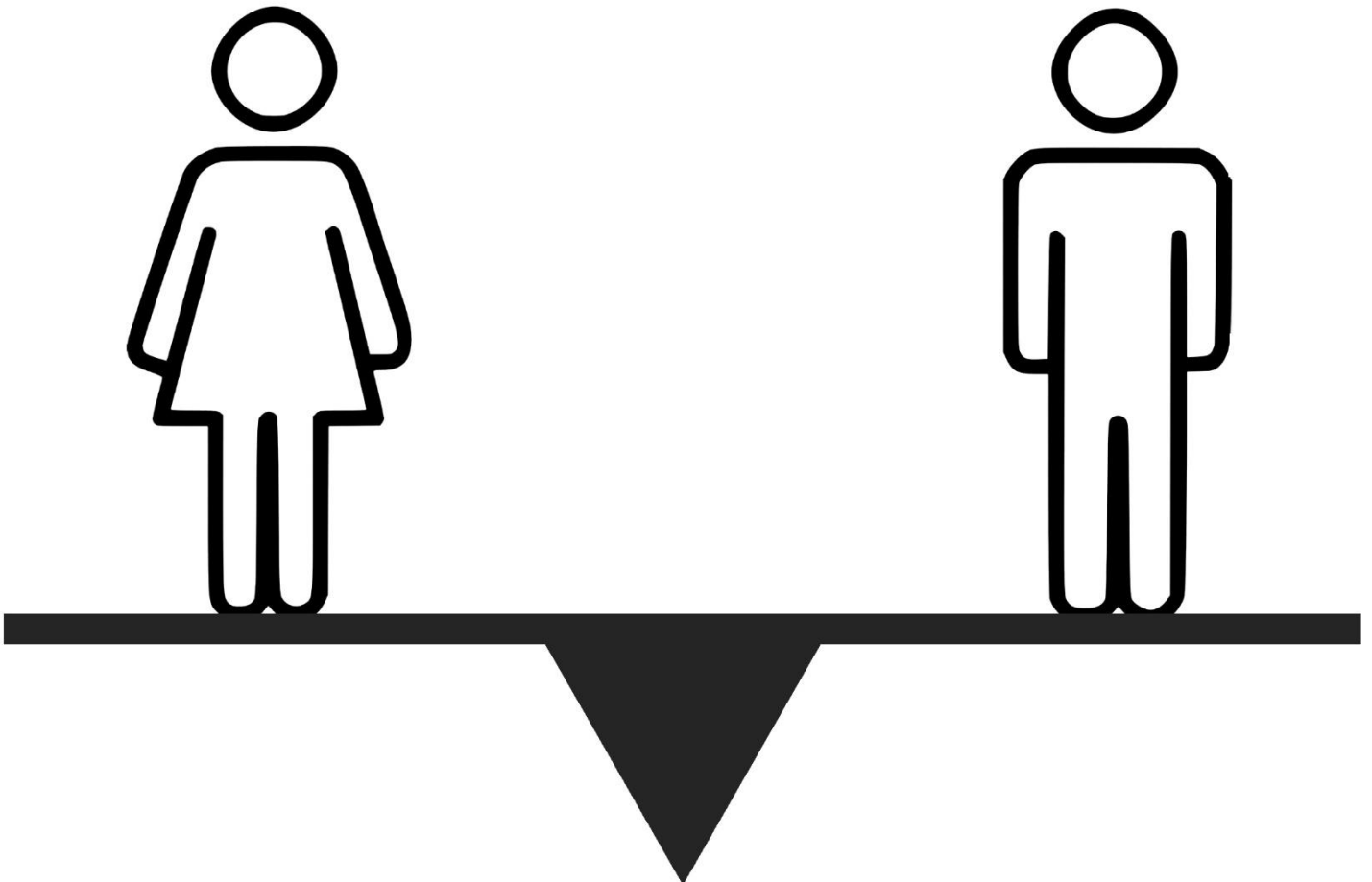


Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία

Δομές αντιμετώπισης των
έμφυλων ανισοτήτων στους Ο.Τ.Α
α' και β' βαθμού.

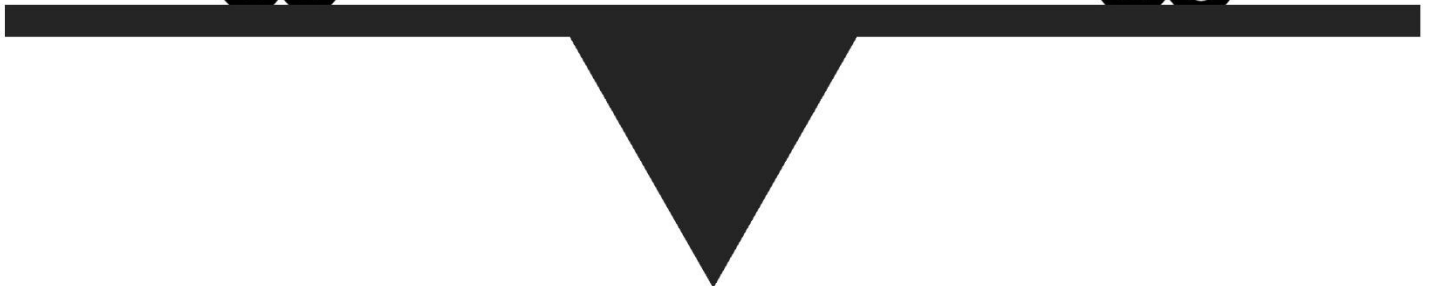
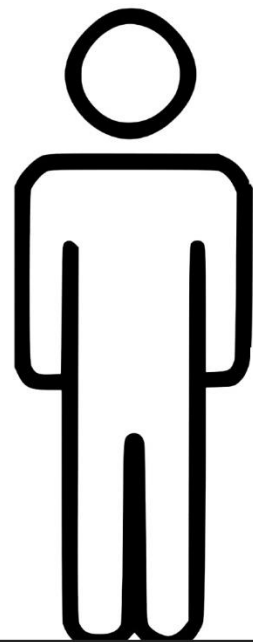
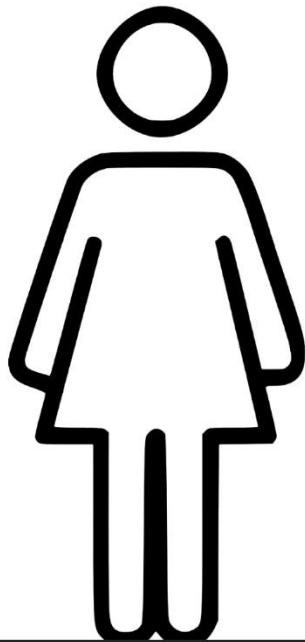
Στάιου Δέσποινα



Master's Thesis

Structures for dealing with gender inequalities in A and B grade municipalities

Staiou Despoina



Υπεύθυνη δήλωση

1. Δηλώνω ρητά και ανεπιφύλακτα ότι η διπλωματική εργασία που σας καταθέτω αποτελεί προϊόν δικής μου πνευματικής προσπάθειας, δεν παραβιάζει τα δικαιώματα τρίτων μερών και ακολουθεί τα διεθνώς αναγνωρισμένα πρότυπα επιστημονικής συγγραφής, τηρώντας πιστά την ακαδημαϊκή δεοντολογία.

2. Οι απόψεις που εκφράζονται αποτελούν αποκλειστικά ευθύνη του/ης συγγραφέα/ως και ο/η επιβλέπων/ουσα, οι εξεταστές, το Τμήμα και το Πανεπιστήμιο, δεν υιοθετούν κατ' ανάγκη τις εκφραζόμενες απόψεις ούτε φέρουν οποιαδήποτε ευθύνη για τυχόν λάθη και παραλείψεις.

Η δηλούσα

Στάιου Δέσποινα

Περίληψη

Η έρευνα αυτή έχει ως αντικείμενο τη μελέτη των έμφυλων ανισοτήτων που παρατηρούνται στους υπαλλήλους που στελεχώνουν τους ΟΤΑ α' και β' βαθμού αλλά και η μελέτη των δομών για την αντιμετώπισή τους. Σκοπός ήταν η καταγραφή των φαινομένων αυτών αλλά και του τρόπου επίλυσης και αντιμετώπισής του. Για το σκοπό αυτό σχεδιάστηκε ποσοτική έρευνα, κατά την οποία χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο. Το ερωτηματολόγιο περιείχε ερωτήσεις για τα χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων, την ισότητα των δύο φύλων στους ΟΤΑ α' και β' βαθμού και τέλος, για τη λειτουργία των Δημοτικών Επιτροπών Ισότητας. Χορηγήθηκε ηλεκτρονικά και αυτοπροσώπως σε 200 υπαλλήλους των ΟΤΑ α' και β' βαθμού, που επιλέχθηκαν με τη βολική δειγματοληψία. Από την ανάλυση των δεδομένων που συγκεντρώθηκαν διαπιστώθηκε πως οι περισσότεροι από του συμμετέχοντες χαρακτηρίζονται από θετικά συναισθήματα όταν συναντούν γυναίκα σε θέση ευθύνης. Επίσης, οι γυναίκες έχουν τις ίδιες ευκαιρίες με τους άντρες διεκδίκησης θέσεων στην υπηρεσία τους και είναι ίση η μεταχείριση από την υπηρεσία ανάμεσα στα δύο φύλα όταν βρίσκονται σε θέση ευθύνης. Οι συμμετέχοντες και οι συμμετέχουσες υποστήριξαν ακόμη πως η άσκηση πίεσης από τους υπηρεσιακούς φορείς δεν είναι εντονότερη, όταν στη θέση ευθύνης βρίσκεται μία γυναίκα. Τέλος, διαπιστώθηκε η ύπαρξη αξιοκρατικού συστήματος κατά τη διαδικασία επιλογής των ατόμων στις θέσεις ευθύνης.

Λέξεις κλειδιά: ΟΤΑ, έμφυλες ανισότητες, δομές αντιμετώπισης έμφυλων διακρίσεων

Abstract

The purpose of this research was to study the gender inequalities observed in the employees who staff the OTAs of the first and second grade, but also the study of the structures to deal with them. The purpose was to record these phenomena as well as how to solve and deal with them. For this purpose, was designed a quantitative research, in which a questionnaire was used. The questionnaire contained questions about the demographic characteristics of the participants, the equality of both sexes in first and second grade OTAs and finally, about the functioning of the Municipal Equality Committees. It was administered electronically and in person to 200 first and second grade OTA employees, selected through convenience sampling. From the analysis of the collected data, it was found that most of the participants are characterized by positive emotions when they meet a woman in a position of responsibility. Also, women have the same opportunities as men in terms of claiming in their service and in addition, the service's treatment is equal between the two sexes when they are in a position of responsibility. The participants expressed their disagreement about exerting more pressure from the service bodies when a woman is in a position of responsibility. Finally, the existence of a meritocratic system was established during the process of selecting individuals for positions of responsibility.

Key words: OTA, gender inequalities, structures dealing with gender inequalities

Κατάλογος συντμήσεων

ΓΓΔΟΠΦ= Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων

ΓΓΙΦ= Γενική Γραμματεία Ισότητας Φύλων

ΕΕ= Ευρωπαϊκή Ένωση

ΕΕΤΑ= Ελληνική Εταιρεία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης

ΛΟΑΤΚΙ=Λεσβία, Ομοφυλόφιλος, Αμφιφυλόφιλος και Τρανς

ΟΕΥ= Οργανισμούς Εσωτερικής Υπηρεσίας

ΟΗΕ=Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών

ΟΤΑ=Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης

ΥΠΙΕΣ= Υπουργείο Εσωτερικών

Περιεχόμενα

Περίληψη	4
Abstract	5
Εισαγωγή	9
1ο Κεφάλαιο: Έμφυλες ανισότητες	11
1.1 Θεσμικό πλαίσιο για την ισότητα των φύλων	11
1.1.1 Σε διεθνές επίπεδο.....	11
1.1.2 Σε ευρωπαϊκό επίπεδο.....	12
1.1.3 Σε εθνικό επίπεδο.....	15
1.2 Στατιστικά στοιχεία σχετικά με τις έμφυλες ανισότητες.....	17
2ο Κεφάλαιο: Οργανισμοί Τοπικής αυτοδιοίκησης.....	28
2.1 Διάρθρωση ΟΤΑ	28
2.1.1 Α΄ βαθμού	28
2.1.2 Β΄ βαθμού	29
2.2 Αρχές λειτουργίας των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης	30
2.3 Οι αρμοδιότητες και ο ρόλος της Τοπικής Αυτοδιοίκησης.....	32
3ο Κεφάλαιο: Αντιμετώπιση έμφυλων ανισοτήτων στους ΟΤΑ	34
3.1 Άσκηση πολιτικών για τις έμφυλες ανισότητες στους ΟΤΑ.....	34
3.1.1 Άσκηση πολιτικών για τις έμφυλες ανισότητες στους ΟΤΑ Α΄ βαθμού.....	34
3.1.2 Άσκηση πολιτικών για τις έμφυλες ανισότητες στους ΟΤΑ Β΄ βαθμού.....	36
3.2 Αποτελέσματα προηγούμενων ερευνών	38
4ο Κεφάλαιο: Μεθοδολογία της έρευνας	41
4.1 Ερευνητικά ερωτήματα.....	41
4.2 Δειγματοληψία	42
4.3 Περιγραφή Ερευνητικού Εργαλείου	42
4.4 Ανάλυση αποτελεσμάτων - Έλεγχος αξιοπιστίας και εγκυρότητας του ερευνητικού εργαλείου	43

4.5 Συνέντευξη της αντιδημάρχου	44
5 ^ο Κεφάλαιο: Αποτελέσματα	47
Συμπεράσματα	55
Βιβλιογραφία	59
Ελληνόγλωσση	59
Ξενόγλωσση	61
Νόμοι	62
Ιστοσελίδες	63
Παράρτημα: «Πίνακες και Γραφήματα».....	64

Εισαγωγή

Τα διαθέσιμα ερευνητικά δεδομένα καθώς και οι εμπειρίες που προκύπτουν από την καθημερινότητά μας, οδηγούν στο συμπέρασμα πως οι πατριαρχικές αντιλήψεις και οι στερεοτυπικές συμπεριφορές εις βάρος του γυναικείου φύλου είναι καλά εμποδομένες. Οι γυναίκες βρίσκονται αντιμέτωπες με διακρίσεις, οι οποίες οδηγούν ακόμη και στον αποκλεισμό τους απ' την άσκηση των κοινωνικών ή/ και των πολιτικών τους δικαιωμάτων. Δηλαδή, είναι ακόμη εμφανείς οι διακρίσεις εις βάρος των γυναικών σε διάφορους τομείς της κοινωνικής και της πολιτικής ζωής, που δημιουργούν εμπόδια στην ενεργό και την ισότιμη συμμετοχή τους. Αυτό αποτελεί έλλειψη δημοκρατικής λειτουργίας και νομιμοποίησης.

Μεταξύ των παραγόντων που οδηγούν στις έμφυλες ανισότητες συμπεριλαμβάνεται η φυλετική καταγωγή, η τάξη, η γλώσσα, η θρησκεία ή η συμμετοχή σε μειονοτική ομάδα. Αυτά τα στοιχεία σχετίζονται με την διακινδύνευση εξαιτίας της μειονεκτικής θέσης ή της ευαλωτότητας. Οι γυναίκες με άλλα λόγια, δεν αποτελούν ομογενοποιημένο σύνολο, λόγω της επίδρασης που ασκείται από τους διάφορους θεσμικούς, δομικούς, κοινωνικούς, οικονομικούς και πολιτισμικούς παράγοντες και της διαμόρφωσης επιμέρους ταυτοτήτων.

Συνεπώς οι γυναίκες βρίσκονται αντιμέτωπες με ποικίλες μορφές διακρίσεων, που οδηγούν στον κοινωνικό αποκλεισμό τους. Το φαινόμενο αυτό είναι απόρροια της στέρησης, της αδυναμίας πρόσβασης του ατόμου ή μίας ομάδας στην υγεία, τη γνώση, τον πολιτισμό ή την άσκηση της εξουσίας. Περιγράφεται ως ο μειωμένος βαθμός κοινωνικής συμμετοχής. Επιπλέον, συνδέεται με την αυτοεκτίμηση αλλά και την κοινωνική ενσωμάτωση, την ατομική αντίληψη δηλαδή για τις δυνατότητες συμμετοχής στην κοινωνική ζωή.

Οι στρατηγικές που έχουν υιοθετηθεί τα τελευταία χρόνια για την ενίσχυση της ισότητας μεταξύ των ανδρών και των γυναικών επιδιώκουν τη συμπερίληψη των ποικίλων αναγκών που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες. Ακόμη, επιδιώκουν να προσανατολίσουν τις πολιτικές και τις θεσμικές παρεμβάσεις των κρατών. Αξίζει να αναφερθεί πως ιδιαίτερο ρόλο διαδραματίζουν οι Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης, εξαιτίας της ιδιότητας που έχουν να βρίσκονται πιο κοντά στους πολίτες μιας συγκεκριμένης περιοχής. Γι' αυτόν τον λόγο, τα τελευταία χρόνια δόθηκε ιδιαίτερη

προσοχή στην εξάλειψη των έμφυλων ανισοτήτων μέσω δράσεων που σχεδιάζονται και υλοποιούνται από τους οργανισμούς αυτούς.

Σκοπός της έρευνας αυτής ήταν να μελετήσει τις έμφυλες ανισότητες που παρατηρούνται στους υπαλλήλους που στελεχώνουν τους ΟΤΑ α' και β' βαθμού, καθώς και τις δομές που έχουν σχεδιαστεί και λειτουργούν για την αντιμετώπιση αυτών. Το πρώτο κεφάλαιο της εργασίας αναφέρεται στις έμφυλες ανισότητες και ειδικότερα, στο θεσμικό πλαίσιο για την ισότητα φύλων που έχει θεσπιστεί σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο. Επιπλέον, αναφέρονται στατιστικά στοιχεία που αφορούν τις έμφυλες ανισότητες.

Το δεύτερο κεφάλαιο αναφέρεται στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ). Ειδικότερα, περιλαμβάνει πληροφορίες για τη διάρθρωση των ΟΤΑ Α' και Β' βαθμού, τις αρχές σύμφωνα με τις οποίες λειτουργούν αυτοί και τέλος τις αρμοδιότητες αλλά και τον ρόλο που έχει η τοπική αυτοδιοίκηση.

Το τρίτο κεφάλαιο αναφέρει πληροφορίες για την αντιμετώπιση των έμφυλων ανισοτήτων από τους ΟΤΑ. Συγκεκριμένα τις πολιτικές που ασκούνται από τους ΟΤΑ Α' και Β' βαθμού για την εξάλειψη των έμφυλων ανισοτήτων. Τέλος, περιλαμβάνονται στοιχεία από σχετικές πρόσφατες έρευνες που πραγματοποιήθηκαν.

Το τέταρτο κεφάλαιο αναφέρεται στη μεθοδολογία της παρούσας έρευνας. Ειδικότερα, περιλαμβάνει τις υποερότητες ερευνητικά ερωτήματα, δειγματοληψία, περιγραφή ερευνητικού εργαλείου, εγκυρότητα και αξιοπιστία ερευνητικού εργαλείου.

Στο πέμπτο κεφάλαιο περιλαμβάνονται τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την έρευνα και την ανάλυση των δεδομένων που συγκεντρώθηκαν.

Τέλος, περιλαμβάνονται τα συμπεράσματα της παρούσας έρευνας.

Η παρούσα εργασία αποτελεί μία προσπάθεια βιβλιογραφικής ανασκόπησης καθώς και έρευνας, ποσοτικής αλλά και ποιοτικής. Ειδικότερα, η ποσοτική πραγματοποιήθηκε σε δείγμα 200 ατόμων που εργάζονται σε ΟΤΑ μέσω χορήγησης ερωτηματολογίου. Η δε ποιοτική πραγματοποιήθηκε με συνέντευξη, στην οποία συμμετείχε η αντιδήμαρχος Πολιτικών Ισότητας, Αντιμετώπισης Διακρίσεων και Έμφυλης Βίας του Δήμου Αθηναίων, Κατριβάνου Αικατερίνη.

1ο Κεφάλαιο: Έμφυλες ανισότητες

1.1 Θεσμικό πλαίσιο για την ισότητα των φύλων

1.1.1 Σε διεθνές επίπεδο

Η ισότητα των φύλων τοποθετείται στο κέντρο των ανθρωπίνων αξιών και δικαιωμάτων σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο. Συγκεκριμένα, η λήξη του Β΄ Παγκόσμιου Πολέμου ήταν η αρχή δημιουργίας μίας σειράς επίσημων κειμένων αλλά και πολιτικών που αφορούσαν την εξάλειψη των διακρίσεων. Παράδειγμα είναι ο Χάρτης των Ηνωμένων Εθνών, ο οποίος δημιουργήθηκε το 1945 και αναφέρεται στην παροχή ίσων δικαιωμάτων μεταξύ των ανδρών και των γυναικών. Σε αυτόν επισημαίνεται πως προστασία αλλά και η προώθηση των δικαιωμάτων που διατηρούν οι γυναίκες συμπεριλαμβάνεται στην ευθύνη που έχουν όλα τα κράτη (<https://unric.org>).

Επίσης, το Άρθρο 2 που περιλαμβάνεται στην Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων που κατοχυρώθηκε το 1948, κυμαίνεται στο ίδιο επίπεδο. Σε αυτό αναφέρεται πως κάθε άνθρωπος μπορεί να επικαλείται το σύνολο των δικαιωμάτων και των ελευθεριών, τα οποία προκηρύσσονται από τη Διακήρυξη αυτήν, δίχως να γίνεται καμία διάκριση που να οφείλεται στο χρώμα, τις θρησκείες, το φύλο, τις πολιτικές ή άλλου είδους πεποιθήσεις, τη φυλή, τη γλώσσα, την κοινωνική ή εθνική καταγωγή, τη γέννηση, την περιουσία ή κάθε άλλου είδους κατάσταση. Τον Δεκέμβριο του 1979 υιοθετήθηκε η Σύμβαση για την Εξάλειψη Όλων των Μορφών Διακρίσεων εις Βάρος των Γυναικών απ' τη Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ. Για να είναι αποτελεσματική η παρακολούθηση υλοποίησης της Σύμβασης, ο ΟΗΕ προχώρησε στη δημιουργία ενός μηχανισμού παρακολούθησης (<https://unric.org>).

Λίγα χρόνια αργότερα, το 1991, εμφανίστηκε ο όρος «Gender Mainstreaming», ο οποίος αναφέρεται στην ένταξη του παράγοντα φύλου στο σύνολο των πολιτικών αλλά και των κοινωνικών πρακτικών. Χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά στα κείμενα του Τρίτου Μεσοπρόθεσμου Προγράμματος της Κοινοτικής Δράσης αναφορικά με την Ισότητα των Ευκαιριών ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες. Στην πραγματικότητα όμως δεν είχε απολύτως καμία εφαρμογή (European Commission, 1996, 5).

Τέσσερα χρόνια αργότερα, το 1995, υλοποιήθηκε στο Πεκίνο η 4η Παγκόσμια Διάσκεψη του ΟΗΕ που αφορούσε τις γυναίκες. Ως έμβλημά της ήταν το τρίπτυχο «Ισότητα - Ανάπτυξη - Ειρήνη». Κατά τη διάρκεια της διάσκεψης εγκρίθηκε η

Διακήρυξη καθώς και η Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου, που περιγράφονται ως «Διεθνές Δίκαιο Δικαιωμάτων» για τις γυναίκες και ορίζουν τα δικαιώματά τους ως ανθρώπινα δικαιώματα. Επιπλέον θέτει στόχους για μία σειρά θεμάτων, τα οποία αφορούν τις γυναίκες και τα κορίτσια. Είναι το πρώτο επίσημο διεθνές κείμενο που προχώρησε στην υιοθέτηση της στρατηγικής και της έννοιας του «Gender Mainstreaming». Το Πρόγραμμα Δράσης που ορίστηκε αφορούσε τους εξής τομείς: την εκπαίδευση και κατάρτιση, τη φτώχεια, τη βία, την υγεία, την οικονομία, τη λήψη των αποφάσεων και την εξουσία, τις ένοπλες συγκρούσεις, τους θεσμικούς μηχανισμούς, τα μέσα ενημέρωσης, τα ανθρώπινα δικαιώματα και τέλος, το περιβάλλον (European Commission, 1996, 12-13). Η Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου ορίζεται ως το κύριο έγγραφο κάθε εργασίας, το οποίο επισημαίνει πως η ισότητα ανάμεσα στα φύλα είναι ανθρώπινο δικαίωμα όπως επίσης και προϋπόθεση για την ύπαρξη ισότητας, ανάπτυξης και ειρήνης (UN Women, παρ.118).

1.1.2 Σε ευρωπαϊκό επίπεδο

Σε επίπεδο Δικαίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η αρχή ίσης μεταχείρισης βασίζεται κυρίως στο Άρθρο 119μτης Συνθήκης της Ρώμης, που υπογράφηκε 26/10/2010, με το οποίο κατοχυρώνεται η ισότητα ως προς τη μεταχείριση των ανδρών και των γυναικών αναφορικά με το ζήτημα που αμοιβής της ίδιας εργασίας. Οι Maduro et al. (2010, 33) υποστηρίζουν πως ήταν μία προσπάθεια με την οποία ξεκαθαρίστηκε ότι κύριος στόχος της Ένωσης ήταν η ισότητα σε επίπεδο αρχών καθώς επίσης και σε επίπεδο κοινωνικής και πολιτικής πραγματικότητας. Στη Χάρτα των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που υπογράφηκε 07/06/2016, στην οποία περιλαμβάνονται οι αξίες της Ένωσης, ιδιαίτερη βαρύτητα έχει ενίσχυση της ισότητας..

Ακολούθησε η Συνθήκη του Άμστερνταμ, που είναι απόρροια της Διακυβερνητικής Διάσκεψης που πραγματοποιήθηκε τον Μάρτιο του 1996 στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Τορίνο. Ειδικότερα, στο Άρθρο 141 αυτής, γίνεται αναφορά στην ισότητα μεταξύ των δύο φύλων, η οποία ενισχύεται με τις προσθήκες των Άρθρο 2 και 3. Ειδικότερα, με το Άρθρο 2 προωθείται η ισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα, η οποία αποτελεί το βασικό πλαίσιο αποστολής της Κοινότητας, ενώ στο επόμενο άρθρο παρατηρείται η προσθήκη του ακόλουθου εδαφίου: «Στο σύνολο των δραστηριοτήτων που αναφέρονται σε αυτό το άρθρο η Κοινότητα έχει ως στόχο την μείωση των

ανισοτήτων και την ενίσχυση της ισότητας ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες». Επιπλέον, κατά το Άρθρο 13 το Συμβούλιο είναι σε θέση να προβεί στην υιοθέτηση των αναγκαίων μέτρων για να καταπολεμηθούν οι διακρίσεις λόγω του φύλου, της φυλετικής ή της εθνικής καταγωγής (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο & Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2004, 41-42).

