοινότητας

Συμπερασματικά, από το σύνολο των 201 Δήμων που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο, το 96,5% (194 Δήμοι) διαθέτει τουλάχιστον ένα αρμόδιο όργανο (είτε διακριτή υπηρεσιακή μονάδα, είτε κάποια αρμόδια μονάδα, είτε gender expert) για τα θέματα ισότητας φύλων.

3.2. Δημοτικές Επιτροπές Ισότητας των Φύλων (ΔΕΠΙΣ) – Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας των Φύλων (ΠΕΠΙΣ)

Ερώτηση 6: Διαθέτετε Δημοτική Επιτροπή Ισότητας των Φύλων;

Γράφημα 5



186 Δήμοι (92,5%) από το σύνολο των 201, απάντησαν θετικά στο 6^ο ερώτημα για το αν διαθέτουν Δημοτική Επιτροπή Ισότητας των Φύλων (ΔΕΠΙΣ). Έτσι, στην συλλογή και την καταγραφή της πλειοψηφίας των δεδομένων της παρούσας Έρευνας συμμετείχαν είτε επικουρικά είτε αμιγώς οι Δημοτικές Επιτροπές Ισότητας των Φύλων γεγονός που ενισχύει την αξιοπιστία του περιεχομένου της.

Πιο συγκεκριμένα, στον παρακάτω πίνακα αποτυπώνεται η αύξηση του αριθμού των Δήμων που απάντησαν καταφατικά στο ερώτημα εάν διαθέτουν ΔΕΠΙΣ καθώς επίσης φαίνεται και ο συνολικός αριθμός των Δήμων που δήλωσαν ότι δεν διαθέτουν ΔΕΠΙΣ κατά την διάρκεια των 4 τελευταίων ετών:

Πίνακας 1

Διαθέτετε ΔΕΠΙΣ;	2018	2019	2020	2021
Ναι	38 Δήμοι (36,5%)	60 Δήμοι (50%)	140 Δήμοι (78,7%)	186 Δήμοι (92,5%)
Όχι	66 Δήμοι (63,5%)	60 Δήμοι (50%)	38 Δήμοι (21,3%)	15 Δήμοι (7,5%)

2020 - 2021, ενώ ο Δήμος Νεάπολης - Συκεών ο οποίος απάντησε ορθά «Όχι», προχώρησε σε σύσταση Δημοτικής Επιτροπής Ισότητας το καλοκαίρι του 2022.

Άρα, από τους 201 Δήμους που ανταποκρίθηκαν στο ερωτηματολόγιο, οι 197 έχουν συστήσει ΔΕΠΙΣ σε κάποια χρονική στιγμή μέχρι το 2021. Ενώ, οι παρακάτω 4 Δήμοι δεν έχουν προχωρήσει στην σύσταση ΔΕΠΙΣ:

- Δήμος Δέλτα
- Δήμος Κορδελιού - Ευόσμου
- Δήμος Πατρέων
- Δήμος Ωρωπού

Αναφορικά με το σύνολο των 332 Δήμων της χώρας, μέχρι τις 31/12/2021 έχουμε την ολοκλήρωση της σύστασης 317 ΔΕΠΙΣ, ποσοστό κάλυψης που ξεπερνάει το 95,4%, ενώ μέχρι την ημερομηνία συγγραφής της παρούσας το ποσοστό αυξήθηκε σε 97,6% (324 Δήμοι).

Οι 8 Δήμοι που δεν έχουν προχωρήσει στην σύσταση ΔΕΠΙΣ μέχρι την ημερομηνία συγγραφής της Έκθεσης είναι:

- Δήμος Αγκιστριού
- Δήμος Αλοννήσου
- Δήμος Αριστοτέλη
- Δήμος Δέλτα
- Δήμος Κιμώλου
- Δήμος Κυθήρων
- Δήμος Πατρέων
- Δήμος Ωρωπού

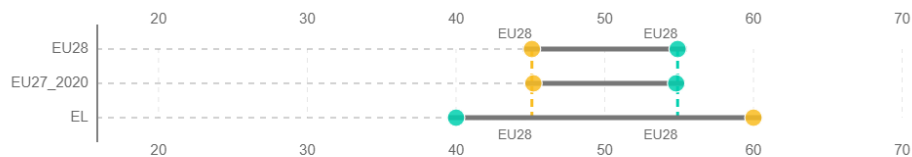
Παράρτημα III

Στατιστικά Στοιχεία, Πίνακες και Διαγράμματα

Στατιστικά δεδομένα από EIGE - European Institute for Gender Equality- Gender Statistics Database

- ❖ Gender Statistics Database- G8. The proportion of women among the highest-ranking civil servants in the Member States

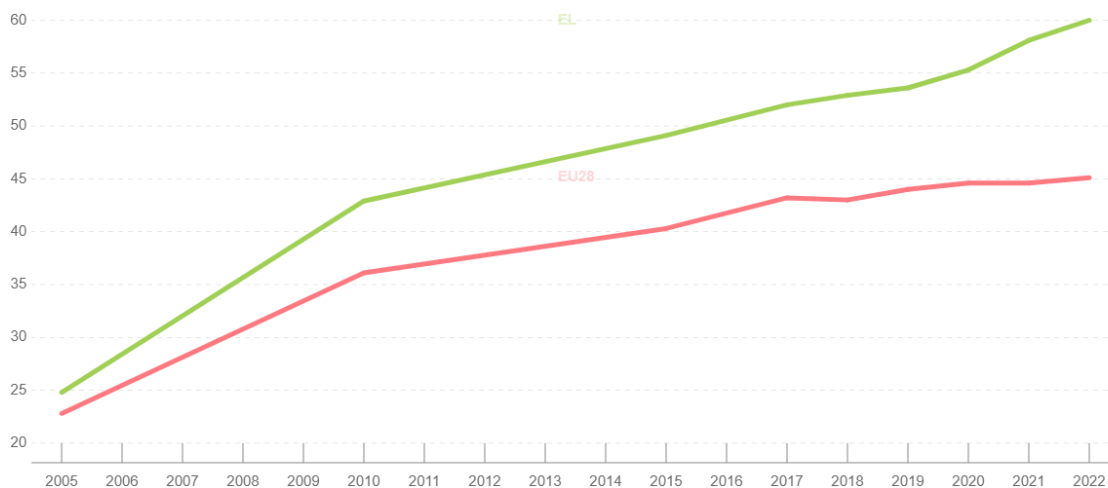
Διάγραμμα: Το ποσοστό των γυναικών μεταξύ των υψηλόβαθμων δημοσίων υπαλλήλων (διευθυντών/ τριων) στα κράτη μέλη της ΕΕ.



