



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Υπουργείο Εργασίας
και Κοινωνικών Υποθέσεων

Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και
Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας
των Φύλων



ΕΘΝΙΚΟ ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ 2021-2025

Αθήνα, Νοέμβριος 2021

Περιεχόμενα

Αρκτικόλεξα	3
Χαιρετισμός Υφυπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, αρμόδια για τη Δημογραφική Πολιτική, την Οικογένεια την Ισότητα των Φύλων.....	4
Χαιρετισμός Γενικής Γραμματέως Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων.....	6
1. Πλαίσιο πολιτικής Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025 .	8
1.1 Τεκμηρίωση στρατηγικών επιλογών ΕΣΔΙΦ 2021-2025.....	8
2. Προτάσεις για την οριζόντια εφαρμογή της διάστασης του φύλου και τον σχεδιασμό πολιτικών και δράσεων στο πλαίσιο του ΕΣΔΙΦ 2021-2025	14
2.1 Διαβούλευση στο Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας Φύλων	14
2.2 Συμμετοχή των κυβερνητικών φορέων στην διαμόρφωση των τομεακών πολιτικών για την ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου.	18
2.3 Συνεισφορά των πολιτικών που περιλαμβάνονται στο ‘Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025’ στην ανάπτυξη της ελληνικής οικονομίας και στην διανομή εισοδήματος-Συμβούλιο Οικονομικών Εμπειρογνομώνων (Υπουργείο Οικονομικών)	62
3. Δομή ΕΣΔΙΦ 2021-2025	90
Άξονας Προτεραιότητας 1: Πρόληψη και καταπολέμηση έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας.....	94
Άξονας Προτεραιότητας 2: Ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας	101
Άξονας Προτεραιότητας 3: Ισότιμη συμμετοχή γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων/ ηγετικούς ρόλους	107
Άξονας Προτεραιότητας 4: Ενσωμάτωση διάστασης φύλου σε τομεακές πολιτικές.....	111
4. Διαδικασία Παρακολούθησης του ΕΣΔΙΦ	126
5. Διαδικασία εκπόνησης του ΕΣΔΙΦ.....	128
Πηγές	130

Αρκτικόλεξα

ΓΓΔΟΠΦ	Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων
ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
Ε.Επ.	Ευρωπαϊκή Επιτροπή
ΕΚΤ	Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο
Ε.Π.	Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
ΕΣΔΙΦ	Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων
ΕΣΙΦ	Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας
ΕΣΠΑ	Εταιρικό Σύμφωνο για το Πλαίσιο Ανάπτυξης
ΕΤΠΑ	Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης
ΚΕΔΕ	Κεντρική Ένωση Δήμων Ελλάδας
ΟΟΣΑ	Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης
ΟΗΕ	Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών
ΟΤΑ	Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης
Υ.ΠΑΙ.Θ.	Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων
ΥΠ.ΕΣ.	Υπουργείο Εσωτερικών
ΥΠ.ΠΟ.Α.	Υπουργείου Πολιτισμού και Αθλητισμού
Ω.Ε.	Όριμο Έργο

Χαιρετισμός Υφυπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, αρμόδια για τη Δημογραφική Πολιτική, την Οικογένεια την Ισότητα των Φύλων

Η Ισότητα των Φύλων βρίσκεται στον πυρήνα των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Γι' αυτό και αποτελεί βασική αρχή του ελληνικού κράτους και της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Εκτός από θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα, η Ισότητα των Φύλων, είναι συστατικό στοιχείο της ειρήνης, της δημοκρατίας και της αειφόρου ανάπτυξης, αφού όλα αυτά προϋποθέτουν αλλά και εξασφαλίζουν ίσα δικαιώματα, ίσες υποχρεώσεις και ίσες ευκαιρίες.

Η πρόοδος στον αγώνα για την Ισότητα των Φύλων που έχει σημειωθεί τα τελευταία χρόνια, δεν πρέπει να αφήνει περιθώρια εφησυχασμού. Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν ακόμα πολλά εμπόδια στον δρόμο τους, ενώ εξακολουθούν να αποτελούν στόχο βίας και πεδίο εφαρμογής στερεοτυπικών απόψεων και ρητορικής μίσους που βασίζονται στο φύλο.



Η παγκόσμια υγειονομική κρίση επιδείνωσε τα ήδη υπαρκτά φαινόμενα έμφυλων ανισοτήτων και ανέδειξε για ακόμη μία φορά τις γυναίκες και τα κορίτσια τα πρώτα σε αριθμό κοινωνικά θύματα αυτής της κρίσης. Και η ιστορία μας έχει διδάξει ότι αρκεί μια μόνο κρίση για να αρχίσει εκ νέου η αμφισβήτηση των δικαιωμάτων των γυναικών. Γιατί, δυστυχώς, ο κίνδυνος να ακυρωθούν οι κατακτήσεις τους στους τομείς των προσωπικών επιλογών, της εργασίας, της ασφάλειας, της ελευθερίας και της αυτονομίας στις σχέσεις, είναι υπαρκτός.

Η αποτροπή λοιπόν της υποχώρησης των γυναικείων κατακτήσεων και η εμπέδωση και διεύρυνση των δικαιωμάτων τους, θα πρέπει να αποτελούν στόχο και αντικείμενο πολιτικής για κάθε κράτος Δικαίου και φυσικά για τη χώρα μας.

Για εμάς, η Ισότητα των Φύλων και η ενίσχυση των γυναικών είναι κυβερνητική προτεραιότητα. Μέσα σε ένα δύσκολο και απαιτητικό ευρωπαϊκό και διεθνές περιβάλλον, το οποίο επιδεινώθηκε λόγω της πανδημίας, έχουμε αρχίσει έγκαιρα να διαφοροποιούμε τις πολιτικές μας και να εργαζόμαστε για την ουσιαστική επίτευξη της ισότητας των φύλων, με πρωτοβουλίες και στοχευμένες δράσεις.

Την πορεία που έχουμε χαράξει και ήδη εφαρμόζουμε, στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, την αποτυπώνουμε στο **Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025**, που όχι μόνο θωρακίζει και προασπίζει τα δικαιώματα των γυναικών αλλά και ενισχύει τη θέση και την εξέλιξή τους στην κοινωνία.

Χρειαζόμαστε μια **αλλαγή πορείας** και η στιγμή είναι **τώρα**.

Με το βλέμμα στραμμένο προς το μέλλον, λοιπόν, εργαζόμαστε για να προσφέρουμε στα κορίτσια και στις γυναίκες τη θέση που δικαιούνται και τους αξίζει.

Καταπολεμώντας τις ανισορροπίες μεταξύ των φύλων που γεννούν ανισότητες και αποκλεισμούς, ας αξιοποιήσουμε τις πολλές δυνατότητες των γυναικών.

Γκρεμίζοντας τα θεσμικά εμπόδια και τα κοινωνικά στερεότυπα που κατασκευάζουν προδιαγεγραμμένους ρόλους για τα φύλα, ας διασφαλίσουμε την ισότιμη πρόσβαση όλων των γυναικών στην εργασία, την καινοτομία και την επιστήμη, την ελεύθερη συμμετοχή τους στα κέντρα λήψης των αποφάσεων, την προώθησή τους σε θέσεις ευθύνης, με δυο λόγια την ενεργό παρουσία τους στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή του τόπου.

Έχουμε ακόμη αρκετό δρόμο να διανύσουμε μέχρι να φτάσουμε στην ουσιαστική Ισότητα των Φύλων. Και στον αγώνα αυτό απαιτείται η συμμετοχή και συστράτευση όλων, γυναικών και ανδρών, κράτους και πολιτών. Με συλλογική και ατομική δράση. Με ευαισθησία, σχεδιασμό και στόχευση. Με γνώση, διατομεακή προσέγγιση και ρεαλισμό.

Η νέα κοινωνία που χτίζουμε έχει για θεμέλιά της την Ισότητα και την Συμπερίληψη.

Αξίζει να αγωνιζόμαστε!

Μαρία Συρεγγέλα
Υφυπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

Χαιρετισμός Γενικής Γραμματέως Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων

Η ουσιαστική ισότητα των φύλων, η συμπερίληψη και η δυνατότητα ίσων ευκαιριών παραμένουν ζητούμενα για τη σύγχρονη Ελληνική κοινωνία. Για την επίτευξή τους χρειάζεται πολιτική βούληση και σχεδιασμός υλοποίησης δράσεων, ενεργειών και έργων με οριζόντια εφαρμογή σε όλους τους τομείς. Η Πολιτεία στοχεύει στην ενίσχυση των δυνατοτήτων όλων των μελών της, μέσω της εφαρμογής του παρόντος Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΕΣΔΙΦ) 2021-2025.



Τις τελευταίες δεκαετίες οι κατακτήσεις των γυναικών στην ιδιωτική αλλά και στη δημόσια σφαίρα σταδιακά πολλαπλασιάστηκαν. Ωστόσο, οι γυναίκες παραμένουν πιο ευάλωτες συγκριτικά με τους άνδρες σε μια σειρά από προκλήσεις. Πρόκειται για συνθήκη που επιβεβαιώθηκε πλήρως και κατά την περίοδο της πανδημίας, η οποία επηρέασε δυσανάλογα τις γυναίκες. Η ανισότητα των φύλων οξύνθηκε, η παραμονή στο σπίτι έκανε τα όρια μεταξύ εργασίας και οικογένειας πιο δυσδιάκριτα και το φαινόμενο της έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας εντάθηκε.

Σε περιόδους κρίσης η ανάγκη προώθησης της ισότητας των φύλων καθίσταται ακόμα πιο επιτακτική. Είναι αλήθεια ότι η πρόοδος και η ευημερία διασφαλίζονται με την πλήρη ενεργοποίηση της κοινωνίας, η οποία δεν είναι εφικτή χωρίς την πλήρη ενεργοποίηση των γυναικών και την ουσιαστική αξιοποίηση των δυνατοτήτων τους.

Η Γενική Γραμματεία Δημογραφικής, Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων εργάστηκε και εργάζεται συντεταγμένα για την κατάρτιση και την υλοποίηση των πολιτικών και των δράσεων που θα επιτρέψουν στις γυναίκες να πάρουν τη θέση που τους αξίζει, την ισότιμη θέση στην αγορά εργασίας, στον ιδιωτικό βίο, στην επιστήμη αλλά και στα κοινά.

Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025 αναπτύσσεται σε τέσσερις (4) θεματικούς άξονες Προτεραιότητας:

- 1: Πρόληψη και καταπολέμηση έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας
- 2: Ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας
- 3: Ισότιμη συμμετοχή γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων/ ηγετικούς ρόλους
- 4: Ενσωμάτωση διάστασης φύλου σε τομεακές πολιτικές.

Οι άξονες εξειδικεύθηκαν με βάση τις προτεραιότητες της ΓΓΔΟΠΙΦ, τις κατευθυντήριες γραμμές και απαιτήσεις των ευρωπαϊκών και διεθνών οργανισμών καθώς και τις ανάγκες της σύγχρονης ελληνικής κοινωνίας.

Πρόκειται για ένα σχέδιο ρεαλιστικό, ώριμο, προσαρμοσμένο στις επικρατούσες συνθήκες, το οποίο η ΓΓΔΟΠΙΦ σκοπεύει να υλοποιήσει με τεχνοκρατικό τρόπο και στενή παρακολούθηση. Έχει ως προτεραιότητές του την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις δημόσιες πολιτικές, την ενίσχυση των γυναικών σε κάθε έκφανση της ζωής και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας που υφίστανται.

Το παρόν Σχέδιο Δράσης διαδραματίζει καταλυτικό ρόλο στην πραγμάτωση του οράματός μας: Να μπορεί η κάθε γυναίκα, κάθε ηλικίας, να χτίσει τη ζωή της όπως η ίδια επιθυμεί, να χαράσσει την πορεία της και να την ακολουθεί, χωρίς να συναντά εμπόδια που σχετίζονται με στερεοτυπικές αντιλήψεις.

