

WE ARE WITH U

ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ
ΦΟΙΤΗΤ(ΡΙ)ΩΝ
ΓΙΑ ΕΜΦΥΛΗ ΙΣΟΤΗΤΑ
ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ



Φορέας Υλοποίησης:



Εταίρος:



Με τη συγχρηματοδότηση:



Περιεχόμενα

Γιατί (και για ποιες/-ους) φτιάξαμε αυτόν τον Οδηγό;	3
Μα δεν έχουμε κατακτήσει την ισότητα; Άβολες αλήθειες & στοιχεία που αξίζει να γνωρίζεις	6
Τι κάνει η Ευρώπη (και η Ελλάδα) για όλα αυτά;	10
Ίση μεταχείριση - απαγόρευση διακρίσεων	11
Βία και [σεξουαλική] παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας	13
Ισότητα στη λήψη οικονομικών αποφάσεων	15
Κι εγώ τι μπορώ να κάνω;	17
Γνώση: βασικά θέματα και έννοιες γύρω από την ισότητα και τη συμπερίληψη	19
Αξίες & πεποιθήσεις: τι πιστεύεις και τι θεωρείς σημαντικό σε σχέση με την ισότητα;	28
Πράξη: πώς μπορείς να προωθήσεις την ισότητα σε όποιο σημείο της επαγγελματικής σου ζωής κι αν βρίσκεσαι;	35
Όσο σπουδάζεις	36
Όταν ψάχνεις για δουλειά	36
Όταν ξεκινάς σε μια καινούρια θέση	37
Αν υποστείς κάποια διάκριση	39
Αν παρατηρήσεις κάποια διάκριση	40
Για να συμβάλεις στην καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης	41
Όταν αποκτάς (και διοικείς) ομάδα	42
Αν φτιάξεις τη δική σου επιχείρηση	43
Όταν δουλεύεις σε ένα συντηρητικό/ανδροκρατούμενο περιβάλλον	46
Αν θέλεις να ασχοληθείς πιο συστηματικά με θέματα ισότητας	47
Χρήσιμες πηγές	48

Γιατί (και για ποιες/-ους) φτιάξαμε αυτόν τον Οδηγό;

Ο Οδηγός αυτός δημιουργήθηκε με πολλή φροντίδα για εσάς, φοιτήτριες και φοιτητές, σπουδάστριες και σπουδαστές, που ετοιμάζεστε για (ή μπορεί να κάνετε ήδη) τα πρώτα σας βήματα στην αγορά εργασίας.

Βασικός σκοπός του είναι, με την επεξήγηση βασικών εννοιών, τη χρήση παραδειγμάτων και (λίγα) ιστορικά στοιχεία, να σας βοηθήσει να σχηματίσετε μια καλύτερη εικόνα για το πώς, όλες και όλοι σας, σε κάθε στάδιο της επαγγελματικής σας ζωής, μπορείτε να συμβάλετε στο να γίνει η αγορά εργασίας στην Ελλάδα πιο ισότιμη και συμπεριληπτική.

Ο Οδηγός είναι μέρος του Έργου **«We Are With U: Ευαισθητοποίηση Φοιτητριών για Έμφυλη Ισότητα στην Εργασία»**, που υλοποιείται στο πλαίσιο του προγράμματος BUILD, με φορέα υλοποίησης το Women On Top¹ και εταίρο την Ελληνική Εταιρεία Γυναικών Πανεπιστημιακών (ΕΛΕΓΥΠ).²



- 1 Το Women On Top είναι ένας μη κερδοσκοπικός οργανισμός που δουλεύει για την επαγγελματική και οικονομική ενδυνάμωση των γυναικών και την ισότητα στην εργασία. Μπορείτε να μάθετε περισσότερα για τη δράση μας στο <http://womenontop.gr>.
- 2 Η ΕΛΕΓΥΠ είναι ένα μη-κερδοσκοπικό, επιστημονικό σωματείο που έχει ως βασικό σκοπό του τη βελτίωση της θέσης και του κύρους των γυναικών στα ακαδημαϊκά ιδρύματα της χώρας μας και την ανάδειξη του επιστημονικού τους έργου και της κοινωνικής τους προσφοράς. Πληροφορίες για την ΕΛΕΓΥΠ μπορείτε να βρείτε στην ιστοσελίδα της: <https://elegyp.gr>.

Το Έργο σκοπεύει να συμβάλει στην προώθηση μιας ισότιμης ως προς το φύλο κουλτούρας στον χώρο εργασίας και πέρα από αυτόν, με την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση τελειόφοιτων ή μεταπτυχιακών φοιτητ(ρι)ών σε Σχολές Δημοσίων Ελληνικών ΑΕΙ.

Στόχος μας να ανοίξουμε έναν γόνιμο διάλογο και να επιμορφώσουμε νέες/-ους που θα ενταχθούν σύντομα στη σύγχρονη αγορά εργασίας, σε θέματα προώθησης της έμφυλης ισότητας, καταπολέμησης στερεοτύπων και διακρίσεων, αλλά και κάθε είδους βίαιης ή παρενοχλητικής συμπεριφοράς. Πιστεύουμε ότι για την προώθηση της έμφυλης ισότητας στη δημόσια ζωή δεν αρκεί η ενημέρωση των γυναικών για τα δικαιώματά τους, αλλά είναι αναγκαία η συνεργασία ατόμων κάθε φύλου, με σκοπό την αμφισβήτηση βαθιά ριζωμένων πρακτικών και προκαταλήψεων, την αμοιβαία κατανόηση προκλήσεων και αναγκών και την καλλιέργεια μιας κουλτούρας ασφάλειας, σεβασμού και δικαιοσύνης.



Κάποιες και κάποιοι από εσάς μπορεί να γνωρίζετε ήδη περισσότερα από αυτά που χωρέσαμε στον Οδηγό. Ή να είστε απόλυτα εξοικειωμένες/-οι με κάποια από αυτά και καθόλου με άλλα. Γι' αυτό δεν υπάρχει λόγος να τον διαβάσετε από την αρχή ως το τέλος, με τη σειρά που τον φτιάξαμε εμείς: μπορείτε να ανατρέχετε σε διαφορετικά κεφάλαια ανάλογα με τις ανάγκες σας κάθε εποχή. Αν έτυχε να βρεθείτε σε κάποιο από τα εργαστήρια που υλοποιούνται στο πλαίσιο του Έργου, μπορείτε να τον αξιοποιήσετε για να θυμηθείτε πράγματα που σας έκαναν εντύπωση ή να ανατρέξετε σε πηγές που αναφέρθηκαν εκεί.

Σε κάθε περίπτωση, μην ξεχνάτε ότι ο Οδηγός αυτός δεν είναι στατικός, ούτε κάτι που πρέπει να μελετήσετε μόνες και μόνοι σας. Μοιραστείτε τον με φίλες και φίλους, με γονείς, συναδέλφους και όποιο άλλο άτομο πιστεύετε ότι ενδιαφέρεται για την έμφυλη ισότητα στην εργασία και θέλει να κάνει κάτι γι' αυτήν.

Στείλτε μας επίσης προτάσεις βελτίωσης, ώστε το περιεχόμενό του (και οι επόμενες δράσεις μας!) να γίνουν πιο χρήσιμα για όλες και όλους.



Μα δεν έχουμε κατακτήσει την ισότητα;

Άβολες αλήθειες & στοιχεία που αξίζει να γνωρίζεις



Όπως θα διαβάσεις και στην επόμενη Ενότητα, τις τελευταίες δεκαετίες έχουν γίνει πολλά βήματα, νομοθετικά αλλά και κοινωνικά, προς την κατεύθυνση της έμφυλης ισότητας στην Ελλάδα. Για αρχή, η εικόνα που βλέπουμε γύρω μας, σε εταιρείες, σε οργανισμούς και φορείς του Δημοσίου, στην ανώτατη εκπαίδευση, ακόμα και στην πολιτική, είναι πολύ διαφορετική με την εικόνα που έβλεπαν οι προηγούμενες γενιές, ειδικά σε σχέση με τη συμμετοχή των γυναικών σε όλους αυτούς τους (παλιότερα ανδροκρατούμενους) τομείς.

Γιατί, τότε, λέμε ότι υπάρχουν ακόμη κενά και ότι χρειάζεται να συνεχίσουμε την προσπάθεια για να τα καλύψουμε;

Πρώτα απ' όλα γιατί, ακόμα και τα νούμερα,
δεν είναι αυτά που θα έπρεπε να είναι.
Αν σκεφτείς ότι η ελληνική κοινωνία απαρτίζεται
από **51% γυναίκες** και **49% άνδρες**...

34%

ΤΩΝ **ΓΥΝΑΙΚΩΝ**
ΒΡΙΣΚΟΝΤΑΙ
ΣΕ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ
ΙΣΟΤΙΜΗ ΜΕ ΠΛΗΡΗ
ΕΡΓΑΣΙΑ

25%

ΤΩΝ **ΘΕΣΕΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ**
ΣΥΜΒΟΥΛΙΩΝ ΕΙΣΗΓΜΕΝΩΝ
ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΚΑΤΑΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΙ
ΑΠΟ **ΓΥΝΑΙΚΕΣ**

8%

ΤΩΝ **ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**
ΣΤΟΥΣ ΤΟΜΕΙΣ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ,
ΤΗΣ **ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ** ΚΑΙ
ΤΗΣ **ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**
ΚΑΤΑΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΙ
ΑΠΟ **ΑΝΔΡΕΣ**

21%

ΤΩΝ **ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ**
ΘΕΣΕΩΝ
ΚΑΤΑΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΙ
ΑΠΟ **ΓΥΝΑΙΚΕΣ**

...είναι πολύ μικρά
ποσοστά που φανερώνουν
έναν έντονο **οριζόντιο**
και κατακόρυφο
επαγγελματικό διαχωρισμό
λόγω φύλου.³

**Δεν είσαι σίγουρη/ος
τι σημαίνει;**

Κάνε κλικ στους
υπογραμμισμένους όρους
για να διαβάσεις το νόημά
τους στο γλωσσάρι!

3 Πηγή: European Gender Equality Index 2023 (<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/country/EL>)

Το πρόβλημα, όμως, δεν σταματάει εδώ, αλλά έχει και ποιοτική διάσταση που αντανακλάται στην εμπειρία που βιώνουν οι γυναίκες, καθώς και όλα τα άτομα που δεν συμμορφώνονται με αυτά που τους υπαγορεύει, κοινωνικά, το φύλο τους, στην εργασιακή τους καθημερινότητα και την επαγγελματική τους ζωή.

Για παράδειγμα:

85%

ΤΩΝ **ΓΥΝΑΙΚΩΝ** ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ
ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΕΧΕΙ ΥΠΟΣΤΕΙ

ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ



Εκ των οποίων το **90%** αφορά τον **χώρο** του **τουρισμού**.⁴

ΕΝ ΕΤΕΙ 2022 ΤΟ **ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ**
ΧΑΣΜΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΗΤΑΝ

10,4%

(διαφορά ανάμεσα στο μέσο ακαθάριστο ωρομίσθιο ανδρών και γυναικών).⁵

65%
ΤΩΝ **ΓΥΝΑΙΚΩΝ**

27%
ΤΩΝ **ΑΝΔΡΩΝ**

ΑΝΑΛΑΜΒΑΝΟΥΝ
ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΑ
ΕΡΓΑΣΙΕΣ
ΝΟΙΚΟΚΥΡΙΟΥ⁶

50%

ΤΩΝ **ΜΠΑΜΠΑΔΩΝ** ΜΕ ΠΑΙΔΙΑ ΕΩΣ 12 ΕΤΩΝ
ΔΕΝ ΕΧΕΙ ΠΑΡΕΙ **ΟΥΤΕ ΜΙΑ ΜΕΡΑ**

ΑΔΕΙΑ ΠΑΤΡΟΤΗΤΑΣ/ΑΝΑΤΡΟΦΗΣ

ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΟΥΣ.⁷

4 Πηγή: Έρευνα ActionAid Hellas, 2021, "Δεν είναι αυτή η δουλειά μας" (<https://notpartofourjob.actionaid.gr/>)

5 Πηγή: Eurostat (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics)

6 Πηγή: European Gender Equality Index 2023 (<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/country/EL>)

7 Πηγή: Έρευνα Women On Top, 2023, "Άδειες Πατρότητας & Γονεϊκότητας - Όψεις του έμφυλου χάσματος στη (μη αμειβόμενη) φροντίδα" (<https://womenontop.gr/research/adeies-patrotitas-goneikotitas-opsis-toy-emfyloy-chasmatos-sti-mi-ameivomeni-frontida/>)

Όπως μαθαίνουμε και από τη θεωρία της **διαθεματικότητας**, ειδικά τα άτομα που συγκεντρώνουν στο πρόσωπό τους περισσότερα από ένα χαρακτηριστικά ταυτότητας που διαφέρουν από τον μέσο όρο της κοινωνίας μας (εθνικότητα, θρησκεία, μεταναστευτικό υπόβαθρο, αναπηρία, σεξουαλικό προσανατολισμό ή/και ταυτότητα φύλου) συχνά υφίστανται ακόμα περισσότερες διακρίσεις.