Η υπογραφή της Συνθήκης της Λισαβόνας το 2009, αποτελεί ακόμη μία επιβεβαίωση της βαρύτητας που έχει η ισότητα φύλων στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Πρόκειται για την κοινή αξία των μελών αυτής και κριτήριο ένταξης των νέων κρατών. Ο βαθμός καταλληλότητας της ένταξης κάθε κράτους μέλους εξαρτάται απ' τον σεβασμό που επιδεικνύει στις ανθρώπινες ελευθερίες καθώς και στην ισότητα μεταξύ των δύο φύλων. Επιπρόσθετα κριτήρια αποτελούν η ενδυνάμωση των νόμων και η μείωση της ανισότητας στους εργασιακούς χώρους (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2000, 35).

Το 2006 καταρτίστηκε ο Ευρωπαϊκός Χάρτης που αφορά την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες και ο οποίος απευθυνόταν στις τοπικές και τις περιφερειακές αρχές της Ευρώπης, που καλούνταν να τον επικυρώσουν, να δεσμευτούν επίσημα δημόσια υπέρ της αρχής ισότητας των φύλων και να προχωρήσουν στην υλοποίηση εντός της επικράτειάς τους, των δεσμεύσεων που διατυπώνονται στο Χάρτη. Για την συμβολή στην υλοποίηση των δεσμεύσεων αυτών, κάθε αρχή που υπέγραφε αναλάμβανε την κατάρτιση ενός Προγράμματος Δράσης για την Ισότητα (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2000, 36).

Αξίζει να αναφερθεί πως από το 2006 πλήθος νομοθετικών πράξεων που έχουν σχέση με την ισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα καταργήθηκαν αλλά και αντικαταστάθηκαν. Σε αυτές συμπεριλαμβάνονται οι εξής:

- η οδηγία 2006/54/EK που εκδόθηκε απ' το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο για την εφαρμογή της αρχής που αφορούν τις ίσες ευκαιρίες και την ίση μεταχείριση των ανδρών και των γυναικών σε θέματα εργασίας αλλά και απασχόλησης
- η οδηγία 2010/18/EE που εκδόθηκε απ' το Συμβούλιο αναφορικά με την εφαρμογή τη γονική άδεια
- η οδηγία 2010/41/EE που εκδόθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο αναφορικά με την εφαρμογή της αρχής σχετικά με τον ίσο τρόπο

μεταχείρισης των ανδρών και των γυναικών, οι οποίοι ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα

- η οδηγία 2011/36/ΕΕ που εκδόθηκε απ' το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο αναφορικά με την πρόληψη αλλά και την καταπολέμηση της εμπορίας των ανθρώπων καθώς και την προστασία των θυμάτων που έχουν εμπλακεί σε αυτή
- η οδηγία 2011/99/ΕΕ που εκδόθηκε απ' το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο για την ευρωπαϊκή εντολή προστασίας
- η οδηγία 2012/29/ΕΕ που εκδόθηκε απ' το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο αναφορικά με τη θέσπιση των ελάχιστων προτύπων που σχετίζονται με τα δικαιώματα, τη στήριξη αλλά και την προστασία των θυμάτων της εγκληματικότητας
- η οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 που εκδόθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο ως προς την ισορροπία της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής των γονέων και των φροντιστών (www.europarl.europa.eu).

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υιοθέτησε Στρατηγική για την Έμφυλη Ισότητα 2020-2025 αναδεικνύοντας την ισότητα φύλων ως κύρια αξία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η οποία αντανακλά την ίδια την υπόστασή της ως θεμελιώδες δικαίωμα των ανθρώπων και ως βασικό πυλώνα των κοινωνικών δικαιωμάτων στις χώρες της Ευρώπης. Άλλωστε η ισότητα των φύλων είναι ουσιώδης προϋπόθεση για ανταγωνιστική, καινοτόμο αλλά και την ακμάζουσα οικονομία στα πλαίσια της Ευρώπης. Στόχος της στρατηγικής είναι οι διακρίσεις, η έμφυλη βία και η διαρθρωτική ανισότητα ανάμεσα στα φύλα (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020, 89).

Το 2011 υπογράφηκε η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης, η οποία αποτελεί τη πιο ολοκληρωμένη διεθνή συνθήκη για την καταπολέμηση αλλά και την πρόληψη της βίας κατά των γυναικών καθώς και της ενδοοικογενειακής βίας. Η εφαρμογή της ξεκίνησε τον Αύγουστο του 2014. Σκοπός αυτής είναι να παρεμποδιστεί και να καταπολεμηθεί η βία κατά των γυναικών και να προστατευθούν τα θύματα, θέτοντας τέλος στην ατιμωρησία των δραστών. Έως τον Μάρτιο του 2019 υπογράφηκε από 46 χώρες, ανάμεσα στις οποίες ήταν και η Ελλάδα (<https://www.coe.int/>).

1.1.3 Σε εθνικό επίπεδο

Σε επίπεδο εθνικής νομοθεσίας, με το Σύνταγμα του 1975 κατοχυρώθηκε η αρχή της ισότητας ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες. Πιο συγκεκριμένα, το Άρθρο 4 αυτού επικυρώνει και οριοθετεί την ισότητα των φύλων ως προς το νόμο και την ισότητα των δικαιωμάτων αλλά και των υποχρεώσεων ανάμεσα στους Έλληνες και τις Ελληνίδες. Το Άρθρο 116 αναφέρεται στην άρση των διακρίσεων εξαιτίας του φύλου και την ανάληψη των θετικών δράσεων για την προώθηση της ισότητας ανδρών και γυναικών.

Ο νομοθέτης αποδεχόμενος τις οδηγίες αλλά και τις συστάσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης προχώρησε σε αρκετές νομοθετικές πρωτοβουλίες που αφορούν την εκπαίδευση, την οικογένεια, την απασχόληση, την υγεία, την κοινωνική ασφάλιση, την πρόνοια, την καταπολέμηση της βίας εναντίον των γυναικών και τη συμμετοχή αυτών στα κέντρα λήψης αποφάσεων κ.ά. Επιπλέον, θεσπίζονται νομοθετήματα ακολουθώντας τις Διεθνείς Συμβάσεις καθώς και τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη τα οποία διασφαλίζουν το σύνολο των κοινωνικών δικαιωμάτων των γυναικών.

Το Άρθρο 6 του Νόμου 2839/2000 (ΦΕΚ 196/Α'/2000) αναφέρεται στην ίση συμμετοχή των ανδρών και των γυναικών στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων στο Δημόσιο τομέα, τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, τα Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου καθώς και στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης α' και β' βαθμού. Ειδικότερα, η νομοθετική αυτή ρύθμιση καθιερώνει την υποχρεωτική, το λιγότερα κατά 1/3 των θέσεων να καταλαμβάνεται από γυναίκες στα υπηρεσιακά συμβούλια καθώς και τα συλλογικά όργανα του ευρύτερου Δημοσίου τομέα, των Δημοσίων Οργανισμών αλλά και των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Σε περίπτωση μάλιστα που δεν ακολουθείται αυτό, ορίζεται ποινή ακυρότητας της σύνθεσης.

Πρόσφατη νομοθετική πρωτοβουλία αποτελεί ο Νόμος 4604/2019 (ΦΕΚ 50/Α/26-3-2019), με τον οποίο θεσπίστηκαν κανόνες προώθησης της ουσιαστικής ισότητας ανάμεσα στα φύλα, πρόληψης αλλά και εξάλειψης της έμφυλης βίας. Η διάσταση του φύλου συμπεριλαμβάνεται στο σύνολο των τομέων του ιδιωτικού αλλά και του δημόσιου βίου και ειδικότερα, στην κοινωνική, πολιτική, πολιτιστική και οικονομική πραγματικότητα της χώρας.

Στον τομέα της απασχόλησης ο Νόμος 4808/2021 (ΦΕΚ 101/Α/2021) που αφορά την Προστασία της Εργασίας, αναφέρεται επίσης στην Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας που αφορά την εξάλειψη της παρενόχλησης και της βίας στα ζητήματα εργασίας. Ακόμη, περιλαμβάνει τη Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας αναφορικά με το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία και τέλος, ενσωματώνει την Οδηγία 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου καθώς και του Συμβουλίου σχετικά με την ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και την ιδιωτική ζωή.

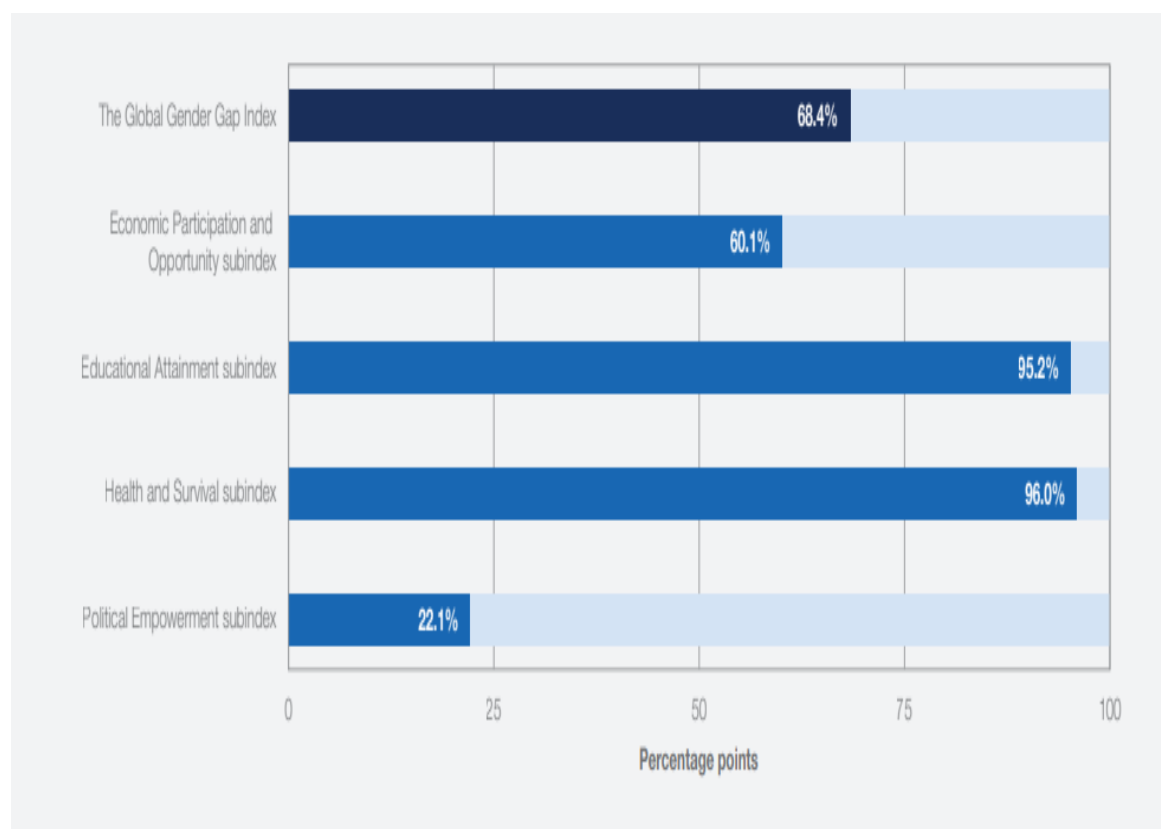
Τα τελευταία χρόνια ιδιαίτερη εξέλιξη παρατηρείται στη χώρα μας σχετικά με τους νόμους που αφορούν τα ΛΟΑΤΚΙ άτομα. Η σεξουαλική επαφή ανάμεσα στους άνδρες αλλά και μεταξύ των γυναικών είναι νόμιμη από το 1951. Επιπλέον, από το 2005 επεκτάθηκαν οι νόμοι που αφορούν τις διακρίσεις και σε άλλα ζητήματα, όπως είναι για παράδειγμα η ταυτότητα και τα χαρακτηριστικά φύλου. Ο Νόμος 3896/2010 (ΦΕΚ Α΄207/8.12.2010) εξισώνει κάθε είδους διάκριση εις βάρος των διεμφυλικών προσώπων με κριτήριο το φύλο. Κάθε είδους προστασία εις βάρος του φύλου, αναφέρεται και στα διεμφυλικά πρόσωπα. Αυτό έδινε το δικαίωμα στα διεμφυλικά άτομα να προχωρήσουν σε αλλαγή φύλου και ονόματος στη ληξιαρχική πράξη γεννήσεως κατόπιν αίτησης στο Μονομελές Πρωτοδικείο της περιοχής τους.

Το 2015 νομιμοποιήθηκε το σύμφωνο συμβίωσης για τα ζευγάρια που είχαν ίδιο φύλο, δίνοντας τη δυνατότητα στα νοικοκυριά των ομόφυλων ζευγαριών να προστατεύονται νομικά με τον ίδιο τρόπο που προστατεύονται τα παντρεμένα ζευγάρια αντίθετου φύλου. Ο Νόμος 4445/2016 (ΦΕΚ 236/19.12.2016) αφορά την προστασία από τις διακρίσεις της ταυτότητας φύλου αλλά και των χαρακτηριστικών φύλου στα πεδία της απασχόλησης και της εργασίας και απασχόλησης. Αυτός απαγορεύει τις διακρίσεις εξαιτίας του χρώματος, της φυλής, της εθνοτικής ή εθνικής καταγωγής, των γενεαλογικών καταβολών, των θρησκευτικών ή άλλου είδους πεποιθήσεων, της χρόνιας πάθησης ή της αναπηρίας, της οικογενειακής κατάστασης, της ταυτότητας, του σεξουαλικού προσανατολισμού, της ηλικίας ή των χαρακτηριστικών φύλου στους τομείς της απασχόλησης και της εργασίας. Ένα χρόνο αργότερα, ψηφίστηκε ο Νόμος 4491/2017 με τον οποίο αναγνωριζόταν νομικά η ταυτότητα φύλου. Στο Άρθρο 2 αυτού, περιλαμβάνεται ο ορισμός των χαρακτηριστικών του φύλου. Συγκεκριμένα κάνει αναφορά σε «ιντερσεξ» χαρακτηριστικά, αλλά δεν κάνει κανενός είδους άλλη αναφορά.

Τον Μάρτιο του 2021 δημιουργήθηκε η Επιτροπή σύνταξης της Εθνικής Στρατηγικής για την ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων στη χώρα μας. Μέλη αυτής είναι ακαδημαϊκοί εκπρόσωποι της κοινωνίας των πολιτών και εκπρόσωποι της κυβέρνησης.

1.2 Στατιστικά στοιχεία σχετικά με τις έμφυλες ανισότητες

Σύμφωνα με στοιχεία που δημοσιεύονται στην Παγκόσμια Έκθεση για το Χάσμα των Φύλων 2023 (Global Gender Gap Report 2023) σημειώθηκε μικρή βελτίωση κατά 0,3% ποσοστιαία μονάδα ως προς την ισότητα φύλων. Το συνολικό ποσοστό ανέρχεται σε 68,4%, ενώ το αντίστοιχο περσινό ανερχόταν σε 68,1%. Τα δεδομένα προέρχονται από 145 χώρες. Οι χώρες που σημείωσαν υψηλότερες βαθμολογίες κατόπιν προσπαθειών τους για την εξάλειψη των ανισοτήτων είναι η Λιβερία, η Εσθονία, το Μπουτάν, το Μαλάουι, η Κολομβία και η Χιλή.



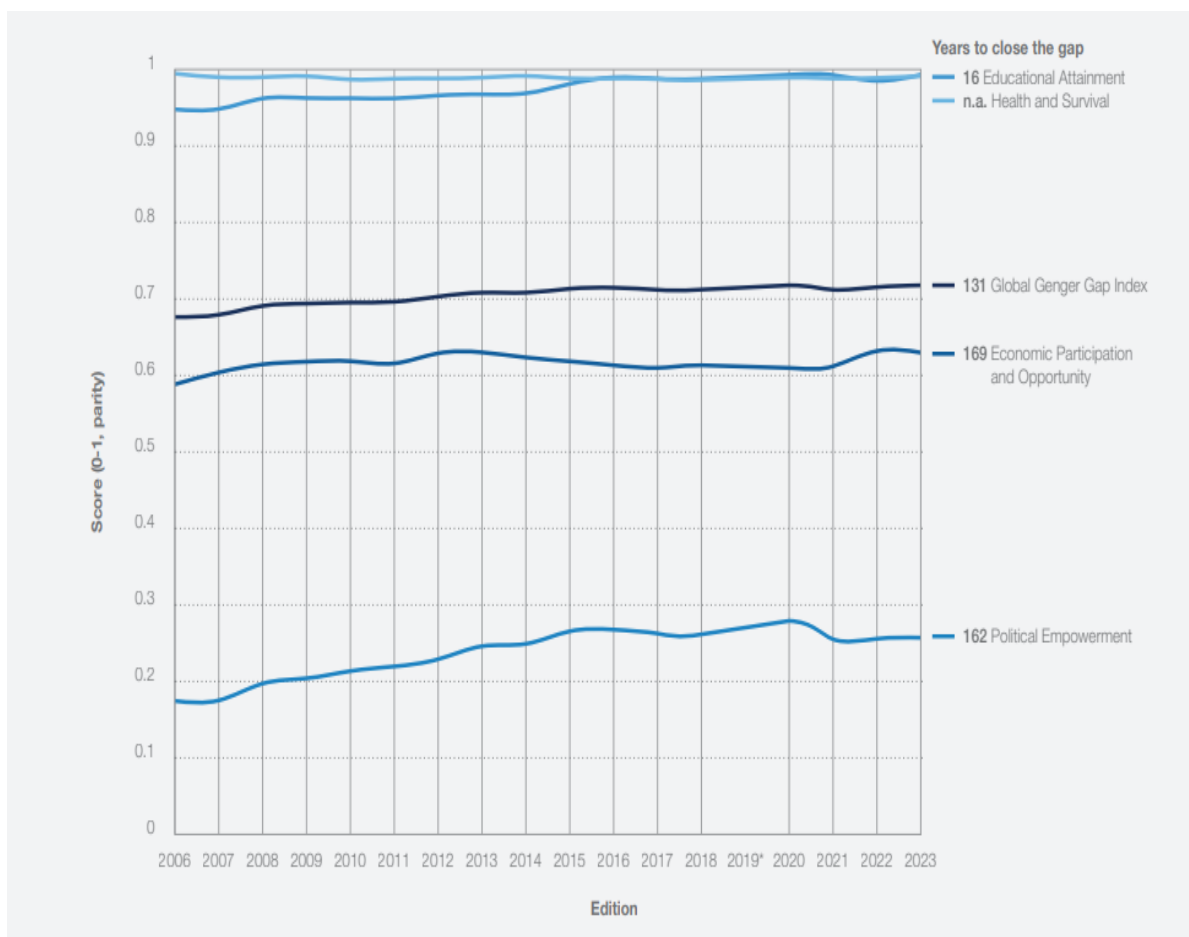
Εικόνα 1: Τα επίπεδα μείωσης του χάσματος φύλων στους δείκτες «Οικονομική Συμμετοχή και Ευκαιρίες», «Μορφωτικά Επιτεύγματα», «Υγεία και Επιβίωση» και «Πολιτική Ενδυνάμωση».

Πηγή: World Economic Forum, 2023, p. 12

Από την παραπάνω εικόνα γίνεται αντιληπτό πως στις 145 χώρες το χάσμα των φύλων ως προς το δείκτη «Υγεία και Επιβίωση» έκλεισε κατά 96%, το δείκτη «Μορφωτικό Επίτευγμα» κατά 95,2%, το δείκτη «Οικονομική Συμμετοχή και Ευκαιρία» κατά 60,1% και το δείκτη «Πολιτική Ενδυνάμωση» κατά 22,1%.

Η πρόοδος στην τρέχουσα έκδοση φαίνεται να οφείλεται κατά κύριο λόγο στη σημαντική βελτίωση που σημειώθηκε στον δείκτη «Μορφωτικό Επίτευγμα», ενώ μέτριες ήταν οι αυξήσεις στους άλλους δύο δείκτες. Ωστόσο, στον δείκτη «Οικονομική Συμμετοχή» προέκυψε υποχώρηση.

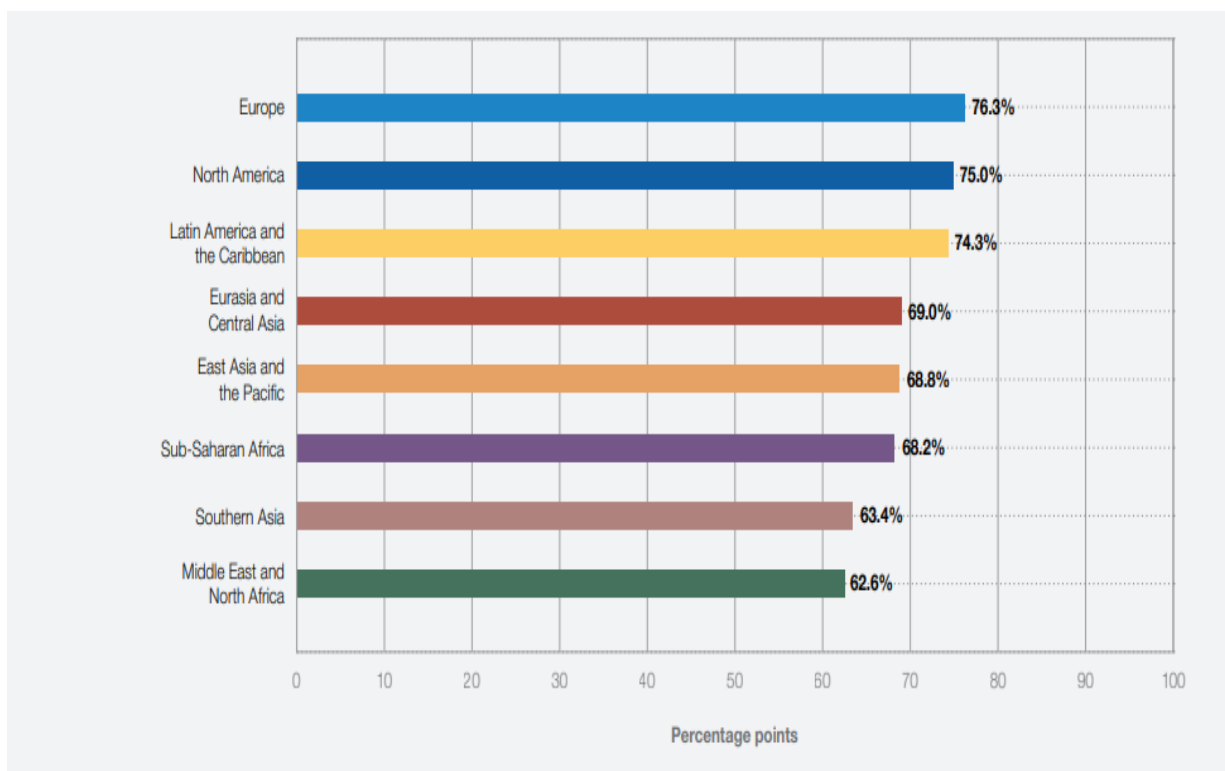
Στην παρακάτω εικόνα παρουσιάζεται η συνολική εξέλιξη του χάσματος φύλων από το 2006 έως το 2023.



Εικόνα 2: Εξέλιξη του χάσματος φύλων στον τομέα της υγείας

Πηγή: World Economic Forum, 2023, p.16

Μελετώντας τα διαθέσιμα στοιχεία του Global Gender Gap Index (2023) γίνεται αντιληπτό πως η ισοτιμία των φύλων στην Ευρώπη (76,3%) ξεπερνά το επίπεδο ισοτιμίας στη Βόρεια Αμερική (75%). Ακολουθούν η Λατινική Αμερική και η Καραϊβική (74,3%), η Ευρασία και Κεντρική Ασία (69%), η Ανατολική Ασία και ο Ειρηνικός (68,8%). Η υποσαχάρια Αφρική κατατάσσεται στην 6^η θέση (68,2%), ακολουθεί η Νότια Ασία (63,4%) και στην τελευταία θέση βρίσκεται η Μέση Ανατολή και η Βόρεια Αφρική (62,6%),



Εικόνα 3: Μείωση του χάσματος φύλων ανά περιφέρεια

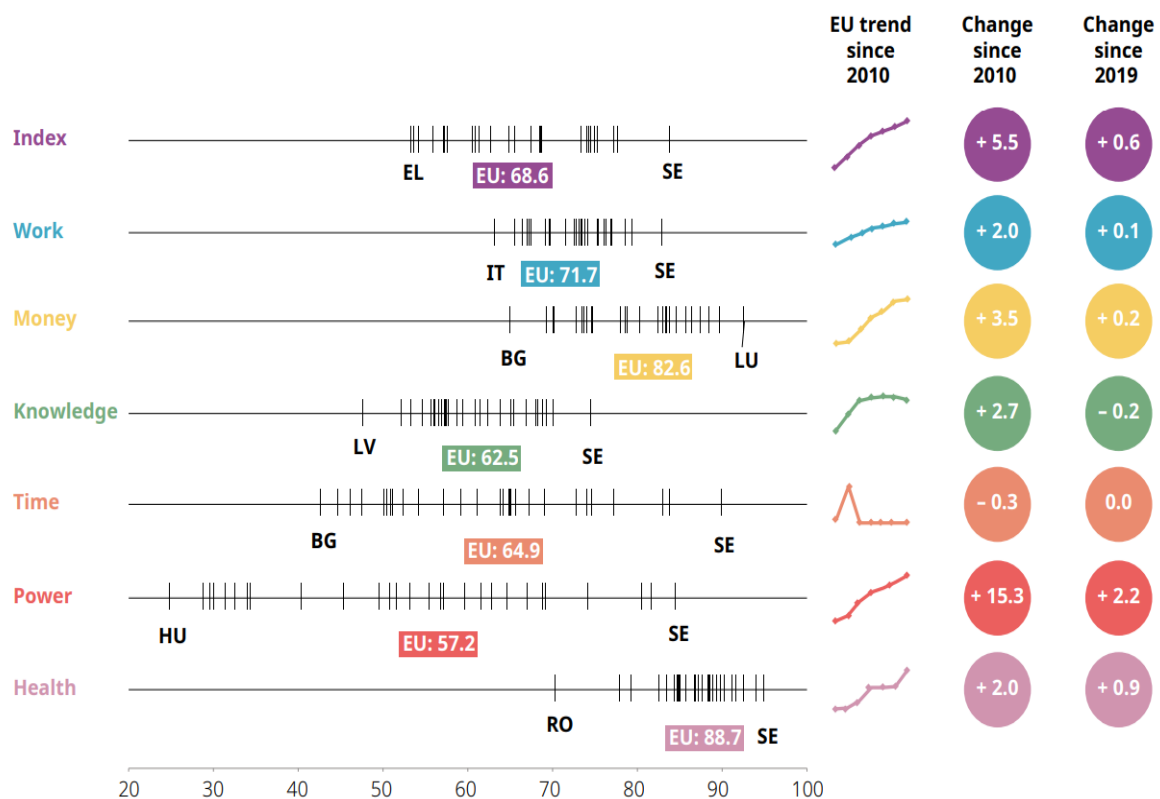
Πηγή: World Economic Forum, 2023, p. 19

Στο σύνολο των δεικτών η Ευρώπη εμφανίζει τα υψηλότερα ποσοστά ως προς την ισότητα των φύλων. Το ένα τρίτο των χωρών της κατατάσσονται στις πρώτες 20 θέσεις. Η Ισλανδία, η Νορβηγία και η Φινλανδία σημειώνουν τις καλύτερες επιδόσεις. Η Ουγγαρία, η Τσεχία, η Ελλάδα και η Κύπρος κατατάσσονται στις κατώτερες θέσεις (World Economic Forum, 2023, 14).