Γιάννα Χορμόβα

Γενική Γραμματέας Δημογραφικής, Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων

1. Πλαίσιο πολιτικής Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025

1.1 Τεκμηρίωση στρατηγικών επιλογών ΕΣΔΙΦ 2021-2025

Το νέο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025 σχεδιάζεται σε μια περίοδο που έχει στιγματιστεί από τις επιπτώσεις που επέφερε η πανδημία του κορωνοϊού COVID – 19 στη χώρα μας αλλά και σε όλες τις χώρες της Ευρώπης. Παρά την άμεση ανταπόκριση της πολιτείας για την αντιμετώπιση και καταπολέμηση της διασποράς του ιού, είναι φανερό ότι το περιβάλλον γύρω μας αλλάζει και σε αυτό το συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον οφείλουμε να σχεδιάσουμε μια συνεκτική και ουσιαστική πολιτική, προκειμένου να εξασφαλίσουμε συνθήκες σταθερότητας και ανάπτυξης για όλες και όλους.

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο αφιέρωσε τη φετινή Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας, σε όλες τις γυναίκες που αγωνίστηκαν παγκοσμίως για την αντιμετώπιση της κρίσης του κορωνοϊού, με στόχο την επιβράβευση των γυναικών που είτε λόγω της επαγγελματικής τους ιδιότητας κλήθηκαν να αντιμετωπίσουν πρωτοφανείς δυσκολίες στον αγώνα για την καταπολέμηση του ιού είτε λόγω του ρόλου τους ως μητέρες, σύζυγοι και σύντροφοι ανέλαβαν να διαχειριστούν μια «διαφορετική» καθημερινότητα. Το ίδιο συνέβη και στη χώρα μας.

Οι πρωτόγνωρες συνθήκες που βιώσαμε έκαναν εντονότερη την ανάγκη για την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και την ανάδειξή της σε μια οριζόντια πολιτική που μπορεί και πρέπει να εφαρμοστεί στην πράξη.

Ο ν. 4604/2019 (Α' 50) για την «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» και η κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας με τον ν. 4431/2018 (Α' 62) έθεσαν το πρώτο πλαίσιο προς αυτήν την κατεύθυνση.

Η δημιουργία του νομοθετικού πλαισίου, ωστόσο, δεν αρκεί για την παραγωγή των επιθυμητών αποτελεσμάτων. Απαιτείται συντονισμένη προσπάθεια από όλους τους εμπλεκόμενους φορείς, όπως άλλωστε προβλέπεται στο άρθρο 10 του ν.4604/2019, για την ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας των φύλων στις δημόσιες πολιτικές, προκειμένου να αναπτυχθούν έργα και δράσεις με σκοπό την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας και κατ' επέκταση τη βελτίωση της επίδοσης της χώρας μας στον ετήσιο Δείκτη Ισότητας των Φύλων του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE).

Η Ελλάδα κατατάσσεται στην τελευταία θέση της ΕΕ ως προς τον Δείκτη Ισότητας των Φύλων για το 2020 με στοιχεία του 2018, παραμένοντας στην ίδια θέση από το 2010, παρόλη τη μικρή βελτίωση του δείκτη σε σχέση με το 2010 και με το 2017. Οι καλύτερες

σχετικές επιδόσεις της χώρας μας, καταγράφονται στους τομείς της υγείας και των οικονομικών, ενώ οι χαμηλότερες επιδόσεις άρα και το μεγαλύτερο περιθώριο για βελτίωση καταγράφονται στους τομείς της ισχύος και της εκπροσώπησης, του χρόνου για φροντίδα και δραστηριότητες και της εργασίας.

Εξακολουθούν, λοιπόν, να υφίστανται σημαντικές ανάγκες για την εξειδίκευση της εφαρμογής των ν.4531/2018 και ν.4604/2019 και την ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου στις τομεακές πολιτικές αλλά και στο τοπικό επίπεδο, ενώ οι στερεοτυπικές αντιλήψεις και ανισότητες συνεχίζουν να είναι υπαρκτές και να διαχέονται σε όλους τους τομείς της ζωής, όπως της πολιτικής, κοινωνικής, προσωπικής και επαγγελματικής.

Ως προς τη θεματική της **έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας**, το έτος 2020 αποτέλεσε το έτος έναρξης της εφαρμογής του ν. 4531/2018 με τον οποίο κυρώθηκε η «Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης», ενώ έπεται η αξιολόγηση της χώρας για την ορθή εφαρμογή της Σύμβασης από την εντεταλμένη Ανεξάρτητη Αρχή Εμπειρογνομών του Συμβουλίου της Ευρώπης (GREVIO), τον Σεπτέμβριο του 2021, με χρονικό ορίζοντα αξιολόγησης τους 3 μήνες.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι υπάρχει σημαντικό κενό στα σχετικά δεδομένα της βίας κατά των γυναικών, το οποίο αποκρύπτει την πραγματική έκταση της βίας. Παράλληλα, ο εγκλεισμός λόγω της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19 είχε ως αποτέλεσμα οι γυναίκες που βρίσκονταν ήδη σε βίαιες σχέσεις να εκτεθούν στον κακοποιητή τους για μεγάλα χρονικά διαστήματα, θέτοντας τον εαυτό τους σε μεγαλύτερο κίνδυνο ενδοοικογενειακής βίας.

Κατά συνέπεια, η χώρα οφείλει να καλύψει ανάγκες όπως τη μέτρηση του βαθμού και της τάσης εξάπλωσης όλων των μορφών βίας που καλύπτονται από το πεδίο εφαρμογής της Σύμβασης, την οργάνωση εκπαιδευτικών και επαγγελματικών σεμιναρίων που θα ενημερώνουν το κοινό για την έμφυλη και ενδοοικογενειακή βία και τον τρόπο αντιμετώπισης και επίλυσης περιστατικών τέτοιας φύσης. Κομβικό σημείο για την πολύπλευρη στήριξη και την ενδυνάμωση των γυναικών θυμάτων βίας και κακοποιημένων γυναικών είναι το Δίκτυο Δομών, το οποίο αποτελείται από 43 Συμβουλευτικά Κέντρα, 19 Ξενώνες Φιλοξενίας και την 24ωρη τηλεφωνική Γραμμή SOS 15900.

Σύμφωνα με την Eurostat, 7 γυναίκες σκοτώθηκαν από τον σύντροφό τους μέσα στο 2020, ενώ δεν υπάρχουν διαθέσιμα δεδομένα για τις γυναίκες θύματα σκόπιμης ανθρωποκτονίας από μέλος της οικογένειάς τους. Επιπρόσθετα, εκτιμάται ότι το 25% - 42% των κοριτσιών που ανήκουν στον πληθυσμό των μεταναστών κατοίκων απειλούνται με τον κίνδυνο ακρωτηριασμού των γυναικείων γεννητικών οργάνων, ενώ το 2% των γυναικών δηλώνουν ότι έχουν υποστεί διαδικτυακή παρενόχληση. Επίσης, το 2016 υπήρχαν 138 καταχωρημένες γυναίκες θύματα εμπορίας ανθρώπων.

Σε σχέση με τη **συμμετοχή των γυναικών στην κοινωνική και πολιτική ζωή**, το 2020, το ποσοστό των γυναικών στο Υπουργικό Συμβούλιο ανέρχεται μόλις στο 10%, ενώ το 2013

το ποσοστό ήταν 16,1%. Αξίζει να αναφερθεί ότι το αντίστοιχο ποσοστό στην Ευρωπαϊκή Ένωση είναι 32%. Στα μέλη του Κοινοβουλίου οι γυναίκες συμμετέχουν με 21%, καταγράφοντας μία αύξηση έναντι του 2013, όπου το ποσοστό ανέρχονταν σε 16,1%, υπολείπεται όμως του ευρωπαϊκού μέσου που είναι 32%. Στα Περιφερειακά και Δημοτικά Συμβούλια, το 2019 φαίνεται οι γυναίκες να κατείχαν ποσοστό 21% των θέσεων, με μια μικρή αύξηση συγκριτικά με το 2013. Όσον αφορά στον κλάδο των επιχειρήσεων, από τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου των μεγαλύτερων εταιρειών, μόλις 12% ήταν γυναίκες. Παρόλο που το ποσοστό συνεχίζει να είναι μικρό, υπήρξε διπλασιασμός από το 2013 που αποτελούσαν μόλις το 5,7%. Η ίδια εικόνα χαμηλής εκπροσώπησης και σημαντικής διαφοράς σε σχέση με τα ποσοστά σε επίπεδο ΕΕ καταγράφεται στις θέσεις των μελών των συλλογικών οργάνων της Κεντρικής Τράπεζας, των οργανισμών χρηματοδότησης της έρευνας, των δημοσίων ραδιοτηλεοπτικών οργανισμών, και των εθνικών οργανισμών ολυμπιακών αθλημάτων.

Απαιτούνται, συνεπώς, σημαντικές προσπάθειες σε επίπεδο κινητροδότησης, ευαισθητοποίησης και υποστήριξης, για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις εξουσίας, ευθύνης και ηγεσίας, τη μείωση του χάσματος σε σχέση με τη συμμετοχή των ανδρών, αλλά και τις επιδόσεις σε επίπεδο ΕΕ, καθώς επίσης και για την ουσιαστική εφαρμογή των ποσοστώσεων που πλέον προβλέπονται στη νομοθεσία.

Ός προς τη **συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας**, το 2018 το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών, σε Ισοδύναμο Πλήρους Απασχόλησης (ΙΠΑ), ανέρχονταν σε 31,4%, ενώ των ανδρών άγγιζε το 50%. Σε σχέση με τα αντίστοιχα ποσοστά του 2015 (29,8% και 47,2%), αν και η απασχόληση των γυναικών φαίνεται να βελτιώνεται, το χάσμα μεταξύ των φύλων αυξάνεται. Ιδιαίτερα σημαντικό είναι το χάσμα στο ποσοστό απασχόλησης σε ΙΠΑ γυναικών και ανδρών που έχουν σύντροφο και παιδιά (50% έναντι 79% αντίστοιχα), όπου φτάνει σχεδόν τις 30 εκατοστιαίες μονάδες (2018) και είναι μεγαλύτερο από αυτό που παρατηρείται στα ζευγάρια χωρίς παιδιά, στα οποία το χάσμα μεταξύ των φύλων ανέρχεται σε 6 εκατοστιαίες μονάδες. Η χαμηλή συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας αναγνωρίζεται ως ένα από τα βασικά προβλήματα της ελληνικής οικονομίας στην Έκθεση για το Σχέδιο Ανάπτυξης για την Ελληνική Οικονομία, με σημαντικό αντίκτυπο στην παραγωγικότητα, καθώς το μέσο μορφωτικό επίπεδο όσων βρίσκονται εκτός αγοράς εργασίας είναι υψηλό. Η χαμηλή συμμετοχή οφείλεται αφενός στη διαχρονικά χαμηλή συμμετοχή και πρόωρη συνταξιοδότηση των γυναικών, αφετέρου στις διακρίσεις που υφίστανται, ιδίως οι γυναίκες σε αναπαραγωγική ηλικία από τους εργοδότες. Κύριο εμπόδιο για τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας είναι η απουσία υπηρεσιών ποιοτικής φροντίδας για παιδιά και ηλικιωμένους. Χαρακτηριστικό είναι το ποσοστό των γυναικών που δηλώνουν ότι η φροντίδα μικρών παιδιών επηρεάζει την εργασία τους, με το ποσοστό για τις γυναίκες να υπερβαίνει το διπλάσιο των ανδρών (32,0% έναντι 14,6%) (ΕΛΣΤΑΤ, 2018). Ειδικότερα δε, η διακοπή της καριέρας για τη φροντίδα των παιδιών αφορά κυρίως στις γυναίκες (49,7% έναντι 4,0% των ανδρών), ενώ

το 10,9% των γυναικών δεν εργάστηκε προκειμένου να φροντίσει τα παιδιά του. Επιπλέον, καταγράφεται υστέρηση στην επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών μέσα από το χαμηλό ποσοστό συμμετοχής τους σε διευθυντικές θέσεις.