Όλα αυτά τα στοιχεία αποτυπώνονται και στην **ετήσια έκθεση του EIGE** (European Gender Equality Index), που αξιολογεί τα κράτη-μέλη της ΕΕ με βάση τις επιδόσεις τους σε 6 διαφορετικά πεδία έμφυλης ισότητας:

ΥΓΕΙΑ

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

ΧΡΗΜΑ

ΕΞΟΥΣΙΑ

ΧΡΟΝΟΣ

ΕΡΓΑΣΙΑ



Ο ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ ΜΑΣ
ΣΤΟ GENDER EQUALITY INDEX
ΤΟΥ 2023 ΗΤΑΝ 58/100.



Million dollar question

Σε ποιο από τα **πεδία** αυτά πιστεύεις ότι η **Ελλάδα** συγκεντρώνει τη χαμηλότερη και την υψηλότερη βαθμολογία;

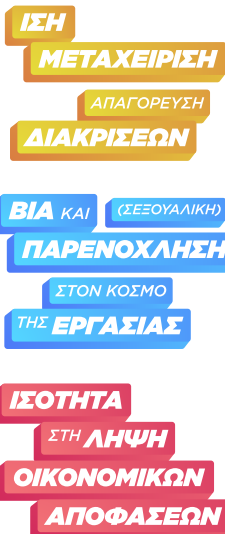
[Βρες την απάντηση εδώ](#)

Τι κάνει η Ευρώπη (και η Ελλάδα) για όλα αυτά;

Είναι σημαντικό να γνωρίζουμε ότι, πέρα από τις προσπάθειες που καταβάλλονται από οργανώσεις, συλλογικότητες, ακτιβίστριες/-ές για τη διασφάλιση ενός πλαισίου ισότητας και συμπεριληπτικότητας στην αγορά εργασίας, υπάρχουν και θεσμικά εργαλεία που στοχεύουν στην ίδια κατεύθυνση και απαγορεύουν τις διακρίσεις -μεταξύ άλλων- στη βάση του φύλου ή/και του σεξουαλικού προσανατολισμού.

Ειδικότερα, στην ευρωπαϊκή και την εθνική νομοθεσία έχουν ενταχθεί σημαντικές διατάξεις για την προώθηση της έμφυλης ισότητας στην απασχόληση. Η γνώση αυτών των νομικών εργαλείων είναι απαραίτητη και χρήσιμη, για παράδειγμα, σε περιπτώσεις που θελήσουμε να καταγγείλουμε κάποια καταχρηστική συμπεριφορά ή να διεκδικήσουμε την αποκατάσταση περιστατικών άνιση μεταχείρισης εντός του εργασιακού μας περιβάλλοντος.

Δεδομένου ότι στον συνοπτικό αυτόν Οδηγό δε θα μπορούσαν να παρουσιαστούν αναλυτικά όλα τα σχετικά νομοθετήματα, σε αυτή την Ενότητα περιλαμβάνονται βασικές πληροφορίες, οργανωμένες σε **3 βασικά θεματικά πεδία** »



ΙΣΗ

ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ

ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ

ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

Στην εθνική νομοθεσία, έχουν ενσωματωθεί οι Οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ίση μεταχείριση και την καταπολέμηση των διακρίσεων στην εργασία και την απασχόληση. Ειδικότερα, ο πιο πρόσφατος σχετικός Νόμος 4443/2016 απαγορεύει τις διακρίσεις που λαμβάνουν χώρα στην αγορά εργασίας -στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα- εξαιτίας μιας σειράς διαστάσεων, μεταξύ των οποίων εντάσσονται το φύλο, η ταυτότητα φύλου και ο σεξουαλικός προσανατολισμός.

Σύμφωνα με το νομικό πλαίσιο απαγορεύεται ρητά η άνιση μεταχείριση τόσο κατά τη διαδικασία πρόσληψης και επαγγελματικής εξέλιξης, όσο και κατά την πρόσβαση σε επαγγελματική κατάρτιση και πρακτική εμπειρία. Παράλληλα, η νομοθεσία καθιστά υποχρεωτική την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ως προς τη μισθοδοσία των εργαζομένων [«ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας»], καθώς και ως προς τους όρους υγείας και ασφάλισής τους.

Στο ίδιο πλαίσιο, το 2023 η ΕΕ αναγνωρίζοντας ότι η έλλειψη μισθολογικής διαφάνειας αποτελεί σημαντικό παράγοντα πρόκλησης του έμφυλου **μισθολογικού χάσματος**, με την Οδηγία 2023/970/ΕΚ διαμόρφωσε το πλαίσιο για τη διασφάλιση της διαφάνειας στους μισθούς των εργαζομένων, προκειμένου να μην υπάρχουν διακρίσεις και αθέμιτες διαφοροποιήσεις.

Στα νομοθετήματα που έχουν θεσπιστεί για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης προβλέπονται κυρώσεις -σε περίπτωση παραβίασής της-, περιλαμβάνονται οι ορισμοί σημαντικών εννοιών (π.χ. **άμεση και έμμεση διάκριση**) και, επιπλέον, τίθεται ο κανόνας της αντιστροφής του βάρους απόδειξης. Αυτό σημαίνει ότι εάν ένα πρόσωπο ισχυριστεί τεκμηριωμένα ότι έχει συντελεστεί πράξη διάκρισης, τότε ο φορέας ή το άτομο που κατηγορείται είναι που πρέπει να αποδείξει ότι δεν έχει παραβιάσει την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Στη χώρα μας, αρμόδιος φορέας για την παρακολούθηση της εφαρμογής της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση είναι ο Συνήγορος του Πολίτη, ο οποίος συνεργάζεται και με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας για την υποδοχή και την εξέταση καταγγελιών.

Παράλληλα με τα παραπάνω, για τη διασφάλιση ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας, το 2021 η Ελλάδα ενσωμάτωσε στο εθνικό δίκαιο μια ακόμα Οδηγία της ΕΕ (2019/1158/ΕΕ), η οποία προωθεί την ίση μεταχείριση στον χώρο εργασίας μέσα από μια σειρά διευκολύνσεων, ώστε να μπορέσουν οι εργαζόμενες και οι εργαζόμενοι που είναι γονείς ή έχουν την ευθύνη της φροντίδας κάποιου ατόμου, να συνδυάσουν τις επαγγελματικές και οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Παραδείγματα αυτών των διευκολύνσεων είναι η θεσμοθέτηση άδειας πατρότητας για τους εργαζόμενους, καθώς και η βελτίωση του πλαισίου των γονικών αδειών.

Δεν είσαι σίγουρη/ος τι σημαίνει;

Κάνε κλικ στους **υπογραμμισμένους όρους** για να διαβάσεις το νόημά τους στο γλωσσάρι!

ΒΙΑ ΚΑΙ (ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ)
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ
ΣΤΟΝ ΚΟΣΜΟ
ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το ζήτημα της **σεξουαλικής παρενόχλησης** στην εργασία, στο ευρωπαϊκό και εθνικό μας δίκαιο, αντιμετωπίζεται ως μορφή διάκρισης και επομένως εντάσσεται στις Οδηγίες για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση. Συνεπώς, στο σχετικό νομικό πλαίσιο για την ίση μεταχείριση, ευρωπαϊκό και εθνικό, -που ήδη παρουσιάστηκε- περιλαμβάνονται ορισμοί για την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, καθώς και διατάξεις σχετικά με την εφαρμογή κυρώσεων σε περίπτωση τέτοιων περιστατικών.

Ωστόσο, η εθνική νομοθεσία για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία δεν περιορίζεται μόνο στην ενσωμάτωση των ευρωπαϊκών Οδηγιών. Το 2018 κυρώθηκε με Νόμο (4351/2018) η Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας (Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης), η οποία -μεταξύ άλλων- ορίζει τη σεξουαλική παρενόχληση, ενώ το 2019 ένας νέος

Νόμος (4604/2019) ορίζει ρητά ότι απαγορεύεται η απόλυση εργαζόμενης/-ου όταν «συνιστά εκδικητική συμπεριφορά του εργοδότη, λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζομένου ατόμου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του».

Πιο πρόσφατη (2021) εξέλιξη στη χώρα μας για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας αποτελεί η ψήφιση και εφαρμογή Νόμου (4808/2021), που κυρώνει τη Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.

Ειδικότερα, η Σύμβαση αυτή θεσπίζει ένα κοινό πλαίσιο για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης, το οποίο βασίζεται σε μια συμπεριληπτική, ολοκληρωμένη και ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο προσέγγιση. Συνεπώς, η κύρωσή της από την Ελλάδα σηματοδοτεί την επίσημη έκφραση μηδενικής ανοχής περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία και ορίζει τις ενέργειες που πρέπει να κάνουν οι -δημόσιοι και ιδιωτικοί- φορείς για την πρόληψη τέτοιων φαινομένων, αλλά και για τη διαχείρισή τους. Επιπλέον, με βάση τον Νόμο 4808/2021 η Επιθεώρηση Εργασίας δέχεται καταγγελίες για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία και ελέγχει την τήρηση των νομικών υποχρεώσεων των εργοδοτών. Την ψήφιση του Νόμου ακολούθησαν Υπουργικές Αποφάσεις που ορίζουν τις πολιτικές που πρέπει να αναπτύξουν επιχειρήσεις και δημόσιοι φορείς για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών, καθώς επίσης και τις κυρώσεις που προβλέπονται για τους φορείς που δεν εφαρμόζουν όσα προβλέπει ο Νόμος.

ΙΣΟΤΗΤΑ

ΣΤΗ ΛΗΨΗ

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

Το φαινόμενο της **«γυάλινης οροφής»** σηματοδοτεί μια ακόμα πτυχή της έμφυλης ανισότητας στην απασχόληση και αποτυπώνει τόσο την άνιση εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών σε θέσεις ευθύνης, όσο και τα εμπόδια που συναντούν οι γυναίκες στην προσπάθειά τους να εξελιχθούν επαγγελματικά.

Για τη βελτίωση της έμφυλης ισορροπίας στη λήψη αποφάσεων, το 2022 υιοθετήθηκε η Οδηγία (2022/2381/ΕΚ), η οποία θέτει συγκεκριμένους ποσοτικούς στόχους ώστε να ενισχυθεί η συμμετοχή του «λιγότερο εκπροσωπούμενου φύλου» σε Διοικητικά Συμβούλια εισηγμένων εταιρειών. Παρόλο που το πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας περιορίζεται προς το παρόν σε εισηγμένες εταιρείες, αφήνοντας εκτός επιχειρήσεις με λιγότερες/-ους από 250 εργαζόμενες/-ους (ή και φορείς του Δημοσίου!), η αφετηρία αυτή καθίσταται σημαντική καθώς οι εταιρείες αυτές έχουν ιδιαίτερη οικονομική σημασία και αποτελούν παραδείγματα για την αγορά εργασίας συνολικά.