Σύμφωνα με στοιχεία που δημοσίευσε το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Ισότητας Φύλων (EIGE) ο Δείκτης Ισότητας των Φύλων για τις χώρες της Ευρώπης συγκεντρώνει 68,6 πόντους στο σύνολο των 100, σημειώνοντας πρόοδο. Η πρόοδος αυτή στην ισότητα των φύλων σχετίζεται σε μεγάλο βαθμό με τον τομέα της εξουσίας. Ο συγκεκριμένος δείκτης δημιουργήθηκε για την εκτίμηση της προόδου που σημειώνεται ανάμεσα στα δύο φύλα στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης (EIGE, 2022, 15).

Όπως προκύπτει, η πανδημία COVID-19 είχε αρνητικό αντίκτυπο, καθώς για πρώτη φορά κατά τη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας, αυξήθηκαν οι έμφυλες ανισότητες στον τομέα της απασχόλησης, της εκπαίδευσης, στην υγείας και στην πρόσβασης στις υπηρεσίες υγείας. Το χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα ως προς τους δείκτες «κίνδυνος φτώχειας» και «κατανομής του εισοδήματος μεταξύ των γυναικών και των ανδρών» παρέμεινε σταθερό (EIGE, 2022). Όπως διαπιστώνεται, δεκατέσσερα κράτη μέλη μεταξύ των οποίων η Κύπρος, η Ιταλία, η Λετονία, η Μάλτα και η Πορτογαλία βρίσκονται κάτω από τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Επτά από αυτά ανάμεσα στα οποία είναι η Δανία, η Φιλανδία, η Νορβηγία, η Σερβία και η Σιέρα Λεόνε τοποθετούνται πάνω από το μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οκτώ κράτη μέλη, μεταξύ των οποίων η Ελλάδα, η Βουλγαρία, η Ουγγαρία, η Ρωσία και η Ρουμανία σημείωσαν βελτίωση στον Δείκτη Ισότητας των Φύλων, η οποία είναι σταθερή και σημαντικά χαμηλότερη από τον μέσο όρο (EIGE, 2022, 17).

Η βαθμολογία του Δείκτη Ισότητας των Φύλων για την Ευρωπαϊκή Ένωση είναι 68,6 μονάδες από 100, σημειώνοντας αύξηση 0,6 μονάδες από τον Δείκτη του 2021. Η βαθμολογία είναι μόνο 5,5 βαθμοί υψηλότερα από το 2010. Η Ελλάδα συγκεντρώνει 53,4 στα 100, γεγονός που την τοποθετεί στην τελευταία θέση στην κατάταξη. Συγκεντρωτικά, οι επιδόσεις ανά τομέα παρουσιάζονται στην παρακάτω εικόνα:



Εικόνα 4: Επιδόσεις χωρών Ευρωπαϊκής Ένωσης ανά δείκτες

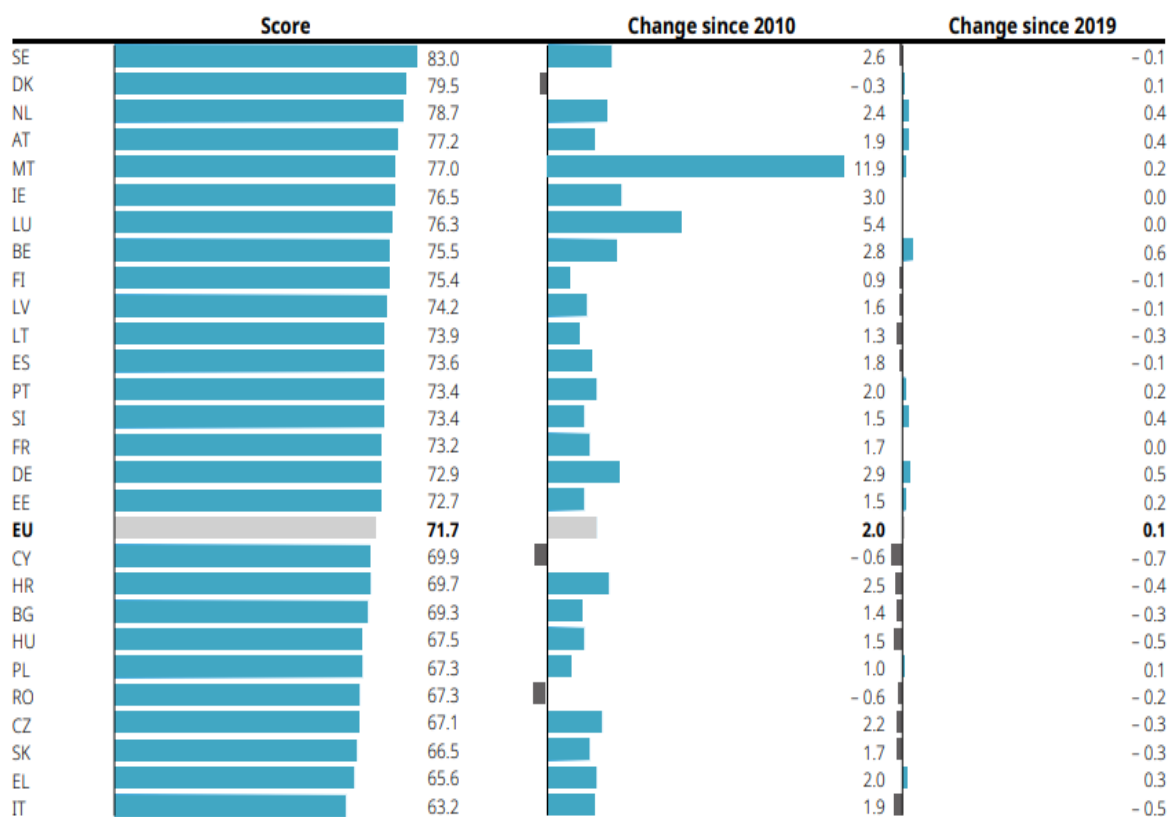
Πηγή: EIGE, 2022, p. 18

1.2.1 Εργασία

Ειδικότερα, στον τομέα της εργασίας διαπιστώνεται ότι οι γυναίκες βρίσκονται αντιμέτωπες με αρκετά μειονεκτήματα τόσο ως προς τις αποδοχές που λαμβάνουν όσο και γενικότερα την απασχόληση. Μεγάλες διαφορές υπάρχουν ανάμεσα στα δύο φύλα αναφορικά με τον χρόνο εργασίας, τις θέσεις και τις συμβάσεις που έχουν. Επιπλέον, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών συνεχίζει να κυμαίνεται σε επίπεδα χαμηλότερα από εκείνα των ανδρών. Οι γυναίκες συνεχίζουν να εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχόλησης και συμβάσεις ορισμένου χρόνου (Eurostat, 2022). Τα παραπάνω, σε συνδυασμό με τις διακοπές στην επαγγελματική σταδιοδρομία εξαιτίας του τοκετού έχουν ως αποτέλεσμα τις χαμηλότερες αποδοχές των γυναικών (EIGE, 2022, 24).

Συγκεκριμένα η Ελλάδα τοποθετείται στην προτελευταία θέση (65.6), ενώ την ακολουθεί η Ιταλία στην τελευταία θέση (63.2). Την πρώτη θέση καταλαμβάνει η

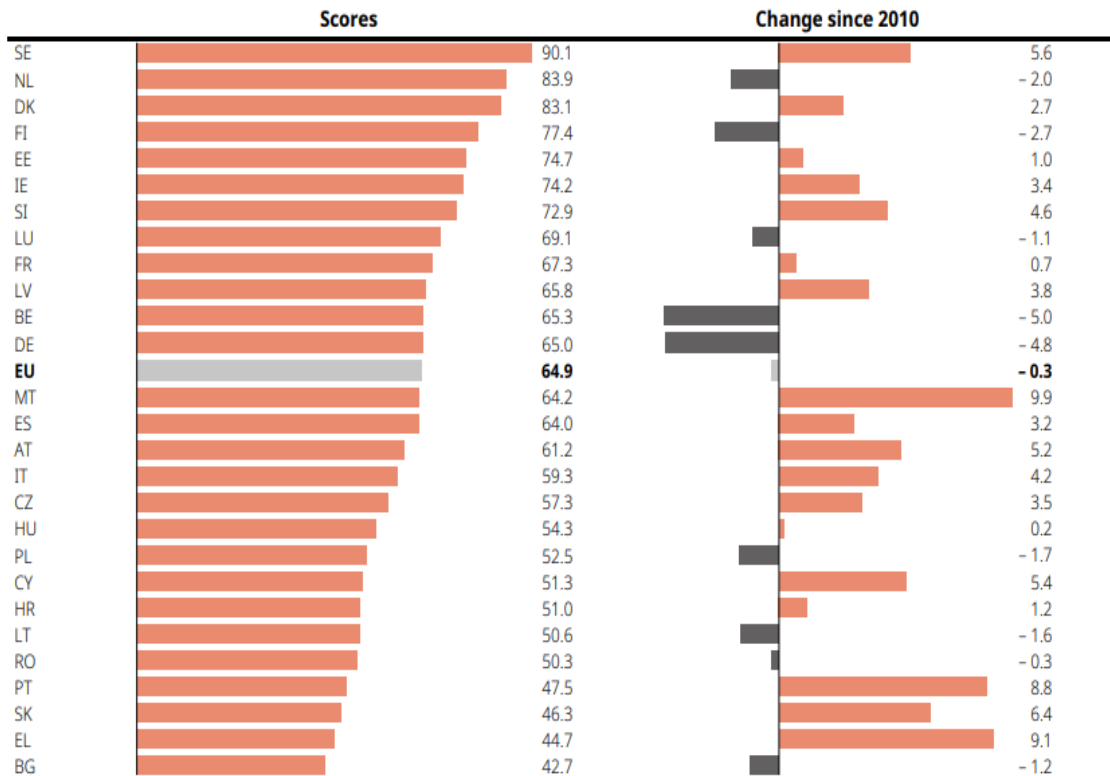
Σουηδία (83.0), που συγκεντρώνει υψηλότερη βαθμολογία και από τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (71.7) (EIGE, 2022, 27).



Εικόνα 5: Βαθμολογίες στον τομέα εργασίας και αλλαγές με την πάροδο του χρόνου, στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Πηγή: EIGE, 2022, p. 26

Διαφοροποιημένη είναι η εικόνα στις χώρες μεταξύ των κρατών μελών ως προς τις έμφυλες ανισότητες στις οικιακές εργασίες. Τα σκανδιναβικά κράτη μέλη φαίνεται να σημειώνουν σημαντική βελτίωση σε αντίθεση με την οπισθοδρόμηση ή την ελάχιστη βελτίωση που παρατηρείται στη Βουλγαρία, την Ιταλία και την Ελλάδα. Η χώρα μας παρέμεινε στην προτελευταία θέση, αν και πέτυχε βελτίωση κατά 9% από το 2010 (EIGE, 2022, 39).



Εικόνα 6: Βαθμολογίες στον τομέα του χρόνου και αλλαγές με την πάροδο του χρόνου, στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης

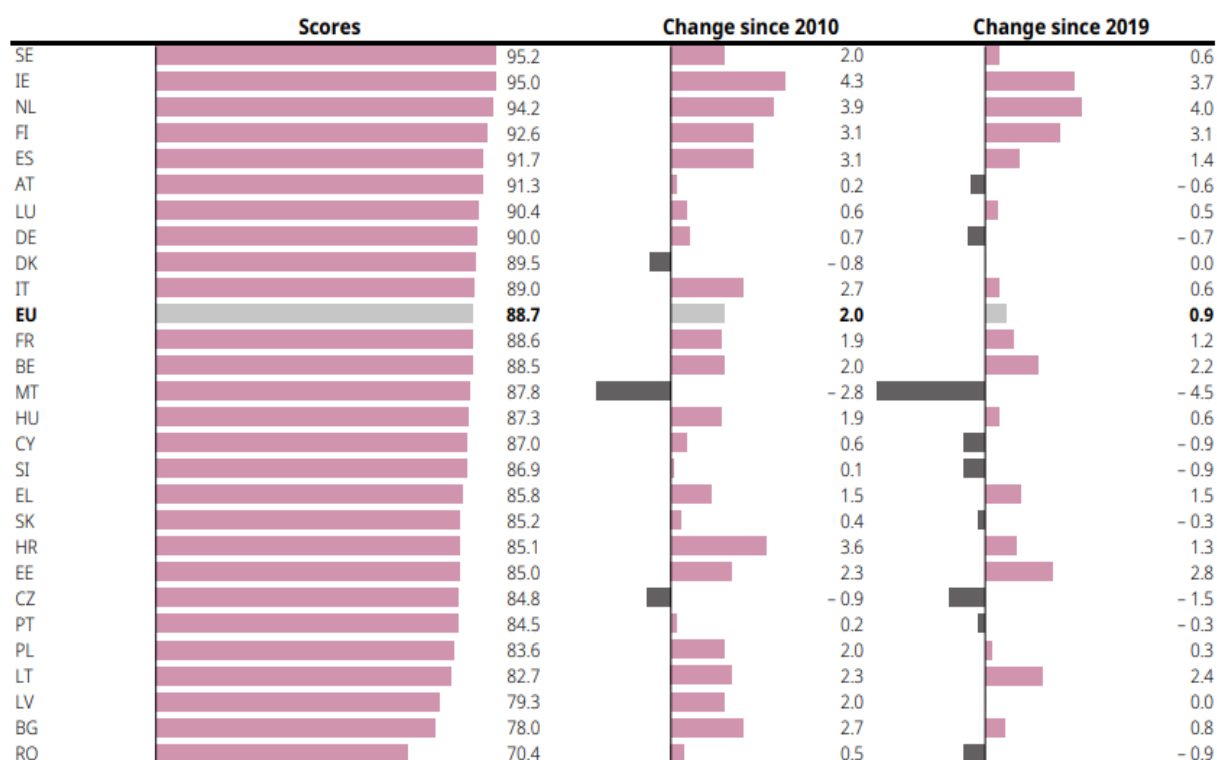
Πηγή: EIGE, 2022, 40

1.2.2 Υγεία

Αναφορικά με τις έμφυλες ανισότητες στον τομέα της υγείας, υποστηρίζεται πως προέρχονται από την αλληλεπίδραση ανάμεσα στους πολιτικούς, κοινωνικούς, συμπεριφορικούς, οικονομικούς και περιβαλλοντικούς παράγοντες (Bambra, Albani, & Franklin, 2021, 19). Σύμφωνα με στοιχεία της European Commission (2021, 9) οι άντρες έχουν περισσότερες πιθανότητες να εμπλακούν σε επιβλαβείς συμπεριφορές για την υγεία, όπως παραδείγματος χάρη η υπερβολική χρήση ποτού, το κάπνισμα και η χρήση ναρκωτικών. Οι γυναίκες έχουν περισσότερες πιθανότητες να εμφανίσουν προβλήματα ψυχικής υγείας και να αναζητήσουν ιατρική βοήθεια. Οι έμφυλες αυτές ανισότητες στις συμπεριφορές της υγείας και οι συνέπειές τους υπερβαίνουν τις ατομικές επιλογές και επηρεάζονται από κοινωνικούς κανόνες (WHO, 2018, 32). Η

πανδημία COVID-19 επιδείνωσε τις προϋπάρχουσες διαφορές των φύλων στον τομέα της υγείας και στους παράγοντες που σχετίζονται με αυτές (GlobalHealth 50/50, 2020).

Σύμφωνα με στοιχεία που προέρχονται από το EIGE (2022, 50) στον τομέα της υγείας η Ελλάδα σημειώνει καλύτερη επίδοση, συγκεντρώνοντας 85.8 μονάδες, ενώ αφήνει πίσω της χώρες όπως είναι η Εσθονία, η Πορτογαλία, η Τσεχία, η Λετονία κ.α. Ο μέσος όρος της βαθμολογίας κυμαίνεται σε 88,7%. Αξίζει να αναφερθεί ότι από το 2019 σημειώθηκε πρόοδος κατά 1.5%.



Εικόνα 7: Βαθμολογίες στον τομέα της υγείας και αλλαγές στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης

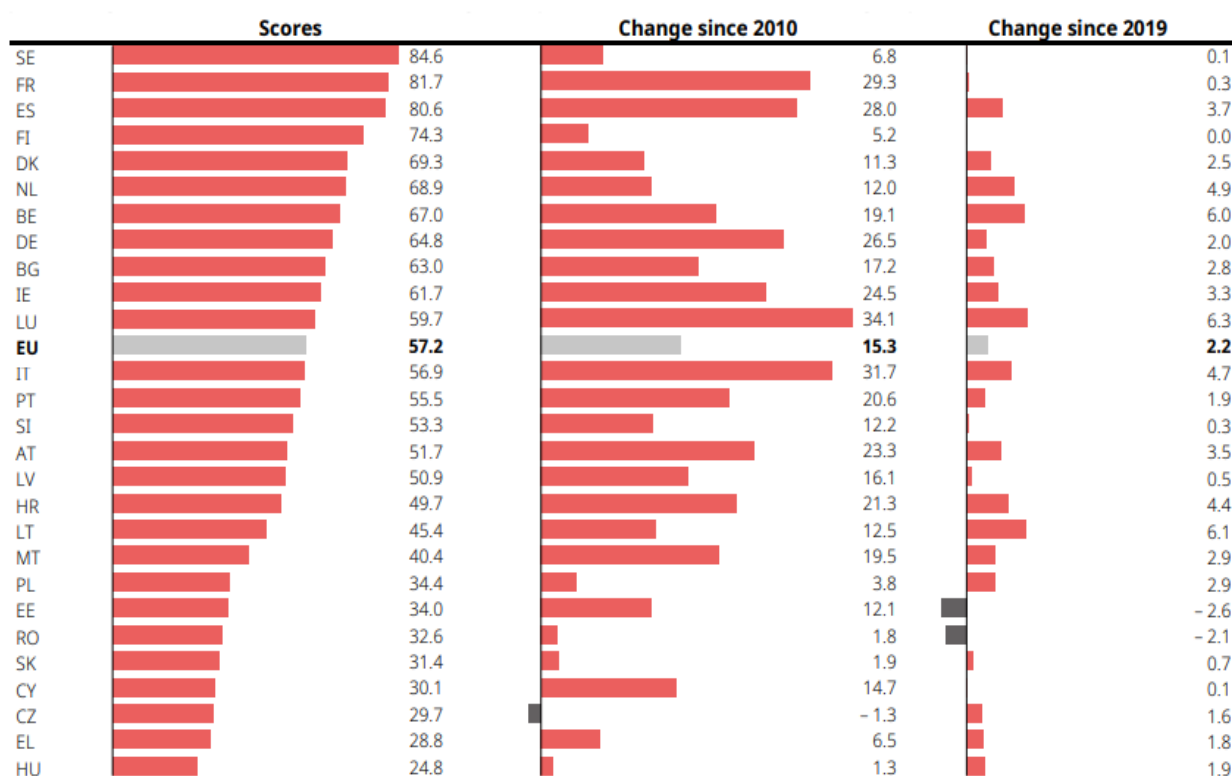
Πηγή: EIGE, 2022, 51

1.2.4 Εργασία και θέσεις εξουσίας

Με την εκλογή της Ρομπέρτα Μέτσολα ως Προέδρου του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου τον Ιανουάριο του 2022, δύο από τις τρεις κορυφαίες θέσεις εργασίας στην ΕΕ κατέχονται από γυναίκες (<https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20201109IPR91126/roberta-metsola-elected-as-first-vice-president-of-the->

europaean-parliament). Η Μέτσολα ηγείται τώρα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου το οποίο περιλαμβάνει ποσοστό 39% γυναίκες και 61 % άνδρες. Λιγότερα από τα μισά κράτη μέλη, συγκεκριμένα έντεκα από τα είκοσι επτά, έχουν διαφορές στην εκπροσώπηση των δύο φύλων που είναι μεγαλύτερη από 40 % (EIGE, 2022, 43).

Μεγάλες ανισότητες όμως εντοπίζονται και στην Ελλάδα στον τομέα της εξουσίας, καθώς η χώρα μας βρίσκεται στην–προτελευταία θέση στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τελευταία είναι η Ουγγαρία. Μεγαλύτερη πρόοδος ως προς τη συμμετοχή των γυναικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων από το 2019 εντοπίζεται στο Λουξεμβούργο, τη Λιθουανία και το Βέλγιο. Τα κράτη μέλη στα οποία εντοπίζεται υποχώρηση είναι η Εσθονία και η Ρουμανία. Ιδιαίτερη πρόοδο σημείωσε η Γαλλία, η Ιταλία, η Γερμανία και η Ισπανία (EIGE, 2022, 44).



Εικόνα 8: Βαθμολογίες στον τομέα της εξουσίας και αλλαγές στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Πηγή: EIGE, 2022, 45

Η Ευρωπαϊκή Ένωση αναγνωρίζει τη βαρύτητα που έχει η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στον τομέα της εργασίας για να επιτευχθεί η τόνωση της οικονομικής ανάπτυξης στην Ευρώπη, η ανταγωνιστικότητα ανάμεσα στις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις και να αντιμετωπιστούν τα δημογραφικά προβλήματα της Ευρώπης. Μέσα από την ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών στις θέσεις των εταιρικών διοικητικών συμβουλίων και της συμμετοχής αυτών στη διαδικασία λήψης οικονομικών αποφάσεων, αναμένεται να ωφεληθεί δευτερογενώς η απασχόληση των γυναικών στις επιχειρήσεις αλλά και το σύνολο της οικονομίας (<https://www.consilium.europa.eu/el/policies/gender-balance-corporate-boards/#figures>).

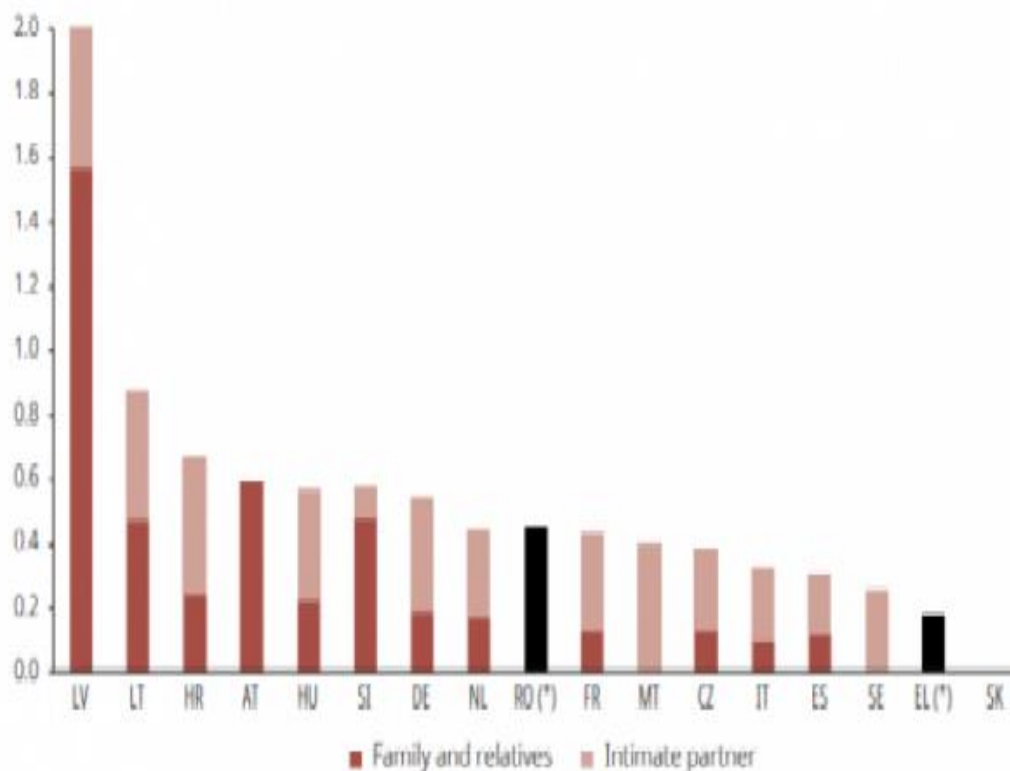
1.2.5 Η βία κατά των γυναικών

Η βία κατά των γυναικών και των κοριτσιών είναι ένα φαινόμενο που έχει τις ρίζες του στην ανισότητα των φύλων και παραμένει ως μία από τις περισσότερο διαδεδομένες παραβιάσεις των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Οι μορφή που μπορεί να πάρει είναι σωματική, σεξουαλική, ψυχολογική και οικονομική βία. Στους παράγοντες που αυξάνουν τις πιθανότητες θυματοποίησης των γυναικών προστίθενται η ηλικία, η αναπηρία, τα προβλήματα υγείας ή άλλες συνθήκες ζωής EIGE (2022, 54).

Το EIGE (2021a, 32) εκτιμά πως το κόστος της για την αντιμετώπιση της έμφυλης βίας είναι μεγαλύτερο από 290 δισ. ευρώ. Από την έναρξη της πανδημίας COVID-19 παρατηρείται αύξηση στα περιστατικά βίας αλλά και τη σοβαρότητα αυτών. Ειδικότερα περιστατικά σεξουαλικής βίας και βίας από τον σύντροφο. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την αυξημένη ζήτηση συμβουλευτικής υποστήριξης των θυμάτων κατά τη διάρκεια των lockdowns (EIGE, 2021b, 25).