Ο διαχωρισμός λόγω φύλου στην αγορά εργασίας αποτελεί πραγματικότητα τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες. Τα ποσοστά απασχόλησης στους κλάδους της εκπαίδευσης, της ανθρώπινης υγείας και της κοινωνικής εργασίας είναι 22,8% για τις γυναίκες έναντι αυτού των ανδρών που είναι μόλις 8,2%. Όσον αφορά στο μισθολογικό χάσμα, τα δεδομένα της ΕΛΣΤΑΤ για το 2018 δείχνουν ότι η διαφορά στις μέσες ετήσιες αποδοχές των γυναικών είναι 20,6% χαμηλότερες από αυτές των ανδρών.

Σε σχέση με τις **ψηφιακές δεξιότητες του γενικού πληθυσμού**, το χάσμα μεταξύ των φύλων εμφανίζεται να είναι μικρότερο: 63% των γυναικών χρησιμοποιούν καθημερινά το διαδίκτυο σε σχέση με το 66% των αντρών (Eurostat, 2021), 22% των γυναικών κατέχουν ψηφιακές δεξιότητες που ξεπερνούν τον απλό χειρισμό έναντι 25% των ανδρών. Όμως, σε σχέση με την εκπαίδευση και την αγορά εργασίας στους κλάδους ΤΠΕ και στην έρευνα και μηχανική, ο διαχωρισμός των φύλων είναι αξιοσημείωτος. Οι απόφοιτοι ΤΠΕ για το 2018 είναι κατά 39% γυναίκες και 61% άντρες, ενώ οι επιστήμονες και μηχανικοί σε κλάδους υψηλής τεχνολογίας είναι γυναίκες σε ποσοστό μόλις 21% σε αντίθεση με το 79% που ανήκει στους άντρες.

Ένα συνεχιζόμενο ζήτημα είναι η ισορροπία των φύλων στις σπουδές φυσικών επιστημών, τεχνολογίας, επιστήμης των μηχανικών και μαθηματικών (STEM) και τη σταδιοδρομία. Σε όλη την ΕΕ28, το 14% των γυναικών αποφοιτούν σε ένα τομέα STEM έναντι του 40% των ανδρών φοιτητών. Συνεπώς, η προσπάθεια εστιάζεται στην αύξηση του αριθμού των γυναικών που επιλέγουν STEM σπουδές.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή σε έκθεσή της το 2018, σχετικά με τις γυναίκες στον τομέα της τεχνολογίας και στην ψηφιακή εποχή (Womeninthedigitalage), διαπιστώνει ότι η παρουσία περισσότερων γυναικών σε θέσεις εργασίας στον ψηφιακό τομέα θα μπορούσε να δημιουργήσει ετήσια αύξηση του ΑΕΠ της ΕΕ, ύψους 16 δισεκατομμυρίων ευρώ, ενώ η προσέλκυση περισσότερων γυναικών στον τομέα των STEM, συμπεριλαμβανομένων των ΤΠΕ, θα οδηγήσει σε οικονομική ανάπτυξη, με περισσότερες θέσεις εργασίας, έως 1,2 εκατομμύρια έως το 2050, με την αύξηση της απασχόλησης στον τομέα των ΤΠΕ να υπερβαίνει 8 φορές τον μέσο όρο της αύξησης της απασχόλησης στην Ε.Ε. σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat.

Συνεπώς, αναγνωρίζονται ανάγκες για δράσεις που διευκολύνουν και ενθαρρύνουν τον συνδυασμό οικογενειακής και προσωπικής ζωής και εργασίας, ιδιαίτερα δε σε σχέση με τη φροντίδα βρεφών και νηπίων ηλικίας από 3 μηνών έως 2,5 ετών, που προάγουν την ισότητα στις αμοιβές, αντιμετωπίζουν τα επαγγελματικά στερεότυπα λόγω φύλου, προωθούν τη γυναικεία επιχειρηματικότητα και ενισχύουν την εκπαίδευση και κατάρτιση γυναικών και κοριτσιών στην έρευνα και την τεχνολογία σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης.

Η οριζόντια ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου στις τομεακές πολιτικές και στην πολυεπίπεδη διακυβέρνηση αποτελεί βασικό μέσο για την προώθηση της ισότητας και την αντιμετώπιση πολλαπλών και παγιωμένων διακρίσεων. Η θεματική της ισότητας των φύλων υπεισέρχεται στα εθνικά σχέδια δράσης άλλων φορέων (όπως Δικαιώματα του Παιδιού, Ρατσισμού, Κοινωνικής Ένταξης Μεταναστών και Ατόμων με Αναπηρία), με τα οποία απαιτείται διαρκής και αποτελεσματικός συντονισμός.

Στον τομέα της οικονομίας, η αρχή της ένταξης της διάστασης του φύλου στους προϋπολογισμούς (gender budgeting) εισήχθη για πρώτη φορά στην κεντρική διοίκηση με τον ν.4604/2019 και θα απαιτηθεί προσπάθεια και συνεργασία για την ορθή εφαρμογή των προβλέψεων και την αξιοποίηση αυτού του εργαλείου από τα Υπουργεία.

Η προώθηση της ισότητας των φύλων σε τοπικό επίπεδο αποτελεί την κυριότερη πρόκληση για την ουσιαστική βελτίωση της θέσης των γυναικών στις τοπικές κοινωνίες. Προς αυτήν την κατεύθυνση κομβικό σημείο δικτύωσης και υλοποίησης έργων και δράσεων είναι οι Δημοτικές και Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας. Με βάση τα τελευταία δεδομένα, από τον Ιούλιο του 2019 μέχρι και σήμερα, από το σύνολο 332 Δήμων της Ελλάδας, 278 Δήμοι έχουν ολοκληρώσει τη σύσταση Δημοτικών Επιτροπών Ισότητας (ΔΕΠΙΣ), 37 Δήμοι βρίσκονται σε διαδικασία σύστασης, ενώ μόνο 26 Δήμοι δεν έχουν προχωρήσει σε καμία ενέργεια. Όσο αφορά στις Περιφέρειες, 8 από τις 13 έχουν ολοκληρώσει τη σύσταση Περιφερειακών Επιτροπών Ισότητας (ΠΕΠΙΣ). Η πρόοδος που επετεύχθη στον τομέα αυτό, εν μέσω πανδημίας, αποτυπώνει τη σημασία της οργάνωσης, της καθοδήγησης και της ανοικτής επικοινωνίας μεταξύ της κεντρικής και της αποκεντρωμένης διοίκησης.

Σχετικά με την ισότητα των φύλων **στον τομέα του αθλητισμού**, παρατηρείται ότι το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών σε αθλητικές δραστηριότητες είναι ανοδικό. Ωστόσο, ο αριθμός τους είναι σημαντικά μικρότερος έναντι του ανδρικού πληθυσμού που έχουν ενσωματώσει τον αθλητισμό ως δραστηριότητα αναψυχής. Σύμφωνα με την έρευνα του Eurobarometer σχετικά με τη συχνότητα σε αθλήματα ή σωματική άσκηση σε ηλικία άνω των 18, το 2016 μόνο το 6,1% των γυναικών έναντι 12,3% των ανδρών δήλωσε ότι αθλείται κάθε μέρα ή σχεδόν κάθε μέρα ενώ το 2011, τα αντίστοιχα ποσοστά ήταν 4,9% και 11,7%. Αντίστοιχη διαφορά παρουσιάζεται και στα ποσοστά αυτών που δεν αθλούνται ποτέ, τα οποία ανέρχονται σε 68,6% για τις γυναίκες και 53,7% για τους άνδρες (2016).

Αναλυτικότερα, όσον αφορά στο ποσοστό των ατόμων που διαθέτουν θετική αντίληψη σχετικά με την υγεία τους, παρατηρείται ότι κατά την περίοδο 2005-2017, σημειώνεται μείωση. Το 2018 διαπιστώθηκε ότι το 74,2% των γυναικών και το 78,4% των ανδρών θεωρούν ότι η υγεία τους είναι σε καλή κατάσταση, έναντι του 2005 όπου τα ποσοστά ήταν 75% και 80% αντίστοιχα. Σχετικά με την πρόσβασή τους σε επαρκή υγειονομική περίθαλψη, το 2018, περίπου το 11,3% μεταξύ των γυναικών και το 9% μεταξύ των ανδρών, δηλώνει ευχαριστημένο.

Ως προς τα άτομα με αναπηρία, οι γυναίκες αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα μη καλυπτόμενων αναγκών σε σύγκριση με τους άνδρες (30% έναντι 28%), και όσων δεν έχουν αναπηρία (20% έναντι 21%).

Η καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων και των στερεοτύπων σε όλες τις εκφάνσεις του βίου και των δημόσιων πολιτικών καθίσταται επιτακτική για τη βελτίωση της θέσης αλλά και της ζωής των ανθρώπων και ειδικότερα των γυναικών. Οι σχετικές θεματικές δράσεις απαιτούν την ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου σε όλους τους τομείς της ζωής, (π.χ.στην πολιτική, κοινωνική, προσωπική και επαγγελματική), εντατική και αποτελεσματική διακυβέρνηση για τα θέματα της ισότητας με οριζόντιες και κάθετες συνεργασίες, καθώς και διοργάνωση περισσότερων ενημερωτικών σεμιναρίων και ενεργειών που έχουν ως κύριο σκοπό την ευαισθητοποίηση των ατόμων και της κοινωνίας γύρω από την ισότητα των φύλων.

2. Προτάσεις για την οριζόντια εφαρμογή της διάστασης του φύλου και τον σχεδιασμό πολιτικών και δράσεων στο πλαίσιο του ΕΣΔΙΦ 2021-2025

2.1 Διαβούλευση στο Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας Φύλων

Λαμβάνοντας υπόψη όλα όσα εκτέθηκαν στο προηγούμενο κεφάλαιο και προκειμένου να αναδειχθούν νέες ανάγκες και προβλήματα με σκοπό την προσπάθεια επίλυσής τους μέσω των προτεραιοτήτων και των δράσεων στο πλαίσιο του νέου ΕΣΔΙΦ 2021-2025 πραγματοποιήθηκε η 2^η συνεδρίαση του Εθνικού Συμβουλίου Ισότητας των Φύλων, η οποία έλαβε χώρα την Τετάρτη 18 Νοεμβρίου 2020, ώρα 13:00 – 16:00, διαδικτυακά, μέσω της πλατφόρμας «e-presence.gr».

Σκοπός της διαδικτυακής συνεδρίασης ήταν η διαβούλευση επί των στόχων και των δράσεων του νέου Εθνικού Σχεδίου για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025 στο επίπεδο του αρμόδιου συλλογικού συμβουλευτικού γνωμοδοτικού οργάνου, του Εθνικού Συμβουλίου Ισότητας Φύλων.