Η προώθηση της έμφυλης ισότητας στην εργασία αποτελεί διαχρονικό στόχο σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο. Γι' αυτό και διαρκώς θεσμοθετούνται νέες πολιτικές σε αυτήν την κατεύθυνση. Δεν είναι τυχαίο ότι σε όλες τις πρόσφατες Ευρωπαϊκές Στρατηγικές και -αντίστοιχα- στα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων συμπεριλαμβάνονται σταθερά μέτρα και πρωτοβουλίες για την ισότητα ευκαιριών και την καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων στην αγορά εργασίας.

Το θεσμικό πλαίσιο παρέχει ένα σημαντικό πλέγμα προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων, προκειμένου να διασφαλίζεται η έμφυλη ισότητα και **συμπερίληψη** στην εργασία, αλλά είναι σημαντικό να το γνωρίζουμε, να το αξιοποιούμε και να ζητάμε την εφαρμογή του, όταν διαπιστώνουμε ότι παραβιάζεται.

**Δεν είσαι σίγουρη/ος
τι σημαίνει;**

Κάνε κλικ στους

υπογραμμισμένους όρους

για να διαβάσεις το νόημά
τους στο γλωσσάρι!



Κι εγώ τι μπορώ να κάνω;

Έχοντας διαβάσει τα παραπάνω, μπορεί να σκέφτεσαι

“Τόσα χρόνια παλεύουν άνθρωποι, πιο σημαντικοί από μένα, για να κατακτήσουν την ισότητα. Αν δεν τα έχουν καταφέρει ως τώρα, τότε τι μπορώ να κάνω εγώ; Ούτε τη δουλειά που θα ήθελα (μπορεί να μην) έχω καταφέρει να βρω ακόμα!”

Και θα σε καταλάβουμε.

Όλες και όλοι μας νιώθουμε συχνά πολύ μικρές και μικροί, πολύ λίγοι και λίγες για να κάνουμε τη διαφορά σε κάτι τόσο σύνθετο, εδραιωμένο και μεγάλο. Όλες οι κοινωνικές αλλαγές, όμως, γεννιούνται από μικρότερες, που συμβαίνουν στο επίπεδο του τι γνωρίζουν οι άνθρωποι, τι πιστεύουν ότι είναι σημαντικό και τι είναι πρόθυμες και πρόθυμοι να κάνουν για να δημιουργήσουν έναν κόσμο που καθρεφτίζει καλύτερα τα πιστεύω τους.



Αν αισθάνεσαι έτοιμη ή έτοιμος να δημιουργήσεις κι εσύ μια ή περισσότερες μικρές αλλαγές στον τρόπο με τον οποίο βλέπεις τα πράγματα, κάθε στιγμή είναι μια καλή στιγμή για να ξεκινήσεις. Ιδιαίτερα καλή είναι η στιγμή που έχεις μπροστά σου έναν Οδηγό ο οποίος έχει φτιαχτεί ειδικά με αυτόν τον στόχο!

Για να κάνουμε τη διαδικασία πιο εύκολη, την έχουμε δομήσει σε τρία βήματα:

1 *Τι ξέρεις (και τι περισσότερο μπορείς να μάθεις) για την ισότητα και τη συμπερίληψη*

2 *Τι πιστεύεις και τι θεωρείς σημαντικό στα θέματα ισότητας*

3 *Τι μπορείς να κάνεις για να προωθήσεις την ισότητα σε κάθε επαγγελματικό σου βήμα*

We are all in this together

Θυμήσου ότι κανένα από τα παραπάνω βήματα δεν χρειάζεται να τα κάνεις μόνο ατομικά: Όταν διεκδικούμε οποιαδήποτε κοινωνική αλλαγή, είναι άδικο και μη ρεαλιστικό να περιμένουμε από μεμονωμένα άτομα να κάνουν όλη την προσπάθεια για να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους. Οι διαδικασίες αυτές είναι πιο αποτελεσματικές (και λίγο πιο εύκολες) όταν τις εφαρμόζουμε και στο επίπεδο κάποιας ομάδας: της ομάδας μας στη δουλειά, της παρέας με την οποία συζητάμε τους προβληματισμούς μας ή κάποιας εθελοντικής/συλλογικής/πολιτικής δράσης στην οποία συμμετέχουμε. Σε όλες αυτές τις περιπτώσεις, όμως, μπορείς να κάνεις την αρχή!

Ξεκινάμε, λοιπόν!

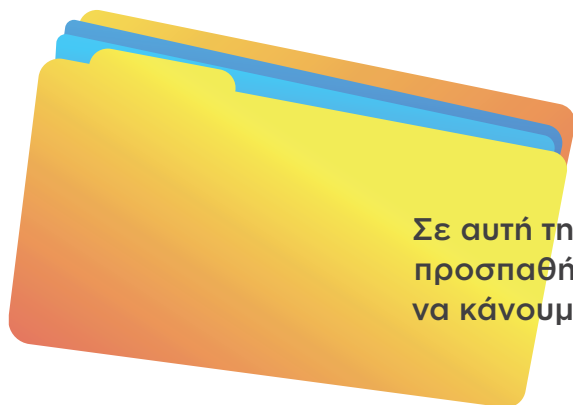


ΓΝΩΣΗ

Βασικά θέματα και έννοιες γύρω από την ισότητα και τη συμπερίληψη

Πόσα γνωρίζεις για τις έννοιες και τους όρους που σχετίζονται (με θετικό ή αρνητικό τρόπο) με τα θέματα της ισότητας και της συμπερίληψης;

Καμιά φορά είναι χρήσιμο να βρίσκουμε συγκεντρωμένες εξηγήσεις λέξεων και φράσεων που μας φαίνονται οικείες επειδή έχουν αρχίσει να χρησιμοποιούνται πιο συχνά, γιατί έτσι μπορούμε να ξεκαθαρίσουμε τις απορίες μας αλλά και να καταλάβουμε καλύτερα τους συσχετισμούς μεταξύ διαφορετικών πτυχών του ζητήματος.



**Σε αυτή την ενότητα,
προσπαθήσαμε
να κάνουμε ακριβώς αυτό!**

Ισότητα πρόσβαση (equity)

Ο όρος “ισότητα πρόσβαση” αναφέρεται στη δίκαιη μεταχείριση και διακρίνεται από την ισότητα με τον εξής τρόπο: ενώ ισότητα συνήθως σημαίνει να παρέχουμε τις ίδιες ευκαιρίες και εργαλεία σε όλες και όλους, ισότητα πρόσβαση σημαίνει να αναγνωρίζουμε ότι δεν ξεκινάμε όλες και όλοι από την ίδια αφετηρία, σε ό,τι αφορά τα προνόμια και τους πόρους που ήδη έχουμε.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

“Εμείς στην εταιρεία μας ‘δεν βλέπουμε’ το φύλο, επιλέγουμε απλώς τα πιο ικανά άτομα”.

Κατά συνέπεια, χρειάζεται να αναγνωρίζουμε τις ανισορροπίες αυτές και να προσπαθούμε να τις αποκαθιστούμε, προσαρμόζοντας τις ευκαιρίες και τα εργαλεία που προσφέρουμε ανάλογα με τις ιδιαίτερες ανάγκες κάθε ατόμου ή κάθε ομάδας ανθρώπων.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

“Γνωρίζουμε ότι οι γυναίκες σε θέσεις middle management είναι λιγότερες από τους άνδρες, άρα όταν αναζητούμε κάποιο ανώτερο στέλεχος χρειάζεται να αντισταθμίσουμε αυτή την ανισορροπία και να διασφαλίσουμε ότι θα δούμε ίσο αριθμό βιογραφικών από άνδρες και γυναίκες”.

Διαφορετικότητα ή ποικιλομορφία (diversity)

Η διαφορετικότητα ή ποικιλομορφία αναφέρεται στην ύπαρξη αλλά και τη σκόπιμη ένταξη, σε μια ομάδα ή δραστηριότητα, ατόμων που διαφέρουν μεταξύ τους, κυρίως ως προς κάποιο προστατευόμενο χαρακτηριστικό τους: φύλο, φυλή, θρησκεία, ηλικία, σεξουαλικό προσανατολισμό, κοινωνικο-οικονομικό υπόβαθρο κλπ. Αυτός ο Οδηγός αναφέρεται κυρίως στη διάσταση του φύλου, ωστόσο αξίζει να θυμόμαστε ότι καμία και κανένας από εμάς δεν ορίζεται μόνο από ένα χαρακτηριστικό του και ότι οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουμε, οι πιθανές διακρίσεις, αλλά και οι εμπειρίες και τα δυνατά μας σημεία σχετίζονται, πολλές φορές, με τη διασταύρωση περισσότερων από μία διαστάσεων στο πρόσωπό μας (βλ. και **«διαθεματικότητα»**).

« Επιστροφή στη σελίδα

43

45

Συμπερίληψη (inclusion)

Όταν μιλάμε για συμπερίληψη αναφερόμαστε στις πρακτικές εκείνες που διασφαλίζουν ότι, σε μια ομάδα, οργανισμό ή κοινωνία, όλα τα μέλη, ανεξάρτητα από τα προστατευόμενα χαρακτηριστικά και το υπόβαθρό τους, έχουν τη δυνατότητα να συνεισφέρουν ισότιμα στη διαμόρφωση προϊόντων, υπηρεσιών, πολιτικών, στρατηγικών και άλλων παραγόμενων αποτελεσμάτων. Για να συμβεί αυτό είναι απαραίτητη η καλλιέργεια του σεβασμού και της εμπιστοσύνης, η δίκαιη μεταχείριση, αλλά και η διασφάλιση της προσβασιμότητας (χωροταξικής, τεχνολογικής, γλωσσικής κ.λπ.) για όλες και για όλους.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

Μπορεί να διασφαλίσουμε την ποικιλομορφία ενός Διοικητικού Συμβουλίου (ή και φορέων του Δημοσίου!) ως προς το φύλο, αλλά οι γυναίκες που συμμετέχουν σε αυτό να μη συμπεριλαμβάνονται ουσιαστικά στη λήψη αποφάσεων, γιατί δεν τους δίνονται ίσες ευκαιρίες να μοιραστούν τις απόψεις και την εμπειρία τους.

« Επιστροφή στη σελίδα

16

36

43

45

Προστατευόμενα χαρακτηριστικά

Σύμφωνα με τον νόμο αλλά και με τη μεθοδολογία της ισότητας, διαφορετικότητας και συμπερίληψης (DEI), ως προστατευόμενα χαρακτηριστικά θεωρούνται: το φύλο και η έμφυλη ταυτότητα και έκφραση, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η ηλικία, η μακροχρόνια ασθένεια ή αναπηρία, η νευροδιαφορετικότητα, η εθνικότητα, η φυλή, η θρησκεία, το μεταναστευτικό ή προσφυγικό υπόβαθρο, η οικογενειακή κατάσταση και το κοινωνικο-οικονομικό υπόβαθρο.

Σεξισμός

Σεξισμός ονομάζεται κάθε έκφραση (πράξη, λέξη, εικόνα, χειρονομία), η οποία βασίζεται στην ιδέα ότι κάποια άτομα, πιο συχνά γυναίκες, είναι κατώτερα από άλλα, εξαιτίας του φύλου τους.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

“Τι άντρας είσαι που κλαις!”,

“Αχ πάλι υστερία την έπιασε. Περίοδο θα έχει”.

Πατριαρχία

Η πατριαρχία είναι ένα κοινωνικό σύστημα ή δομή, όπου οι άνδρες κατέχουν τη βασική εξουσία. Χαρακτηρίζεται από την κυριαρχία των ανδρών στις περισσότερες πτυχές της κοινωνίας, συμπεριλαμβανομένων των οικογενειακών δομών, των οικονομικών λειτουργιών και των πολιτισμικών κανόνων. Το σύστημα αυτό διαιωνίζει τις ανισότητες μεταξύ των φύλων και συχνά οδηγεί στην περιθωριοποίηση και την καταπίεση των γυναικών και ατόμων που δεν συμμορφώνονται με τα έμφυλα κοινωνικά πρότυπα.