Νεότερα στοιχεία, φανερώνουν πως σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης οι μισές σχεδόν γυναίκες, σε ποσοστό 44 %, έχουν γίνει δέκτες ψυχολογικής βίας από σύντροφό τους. Παρατηρείται επίσης σημαντικός βαθμός διαφοροποίησης ανάμεσα στα κράτη μέλη, γεγονός που φανερώνει τα διαφορετικά επίπεδα ευαισθητοποίησης ως προς αυτή τη μορφή βίας (2022, 55).

Αναφορικά με τις γυναικοκτονίες που σημειώθηκαν από το 2020, η Ελλάδα τοποθετείται στην τελευταία θέση στον πίνακα, δηλαδή έχει τον μικρότερο αριθμό γυναικοκτονιών. Μάλιστα στην εικόνα 9 που προέρχεται από στοιχεία του EIGE (2022, 56), έχει χρησιμοποιηθεί μαύρο χρώμα, γεγονός που σχετίζεται με το προφίλ του δράστη. Συγκεκριμένα, εάν ο δράστης προερχόταν από το συγγενικό περιβάλλον ή αν ήταν ο σύντροφος/σύζυγος.



Εικόνα 9: Γυναίκες θύματα ενδοοικογενειακής βίας από τους συντρόφους ή μέλη της οικογένειάς τους

Πηγή: EIGE, 2022, 56

2ο Κεφάλαιο: Οργανισμοί Τοπικής αυτοδιοίκησης

2.1 Διάρθρωση ΟΤΑ

2.1.1 Α΄βαθμού

Ο όρος «δήμος» εμφανίστηκε για πρώτη φορά το 1883 στο βασιλικό διάταγμα που αφορούσε τη σύσταση δήμων, το οποίο σχεδιάστηκε από την Βαυαρική Αντιβασιλεία. Ήταν μία προσπάθεια οργάνωσης της τοπικής αυτοδιοίκησης με βάση τα ευρωπαϊκά πρότυπα. Σε αυτό περιλαμβανόταν η διαδικασία σχηματισμού των δήμων, η θεσμική τους οργάνωση, ο διαχωρισμός των δημοτών σε ενεργούς πολίτες και μη και τέλος, η δημιουργία του δημοτικού εκλογικού συστήματος. Αυτό το νομοθέτημα ήταν τομή, καθώς παρέμεινε σε ισχύ, πραγματοποιώντας σε μικρό βαθμό μεταρρυθμίσεις και αλλαγές για τα επόμενα 80 χρόνια (Χλέπας, 1994, 47).

Το σύνολο της ελληνικής επικράτειας (εκτός από το Άγιο Όρος) έχει διαιρεθεί σε εδαφικές περιφέρειες, η οποίες αποτελούνται τους Α΄βαθμού ΟΤΑ. Αυτοί καλούνται «δήμοι» ή έως πρόσφατα «κοινότητες» (Μπαμπαλιούτας, 2021, 17). Σε αυτούς, εντάσσονται όλοι οι πολίτες της χώρας. Δεν υπάρχει περιοχή της επικράτειας ή πολίτης που να μην ανήκει σε κάποια απ' τις τοπικές αυτές διαιρέσεις του κράτους. Οι Δήμοι αποτελούν δημόσια νομικά πρόσωπα, ειδικότερα είναι Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου. Διέπονται από τον Κώδικά Δήμων και Κοινοτήτων (Ν.3463/2006) αναφορικά με ζητήματα που δεν προβλέπονται στο Νόμο 3852/2010. Κύρια αποστολή τους είναι η διεύθυνση αλλά και η ρύθμιση του συνόλου των τοπικών υποθέσεων, με βάση τις αρχές της επικουρικότητας και εγγύτητας, στοχεύουν στην προστασία, την ανάπτυξη και τη διαρκή βελτίωση των συμφερόντων καθώς και της ποιότητας ζωής που χαρακτηρίζει τη τοπική κοινωνία (Σπηλιωτόπουλος, 2017, 113).

Το 1997 ψηφίστηκε ο Νόμος 2539, που είναι γνωστός ως «Νόμος Καποδίστρια», ο οποίος περιελάμβανε τη συνένωση των κοινοτήτων με δήμους μεγαλύτερους, προκειμένου να βελτιωθεί η δημόσια διοίκηση σε επίπεδο τοπικής αυτοδιοίκησης. Με το νόμο αυτόν, έγινε η εισαγωγή του νέου όρου «δημοτικών διαμερισμάτων», ο οποίος αναφερόταν στις πρώην κοινότητες. Ωστόσο, η κατάργηση των κοινοτήτων και η μετατροπή τους σε δημοτικά διαμερίσματα στα πλαίσια των δήμων είχε ως αποτέλεσμα την έντονη αντίδραση σε ορισμένες περιοχές. Η διοικητική

διαίρεση, αποτέλεσμα αυτού του νόμου, ίσχυσε έως το 2010 που εφαρμόστηκε το Σχέδιο «Καλλικράτης» (Μπαμπαλιούτας, 2021, 12).

Ο Νόμος 3852/ 2010 αναφέρεται στο «Πρόγραμμα Καλλικράτης» είναι συνέχεια του Σχεδίου Καποδίστρια. Στα πλαίσια αυτού έγινε εκ νέου ο καθορισμός των ορίων των αυτοδιοικητικών μονάδων (ΟΤΑ), του τρόπου με τον οποίο εκλέγονται τα όργανα και οι αρμοδιότητες που έχουν αυτά. Κύριες πτυχές του προγράμματος ήταν να μειωθεί ο αριθμός των δήμων και των νομικών προσώπων που αυτοί είχαν, να αντικατασταθούν οι νομαρχίες με τους δευτερόβαθμους ΟΤΑ, να συσταθεί αποκεντρωμένη διοίκηση, να αλλαχθεί ο τρόπος που χρηματοδοτούνται οι ΟΤΑ, να αυξηθεί η θητεία των αυτοδιοικητικών οργάνων και η ανακατανομηθούν οι αρμοδιότητες κάθε βαθμού (Μπαμπαλιούτας, 2021, 13).

Σήμερα βρίσκεται σε ισχύ ο Νόμος 3463/2006, ενώ οι τροποποιήσεις αυτού περιλαμβάνονται στο Νόμο 3852/2010. Μοναδικός τύπος ΟΤΑ Α' βαθμού ορίζεται ο Δήμος³². Το σύνολο των δήμων σε όλη την χώρα ανέρχεται σε 325. Η διοικητική περιφέρεια αυτών είναι διαιρεμένη στις δημοτικές ενότητες, τις δημοτικές κοινότητες και τις τοπικές κοινότητες. Ο σχεδιασμός νέων μονάδων στη τοπική αυτοδιοίκηση, οι μεταβολές στα εδάφη και τα όρια της διοικητικής περιφέρειας μπορούν να οριστούν από την Πολιτεία και όχι απ' τους πολίτες (Μπαμπαλιούτας, 2021, 25).

Ακόμη κρίνεται απαραίτητο να καθοριστούν τα όρια κάθε Δήμου. Κάθε τοπικός οργανισμός και απευθύνεται αποκλειστικά στους κατοίκους που διαμένουν εντός της εδαφικής περιοχής του. Σε κάθε δημοτική ή τοπική κοινότητα υπάρχει συμβούλιο δημοτικής ή τοπικής κοινότητας, που εκλέγεται από τους ψηφοφόρους της εκάστοτε δημοτικής ή τοπικής κοινότητας. Στις τοπικές κοινότητες όπου ο πληθυσμός ανέρχεται έως 300 κατοίκους, δεν ορίζεται η εκλογή συμβουλίου, αλλά ενός εκπροσώπου. Τέλος, οι αρμοδιότητες που έχει το συμβούλιο ή ο εκπρόσωπος είναι γνωμοδοτικές (Μπαμπαλιούτας, 2021, 38).

2.1.2 Β' βαθμού

Το Σύνταγμα του 1975 όρισε την ύπαρξη μόνο μίας βαθμίδας στην τοπική αυτοδιοίκηση, δηλαδή αναφερόταν μόνο στους δήμους και τις κοινότητες, ενώ εναπέθεσε την ίδρυση και τη λειτουργία των βαθμίδων στον κοινό νομοθέτη. Ήταν

αυτός που είχε την εξουσία να τις ιδρύει, να τις συρρικνώνει και να οδηγείται στην κατάργησή τους. Ο Νόμος 2218/1994, ο οποίος συμπληρώθηκε από τον Κώδικα Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης που ψηφίστηκε το 1996, προέβλεπε την ίδρυση των νομαρχιακών αυτοδιοικήσεων και των νομαρχιακών διαμερισμάτων (Δαγτόγλου, 2014, 587).

Στον ίδιο νόμο αναφερόταν πως η διοίκηση των τοπικών υποθέσεων αποτελεί αρμοδιότητα των Α' και Β' βαθμίων ΟΤΑ. Για αρκετά χρόνια κυριαρχούσε η ανάγκη να τοποθετηθεί η Β'/βάθμια αποκεντρωμένη διοίκηση σε επίπεδο υψηλότερο έχοντας όμως λιγότερες αποτελεσματικότερες γεωγραφικές μονάδες, οι οποίες θα ήταν σε θέση να πετύχουν αναπτυξιακούς σκοπούς. Ο Νόμος 2503/1997 αντικατέστησε τις τότε δευτεροβάθμιες δομές και προχώρησε στη σύσταση δεκατριών Περιφερειών, οι οποίες μετατράπηκαν σε 7 Αποκεντρωμένες Διοικήσεις με το Πρόγραμμα «Καλλικράτης». Στην εδαφική διοικητική έκταση καθεμίας Περιφέρειας περιλαμβάνονται οι διοικητικές περιφέρειες κάποιων νομών, οι οποίες συγκροτούσαν τις εδαφικές διοικητικές περιφέρειες των νομαρχιακών αυτοδιοικήσεων που καταργήθηκαν. Κάθε διοικητική εδαφική περιφέρεια διαχωρίζεται περαιτέρω σε περιφερειακές ενότητες, οι οποίες αντιστοιχούν στις διοικητικές περιφέρειες των νομών και που έχουν έδρα τις πρωτεύουσες αυτών των νομών (Σπηλιωτόπουλος, 2017, 275).

Η Περιφέρεια είναι Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου. Αποστολή αυτής είναι ο προγραμματισμός αλλά και η υλοποίηση πολιτικών σε περιφερειακό επίπεδο στα πλαίσια των αρμοδιοτήτων που της ανατίθενται. Βασικά όργανα στην περιφέρεια είναι ο Περιφερειάρχης, το Περιφερειακό Συμβούλιο, οι Αντιπεριφερειάρχες, η Οικονομική Επιτροπή και τέλος, η Εκτελεστική Επιτροπή (Ν.3852/2010).

2.2 Αρχές λειτουργίας των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης

Η Τοπική Αυτοδιοίκηση στη χώρα μας περιλαμβάνει την λειτουργία των οργάνων δύο βαθμών και συγκεκριμένα τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α' βαθμού και τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης Β' βαθμού. Αυτοί είναι νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, τα οποία συστάθηκαν σε συγκεκριμένη εδαφική περιφέρεια. Αντικείμενό τους είναι η διαχείριση των τοπικών υποθέσεων που εμπίπτουν στην εδαφική τους αρμοδιότητα, ενώ τα όργανα αυτών εκλέγονται κατόπιν

καθολικής ψηφοφορίας απ' τους δημότες που διαμένουν σε στους οργανισμούς αυτούς. Στα όργανα τοπικής αυτοδιοίκησης του α' βαθμού συμπεριλαμβάνονται οι Δήμοι και του β' βαθμού οι περιφέρειες (Σπηλιωτόπουλος, 2017, 298).

Οι κύριες αρχές λειτουργίας αλλά και διακυβέρνησης των τοπικών αυτοδιοικήσεων στις χώρες της Ευρώπης βασίζονται στην αντίληψη που κυριαρχεί σε αυτή για την άσκηση πολυεπίπεδης διακυβέρνησης. Αυτού του είδους η διακυβέρνηση εντάσσεται στους κόλπους της Ένωσης με την επικύρωση της Συνθήκης της Λισαβόνας καθώς και με την ενίσχυση των Επιτροπών των Περιφερειών. Μέσω αυτής διατηρείται και διευρύνεται ο στόχος για εδαφική συνοχή, στα πλαίσια της αναλογικότητας, επικουρικότητας και αμοιβαιότητας (Μπέσιλα- Βήκα, 2010, 301).

Ειδικότερα, η αρχή της επικουρικότητας αναφέρεται στην υποχρέωση που έχουν οι Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης να ενισχύουν τη λειτουργία του Κράτους αλλά και την αποτροπή να συγκεντρωθούν οι αποφάσεις σ' ένα επίπεδο άσκησης της εξουσίας (<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:113:0062:0072:EL:PDF>). Η αρχή της αμοιβαιότητας περιγράφει την ενίσχυση που πρέπει να παρέχουν οι φορείς κάθε επιπέδου διακυβέρνησης, έτσι ώστε να προωθείται η αντικειμενική δυνατότητα αλλά και η νομιμότητα των οργάνων που συμμετέχουν στις αποφάσεις (Μπέσιλα- Βήκα, 2010, 302).

Σημαντικό ρόλο στην αρχή διακυβέρνησης κατέχει η αρχή θεσμικής ισορροπίας¹, στην οποία βασίζονται οι χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και λειτουργεί ως εγγύηση αυτονομίας αλλά και διατήρησής της κατάστασης των αποκεντρωμένων και των περιφερειακών διοικήσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης σ' ένα επίπεδο νομικής, φορολογικής και πολιτικής αυτονομίας (<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:113:0062:0072:EL:PDF>).

Ιδιαίτερη βαρύτητα έχει η αρχή εδαφικής συνεργασίας², που αποτελεί βασικό στοιχείο πολυεπίπεδης διακυβέρνησης, καθώς συμβάλλει στην προαγωγή της σημαντικής συνεισφοράς όλων των κρατικών παραγόντων στον ορθό τρόπο λειτουργίας και

¹ Σημαίνει πως κάθε θεσμικό όργανο είναι υποχρεωμένο να ενεργεί σύμφωνα με τα καθήκοντα που του έχουν ανατεθεί από τις Συνθήκες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τις αρμοδιότητες που αυτές περιλαμβάνουν.

² Είναι γνωστή «Interreg». Πρόκειται για έναν απ' τους στόχους της Πολιτικής Συνοχής. Επιδιώκει την προώθηση της κοινωνικής, εδαφικής και οικονομικής ανάμεσα στα Κράτη-Μέλη της Ε.Ε., συμβάλλοντας στην αρμονική ανάπτυξη στο σύνολο της Ε.Ε.

συγκρότησης των τοπικών αλλά και των περιφερειακών αυτοδιοικήσεων (Μακρής, χ.χ., 8).

Εκτός από όλα τα παραπάνω, αξίζει να αναφερθεί πως η Ελλάδα με το Νόμο 1850/1989 κύρωσε τον Ευρωπαϊκό Χάρτη Τοπικής Αυτονομίας. Συγκεκριμένα, στο δεύτερο και τρίτο άρθρο του νόμου αυτού γίνεται περιγραφή της θεμελιώδους αρχή τοπικής αυτοδιοίκησης. Η αρχή αυτή ορίζει το δικαίωμα αλλά και τη δυνατότητα που έχουν οι αρχές τοπικής αυτοδιοίκησης να κάνουν διαχείριση των τοπικών τους υποθέσεων με αποκλειστικά δική τους ευθύνη και έχοντας ως βασικό σκοπό το συμφέρον του πληθυσμού τους. Για τον λόγο αυτό κρίνεται σημαντικό να αναγνωριστεί η πλήρης διακριτική ευχέρεια κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων, οι οποίες ασκούνται από αυτές κατ' αποκλειστικότητα (Τσακνή, 2019, 101).

Ως απόρροια των γενικών αρχών που ορίζουν τη τοπική αυτοδιοίκηση, κάθε οργανισμός της διαθέτει τα δικά του διοικητικά όρια και αποτελεί μέρος της ενιαίας καθορισμένης εδαφικής περιφέρειας, στα πλαίσια της οποίας ασκεί αρμοδιότητες που ορίζονται από το νόμο.

2.3 Οι αρμοδιότητες και ο ρόλος της Τοπικής Αυτοδιοίκησης

Με το άρθρο 102 του Συντάγματος κατοχυρώνεται η ύπαρξη των ΟΤΑ ως εδαφικά νομικά πρόσωπα του δημοσίου δικαίου. Με αυτό εξασφαλίζεται η «τοπική αυτοδιοίκηση» σε δύο επίπεδα, το ένα είναι ο θεσμός και το άλλο το δικαίωμα. Δε γίνεται δηλαδή σε αυτούς η ανάθεση να προχωρήσουν στην άσκηση συγκεκριμένων αρμοδιοτήτων, αλλά αυτόματα αποκτούν υποχρεώσεις και δικαιώματα, δικό τους προσωπικό, προϋπολογισμό και περιουσία (Δαγτόγλου, 2014, 435).

Οι ΟΤΑ χαρακτηρίζονται από διοικητική αυτοτέλεια, δηλαδή έχουν την αρμοδιότητα να λαμβάνουν αποφάσεις, με τα όργανά τους, για τις τοπικές υποθέσεις που τους αφορούν στα πλαίσια των κανόνων που υπάρχουν και οι οποίοι ορίζουν τον τρόπο οργάνωσης αλλά και λειτουργίας αυτών. Η έννοια της αρμοδιότητας στην ουσία αναφέρεται στην προσδιοριστική και αποκλειστική σχέση μεταξύ του αντικειμένου και του υποκειμένου. Πρόκειται για έναν όρο που περιλαμβάνει τον διπλό περιοριστικό και ταυτόχρονα κανονιστικό και εξουσιοδοτικό χαρακτήρα της αρμοδιότητας (Δαγτόγλου, 2014, 435).

Στο Άρθρο 75 του Κώδικα Δήμων και Κοινοτήτων, το συμπληρώθηκε από το Άρθρο 94 του Νόμου 3852/2010 περιλαμβάνονται συστηματοποιημένες και αριθμημένες οι αρμοδιότητες των Α/βάθμιων ΟΤΑ. Οι ειδικές αρμοδιότητες σύμφωνα με την καθ' ύλην διάκρισή τους είναι οι εξής (Διβάνη, 2006, 13.Μακρυδημήτρης, 2008, 156):

- ✓ αρμοδιότητες που σχετίζονται με την ανάπτυξη
- ✓ αρμοδιότητες που σχετίζονται με το περιβάλλον
- ✓ αρμοδιότητες που σχετίζονται με την ποιότητα ζωής και τον εύρυθμο τρόπο λειτουργίας των πόλεων
- ✓ αρμοδιότητες που αφορούν την απασχόληση
- ✓ αρμοδιότητες που αφορούν την κοινωνική προστασία και την αλληλεγγύη
- ✓ αρμοδιότητες που αφορούν την παιδεία, τον αθλητισμό και τον πολιτισμό
- ✓ αρμοδιότητες που αφορούν την πολιτική προστασία

Ο Νόμος 3852/2010 αναφέρει πως τα όργανα των Β/βάθμιων ΟΤΑ, δηλαδή οι περιφέρειες, ασκούν τις αρμοδιότητές τους ακολουθώντας τις αρχές της αποτελεσματικότητας, της αποδοτικότητας και της διαφάνειας. Αναλυτικότερα, οι αρμοδιότητες που ορίζονται για τις περιφέρειες αφορούν τους παρακάτω τομείς:

- ✓ προγραμματισμού και ανάπτυξης
- ✓ κτηνοτροφίας, γεωργίας και αλιείας
- ✓ ενέργειας, φυσικών πόρων και βιομηχανίας
- ✓ εμπορίου, απασχόλησης και τουρισμού
- ✓ επικοινωνιών και μεταφορών
- ✓ έργων, χωροταξίας, περιβάλλοντος
- ✓ παιδείας, υγείας, αθλητισμού και πολιτισμού
- ✓ διοικητικής μέριμνας και πολιτικής προστασίας

3ο Κεφάλαιο: Αντιμετώπιση έμφυλων ανισοτήτων στους ΟΤΑ

3.1 Άσκηση πολιτικών για τις έμφυλες ανισότητες στους ΟΤΑ

3.1.1 Άσκηση πολιτικών για τις έμφυλες ανισότητες στους ΟΤΑ Α΄ βαθμού

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Άρθρου 75 που συμπεριλαμβάνεται στον Κώδικα Δήμων και Κοινοτήτων, οι δήμοι έχουν την αρμοδιότητα εφαρμογής πολιτικών ή συμμετοχής σε προγράμματα και δράσεις, με στόχο την υποστήριξη, τη φροντίδα αλλά και τη μέριμνα των ατόμων, τα οποία προέρχονται από κοινωνικές ομάδες που θεωρούνται ευάλωτες. Δίνεται προσοχή στη συμβουλευτική υποστήριξη των ατόμων που έχουν δεχτεί ενδοοικογενειακή βία. Ωστόσο, η τοπική αυτοδιοίκηση διαθέτει εμπειρία στις προσπάθειες προώθησης της ισότητας φύλων στους τομείς της επαγγελματικής κατάρτισης και της απασχόλησης των γυναικών, λειτουργίας κέντρων δημιουργικής απασχόλησης και φύλαξης παιδιών, πληροφόρησης γυναικών και γενικότερα υποστήριξης των δομών ισότητας. Αυτή η εμπειρία ανέδειξε την ανάγκη να συστηματοποιηθούν οι παρεμβάσεις προς όφελος των γυναικών σε επίπεδο τοπικό, να ενταχθούν ζητήματα που αφορούν το φύλο σε όλες τις πολιτικές του δήμου, δημιουργώντας υπηρεσιακές μονάδες ισότητας των φύλων με σκοπό την κάλυψη της βιωσιμότητας των πολιτικών και παροχής τέτοιου είδους υπηρεσιών (ΦΕΚ Α΄ 114/8.6.2006).

Το άρθρο 97 του Νόμου 3852/2010 ορίζει πως οι δήμοι έχουν την αρμοδιότητα να σχεδιάζουν και να υλοποιούν πολιτικές κοινωνικής φροντίδας σε επίπεδο τοπικό. Αυτές οι αρμοδιότητες έρχονται εις πέρας απ' την Υπηρεσιακή Μονάδα Άσκησης Κοινωνικής Πολιτικών και Πολιτικών Ισότητας, που προβλέπεται στους υπό σύσταση Οργανισμούς Εσωτερικής Υπηρεσίας των δήμων. Ταυτόχρονα, το άρθρο 103 του Νόμου 3852/2010 προβλέπει τη συγχώνευση των νομικών προσώπων και δίνει τη δυνατότητα σύστασης δύο νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, το ένα αφορά τους τομείς της κοινωνικής αλληλεγγύης, της παιδείας και της προστασίας, και το άλλο τους τομείς του αθλητισμού, του πολιτισμού και του περιβάλλοντος. Σε αυτό το πλαίσιο τα Πρότυπα Σχέδια των Οργανισμών Εσωτερικών Υπηρεσιών που σχεδιάστηκαν από την Ελληνική Εταιρεία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης (ΕΕΤΑΑ) περιλαμβάνουν τη πρόβλεψη για τη σύσταση Διεύθυνσης που θα ασκεί Κοινωνική Πολιτική Ισότητας

στους ΟΕΥ των δήμων με πληθυσμό μεγαλύτερο από 60.000 κατοίκους (ΦΕΚ Α' 87/7.6.2010).

Οι υπόλοιποι δήμοι, προκειμένου να εφαρμόσουν τις δεσμεύσεις της Χάρτας Ισότητας των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες, πρέπει να προχωρήσουν στη σύσταση της Υπηρεσιακής Μονάδας Πολιτικών Ισότητας των Φύλων, σύμφωνα με τη γεωγραφική θέση και το μέγεθος που έχει κάθε δήμος. Η μονάδα αυτή στοχεύει στην ανάπτυξη των προγραμμάτων και των πολιτικών με την οπτική του φύλου, τον σχεδιασμό και τη μέριμνα για την υλοποίηση μέτρων και προγραμμάτων που αφορούν την ισότητα των γυναικών και των ανδρών στο σύνολο των τομέων (ΓΠΦ, 2011, 14).

Το Άρθρο 6 του Νόμου 4604/2019 ορίζει τη δημιουργία της Δημοτικής Επιτροπής Ισότητας, που είναι όργανο που παρέχει συμβουλές στο Δημοτικό Συμβούλιο. Οι αρμοδιότητες της είναι οι εξής:

- η ανάπτυξη συνεργασίας με την υπηρεσία του δήμου που είναι αρμόδια, η συμμετοχή και η στήριξη ένταξης της ισότητας των φύλων στις πρακτικές που ακολουθεί ο δήμος, η εισήγηση και η συμμετοχή στη διαδικασία εκπόνησης σχεδίων δράσης, σε τοπικό επίπεδο, που αφορούν την ισότητα των φύλων
- η διατύπωση προτάσεων και εισηγήσεων προς τα όργανα που περιλαμβάνει ο δήμος και σχετίζονται με την υιοθέτηση των μέτρων που είναι αναγκαία για να προωθηθεί η ουσιαστική ισότητα των φύλων στο σύνολο των τομέων κοινωνικής, οικονομικής και πολιτικής ζωής
- η ανάπτυξη συνεργασίας με την Περιφερειακή Επιτροπή Ισότητας των Φύλων, άλλες υπηρεσίες, δομές και συλλογικότητες του δήμου, που ενισχύουν τις προσπάθειες προώθησης των ζητημάτων ισότητας των δύο φύλων αλλά και των δικαιωμάτων που διατηρούν οι γυναίκες σε τοπικό επίπεδο
- η συνεργασία με τις δομές που ανήκουν στο δίκτυο που έχει αναπτύξει η Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων σχετικά με τις διαδικασίες πρόληψης και καταπολέμησης της βίας εναντίον των γυναικών αλλά και με φορείς της ευρύτερης κοινωνίας των πολιτών (ΦΕΚ Α' 50/26.03.2019).