Στη συνεδρίαση συμμετείχαν τα μέλη του ΕΣΙΦ όπως ορίζονται στην υπουργική απόφαση υπό στοιχεία 37326/Δ1.11506/12-10-2020 (ΑΔΑ:6ΞΩΤ46ΜΤΛΚ-ΗΒΔ) περί συγκρότησής του, στελέχη των αρμόδιων υπηρεσιών της ΓΓΔΟΠΙΦ, ενώ την παρακολούθησαν στελέχη της αναδόχου εταιρείας που υποστηρίζει την αρμόδια Διεύθυνση της ΓΓΔΟΠΙΦ στην εκπόνηση του ΕΣΔΙΦ 2021-2025. Αναλυτικά -συμμετείχαν οι κάτωθι:

1. Μαρία Συρεγγέλα, Γενική Γραμματέας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων ως Πρόεδρος του ΕΣΙΦ.
2. Στυλιανή Σιαράπη, Μετακλητή Συνεργάτιδα στο γραφείο του Υπουργού Εσωτερικών ως μέλος του ΕΣΙΦ.
3. Ευτυχία Κατσιγαράκη, Γενική Διευθύντρια Διοίκησης Δικαιοσύνης Διαφάνειας και Ανθρώπινων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Δικαιοσύνης, ως μέλος του ΕΣΙΦ.
4. Αικατερίνη Σαρρή, Καθηγήτρια του Τμήματος Βαλκανικών, Σλαβικών και Ανατολικών Σπουδών του Πανεπιστημίου Μακεδονίας, ως μέλος του ΕΣΙΦ.
5. Διαμαντώ (Ντία) Αναγνώστου, Επίκουρη Καθηγήτρια Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης του Παντείου Πανεπιστημίου Αθηνών, ως μέλος του ΕΣΙΦ.
6. Θεοδοσία Τάνταρου-Κρίγγου, Πρόεδρος Δ.Σ. του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας, εκπρόσωπος του ΚΕΘΙ, ως μέλος του ΕΣΙΦ
7. Ρόδη Κράτσα-Τσαγκαροπούλου, Μέλος Δ.Σ. ΕΝ.ΠΕ. – Περιφερειάρχης Ιόνιων Νήσων, εκπρόσωπο της ΕΝ.ΠΕ., ως μέλος του ΕΣΙΦ
8. Ευαγγελία Σχοιναράκη-Ηλιάκη, Πρόεδρο Δ.Σ. του Πολιτικού Συνδέσμου Γυναικών, εκπρόσωπο του Πολιτικού Συνδέσμου Γυναικών, ως μέλος του ΕΣΙΦ

9. Στέλλα Κάσδαγλη, εκπρόσωπο του οργανισμού WomenOnTop, ως μέλος του ΕΣΙΦ
10. Κατερίνα Λουκίδου, Προϊστάμενη Τμήματος Σχεδιασμού, Δημιουργίας Προτύπων και Ανάπτυξης Πολιτικών Ισότητας των Φύλων, ΓΓΔΟΠΙΦ
11. Παπάζογλου Αγγελική, Διεύθυνση Ανάπτυξης και Υποστήριξης Πολιτικών Ισότητας των Φύλων, ΓΓΔΟΠΙΦ
12. Γκαβογιάννη Πέγκυ, Προϊσταμένη μονάδας/ Μονάδα Α1 ΕΥΔ ΥΠΕΣ
13. Πλατής Δημήτρης, στέλεχος ΓΓΔΟΠΙΦ
14. Τζώρτζη Ευγενία, Διευθύντρια Ιδιαίτερου Γραφείου Γενικής Γραμματέως Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων
15. Κουτσομάρκος Νίκος, στέλεχος της αναδόχου εταιρείας

Από τη συνάντηση απουσίαζε η κυρία Κακαλή, εκπρόσωπος της Κ.Ε.Δ.Ε., οι προτάσεις της οποίας κατατέθηκαν εγγράφως και ελήφθησαν υπόψη.

Στην τηλεδιάσκεψη παρουσιάστηκαν οι τέσσερις (4) Άξονες Προτεραιότητας του νέου Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025, οι αντίστοιχοι στόχοι και το ενδεικτικό περιεχόμενο των δράσεων ανά στόχο και οι τρέχουσες νομοθετικές εξελίξεις στον τομέα της ισότητας των φύλων και σημειώθηκε ότι παρότι η Ελλάδα κατείχε την τελευταία θέση όσον αφορά το Δείκτη Ισότητας των Φύλων για το 2018, σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE), θεωρεί πως οι δράσεις που έχουν ήδη υλοποιηθεί προς αυτήν την κατεύθυνση, αλλά και αυτές που αναμένεται να πραγματοποιηθούν στο άμεσο μέλλον, θα βελτιώσουν την κατάταξη της Ελλάδας, χωρίς η ήδη εμφανής βελτίωση και ανάπτυξη, να αποτελέσει αφορμή για επανάπαυση.

Από τις τοποθετήσεις των μελών αναδείχθηκαν οι παρακάτω προτάσεις:

- Ανάγκη για την ενίσχυση των θεσμών των Δημοτικών και Περιφερειακών Επιτροπών Ισότητας με προσωπικό και η αναβάθμισή τους με τη συμμετοχή εμπειρογνομόνων ή πανεπιστημιακών
- Ανάγκη για την ενίσχυση των δεξιοτήτων και των νέων τεχνολογιών και έρευνας, ιδίως για τις γυναίκες, έτσι ώστε να έχουν ίσες ευκαιρίες στους ανταγωνιστικούς χώρους εργασίας, προκειμένου να ενισχύσουν την θέση τους
- Ψηφιακός μετασχηματισμός των γυναικείων επιχειρήσεων μέσω της αξιοποίησης ευκαιριών των Κόμβων Καινοτομίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης αλλά και με επενδύσεις σε BigData, Τεχνητή Νοημοσύνη (AI), Internet of Things (IoT) κ.λπ., και ένταξη μαθημάτων ψηφιακών εξειδικευμένων δεξιοτήτων στην Δευτεροβάθμια και Τριτοβάθμια Εκπαίδευση μέσα από συγκεκριμένα προγράμματα κατάρτισης μέσω

της προβολής διαφόρων show-cases και rolemodels από γυναίκες επιχειρηματίες ή πολιτικούς και εργαστηρίων ισότητας

- Ανάγκη περαιτέρω ενεργοποίησης των Επιτροπών Ισότητας στα Πανεπιστήμια, οι οποίες έχουν δημιουργήσει ένα Δίκτυο που δίνει μια νέα δυναμική στους χώρους της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης μέσω της κινητοποίησης φορέων αλλά και μεμονωμένων πανεπιστημιακών για την κατάρτιση και υλοποίηση Σχεδίων Δράσης για την Ισότητα και τη Διαφορετικότητα με μετρήσιμους στόχους μέσω δράσεων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης
- Προτάθηκε η λειτουργία του ΕΣΔΙΦ ως πρότυπου για τους Δήμους, με σκοπό τη δημιουργία Τοπικών Σχεδίων Δράσης με έμφαση στην εκπαίδευση
- Προτάθηκε το ΕΣΔΙΦ να ληφθεί υπόψη στην κατάρτιση προϋπολογισμών των Δήμων και να δοθεί με αυτόν τον τρόπο μια κατεύθυνση για να ενσωματωθεί η διάσταση του φύλου σ' αυτούς και σημειώθηκε η σπουδαιότητα της εφαρμογής συντονισμένης παρακολούθησης των πολιτικών για το εάν όντως υλοποιούνται από όλες τις δομές σε εθνικό επίπεδο, καθώς πιστεύει ότι δεν έχουν αποδώσει τα αναμενόμενα αποτελέσματα προς το παρόν
- Προτάθηκε η δημιουργία ενός μητρώου των ΜΚΟ γυναικείων οργανώσεων και σημειώθηκε η ανάγκη για σωστή συνεργασία μεταξύ των οργανώσεων γυναικών, ώστε να υποστηριχθεί και να αξιοποιείται καλύτερα κάθε πρόταση που εκφράζεται.
- Τονίστηκε η σημασία της ενσωμάτωσης της διάστασης της Ισότητας των Φύλων σε σχολεία και προτάθηκε η ανανέωση των οδηγών σπουδών, η δημιουργία δεικτών αποτελεσματικότητας και η ευαισθητοποίηση των παιδιών από τη βαθμίδα των Παιδικών Σταθμών, με τη συμβολή παιδοψυχολόγων, καθώς επίσης και η αναγκαιότητα για την υποστήριξη της Ισότητας των Φύλων στις οικογένειες και μέσω των Δημοτικών Επιτροπών Ισότητας
- Αναδείχθηκαν δράσεις όπως η παροχή κατάρτισης για την εκπαίδευση γυναικών σχετικά με την τεχνολογία, την τεχνητή νοημοσύνη(AI), την τεχνοφοβία κ.λπ.
- Προτάθηκε η εκπαίδευση δικαστικών και εισαγγελικών λειτουργών για θέματα Ισότητας Φύλων, Παιδικής Προστασίας κ.α., καθώς και η ειδική μέριμνα μέσω της ενότητας της βίας του ΕΣΔΙΦ για γυναίκες κρατούμενες και τα παιδιά τους, τα οποία μέχρι μια ηλικία (3 ετών) μεγαλώνουν εντός των φυλακών
- Αναδείχθηκε η επανεξέταση των θεραπευτικών προγραμμάτων των θυτών λόγω και των αυξημένων κρουσμάτων βίας λόγω του κορωνοϊού COVID-19 και προτάθηκε η διεξαγωγή έρευνας πεδίου σε γονείς και κηδεμόνες για να μελετηθεί το οικογενειακό περιβάλλον στο οποίο μεγάλωσαν αρχικά οι ίδιοι, με σκοπό την πρόληψη και την προστασία από την ενδοοικογενειακή βία. Επίσης, προτάθηκε η διοργάνωση σεμιναρίων ευαισθητοποίησης και στατιστικών ερευνών, ώστε να συλλεχθεί κατάλληλο υλικό πραγματικών δεδομένων για άμεση δράση

- Προτάθηκε η ανάδειξη της εκπαίδευσης και κατάρτισης σε ψηφιακές δεξιότητες(ψηφιακού skilling) ως εργαλείου για την επανένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας, είτε αυτών που έμειναν εκτός λόγω ανεργίας είτε λόγω άδειας μητρότητας
- Προτάθηκε η επιμόρφωση συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού ως προς θέματα στερεοτύπων στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, όπου θα γίνεται και ενημέρωση όλων των επιλογών που έχουν οι μαθητές και οι μαθήτριες χωρίς διάκριση λόγω του φύλου
- Επισημάνθηκε η προσοχή που πρέπει να δοθεί στην ενδοοικογενειακή βία που έχει αυξηθεί λόγω της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19
- Επισημάνθηκε η ανάγκη για δράσεις ευαισθητοποίησης, ενεργοποίησης, ενημέρωσης και ενίσχυσης των γυναικών σε θέματα πάσης φύσεως και κυρίως σε θέματα υγείας σεξουαλικής και αναπαραγωγικής υγείας κ.α., η ανάγκη ενίσχυσης της δικτύωσης των γυναικών σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο, της Πολιτιστικής Δημιουργίας που Προωθεί την Ισότητα των Φύλων, της ενίσχυσης γυναικείων αγροτικών συνεταιρισμών, της ευαισθητοποίησης της κοινής γνώμης. Άρση στερεοτύπων στα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης (ΜΜΕ), του Δικτύου Δομών της ΓΓΔΟΠΙΦ και της αύξησης του βαθμού κατοχής και χρήσης Η/Υ για την ενεργό συμμετοχή των γυναικών στο σύγχρονο περιβάλλον των ΤΠΕ.

2.2 Συμμετοχή των κυβερνητικών φορέων στην διαμόρφωση των τομεακών πολιτικών για την ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου.

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζονται οι θέσεις και οι προτάσεις των Υπουργείων που κατατέθηκαν ενόψει της διαμόρφωσης του νέου Εθνικού Σχεδίου Δράσης με γνώμονα την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές τους.

Οι πληροφορίες που παρουσιάζονται αφορούν δράσεις που ήδη υλοποιούνται με την οπτική του φύλου και δράσεις που προτείνεται να υλοποιηθούν είτε από τα ίδια τα υπουργεία λόγω αρμοδιότητας είτε σε συνεργασία με άλλους συναρμόδιους φορείς.

Η παρουσίαση των Υπουργείων γίνεται σύμφωνα με τη σειρά κατάταξής τους, όπως προβλέπεται σύμφωνα με την με αριθμό 3/20-1-2020 Απόφαση του Πρωθυπουργού με τίτλο «Καθορισμός σειράς τάξης των Υπουργείων» (Β' 48), σε συνδυασμό με την παρ. 3 του άρθρου 115 του ν. 4622/2019 (Α' 133).

Υπουργείο Οικονομικών

Το Υπουργείο Οικονομικών έχει προβεί σε μια σειρά νομοθετικών ρυθμίσεων με σκοπό την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, ως ακολούθως:

Α. Με τον ν.4706/2020 «*Εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιρειών, σύγχρονη αγορά κεφαλαίου, ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, μέτρα προς εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΕ) 2017/1131 και άλλες διατάξεις*» εκσυγχρονίστηκε το νομοθετικό πλαίσιο για την εταιρική διακυβέρνηση, συμβάλλοντας άμεσα ή έμμεσα στην προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και την ενίσχυση της εξάλειψης των έμφυλων διακρίσεων.

Ειδικότερα, με τις περ. β' και γ' της παρ. 1 του άρθρου 3 της εταιρικής διακυβέρνησης αύξησαν όχι μόνο το ρόλο και τα χαρακτηριστικά των ανεξάρτητων μελών αλλά προχώρησαν και στην αναβάθμιση του μίγματος των διοικητικών συμβουλίων των εταιρειών λαμβάνοντας τους όρους συμμετοχής των γυναικών (sexequality) σε αυτά.