Σtereότυπα

Τα στερεότυπα είναι γενικευμένες πεποιθήσεις για άτομα ή ομάδες ατόμων, οι οποίες συχνά βασίζονται σε ένα ή περισσότερα προστατευόμενα χαρακτηριστικά τους και όχι στην άμεση επαφή μαζί τους, που θα μας επέτρεπε να επιβεβαιώσουμε ή να καταρρίψουμε τις πεποιθήσεις αυτές. Στο πλαίσιο αυτό υπάρχουν **έμφυλα και φυλετικά στερεότυπα**,* ηλικιακά στερεότυπα, εθνοτικά και θρησκευτικά στερεότυπα, καθώς και στερεότυπα που αναφέρονται στον σεξουαλικό προσανατολισμό, την οικογενειακή κατάσταση, τη νευροδιαφορετικότητα και την αναπηρία.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

“Οι γυναίκες τα καταφέρνουν καλύτερα με τη φροντίδα”,
 “Οι άνδρες δεν είναι καλοί στο να εκφράζουν τα συναισθήματά τους”,
 “Τα νέα παιδιά είναι κακομαθημένα”,
 “Τα κορίτσια δεν σκαμπάζουν από μαθηματικά”.

*** ΠΡΟΣΟΧΗ!** “**Έμφυλο**” είναι αυτό που σχετίζεται με το φύλο, ενώ “**φυλετικό**” είναι αυτό που σχετίζεται με τη φυλή.

Ασυνείδητη προκατάληψη

Η ασυνείδητη προκατάληψη είναι η θετική ή αρνητική στάση που υιοθετούμε αντανακλαστικά απέναντι σε ένα άτομο ή μία ομάδα ανθρώπων, ή η πεποίθησή μας για το τι μπορούν ή θέλουν να κάνουν, χωρίς να τους έχουμε γνωρίσει ουσιαστικά, με βάση ένα ή περισσότερα χαρακτηριστικά τους. Οι προκαταλήψεις μας προκύπτουν συνήθως είτε από κοινωνικά στερεότυπα όπως αυτά που αναφέρονται παραπάνω είτε και από αυτά που ονομάζουμε “καθολικές προκαταλήψεις”.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

“Είναι γυναίκα, άρα θα είναι καλύτερη σε ρόλο εκπαίδευσης παρά σε ρόλο προγραμματίστριας”.

Οι καθολικές προκαταλήψεις είναι τάσεις που μας επηρεάζουν όλες και όλους, ανεξάρτητα από την κουλτούρα μας, και σχετίζονται με το πόσο μας μοιάζει κάποιο άτομο, τι θέση ευθύνης μπορεί να κατέχει ή απλώς αν έχει κάνει στο παρελθόν κάτι που θεωρούμε καλό ή κακό και έχει “χρωματίσει” όλες μας τις πεποιθήσεις για το πρόσωπό του.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

“Εγώ για να φτάσω ως εδώ έφτυσα αίμα, άρα θεωρώ ότι εσύ που θέλεις να έχεις μια πιο ισορροπημένη επαγγελματική και ιδιωτική ζωή δεν είσαι αρκετά ικανή/-ος για αυτή τη θέση”.

Απ’ όπου κι αν προέρχονται, πάντως, οι ασυνειδήτες προκαταλήψεις βάζουν τη σκέψη (και κατ’επέκταση τη συμπεριφορά μας) σε κουτάκια, τα οποία μας δυσκολεύουν να ερμηνεύσουμε διαφορετικά τα επόμενα ερεθίσματα που δεχόμαστε από το άτομο αυτό ή την ομάδα και να αλλάξουμε γνώμη ή συμπεριφορά απέναντί τους.

Άμεση διάκριση

Άμεση διάκριση υπάρχει όταν σε ένα πρόσωπο επιφυλάσσεται δυσμενής μεταχείριση, σε σύγκριση με αυτήν της οποίας έτυχε ή θα τύχαινε ένα άλλο πρόσωπο που βρίσκεται σε όμοια κατάσταση, εξαιτίας κάποιου ιδιαίτερου προστατευόμενου χαρακτηριστικού που φέρει το πρόσωπο αυτό. Σε ό,τι αφορά τον εργασιακό χώρο, η απαγόρευση των διακρίσεων αφορά τους όρους πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση: κριτήρια επιλογής, όροι πρόσληψης, όροι υπηρεσιακής και επαγγελματικής εξέλιξης, την πρόσβαση σε όλα τα είδη και επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, μαθητείας, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού, τους όρους και τις συνθήκες εργασίας και απασχόλησης: αποδοχές, απόλυση, υγεία και ασφάλεια στην εργασία και, σε περίπτωση ανεργίας, επανένταξη και εκ νέου απασχόληση, ιδιότητα του μέλους και συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

“Ζητείται κοπέλα, έως 30 ετών, εμφανίσιμη, για θέση ρεσεψιονίστ”.

Έμμεση διάκριση

Έμμεση διάκριση έχουμε όταν μια διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ουδέτερης φύσης, θίγει μια ομάδα η οποία προσδιορίζεται από ένα προστατευόμενο χαρακτηριστικό, με πολύ πιο αρνητικό τρόπο, από ό,τι άλλα πρόσωπα που βρίσκονται σε όμοια κατάσταση. Επιπλέον, η άρνηση εύλογων προσαρμογών για τα άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση θεωρείται ως διάκριση.

Million dollar question

Γιατί θεωρούμε έμμεση διάκριση τον προγραμματισμό σημαντικών συναντήσεων όπου λαμβάνονται αποφάσεις σε ώρες μετά τη λήξη του συνθησιμένου ωραρίου εργασίας;

« Επιστροφή στη σελίδα

12

39

40

Γυάλινη οροφή

Ο όρος “γυάλινη οροφή” αναφέρεται σε ένα μεταφορικό, αόρατο φράγμα που εμποδίζει ορισμένα άτομα να προαχθούν σε θέσεις ευθύνης μέσα σε έναν οργανισμό ή έναν επαγγελματικό κλάδο. Η φράση χρησιμοποιείται συνήθως για να περιγράψει τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες και άτομα από άλλες υποεκπροσωπούμενες ομάδες όταν προσπαθούν να ανελιχθούν σε μια ανδροκρατούμενη εταιρική ιεραρχία. Τα εμπόδια είναι συνήθως άγραφα, πράγμα που σημαίνει ότι αυτά τα άτομα είναι πιο πιθανό να αποκλείονται μέσω ευρέως αποδεκτών κανόνων και σιωπηρών προκαταλήψεων, παρά μέσω σαφώς καθορισμένων πολιτικών.

« Επιστροφή στη σελίδα

15

Κολλώδες πάτωμα

Η έκφραση αυτή χρησιμοποιείται ως μεταφορά για να αναδείξει ένα μοτίβο απασχόλησης που χαρακτηρίζεται από άμεσες και έμμεσες διακρίσεις και κρατά ορισμένα άτομα, συνήθως γυναίκες ή/και άτομα διαφορετικής εθνοτικής προέλευσης, στις χαμηλότερες βαθμίδες της κλίμακας ιεραρχίας, με περιορισμένες προοπτικές, χαμηλές αμοιβές και αόρατα εμπόδια στην επαγγελματική ανέλιξη.

Γυάλινος γκρεμός

Ο όρος «γυάλινος γκρεμός» αναφέρεται σε μια κατάσταση που μπορεί να παρατηρείται στο πλαίσιο κρατών ή οργανισμών, και στην οποία οι γυναίκες προάγονται σε υψηλότερες θέσεις σε περιόδους κρίσης ή κατά τη διάρκεια μιας ύφεσης, όταν η πιθανότητα αποτυχίας είναι πιο πιθανή.

Γυάλινος ανελκυστήρας

Ο γυάλινος ανελκυστήρας ορίζεται ως η ταχύτερη προαγωγή ανδρών σε ανώτερες θέσεις, σε ορισμένα επαγγέλματα στα οποία, κατά τα άλλα, οι γυναίκες αποτελούν την πλειοψηφία, όπως η διαφήμιση, η εκπαίδευση ή η νοσηλευτική.

Έμφυλος οριζόντιος & κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός

Οριζόντιο διαχωρισμό ονομάζουμε την τάση υπερσυγκέντρωσης ανδρών και γυναικών σε διαφορετικά επαγγέλματα -για τις γυναίκες αυτά είναι συνήθως επαγγέλματα που σχετίζονται με τις ανθρωπιστικές και κοινωνικές επιστήμες, καθώς και τη φροντίδα, ενώ για τους άνδρες είναι συνήθως εκείνα που σχετίζονται με τα οικονομικά, την τεχνολογία και την καινοτομία. Απόλυτος οριζόντιος επαγγελματικός διαχωρισμός υφίσταται όταν οι άνδρες και οι γυναίκες εργάζονται σε τελείως διαφορετικά επαγγέλματα. Αντίστοιχα, δεν υφίσταται επαγγελματικός διαχωρισμός, όταν η αναλογία των ανδρών και των γυναικών σε κάθε επάγγελμα είναι ίδια με την αντίστοιχη αναλογία στη συνολική απασχόληση. Κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός ως προς το φύλο υφίσταται όταν οι γυναίκες υπερτερούν των ανδρών σε χαμηλότερα κλιμάκια της ιεραρχίας και απουσιάζουν από τα υψηλότερα.

« Επιστροφή στη σελίδα [7](#) »

Έμφυλο μισθολογικό χάσμα

Ως έμφυλο μισθολογικό χάσμα περιγράφουμε τη διαφορά μεταξύ των μέσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών γυναικών και ανδρών υπαλλήλων, είτε στο πλαίσιο του ίδιου ρόλου είτε μέσα σε έναν οργανισμό ή σε ένα κράτος συνολικά. Στην ΕΕ, το έμφυλο μισθολογικό χάσμα αναφέρεται επίσημα ως «μη προσαρμοσμένο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων», καθώς δεν λαμβάνει υπόψη όλους τους παράγοντες που το επηρεάζουν, όπως οι διαφορές στην εκπαίδευση, η εμπειρία στην αγορά εργασίας, οι ώρες εργασίας, το είδος εργασίας κ.λπ.

« Επιστροφή στη σελίδα [8](#) [12](#) [30](#) »

Εκφοβισμός

Εκφοβισμός είναι η απειλητική, κακοπροαίρετη ή προσβλητική συμπεριφορά και η εκμετάλλευση ή κακή χρήση της εξουσίας από μία/έναν ή περισσότερες/-ους εργαζομένες/-ους, με σκοπό ή/και αποτέλεσμα την ταπείνωση, υποβάθμιση ή την πρόκληση βλάβης για την αποδέκτρια ή τον αποδέκτη της συμπεριφοράς.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

Σωματική επίθεση, απειλές, προσβολές & προσβλητικές χειρονομίες, συστηματική χρήση δυνατής φωνής, επίμονη αδικαιολόγητη κριτική, στέρηση ή υπερβολική αύξηση καθηκόντων, αποκλεισμός από δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία, δημιουργία & διάδοση φημών, άρνηση συνεργασίας, στέρηση πόρων & πληροφοριών, υπερβολική ή απειλητική επιτήρηση, παρακολούθηση, άρνηση της αξιοπιστίας της εργαζόμενης/-ου που διαμαρτύρεται κ.ά.

Όταν η συμπεριφορά αυτή είναι συστηματική και προσχεδιασμένη, με στόχο τον εξαναγκασμό του ατόμου σε παραίτηση, χαρακτηρίζεται ως mobbing.

Παρενόχληση

Η παρενόχληση (έμφυλη, ηλικιακή, φυλετική, θρησκευτική κ.λπ.) είναι μια ανεπιθύμητη συμπεριφορά σε σχέση με κάποιο προστατευόμενο χαρακτηριστικό, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, και/ή τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

Μειωτικά σχόλια που αφορούν το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την ηλικία, την εθνικότητα, τη θρησκεία ή την αναπηρία ή απρεπή/ προσβλητικά αστεία σε σχέση με κάποιο χαρακτηριστικό της ταυτότητας.