Η Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων από το 2011 υλοποιεί στους δήμους το Έργο «Ενθάρρυνση και υποστήριξη της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις πολιτικής ευθύνης και εκπροσώπησης σε περιφερειακό και

τοπικό επίπεδο». Το έργο αυτό συνεχίζει να βρίσκεται σε ισχύ έως και σήμερα. Σε αυτό το πλαίσιο προχώρησε στην έκδοση του Οδηγού Εφαρμογής της Χάρτας, ο οποίος περιλαμβάνει όσα απαιτούνται για την εφαρμογή του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου και ειδικότερα, τις δεσμεύσεις της Χάρτας που κάθε φορέας τοπικής αυτοδιοίκησης καλείται να υλοποιήσει (ΓΓΔΟΠΦ, 2021,7). Αναλυτικότερα, οι δράσεις του έργου είναι οι παρακάτω:

- η ένταξη ζητημάτων που αφορούν τα φύλα στις πρακτικές που υιοθετεί η τοπική αυτοδιοίκηση
- η ανάπτυξη και η υλοποίηση σχεδίων δράσης για να ενταχθεί η ισότητα των φύλων στο πρότυπο Σύστημα για την Ένταξη της Ισότητας Φύλων στις πολιτικές που ακολουθούν οι μεγάλοι σε έκταση δήμοι
- η υλοποίηση οδηγών ένταξης της ισότητας φύλων στις πολιτικές που ακολουθούν οι δήμοι, δίνοντας προσοχή στις γυναίκες που προέρχονται από ευάλωτες κοινωνικά ομάδες, όπως είναι οι ρομά, οι πρόσφυγες, οι γυναίκες με αναπηρία, οι μετανάστριες κ.α.
- η υλοποίηση επιμορφώσεων στα στελέχη που απασχολούνται στα Τμήματα Κοινωνικής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης ως αναφορικά με ζητήματα ισότητας φύλων αλλά και ένταξης αυτής της διάστασης στις πολιτικές.
- η λειτουργία Συμβουλευτικών Κέντρα για τις γυναίκες και Ξενώνων Φιλοξενίας για τις γυναίκες που έχουν δεχτεί βία.
- η ευαισθητοποίηση της τοπικής κοινωνίας σχετικά με τις διαδικασίες πρόληψης αλλά και καταπολέμησης της βίας εναντίον των γυναικών
- η ενίσχυση της συμμετοχής του γυναικείου φύλου στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων που αφορούν την τοπική αυτοδιοίκηση (ΥΠ.ΕΣ & ΓΓΙΣ, χ.χ., 3).

3.1.2 Άσκηση πολιτικών για τις έμφυλες ανισότητες στους ΟΤΑ Β΄ βαθμού

Το Άρθρο 7 του Νόμου 4604/2019 προβλέπει τη δημιουργία της Περιφερειακής Επιτροπής Ισότητας των Φύλων κατόπιν απόφασης του περιφερειακού συμβουλίου. Αυτό περιλαμβάνει εννέα μέλη, ενώ οι αρμοδιότητές του είναι οι εξής:

- ο υπολογισμός των πρακτικών που ακολουθεί η Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων και του Εθνικού Σχεδίου

Δράσης που αφορά την Ισότητα των δύο Φύλων, προκειμένου να ενταχθεί η ισότητα φύλων στις πολιτικές που ακολουθεί η περιφέρεια

- η εισήγηση και η συμμετοχή στη διαδικασία κατάρτισης του περιφερειακού σχεδίου ισότητας
- η διατύπωση προτάσεων και η εισήγηση προς τα όργανα που είναι υπεύθυνα στην περιφέρεια για την υιοθέτηση μέτρων που είναι αναγκαία στις προσπάθειες προώθησης της ισότητας ανάμεσα στα δύο φύλα στο σύνολο των τομέων της κοινωνικής, οικονομικής και πολιτικής ζωής
- η συνεργασία με τις Δημοτικές Επιτροπές Ισότητας, το Αυτοτελές Γραφείο Ισότητας της περιφέρειας, τις υπηρεσίες της περιφέρειας αλλά και τις υπόλοιπες δομές και τις συλλογικότητες που ενεργούν στο πεδίο προώθησης των ζητημάτων ισότητας των φύλων αλλά και των δικαιωμάτων που διατηρούν οι γυναίκες
- την εισήγηση προς το συμβούλιο της περιφέρειας την ένταξη των έργων στις Συλλογικές Αποφάσεις των Έργων της Περιφέρειας, που συμβάλλουν στην προώθηση των ανωτέρω μέτρων και των σχετικών δράσεων για την ενημέρωση αλλά και την πληροφόρηση των πολιτών
- τη συνεργασία με τις δομές που διατηρεί το δίκτυο της Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων σχετικά με την πρόληψη καθώς και την εξάλειψη της βίας εναντίον των γυναικών, την περιφέρεια και τους φορείς της ευρύτερης κοινωνίας των πολιτών
- την επιδίωξη της διασφάλισης και προώθησης της ισότητας φύλων και την μείωση των έμφυλων στερεοτύπων μέσω των δράσεων επικοινωνίας αλλά και ευαισθητοποίησης των πολιτών που διαμένουν στην περιφέρεια (ΦΕΚ Α' 50/26.03.2019).

Σε καθεμία περιφέρεια λειτουργεί Αυτοτελές Γραφείο Ισότητας, που υπάγεται στον περιφερειάρχη. Στελεχώνεται από τουλάχιστον δύο υπαλλήλους της περιφέρειας, κατόπιν απόφασης του Περιφερειάρχη. Τα Αυτοτελή Γραφεία Ισότητας σύμφωνα με τους Νόμους 4604/2019 και 3852/2010 έχουν τις εξής αρμοδιότητες:

- την ενημέρωση των δημοτικών και περιφερειακών συμβουλίων σχετικά με στον σχεδιασμό της Δημοτικής και Περιφερειακής Επιτροπής Ισότητας Φύλων

- τη συνεργασία με τους δήμους αλλά και τις περιφέρειες, προκειμένου να αναδειχθούν και να υλοποιηθούν σχέδια και δράσεις, σε τοπικό καθώς και σε επίπεδο περιφέρειας, που αφορούν την ισότητα των φύλων
- τη συνεργασία με τις υπηρεσίες που διαθέτουν οι δήμοι και οι περιφέρειες προκειμένου να καταρτιστεί το τοπικό και περιφερειακό σχέδιο δράσης για να ενισχυθεί η ισότητα μεταξύ των δύο φύλων στον τομέα της απασχόλησης
- η συνεργασία με τις αιρετές και όσες είναι υποψήφιες αιρετές στην τοπική αυτοδιοίκηση για να αναπτυχθούν δίκτυα συνεργασιών με διάφορους φορείς της τοπικής αυτοδιοίκησης, έτσι ώστε να ενισχυθεί η συμμετοχή των γυναικών στη διαδικασία κατά την οποία λαμβάνονται αποφάσεις στην τοπική αυτοδιοίκηση
- η ενημέρωση των γυναικών σχετικά με τις δράσεις που υλοποιούν τα Γραφεία Ισότητας της Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων και άλλων φορέων, που εμπλέκονται σε ζητήματα ισότητας των δύο φύλων (ΦΕΚ Α' 50/26.03.2019; ΦΕΚ Α' 87/7.6.2010).

Οι δράσεις που αναπτύσσει η Γενική Γραμματεία Ισότητας Φύλων στα πλαίσια των περιφερειών είναι οι παρακάτω:

- η συμπερίληψη της ισότητας φύλων στις πρακτικές που αναπτύσσει η περιφέρεια.
- η υποστήριξη, η οργάνωση και η αναβάθμιση του τρόπου που λειτουργούν οι Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας Φύλων και η μεταξύ δικτύωση μεταξύ τους.
- η στήριξη των γυναικών να συμμετέχουν στα κέντρα που λαμβάνονται αποφάσεις στα πλαίσια της Περιφερειακής Αυτοδιοίκησης (ΥΠ.ΕΣ & ΓΓΙΣ, χ.χ., 4).

3.2 Αποτελέσματα προηγούμενων ερευνών

Η Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων πραγματοποιεί τα τελευταία χρόνια προσπάθεια καταγραφής των δράσεων που λαμβάνουν χώρα για την προώθηση των πρακτικών ισότητας που υλοποιούνται στους δήμους. Η νεότερη από αυτές αφορά δεδομένα για το έτος 2021, ενώ τα δεδομένα συλλέχθηκαν τους πρώτους μήνες του 2022. Αυτά προέρχονται από 201 δήμους της χώρας από το σύνολο των 332, δηλαδή ποσοστό μεγαλύτερο από 60% έλαβε μέρος

στην έρευνα αυτήν (ΓΓΔΟΠΦ, 2022, 12) (<https://isotita.gr/wp-content/uploads/2022/10/Etisia-Ekthesi-2021-Dhmoi-kai-Perifereies.pdf>)

Όπως διαπιστώθηκε το 92% των συμμετεχόντων γνωρίζει την Ευρωπαϊκή Χάρτα Ισότητας των Φύλων. Αξίζει ωστόσο να αναφερθεί πως στο 8% αυτών που δεν γνωρίζουν τη Χάρτα, συμπεριλαμβάνονται πέντε δήμοι οι οποίοι την υπέγραψαν κατά το χρονικό διάστημα 2011-2020. Το γεγονός αυτό φανερώνει την αδυναμία να παραχθεί θεσμική μνήμη, καθώς η διαδικασία υπογραφής της Χάρτας δε συνεπάγεται πως διαχέεται αυτόματα η πληροφορία στη διοίκηση ή ακόμη και στην επόμενη δημοτική αρχή. Από το σύνολο των 201 συμμετεχόντων δήμων, οι 104 διαπιστώθηκε πως διέθεταν υπηρεσία που να είναι αρμόδια για ζητήματα ισότητας φύλων. Ωστόσο μόνο 70 δήμοι είχαν ορίσει ειδικό για τέτοιου είδους θέματα. Γενικότερα, όπως αναφέρθηκε τα ζητήματα που αφορούν τα φύλα, τα διαχειρίζονται οι εξής υπηρεσίες: η Δημοτική Επιτροπή Ισότητας των Φύλων, το Γραφείο Κοινωνικής Πολιτικής/ Πρόνοιας/ Προστασίας, το Τμήμα Κοινωνικής Προστασίας/ Πολιτικής/ Μέριμνας/ Πρόνοιας/ Πολιτικής, η Κοινωνική Υπηρεσία, το Συμβουλευτικό Κέντρο και το Κέντρο Κοινότητας. Το ποσοστό των συμμετεχόντων δήμων που διαθέτουν Δημοτική Επιτροπή Ισότητας Φύλων ανέρχεται σε 92,5%. Μάλιστα παρατηρείται αύξηση στον αριθμό των δήμων που ιδρύουν τις επιτροπές αυτές (ΓΓΔΟΠΦ, 2022, 14). Αναλυτικότερα, τα συγκριτικά στοιχεία περιλαμβάνονται στον παρακάτω πίνακα:

ΔΕΠΙΣ	2018	2019	2020	2021
ΝΑΙ	38 δήμοι	60 δήμοι	140 δήμοι	186 δήμοι
ΟΧΙ	66 δήμοι	60 δήμοι	38 δήμοι	15 δήμοι

Πίνακας 1: Αριθμός δήμων που διαθέτουν ΔΕΠΙΣ από το 2018 έως το 2021

Πηγή: ΓΓΔΟΠΦ, 2022, σελ. 18

Διαπιστώθηκε πως 27 από τις 60 Επιτροπές συνεδρίασαν «κατά περίπτωση», 23 Επιτροπές με ετησια συχνότητα, 14 με συχνότητα «κάθε δύο μήνες», 12 με συχνότητα «κάθε 6 μήνες», 11 με συχνότητα «κάθε 4 μήνες» και 5 με συχνότητα «κάθε μήνα». Οι λόγοι για τις «κατά περίπτωση» συνεδριάσεις ήταν οι εξής:

- ο σχεδιασμός των δράσεων και των επετειακών δράσεων
- η επικαιρότητα
- η διαδικασία σύστασης της Επιτροπής, σύνταξης του κανονισμού της λειτουργίας και γνωριμίας των μελών
- τα θέματα ισότητας φύλων, οι ενημερώσεις και τα αιτήματα των πολιτών (ΓΓΔΟΠΦ, 2022, 19).

Αναφορικά με τις δομές για την αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών, από την ανάλυση των δεδομένων διαπιστώθηκε πως ποσοστό 73,1% των δήμων δε διαθέτουν καμία δομή, ποσοστό 18,4% διαθέτει Συμβουλευτικό Κέντρο, ποσοστό 4% διαθέτει Ξενώνα Φιλοξενίας και ποσοστό 4,5% και τα δύο. Στις δράσεις που υλοποιούνται για την προώθηση των πολιτικών ισότητας των φύλων περιλαμβάνονται η γυναικεία άθληση, τα δημιουργικά εργαστήρια/ σεμινάρια, η δωρεάν ιατρικές εξετάσεις, η εργασιακή συμβουλευτική κατάρτιση, οι ομιλίες/ ημερίδες, οι επισκέψεις σε σχολικές μονάδες, η λειτουργία των δομών, οι παροχές και άλλου είδους προνοιακές πολιτικές, οι πολιτιστικές εκδηλώσεις, η προβολή των δομών που λειτουργούν, η συμμετοχή στα συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα, η δικτύωση/ συνεργασία, το στήσιμο του περιπτέρου και τέλος, η διανομή των φυλλαδίων. Ο συνολικός αριθμός αυτών των δράσεων κυμαίνεται σε 465, εμφανίζοντας μικρή μείωση σε σύγκριση με την προηγούμενη χρονιά. Οι θεματικές που διαπραγματευόταν στις παραπάνω δράσεις ήταν η έμφυλη βία/ η βία κατά των γυναικών, η κοινωνική ένταξη και η ισότιμη μεταχείριση των γυναικών που βιώνουν πλήθος διακρίσεων, η υγεία, η αγορά εργασίας, η εναρμόνιση της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής, η κατάρτιση και η εκπαίδευση, ο πολιτισμός και ο αθλητισμός, η ίση συμμετοχή των γυναικών στις δομές εξουσίας, οι διαδικασίες και τα κέντρα λήψης αποφάσεων και τέλος, τα ΜΜΕ (ΓΓΔΟΠΦ, 2022, 22-23).

Σχετικά με τις Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας, διαπιστώθηκε πως 4 από τις 13 Περιφέρειες της χώρας δεν έχουν προχωρήσει στη σύστασή τους. Αυτές είναι η Περιφέρεια Αττικής, Βορείου Αιγαίου, Νοτίου Αιγαίου και Πελοποννήσου. Οι περιπτώσεις για τις οποίες αυτές συνεδρίαζαν ήταν ο σχεδιασμός των δράσεων και των παρεμβάσεων, οι ενημερώσεις σχετικά με την έκβαση των δράσεων που υλοποιήθηκαν και τέλος, οι ευρύτερες συζητήσεις – ενημερώσεις. Οι περισσότερες από αυτές δήλωσαν πως συνεργάζονται με τις αντίστοιχες επιτροπές των δήμων και μάλιστα συμμετέχουν σε αρκετές δράσεις τους. Για το 2021 οι Περιφερειακές Επιτροπές

πραγματοποίησαν 31 δράσεις. Αυτές αφορούσαν ομιλίες και ημερίδες, επισκέψεις σε σχολικές μονάδες, παροχές και άλλου είδους προνοιακές πολιτικές, πολιτιστικές εκδηλώσεις, συμμετοχή σε συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα, δικτύωση και συνεργασία, διανομή φυλλαδίων και στήσιμο περιπτέρου (ΓΓΔΟΠΦ, 2022, 19).

4ο Κεφάλαιο: Μεθοδολογία της έρευνας

Αντικείμενο της έρευνας αποτελεί η μελέτη των έμφυλων ανισοτήτων που παρατηρούνται στους υπαλλήλους που στελεχώνουν τους ΟΤΑ α' και β' βαθμού αλλά και η μελέτη των δομών αντιμετώπισής τους. Σκοπός αποτελεί η καταγραφή των φαινομένων αυτών αλλά και οι τρόπου επίλυσης και αντιμετώπισης του.

Για το σκοπό αυτό χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο που περιλάμβανε ερωτήσεις αρχικά για τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων όπως το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, το μορφωτικό τους επίπεδο και τα έτη προϋπηρεσίας. Στη συνέχεια υπήρχαν ερωτήσεις για την ισότητα των δύο φύλων στους ΟΤΑ α' και β' βαθμού καθώς και ερωτήσεις σχετικές με τη δημιουργία και τη λειτουργία των Δημοτικών Επιτροπών Ισότητας. Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο χορηγήθηκε με τη μορφή της google form αλλά και αυτοπροσώπως σε συνολικά 200 υπαλλήλους ΟΤΑ α' και β' βαθμού οι οποίοι επιλέχθηκαν με τη βολική δειγματοληψία.

4.1 Ερευνητικά ερωτήματα

Τα ερευνητικά ερωτήματα που εξετάστηκαν στην παρούσα έρευνα είναι τα ακόλουθα:

1. Υπάρχουν διακρίσεις με βάση το φύλο αναφορικά με την κάλυψη θέσεων ευθύνης στους ΟΤΑ α' και β' βαθμού;
2. Υπάρχουν ενεργές δομές που είναι υπεύθυνες για την έμφυλη ανισότητα στους ΟΤΑ;
3. Υπάρχει επίδραση του φύλου στις αντιλήψεις για την κάλυψη θέσεων ευθύνης στους ΟΤΑ;

4. Υπάρχει επίδραση της Περιφέρειας που υπηρετούν στις αντιλήψεις για την κάλυψη θέσεων ευθύνης στους ΟΤΑ;
5. Υπάρχει επίδραση των υπόλοιπων δημογραφικών χαρακτηριστικών στις αντιλήψεις για την κάλυψη θέσεων ευθύνης στους ΟΤΑ;
6. Υπάρχει επίδραση του φύλου στις αντιλήψεις για τις δομές που είναι υπεύθυνες για την έμφυλη ανισότητα στους ΟΤΑ;
7. Υπάρχει επίδραση της Περιφέρειας που υπηρετούν στις αντιλήψεις για τις δομές που είναι υπεύθυνες για την έμφυλη ανισότητα στους ΟΤΑ;

4.2 Δειγματοληψία

Το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε σε ΟΤΑ α΄ και β΄ βαθμού (της Αττικής και της Κορίνθου) κατά το χρονικό διάστημα Αυγούστου με Σεπτεμβρίου του 2023 αφού πρώτα έλαβε την άδεια από το Διευθυντή της κάθε υπηρεσίας. Κάποια ερωτηματολόγια συμπληρώθηκαν μέσω της google form. Συνολικά χορηγήθηκαν 220 ερωτηματολόγια με σκοπό να συμπληρωθούν όσα δυνατόν περισσότερα. Το δείγμα αυτό προήλθε μέσω της «βολικής δειγματοληψίας», δηλαδή επιλέχθηκαν εργαζόμενοι από ΟΤΑ α΄ και β΄ βαθμού στους οποίους υπήρχε ευκολότερη προσωπική πρόσβαση. Τα πλεονεκτήματα της βολικής δειγματοληψίας είναι ότι αποτελούν μια γρήγορη και οικονομική διαδικασία και ότι τα δεδομένα λαμβάνονται σε μικρό χρονικό διάστημα.

Οι εργαζόμενοι/ες ενημερώθηκαν ότι η συμμετοχή τους είναι ανώνυμη και ότι σε κανένα σημείο δεν θα τους ζητηθούν να παρέχουν προσωπικές πληροφορίες. Αναφέρθηκε επίσης στους συμμετέχοντες και στις συμμετέχουσες ότι τα δεδομένα που θα συλλεχθούν, θα επεξεργαστούν με αποκλειστική ευθύνη της γράφουσας την Διπλωματική εργασία και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για τους σκοπούς της εν λόγω διπλωματικής εργασίας.

4.3 Περιγραφή Ερευνητικού Εργαλείου

Στο πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου υπήρχαν ερωτήσεις δημογραφικών στοιχείων όπως το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, το εκπαιδευτικό επίπεδο, τα έτη προϋπηρεσίας. Οι ερωτήσεις αυτές ήταν κλειστού τύπου.

Στη συνέχεια υπήρχαν συνολικά 7 ερωτήσεις για τα θέματα ισότητας των δύο φύλων και οι συμμετέχοντες και οι συμμετέχουσες κλήθηκαν να επιλέξουν το βαθμό διαφωνίας ή συμφωνίας με το περιεχόμενο των προτάσεων. Οι εναλλακτικές απαντήσεις βάσει της 5βάθμιας κλίμακας Likert ήταν: «1=Διαφωνώ απόλυτα, 2= Διαφωνώ, 3=Ουδέτερος / η, 4=Συμφωνώ και 5= Συμφωνώ απόλυτα».

Τέλος, το τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου περιείχε 9 ερωτήσεις για τη δημιουργία και τη λειτουργία Δημοτικών Επιτροπών Ισότητας. Οι ερωτήσεις αυτές ήταν κλειστού τύπου με εναλλακτικές απαντήσεις «Ναι», «Όχι» και «Δεν ξέρω – δεν απαντώ» ενώ στην τελευταία ερώτηση οι εναλλακτικές απαντήσεις ήταν «Καθόλου», «Λίγο», «Μέτρια», «Πολύ» και «Πάρα πολύ».

Σκοπός του ερευνητικού εργαλείου ήταν το ερωτηματολόγιο να είναι κατανοητό, ώστε να μπορεί ν' απαντηθεί εύκολα και γρήγορα χωρίς να κουράζει ή να δημιουργούνται απορίες με ερωτήσεις σύντομες και κατανοητές.

4.4 Ανάλυση αποτελεσμάτων - Έλεγχος αξιοπιστίας και εγκυρότητας του ερευνητικού εργαλείου

Για την ανάλυση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε η ποσοτική έρευνα για την εξέταση των αποτελεσμάτων του ερωτηματολογίου. Η ποσοτική έρευνα επιλέχθηκε διότι περιγράφει τα χαρακτηριστικά του πληθυσμού αλλά και τις μεταξύ τους σχέσεις, εξετάζει συσχετίσεις που προκύπτουν στο δείγμα και επιδιώκει να γενικεύσει τα συμπεράσματα στον ευρύτερο πληθυσμό (Σαραφίδου, 2011). Σύμφωνα με το Williams (2011, 121) «η ποσοτική μέθοδος περιλαμβάνει τη συλλογή στοιχείων, τα οποία μπορούν να ποσοτικοποιηθούν και να επεξεργαστούν με τη συνδρομή της στατιστικής, ώστε να υποστηριχτεί-επιβεβαιωθεί ή να απορριφθεί κάποιος γνωστικός ισχυρισμός». Με τη ποσοτική μέθοδο υπάρχει η δυνατότητα να συλλέγονται πληθώρα δεδομένων αλλά και γίνεται διερεύνηση των σχέσεων ανάμεσα στις μεταβλητές (Κατσίλης, 2006).

Με τη χρήση του ερωτηματολογίου, διευκολύνεται η ομαδοποίηση, η κωδικοποίηση και η αξιοποίηση μεγάλου όγκου δεδομένων (Σαραφίδου, 2011). Το ερωτηματολόγιο είναι ένα εργαλείο ευρέως διαδεδομένο και εύχρηστο για τη συλλογή αριθμητικών στοιχείων για στατιστική ανάλυση (Cohen et al., 2007).

Η επιλογή του συγκεκριμένου τύπου έρευνας έγινε για να υπάρχουν δεδομένα με τρόπο αντικειμενικό χωρίς την επίδραση αντιλήψεων και πεποιθήσεων του ερευνητή. Η έρευνα γίνεται με αντικειμενικό τρόπο και απεικονίζει πιο σωστά την πραγματικότητα, χωρίς να υφίσταται επηρεασμός από τις αντιλήψεις του ερευνητή.

Για τις κατηγορικές και ποιοτικές μεταβλητές παρουσιάζονται οι συχνότητες (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) και για τις αριθμητικές μεταβλητές, οι μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις. Η επιλογή της συγκεκριμένης έρευνας έγινε για να υπάρχουν δεδομένα με τρόπο αντικειμενικό χωρίς υπάρχει επίδραση προσωπικών αντιλήψεων και πεποιθήσεων. Με τον τρόπο αυτό η έρευνα πραγματοποιείται με αντικειμενικότητα και απεικονίζεται πιο σωστά η πραγματικότητα, χωρίς να υπάρχει επηρεασμός από τα προσωπικά πιστεύω και τις αντιλήψεις του ερευνητή.

Η ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιήθηκε το στατιστικό πρόγραμμα SPSS. Στις κατηγορικές και ποιοτικές μεταβλητές παρουσιάζονται σε πίνακες οι συχνότητες (απόλυτες και σχετικές) και απεικονίζονται σε γραφήματα. Για τις συσχετίσεις των ερωτήσεων χρησιμοποιήθηκαν τα κριτήρια Pearson r, t-test, ANOVA και χ^2 -test και παρουσιάζονται μόνο τα στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα.

4.5 Συνέντευξη της αντιδημάρχου

Σε αυτό το κεφάλαιο θα παρουσιαστούν τα σημαντικότερα σημεία της συνέντευξης που πραγματοποιήθηκε με την αντιδήμαρχο Πολιτικών Ισότητας, Αντιμετώπισης Διακρίσεων και Έμφυλης Βίας, Κατριβάνου Αικατερίνη, εξετάζει τα βασικά ζητήματα σχετικά με την ισότητα, την αντιμετώπιση των διακρίσεων και την έμφυλη βία αλλά και τις πρωτοβουλίες και τα μέτρα που έχουν παρθεί από τον δήμο για την αντιμετώπιση τους.³

³ Η αντιδήμαρχος έχει πραγματοποιήσει σπουδές στην Ελβετία και τη Γαλλία με αντικείμενο το Marketing, την Επικοινωνία, τις Δημόσιες Σχέσεις, καθώς και την Ψυχολογία. Εργάστηκε αρκετά χρόνια στην Εθνική Ασφαλιστική, με αρμοδιότητες σε θέματα Δημοσίων Σχέσεων, Διαφήμισης και Εκπαίδευσης ενώ το 1998 εκλέχθηκε για πρώτη φορά Δημοτική Σύμβουλος Αθηναίων και έχει υπηρετήσει σε σημαντικές θέσεις όπως Πρόεδρος της Δημοτικής Επιχείρησης Μηχανογράφησης του Δήμου Αθηναίων (ΔΑΕΜ), Πρόεδρος της Επιτροπής Σχεδίου Πόλεως, Πρόεδρος του Δημοτικού Βρεφοκομείου Αθηνών και μέλος της Ελληνικής Εταιρείας Δημοσίων Σχέσεων. Τέλος, εξελέγη τον Μάιο του 2019 με την παράταξη του κ. Μπακογιάννη "Αθήνα Ψηλά" και ανέλαβε καθήκοντα τον Αύγουστο του ίδιου έτους.