Ακόμη, σύμφωνα με την παρ. 1α του άρθρου 3, η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς έχει δημοσιεύσει την Εγκύκλιο υπ' αρ. 60/18-9-2020 με θέμα «Κατευθυντήριες γραμμές για την Πολιτική Καταλληλότητας του άρθρου 3 του ν. 4706/2020» για τη θέσπιση της εν λόγω πολιτικής, σύμφωνα με τις οποίες η τελευταία πρέπει να περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, κριτήρια για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών Δ.Σ. καθώς και κριτήρια πολυμορφίας για την επιλογή των μελών του ούτως ώστε να εξασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων και εμπειριών, με σκοπό τη λήψη ορθών αποφάσεων.

Συνεπώς, ο ανωτέρω νόμος συμβάλλει άμεσα στο Εθνικό Σχέδιο Ισότητας Φύλων στον άξονα προτεραιότητας 3 «Ισότητα συμμετοχή γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων/ηγετικούς ρόλους» και ειδικότερα για την επίτευξη του επιμέρους Στόχου 3.1 «Αύξηση του αριθμού των γυναικών στην πολιτική» ως μέρος της Δράσης 3.1.1 Νομοθετικές παρεμβάσεις για την ποσόστωση γυναικών σε πολιτικά όργανα και της Δράσης 3.1.4 Υποστήριξη γυναικών για συμμετοχή στα κοινά. Ακόμη, συμβάλλει άμεσα στον Στόχο «3.2: Αύξηση του αριθμού των γυναικών σε θέσεις ευθύνης στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα» ως μέρος της Δράσης 3.2.1: Νομοθετικές παρεμβάσεις και της Δράσης 3.2.4: Προώθηση δικτύωσης γυναικών σε θέσεις ευθύνης.

Τέλος, εμμέσως, συμβάλλει ταυτόχρονα στον άξονα προτεραιότητας 2 «Ισότητα συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας» με στόχο 2.1 « Ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης» και αποτελεί έμμεση δράση για την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση για τις έμφυλες διακρίσεις στην απασχόληση (2.1.2).

Β. Στο Σχέδιο Νόμου του Υπουργείου Οικονομικών με τίτλο: «*Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/878 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Μαΐου 2019 για την τροποποίηση της Οδηγίας 2013/36/ΕΕ, όσον αφορά τις εξαιρούμενες οντότητες, τις χρηματοδοτικές εταιρείες συμμετοχών, τις μικτές χρηματοοικονομικές εταιρείες συμμετοχών, τις αποδοχές, τα μέτρα και τις εξουσίες εποπτείας και τα μέτρα διατήρησης κεφαλαίου (L 150), ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/879 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Μαΐου 2019 για την τροποποίηση της Οδηγίας 2014/59/ΕΕ σχετικά με την ικανότητα απορρόφησης των ζημιών και ανακεφαλαιοποίησης των πιστωτικών ιδρυμάτων και επιχειρήσεων επενδύσεων και της Οδηγίας 98/26/ΕΚ (L 150), μέσω της τροποποίησης του άρθρου 2 του ν. 4335/2015, και λοιπές επείγουσες διατάξεις*», το οποίο συζητείται στη Βουλή και αναμένεται να ψηφιστεί εντός της τρέχουσας εβδομάδας, προβλέπονται οι ακόλουθες διατάξεις:

- Στην παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 4261/2014 (Α' 107) προστίθεται ορισμός υπ' αρ. 67 «πολιτική αποδοχών ουδέτερη ως προς το φύλο»: πολιτική αποδοχών που βασίζεται στην ισότητα αποδοχών μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας.
- Στο τέλος της παρ. 1 του άρθρου 66 του ν.4261/2014 (Α' 107), προστίθεται εδάφιο ως εξής: «Οι πολιτικές και πρακτικές αποδοχών που αναφέρονται στο πρώτο εδάφιο είναι ουδέτερες ως προς το φύλο.»
- Στο άρθρο 84 του ν. 4261/2014 (Α' 107) προστίθεται περ. η' στην παρ. 2, ως εξής: «η) η πολιτική αποδοχών είναι ουδέτερη ως προς το φύλο.»

Οι διατάξεις αυτές συμβάλλουν στην επίτευξη του στόχου 2.3 «Μείωση του έμφυλου μισθολογικού και συνταξιοδοτικού χάσματος» (στον άξονα προτεραιότητας 2 «Ισότητα συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας»).

Γ. Στο Σχέδιο Νόμου του Υπουργείου Οικονομικών με τίτλο: «*Θεσμικό Πλαίσιο Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής*», το οποίο τέθηκε σε δημόσια ηλεκτρονική διαβούλευση 12-25/2/2021 και έχει αποσταλεί στην Ο.Κ.Ε. για τη διατύπωση αιτιολογημένης Γνώμης, προωθείται η αναβάθμιση της Ο.Κ.Ε., ως τον συνταγματικά κατοχυρωμένο θεσμό διεξαγωγής κοινωνικού διαλόγου, μεταξύ άλλων και σε θέματα που αφορούν την προώθηση των αρχών ίσης μεταχείρισης και της καταπολέμησης των διακρίσεων λόγω φύλου. Ειδικότερα:

- στο άρθρο 1, παρ. 2 προβλέπεται ότι:

«[...]Στις αρμοδιότητες της Ο.Κ.Ε. συμπεριλαμβάνονται, πέραν των οριζόμενων στα προηγούμενα εδάφια, οι κάτωθι: α) η διατύπωση προτάσεων προς την Κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους για την προώθηση των αρχών της ίσης μεταχείρισης, καθώς και τη λήψη μέτρων κατά των διακρίσεων στην απασχόληση, β) η ενθάρρυνση του κοινωνικού διαλόγου σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, καθώς και του διαλόγου με αντιπροσωπευτικές οργανώσεις και εν γένει με μη κυβερνητικές οργανώσεις, οι οποίες έχουν ως καταστατικό σκοπό την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου....».

- στο άρθρο 3, παρ.7 προβλέπεται ότι: «Ο αριθμός των τακτικών και αναπληρωματικών μελών της Ολομέλειας της Ο.Κ.Ε., καθώς και των τακτικών και αναπληρωματικών μελών της Εκτελεστικής Επιτροπής, από κάθε φύλο ανέρχεται σε λόγο ίσο τουλάχιστον με το ένα τρίτο (1/3) επί του συνόλου των ανωτέρων μελών. Η Ο.Κ.Ε. τηρεί στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων τις αρχές ίσης μεταχείρισης και λαμβάνει μέτρα κατά των διακρίσεων όπως αυτές ορίζονται από το εθνικό δίκαιο και το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.» διασφαλίζουν την επαρκή εκπροσώπηση και των δύο φύλων στην Ολομέλεια της Ο.Κ.Ε.

Συνεπώς, ο ανωτέρω νόμος θα συμβάλλει άμεσα στο Εθνικό Σχέδιο Ισότητας Φύλων στον άξονα προτεραιότητας 3 «Ισότητα συμμετοχή γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων/ηγητικούς ρόλους» και ειδικότερα για την επίτευξη του επιμέρους Στόχου 3.1 «Αύξηση του αριθμού των γυναικών στην πολιτική» ως μέρος της Δράσης 3.1.4 Υποστήριξη γυναικών για συμμετοχή στα κοινά. Ακόμη, συμβάλλει έμμεσα στον Στόχο «3.2: Αύξηση του αριθμού των γυναικών σε θέσεις ευθύνης στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα» ως μέρος της Δράσης 3.2.1: Νομοθετικές παρεμβάσεις. Επίσης, συμβάλλει στον άξονα προτεραιότητας 4. «Ενσωμάτωση διάστασης φύλου σε τομεακές πολιτικές και ιδιαίτερα στον Στόχο 4.1 «Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές» και στη δράση 4.1.1. «Ανάλυση και σχεδιασμός πολιτικών, μέτρων, προγραμμάτων από τη σκοπιά του φύλου».

Υπουργείο Ανάπτυξης και Επενδύσεων

Το Υπουργείο Ανάπτυξης και Επενδύσεων βρίσκεται σε άμεση συνεργασία και υποστηρίζει την πρωτοβουλία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, υπό την Υφυπουργό Εργασίας αρμόδια για τη Δημογραφική Πολιτική και την Οικογένεια κα Μαρία Συρεγγέλα για την δημιουργία του «Κέντρου Καινοτομίας για Γυναίκες – #GIL4W». Το έργο αυτό στοχεύει αφενός στη θεματική συνεργασία κυβερνητικών και κοινωνικών φορέων και φορέων της αγοράς, αλλά και στη δέσμευσή τους ότι η υιοθέτηση της τεχνολογίας και της καινοτομίας δεν θα προκαλεί αύξηση της κοινωνικής και οικονομικής ανισότητας.

Η πρωτοβουλία αποσκοπεί, μεταξύ άλλων:

1. Στον σχεδιασμό καινοτόμων δράσεων που θα ενισχύουν την προσέλκυση περισσότερων κοριτσιών σε σπουδές σε STEM και θα στοχεύουν στην αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών σε επιχειρήσεις που θα βασίζονται στην έρευνα και την καινοτομία.
2. Στη δημιουργία μίας πλατφόρμας για την ανάπτυξη επιχειρηματικότητας που θα βασίζεται στην υψηλή τεχνολογία, δημιουργώντας τις προϋποθέσεις για ίση συμμετοχή στο νέο περιβάλλον που διαμορφώνεται από τη συνεχή εξέλιξη της τεχνολογίας και δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στο γυναικείο ταλέντο.
3. Στην αξιολόγηση των επιπτώσεων πολιτικών με βάση το φύλο, χρησιμοποιώντας μία προσέγγιση, βάσει δεδομένων.

Για το σκοπό αυτό, φορείς του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα από τον χώρο της ερευνητικής και ακαδημαϊκής κοινότητας, της απασχόλησης και των κοινωνικών φορέων, αποφάσισαν ένα ισχυρό σχήμα, με στόχο την υποστήριξη, την προώθηση και τη διάχυση της πρωτοβουλίας αυτής.

Επιπρόσθετα, το Υπουργείο Ανάπτυξης και Επενδύσεων σχεδιάζει και υλοποιεί ένα πλέγμα δράσεων για την προώθηση της ισότητας των φύλων και την ενίσχυση της εξάλειψης των έμφυλων διακρίσεων, όπως:

- Ανασυγκρότηση Εθνικού Συμβουλίου Έρευνας Τεχνολογίας και Καινοτομίας (ΕΣΕΤΕΚ), ως ανώτατο γνωμοδοτικό όργανο της Πολιτείας σε θέματα έρευνας και καινοτομίας, με τη συμμετοχή 7 γυναικών από τον χώρο της Έρευνας και των καινοτόμων επιχειρήσεων¹.
- Στη Γενική Γραμματεία Έρευνας και Καινοτομίας, οι θέσεις ευθύνης σε επίπεδο Προϊσταμένου Διεύθυνσης καλύπτονται σήμερα από γυναίκες!

Μέσα από την προβολή θετικών προτύπων, το Υπουργείο Ανάπτυξης και Επενδύσεων έχει σκοπό να συμβάλει στην κατεύθυνση της ισότητας των φύλων στους εξής Άξονες:

- Άξονας Προτεραιότητας 2: Ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας.
- Άξονας Προτεραιότητας 3: Ισότιμη συμμετοχή γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων/ ηγετικούς ρόλου.