EIGE's Gender Statistics Database - Indicator: G8. The proportion of women among the highest-ranking civil servants in the Member States
Source: European Institute for Gender Equality.
LAST UPLOAD ON: 28.11.2022

Women- Level 2 administrators

Geographic region\Time	2005	2008	2010	2013	2015	2016	2018	2019	2020	2021	2022
Greece	24,8	39,3	42,9	49,1	49,1	52	52,9	53,6	55,3	58,1	60
European Union - 27 countries (from 2020)	22,7	34,5	36,2	38,7	40,4	41,6	43,1	44,1	44,8	44,8	45,2
European Union - 28 countries (1993-2020)	22,8	34,3	36,1	38,6	40,3	41,6	43	44	44,6	44,6	45,1



EIGE's Gender Statistics Database - Indicator G8. The proportion of women among the highest-ranking civil servants in the Member States
 Source: European Institute for Gender Equality.
 LAST UPLOAD ON: 28.11.2022

Data: [https://eige.europa.eu/gender-](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/bpfa_g_offic_g8_wmid_natadmin/datatable)

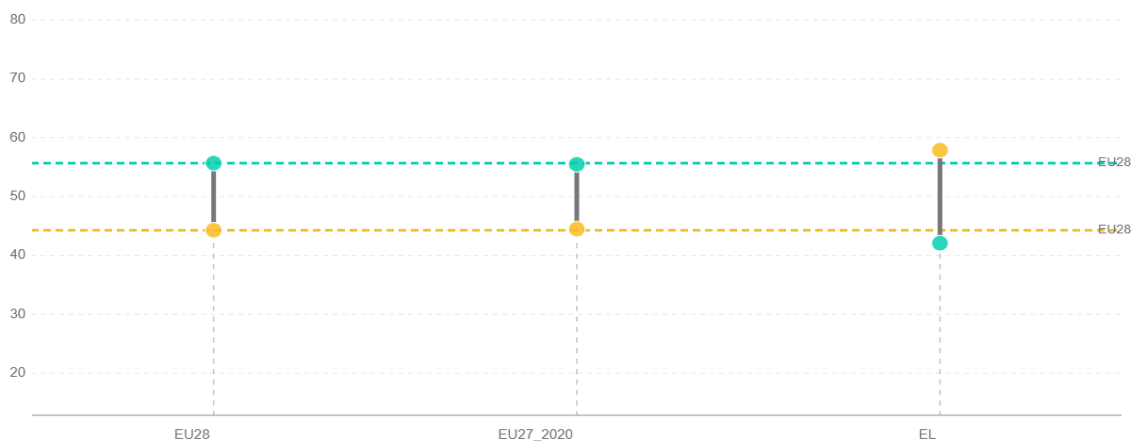
[statistics/dgs/indicator/bpfa_g_offic_g8_wmid_natadmin/datatable](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/bpfa_g_offic_g8_wmid_natadmin/datatable), Ανακτήθηκε στις 09/02/2023

από το EIGE

❖ Gender Statistics Database- National administrations: top two tiers of administrators by function of government

Εθνικές διοικήσεις: δύο κορυφαίες βαθμίδες διοικητικών υπαλλήλων ανά λειτουργία της κυβέρνησης

Senior administrators



EIGE's Gender Statistics Database - Indicator: National administrations: top two tiers of administrators by function of government
Source: European Institute for Gender Equality.
LAST UPLOAD ON: 28.11.2022

Women

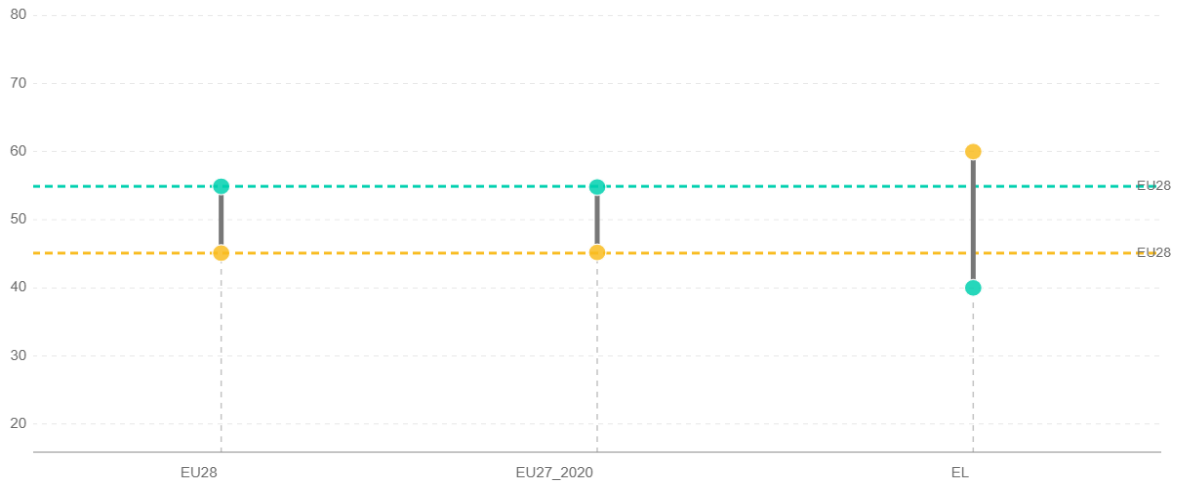
Geographic region\Time	2010	2012	2014	2016	2018	2019	2020	2021	2022
Greece	43	44,7	48,7	51,4	52,4	52,4	53,8	56,4	57,9
European Union - 27 countries (from 2020)	34,6	35,8	38,2	40,5	41,9	42,7	43,5	44	44,5
European Union - 28 countries (1993-2020)	34,4	35,7	38,1	40,4	41,8	42,5	43,3	43,8	44,3