Αρχικά ρωτήθηκε πότε συστάθηκε το τμήμα πολιτικών ισότητας και αντιμετώπισης διακρίσεων της διεύθυνσης κοινωνικής αλληλεγγύης αλλά και ο Ξενώνας γυναικών θυμάτων βίας και των παιδιών τους. Η αντιδήμαρχος απάντησε ότι το 1991 δημιουργήθηκε το Γραφείο Ισότητας το οποίο υπαγόταν στην Διεύθυνση Κοινωνικής Μέριμνας ενώ το 2011 δημιουργήθηκε η Ισότητα σαν Τμήμα και με την σημερινή του μορφή το Τμήμα Πολιτικών Ισότητας και Αντιμετώπισης Διακρίσεων έγινε με το καινούργιο οργανισμό το 2015. Η Αντιδημαρχία Πολιτικών Ισότητας, Αντιμετώπισης Διακρίσεων και Έμφυλης Βίας συστάθηκε από τον Κώστα Μπακογιάννη τον Νοέμβριο του 2021 με μια μεγαλύτερη έμφαση στα ζητήματα αυτά. Τέλος, ο πρώτος Ξενώνας λειτούργησε το Μάριο του 1993 και με το ΕΣΠΑ το 2013.

Οι κύριοι στόχοι του τμήματος σχετικά με τις έμφυλες ανισότητες και τη καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών είναι αρχικά, ο σχεδιασμός, η ανάπτυξη και η διασφάλιση της εφαρμογής προγραμμάτων κοινωνικής πολιτικής και πολιτικών ισότητας τόσο για την πρόληψη και αντιμετώπιση ψυχοκοινωνικών και οικονομικών προβλημάτων των μειονεκτούντων ομάδων, όσο και για την επίτευξη της ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς δημοτικής ευθύνης, με σκοπό την εφαρμογή του Ευρωπαϊκού Χάρτη για την Ισότητα των Φύλων στην Τοπική Αυτοδιοίκηση που έχει υιοθετήσει ο δήμος. Επίσης ο δήμος προσφέρει ψυχοκοινωνική υποστήριξη, νομικές συμβουλές και νομική βοήθεια σε συνεργασία με τον Δικηγορικό Σύλλογο και παρέχει πληροφορίες για θέματα που αφορούν άτομα με αναπηρία, γυναίκες, εξαρτώμενα άτομα και άλλες ευάλωτες ομάδες, όπως άτομα με αναπηρία, που χρειάζονται παρόμοια υποστήριξη. Ένας ακόμη στόχος είναι η πρόληψη και η καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών αλλά και η υποστήριξη των θυμάτων μέσω της δημιουργίας του Δημοτικού Ξενώνα και της συνεργασίας με αντίστοιχες δομές. Ακόμη συμβάλει στην επαγγελματική αποκατάσταση των θυμάτων. Ο Δήμος ενημερώνει τους πολίτες με στόχο να προωθήσει την ισότητα των φύλων και των δικαιωμάτων των γυναικών οργανώνοντας δράσεις ευαισθητοποίησης στα σχολεία, τους παιδικούς σταθμούς και άλλες κοινωνικές δομές σε συνεργασία με τις αρμόδιες Διευθύνσεις του Δήμου και τα Νομικά Πρόσωπα. Ένας επιπλέον άξονας είναι η μελέτη, ο σχεδιασμός και η εισήγηση προγραμμάτων και δράσεων, που εντάσσουν την ισότητα των φύλων και τη λήψη θετικών μέτρων υπέρ των γυναικών στα προγράμματα του Δήμου. Τέλος, στηρίζει τις εργασίες της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων του

Δημοτικού Συμβουλίου μέσω τις παροχής πληροφοριών σχετικά με τις δράσεις του Δήμου στον τομέα αυτό.

Ως προς την ανταπόκριση των δημοτών σ' αυτό το έργο ανέφερε ότι από το Κέντρο Καταπολέμησης Έμφυλης Βίας και των Πολλαπλών Διακρίσεων ωφελήθηκαν 394 άτομα και διεξήχθησαν 1.695 συνεδρίες ψυχοκοινωνικής στήριξης δηλαδή συνεδρίες ψυχολογικής, εργασιακής και νομικής συμβουλευτικής. Πραγματοποιήθηκαν 172 συνεντεύξεις για εργασία και προσλήφθηκαν 62 άτομα.

Στον Ξενώνα Κακοποιημένων Γυναικών για τα έτη 2013-2023, ωφελήθηκαν συνολικά 370 γυναίκες και παιδιά από τα οποία 87 ήταν έκτακτες εισαγωγές.

Στη συνέχεια η Αντιδήμαρχος ρωτήθηκε ποιο ήταν το κίνητρο για τη σύσταση της εν λόγω μονάδας και σημείωσε ότι ήταν ένα ειδικό πρόγραμμα ευαισθητοποίησης και ανάδειξης του θέματος της έμφυλης βίας και όλων των μορφών της. Επίσης, σχεδιάζονται και υλοποιούνται σε τοπικό επίπεδο δράσεις για την ένταξη της διάστασης του φύλου στις πολιτικές του Δήμου Αθηναίων, για την καταπολέμηση των πολλαπλών διακρίσεων και τέλος για την παροχή ψυχοκοινωνικής υποστήριξης σε όλους όσους βιώνουν βία ή διακρίσεις.

Σχετικά με τις δομές αντιμετώπισης των έμφυλων ανισοτήτων που υπάρχουν στους δήμους και στις περιφέρειες, η αντιδήμαρχος ανέφερε ότι υπάρχουν Συμβουλευτικά Κέντρα σε όλη την Ελλάδα (40) και Ξενώνες (20).

Ως προς τις πολιτικές που υπάρχουν για την προαγωγή της ισότητας και της διαφορετικότητας μέσα στο δημόσιο τομέα, υποστήριξε αποκλειστικά για το Δήμο Αθηναίων ότι δημιουργούνται δομές και πραγματοποιείται εκπαίδευση για την ευαισθητοποίηση των υπαλλήλων.

Σύμφωνα με την άποψη της αντιδημάρχου οι κύριες μορφές έμφυλης ανισότητας και μορφών βίας που αντιμετωπίζει η χώρα μας είναι η λεκτική, η σωματική, η ψυχολογική - συναισθηματική κακοποίηση, ο βιασμός, η σεξουαλική βία, η σεξουαλική παρενόχληση, η εμπορία ανθρώπων (human trafficking), η σεξουαλική εκμετάλλευση και η οικονομική βία.

Για την αντιμετώπιση του ζητήματος είχε πραγματοποιηθεί η Δημιουργία Κέντρου Καταπολέμησης της έμφυλης Βίας και των Πολλαπλών Διακρίσεων, ο Ξενώνας Φιλοξενίας Γυναικών Θυμάτων Βίας και των Παιδιών τους, ο Ξενώνας

Φιλοξενίας Ατόμων Εξαρτημένων και σκοπεύουν να δημιουργηθεί Ξενώνας για ΛΟΑΤΚΙ άτομα.

Η μέτρηση της προόδου και της αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων τους πραγματοποιείται με πλατφόρμες του Δήμου Αθηναίων που εξάγουν στατιστικά στοιχεία. Επίσης, η αντιδήμαρχος ισχυρίστηκε ότι γίνεται ενημέρωση με τη χρήση Κοινωνικών Δικτύων (Social Media) καθώς είναι ένα σημαντικό θέμα και πρέπει να γίνει γνωστό σε ένα ευρύτερο κοινό. Πρόβλημα αποτελεί το γεγονός ότι ακόμη και το προσωπικό του ίδιου του δήμου πολλές φορές δεν είναι σωστά ενημερωμένο για τα ζητήματα έμφυλων διακρίσεων.

Τέλος, επισήμανε ότι οι πρωτοβουλίες για την εκπαίδευση των υπαλλήλων της δημόσιας διοίκησης ώστε να είναι ευαισθητοποιημένοι σχετικά με την έμφυλη ανισότητα γίνεται τόσο από το ΕΚΚΔΑ που εκπαιδεύει τους δημοσίους υπαλλήλους και τους δημοτικούς υπαλλήλους όσο και από τον Δήμο που διοργανώνει εξειδικευμένες εκπαιδεύσεις για το προσωπικό του.

5^ο Κεφάλαιο: Αποτελέσματα

Αρχικά, θα παρουσιάσουμε τα αποτελέσματα των απαντήσεων του δείγματος του πρώτου μέρους του ερωτηματολογίου.

Η πρώτη ερώτηση αφορούσε το Δήμο και την Περιφέρεια στην οποία εργάζονται τα άτομα του δείγματος. Από τα αποτελέσματα του παρακάτω πίνακα συμπεραίνουμε ότι το 72,5% των ατόμων εργάζονται στην Περιφέρεια της Αττικής και συγκεκριμένα στους Δήμους Καλλιθέας, Μοσχάτου, Πειραιά, Αθήνας, Αγίας Παρασκευής και το 27,5% απασχολούνται σε Περιφέρειες της Επαρχίας κυρίως της Κορίνθου (βλ. Πίνακα 1, Παράρτημα).

Για το φύλο των ατόμων του δείγματος παρατηρούμε ότι το 31% είναι άντρες και το 69% γυναίκες (βλ. Πίνακα 2, Παράρτημα).

Η επόμενη δημογραφική ερώτηση αφορούσε την ηλικία των ατόμων του δείγματος. Από τον παρακάτω πίνακα παρατηρούμε ότι το 20,5% των ατόμων είναι

μέχρι 30 ετών, το 17% από 31 έως 40 ετών, το 29% είναι από 41 έως 50 ετών και το 33,5% έχει ηλικία άνω των 50 ετών (βλ. Πίνακα 3, Παράρτημα).

Έπειτα τα άτομα του δείγματος ρωτήθηκαν για την οικογενειακή τους κατάσταση και από τις απαντήσεις τους προκύπτει ότι το 48,5% είναι έγγαμοι, το 37,4% άγαμοι, το 13,6% διαζευγμένοι και το 0,5% επέλεξε την άλλη οικογενειακή κατάσταση (βλ. Πίνακα 4, Παράρτημα).

Στη συνέχεια, τα άτομα του δείγματος ρωτήθηκαν για το επίπεδο σπουδών τους. Παρατηρώντας τον ακόλουθο πίνακα συμπεραίνουμε ότι το 0,5% είναι απόφοιτοι Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης, το 30,2% έχουν απολυτήριο Λυκείου, το 37,7% έχουν πτυχίο Ανώτερης – Ανώτατης Εκπαίδευσης, το 8,5% είναι απόφοιτοι ΙΕΚ, το 22,1% είναι κάτοχοι Μεταπτυχιακού Διπλώματος και το 1% έχουν Διδακτορικό Δίπλωμα (βλ. Πίνακα 5, Παράρτημα).

Η επόμενη ερώτηση αφορούσε τα έτη προϋπηρεσίας των συμμετεχόντων και από τις απαντήσεις τους συμπεραίνουμε ότι το 24% έχει εργασιακή εμπειρία έως 5 έτη, το 25,5% έχει από 5 έως 15 χρόνια, το 31% έχει προϋπηρεσία από 15 - 25 χρόνια, το 17,5% έχει πάνω από 25 έτη εργασίας και 2% επέλεξε την απάντηση «άλλο» (βλ. Πίνακα 6, Παράρτημα).

Το δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου υπήρχαν ερωτήσεις σχετικά με την ισότητα των δύο φύλων για την κάλυψη των θέσεων ευθύνης. Στις 7 προτάσεις αυτές τα άτομα του δείγματος κλήθηκαν να δηλώσουν το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας με το περιεχόμενο των προτάσεων και χρησιμοποιήθηκε η 5βάθμια κλίμακα Likert, με 1=Διαφωνώ απόλυτα, 2= Διαφωνώ, 3=Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ, 4=Συμφωνώ και 5=Συμφωνώ απόλυτα.

Στον πίνακα Νο 7 (βλ. Πίνακα 7, Παράρτημα) δίνονται οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις ερωτήσεις και συμπεραίνουμε ότι ο μεγαλύτερος βαθμός συμφωνίας παρουσιάζεται στην άποψη ότι διακατέχονται από θετικά συναισθήματα όταν βλέπουν μια γυναίκα σε θέση ευθύνης (μ.ο.=4,12). Επίσης, συμφωνούν με τις απόψεις ότι μια γυναίκα σε θέση ευθύνης εμπνέει εμπιστοσύνη στους πολίτες (μ.ο.=3,83), ότι οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες με τους άντρες για τη διεκδίκηση στην υπηρεσία τους (μ.ο.=3,82), ότι μια γυναίκα σε θέση ευθύνης εμπνέει εμπιστοσύνη στους συναδέλφους της (μ.ο.=3,73) και ότι υπάρχει ίση μεταχείριση από την Υπηρεσία μεταξύ μιας γυναίκας και ενός άντρα σε θέση ευθύνης (μ.ο.=3,59). Τέλος, οι

συμμετέχοντες /συμμετέχουσες εκφράζουν τη διαφωνία τους για το γεγονός ότι υπάρχει περισσότερη πίεση από υπηρεσιακούς φορείς σε μια γυναίκα σε θέση ευθύνης από ό,τι σε έναν άντρα σε θέση ευθύνης (μ.ο.=2,86) αλλά και ότι υπάρχει αξιοκρατικό σύστημα επιλογής ατόμων σε θέσεις ευθύνης (μ.ο.=2,93).

Έπειτα, θα εξετάσουμε τη συνάφεια μεταξύ των ερωτήσεων του δεύτερου μέρους του ερωτηματολογίου εφαρμόζοντας το δείκτη συνάφειας Pearson r (βλ. Πίνακα 8, Παράρτημα) και συμπεραίνουμε τα εξής:

- Όταν κάποιος συμφωνεί σε μεγάλο βαθμό ότι υπάρχει αξιοκρατικό σύστημα επιλογής ατόμων σε θέσεις ευθύνης τότε συμφωνεί σε μεγάλο βαθμό ότι οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες με τους άντρες για τη διεκδίκηση θέσης ευθύνης στην υπηρεσία τους και ότι υπάρχει ίση μεταχείριση από την Υπηρεσία μεταξύ μιας γυναίκας και ενός άντρα σε θέση ευθύνης και αντιστρόφως. Τέλος, όταν κάποιος συμφωνεί σε μεγάλο βαθμό ότι υπάρχει αξιοκρατικό σύστημα επιλογής ατόμων σε θέσεις ευθύνης, τότε διαφωνεί σε μεγάλο βαθμό ότι υπάρχει περισσότερη πίεση από υπηρεσιακούς φορείς σε μια γυναίκα σε θέση ευθύνης από ότι σ' έναν άντρα σε θέση ευθύνης και αντιστρόφως.
- Όταν κάποιος συμφωνεί σε μεγάλο βαθμό ότι οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες με τους άντρες για τη διεκδίκηση στην υπηρεσία τους, τότε συμφωνεί σε μεγάλο βαθμό ότι μια γυναίκα σε θέση ευθύνης εμπνέει εμπιστοσύνη στους πολίτες και στους συναδέλφους της και ότι υπάρχει ίση μεταχείριση από την Υπηρεσία μεταξύ μιας γυναίκας και ενός άντρα σε θέση ευθύνης και αντιστρόφως. Τέλος, όταν κάποιος συμφωνεί σε μεγάλο βαθμό ότι οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες με τους άντρες για τη διεκδίκηση στην υπηρεσία τους τότε διαφωνεί σε μεγάλο βαθμό ότι υπάρχει περισσότερη πίεση από υπηρεσιακούς φορείς σε μια γυναίκα σε θέση ευθύνης από ότι σ' έναν άντρα σε θέση ευθύνης και αντιστρόφως.
- Όταν κάποιος συμφωνεί σε μεγάλο βαθμό ότι μια γυναίκα σε θέση ευθύνης εμπνέει εμπιστοσύνη στους πολίτες τότε συμφωνεί σε μεγάλο βαθμό ότι μια γυναίκα σε θέση ευθύνης εμπνέει εμπιστοσύνη στους συναδέλφους της, ότι διακατέχεται από θετικά συναισθήματα όταν βλέπουν μια γυναίκα σε θέση ευθύνης και ότι υπάρχει ίση μεταχείριση από την Υπηρεσία μεταξύ μιας γυναίκας και ενός άντρα σε θέση ευθύνης και αντιστρόφως.
- Όταν κάποιος συμφωνεί σε μεγάλο βαθμό ότι μια γυναίκα σε θέση ευθύνης εμπνέει εμπιστοσύνη στους συναδέλφους της τότε συμφωνεί σε μεγάλο βαθμό

ότι διακατέχεται από θετικά συναισθήματα όταν βλέπουν μια γυναίκα σε θέση ευθύνης και ότι υπάρχει ίση μεταχείριση από την Υπηρεσία μεταξύ μιας γυναίκας και ενός άντρα σε θέση ευθύνης και αντιστρόφως. Τέλος, όταν κάποιος συμφωνεί σε μεγάλο βαθμό ότι μια γυναίκα σε θέση ευθύνης εμπνέει εμπιστοσύνη στους συναδέλφους της τότε διαφωνεί σε μεγάλο βαθμό ότι υπάρχει περισσότερη πίεση από υπηρεσιακούς φορείς σε μια γυναίκα σε θέση ευθύνης από ότι σ' έναν άντρα σε θέση ευθύνης και αντιστρόφως.

- Όταν κάποιος συμφωνεί σε μεγάλο βαθμό ότι υπάρχει ίση μεταχείριση από την Υπηρεσία μεταξύ μιας γυναίκας και ενός άντρα σε θέση ευθύνης τότε διαφωνεί σε μεγάλο βαθμό ότι υπάρχει περισσότερη πίεση από υπηρεσιακούς φορείς σε μια γυναίκα σε θέση ευθύνης από ότι σ' έναν άντρα σε θέση ευθύνης και αντιστρόφως.

Το τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου υπήρχαν 9 ερωτήσεις για τη δημιουργία και τη λειτουργία Δημοτικών Επιτροπών Ισότητας και χρησιμοποιήθηκαν οι εναλλακτικές απαντήσεις «Ναι», «Όχι» και «Δεν ξέρω – δεν απαντώ» ενώ στην τελευταία ερώτηση οι εναλλακτικές απαντήσεις ήταν «Καθόλου», «Λίγο», «Μέτρια», «Πολύ» και «Πάρα πολύ».

Από τα αποτελέσματα του παρακάτω πίνακα Νο 9 (βλ. Πίνακα 9, Παράρτημα) συμπεραίνουμε τα εξής:

- Το 61% των εργαζόμενων δεν γνωρίζει – δεν απάντα αν έχει συσταθεί στον Δήμο τους Δημοτική Επιτροπή Ισότητας.
- Το 47% των συμμετεχόντων δεν γνωρίζει τις αρμοδιότητες της Επιτροπής Ισότητας.
- Η πλειοψηφία των ατόμων του δείγματος (το 82%) πιστεύει ότι είναι χρήσιμη για τους Δήμους η σύσταση Επιτροπής Ισότητας.
- Το 59,5% θα συμμετείχε στην Επιτροπή Ισότητας του Δήμου τους.
- Το 38,5% των ατόμων του δείγματος απάντησε ότι η Διεύθυνση στην οποία εργάζονται δέχεται καταγγελίες ή περιστατικά.
- Το 55% των εργαζομένων δεν γνωρίζει αν η Διεύθυνση στην οποία εργάζονται ανταποκρίνεται σε ικανοποιητικό βαθμό στα περιστατικά και τις καταγγελίες.
- Το 46,5% των υπαλλήλων δεν γνωρίζει αν η Διεύθυνσή τους συνεργάζεται με άλλες Υπηρεσίες όπως ΜΚΟ.

- Το 39% των συμμετεχόντων δεν γνωρίζει αν υπάρχουν αρκετές δομές αντιμετώπισης έμφυλων ανισοτήτων στο Δήμο / Περιφέρειά τους.

Όσα άτομα απάντησαν θετικά στην ερώτηση αν υπάρχουν αρκετές δομές αντιμετώπισης έμφυλων ανισοτήτων στο Δήμο / Περιφέρειά τους κλήθηκαν να δηλώσουν πόσο πιστεύουν ότι έχει βοηθήσει το έργο τους. Από τον ακόλουθο πίνακα συμπεραίνουμε ότι το 6,8% των ατόμων απάντησε καθόλου, το 28,8% λίγο, το 33,9/5 μέτρια, το 15,3% πολύ και το 15,3% απάντησε πάρα πολύ (βλ. Πίνακα 10, Παράρτημα).

Στη συνέχεια της έρευνας εξετάστηκε αν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στις ερωτήσεις των ερωτηματολογίων ανάλογα με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων και θα παρουσιαστούν όσα αποτελέσματα είναι στατιστικά σημαντικά.

Αρχικά ερευνήθηκε η σχέση της Περιφέρειας στις ερωτήσεις με την εφαρμογή του t κριτηρίου (βλ. Πίνακα 11, Παράρτημα) και συμπεραίνουμε τα ακόλουθα:

- Οι υπάλληλοι Περιφερειών εκτός Αττικής πιστεύουν σε πιο μεγάλο βαθμό ότι οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες με τους άντρες για τη διεκδίκηση στην υπηρεσία τους (μ.ο.=4,11) σε σχέση με τους υπαλλήλους της Περιφέρειας Αττικής (μ.ο.=3,70).
- Οι υπάλληλοι Περιφερειών εκτός Αττικής πιστεύουν σε πιο μεγάλο βαθμό ότι μια γυναίκα σε θέση ευθύνης εμπνέει εμπιστοσύνη στους πολίτες (μ.ο.=4,07) σε σύγκριση με τους υπαλλήλους της Περιφέρειας Αττικής (μ.ο.=3,73).
- Οι υπάλληλοι Περιφερειών εκτός Αττικής πιστεύουν σε πιο μεγάλο βαθμό ότι μια γυναίκα σε θέση ευθύνης εμπνέει εμπιστοσύνη στους συναδέλφους της (μ.ο.=4,02) σε σχέση με τους υπαλλήλους της Περιφέρειας Αττικής (μ.ο.=3,62).
- Οι υπάλληλοι Περιφερειών εκτός Αττικής πιστεύουν σε πιο μεγάλο βαθμό ότι διακατέχονται από θετικά συναισθήματα όταν βλέπουν μια γυναίκα σε θέση ευθύνης (μ.ο.=4,38) σε σύγκριση με τους υπαλλήλους της Περιφέρειας Αττικής (μ.ο.=4,02).
- Οι υπάλληλοι Περιφερειών εκτός Αττικής πιστεύουν σε πιο μεγάλο βαθμό ότι υπάρχει ίση μεταχείριση από την Υπηρεσία μεταξύ μιας γυναίκας και ενός άντρα σε θέση ευθύνης (μ.ο.=3,93) σε σχέση με τους υπαλλήλους της Περιφέρειας Αττικής (μ.ο.=3,46).

Για την επίδραση του φύλου στις ερωτήσεις (βλ. Πίνακα 12, Παράρτημα) συμπεραίνουμε τα ακόλουθα:

- Οι άντρες πιστεύουν σε πιο μεγάλο βαθμό ότι οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες με τους άντρες για τη διεκδίκηση στην υπηρεσία τους (μ.ο.=4,03) σε σχέση τις γυναίκες (μ.ο.=3,72).
- Οι γυναίκες πιστεύουν σε πιο μεγάλο βαθμό ότι μια γυναίκα σε θέση ευθύνης εμπνέει εμπιστοσύνη στους πολίτες (μ.ο.=4,05) σε σύγκριση με τους άντρες (μ.ο.=3,32).
- Οι γυναίκες πιστεύουν σε πιο μεγάλο βαθμό ότι μια γυναίκα σε θέση ευθύνης εμπνέει εμπιστοσύνη στους συναδέλφους της (μ.ο.=3,85) σε σχέση με τους άντρες (μ.ο.=3,47).
- Οι γυναίκες πιστεύουν σε πιο μεγάλο βαθμό ότι διακατέχονται από θετικά συναισθήματα όταν βλέπουν μια γυναίκα σε θέση ευθύνης (μ.ο.=4,45) σε σύγκριση με τους άντρες (μ.ο.=3,39).
- Οι γυναίκες πιστεύουν σε πιο μεγάλο βαθμό ότι υπάρχει περισσότερη πίεση από υπηρεσιακούς φορείς σε μια γυναίκα σε θέση ευθύνης από ότι σε έναν άντρα σε θέση ευθύνης (μ.ο.=3,12) σε σχέση με τους άντρες (μ.ο.=2,27).

Για την επίδραση της ηλικίας στις ερωτήσεις, εφαρμόστηκε η ανάλυση διασποράς και συμπεραίνουμε (βλ. Πίνακα 13, Παράρτημα) τα εξής:

- Τα άτομα ηλικίας πάνω από 50 ετών πιστεύουν σε πιο μεγάλο βαθμό ότι οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες με τους άντρες για τη διεκδίκηση στην υπηρεσία τους (μ.ο.=4,06) σε σχέση με υπόλοιπα άτομα.
- Τα άτομα ηλικίας πάνω από 50 ετών πιστεύουν σε πιο μεγάλο βαθμό ότι μια γυναίκα σε θέση ευθύνης εμπνέει εμπιστοσύνη στους πολίτες (μ.ο.=4,21) σε σύγκριση με υπόλοιπα άτομα.
- Τα άτομα ηλικίας πάνω από 50 ετών πιστεύουν σε πιο μεγάλο βαθμό ότι μια γυναίκα σε θέση ευθύνης εμπνέει εμπιστοσύνη στους συναδέλφους της (μ.ο.=4,10) σε σχέση με υπόλοιπα άτομα.
- Τα άτομα ηλικίας πάνω από 50 ετών πιστεύουν σε πιο μεγάλο βαθμό ότι υπάρχει ίση μεταχείριση από την Υπηρεσία μεταξύ μιας γυναίκας και ενός άντρα σε θέση ευθύνης (μ.ο.=3,91) σε σύγκριση με υπόλοιπα άτομα.

Από την ανάλυση της επίδρασης της οικογενειακής κατάστασης εξαιρέθηκε ένα άτομο που είχε δηλώσει στην οικογενειακή κατάσταση την απάντηση άλλο.

Από την εφαρμογή της ανάλυσης διασποράς (βλ. Πίνακα 14, Παράρτημα) συμπεραίνουμε τα εξής:

- Οι έγγαμοι πιστεύουν σε πιο μεγάλο βαθμό ότι οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες με τους άντρες για τη διεκδίκηση στην υπηρεσία τους (μ.ο.=4,11) σε σχέση με υπόλοιπα άτομα.
- Οι έγγαμοι πιστεύουν σε πιο μεγάλο βαθμό ότι μια γυναίκα σε θέση ευθύνης εμπνέει εμπιστοσύνη στους πολίτες (μ.ο.=4,15) σε σύγκριση με υπόλοιπα άτομα.
- Οι έγγαμοι πιστεύουν σε πιο μεγάλο βαθμό ότι μια γυναίκα σε θέση ευθύνης εμπνέει εμπιστοσύνη στους συναδέλφους της (μ.ο.=3,95) σε σχέση με υπόλοιπα άτομα.
- Οι έγγαμοι πιστεύουν σε πιο μεγάλο βαθμό ότι υπάρχει ίση μεταχείριση από την Υπηρεσία μεταξύ μιας γυναίκας και ενός άντρα σε θέση ευθύνης (μ.ο.=3,96) σε σύγκριση με υπόλοιπα άτομα.
- Οι έγγαμοι πιστεύουν σε μικρότερο βαθμό ότι υπάρχει περισσότερη πίεση από υπηρεσιακούς φορείς σε μια γυναίκα σε θέση ευθύνης από ότι σε έναν άντρα σε θέση ευθύνης (μ.ο.=2,65) σε σχέση με υπόλοιπα άτομα.