¹<http://www.esek.org.gr/central.aspx?sid=1091344199416461447329&lang=el>

Ειδικότερα:

▪ **Δημιουργία του Εθνικού Μητρώου Νεοφυών Επιχειρήσεων “ElevateGreece”:**

Το **ElevateGreece** αποτελεί την πύλη εισόδου του οικοσυστήματος καινοτομίας της χώρας. Αποσκοπεί στην ενίσχυση, ανάπτυξη και εξωστρέφεια των ελληνικών νεοφυών επιχειρήσεων. Βασικός στόχος του είναι να προωθήσει τη μεταξύ τους δικτύωση, καθώς και την δυνατότητα ανάδειξής τους σε διεθνές επίπεδο. Καταγράφεται επίσης η πορεία τους στη βάση κρίσιμων δεικτών, καθιστώντας τις νεοφυείς επιχειρήσεις πόλο έλξης για «επενδυτικούς αγγέλους» και επιχειρήσεις από την Ελλάδα και το εξωτερικό. Την ίδια στιγμή, μπορούν να συμμετέχουν στα **Εθνικά Βραβεία Νεοφυούς Επιχειρηματικότητας** και έχουν πρόσβαση σε οφέλη και χορηγίες από τους Επίσημους Υποστηρικτές του ElevateGreece, οι οποίοι ενισχύουν την ανάπτυξη των επιχειρήσεων που σχετίζονται με το αντικείμενο δραστηριότητάς τους. Στόχος του “ElevateGreece” είναι, μεταξύ άλλων, η ανάδειξη των νεοφυών επιχειρήσεων όπου συμμετέχουν και γυναίκες επιχειρηματίες. Στο πλαίσιο αυτό, σχεδιάζονται τα πρώτα Βραβεία Νεοφυούς Επιχειρηματικότητας του ElevateGreece με χορήγηση **ειδικά σχεδιασμένου βραβείου για την Γυναικεία Καινοτόμο Επιχειρηματικότητα**.

Επίσης στους Επίσημους Θεσμικούς Υποστηρικτές του “ElevateGreece” συμμετέχει το **ICCWomensHellas²** (International Chamber of Commerce) που πρόσφατα ίδρυσε το **FemaleFoundersStartupsCluster³** και διοργάνωσε επιτυχημένη σχετική εκδήλωση.

Αναφορικά με τις startups, σύμφωνα με το **EuropeanStartupMonitor** μόνο το 8% των startups έχει ιδρυτική ομάδα αποκλειστικά από γυναίκες και το 25% ιδρυτική ομάδα με τουλάχιστον μία γυναίκα.⁴ Σύμφωνα με τα πρώτα ευρήματα, ανάλογη ή ακόμα χειρότερη αναμένεται να είναι η κατάσταση στην Ελλάδα (δεν έχει ολοκληρωθεί η απογραφή των startups από το ElevateGreece).

Αυτή η ανισορροπία μπορεί να μειωθεί μέσω της προβολής διεθνών πρωτοβουλιών όπως

- το **WomenTechEUprogramme⁵** θα μπορούσε να βοηθήσει στην κατεύθυνση της ενδυνάμωσης των γυναικών σε θέσεις γύρω από την τεχνολογία και την επιστήμη.
- το **EuropeanVCFundManagersGroup**
- και προγράμματα του **HORIZON⁶** που στοχεύουν αποκλειστικά σε γυναίκες με στόχο την ενδυνάμωσή της αυτοπεποίθησης.

Επίσης το Υπουργείο Ανάπτυξης και Επενδύσεων έχει παράσχει αιγίδα σε Φορείς (AMKE) όπως η **MeXoXo⁷** και το **SEIN – School for Entrepreneurship & Innovation⁸** για να

²<https://www.iccwbo.gr/>

³<https://startupper.gr/news/68315/female-founders-startups-cluster-online-opening-event-stis-8-apriliou/>

⁴<https://europeanstartupmonitor2019.eu>

⁵<https://www.womentech.net/>

⁶<https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/h2020-section/promoting-gender-equality-research-and-innovation>

⁷<https://www.mexoxo.com/>

ξεκινήσουν μαθήματα τεχνολογίας και επιχειρηματικότητας σε γυναίκες και στην Ελλάδα.

▪ **Δράσεις ΕΣΠΑ για Καινοτομία**

Στο πλαίσιο του ΟΟΣΑ τον Ιούλιο του 2018 η ΓΓΕΚ ετοίμασε ένα casestudy/report για τη χρηματοδότηση spinoffs(τεχνοβλαστών) που είχε χρηματοδοτήσει η ΓΓΕΚ σε προηγούμενες ΠΠ. «TIP Policy Mix for Science – Industry Knowledge Transfer Project “The Greek Case Study” (σελ. 38)⁹

Στο Διάγραμμα 1 αποτυπώνεται η ανισορροπία στις ανώτερες βαθμίδες του προσωπικού που δραστηριοποιείται στον ερευνητικό/επιχειρηματικό τομέα ως εξής: το 23% του επιστημονικού και τεχνικού προσωπικού είναι γυναίκες, σε αντίθεση με το 69% στο βοηθητικό προσωπικόέναντι του αντρικού προσωπικού σε ποσοστό 79% και 41% αντίστοιχα.

Διάγραμμα1:Κατανομήεργαζομένωνανάτομέαπροσωπικού(πηγή: TIP Policy Mix for Science – Industry Knowledge Transfer Project “The Greek Case Study” July 2018)

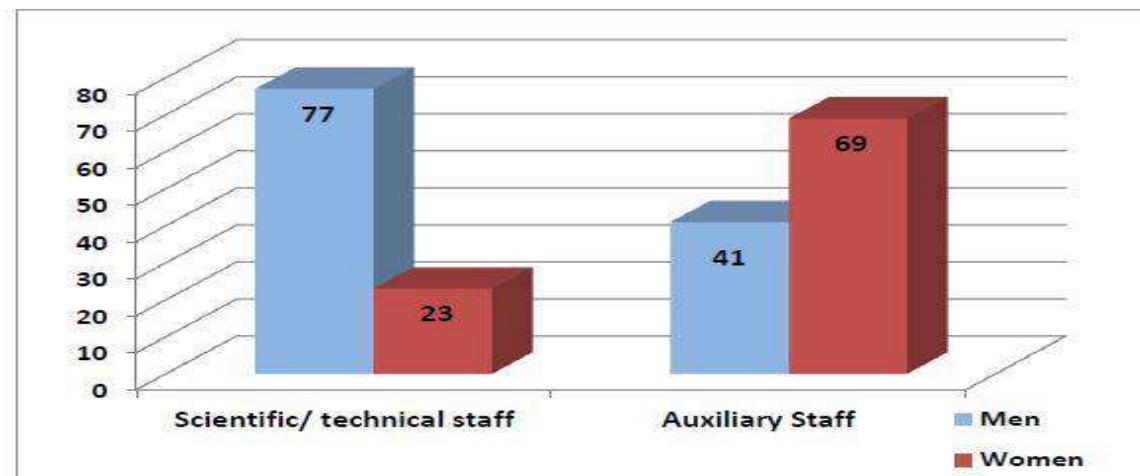


Figure 16: Gender composition of the personnel (%)

Source: REMACO SA, OMAS SA, EXERGIA Consultants

Το Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης (ΕΚΤ) συλλέγει δεδομένα για την αποτύπωση του ελληνικού συστήματος Έρευνας, Τεχνολογίας, Ανάπτυξης, Καινοτομίας (ΕΤΑΚ), και στο πλαίσιο αυτό έχει συμπεριλάβει τις στατιστικές για τη συμμετοχή των γυναικών σε έρευνα και ανάπτυξη (Ε&Α), στον κατάλογο των εθνικών στατιστικών που δημοσιεύει. Παράλληλα, αποτελεί στατιστικό εκπρόσωπο της χώρας για την εμβληματική έκδοση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής «SheFigures». Το ΕΚΤ καταγράφει συστηματικά τη συμμετοχή των γυναικών στους τομείς της έρευνας, ανάπτυξης και καινοτομίας, τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο. Παράλληλα, μέσω των στοχευμένων εκδόσεων του δίνει έμφαση στη διασύνδεση των δεικτών με συγκεκριμένες πολιτικές, συμβάλλοντας στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των δημόσιων πολιτικών.

⁸<https://sein.co.il/>

⁹<https://tinyurl.com/p7kfxu4s>

ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ 7 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΚΕΝΤΡΑ ΥΠΟ ΤΗΝ ΕΠΟΠΤΕΙΑ ΤΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑΣ

Βάσει των στοιχείων που τηρούνται σε 7 Ερευνητικά Κέντρα εποπτευόμενα από την ΓΓΕΚ σχετικά με τα ποσοστά απασχολούμενων -αντρών και γυναικών, προκύπτει ότιο αριθμός των απασχολούμενων αντρών σε ερευνητικά κέντρα υπερσχύει σημαντικά έναντι των απασχολούμενων γυναικών στους τομείς της Έρευνας, με σημαντικό ποσοστό άνισης κατανομής σε αυτές των ανώτερων βαθμίδων, όπως αυτή του Ερευνητής Α'.

Τέλος, η ενασχόληση των γυναικών στον τομέα των θετικών επιστημών αντιστοιχεί σε μικρότερο ποσοστό έναντι των ανδρών, ενώ η ποσόστωση στις θεωρητικές επιστήμες είναι αντιστρόφως ανάλογη: το ποσοστό των γυναικών είναι μεγαλύτερο από αυτό των ανδρών.

Υπουργείο Εξωτερικών

Βάσει του ν. 4604/2019 και προς εφαρμογή της ατζέντας του Συμβουλίου Ασφαλείας ΟΗΕ για τις Γυναίκες, την Ειρήνη και την Ασφάλεια¹⁰, το Υπουργείο Εξωτερικών έχει αναλάβει το συντονισμό της κατάρτισης και υλοποίησης του **Εθνικού Σχεδίου Δράσης για τις Γυναίκες, την Ειρήνη και την Ασφάλεια-ΕΣΔΓΕΑ (2020-2024)**, το οποίο εκπονήθηκε από αρμόδια Διυπουργική Επιτροπή με την ενεργή συμμετοχή της Γενικής Γραμματείας Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων και ετέθη σε διαδικασία δημόσιας διαβούλευσης, η οποία έληξε την 9^η.5.2021. Το ΕΣΔΓΕΑ συνετάχθη με γνώμονα α) την οριζόντια ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης στο σύνολο των εθνικών πολιτικών (gendermainstreaming) και, ως εκ τούτου, β) την ενίσχυση της συνοχής των εθνικών πολιτικών, εσωτερικών και εξωτερικών. Το ΕΣΔΓΕΑ περιλαμβάνει τους εξής πυλώνες:

Πυλώνας I: Πρόληψη των ενόπλων συγκρούσεων, της έμφυλης, σεξουαλικής και ενδοοικογενειακής βίας και της σεξουαλικής εκμετάλλευσης και κατάχρησης.

Πυλώνας II: Ισόρροπη κατά φύλο αντιπροσώπευση, συμμετοχή και ηγεσία στη δημόσια ζωή, τον κρατικό μηχανισμό και τη διαδικασία λήψης αποφάσεων.

Πυλώνας III: Προστασία των γυναικών και κοριτσιών από την έμφυλη, σεξουαλική και ενδοοικογενειακή βία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής εκμετάλλευσης και κατάχρησης, καθώς και από άλλες παραβιάσεις του διεθνούς ανθρωπιστικού δικαίου και του διεθνούς δικαίου των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Πυλώνας IV: Ανακούφιση και ανάκαμψη γυναικών και κοριτσιών, που επιβίωσαν από ένοπλες συγκρούσεις και έμφυλη, σεξουαλική και ενδοοικογενειακή βία

Πυλώνας V: Προώθηση της Ατζέντας για τις Γυναίκες, την Ειρήνη και την Ασφάλεια σε διμερές, περιφερειακό, πολυμερές και διεθνές επίπεδο.

¹⁰Αποφάσεις ΣΑΗΕ 1325/2000, 1820/2008, 1888/2009, 1889/2009, 1960/2010, 2106/2013, 2122/2013, 2242/2015, 2272/2016, 2331/2016, 2467/2019 και 2493/2019.

Υπό το φως των ανωτέρω και εν όψει της επικείμενης υιοθέτησης του ΕΣΔΓΕΑ, προτείνεται η προσθήκη του κάτωθι στόχου υπό τον οικείο άξονα προτεραιότητας “4: Ενσωμάτωση διάστασης φύλου σε τομεακές πολιτικές” του ΕΣΔΙΦ, ο οποίος εξειδικεύεται στις εξής δράσεις:

Στόχος 4.Χ. Προώθηση της ισότητας των φύλων στην εξωτερική πολιτική.