Men

Geographic region\Time	2010	2012	2014	2016	2018	2019	2020	2021	2022
Greece	57	55,3	51,3	48,6	47,6	47,6	46,2	43,6	42,1
European Union - 27 countries (from 2020)	65,4	64,2	61,8	59,5	58,1	57,3	56,5	56	55,5
European Union - 28 countries (1993-2020)	65,6	64,3	61,9	59,6	58,2	57,5	56,7	56,2	55,7

Level 2 administrators

Men



EIGE's Gender Statistics Database - Indicator: National administrations: top two tiers of administrators by function of government
 Source: European Institute for Gender Equality.
 LAST UPLOAD ON: 28.11.2022

Geographic region\Time	2010	2012	2014	2016	2018	2019	2020	2021	2022
Greece	57,1	54,4	50,9	48	47,1	46,4	44,7	41,9	40
European Union - 27 countries (from 2020)	63,8	62,8	60,3	58,4	56,9	55,9	55,2	55,2	54,8
European Union - 28 countries (1993-2020)	63,9	62,9	60,4	58,4	57	56	55,4	55,4	54,9

Women

Geographic region\Time	2010	2012	2014	2016	2018	2019	2020	2021	2022
Greece	42,9	45,6	49,1	52	52,9	53,6	55,3	58,1	60
European Union - 27 countries (from 2020)	36,2	37,2	39,7	41,6	43,1	44,1	44,8	44,8	45,2
European Union - 28 countries (1993-2020)	36,1	37,1	39,6	41,6	43	44	44,6	44,6	45,1

Data: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_adm_nat_wmid_natadmin/datatable,

Ανακτήθηκε στις 09/02/2023 από το EIGE.

❖ Gender Statistics Database- G3a. The proportion of women in local assemblies in the Member States [starting from 2011]

Το ποσοστό των γυναικών στις τοπικές συνελεύσεις των κρατών μελών



EIGE's Gender Statistics Database - Indicator:G3a. The proportion of women in local assemblies in the Member States [starting from 2011]
Source: European Institute for Gender Equality.
LAST UPLOAD ON: 09.08.2022

WOMEN

Geographic region\Time	2011	2013	2015	2017	2019	2020	2021	2022
Greece	16,5	16,5	17,6	17,3	19,1	17,8	18,2	18,6
European Union - 27 countries (from 2020)	30,5	30	33,1	32,1	32,8	34,1	34,4	34,5
European Union - 28 countries (1993-2020)	30,5	30	33	32,1	32,9	34,1	34,4	34,5

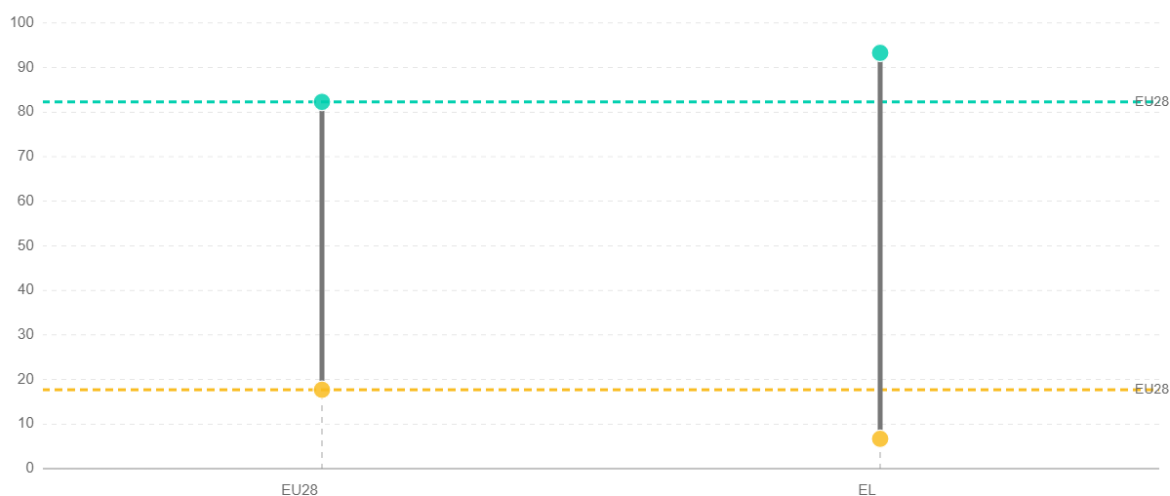
MEN

Geographic region\Time	2011	2013	2015	2017	2019	2020	2021	2022
Greece	83,5	83,5	82,4	82,7	80,9	82,2	81,8	81,4
European Union - 27 countries (from 2020)	69,5	70	66,9	67,9	67,2	65,9	65,6	65,5
European Union - 28 countries (1993-2020)	69,5	70	67	67,9	67,1	65,9	65,6	65,5

Data: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/bpfa_g_offic_g3_wmid_locpol_from2011/datatable

Ανακτήθηκε στις 09/02/2023 από το EIGE.

❖ Local/municipal councils: mayors or other leaders and members
 Τοπικά/δημοτικά συμβούλια: δήμαρχοι ή άλλοι αρχηγοί και μέλη



EIGE's Gender Statistics Database - Indicator:Local/municipal councils: mayors or other leaders and members
 Source: European Institute for Gender Equality.
 LAST UPLOAD ON: 09.08.2022

Women Mayor or other leader of the municipal council (or equivalent)

Geographic region\Time	2011	2013	2015	2017	2019	2020	2021	2022
Greece	2,5	2,5	4,3	4,9	5,4	6,2	6,5	6,7
European Union - 28 countries (1993-2020)	13,2	13,5	14,8	14,9	15,8	17,2	17,5	17,7

Πηγή: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_pol_parl_wmid_locpol/datatable

❖ Ποσοστό απασχόλησης των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Το 2021, το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων ηλικίας 20-64 ετών στην ΕΕ ήταν 73,1 %. Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών ήταν 67,7 %, ενώ το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών ανήλθε σε 78,5 %.