Σεξουαλική παρενόχληση

Σύμφωνα με την ελληνική και ευρωπαϊκή νομοθεσία, σεξουαλική παρενόχληση είναι οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης, λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς, σεξουαλικού χαρακτήρα, η οποία έχει ως στόχο ή ως αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδιαίτερα όταν δημιουργεί ένα απειλητικό, εχθρικό, μειωτικό, ταπεινωτικό ή προσβλητικό περιβάλλον.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

Επίδειξη/μοίρασμα πορνογραφικών εικόνων, μονομερής αποστολή μηνυμάτων με σεξουαλικά υπονοούμενα, αφήγηση σεξουαλικών ανεκδότων, χυδαίες χειρονομίες ή βλέμματα, σεξουαλικό άγγιγμα, τσιμπήματα, σκόπιμη πρόκληση τριβής, σχόλια για τη σεξουαλική ζωή, σεξουαλικά σχόλια για την εξωτερική εμφάνιση, πρόστυχες φράσεις, συνεχή ανεπιθύμητα αιτήματα για σύναψη σεξουαλικών σχέσεων, απειλές με σεξουαλικό περιεχόμενο, αυτοϊκανοποίηση μπροστά σε τρίτους, σεξουαλικός εκβιασμός.

« Επιστροφή στη σελίδα

13

39

47

Διαθεματικότητα

Η διαθεματικότητα ή διατομεακότητα είναι ένα κοινωνιολογικό αναλυτικό πλαίσιο που μας βοηθά να κατανοήσουμε πώς οι κοινωνικές και πολιτικές ταυτότητες των ομάδων και των ατόμων οδηγούν σε μοναδικούς συνδυασμούς διακρίσεων αλλά και προνομίων. Παραδείγματα αυτών των στοιχείων ταυτότητας είναι το φύλο, η φυλή, η εθνικότητα, η κοινωνική τάξη, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η θρησκεία, η αναπηρία, η ηλικία και πολλά άλλα. Αυτές οι ταυτότητες, που διασταυρώνονται και αλληλοεπικαλύπτονται, μπορεί να συμβάλουν τόσο στην ενδυνάμωση όσο και στην καταπίεση των ατόμων και των ομάδων που τις φέρουν.

« Επιστροφή στη σελίδα

9



ΑΞΙΕΣ ΚΑΙ ΠΕΠΟΙΘΗΣΕΙΣ

Τι πιστεύεις και τι θεωρείς σημαντικό σε σχέση με την ισότητα;

Βάζουμε στοίχημα ότι, διαβάζοντας τα παραπάνω, οι περισσότερες και οι περισσότεροι από εσάς σκεφτήκατε, έστω και για μια στιγμή:

“Ε, εντάξει, όλα αυτά είναι αυτονόητα, υπάρχει κανείς που δεν πιστεύει ότι η ισότητα είναι καλό πράγμα;”

Και η αλήθεια είναι ότι, αν βγαίναμε στο δρόμο με ένα μικρόφωνο και ρωτούσαμε περαστικά άτομα αν θεωρούν ότι η ισότητα είναι καλό πράγμα, θα τελειώναμε τη μέρα μας με την εντύπωση ότι το πρόβλημα έχει λυθεί.

Στην πραγματικότητα, όμως, το πρόβλημα ξεκινάει όταν θα κλείσουμε το μικρόφωνο και θα αναρωτηθούμε τι σημαίνει ισότητα για την καθημία και τον καθέναν από εμάς, πόσο αυτονόητα και “φυσικά” θεωρούμε κάποια από τα πράγματα που την καταστρατηγούν και τι είμαστε διατεθειμένες/-οι να δούμε να αλλάζει σε αυτά που ξέρουμε, για να έρθουμε ένα βήμα πιο κοντά στην ισότητα.

Αναστοχασμός

Ο αναστοχασμός είναι η εσωτερική διαδικασία που κάνουμε όταν σκεφτόμαστε πώς νιώσαμε ή αντιδράσαμε σε μια συγκεκριμένη κατάσταση και αναρωτιόμαστε γιατί. Γίνεται, δε, πιο αποτελεσματικός, όταν ρωτάμε τον εαυτό μας πολλά “γιατί” και προσπαθούμε να είμαστε όσο πιο ειλικρινείς γίνεται στις απαντήσεις μας.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

“Γατί αγχώθηκα που η φίλη μου με κέρασε ένα ακριβούτσικο γεύμα στο δεύτερο ραντεβού; Ένωσα ότι δεν επιτελώ σωστά τον ρόλο μου στη σχέση; Ένωσα ότι θα με θεωρήσει αδύναμο; Έχει μήπως σχέση αυτό με τον τρόπο που έβλεπα και βλέπω να λειτουργούν οι γονείς μου στη διαχείριση των οικονομικών τους; Είναι οι πεποιθήσεις αυτές εκείνες που θα ήθελα να ορίζουν τη σχέση μου στο μέλλον;”

Μοίρασμα

Το μοίρασμα που αναφέρουμε είναι η διαδικασία στην οποία συζητάμε με άλλα άτομα που εμπιστευόμαστε (ακόμα καλύτερα αν είναι και διαφορετικά από εμάς σε κάποια από τα χαρακτηριστικά της ταυτότητάς τους) και ανταλλάσσουμε απόψεις, εμπειρίες, ανησυχίες και προβληματισμούς. Απαραίτητο στοιχείο ενός ουσιαστικού μοιράσματος είναι να είμαστε (αν όχι πάντα, τουλάχιστον συνήθως) έτοιμοι και έτοιμες να εκφράσουμε και να ακούσουμε διαφορετικές γνώμες και ανάγκες χωρίς να νιώθουμε ότι απειλούμαστε.

Better together

Η αλλαγή των πεποιθήσεων και των αξιών μας προς μια κατεύθυνση που θεωρούμε θετική γίνεται πιο αποτελεσματική όταν ο αναστοχασμός και το μοίρασμα συνυπάρχουν.

Αυτό συμβαίνει γιατί όταν αναστοχαζόμαστε μόνο κινδυνεύουμε να βρίσκουμε τον εαυτό μας πάντα “σωστό” και δεν παίρνουμε άλλα εξωτερικά ερεθίσματα για να προβληματιστούμε. Όταν, πάλι, μοιραζόμαστε χωρίς να έχουμε αναστοχαστεί, δεν είμαστε συνήθως έτοιμες/-οι να ανταλλάξουμε ουσιαστικές και δουλεμένες σκέψεις με τα άλλα άτομα.

Ζητήματα για την έμφυλη ισότητα πάνω στα οποία αξίζει να αναστοχαστείς και να συζητήσεις

Προσοχή! Οι παρακάτω φράσεις δεν είναι “σωστές” ή “λάθος”. Είναι απόψεις που κυκλοφορούν ευρέως στην κοινωνία μας (εμείς σίγουρα έχουμε σκεφτεί κάποιες από αυτές!) και αποτελούν τη βάση σημαντικών συζητήσεων που συχνά χρειάζεται να γίνουν για την έμφυλη ισότητα στην εποχή μας. Χρησιμοποίησε τις προτεινόμενες ερωτήσεις παρακάτω για να αναστοχαστείς και να συζητήσεις με ουσιαστικό τρόπο πάνω σε αυτές.

“Υπάρχουν επαγγέλματα που οι γυναίκες απλώς δεν μπορούν να τα κάνουν, λόγω του ότι δεν έχουν αρκετή σωματική δύναμη”.

“Και γιατί δεν αρκεί να προσλαμβάνουμε/προάγουμε απλώς άτομα με αξιοκρατικά κριτήρια;”

“Όταν μιλάμε για ενδυνάμωση των γυναικών είναι σαν να θεωρούμε εκ προοιμίου τις γυναίκες αδύναμες”.

“Η φύση έκανε τις γυναίκες να γεννούν και αυτός είναι ο πιο σημαντικός ρόλος που τους δόθηκε. Δεν γίνεται να τα εξισώνουμε όλα”.

“Και τι να κάνουμε που οι γυναίκες δεν ενδιαφέρονται για επαγγέλματα τεχνολογίας; Πρέπει να κάνουμε όλοι τα ίδια με το ζόρι;”

“Δεν πιστεύετε ότι η βία και τα προβλήματα ψυχικής υγείας που αντιμετωπίζουν τα νέα άτομα προέρχονται εν μέρει και από το ότι περισσότερες μητέρες δουλεύουν και δεν είναι στο σπίτι για να μεγαλώσουν σωστά τα παιδιά;”

“Το **μισθολογικό χάσμα** οφείλεται στο ότι οι γυναίκες επιλέγουν να μείνουν στο σπίτι περισσότερο για να φροντίσουν τα παιδιά τους”.

“Οι ποσοτώσεις φύλου αποτελούν διάκριση εναντίον ικανών ατόμων που απλώς δεν είναι γυναίκες”.

“Οι άνδρες που παίρνουν άδειες γονεϊκότητας δεν ενδιαφέρονται και τόσο πολύ για τη δουλειά τους”.

“Πολλές γυναίκες στην προσπάθειά τους να ανέλθουν σε θέσεις ευθύνης χάνουν τη θηλυκότητά τους και ηγούνται σαν άνδρες”.

“Ε, δεν μπορούμε να πούμε ότι ένας άνδρας μπορεί να είναι εξίσου καλός νηπιαγωγός με μία γυναίκα”.

“Ναι, αλλά μερικές γυναίκες εκμεταλλεύονται όντως τη σεξουαλικότητά τους για να πετύχουν”.

“Τόσα χρόνια λέμε ‘οι εργαζόμενοι’, γιατί τώρα πρέπει ξαφνικά να χρησιμοποιούμε διπλά γένη; Δεν καταλαβαίνουν οι γυναίκες ότι συμπεριλαμβάνονται στο αρσενικό;”



Προτεινόμενες ερωτήσεις για να προβληματιστείς (μαζί με τα άτομα γύρω σου)

Τι με/σε κάνει να το πιστεύω/-εις αυτό;

Ποιες εμπειρίες μου/σου ή άλλα παραδείγματα μπορεί να ενισχύουν ή να αντικρούουν αυτή την άποψη;

Πόσο σχετίζεται η πεποίθηση αυτή με τις εμπειρίες που έζησα/-ες στην οικογένειά μου/σου και τις πεποιθήσεις των ατόμων που με/σε μεγάλωσαν;

Εξακολουθεί να ισχύει η άποψη αυτή και με τα δεδομένα της σύγχρονης κοινωνίας ή αντικατοπτρίζει συνθήκες του παρελθόντος;

Ποια/-ες αξία/-ες μου/σου βρίσκονται πίσω από την πεποίθηση αυτή;

Ποιες άλλες πεποιθήσεις έχω/έχεις που υποστηρίζουν την ίδια αξία;

Πώς συμπεριφέρομαι/-εσαι στην καθημερινή/
επαγγελματική ζωή εξαιτίας αυτής
της πεποίθησης;

Τι άνθρωπος θα ήμουν/ήσουν αν δεν είχα/-ες
την πεποίθηση αυτή;

Είμαι/είσαι 100% σίγουρη/-ος
ότι είναι αλήθεια αυτό;

Αν θεωρώ/-εις την ισότητα καλό πράγμα,
πόσο ενισχύεται από την άποψη αυτή;

Με ποιο άτομο που γνωρίζουμε και πιθανά
έχει μια διαφορετική άποψη μπορούμε
να συζητήσουμε;

Από πού μπορούμε να μάθουμε περισσότερα
γι' αυτό το θέμα;

Τι άποψη έχουν γι' αυτό οι γυναίκες
ή οι άνδρες που το υφίστανται;

Time after time

Είτε αναστοχάζεσαι πάνω σε μια άποψη που σε προβληματίζει είτε συζητάς με άτομα που δεν δείχνουν να μπορούν να δουν τη δική σου πλευρά, να είσαι υπομονετικός/-ή: **τις περισσότερες φορές η αλλαγή χρειάζεται χρόνο.** Είτε γιατί δεν είμαστε πάντα έτοιμες/-οι να παραδεχτούμε μπροστά σε άλλα άτομα ότι αλλάξαμε γνώμη, είτε επειδή χρειάζεται να συνδυάσουμε πολλά διαφορετικά ερεθίσματα για να μετακινήθουμε, έστω και λίγο, από τις απόψεις μας, είτε επειδή η αλλαγή μας τρομάζει.