Δράση 4.Χ.1. Εναρμόνιση της εφαρμογής των Εθνικών Σχεδίων Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (2021-2025) και για τις Γυναίκες, την Ειρήνη και την Ασφάλεια (2020-2024), με σκοπό την ενίσχυση της συνοχής μεταξύ εσωτερικών και εξωτερικών εθνικών πολιτικών.

[Κατ' εφαρμογή του άρθρου 10 του ν. 4604/2019].

Δράση 4.Χ.2. Προώθηση της Ατζέντας του Συμβουλίου Ασφαλείας του ΟΗΕ για τις Γυναίκες, την Ειρήνη και την Ασφάλεια σε διμερές, περιφερειακό, πολυμερές και διεθνές επίπεδο.

[Πρόκειται για τον Πυλώνα V του ΕΣΔΓΕΑ].

Προτάσεις του Γραφείου του Εθνικού Εισηγητή για την Καταπολέμηση της Εμπορίας Ανθρώπων, κ. Ηρακλή Μοσκόφ:

Το έγκλημα της Εμπορίας Ανθρώπων αποτελεί μια ιδιαίτερα ειδική μορφή οργανωμένου εγκλήματος με παγκόσμιες διαστάσεις, το οποίο θίγει άμεσα τον πυρήνα της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και ελευθερίας. Πρόκειται για ένα έγκλημα που κατηγοριοποιείται και ως μορφή έμφυλης βίας, δεδομένου ότι συνεχίζει να πλήττει στη συντριπτική πλειοψηφία γυναίκες και ανήλικα κορίτσια, κυρίως με σκοπό τη σεξουαλική εκμετάλλευση. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι σε ευρωπαϊκό επίπεδο, οι γυναίκες και τα κορίτσια αποτελούν σχεδόν τα 3/4 των θυμάτων Εμπορίας Ανθρώπων, σύμφωνα με την τελευταία έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Αντίστοιχο ποσοστό καταγράφεται και στη χώρα μας, της τάξης του 72%, καθώς στα δύο έτη λειτουργίας του Εθνικού Μηχανισμού Αναφοράς (ΕΜΑ) (2019 και 2020), έχουν υποβληθεί 321 αναφορές για πιθανά θύματα Εμπορίας Ανθρώπων, εκ των οποίων οι 233 αφορούσαν γυναίκες και κορίτσια.

Για την πρόληψη και καταπολέμηση της Εμπορίας Ανθρώπων και την προστασία και αρωγή των θυμάτων της, έχει εκπονηθεί Εθνικό Σχέδιο Δράσης για τα έτη 2019-2023 από το Γραφείο Εθνικού Εισηγητή για την καταπολέμηση Εμπορίας Ανθρώπων (Γ.ΕΘ.ΕΙΣ.). Για τον σχεδιασμό των προγραμμάτων λήφθηκε υπόψη η έμφυλη διάσταση του φαινομένου της εμπορίας ανθρώπων. Το ΕΣΔ πρόκειται να υλοποιηθεί μέσω των χρηματοδοτικών εργαλείων του ΕΣΠΑ και σε συνεργασία με Διεθνείς Οργανισμούς και φορείς της Κοινωνίας των πολιτών και του ιδιωτικού τομέα.

Σχετικά με το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025, το Γραφείο Εθνικού Εισηγητή για την καταπολέμηση Εμπορίας Ανθρώπων προτίθεται να υλοποιήσει ή να συνεχίσει την υλοποίηση των ακόλουθων δράσεων:

Δράση 1.1.5: Επιμόρφωση επαγγελματιών και στελεχών δημόσιου τομέα στη θεματική της βίας κατά των γυναικών

Συνέχιση των επιμορφωτικών σεμιναρίων σε στελέχη των δομών της ΓΓΔΟΠΙΦ σε όλες τις Περιφέρειες της Ελληνικής Επικράτειας, με αντικείμενο την ενίσχυση των υπηρεσιών σε γυναίκες θύματα βίας, όπου η Εμπορία Ανθρώπων αποτελεί ξεχωριστή ενότητα.

Συνέχιση και ενίσχυση της λειτουργίας του Εθνικού Μηχανισμού Αναφοράς για την προστασία θυμάτων Εμπορίας Ανθρώπων (EMA), ο οποίος τελεί υπό την εποπτεία και συντονισμό του ΓΕΘΕΙΣ, και διαχείριση από το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικής Αλληλεγγύης. Ο EMA διενεργεί σειρά εκπαιδευτικών σεμιναρίων για τον εντοπισμό, ταυτοποίηση και παραπομπή πιθανών θυμάτων Εμπορίας Ανθρώπων, ενώ ενδεικτικά αναφέρεται ότι μέσα στο 2020 εκπαιδεύτηκαν συνολικά 270 επαγγελματίες σε 18 σεμινάρια.

Υλοποίηση προγράμματος επιμόρφωσης στελεχών του δημόσιου τομέα σε συνεργασία με το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης (ΙΝ.ΕΠ.) του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης & Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.).

Υλοποίηση κύκλου εκπαιδευτικών σεμιναρίων για υπαλλήλους του Υπουργείου Εξωτερικών με αντικείμενο την ανίχνευση πιθανών περιστατικών Εμπορίας Ανθρώπων κατά την άσκηση των προξενικών τους καθηκόντων.

Δράση 1.1.6: Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση ευρύτερου πληθυσμού για την ισότητα των φύλων και την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών

Η ευαισθητοποίηση του ευρύτερου κοινού σχετικά με την Εμπορία Ανθρώπων και την έμφυλη βία ανήκει στον πρώτο στρατηγικό άξονα του Εθνικού Σχεδίου Δράσης 2019-2023 κατά της Εμπορίας Ανθρώπων, ο οποίος περιλαμβάνει σειρά δράσεων σε συνεργασία με φορείς της Κοινωνίας των Πολιτών. Ενδεικτικά αναφέρεται η διεξαγωγή εκστρατειών ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης, καθώς και η στήριξη πολιτιστικών εκδηλώσεων μεγάλης ή μεσαίας εμβέλειας, όπως το BreaktheChain και το RaiseYourVoiceFestival.

Δράση 1.4.3 Πρόληψη και αντιμετώπιση trafficking και πορνείας - survivalsex

Επανεξέταση του ν. 2734/1999 (Α' 161) περί εκδιδόμενων επ' αμοιβή προσώπων. Σημειώνεται ότι έχει συσταθεί αρμόδια ομάδα εργασίας, στο Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη με τη συμμετοχή του Γ.ΕΘ.ΕΙΣ., η οποία έχει καταλήξει σε ένα πρώτο πόρισμα.

Ενίσχυση της κοινωνικής ένταξης των γυναικών θυμάτων έμφυλης ή βίας και γυναικών θυμάτων Εμπορίας Ανθρώπων. Επίσης, στόχος είναι η παροχή εναλλακτικών επιλογών ως μέσο πρόληψης του "survivalsex", μέσω ενίσχυσης της απασχόλησης, πρόσβασης στην αγορά εργασίας και ανάπτυξης εθελούσιων προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, μαθητείας, και επαγγελματικού προσανατολισμού.

Δράση 4.2.3. Προώθηση της ισότητας στην Περιφερειακή & Τοπική Αυτοδιοίκηση

Συμβολή της Περιφερειακής και Τοπικής Αυτοδιοίκησης στην προστασία, αρωγή και ενδυνάμωση θυμάτων έμφυλης βίας και Εμπορίας Ανθρώπων, μέσω κοινωνικών υπηρεσιών, δομών φιλοξενίας, στήριξης της απασχόλησης και κοινωνικής επιχειρηματικότητας, καθώς και δράσεων ένταξης μέσω του πολιτισμού και αθλητισμού. Σημειώνεται ότι έχει ήδη υπογραφεί Σύμφωνο Συνεργασίας με την Περιφέρεια Αττικής το οποίο προβλέπει τις ως άνω δράσεις, ενώ δρομολογούνται αντίστοιχες συνεργασίες και με άλλες Περιφέρειες της Ελλάδας.

Δράση 4.3.1. Προστασία δικαιωμάτων μεταναστριών, γυναικών προσφύγων και αιτουσών ασύλου και κοριτσιών

Συνέχιση των προγραμμάτων εκπαίδευσης προσωπικού των Κέντρων Υποδοχής και Ταυτοποίησης σε θέματα Εμπορίας Ανθρώπων, καθώς και επέκτασή τους στο προσωπικό των ανοιχτών δομών φιλοξενίας. Σημειώνεται ότι η πλειοψηφία των ενήλικων πιθανών θυμάτων με σκοπό τη σεξουαλική εκμετάλλευση κατά το έτος 2020 ήταν γυναίκες-αιτούσες άσυλο.

Δράση 4.4.1 Ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης

Επιμόρφωση εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στο αντικείμενο της Συμπεριληπτικής Σεξουαλικής Εκπαίδευσης (ΣΣΕ), στα πρότυπα του επιτυχούς προγράμματος HumanRightsforBeginners το οποίο πραγματοποιείται σε συνεργασία ΥΠ.ΠΑΙ.Θ., ΥΠ.ΕΞ. (Γ.ΕΘ.ΕΙΣ) και Συμβουλίου της Ευρώπης. Η ΣΣΕ μπορεί να λειτουργήσει ως μέσο πρόληψης κατά της σεξουαλικής εκμετάλλευσης και σύγχρονης δουλειάς, μέσα από τον περιορισμό της ζήτησης για σεξουαλικές “υπηρεσίες” από θύματα Εμπορίας Ανθρώπων.

Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη

Κατά την περίοδο 2021-2025, οι Υπηρεσίες του Υπουργείου Προστασίας του Πολίτη έχοντας ως στόχο την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και την ενίσχυση της εξάλειψης των έμφυλων διακρίσεων έχουν σχεδιάσει και θα υλοποιήσουν τα παρακάτω έργα:

Άξονας προτεραιότητας 1: Πρόληψη και καταπολέμηση έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας.

Στόχος 1.1 : Εφαρμογή προβλέψεων σύμβασης της Κωνσταντινούπολης (ν.4531/2018 (Α' 62)).

Στα πλαίσια του ανωτέρω στόχου υλοποιείται από το 2020 (μέχρι το 2022) το συγχρηματοδοτούμενο από την ΕΕ έργο Αριάδνη 2 με τίτλο: «Developing and supporting multidisciplinary police reporting procedures to prevent and respond to domestic violence against migrant/refugee women» (Ανάπτυξη και υποστήριξη πολυτομεακών αστυνομικών πρακτικών για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της ενδοοικογενειακής βίας κατά των γυναικών μεταναστών / προσφύγων).

Συντονιστής του εν λόγω έργου είναι το ΚΕΜΕΑ, σε συνεργασία με τον Δήμο Αθηναίων, Κ.Ε.Θ.Ι, ΚΓΕΜ – ΔΙΟΤΙΜΑ, το Κέντρο Γυναικών Καρδίτσας και η ActionAidHellas.

Δράση 1.1.5 : Επιμόρφωση επαγγελματιών και στελεχών δημοσίου τομέα στη θεματική της βίας κατά των γυναικών.

Σχεδιασμός και υλοποίηση επιμορφωτικών προγραμμάτων από τις αρμόδιες Υπηρεσίες του Αρχηγείου της Ελληνικής Αστυνομίας, με αντικείμενο τη διαχείριση περιστατικών ενδοοικογενειακής βίας και βάσει των εκπαιδευτικών και υπηρεσιακών αναγκών του αστυνομικού προσωπικού.

Δράση 1.1.6 : Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση ευρύτερου πληθυσμού για την ισότητα των φύλων και την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών.

Ανάπτυξη δράσεων ή/και συμμετοχή σε πρωτοβουλίες άλλων συναρμόδιων Φορέων και Υπηρεσιών, με σκοπό την ευαισθητοποίηση των πολιτών σε θέματα ενδοοικογενειακής βίας και την ενημέρωσή τους για το ρόλο των αστυνομικών Υπηρεσιών.