Employment and activity by sex and age - annual data [LFSI_EMP_A__custom_4923697]

Males From 20 to 64 years, Unit of measure: Percentage of total population

TIME	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021					
GEO (Labels)													
European Union - 27 countries (from 2020)	73,4	74,1	75,2	76,5	77,6	78,3	77,2	78,5					
Euro area - 19 countries (2015-2022)	74,4	74,2	75,2	76,2	77,2	77,8	76,4	77,6					
Belgium	73,5	71,3	72,3	73,4	b	73,9	74,5	73,7	74,5				
Bulgaria	67,8	b	69,6	70,4	74,4	75,5	78,3	76,8	77,3				
Czechia	79,6	83,0	84,6	86,3		87,4	87,7	87,2	87,5				
Denmark	77,7	79,3	79,4	b	79,9	b	80,9	81,9	81,3	82,5			
Germany (until 1990 former territory of the FRG)	79,3	b	81,2	81,6	82,0	82,8	83,5	81,9	b	83,2			
Estonia	67,9	80,0	80,5	81,7	82,8	83,5	81,3	81,2					
Ireland	70,0	76,1	77,5	79,1	80,2	81,3	78,5	80,0					
Greece	76,0	64,2	65,7	67,6	69,9	71,2	68,1	72,5					
Spain	69,2	67,6	69,6	71,5	73,1	74,0	71,4	73,0	d				
France	73,7	73,3	73,8	74,7	75,3	75,3	75,0	76,4	d				
Croatia	67,9	65,4	66,2	68,9	70,3	72,0	72,5	73,4					
Italy	71,9	70,2	71,5	72,2	72,9	73,3	71,8	72,4					
Cyprus	81,7	72,3	73,8	75,7	79,3	81,7	81,1	82,2					
Latvia	63,6	74,6	74,5	76,9	79,0	79,2	78,8	77,7					
Lithuania	63,5	74,6	76,2	76,5	79,0	79,0	77,5	78,1					
Luxembourg	79,2	76,7	b	76,1	75,4	76,0	77,2	75,6	77,7				
Hungary	65,6	75,8	78,6	81,0	82,1	83,1	83,1	84,1					
Malta	78,2	82,1	83,5	84,7	86,0	86,5	85,6	86,7					
Netherlands	83,0	82,5	83,2	83,8	84,8	85,4	85,0	85,7					
Austria	79,0	78,4	78,7	79,4	80,7	81,2	79,0	79,9					
Poland	68,8	b	72,9	74,9	77,0	78,3	79,7	80,2	82,4				
Portugal	72,0	71,2	72,9	76,2	78,1	79,1	77,1	79,0					
Romania	65,1	68,0	69,1	71,3	73,0	74,6	74,7	77,0					
Slovenia	73,1	72,7	72,7	76,2	78,3	79,0	77,6	79,3					
Slovakia	71,5	74,5	76,4	77,0	78,8	79,4	78,2	78,9					
Finland	73,4	72,8	74,0	75,1	77,2	77,8	77,1	77,8					
Sweden	80,7	82,2	82,7	83,4	84,1	b	84,0	82,8	83,3				
Iceland	83,1	89,6	91,1	90,5	89,5	88,6	85,1	b	84,9				
Norway	81,7	81,4	80,7	80,6	81,9	82,1	81,3	82,3					
Switzerland	86,1	b	86,5	86,5	86,8	87,0	87,3	86,6	85,7				
Montenegro	:	61,9	63,0	65,2	66,7	67,5	61,7	:					
North Macedonia	58,4	61,5	63,7	65,6	66,6	69,7	68,9	:					
Serbia	62,3	62,7	65,2	67,3	69,3	70,9	71,6	74,2					
Türkiye	72,7	75,3	75,5	76,1	76,0	73,2	70,1	:					

Employment and activity by sex and age - annual data [LFSI_EMP_A__custom_4923697]

Females From 20 to 64 years, Unit of measure: Percentage of total population

TIME	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021					
GEO (Labels)													
European Union - 27 countries (from 2020)	60,7	63,0	64,1	65,2	66,3	67,1	66,1	67,7					
Euro area - 19 countries (2015-2022)	61,6	63,4	64,4	65,4	66,4	67,2	66,1	67,5					
Belgium	61,6	63,0	63,0	63,6	b	65,5	66,5	65,6	66,8				
Bulgaria	60,3	63,3	63,6	66,8	67,8	70,2	68,5	68,9					