Στο κάτω κάτω οι πεποιθήσεις μας πήραν χρόνο για να εδραιωθούν, ας μην περιμένουμε να αλλάξουν μέσα σε μια νύχτα!



ΠΡΑΞΗ

Πώς μπορείς να προωθήσεις την ισότητα σε όποιο σημείο της επαγγελματικής σου ζωής κι αν βρίσκεσαι;

Αφού έμαθες περισσότερα για σημαντικά ζητήματα έμφυλης ισότητας και πλέον μπορείς να ορίσεις πιο ξεκάθαρα τη δική σου θέση σε πολλά ανάλογα θέματα, ήρθε η στιγμή να δούμε τι μπορείς να κάνεις, σε διαφορετικές φάσεις και περιπτώσεις της ζωής σου, ώστε να προωθήσεις έμπρακτα τον στόχο αυτό και να βοηθήσεις να απολαμβάνουν όλα τα άτομα μια πιο ισότιμη και συμπεριληπτική εργασιακή ζωή - τώρα και στο μέλλον!



Όσο σπουδάζεις

1

Τώρα είναι η ευκαιρία σου να συζητήσεις, να διαβάσεις και να ψάξεις όσο περισσότερο μπορείς για τα θέματα έμφυλης ισότητας και γενικότερα για ζητήματα κοινωνικής δικαιοσύνης που σε απασχολούν. Αργότερα, οι δυναμικές εξουσίες που επικρατούν στην αγορά εργασίας (αλλά και οι γρήγοροι ρυθμοί!) μπορεί να σε δυσκολέψουν να το κάνεις -αν και, βέβαια, ποτέ δεν είναι αργά!

Επιδίωξε να ανοίξεις συζητήσεις για την έμφυλη ισότητα και συμπερίληψη,

2

ακόμα και σε περιπτώσεις που δεν είναι εμφανές πώς αυτή σχετίζεται με το θέμα:

Μη συμπεριληπτική γλώσσα στη συνέλευση; Απουσία γυναικών επιστημόνων από την εξεταστέα ύλη; Κακοφωτισμένα (άρα και μη ασφαλή) σημεία στη σχολή; Όλα αυτά είναι ευκαιρίες να μάθεις να αναγνωρίζεις την έμφυλη διάσταση που υπάρχει σε κάθε πτυχή της φοιτητικής σου ζωής και να την αναδεικνύεις.

Αν εντοπίσεις ζητήματα στη λειτουργία της σχολής σου ή το

περιεχόμενο των σπουδών σου που θα μπορούσαν να βελτιωθούν, σε ό,τι αφορά την έμφυλη διάστασή τους, έχεις πάντα την ευκαιρία να το διεκδικήσεις, μαζί με άλλα άτομα που συμφωνούν μαζί σου. Δεν πειράζει που σε κάποια χρόνια θα βρίσκεσαι εκτός σχολής: άλλα άτομα θα ωφεληθούν από την προσπάθεια που έκανες και εσύ θα έχεις αποκτήσει νέες δεξιότητες και αυτοπεποίθηση.

3

Όταν ψάχνεις για δουλειά

Μην ξεχνάς ότι δεν σε επιλέγουν μόνο οι εργοδότες, επιλέγεις κι εσύ εκείνους:

4

δώσε προτεραιότητα σε αγγελίες που χρησιμοποιούν συμπεριληπτική γλώσσα και σε εταιρείες/οργανισμούς που εφαρμόζουν στρατηγικές για την έμφυλη ισότητα και **συμπερίληψη**, παρέχουν επιπλέον άδειες γονεϊκότητας, δημοσιεύουν στοιχεία για το μισθολογικό τους χάσμα κλπ.

Σε περιπτώσεις όπου τίποτα από αυτά δεν φαίνεται να συμβαίνει, χρησιμοποίησε την ερώτηση **“Τι θα ήθελες να μάθεις εσύ για την εταιρεία/τον οργανισμό;”** που μπορεί να σου κάνουν στη συνέντευξη, για να ρωτήσεις περισσότερα για τέτοιου είδους θέματα.

5

< Όταν ψάχνεις για δουλειά

Αν σε κάποια συνέντευξη σου κάνουν μια ερώτηση που καταστρατηγεί την αρχή των ίσων ευκαιριών (π.χ. “Είσαι παντρεμένη; Σκοπεύεις να κάνεις παιδάκι;”), διατήρησε την ψυχραιμία σου αλλά προσπάθησε να μην απαντήσεις στο περιεχόμενο της ερώτησης. Αν νιώθεις ασφαλής να το κάνεις, μπορείς να απαντήσεις κάτι που αναφέρεται στην ίδια τη φύση της ερώτησης, όπως: “Δεν είμαι σίγουρη πώς σχετίζεται αυτό με τα προσόντα μου και την αξία που μπορώ να φέρω στον οργανισμό”.

6

Όταν ξεκινάς σε μια καινούρια θέση

Κατά τη διαδικασία του onboarding

(αν υπάρχει, διαφορετικά όταν υπογράφεις τη σύμβασή σου και οποιοδήποτε άλλο σχετικό υλικό) ζήτησε να ενημερωθείς για πολιτικές αναφοράς που ισχύουν στην εταιρεία ή τον οργανισμό για τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης. Λάβε υπόψιν σου ότι κάθε εταιρεία/οργανισμός με πάνω από 20 εργαζόμενες/-ους έχει την υποχρέωση να διαθέτει τέτοια γραπτή πολιτική, η οποία θα αναφέρει επακριβώς τα βήματα που μπορείς να ακολουθήσεις αν προκύψει κάποιο τέτοιο περιστατικό.

9

7

Αν στη διαδικασία επιλογής έρθεις αντιμέτωπη/-ος με διακριτικές ή ακόμα και παρενοχλητικές συμπεριφορές, μπορείς πάντα να αναφέρεις το περιστατικό στην Επιθεώρηση Εργασίας ή/και στο Συνήγορο του Πολίτη (βλ. σχετικά στοιχεία επικοινωνίας στην ενότητα “Χρήσιμες πηγές”) ή στον αντίστοιχο αρμόδιο φορέα, αν εργάζεσαι στον Δημόσιο τομέα.

Πριν ερωτηθείς για το ύψος της αμοιβής που περιμένεις από μια συγκεκριμένη θέση, φρόντισε να έχεις κάνει την έρευνά σου ρωτώντας για σχετικούς μισθούς τόσο άνδρες όσο και γυναίκες που εργάζονται ήδη σε αντίστοιχους ρόλους ή στον αντίστοιχο αρμόδιο φορέα, αν εργάζεσαι στον Δημόσιο τομέα.

8

Μπορεί να θέλεις να δημιουργήσεις τις καλύτερες εντυπώσεις στη νέα σου ομάδα (και δικαίως!), ωστόσο θυμήσου ότι το να παραβλέψεις τυχόν σεξιστικές ή και παρενοχλητικές συμπεριφορές για να μη “χαλάσεις το κλίμα”, μπορεί να ρίξει το ηθικό και την απόδοσή σου για λόγους που δεν αποτελούν σε καμία περίπτωση δική σου ευθύνη (αυτό φυσικά δε σημαίνει ότι δεν μπορείς να διαμαρτυρηθείς οποιαδήποτε στιγμή νιώσεις έτοιμη να το κάνεις!).

10

< Όταν ξεκινάς σε μια καινούρια θέση

11

Ο καλύτερος τρόπος να επικοινωνήσεις τα όριά σου στα άτομα της νέας σου ομάδας είναι να ρωτήσεις να μάθεις πρώτα τα δικά τους! “Αν κάνω κάποιο άκυρο αστείο, μη διστάσεις να μου το πεις” ή “Υπάρχουν κόκκινες γραμμές από πλευράς σας που χρειάζεται να ξέρω;”. Στη συνέχεια θα είναι πιο εύκολο να βάλεις και όποιο δικό σου πλαίσιο θεωρείς σημαντικό.

Αν διαπιστώσεις ότι λείπουν από την εταιρεία/οργανισμό βασικές πολιτικές ή διαδικασίες που αφορούν θέματα ισότητας, μπορείς να προσφερθείς να βρεις αντίστοιχες καλές πρακτικές ή υποδείγματα που θα βοηθήσουν το αρμόδιο τμήμα να προχωρήσει στην προσαρμογή τους.

12

Κάθε εταιρεία/οργανισμός βρίσκεται σε διαφορετικό σημείο ωριμότητας σε σχέση με τα θέματα έμφυλης ισότητας, ωστόσο η σταθερότητα, η καλή πρόθεση και η ευγενική συμπεριφορά θα σε βγάλουν ασπροπρόσωπη σε κάθε διεκδίκηση ή δύσκολη συζήτηση που μπορεί να προκύψει. Το να λαμβάνεις υπόψη σου την ιεραρχία, την εμπειρία και τις ευαισθησίες των ατόμων στο εργασιακό σου περιβάλλον δεν σημαίνει ότι υποχωρείς στις αξίες που είναι σημαντικές για εσένα.

13

14

Εξασκίσου στο να διαβάζεις σωστά τα μη λεκτικά σήματα των ατόμων γύρω σου: να καταλαβαίνεις, δηλαδή, από τη στάση του σώματος, την έκφραση του προσώπου, τις κινήσεις, τη φωνή τους, αν νιώθουν άνετα ή άβολα με κάτι.

Μη φέρνεις στο περιβάλλον εργασίας σου, φυσικό ή διαδικτυακό, οποιοδήποτε υλικό μπορεί να προσβάλλει τα άτομα με τα οποία συνεργάζεσαι, ειδικά αν έχει σεξουαλικό περιεχόμενο. Ακόμα και ο τρόπος που διακοσμείς τον χώρο του γραφείου σου μπορεί να προσβάλλει τα άτομα γύρω σου, αν παραπέμπει σε σεξουαλικού περιεχομένου εικόνες ή εκφράσεις.

15

Όταν επικοινωνείς διαδικτυακά, φρόντισε η εμφάνιση, οι χειρονομίες και το περιβάλλον σου να είναι φροντισμένα και επαγγελματικά

ώστε να μην φέρνουν σε δύσκολη θέση τους/τις συνομιλητές/-τριές σου. Δεν χρειάζεται να είσαι πάντα ντυμένη/-ος με κοστούμι ή ταγιέρ, αλλά σίγουρα θα πρέπει να αποφύγεις τις υπερβολικά αποκαλυπτικές εμφανίσεις, τις άσεμνες κινήσεις και τα υπονοούμενα, καθώς και τις σεξουαλικά φορτισμένες εικόνες στο φυσικό ή διαδικτυακό περιβάλλον σου.

16

Αν υποστείς κάποια διάκριση

Μη διστάσεις να αναφέρεις οποιαδήποτε προβληματική συμπεριφορά (διάκριση ή/και σεξουαλική παρενόχληση και βία),

ακόμα και αν αυτή συνέβη στο παρελθόν. Κάθε οργανισμός οφείλει να γνωρίζει τα περιστατικά που έχουν σημειωθεί με εμπλεκόμενα άτομα από το προσωπικό του -επιπλέον, μια δική σου αναφορά μπορεί να υποστηρίξει και άλλα άτομα, που υφίστανται τώρα κάτι αντίστοιχο, να καταγγείλουν κι εκείνα το πρόβλημά τους. Θυμήσου, επίσης, ότι ο νόμος απαγορεύει τα αντίποινα και τις εκδικητικές συμπεριφορές απέναντι στο άτομο που υποβάλλει αναφορά για παρενόχληση ή διάκριση στην εργασία.