Από την ανάλυση της επίδρασης της οικογενειακής κατάστασης εξαιρέθηκε ένα άτομο που ήταν απόφοιτος Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης και δύο άτομα που κατέχουν Διδακτορικό.

Από την εφαρμογή της ανάλυσης διασποράς (βλ. Πίνακα 15, Παράρτημα) συμπεραίνουμε τα εξής:

- Τα άτομα που έχουν Μεταπτυχιακό πιστεύουν σε πιο μεγάλο βαθμό ότι μια γυναίκα σε θέση ευθύνης εμπνέει εμπιστοσύνη στους πολίτες (μ.ο.=4,14) σε σχέση με υπόλοιπα άτομα.

- Τα άτομα που είναι απόφοιτοι Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης πιστεύουν σε μικρότερο βαθμό ότι διακατέχονται από θετικά συναισθήματα όταν βλέπουν μια γυναίκα σε θέση ευθύνης (μ.ο.=3,78) σε σύγκριση με υπόλοιπα άτομα.

Από τον πίνακα Νο 16 (βλ. Πίνακα 16, Παράρτημα) συμπεραίνουμε τα ακόλουθα:

- Οι άνδρες σε μεγαλύτερο ποσοστό (το 74,2%) δεν γνωρίζουν αν έχει συσταθεί στο Δήμο τους Δημοτική Επιτροπή Ισότητας σε σχέση με τις γυναίκες (το 55,1%).
- Οι άνδρες σε μεγαλύτερο ποσοστό (το 54,8%) δεν γνωρίζουν τις αρμοδιότητες της Επιτροπής Ισότητας σε σύγκριση με τις γυναίκες (το 43,5%).
- Οι γυναίκες σε μεγαλύτερο ποσοστό (το 88,4%) θεωρούν πως είναι χρήσιμη για τους Δήμους η σύσταση Επιτροπής Ισότητας σε σχέση με τους άντρες (το 67,7%).
- Το μεγαλύτερο μέρος των γυναικών (το 71%) απάντησε ότι θα συμμετείχε στην Επιτροπή Ισότητας του Δήμου τους ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό των αντρών (το 48,4%) απάντησε αρνητικά.
- Το μεγαλύτερο μέρος των γυναικών (το 44,9%) απάντησε ότι η Διεύθυνση στην οποία εργάζονται δέχεται καταγγελίες ή περιστατικά ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό των αντρών (το 48,4%) απάντησε ότι δεν γνωρίζει.
- Οι άνδρες σε μεγαλύτερο ποσοστό (το 77,4%) δεν γνωρίζουν αν η Διεύθυνση στην οποία εργάζονται ανταποκρίνεται σε ικανοποιητικό βαθμό στα περιστατικά και τις καταγγελίες σε σύγκριση με τις γυναίκες (το 44,9%).
- Οι άνδρες σε μεγαλύτερο ποσοστό (το 66,1%) δεν γνωρίζουν αν η Διεύθυνσή τους συνεργάζεται με άλλες Υπηρεσίες όπως ΜΚΟ σε σύγκριση με τις γυναίκες (το 37,7%).

Από τον πίνακα Νο 17 (βλ. Πίνακα 17, Παράρτημα) συμπεραίνουμε ότι το μεγαλύτερο μέρος των υπαλλήλων της Περιφέρειας Αττικής (το 39,3%) απάντησε ότι η Διεύθυνση στην οποία εργάζονται δέχεται καταγγελίες ή περιστατικά ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό των υπαλλήλων της Περιφέρειας εκτός Αττικής (το 49,1%) απάντησε αρνητικά.

Συμπεράσματα

Με το Σύνταγμα του 1975 κατοχυρώθηκε η αρχή της ισότητας ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες. Τα επόμενα χρόνια, ο νομοθέτης αποδεχόμενος τις οδηγίες αλλά και τις συστάσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης προχώρησε σε αρκετές νομοθετικές πρωτοβουλίες που αφορούν την εκπαίδευση, την οικογένεια, την απασχόληση, την υγεία, την κοινωνική ασφάλιση, την πρόνοια, την καταπολέμηση της βίας εναντίον των γυναικών και τη συμμετοχή αυτών στα κέντρα λήψης αποφάσεων κ.ά. Ειδικότερα, ο Νόμος 2839/2000 (ΦΕΚ 196/Α'/2000) αναφέρεται στην ίση συμμετοχή των ανδρών και των γυναικών στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων στο Δημόσιο τομέα, τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, τα Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου καθώς και στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης α' και β' βαθμού. Πρόσφατη νομοθετική πρωτοβουλία αποτελεί ο Νόμος 4604/2019 (ΦΕΚ 50/Α/26-3-2019), με τον οποίο θεσπίστηκαν κανόνες προώθησης της ουσιαστικής ισότητας ανάμεσα στα φύλα, πρόληψης αλλά και εξάλειψης της έμφυλης βίας. Στον τομέα της απασχόλησης ο Νόμος 4808/2021 (ΦΕΚ 101/Α/2021) που αφορά την Προστασία της Εργασίας, αναφέρεται επίσης στην Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας που αφορά την εξάλειψη της παρενόχλησης και της βίας στα ζητήματα εργασίας. Ο Νόμος 3896/2010 (ΦΕΚ Α'207/8.12.2010) εξισώνει κάθε είδους διάκριση εις βάρος των διεμφυλικών προσώπων με κριτήριο το φύλο. Τέλος, ο Νόμος 4445/2016 (ΦΕΚ 236/19.12.2016) αφορά την προστασία από τις διακρίσεις της ταυτότητας φύλου αλλά και των χαρακτηριστικών φύλου στα πεδία της απασχόλησης και της εργασίας και απασχόλησης.

Σκοπός της έρευνας αυτής ήταν να καταγράψει το φαινόμενο των έμφυλων ανισοτήτων καθώς επίσης και του τρόπου επίλυσης αλλά και αντιμετώπισής του.

Αναλυτικότερα, το πρώτο ερευνητικό ερώτημα αφορούσε την ύπαρξη διακρίσεων με βάση το φύλο αναφορικά με την κάλυψη θέσεων ευθύνης στους ΟΤΑ α' και β' βαθμού. Όπως διαπιστώθηκε οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες και τις συμμετέχουσες χαρακτηρίζονται από θετικά συναισθήματα όταν συναντούν γυναίκα σε θέση ευθύνης και μάλιστα, υποστήριξαν πως η γυναίκα σε θέση ευθύνης καταφέρνει να εμπνεύσει εμπιστοσύνη στους πολίτες αλλά και τους συναδέλφους. Επίσης, κατά

τους συμμετέχοντες οι γυναίκες έχουν τις ίδιες ευκαιρίες με τους άντρες ως προς τη διεκδίκηση στην υπηρεσία τους, αλλά και ίση μεταχείριση από την υπηρεσία ανάμεσα στα δύο φύλα όταν βρίσκονται σε θέση ευθύνης. Οι συμμετέχοντες εξέφρασαν τη διαφωνία τους για την άσκησης περισσότερης πίεσης από τους υπηρεσιακούς φορείς όταν σε θέση ευθύνης βρίσκεται μία γυναίκα. Τέλος, διαφώνησαν με την ύπαρξη αξιοκρατικού συστήματος κατά τη διαδικασία επιλογής των ατόμων στις θέσεις ευθύνης.

Το δεύτερο ερώτημα αφορούσε την ύπαρξη ενεργών δομών, υπεύθυνων για την έμφυλη ανισότητα στους ΟΤΑ. Όπως διαπιστώθηκε, περισσότεροι από τους μισούς εργαζόμενους, δεν γνωρίζει – δεν απάντα για τη σύσταση στον Δήμο τους Δημοτικής Επιτροπής Ισότητας. Επίσης σχεδόν οι μισοί από αυτούς, δε γνωρίζει τις αρμοδιότητες που έχει η Επιτροπή Ισότητας. Ωστόσο αρκετά μεγάλο ποσοστό αυτών, 82%, υποστηρίζει πως πρόκειται για μία δομή, η οποία χρήσιμη για τους Δήμους και ποσοστό 59,5% εξέφρασε την επιθυμία συμμετοχής στην Επιτροπή Ισότητας του Δήμου στον οποίο εργάζεται. Αρκετοί από τους συμμετέχοντες δήλωσαν πως στην Διεύθυνση στην οποία εργάζονται έχουν γίνει καταγγελίες ή περιστατικά έμφυλων ανισοτήτων, αλλά οι μισοί σχεδόν δεν γνωρίζουν εάν ο φορέας τους είναι σε θέση να ανταποκριθεί σε ικανοποιητικό βαθμό στα περιστατικά και τις καταγγελίες που γίνονται.

Το τρίτο ερώτημα αφορούσε την επίδραση του φύλου στις αντιλήψεις για την κάλυψη θέσεων ευθύνης στους ΟΤΑ. Από τα δεδομένα που συγκεντρώθηκαν διαπιστώθηκε πως το φύλο ασκεί σημαντική επίδραση. Ειδικότερα, οι άντρες πιστεύουν σε μεγαλύτερο βαθμό πως παρέχονται στις γυναίκες ίσες ευκαιρίες, σε σύγκριση με τους άντρες, για τη διεκδίκηση στην υπηρεσία τους. Από την άλλη, διαπιστώθηκε πως οι γυναίκες πιστεύουν πως όταν η θέση ευθύνης καταλαμβάνεται από το γυναικείο φύλο, τότε εμπνέεται περισσότερη εμπιστοσύνη προς τους πολίτες, αλλά και τους συναδέλφους της, σύγκριση με τους άντρες αν βρεθούν στις ίδιες θέσεις. Επιπλέον, οι γυναίκες δήλωσαν πως διακατέχονται σε μεγάλο βαθμό από θετικά συναισθήματα όταν βλέπουν μία γυναίκα σε θέση ευθύνης, απ'ότι όταν συναντούν άντρες σε αυτές τις θέσεις. Τέλος, οι γυναίκες υποστηρίζουν πως υπάρχει μεγαλύτερος βαθμός πίεσης από τους υπηρεσιακούς φορείς προς μια γυναίκα που βρίσκεται σε θέση ευθύνης. Όταν όμως στη θέση αυτή βρίσκεται άντρας, η πίεση αυτή δεν είναι το ίδιο έντονη.

Το τέταρτο ερευνητικό ερώτημα αφορούσε την ύπαρξη επίδρασης της Περιφέρειας στην οποία υπηρετούν οι συμμετέχοντες στις αντιλήψεις για την κάλυψη θέσεων ευθύνης στους ΟΤΑ. Από την ανάλυση των δεδομένων στατιστικά σημαντική επίδραση της Περιφέρειας. Ειδικότερα, οι υπάλληλοι που υπηρετούν σε Περιφέρειες εκτός της Αττικής υποστηρίζουν πως παρέχονται ίσες ευκαιρίες τόσο στις γυναίκες όσο και τους άντρες για διεκδίκηση στην υπηρεσία τους. Η αντίληψη αυτή όμως διαφοροποιείται για όσους εργάζονται στην Περιφέρεια Αττικής. Επιπλέον, για τους υπαλλήλους Περιφερειών εκτός Αττικής, μια γυναίκα που βρίσκεται σε θέση ευθύνης εμπνέει εμπιστοσύνη στους πολίτες, όχι όμως και για τους υπαλλήλους που υπηρετούν στην Περιφέρεια Αττικής. Ακόμη, οι υπάλληλοι Περιφερειών εκτός Αττικής πιστεύουν σε πιο μεγάλο βαθμό ότι μια γυναίκα σε θέση ευθύνης εμπνέει εμπιστοσύνη στους συναδέλφους της, σε αντίθεση με τους υπαλλήλους της Περιφέρειας Αττικής που έχουν διαφορετική άποψη. Επιπρόσθετα, οι υπάλληλοι των Περιφερειών εκτός Αττικής δήλωσαν πως διακατέχονται από θετικά συναισθήματα όταν συναντούν γυναίκα σε θέση ευθύνης, ενώ οι υπάλληλοι της Περιφέρειας Αττικής δε χαρακτηρίζονται από τα ίδια θετικά αισθήματα. Τέλος, οι υπάλληλοι των Περιφερειών εκτός Αττικής πιστεύουν στην ύπαρξη ίσης μεταχείρισης από την Υπηρεσία και προς τα δύο φύλα. Οι υπάλληλοι όμως της Περιφέρειας Αττικής διαφωνούν με αυτή την άποψη.

Το πέμπτο ερευνητικό ερώτημα αφορούσε την επίδραση των υπολοίπων δημογραφικών χαρακτηριστικών στις αντιλήψεις για την κάλυψη θέσεων ευθύνης στους ΟΤΑ. Όπως διαπιστώθηκε η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση και το επίπεδο σπουδών, αποτελούν παράγοντες επιρροής των αντιλήψεων.

Το έκτο ερώτημα αφορούσε την επίδραση του φύλου στις αντιλήψεις για τις δομές που είναι υπεύθυνες για την έμφυλη ανισότητα στους ΟΤΑ. Από την ανάλυση των δεδομένων διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική επίδραση του φύλου.

Το τελευταίο ερώτημα αφορούσε την επίδραση της Περιφέρειας, στην οποία υπηρετούν οι συμμετέχοντες, στις αντιλήψεις για τις δομές που είναι υπεύθυνες για την έμφυλη ανισότητα στους ΟΤΑ. Διαπιστώθηκε πως η Περιφέρεια είναι ένας παράγοντας, ο οποίος διαδραματίζει σημαντικό ρόλο. Ειδικότερα, οι περισσότεροι από τους υπαλλήλους της Περιφέρειας Αττικής απάντησαν πως η Διεύθυνση στην οποία εργάζονται γίνεται δέκτης καταγγελιών ή περιστατικών έμφυλων ανισοτήτων. Από

την άλλη, μεγάλο ποσοστό υπαλλήλων Περιφερειών εκτός Αττικής απάντησε αρνητικά.

Γλωσσάρι

N: μέγεθος δείγματος

Pearson r: δείκτης συνάφειας

p-value: επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας

t-κριτήριο: η παραμετρική στατιστική διαδικασία που ελέγχει τη στατιστική σημαντικότητα των διαφορών των μέσων όρων: α) δύο δειγμάτων στην ίδια περίσταση (ανεξάρτητα δείγματα) ή β) ενός δείγματος σε δύο διαφορετικές περιπτώσεις (εξαρτημένα δείγματα).

t-τιμή: η τιμή του t-κριτηρίου

df: βαθμοί ελευθερίας

ανάλυση διακύμανσης: η στατιστική μέθοδος πειραματικού σχεδιασμού, κατά την οποία, πραγματοποιείται έλεγχος υποθέσεων με στόχο να ανιχνευθούν εάν υπάρχουν διαφορές στις μέσες τιμές περισσότερων από δύο δειγμάτων

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

Εθνικό Πρόγραμμα για την ουσιαστική ισότητα των φύλων 2010-2013. Γενική Γραμματεία Ισότητας Φύλων (2011). Αθήνα, Διόνικος.

Ετήσια Έκθεση 2021. Η εφαρμογή των πολιτικών ισότητας των φύλων στους δήμους και τις περιφέρειες. Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (2022). Αθήνα, Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων. <https://isotita.gr/wp-content/uploads/2022/10/Etisia-Ekthesi-2021-Dhmoi-kai-Perifereies.pdf>

Ετήσια Έκθεση 2020. Η εφαρμογή των πολιτικών ισότητας στους δήμους. Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (2021). Αθήνα: Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων.

Δαγτόγλου, Π. (2014). *Διοικητικό δικονομικό δίκαιο*. Αθήνα, Σάκκουλας.

Διβάνη, Χ. (2006). *Ο νέος κώδικας δήμων και κοινοτήτων*. Αθήνα, Νομική Βιβλιοθήκη.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020). Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών. Ένωση ισότητας: Στρατηγική για την ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ 2020-2025. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0698&from=DE> (ημερομηνία: 27/07/2023).

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2000). *Ισότητα ανάμεσα στις γυναίκες και τους άνδρες στην Ευρωπαϊκή Ένωση*. <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2000:0335:FIN:EL:PDF> (ημερομηνία: 27/07/2023).

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2004). Κανονισμός (ΕΚ) αριθμ. 806/2004 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 21ης Απριλίου 2004, σχετικά με την προαγωγή της ισότητας των φύλων, της συνεργασίας για την ανάπτυξη. Εκδόσεις Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (EE L 143, 40-45/ 30.4.2004).

Μακρής, Ι. (χ.χ.). Οι Αρμοδιότητες της Τοπικής Αυτοδιοίκησης ως δομή τοπικής δράσης στις Ευρωπαϊκές Χώρες.

https://www.ita.org.gr/el/images/meletes_ita/%CE%91%CE%A1%CE%9C%CE%9F%CE%94%CE%99%CE%9F%CE%A4%CE%97%CE%A4%CE%95%CE%A3_%CE%A4%CE%9F%CE%A0%CE%99%CE%9A%CE%97%CE%A3_%CE%91%CE%A5%CE%A4%CE%9F%CE%94%CE%99%CE%9F%CE%99%CE%9A%CE%97%CE%A3%CE%97%CE%A32.pdf (ημερομηνία: 10/08/2023).

Μακρουδημήτρης, Α. (2012). *Δημόσια διοίκηση. Στοιχεία διοικητικής οργάνωσης*. Αθήνα, Σάκκουλας.

Μπαμπαλιούτας, Λ. (2021). *Το σύγχρονο θεσμικό πλαίσιο της ελληνικής δημόσιας διοίκησης*. Αθήνα, Σάκκουλας.

Μπέσιλα- Βήκα, Ε. (2010). *Τοπική αυτοδιοίκηση*. Αθήνα: Σάκκουλας.

Σπηλιωτόπουλος, Ε. (2017). *Εγχειρίδιο Διοικητικού Δικαίου*. Αθήνα, Νομική Βιβλιοθήκη.

Τσακνή, Γ. (2019). *Η διοίκηση της δικαιοσύνης*. Αθήνα, Σάκκουλας.

Υπουργείο Εσωτερικών & Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (χ.χ.). *Δράσεις για τις περιφέρειες και τους δήμους. Εθνικό Πρόγραμμα για την ουσιαστική ισότητα των φύλων 2010-2013*. Αθήνα, Υπουργείο Εσωτερικών & Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων.

Υπουργείο Εσωτερικών & Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (2011). *Ευρωπαϊκή Χάρτα για την ισότητα των φύλων στις τοπικές κοινωνίες*. Αθήνα: Υπουργείο Εσωτερικών & Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων.

Χλέπας, Ν.- Κ. (1994). *Η πολυβάθμια αυτοδιοίκηση. Θεωρητικές αναζητήσεις και θεσμικές μεταμορφώσεις*. Αθήνα, Σάκκουλας.

Ξενόγλωσση

Bambra, C., Albani, V., & Franklin, P. (2021). COVID-19 and the gender health paradox. *Scandinavian Journal of Public Health*, 49(1), 17-26.

EIGE (2022). Gender Equality Index. European Institute for Gender Equality. <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2022-covid-19-pandemic-and-care> (ημερομηνία: 25/07/2023).

EIGE. (2021a). The costs of gender-based violence in the European Union. <https://eige.europa.eu/publications/costs-gender-based-violence-european-union> (ημερομηνία: 30/07/2023).

EIGE. (2021b). The Covid-19 pandemic and intimate partner violence against women in the EU. <https://eige.europa.eu/publications/covid-19-pandemic-and-intimate-partner-violence-against-women-eu> (ημερομηνία: 25/07/2023).

European Commission. (2021). 2021 report on gender equality in the EU.

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2021_printable_en_0.pdf (ημερομηνία: 25/07/2023).

European Commission. (2020). A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2020%3A152%3AFIN> (ημερομηνία: 25/07/2023).

European Commission (1996). *Incorporating equal opportunities for women and men into community policies and activities*. Commission of the European Communities.

GlobalHealth 50/50. Global Health 50/50. [https:// globalhealth5050.org/](https://globalhealth5050.org/) (ημερομηνία: 25/07/2023).

Horizon (2020). https://research-and-innovation.ec.europa.eu/funding/funding-opportunities/funding-programmes-and-open-calls/horizon-europe_en Hart Publishing

Manduro, M.- P. & Azoulai, L. (2010). *The Past and Future of EU Law: The Classics of EU Law Revisited on the 50th Anniversary of the Rome Treaty*. Oxford, Hart Publishing.

UN Women, (2015). Beijing Declaration and Platform for Action. Beijing +5 Political Declaration and Outcome. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration> (ημερομηνία: 25/07/2023).

WHO. (2018). The health and well-being of men in the WHO European Region. Better health through a gender approach. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/329686> (ημερομηνία: 25/07/2023).

World Economic Forum (2023). Global Gender Gap Report 2023. https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/?gclid=Cj0KCQjwuZGnBhD1ARIsACxbAVgLvjTLUlw0zN_bW5KLYOEEdMp_AKBHKKv_nBmjYyj_YbRs0qScfoaAnkmEALw_wcB (ημερομηνία: 20/07/2023).

Νόμοι

Νόμος 4808/2021 - ΦΕΚ 101/Α/19-6-2021. Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187.

Νόμος 4604/2019 - ΦΕΚ 50/Α/26-3-2019. Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας - Ρυθμίσεις για την απονομή Ιθαγένειας - Διατάξεις σχετικές με τις εκλογές στην Τοπική Αυτοδιοίκηση - Λοιπές διατάξεις.

Νόμος 4445/ 2016- ΦΕΚ 236/19.12.2016. Εθνικός Μηχανισμός Συντονισμού, Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των Πολιτικών Κοινωνικής Ένταξης και Κοινωνικής Συνοχής, ρυθμίσεις για την κοινωνική αλληλεγγύη και εφαρμοστικές διατάξεις του ν. 4387/2016 (Α' 85) και άλλες διατάξεις.

Νόμος 3852/ 2010- ΦΕΚ Α' 87/7.6.2010. Νέα Αρχιτεκτονική της ΑυτοΔιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης - Πρόγραμμα Καλλικράτης.

Νόμος 3896/2010- ΦΕΚ Α' 207/8.12.2010. Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης

- Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις.

Νόμος 3463/ 2006- ΦΕΚ Α' 114/8.6.2006. Κύρωση του Κώδικα Δήμων και Κοινοτήτων.

Νόμος 2839/2000- ΦΕΚ Α'196/12.9.2000. Ρυθμίσεις θεμάτων του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και άλλες διατάξεις.

Ιστοσελίδες

<https://unric.org/el/%CE%BF%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CF%85%CE%BC%CE%B5%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%B7-%CE%B4%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CE%B7%CF%81%CF%85%CE%BE%CE%B7-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CF%84%CE%B1-%CE%B1%CE%BD%CE%B8%CF%81%CF%89%CF%80%CE%B9-2/>

https://ucm.org.cy/wp-content/uploads/evropaiki_charta_gia_tin_isotita_ton_fylon_stis_topikes_koinonies.pdf

<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/59/equality-between-men-and-women>

<https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/210/signatures>

<https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20201109IPR91126/roberta-metsola-elected-as-first-vice-president-of-the-european-parliament>

<https://www.consilium.europa.eu/el/policies/gender-balance-corporate-boards/#figures>

<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:113:0062:0072:EL:PDF>

Παράρτημα: «Πίνακες και Γραφήματα»

«Πίνακας 1. "Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) της Περιφέρειας που εργάζονται τα άτομα του δείγματος".»

«Περιφέρεια»	N*	%
«Αττικής»	145	72,5
«Εκτός Αττικής»	55	27,5
«Σύνολο»	200	100

«Πίνακας 2. "Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) του φύλου των ατόμων του δείγματος".»

«Φύλο»	N	%
«Άντρες»	62	31
«Γυναίκες»	138	69
«Άλλο»	0	0
«Σύνολο»	200	100

«Πίνακας 3. "Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) της ηλικίας των ατόμων του δείγματος".»

«Ηλικία»	N	%
«Μέχρι 30 ετών»	41	20,5
«31 – 40 ετών»	34	17
«41 – 50 ετών»	58	29

«Ηλικία»	N	%
«Άνω των 50 ετών»	67	33,5
«Σύνολο»	200	100

«Πίνακας 4. "Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) της οικογενειακής κατάστασης των ατόμων του δείγματος".»

«Οικογενειακή κατάσταση»	N	%
«Έγγαμος / η»	96	48,5
«Άγαμος / η»	74	37,4
«Διαζευγμένος / η»	27	13,6
«Χήρος / α»	0	0
«Άλλο»	1	0,5
«Σύνολο»	198	100

«Πίνακας 5. "Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) του επιπέδου σπουδών των ατόμων του δείγματος".»

«Επίπεδο σπουδών»	N	%
«Απόφοιτος Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης»	1	0,5
«Απόφοιτος Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης»	60	30,2
«Απόφοιτος Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης»	75	37,7
«Απόφοιτος ΙΕΚ»	17	8,5
«Κάτοχος Μεταπτυχιακού τίτλου»	44	22,1
«Κάτοχος Διδακτορικού τίτλου»	2	1

«Επίπεδο σπουδών»	N	%
«Άλλο»	0	0
«Σύνολο»	199	100

«Πίνακας 6. "Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) τα χρόνια προϋπηρεσίας των ατόμων του δείγματος".»

«Χρόνια προϋπηρεσίας»	N	%
«Μέχρι 5 χρόνια»	48	24
«5 - 15 χρόνια»	51	25,5
«15 - 25 χρόνια»	62	31
«Πάνω από 25 χρόνια»	35	17,5
«Άλλο»	4	2
«Σύνολο»	200	100

Πίνακας 7. "Μέση τιμή και τυπική απόκλιση για τις ερωτήσεις του Β μέρους του ερωτηματολογίου".