Czechia	60,9	66,4	68,6	70,5	72,2	72,7	71,9	72,1	
Denmark	72,0	71,5	72,5	b 73,2	b 73,9	74,7	74,3	75,6	
Germany (until 1990 former territory of the FRG)	68,8	72,6	73,5	74,2	74,8	75,5	74,4	b 75,9	
Estonia	67,4	73,7	73,7	76,8	76,8	77,5	76,9	77,5	
Ireland	61,0	63,7	65,3	66,9	67,9	68,8	65,8	70,0	
Greece	51,2	45,6	46,2	47,4	48,3	50,5	48,7	52,7	
Spain	56,3	56,4	58,1	59,6	61,0	62,1	60,0	62,4	d
France	65,8	67,4	67,7	68,1	68,9	69,4	69,3	70,2	d
Croatia	56,4	55,9	56,6	58,3	60,1	61,5	61,3	62,9	
Italy	49,2	50,5	51,6	52,5	53,2	53,9	52,1	53,2	
Cyprus	68,8	64,0	64,1	66,2	68,9	70,1	69,1	70,0	
Latvia	64,2	70,5	71,7	72,6	74,7	75,5	75,1	72,9	
Lithuania	65,0	72,2	74,3	75,5	76,7	77,4	75,8	76,7	
Luxembourg	62,0	65,0	b 65,1	67,5	68,0	68,1	68,5	70,3	
Hungary	59,0	66,2	68,9	69,9	71,4	72,1	71,9	73,5	
Malta	41,6	55,3	58,0	60,6	64,1	65,8	67,8	70,3	
Netherlands	70,9	71,9	72,7	73,9	75,2	76,5	76,6	77,5	
Austria	68,8	70,2	70,9	71,4	71,7	72,4	70,6	71,3	
Poland	55,6	59,9	61,5	63,0	64,5	64,9	65,2	68,4	
Portugal	62,1	64,8	66,4	69,0	71,5	72,2	71,4	73,1	
Romania	47,6	50,3	51,4	54,0	54,5	55,4	55,4	56,9	
Slovenia	66,0	64,2	66,2	69,3	71,2	72,5	71,7	72,6	
Slovakia	61,6	64,6	67,2	69,4	70,3	71,7	70,9	70,4	
Finland	70,3	70,7	70,8	71,3	73,4	74,5	73,8	75,8	
Sweden	74,2	77,6	78,4	79,0	79,4	b 78,9	77,4	78,0	
Iceland	77,6	83,3	84,4	84,5	83,2	83,0	79,2	b 77,5	
Norway	78,2	77,9	78,1	77,6	78,0	78,3	77,9	77,5	
Switzerland	73,2	76,8	77,5	77,4	77,9	78,6	78,3	77,8	
Montenegro	:	51,6	51,3	51,4	52,9	54,2	48,8	:	
North Macedonia	37,5	42,1	42,5	43,7	45,2	48,4	49,0	:	
Serbia	44,5	46,8	50,1	52,6	53,9	56,3	57,0	59,3	
Türkiye	28,0	32,5	33,2	34,5	35,2	34,4	32,0	:	

Πηγή:

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_EMP_A_custom_4923697/default/table?lang=en, Διαθέσιμο στο Eurostat, Ανακτήθηκε στις 12/02/2023

❖ Στατιστικά 2022 για την Ελλάδα στα θέματα ισότητας από το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων.



Gender Equality Index 2022



Progress in gender equality

The data for 2022 Index is mostly from 2020. The UK is not included.

With 53.4 out of 100 points, Greece ranks last in the EU on the Gender Equality Index. Its score is 15.2 points below the EU's score.

Since 2010, Greece's score has increased by 4.8 points, but its ranking has remained the same as other countries have progressed more rapidly. Since 2019, Greece's score has slightly increased by 0.9 points, mainly due to improvements in the domains of power and health.

Best performance

Greece's score is the highest (85.8 points) in the domain of health, where the country ranks 17th in the EU. With a score of 94.9 points, the country performs best in the sub-domain of health status, ranking 4th among all Member States. Since 2019, Greece's score has improved by 1.5 points in the domain of health, moving up three places in ranking. Progress in the sub-domain of behaviour (+ 4.4 points) has driven this change, improving its ranking from the 23rd to the 20th place.

Most room for improvement

Gender inequalities are strongly pronounced in the domain of power in which Greece scores 28.8 points and ranks second to last. The most room for improvement is in the sub-domains of social (25.0 points) and economic (26.4 points) decision-making, in which the country ranks 26th and 22nd, respectively. Since 2019, Greece's score in the domain of power has increased by 1.8 points. Improvement in the sub-domain of economic decision-making (+ 5.3 points) has been balanced out with slow progress in the sub-domain of political decision-making (+ 0.1 points) and a setback in social decision-making (- 0.7 points).

Biggest improvement

Since 2010, Greece's score has improved the most in the domain of time (+ 9.1 points). This is mainly due to improvements in the sub-domain of care activities (+ 16.7 points). Greece has also slightly increased its score in the sub-domain of social activities (+ 2.2 points). Despite this progress, Greece's ranking in the domain of time has remained consistently low among all Member States, standing at the 26th place.

A step backwards

Since 2019, Greece's score has decreased the most in the domain of money (- 0.9 points), dropping from the 20th to the 23rd place. This setback is due to increasing gender inequality in the sub-domains of financial resources (- 1.0 points) and economic situation (- 0.6 points).

Since 2010, Greece's score has also decreased the most in the domain of money (- 2.5 points), falling seven places. This setback is due to growing levels of gender inequality in the sub-domain of financial resources (- 5.5 points), decreasing Greece's ranking from the 16th to the 22nd place.

Change since

2010 2019

SE	83.9	3.8	0.0
DK	77.8	2.6	0.0
NL	77.3	3.3	1.4
FI	75.4	2.3	0.1
FR	75.1	7.6	-0.4
ES	74.6	8.2	0.9
IE	74.3	8.9	1.2
BE	74.2	4.9	1.5
LU	73.5	12.3	1.1
AT	68.8	10.1	0.8
DE	68.7	6.1	0.1
EU	68.6	5.5	0.6
SI	67.5	4.8	-0.1
MT	65.6	11.2	0.6
IT	65.0	11.7	1.2
PT	62.8	9.1	0.6
LV	61.4	6.2	-0.7
EE	61.0	7.6	-0.6
HR	60.7	8.4	1.5
BG	60.7	5.7	0.8
LT	60.6	5.7	2.2
PL	57.7	2.2	1.1
CY	57.3	8.3	0.3
CZ	57.2	1.6	0.5
SK	56.0	3.0	0.0
HU	54.2	1.8	0.8
RO	53.7	2.9	-0.8
EL	53.4	4.8	0.9