17

Ακόμα και αν δεν νιώθεις αρκετά ασφαλής για να αντιμετωπίσεις το άτομο που σου δημιουργεί πρόβλημα μόνη/-ος σου ή αν η

συμπεριφορά του επιμένει ακόμα και αφού εκδηλώσεις τη δυσαρέσκεια ή την ένστασή σου, υπάρχουν, κατά πάσα πιθανότητα, γύρω σου κατάλληλα κανάλια όπου μπορείς να μιλήσεις με ασφάλεια και εχεμύθεια γι' αυτό. Μπορείς να ενημερωθείς σχετικά από την πολιτική της εταιρείας/του οργανισμού σου, για λεπτομέρειες σε σχέση με τους μηχανισμούς αναφοράς. Αν δεν υπάρχει τέτοιου είδους πολιτική, μπορείς να αναφέρεις το περιστατικό σε κάποιο άτομο με θέση ευθύνης που εμπιστεύεσαι, στο Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού ή Κανονιστικής Συμμόρφωσης ή να απευθυνθείς σε κάποιον εξωτερικό φορέα, όπως είναι το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, ο Συνήγορος του Πολίτη ή η υπηρεσία Speak Out, για περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης.

18

19

Πριν από την αναφορά σου, φρόντισε, στο μέτρο του δυνατού, να συλλέξεις γραπτώς λεπτομέρειες για συγκεκριμένα συμβάντα και συμπεριφορές (τι συνέβη, πότε και πού, σε σχέση με τη διάκριση που έχεις υποστεί).

Αν παρατηρήσεις κάποια διάκριση

Αν ποτέ γίνεις μάρτυρας ή ενημερωθείς για κάποιο περιστατικό διάκρισης ή παρενόχλησης

στον χώρο της εργασίας σου, φρόντισε να προσφέρεις ηθική και έμπρακτη συμπαράσταση και υποστήριξη στο θύμα, τηρώντας την εχεμύθεια και τη διακριτικότητα που απαιτείται σε ζητήματα τόσο ευαίσθητα και προσωπικά.

20

Αν αισθάνεσαι ότι θίγεται κι εσύ από μια συγκεκριμένη συμπεριφορά, μπορείς να υποβάλεις την αντίστοιχη αναφορά, μέσω των κατάλληλων καναλιών, ώστε το περιστατικό να διερευνηθεί με τον κατάλληλο τρόπο. Διαφορετικά μπορείς να ενημερώσεις το θύμα για τους διαθέσιμους μηχανισμούς αναφοράς και να το υποστηρίξεις σε όποια απόφαση πάρει.

21

Εφόσον είναι ασφαλές για σένα και για το θύμα, και σου επιτρέπεται από τις συνθήκες,

εξήγησε με σαφήνεια στο άτομο που διέπραξε τη **διάκριση** ή την παρενόχληση ότι τέτοιου είδους συμπεριφορές δεν είναι αποδεκτές στο πλαίσιο της εργασίας. Η οριοθέτηση των προβληματικών συμπεριφορών γίνεται πιο εύκολη και αποτελεσματική όταν γίνεται συλλογικά από μια ομάδα και όχι όταν κάθε μεμονωμένο άτομο χρειάζεται να προστατεύσει τα δικαιώματα και την ασφάλειά του.

22

Αν τελικά το ίδιο το άτομο που θίχθηκε από τη διάκριση υποβάλει επίσημη αναφορά,

δείξε έμπρακτα τη συμπαράστασή σου επιβεβαιώνοντας τη μαρτυρία της/του.

23

Δεν είσαι σίγουρη/ος τι σημαίνει;

Κάνε κλικ στους **υπογραμμισμένους όρους** για να διαβάσεις το νόημά τους στο γλωσσάρι!

Για να συμβάλεις στην καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης

Απόφυγε να ακουμπάς άτομα στο περιβάλλον της εργασίας σου,

αν δεν είσαι σίγουρος/-η ότι συμφωνούν. Μια απρόσκλητη αγκαλιά, ένα “φιλικό” χτύπημα ή πιάσιμο, ακόμα και ένα χάδι στην κοιλιά μιας εγκύου, μπορεί να φέρουν σε δύσκολη θέση τις συνεργάτιδες ή τους συνεργάτες σου. Ρώτησε: “Μπορώ;” και φρόντισε να είσαι έτοιμη/-ος να δεχτείς οποιαδήποτε απάντηση. Η απάντηση μπορεί να είναι λεκτική, αλλά αν το άτομο που έχεις απέναντί σου δεν έχει τη δυνατότητα ή την τόλμη να βάλει σε λόγια την άρνησή της/του, μπορεί να την εκφράσει ακόμα και με έναν μορφασμό ή μια κίνηση προς τα πίσω.

24

Απόφυγε την υπερβολική ή συστηματική κατανάλωση αλκοόλ στο πλαίσιο της εργασίας σου.

Μπορεί να την θεωρείς ως έναν τρόπο να χαλαρώσεις ή ακόμα και να συνδεθείς με τις/τους συναδέλφους σου, ωστόσο παραμονεύει πάντα ο κίνδυνος να δεις τις αντιστάσεις σου να κάμπτονται και να κρίνεις ως αποδεκτές συμπεριφορές που για τις/τους γύρω σου δεν είναι.

25

Ζήτη συγγνώμη αν διαπιστώσεις ότι κάποια/-ος συνεργάτιδα/-ης σου ένωσε άσχημα με κάτι που είπες,

ρώτησες ή άφησες να εννοηθεί για την προσωπική της/του ζωή. Η επικοινωνία δεν είναι οριοθετημένη από πινακίδες που γράφουν «σωστό» ή «λάθος», οπότε είναι βέβαιο ότι όλες και όλοι μας θα κάνουμε λάθην. Ας απολογηθούμε γι' αυτά.

27

Απόφυγε τις ερωτήσεις, τα αστεία, τα σχόλια ή τις συζητήσεις που αφορούν τη σεξουαλική ζωή

τη δική σου ή των ατόμων με τα οποία συνεργάζεσαι. Ακόμα κι αν εργάζεσαι για χρόνια με κάποια άτομα ή βρίσκεσαι σε δύσκολη συναισθηματική κατάσταση και θέλεις να μοιραστείς προσωπικές λεπτομέρειες με κάποια ή κάποιον, δείξε προσοχή στο πώς μπορεί να εκληφθούν οι εμπειρίες που περιγράφεις ή τα ερωτήματα που θέτεις στα άτομα γύρω σου, ιδιαίτερα αν βρίσκονται σε ιεραρχικά κατώτερη θέση από τη δική σου.

26

Όταν αποκτάς (και διοικείς) ομάδα

Συγχαρητήρια, απέκτησες θέση ευθύνης! Μέρος της ευθύνης αυτής είναι να εμφυσάσεις στη μικρή ή μεγάλη ομάδα σου τις αξίες και τις αρχές που θα ήθελες κι εσύ να ισχύουν σε όλες τις ομάδες με τις οποίες έχεις δουλέψει ποτέ. Μην παρασυρθείς από την αιώνια παγίδα του “εδώ έτσι το κάναμε πάντα”, αλλά τόλμησε να δεις με φρέσκια ματιά το πώς θα μπορούσαν ή θα έπρεπε να γίνονται τα πράγματα.

28

Όσο περισσότερη ευθύνη αποκτάς σε μια ομάδα, τόσο αυξάνεται και η ορατότητά σου.

29

Αυτό σημαίνει ότι τα μέλη της ομάδας παραδειγματίζονται από τη συμπεριφορά σου και άρα θα πρέπει να είσαι έξτρα προσεκτική/-ός σε αυτά που επιλέγεις να κάνεις ή να μην κάνεις στις επαγγελματικές σου σχέσεις. Σεβάσου τα όρια των συναδέλφων σου, επίλεξε με προσοχή τα σχόλια και τα αστεία σου, κρίνε τα άτομα με βάση τις ικανότητες και τη συμπεριφορά τους και όχι με βάση την εμφάνιση ή το φύλο τους.

Αν, ως άτομο σε θέση ευθύνης, δίνεις έμφαση στη συμφιλίωση της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής σου (αποφεύγοντας τις ατελείωτες ώρες δουλειάς, παίρνοντας τις άδειες που δικαιούσαι και έχεις ανάγκη, συζητώντας με την ομάδα σου για τις υποχρεώσεις φροντίδας αλλά και τα χόμπι που έχεις κ.λπ.) θα δώσεις με ουσιαστικό τρόπο και στα υπόλοιπα μέλη την άδεια να κάνουν το ίδιο. Αν, αντίθετα, υιοθετήσεις το προφίλ του ήρωα ή της μάρτυρα, δεν θα τους αφήσεις πολλά περιθώρια παρά να κάνουν το ίδιο.

30

Όταν ζητάς ή λαμβάνεις βάσει διαδικασίας ανατροφοδότηση από την ομάδα σου, φρόντισε να θέτεις και ερωτήσεις που σχετίζονται με το πόσο ισότιμο και συμπεριληπτικό είναι το στίλ ηγεσίας σου και η συμπεριφορά σου και τι θα μπορούσες να κάνεις για να το βελτιώσεις.

31

Φρόντιζε για την έμφυλη ισορροπία της ομάδας σου όταν καλείσαι να κάνεις ή να συμμετάσχεις σε διαδικασίες προσλήψεων, προαγωγών ή/και απολύσεων.

32

Λάβε υπόψιν σου τις ασυνείδητες έμφυλες προκαταλήψεις που συχνά παρεισφύρουν στη διαδικασία αξιολόγησης και φρόντισε να δίνεις συγκεκριμένα παραδείγματα στα άτομα που αξιολογείς, όταν διατυπώνεις κάποια κριτική (θετική ή αρνητική) για την απόδοσή τους.

33

Μη διστάζεις να ανοίγεις συζητήσεις στην ομάδα σου για θέματα έμφυλης ισότητας, διαφορετικότητας και συμπερίληψης, και να προτείνεις ή/και να αναλαμβάνεις την υλοποίηση δράσεων (σεμιναρίων κ.λπ.) με στόχο την καλλιέργεια των συλλογικών δεξιοτήτων σας γύρω από το θέμα.

34

Απόφυγε να απευθύνεσαι σε άτομα του επαγγελματικού σου περιβάλλοντος με χαϊδευτικά ή υποκοριστικά ονόματα

-απευθύνσου τους όπως σε όλα τα ενήλικα άτομα που έχουν αναλάβει μια σημαντική εργασία για σένα ή μαζί σου. Για τον ίδιο λόγο, μην αποκαλείς τις γυναίκες στο επαγγελματικό σου περιβάλλον «κορίτσια», «κούκλες» ή με άλλους χαρακτηρισμούς που τείνουν να τις υποβιβάζουν ή να τις σεξουαλικοποιούν.

35

Αν φτιάξεις τη δική σου επιχείρηση

Ποτέ δεν είναι πολύ νωρίς για να δημιουργήσεις πολιτικές έμφυλης ισότητας στην επιχείρησή σου.

Οι πολιτικές αυτές μπορεί να αφορούν τις προσλήψεις, τις αμοιβές, την ευέλικτη εργασία, τις άδειες, τη βία και παρενόχληση στην εργασία, αλλά και την επιλογή των προμηθευτριών /-τών σου, καθώς και εξωστρεφείς ενέργειες που μπορεί να κάνει η εταιρεία/ο οργανισμός σου για να ενισχύσει την έμφυλη ισότητα στην ευρύτερη κοινωνία.

36

Δεν είσαι σίγουρη/ος τι σημαίνει;

Κάνε κλικ στους **υπογραμμισμένους όρους** για να διαβάσεις το νόημά τους στο γλωσσάρι!

< Αν φτιάξεις τη δική σου επιχείρηση

Αν στο προσωπικό της επιχείρησής σου υπερισχύει κάποιο φύλο, φρόντισε να λαμβάνεις ανατροφοδότηση και καθοδήγηση από άτομα διαφορετικού φύλου, μέσω κάποιας επίσημης ή άτυπης συμβουλευτικής ομάδας, κάποιας/-ου μέντορα κλπ.