	«Μέσος όρος»	«Τυπική απόκλιση»
«1. Υπάρχει αξιοκρατικό σύστημα επιλογής ατόμων σε θέσεις ευθύνης;»	2,93	1
«2. Οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες με τους άντρες για τη διεκδίκηση στην υπηρεσία σας;»	3,82	1,03
«3. Κατά την άποψή σας, μια γυναίκα σε θέση ευθύνης εμπνέει εμπιστοσύνη στους πολίτες;»	3,83	1,01

	«Μέσος όρος»	«Τυπική απόκλιση»
«4. Κατά την άποψή σας, μια γυναίκα σε θέση ευθύνης εμπνέει εμπιστοσύνη στους συναδέλφους της;»	3,73	0,90
«5. Διακατέχετε από θετικά συναισθήματα όταν βλέπετε μια γυναίκα σε θέση ευθύνης;»	4,12	0,92
«6. Υπάρχει ίση μεταχείριση από την Υπηρεσία μεταξύ μιας γυναίκας και ενός άντρα σε θέση ευθύνης;»	3,59	1,06
«7. Υπάρχει περισσότερη πίεση από υπηρεσιακούς φορείς σε μια γυναίκα σε θέση ευθύνης από ότι σε έναν άντρα σε θέση ευθύνης;»	2,86	1,03

Πίνακας 8. "Εφαρμογή του δείκτη συνάφειας Pearson r^* για τη συνάφεια των ερωτήσεων του Β μέρους του ερωτηματολογίου".

	1	2	3	4	5	6	7
«1. Υπάρχει αξιοκρατικό σύστημα επιλογής ατόμων σε θέσεις ευθύνης;»	1						
«2. Οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες με τους άντρες για τη διεκδίκηση θέσης ευθύνης στην υπηρεσία σας;»	0,236**	1					

	1	2	3	4	5	6	7
«3. Κατά την άποψή σας, μια γυναίκα σε θέση ευθύνης εμπνέει εμπιστοσύνη στους πολίτες;»	-0,118	0,216**	1				
«4. Κατά την άποψή σας, μια γυναίκα σε θέση ευθύνης εμπνέει εμπιστοσύνη στους συναδέλφους της;»	0,056	0,353***	0,721***	1			
«5. Διακατέχετε από θετικά συναισθήματα όταν βλέπετε μια γυναίκα σε θέση ευθύνης;»	0,070	0,013	0,514***	0,481***	1		
«6. Υπάρχει ίση μεταχείριση από την Υπηρεσία μεταξύ μιας γυναίκας και ενός άντρα σε θέση ευθύνης;»	0,151*	0,683***	0,299***	0,388***	0,098	1	
«7. Υπάρχει περισσότερη πίεση από υπηρεσιακούς φορείς σε μια γυναίκα σε θέση ευθύνης από ό,τι σε έναν άντρα σε θέση ευθύνης;»	-0,201**	-0,403***	0,025	-0,144*	0,129	-0,417***	

Σημείωση: *p-value<0,05, **p-value<0,01, ***p-value<0,001*

«Πίνακας 9. Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) για τις ερωτήσεις του Γ Μέρους του ερωτηματολογίου»

«Ερωτήσεις»	Ναι N (%)	Όχι N (%)	Δεν γνωρίζω - δεν απαντώ N (%)
«1. Έχει συσταθεί στον Δήμο σας Δημοτική Επιτροπή Ισότητας (Ν. 4604/2019 Τεύχος Α' 50/26.03.2019);»	50 (25%)	28 (14%)	122 (61%)
«2. Γνωρίζετε τις αρμοδιότητες της Επιτροπής Ισότητας;»	47 (23,5%)	94 (47%)	59 (29,5%)
«3. Θεωρείτε πως είναι χρήσιμη για τους Δήμους η σύσταση Επιτροπής Ισότητας;»	164 (82%)	11 (5,5%)	25 (12,5%)
«4. Θα συμμετείχατε στην Επιτροπή Ισότητας του Δήμου σας;»	119 (59,5%)	46 (23%)	35 (17,5%)
«5. Η Διεύθυνση στην οποία εργάζεστε δέχεται καταγγελίες ή περιστατικά;»	77 (38,5%)	65 (32,5%)	58 (29%)
«6. Η Διεύθυνση στην οποία εργάζεστε ανταποκρίνεται σε ικανοποιητικό βαθμό στα περιστατικά και τις καταγγελίες;»	67 (33,5%)	23 (11,5%)	110 (55%)
«7. Η Διεύθυνσή σας συνεργάζεται με άλλες Υπηρεσίες όπως ΜΚΟ;»	48 (24%)	59 (29,5%)	93 (46,5%)

«Ερωτήσεις»	Ναι	Όχι	Δεν γνωρίζω - δεν απαντώ
	N (%)	N (%)	N (%)
«8. Υπάρχουν αρκετές δομές αντιμετώπισης έμφυλων ανισοτήτων στο Δήμο / περιφέρειά σας;»	59 (29,5%)	63 (31,5%)	78 (39%)

«Πίνακας 10. Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) για την ερώτηση 9 του Γ Μέρους του ερωτηματολογίου»

«9. Αν ναι, πόσο πιστεύετε ότι έχει βοηθήσει το έργο τους;»	N	%
«Καθόλου»	4	6,8
«Λίγο»	17	28,8
«Μέτρια»	20	33,9
«Πολύ»	9	15,3
«Πάρα πολύ»	9	15,3
«Σύνολο»	59	100

Πίνακας 11. "Μέσοι όροι ερωτήσεων ως προς την περιφέρεια που εργάζονται τα άτομα του δείγματος και εφαρμογή του t κριτηρίου*".

	«Περιφέρεια»		«df»*	«t- τιμή»*	«p- value»*
	«Αττική Μ.Ο.»	«Εκτός Αττικής Μ.Ο.»			
«2. Οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες με τους άντρες για τη διεκδίκηση στην υπηρεσία σας;»	3,70	4,11	198	-2,53	0,012
«3. Κατά την άποψή σας, μια γυναίκα σε θέση ευθύνης εμπνέει εμπιστοσύνη στους πολίτες;»	3,73	4,07	198	-2,16	0,032
«4. Κατά την άποψή σας, μια γυναίκα σε θέση ευθύνης εμπνέει εμπιστοσύνη στους συναδέλφους της;»	3,62	4,02	198	-2,4	0,005
«5. Διακατέχετε από θετικά συναισθήματα όταν βλέπετε μια γυναίκα σε θέση ευθύνης;»	4,02	4,38	198	-2,51	0,013
«6. Υπάρχει ίση μεταχείριση από την Υπηρεσία μεταξύ μιας γυναίκας και ενός άντρα σε θέση ευθύνης;»	3,46	3,93	198	-2,87	0,005

Σημείωση: *p-value<0,05 **p-value<0,01 και ***p-value<0,001

Πίνακας 12. "Μέσοι όροι ερωτήσεων ως προς το φύλο των ατόμων του δείγματος και εφαρμογή του t κριτηρίου".

	«Φύλο»		«df»	«t-τιμή»	«p-value»
	«Άρρεν M.O.»	«Θήλυ M.O.»			
«2. Οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες με τους άντρες για τη διεκδίκηση στην υπηρεσία σας;»	4,03	3,72	198	2,02	0,045
«3. Κατά την άποψή σας, μια γυναίκα σε θέση ευθύνης εμπνέει εμπιστοσύνη στους πολίτες;»	3,32	4,05	198	-4,99	<0,001
«4. Κατά την άποψή σας, μια γυναίκα σε θέση ευθύνης εμπνέει εμπιστοσύνη στους συναδέλφους της;»	3,47	3,85	198	-2,81	0,005
«5. Διακατέχετε από θετικά συναισθήματα όταν βλέπετε μια γυναίκα σε θέση ευθύνης;»	3,39	4,45	198	-8,89	<0,001
«7. Υπάρχει περισσότερη πίεση από υπηρεσιακούς φορείς σε μια γυναίκα σε θέση ευθύνης από ότι σε έναν άντρα σε θέση ευθύνης;»	2,27	3,12	198	-5,80	<0,001

Σημείωση: *p-value<0,05 **p-value<0,01 και ***p-value<0,001

Πίνακας 13. "Μέσοι όροι των ερωτήσεων ως προς την ηλικία των ατόμων του δείγματος και εφαρμογή της ανάλυσης διακύμανσης*".

	«Ηλικία»				F	p-value
	«Μέχρι 30 ετών M.O.»	«31 – 40 ετών M.O.»	«41 – 50 ετών M.O.»	«Άνω των 50 ετών M.O.»		
	«2. Οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες με τους άντρες για τη διεκδίκηση στην υπηρεσία σας;»	3,39	3,74	3,88		
«3. Κατά την άποψή σας, μια γυναίκα σε θέση ευθύνης εμπνέει εμπιστοσύνη στους πολίτες;»	3,29	3,71	3,83	4,21	7,94***	<0,001
«4. Κατά την άποψή σας, μια γυναίκα σε θέση ευθύνης εμπνέει εμπιστοσύνη στους συναδέλφους της;»	3,54	3,35	3,66	4,10	7,23***	<0,001
«6. Υπάρχει ίση μεταχείριση από την Υπηρεσία μεταξύ μιας γυναίκας και ενός άντρα σε θέση ευθύνης;»	2,88	3,53	3,74	3,91	9,83***	<0,001

Σημείωση: *p-value<0,05 , **p-value<0,01 και ***p-value<0,001.

Πίνακας 14. "Μέσοι όροι ερωτήσεων ως προς την οικογενειακή κατάσταση των ατόμων και εφαρμογή της ανάλυσης διακύμανσης".

	«Οικογενειακή κατάσταση»			F	p-value
	«Έγγαμοι M.O.»	«Άγαμοι M.O.»	«Διαζευγμένοι M.O.»		
«2. Οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες με τους άντρες για τη διεκδίκηση στην υπηρεσία σας;»	4,11	3,50	3,59	8,70***	<0,001
«3. Κατά την άποψή σας, μια γυναίκα σε θέση ευθύνης εμπνέει εμπιστοσύνη στους πολίτες;»	4,15	3,49	3,52	11,30***	<0,001
«4. Κατά την άποψή σας, μια γυναίκα σε θέση ευθύνης εμπνέει εμπιστοσύνη στους συναδέλφους της;»	3,95	3,47	3,63	6,22**	0,002
«6. Υπάρχει ίση μεταχείριση από την Υπηρεσία μεταξύ μιας γυναίκας και ενός άντρα σε θέση ευθύνης;»	3,96	3,18	3,33	13,70***	<0,001
«7. Υπάρχει περισσότερη πίεση από υπηρεσιακούς φορείς σε μια γυναίκα σε θέση	2,65	3,03	3,07	3,69*	0,027

«Οικογενειακή κατάσταση»

	«Έγγαμοι Μ.Ο.»	«Άγαμοι Μ.Ο.»	«Διαζευγμένοι Μ.Ο.»	F	p-value
--	---------------------------	--------------------------	--------------------------------	----------	----------------

ευθύνης από ότι σε έναν άντρα σε θέση ευθύνης;»

Σημείωση: *p-value<0,05 , **p-value<0,01 και ***p-value<0,001.

Πίνακας 15. "Μέσοι όροι των ερωτήσεων ως προς το επίπεδο σπουδών των ατόμων του δείγματος και εφαρμογή της ανάλυσης διακύμανσης".

«Επίπεδο σπουδών»

	«ΔΕ Μ.Ο.»	«ΑΕΙ - ΤΕΙ Μ.Ο.»	«ΙΕΚ Μ.Ο.»	«Μεταπτυ- χιακό Μ.Ο.»	F	p-value
--	----------------------	-----------------------------	-----------------------	--------------------------------------	----------	----------------

«3. Κατά την άποψή σας, μια γυναίκα σε θέση ευθύνης εμπνέει εμπιστοσύνη στους πολίτες;»

3,50	3,93	3,59	4,14	4,21**	0,007
------	------	------	------	--------	--------------

«5. Διακατέχετε από θετικά συναισθήματα όταν βλέπετε μια γυναίκα σε θέση ευθύνης;»

3,78	4,19	4,35	4,36	4,33**	0,006
------	------	------	------	--------	--------------

Σημείωση: *p-value<0,05 , **p-value<0,01 και ***p-value<0,001.

Πίνακας 16. "Σύγκριση των απαντήσεων του Γ μέρους ως προς το φύλο των ατόμων και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου".

Ερωτήσεις	«Άρρεν N (%)»	«Θήλυ N (%)»
«1. Έχει συσταθεί στον Δήμο σας Δημοτική Επιτροπή Ισότητας (Ν. 4604/2019 Τεύχος Α' 50/26.03.2019);»		
«Ναι»	13 (21%)	37 (26,8%)
«Όχι»	3 (4,8%)	25 (18,1%)
«Δεν γνωρίζω – δεν απαντώ»	46 (74,2%)	76 (55,1%)
	$\chi^2(2)=8,54$ και p-value=0,014	
«2. Γνωρίζετε τις αρμοδιότητες της Επιτροπής Ισότητας;»		
«Ναι»	6 (9,7%)	41 (29,7%)
«Όχι»	34 (54,8%)	60 (43,5%)
«Δεν γνωρίζω – δεν απαντώ»	22 (35,5%)	37 (26,8%)
	$\chi^2(2)=9,57$ και p-value=0,008	
«3. Θεωρείτε πως είναι χρήσιμη για τους Δήμους		

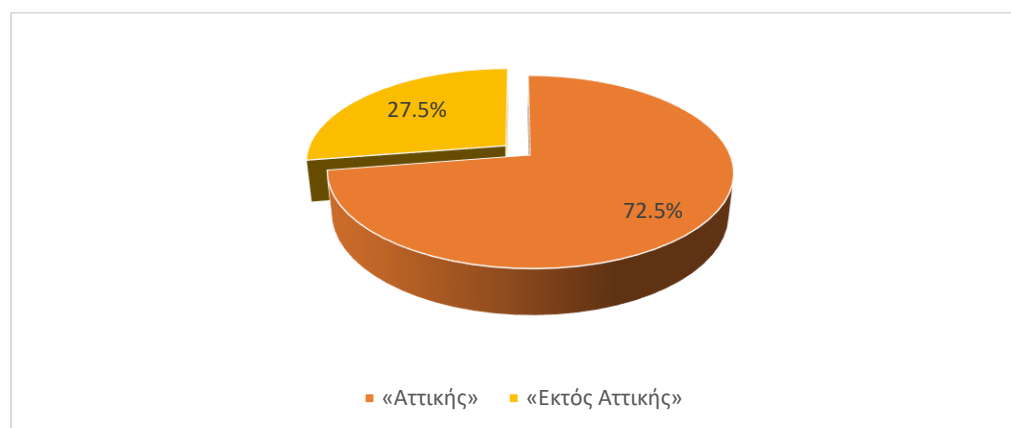
Ερωτήσεις	«Άρρεν N (%)»	«Θήλυ N (%)»
η σύσταση Επιτροπής Ισότητας;»		
«Ναι»	42 (67,7%)	122 (88,4%)
«Όχι»	9 (14,5%)	2 (1,4%)
«Δεν γνωρίζω – δεν απαντώ»	11 (17,7%)	14 (10,1%)
	$\chi^2(2)=17,48$ και p- value<0,001	
«4. Θα συμμετείχατε στην Επιτροπή Ισότητας του Δήμου σας;»		
«Ναι»	21 (33,9%)	98 (71%)
«Όχι»	30 (48,4%)	16 (11,6%)
«Δεν γνωρίζω – δεν απαντώ»	11 (17,7%)	24 (17,4%)
	$\chi^2(2)=35,10$ και p- value<0,001	
«5. Η Διεύθυνση στην οποία εργάζεστε δέχεται καταγγελίες ή περιστατικά;»		
«Ναι»	15 (24,2%)	62 (44,9%)
«Όχι»	17 (27,4%)	48 (34,8%)
«Δεν γνωρίζω – δεν απαντώ»	30 (48,4%)	28 (20,3%)

Ερωτήσεις	«Άρρεν N (%)»	«Θήλυ N (%)»
	$\chi^2(2)=17,14$ και p-value<0,001	
«6. Η Διεύθυνση στην οποία εργάζεστε ανταποκρίνεται σε ικανοποιητικό βαθμό στα περιστατικά και τις καταγγελίες;»		
«Ναι»	8 (12,9%)	59 (42,8%)
«Όχι»	6 (9,7%)	17 (12,3%)
«Δεν γνωρίζω – δεν απαντώ»	48 (77,4%)	62 (44,9%)
	$\chi^2(2)=19,85$ και p-value<0,001	
«7. Η Διεύθυνσή σας συνεργάζεται με άλλες Υπηρεσίες όπως ΜΚΟ;»		
«Ναι»	7 (11,3%)	41 (29,7%)
«Όχι»	14 (22,6%)	45 (32,6%)
«Δεν γνωρίζω – δεν απαντώ»	41 (66,1%)	52 (37,7%)
	$\chi^2(2)=14,95$ και p-value=0,001	

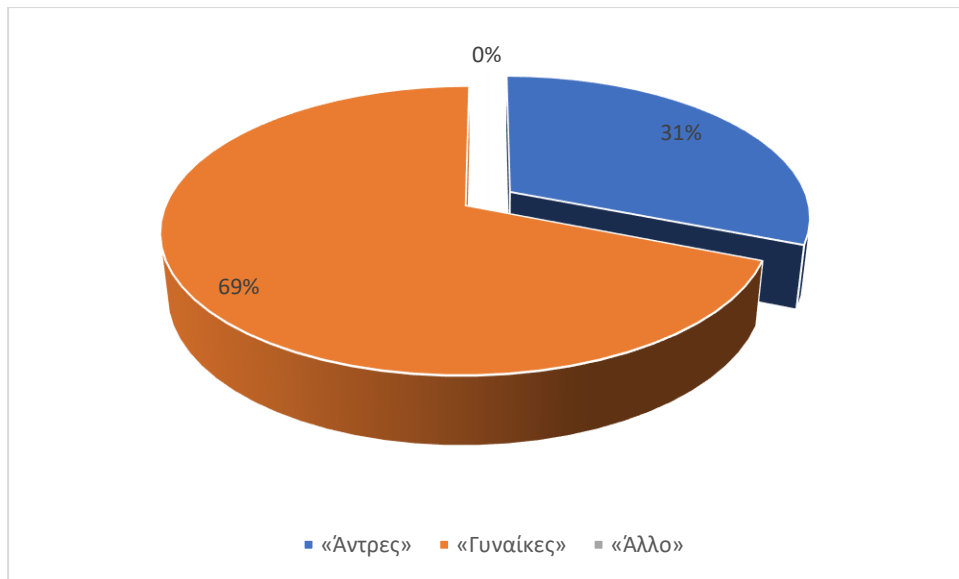
Πίνακας 17. "Σύγκριση των απαντήσεων του Γ μέρους ως προς την Περιφέρεια των ατόμων και εφαρμογή του χ^2 κριτηρίου".

Ερωτήσεις	«Αττική N (%)»	«Εκτός Αττικής N (%)»
«5. Η Διεύθυνση στην οποία εργάζεστε δέχεται καταγγελίες ή περιστατικά;»		
«Ναι»	57 (39,3%)	20 (36,4%)
«Όχι»	38 (26,2%)	27 (49,1%)
«Δεν γνωρίζω – δεν απαντώ»	50 (34,5%)	8 (14,5%)

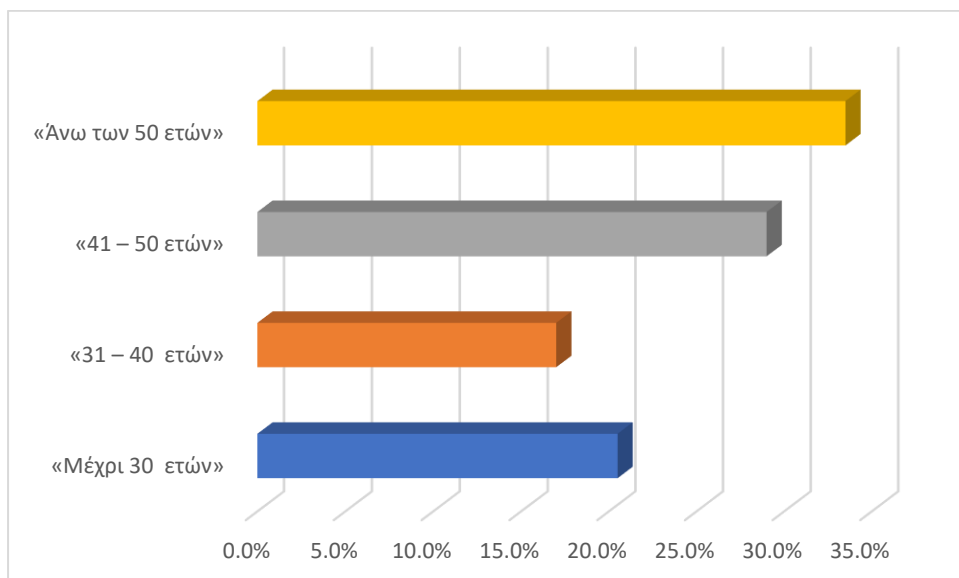
$\chi^2(2)=11,98$ και p-value=0,003



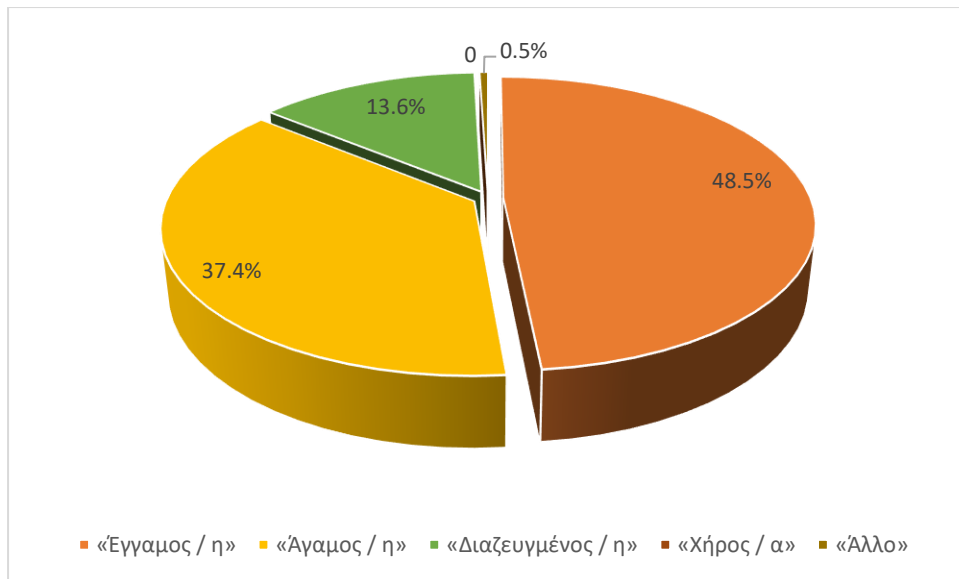
«Εικόνα 1."Γράφημα για την Περιφέρεια που εργάζονται τα άτομα του δείγματος".»



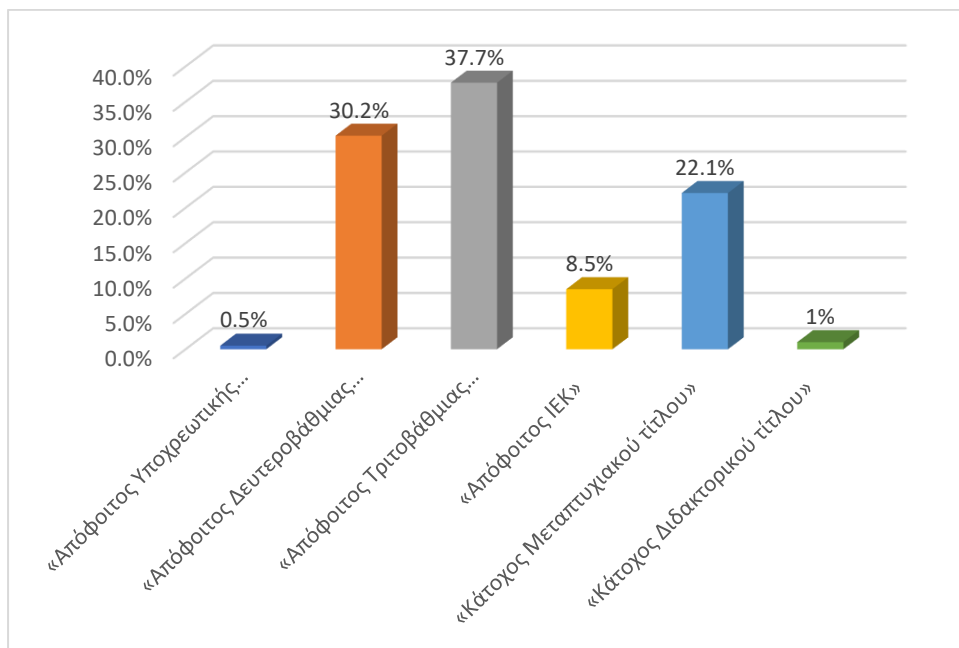
«Εικόνα 2."Γράφημα για το φύλο των ατόμων του δείγματος".»



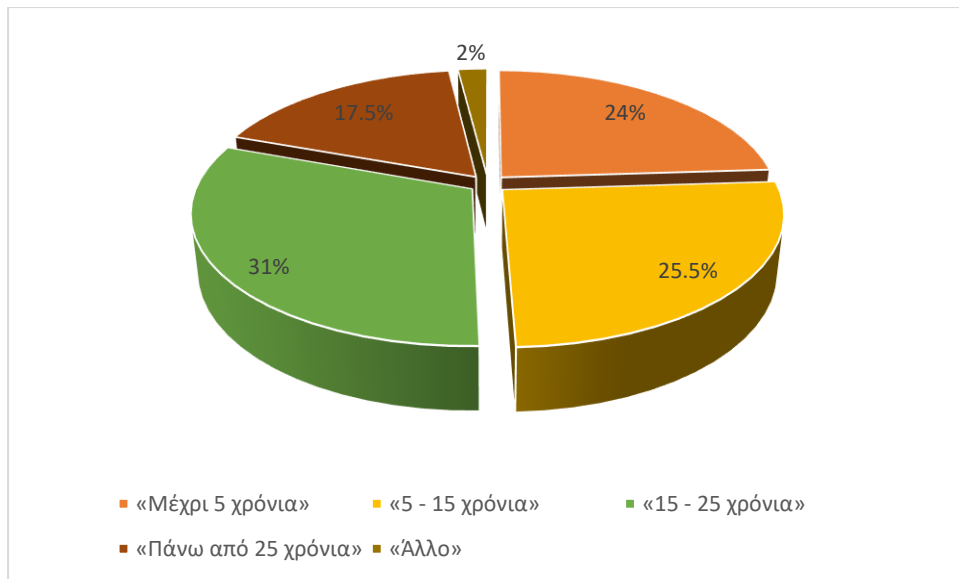
«Εικόνα 3." Ραβδόγραμμα για την ηλικία των ατόμων του δείγματος".»



«Εικόνα 4."Γράφημα για την οικογενειακή κατάσταση των ατόμων του δείγματος".»



«Εικόνα 5."Ραβδόγραμμα για το επίπεδο σπουδών των ατόμων του δείγματος".»



«Εικόνα 6." Γράφημα για τα χρόνια προϋπηρεσίας των ατόμων του δείγματος".»