Explore Greece's Index results

	2010	2012	2015	2017	2018	2019	2020
Index	48.6	50.1	50.0	51.2	52.2	52.5	53.4
Work	63.6	63.6	64.2	64.2	64.4	65.3	65.6
Participation	71.1	69.4	71.0	71.4	71.6	72.7	72.8
Segregation and quality of work	57.0	58.4	58.0	57.7	58.0	58.7	59.1
Money	75.3	71.1	70.7	71.4	72.5	73.7	72.8
Financial resources	66.7	62.7	61.4	61.3	61.4	62.2	61.2
Economic situation	84.9	80.7	81.4	83.2	85.6	87.3	86.7
Knowledge	53.4	54.3	55.6	55.7	54.8	54.9	55.8
Attainment and participation	59.8	60.7	63.9	66.3	66.8	67.3	67.1
Segregation	47.7	48.5	48.4	46.8	45.0	44.8	46.4
Time	35.6	45.2	44.7	44.7	44.7	44.7	44.7
Care activities	34.2	55.1	50.9	50.9	50.9	50.9	50.9
Social activities	37.1	37.1	39.3	39.3	39.3	39.3	39.3
Power	22.3	22.3	21.7	24.3	27.0	27.0	28.8
Political	34.3	30.7	34.7	35.8	36.5	36.1	36.2
Economic	13.6	15.3	12.1	14.9	20.4	21.1	26.4
Social	23.8	23.6	24.2	27.0	26.4	25.7	25.0
Health	84.3	83.9	83.1	83.5	84.0	84.3	85.8
Status	94.1	93.5	93.4	93.3	94.4	95.2	94.9
Behaviour	66.6	66.6	66.6	66.6	66.6	66.6	71.0
Access	95.7	94.8	92.3	93.8	94.1	94.5	93.9

About Index

The Gender Equality Index is a tool that monitors progress in gender equality across the EU over time. It measures gender gaps between women and men in six core domains – work, money, knowledge, time, power and health, and it is composed of 31 indicators. The Index uses a scale of 1 to 100, where 1 stands for total inequality and 100 for total equality.

Two additional domains are included in the Index but do not impact a country's final score. The domain of intersecting inequalities highlights how gender inequalities manifest in combination with age, dis/ability, education, family type and migrant background (based on the country of birth). The domain of violence against women monitors, measures and analyses the most common and widely criminalised forms of violence against women across the EU.

The Gender Equality Index 2022 also includes a thematic focus on the COVID-19 pandemic and care.

Explore Greece's performance by indicator

		Greece		EU	
		Women	Men	Women	Men
Work					
Participation	FTE employment rate (%)*	33	50	41	57
	Duration of working life (years)	29	36	33	38
Segregation and quality of work	Employed people in education, human health and social work activities (%)	24	9	30	8
	Ability to take one hour or two off during working hours to take care of personal or family matters (%)	14	16	22	26
	Career Prospects Index (points, 0-100)	51	52	62	63
Money					
Financial resources	Mean monthly earnings (PPS)	1524	1802	2321	2818
	Mean equivalised net income (PPS)	11574	11994	20010	21013
Economic situation	At-risk-of-poverty (%)	18	17	17	15
	Income distribution S20/80	19	19	20	20
Knowledge					
Attainment and participation	Graduates of tertiary education (%)	24	24	27	26
	People participating in formal or non-formal education (%)	11	12	16	15
Segregation	Tertiary students in education, health and welfare, humanities and arts (%)	36	16	43	21
Time					
Care activities	People caring for and educating their children or grandchildren, elderly or people with disabilities, every day (%)	38	20	37	25
	People doing cooking and/or household, every day (%)	85	16	78	32
Social activities	Workers doing sporting, cultural or leisure activities outside of their home, at least daily or several times a week (%)	11	18	27	31
	Workers involved in voluntary or charitable activities, at least once a month (%)	7	6	12	11
Power					
Political	Share of ministers (%)	15	84	33	66
	Share of members of parliament (%)	21	79	33	67
	Share of members of regional assemblies (%)	20	79	29	70
Economic	Share of members of boards in largest quoted companies, supervisory board or board of directors (%)	23	77	31	68
	Share of board members of central bank (%)	16	83	26	73
Social	Share of board members of research funding organisations (%)	11	88	40	59
	Share of board members of publically owned broadcasting organisations (%)	16	83	36	63
	Share of members of highest decision making body of the national Olympic sport organisations (%)	11	89	20	79
Health					
Status	Self-perceived health, good or very good (%)	77	80	67	72
	Life expectancy at birth (years)	84	79	83	78
	Healthy life years at birth (years)	67	65	65	64
Behaviour	People who don't smoke and are not involved in harmful drinking (%)**	76	59	73	56
	People doing physical activities and/or consuming fruits and vegetables (%)	25	32	38	43
Access	Population with unmet needs for medical examination (%)	13	11	5	4
	Population with unmet needs for dental examination (%)	10	10	5	5

* FTE employment rate measures employed persons in a comparable way, even though they may work a different number of hours per week

** EU: EIGE estimation

Source: Eurostat (education statistics, European Union Labour Force Survey, European Health Interview Survey, European Union Statistics on Income and Living Conditions, Structure of Earnings Survey), Eurofound (European Working Conditions Survey, European Quality of Life Survey), EIGE (Women and Men in Decision-Making).

Violence

A lack of evidence to assess violence against women

| No score is given to Greece in the domain of violence, due to a lack of comparable EU-wide data.

Femicide

In 2020, 788 women were murdered by an intimate partner, a family member or a relative in 17 EU Member States, according to official reports. In Greece, 10 women were killed by a family member and/or an intimate partner. Greece does not provide data disaggregated by the relationship between the victim and the perpetrator.

Source: Eurostat, 2020

Istanbul Convention: state of play

The Istanbul Convention is the most comprehensive international human rights treaty on preventing and combatting violence against women and domestic violence. Greece signed the Istanbul Convention in May 2011 and ratified it in June 2018. The treaty entered into force in October 2018.

EIGE/FRA survey

The EU Agency for Fundamental Rights (FRA) and the European Institute for Gender Equality (EIGE) will carry out a survey on violence against women (VAW II) in eight EU Member States (CZ, DE, IE, CY, LU, HU, RO, SE), which will complement the Eurostat-led data collection on gender-based violence and other forms of interpersonal violence (EU-GBV) in the remaining countries. The use of a unified methodology will ensure the availability of comparable data across all EU Member States. Data collection will be completed in 2023, and the results will be used to update the domain of violence in the Gender Equality Index 2024 and its thematic focus on violence against women.