37

Φρόντισε να εντάσσεις τη διάσταση του φύλου σε όλα τα δεδομένα που συλλέγεις στο εσωτερικό

38

αλλά και το εξωτερικό περιβάλλον της επιχείρησής σου: πόσες είναι οι πελάτισσες και πόσοι οι πελάτες σου, πόσο διαφέρει η ικανοποίηση των εργαζομένων σου ανάλογα με το φύλο τους, ποια είναι η έμφυλη ισορροπία στις αμοιβές που παρέχεις;

Απόφυγε να ζητάς από εργαζόμενες/-ους να ικανοποιούν προσωπικές σου ανάγκες που ξεφεύγουν από το πλαίσιο της εργασίας τους. Όταν ζητάς από κάποια/-ον να σου κάνει μασάζ,

39

να αγοράσει ένα δώρο για την/τον σύντροφό σου, να κάνει ένα προσωπικό τηλεφώνημα που θέλεις να αποφύγεις, θολώνεις ασυνείδητα τα όρια μεταξύ της επαγγελματικής και προσωπικής σχέσης, με τρόπο που μπορεί να ευνοήσει, στο μέλλον, κάποιου είδους παραβιαστική συμπεριφορά.

For Today I Am a Boy

Τι γίνεται όταν εσύ βλέπεις τα ζητήματα φύλου σε μεγαλύτερο εύρος, αλλά η εταιρεία ή ο οργανισμός στον οποίο εργάζεσαι ή σκέφτεσαι να εργαστείς έχει μια αυστηρά δυαδική προσέγγιση (ή δεν έχει καμία απολύτως προσέγγιση) στο θέμα της ισότητας;

Από τη μία, βοηθάει να έχεις κατά νου ότι το “κάτι” είναι περισσότερο από το “τίποτα”, με την έννοια ότι οποιαδήποτε διεκδίκηση ή κατάκτηση δικαιωμάτων από μία υποεκπροσωπούμενη ομάδα, ανοίγει τον δρόμο για μεγαλύτερη ισότητα και **συμπερίληψη** και για άλλες. Αυτό δε σημαίνει ότι η ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στις θέσεις λήψης αποφάσεων μιας εταιρείας/ενός οργανισμού, για παράδειγμα, λύνει τα προβλήματα των ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων, σημαίνει όμως ότι η εκπαίδευση των ατόμων σε θέματα ισότιμης πρόσβασης, προκατάληψης και διακρίσεων είναι ένα σημαντικό πρώτο βήμα, ειδικά για μια αρκετά συντηρητική κοινωνία όπως η δική μας.

Από την άλλη πλευρά, τα βήματα που παρουσιάζονται σε αυτόν τον Οδηγό μπορούν να προσαρμοστούν και σε ζητήματα που αφορούν ευρύτερα τη **διαφορετικότητα** και τη συμπερίληψη στο πεδίο του φύλου. Η γνώση, ο αναστοχασμός, το μοίρασμα και η ανάληψη δράσης παραμένουν τα συστατικά στοιχεία οποιασδήποτε προσπάθειας θέλεις να κάνεις ώστε να γίνεις καλύτερος/-η σύμμαχος για τη ΛΟΑΤΚΙ+ κοινότητα στον κόσμο της εργασίας.



Όταν δουλεύεις σε ένα συντηρητικό/ανδροκρατούμενο περιβάλλον

40 **Αξιοποίησε κάθε ευκαιρία που έχεις στη διάθεσή σου για να ενδυναμώσεις κάποιο άτομο από υποεκπροσωπούμενη ομάδα στο πλαίσιο της εργασίας σου.** Δώσε τα εύσημα σε κάποια νέα γυναίκα που φέρνει στο τραπέζι μια καινοτόμα ιδέα, πρόσφερε εθελοντικά mentoring, μοιράσου τις ευκαιρίες που σου παρουσιάζονται με άτομα που έχουν λιγότερες από σένα.

Αξιοποίησε καλές πρακτικές άλλων εταιρειών/οργανισμών από το ευρύτερο οικοσύστημα, για να παρουσιάσεις επιχειρήματα τα οποία είναι πιο πιθανό να αγγίξουν ακόμα και συντηρητικά άτομα σε θέσεις ευθύνης: η καλύτερη απόδοση των εργαζομένων και της εταιρείας/του οργανισμού, η θετική εικόνα, η συμμόρφωση στις απαιτήσεις της ευρωπαϊκής νομοθεσίας δημιουργούν σταδιακά στιβαρά επιχειρήματα για τη σημασία της ανάληψης δράσης από κάθε εταιρεία/οργανισμό σε σχέση με τα θέματα ισότητας και **συμπερίληψης**.

Μπορεί να είναι δύσκολο να ευαισθητοποιήσεις μια ηγετική ομάδα που αποτελείται από άτομα που μοιάζουν μεταξύ τους και τα οποία δεν έχουν αναγκαστεί να δουν την αγορά εργασίας μέσα από τα μάτια ενός ατόμου με λιγότερα προνόμια από τα ίδια. Στις περιπτώσεις αυτές, η αλλαγή χρειάζεται να έρθει από μικρότερες ομάδες στο εσωτερικό της εταιρείας/του οργανισμού. Για παράδειγμα, μπορείς να αξιοποιήσεις ως σύμμαχο το τμήμα HR που θα προτείνει κάποιες σχετικές δράσεις. Ή να παρακινήσεις τη δική σου ομάδα να ξεκινήσει έναν διάλογο για θέματα ισότητας, ο οποίος στη συνέχεια θα ανοίξει και για άτομα από άλλα τμήματα και βαθμίδες της εταιρείας/του οργανισμού.

41

42

Αν θέλεις να ασχοληθείς πιο συστηματικά με θέματα ισότητας

Αν τα ζητήματα έμφυλης ισότητας, διαφορετικότητας και συμπερίληψης σου κινούν ιδιαίτερα το ενδιαφέρον, μπορείς είτε να αναλάβεις έναν πιο ενεργό ρόλο ambassador στις αντίστοιχες προσπάθειες της εταιρείας/του οργανισμού σου είτε και να επιδιώξεις να εξειδικευτείς σε κάποιο ζήτημα έμφυλης ισότητας που σχετίζεται με το αντικείμενο της εργασίας σου.

Για παράδειγμα, μπορείς να δημιουργήσεις κάποιο Employee Resource Group, με άτομα που ενδιαφέρονται για ζητήματα ισότητας ή/και να παρακολουθήσεις κάποια εκπαίδευση με θέμα την ενδυνάμωση των γυναικών, την ισότητα στις αμοιβές, την κατάρτιση σχεδίων ισότητας για επιχειρήσεις ή πολιτικών για την πρόληψη της **σεξουαλικής παρενόχλησης** και βίας, ώστε να διεκδικήσεις στο μέλλον κάποιο σχετικό ρόλο στο πλαίσιο της δουλειάς σου.



Χρήσιμες πηγές

Podcast

Women On Topic | Το πρώτο podcast στην Ελλάδα που ασχολείται με την επαγγελματική ενδυνάμωση των γυναικών και την ισότητα στη δημόσια ζωή

Μικρές Αντιδράσεις | Ένα podcast για την έμφυλη ισότητα στην πράξη

Workplace Trauma podcast | Το Εργασιακό Τραύμα των Γυναικών στην Ελλάδα: Ενημέρωση, Μοίρασμα, Ευαισθητοποίηση

HER Academia | Ένα podcast που προσεγγίζει την επιστήμη μέσα από μια φεμινιστική ματιά

Ορισμένα εργαλεία για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης

Safe at Work | Εγχειρίδιο Επιμόρφωσης Εργαζομένων

Safe at Work | Εγχειρίδιο Επιμόρφωσης Στελεχών

Safe at Work | Σεμινάριο για την πρόληψη & καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία για τον χώρο του τουρισμού

Speak out: Νομική υποστήριξη για τη σεξουαλική παρενόχληση

Οι εργαζόμενες θύματα έμφυλης βίας μπορούν να λάβουν άμεση ψυχολογική υποστήριξη και συμβουλευτική μέσω της γραμμής **SOS 15900**.

Θεσμικοί φορείς

Υπουργείο Εργασίας

Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων

[Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας](#)

[Βιβλιοθήκη Θεμάτων Ισότητας](#)

[Επιθεώρηση Εργασίας](#) και τηλεφωνική γραμμή εξυπηρέτησης 1555

[Συνήγορος του Πολίτη](#)

Μερικά ακόμη links

[Τι γίνεται στην Νορβηγία και την Ισλανδία](#)
(και τι μπορούμε να μάθουμε να κάνουμε καλύτερα;)

[Σεξισμός: Δες τον. Κατονόμασε τον. Σταμάτησε τον.](#)

[Ευρωπαϊκός Δείκτης Ισότητας των Φύλων: Η θέση της Ελλάδας](#)

Σχετικά με την έμφυλη ισότητα στον τομέα της Πληροφορικής & των Νέων Τεχνολογιών

[Μεθοδολογία για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε οικοσυστήματα νέων τεχνολογιών](#)

[Εργαλειοθήκη για τον σχεδιασμό χώρων εργασίας φιλικών προς τους γονείς](#)

[Πρόγραμμα ενδυνάμωσης γυναικών στον τομέα της Πληροφορικής & των Νέων Τεχνολογιών](#)

[Εμπόδια και προτάσεις για την εκπροσώπηση των γυναικών στον τομέα της Πληροφορικής & των Νέων Τεχνολογιών](#)

Συγγραφική Ομάδα

Στέλλα Κάσδαγλη, Συνιδρύτρια Women On Top / inc.lude & Συγγραφέας
Πνεελόπη Θεοδωρακάου, Συνιδρύτρια Women On Top / inc.lude

Επιστημονική επιμέλεια

Ελληνική Εταιρεία Γυναικών Πανεπιστημιακών (ΕΛΕΓΥΠ)

Σχεδιασμός

coppola.gr

*Ο παρών οδηγός είναι αποτέλεσμα του έργου **We are with U: Ευαισθητοποίηση Φοιτητών/τριών για Έμφυλη Ισότητα στην Εργασία**, το οποίο υλοποιείται στο πλαίσιο του προγράμματος **BUILD**, με φορέα υλοποίησης το **Women On Top** και εταίρο την **Ελληνική Εταιρεία Γυναικών Πανεπιστημιακών (ΕΛ.Ε.ΓΥ.Π.)**. Το πρόγραμμα «**Building a robust and democratic civic space**» (**BUILD**) έχει ως στόχο την προστασία, την προώθηση και την ευρεία αναγνώριση των θεμελιωδών δικαιωμάτων και αξιών της ΕΕ, μέσω της στήριξης οργανώσεων της Κοινωνίας των Πολιτών (ΟΚοιΠ) στην Ελλάδα και την Κύπρο και της ενίσχυσης των ικανοτήτων και της βιωσιμότητάς τους. Το **BUILD** συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση, μέσω του προγράμματος **Citizens, Equality, Rights and Values (CERV)**, το Ίδρυμα Μποδοσάκη και το Κέντρο Στήριξης ΜΚΟ Κύπρου με συνολικό ποσό επιχορήγησης €2,9 εκ. Συντονιστής του **BUILD** είναι το Ίδρυμα Μποδοσάκη (Ελλάδα) σε σύμπραξη με το Κέντρο Στήριξης ΜΚΟ (Κύπρος).*



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ' ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης, του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (ΕΑΕΑ) ή του Ιδρύματος Μποδοσάκη. Η Ευρωπαϊκή Ένωση, ο ΕΑΕΑ και το Ίδρυμα Μποδοσάκη δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

WE ARE WITH U

**ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ
ΦΟΙΤΗΤ(ΡΙ)ΩΝ
ΓΙΑ ΕΜΦΥΛΗ ΙΣΟΤΗΤΑ
ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

Φορέας Υλοποίησης:



Εταίρος:



ΕΛΕΓΥΠ
Ελληνική εταιρεία
γυναικών
πανεπιστημιακών

Με τη συγχρηματοδότηση:



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



**ΙΔΡΥΜΑ
ΜΠΟΔΟΣΑΚΗ**