Explore intersecting inequalities

		Women	Men	Gender gap in 2020 (p.p)	Gender gap in 2014 (p.p)	Gap change 2014 - 2020
FTE employment rate (%)*						
Family type	Couple without children	28	34	-6	-5	●
	Couple with children	58	88	-30	-29	●
Level of education	Low educated	12	29	-17	-16	●
	Medium Educated	36	56	-20	-19	●
	High educated	61	68	-7	-5	●
Country of birth	Native born	33	50	-17	-15	●
	Foreign born	35	59	-24	-17	●
At-risk-of-poverty (%)						
Age groups	15/16-24	24	24	0	-1	●
	25-49	19	16	3	2	●
	50-64	17	19	-2	-4	●
	65+	15	11	4	3	●
Disability	Without disabilities	17	16	1	0	●
	With disabilities	19	16	3	3	●
Graduates of tertiary education (%)						
Age groups	15/16-24	7	3	4	3	●
	25-49	41	33	8	5	●
	50-64	24	28	-4	-7	●
	65+	8	18	-10	-9	●
Country of birth	Native born	25	25	0	-3	●
	Foreign born	19	12	7	8	●
People caring for and educating their children or grandchildren, elderly or people with disabilities, every day (%)**						
Family type	Couple without children	21	8	13	13	●
	Couple with children	85	46	39	39	●
Disability	Without disabilities	38	22	16	16	●
	With disabilities	38	9	29	29	●
Self-perceived health, good or very good (%)						
Age groups	15/16-24	98	97	1	-1	●
	25-49	94	94	0	-1	●
	50-64	81	82	-1	-3	●
	65+	43	49	-6	-8	●
Disability	Without disabilities	96	96	0	-2	●
	With disabilities	21	22	-1	-2	●

- gender gap decreased (< -1 p.p.)
- no change (gender gap increases/decreases between -1 and 1 p.p.)
- gender gap increased (> 1 p.p.)

* FTE employment rate measures employed persons in a comparable way, even though they may work a different number of hours per week

** Gap change since 2014 not shown because there are no new data

Source: Source: Eurostat (education statistics, European Union Labour Force Survey, European Health Interview Survey, European Union Statistics on Income and Living Conditions, Structure of Earnings Survey), Eurofound (European Working Conditions Survey, European Quality of Life Survey), ELGE (Women and Men in Decision-Making).

Index 2022 - thematic focus on COVID-19

The Gender Equality Index 2022 focuses on socio-economic consequences resulting from the COVID-19 pandemic. The thematic focus analyses the following aspects:

- Childcare
- Long-term care
- Housework
- Flexible working arrangement

The data was gathered using a survey that was carried out in all EU Member States between June and July 2021. Both the survey design and data collection timeframe ensured a comprehensive coverage of the COVID-19 pandemic's impact. The survey was conducted using an international web panel with a quota sampling method based on a stratification approach^[1]. It targeted the general population, aged between 20 and 64 years. Representative quotas were designed based on 2020 Eurostat population statistics. Post-stratification weighting was carried out to adjust for differences between the sample and population distribution in key variables and to ensure the sample accurately reflected the socio-demographic structure of the target population.

[1] The data was collected via a web survey using the international panel platform CINT as a main resource. CINT is an international platform that brings together several international panels, reaching more than 100 million registered panellists across more than 150 countries. To fulfil the required sampling in small countries, additional panel providers (IPSOS, TOLUNA, KANTAR) were engaged, which allowed for the same profiling requirements of the respondents and GDPR compliance.

COVID-19 in Greece

	Greece		EU	
	Women	Men	Women	Men
Childcare				
Caring for children/grandchildren 0-11 every day during the pandemic (% , 20–64, 2021)				
Less than 1 hour	11	14	10	14
Between 1 and 4 hours	47	63	50	65
More than 4 hours	42	22	40	21
Caring for children/grandchildren 12-17 every day during the pandemic (% , 20–64, 2021)				
Less than 1 hour	19	20	22	23
Between 1 and 4 hours	64	61	58	63
More than 4 hours	17	20	20	14
Relying on external support for children 0-17 by type of support (% , 20–64, 2021)				
Daycare centre/school (also if with reduced offer/online format)	40	58	42	51
After-school programme(s) and other extracurricular activities	52	64	41	49
Nanny or babysitter	16	34	22	31
Nurse or social worker	10	25	20	28
Grandparents or other relatives	47	63	46	54
Other adults (neighbours, friends, parents from child s school or daycare)	29	38	32	39
Caring for children/grandchildren 0-11 and participating in social and individual activities (% , 20–64, 2021)				
Never	6	7	13	7
1-2 times a week	18	14	13	9
4 times a week or more	76	78	74	84
Distribution of care and supervision for children (aged 0-11) (% , 20-64, EU, 2021)				
Completely of mostly my partner	14	34	13	31
About equal or both together	29	52	32	44
Completely or mostly me	54	14	52	23
Mainly another person	3	0	2	2
Long-term care				
Long-term caring (% , 20–64, 2021)				
Long-term caring every day during the pandemic (% , 20–64, 2021)				
Less than 1 hour	28	26	20	21
Between 1 and 4 hours	56	61	62	60
More than 4 hours	16	13	18	19
Regularly rely on external support by use of external support (% , 20-64, 2021)				
Residential long-term care facilities/ institutions	26	37	39	57
Daycare centre	28	42	39	55
Home-based personal care workers	34	46	43	58
Domestic cleaners and helpers	34	52	45	58
Nurse and/or health care assistants	32	38	41	57
Social worker	24	33	36	52
Relatives, neighbours, friends	68	72	65	72
Long-term caring and participating in social and individual activities (% , 20–64, 2021)				
Never	6	3	9	6
1-2 times a week	17	12	12	8
4 times a week or more	77	85	79	86
Housework				
Undertaking housework tasks every day (% , 20–64, 2021)				
Less than 1 hour	9	17	11	18
Between 1 and 4 hours	73	74	69	70
More than 4 hours	18	9	20	12
Completely or mostly my partner	9	59	11	39
Distribution of housework chores within the household (% , 20-64, EU, 2021)				
About equal or both together	23	34	22	40
Completely or mostly me	66	7	66	20
Mainly another person	2	1	1	2
Flexible working arrangement				
Change in your working time arrangements (% , 20–64, 2021)				
You chose to reduce your working time to take care of your children and/or other relative	10	6	8	10
You chose to change your working time in order to take care of your children and/or other relatives	9	11	12	18
You chose to reduce your working time and/or change your working schedule for reason other than care	6	11	7	10
Your employer reduced your working time	11	12	10	10
Your working time increased	7	12	7	6

Source: EIGE's survey on gender equality and socio-economic consequences of COVID-19

Παράρτημα IV

Στατιστικά αποτελέσματα έρευνας με ανάλυση SPSS

Ποιο είναι το φύλο σας		Report			
		1. Οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες με τους άντρες για τη διεκδίκηση θέσεων ευθύνης;	2. Οι γυναίκες έχουν τις ίδιες ικανότητες με τους άντρες για τη διεκδίκηση θέσεων ευθύνης;	3. Υπάρχει αξιοκρατικό σύστημα επιλογής ατόμων σε θέσεις ευθύνης;	4. Υπάρχει ανταγωνισμός μεταξύ των δύο φύλων για τη διεκδίκηση θέσης ευθύνης;
Άντρας	Mean	4,48	4,31	3,00	3,28
	N	29	29	29	29
	Std. Deviation	,911	1,072	1,195	1,222
Γυναίκα	Mean	3,53	4,65	2,58	3,65
	N	81	81	81	81
	Std. Deviation	1,246	,761	1,171	1,195
Total	Mean	3,78	4,56	2,69	3,55
	N	110	110	110	110
	Std. Deviation	1,237	,862	1,187	1,208

Ποιο είναι το φύλο σας		Report			
		5. Μια γυναίκα σε θέση ευθύνης εμπνέει εμπιστοσύνη στους πολίτες;	6. Μια γυναίκα σε θέση ευθύνης εμπνέει εμπιστοσύνη στους συναδέλφους της;	7. Διακατέχετε από θετικά συναισθήματα όταν βλέπετε μια γυναίκα σε θέση ευθύνης;	8. Μια γυναίκα σε θέση ευθύνης έχει πιο παθητική στάση από έναν άντρα σε θέση ευθύνης;
Άντρας	Mean	3,66	3,62	3,97	2,97
	N	29	29	29	29
	Std. Deviation	1,111	1,083	1,085	1,117
Γυναίκα	Mean	4,00	4,05	4,31	1,99
	N	81	81	81	81
	Std. Deviation	,962	,921	,801	1,188
Total	Mean	3,91	3,94	4,22	2,25
	N	110	110	110	110
	Std. Deviation	1,010	,979	,892	1,243

Ποιό είναι το φύλο σας		Report			
		9. Μια γυναίκα σε θέση ευθύνης είναι πιο αποτελεσματική από έναν άντρα σε θέση ευθύνης;	10. Μια γυναίκα σε θέση ευθύνης είναι πιο αξιόπιστη από έναν άντρα σε θέση ευθύνης;	11. Υπάρχουν δυσκολίες σε μια γυναίκα για να διατηρήσει τη θέση ευθύνης από ότι σε έναν άντρα σε θέση ευθύνης;	12. Υπάρχει ίση μεταχείριση μεταξύ μιας γυναίκας και ενός άντρα σε θέση ευθύνης;
Αντρας	Mean	2,97	2,76	2,90	3,72
	N	29	29	29	29
	Std. Deviation	,823	,872	1,205	1,251
Γυναίκα	Mean	3,46	3,22	3,38	2,80
	N	81	81	81	81
	Std. Deviation	1,194	1,037	1,179	1,005
Total	Mean	3,33	3,10	3,25	3,05
	N	110	110	110	110
	Std. Deviation	1,126	1,013	1,200	1,144

Ποιό είναι το φύλο σας		Report			
		13. Υπάρχει περισσότερη πίεση σε μια γυναίκα σε θέση ευθύνης από ότι σε έναν άντρα σε θέση ευθύνης;	14. Η υπηρεσία προσφέρει ευκαιρίες εξέλιξης στις γυναίκες για διεκδίκηση θέσης ευθύνης;	15. Η υπηρεσία επιλέγει ισότιμα (50- 50 όπου είναι εφικτό) το προσωπικό όσον αφορά την κάλυψη θέσεων ευθύνης;	16. Έχει συσταθεί στον Δήμο σας Δημοτική Επιτροπή Ισότητας; (N.4604/2019 Τεύχος Α' 50/26.03.2019)
Αντρας	Mean	2,86	4,03	3,76	1,59
	N	29	29	29	29
	Std. Deviation	1,217	,823	,951	,682
Γυναίκα	Mean	3,60	3,52	2,91	1,33
	N	81	81	81	81
	Std. Deviation	1,169	,963	1,131	,837
Total	Mean	3,41	3,65	3,14	1,40
	N	110	110	110	110
	Std. Deviation	1,221	,952	1,145	,804

Report

Ποιό είναι το φύλο σας		17. Γνωρίζετε τις αρμοδιότητες της Επιτροπή Ισότητας;	18. Θεωρείτε πως είναι χρήσιμη για τους Δήμους η σύσταση Επιτροπής Ισότητας;	19. Θα συμμετείχατε στην Επιτροπής Ισότητας του Δήμου σας;
Αντρας	Mean	1,28	,86	,76
	N	29	29	29
	Std. Deviation	,702	,990	,739
Γυναίκα	Mean	1,07	,33	,62
	N	81	81	81
	Std. Deviation	,755	,725	,830
Total	Mean	1,13	,47	,65
	N	110	110	110
	Std. Deviation	,743	,832	,806