Στόχος 1.4: Καταπολέμηση άλλων μορφών βίας

Δράση 1.4.3. Πρόληψη και αντιμετώπιση trafficking και πορνείας survival sex

Η καταπολέμηση της εμπορίας ανθρώπων, αποτελεί βασική προτεραιότητα στο "Πρόγραμμα Αντεγκληματικής πολιτικής 2020-2024" της Ελληνικής Αστυνομίας. Για την αποτελεσματική διερεύνηση υποθέσεων εμπορίας ανθρώπων, η Ελληνική Αστυνομία προχώρησε στη σύσταση Τμημάτων και Ομάδων Καταπολέμησης Εμπορίας Ανθρώπων. Η αποτελεσματική αντιμετώπιση της εγκληματικής αυτής δραστηριότητας προσδιορίζεται σε συγκεκριμένους στόχους και επιδιώκεται μέσα από εξειδικευμένες δράσεις.

Ενδεικτικά αναφέρονται:

α) Στόχοι οι οποίοι τίθενται στο πλαίσιο του «Προγράμματος Αντεγκληματικής Πολιτικής 2020-2024» για την αποτελεσματική καταπολέμηση της διακίνησης ανθρώπων με σκοπό την εκμετάλλευση είναι:

- Θυματοκεντρική προσέγγιση με αξιολόγηση των ιδιαιτεροτήτων κάθε περίπτωσης,
- Προσέγγιση με βάση το φύλο.
- Ιδιαίτερη ευαισθησία σε ανήλικα θύματα
- Μηδενική ανοχή στη στρατολόγηση-διακίνηση ανθρώπων με σκοπό την εκμετάλλευση.

β) Δράσεις προς επίτευξη των προαναφερόμενων στόχων:

- Ευαισθητοποίηση του αστυνομικού προσωπικού και ιδιαίτερος του προσωπικού Υπηρεσιών «πρώτης γραμμής», το οποίο παρουσιάζει υψηλή πιθανότητα επαφής με πιθανές υποθέσεις (θύματα, δράστες). Διαχείριση περιστατικών με καταβαλλόμενη κάθε δυνατή προσπάθεια αποφυγής περαιτέρω – δευτερογενούς θυματοποίησης.
- Ενημέρωση - εφαρμογή της σχετικής νομοθεσίας. Συνδρομή Υπηρεσιών του Σώματος, με εγνωσμένη εμπειρία και εξειδικευμένη γνώση σε αντίστοιχες θεματικές (Τμήματα Καταπολέμησης Εμπορίας Ανθρώπων των Διευθύνσεων Ασφαλείας Αττικής

και Θεσσαλονίκης, Υποδιευθύνσεις Προστασίας Ανηλίκων των Διευθύνσεων Ασφαλείας Αττικής και Θεσσαλονίκης κ.λπ.)

- Χειρισμός με ιδιαίτερη ευαισθησία των υποθέσεων εμπορίας ανθρώπων με θύματα ευάλωτων ομάδων, όπως είναι οι γυναίκες, οι ανήλικοι και τα άτομα με αναπηρία.
- Ανάπτυξη επαφών, με τους συναρμόδιους κρατικούς και μη φορείς -Άμεση ενημέρωση του κατά τόπον και καθ' ύλην αρμόδιου Εισαγγελέα, υπό τις οδηγίες-κατευθύνσεις του οποίου να επιδιώκεται η παροχή της προβλεπόμενης, σε συνεργασία με συναρμόδιους Φορείς και Υπηρεσίες (Εθνικό Κέντρο Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, Γραφείο Εθνικού Εισηγητή κ.λπ.) αρωγής και προστασίας.
- Συμμετοχή σε εκπαιδευτικά προγράμματα και ημερίδες στο εσωτερικό και εξωτερικό. Θέματα που αφορούν την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών, της έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας και του trafficking, αποτελούν ευρύτερο αντικείμενο διδασκαλίας στις Σχολές της Αστυνομικής Ακαδημίας, στο πλαίσιο μαθημάτων, διαλέξεων και εκπαιδεύσεων.
- Εκπόνηση «Οδηγού ενεργειών» προς τους αστυνομικούς που θα επιλαμβάνονται σχετικών υποθέσεων με απώτερο σκοπό την ενθάρρυνση των θυμάτων για την καταγγελία εγκλημάτων κατά της γενετήσιας ελευθερίας στις αρμόδιες αστυνομικές υπηρεσίες.
- Αντιμετώπιση του ρατσιστικού εγκλήματος (άρθρο 82Α Π.Κ.) και της ρητορικής μίσους (ν. 927/1979 (Α' 139)), χωρίς διακρίσεις ως προς την ταυτότητα φύλου του θύματος.

Επιπρόσθετα,

στα πλαίσια του ανωτέρου στόχου προβλέπεται συγχρηματοδοτούμενο από την Ε.Ε.

έργο με τίτλο:

A4:

Crossing borders for effective police investigation to protect female victims of sex trafficking and enhance accountability mechanisms (2021-2023)

Συντονιστής του εν λόγω έργου είναι το ΚΕΜΕΑ σε συνεργασία με τον Ε.Κ.Κ.Α./Εθνικό Μηχανισμό Αναφοράς για την Προστασία των Θυμάτων Εμπορίας Ανθρώπων, το Κ.Ε.Σ.Δ. – Ίδρυμα Θεμιστοκλή και Δημήτρη Τσάτσου, το Vienna Centre for Societal Security και το Law and Internet Foundation

Άξονας Προτεραιότητας 4: Ενσωμάτωση διάστασης φύλου σε τομεακές Πολιτικές.

Στόχος 4.3 : Βελτίωση θέσης γυναικών που υφίστανται πολλαπλές διακρίσεις και άρση του κοινωνικού αποκλεισμού τους.

Δράση 4.3.4. Υποστήριξη κρατούμενων και αποφυλακισμένων μητέρων

Λειτουργία Κέντρου δημιουργικής απασχόλησης παιδιών κρατούμενων γυναικών, ηλικίας 1,5 έως 2,5 ετών, τα οποία διαβιούν με τις μητέρες τους εντός του Καταστήματος Κράτησης.

Από την ηλικία των 2,5 ετών τα παιδιά των κρατούμενων μητέρων, μεταφέρονται με μέριμνα του Καταστήματος σε δημόσιο βρεφονηπιακό σταθμό της Θήβας σε καθημερινή βάση για τη φοίτησή τους μέχρι την ηλικία των τριών (3) ετών οπότε και παύει η διαβίωσή τους εντός του καταστήματος κράτησης (παρ.3 άρθρου 13 Π.Κ).

Υλοποίηση ερευνητικού προγράμματος για την πιλοτική λειτουργία παρέμβασης στήριξης της οικογένειας, στο Κατάστημα Κράτησης Γυναικών Ελαιώνα Θήβας, καθώς και την αξιολόγηση της παρέμβασης.

Η παρέμβαση θα έχει στόχο την έρευνα, παροχή και αξιολόγηση εξειδικευμένων, υπηρεσιών στήριξης στις οικογένειες των κρατουμένων, ώστε να καταστεί δυνατό να διατηρηθούν και να ενισχυθούν οι οικογενειακοί δεσμοί των κρατουμένων γυναικών.

- Εκπαίδευση αποφυλακισμένων και αποφυλακισμένων γυναικών σε θέματα οικογενειακής επανένταξης.
- Εκπαίδευση και κατάρτιση αποφυλακισμένων και αποφυλακισμένων γυναικών σε στοχευμένα θέματα ένταξης στην αγορά εργασίας.
- Εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού (καταστήματα κράτησης, Αστυνομίας, ΟΑΕΔ, Δήμων, Υπηρεσιών Ασύλου, Αλλοδαπών κ.λπ.) σε θέματα οικογενειακής επανένταξης κρατουμένων και αποφυλακισμένων γυναικών.

Στόχος 4.4: Ένταξη της ισότητας των φύλων στην εκπαίδευση – επιστήμη – έρευνα

Δράση 4.4.1: Ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης (εκπαίδευση ευαίσθητη στο φύλο)

Ενσωμάτωση στο πρόγραμμα επιμόρφωσης της Σωφρονιστικής Ακαδημίας θεματικού τομέα προώθησης της ισότητας των φύλων.

Υπουργείο Εθνικής Άμυνας

Το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας συμμετέχει στο ΕΣΔΙΦ με τις παρακάτω προτεινόμενες δράσεις:

Στον Άξονα Προτεραιότητας 1 «Πρόληψη και καταπολέμηση Έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας» προτείνονται:

1. Δημιουργία γραφείου Πρόληψης και Αντιμετώπισης Σεξουαλικής Βίας στα πρότυπα του Αμερικανικού Στρατού (SAPRO), με κατάλληλη οργάνωση και διαύλους επικοινωνίας (τηλεφωνικά ή μέσω διαδικτύου) με το προσωπικό που επιθυμεί υποστήριξη για περιστατικά παρενόχλησης ή κακοποίησης, που λαμβάνουν χώρα στο εργασιακό περιβάλλον.

Η στελέχωση του γραφείου με επιστήμονες διαφόρων κλάδων (νομικούς, ψυχολόγους και κοινωνιολόγους) εξασφαλίζει την ορθή διαχείριση των αναφορών και την υποστήριξη των θυμάτων που θα χρειάζονται βοήθεια.

Υποέργα:

- α. Καθορισμός προδιαγραφών και απαιτήσεων για την δημιουργία του γραφείου (Δ' τρίμηνο 2022/ΥΠΕΘΑ-ΓΕΝΙΚΑ ΕΠΙΤΕΛΕΙΑ).
- β. Στελέχωση και έναρξη λειτουργίας γραφείου (Α' τρίμηνο 2023/ΥΠΕΘΑ-ΓΕΝΙΚΑ ΕΠΙΤΕΛΕΙΑ).

2. Συστηματική ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού (εκπαίδευση) ως «GenderAdvisor», προκειμένου να στελεχώσουν μετέπειτα θέσεις διαχείρισης θεμάτων διάστασης φύλου (genderperspectives).

Ο ρόλος της είναι η παροχή συμβουλευτικής και καθοδήγησης της στη Διοίκηση, για την ορθή ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε τις πτυχές της στρατιωτικής ζωής (εκπαίδευση, αποστολές, επιχειρήσεις, σκέψη). Ο φορέας εκπαίδευσης των GenderAdvisors (GENADs) είναι το NordicDefenceCooperation (NORDEFECO) στη Σουηδία.

Υποέργα:

- α. Καθορισμός απαιτήσεων σε προσωπικό (Β' τρίμηνο 2022/ΥΠΕΘΑ-ΓΕΝΙΚΑ ΕΠΙΤΕΛΕΙΑ).
- β. Εκπαίδευση προσωπικού ως GENADs (Β' τρίμηνο 2023/ΥΠΕΘΑ-ΓΕΝΙΚΑ ΕΠΙΤΕΛΕΙΑ).
- γ. Στελέχωση θέσεων σε Γενικά Επιτελεία - Μείζονες Διοικήσεις - Σχηματισμούς (Β' τρίμηνο 2024/ΓΕΝΙΚΑ ΕΠΙΤΕΛΕΙΑ).

3. Διεξαγωγή ενημερώσεων και επιμορφώσεων σε Διοικητές-Διευθυντές πάνω σε θέματα ανθρωπίνων δικαιωμάτων, αντιμετώπισης και διαχείρισης αναφορών σεξουαλικής παρενόχλησης και κακοποίησης, προκειμένου να αντιμετωπίζουν φαινόμενα αντιεπαγγελματικών συμπεριφορών και να διαμορφώνουν κλίμα ίσων ευκαιριών εντός του εργασιακού περιβάλλοντος.

Υποέργα:

- α. Συγκρότηση επιστημονικής επιτροπής που θα καθορίσει το περιεχόμενο των ενημερώσεων (Β' τρίμηνο 2022).
- β. Διεξαγωγή ενημερώσεων σε ετήσια βάση (Δ' τρίμηνο 2025).

Στον **Άξονα Προτεραιότητας 2** «Ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας» προτείνεται:

1. Ενίσχυση των Ομάδων Ψυχοκοινωνικής Μέριμνας (ΟΨΜ), με ένταξη στο πρόγραμμά τους, ενημερώσεων και ημερίδων από εξειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό (κοινωνιολόγους, ψυχολόγους), προκειμένου να ενισχυθεί η

κουλτούρα του σεβασμού προς τον/την συνάδελφο ή/και τον/την υφιστάμενο/-η και την γενικότερη ευαισθητοποίηση για τις έμφυλες διακρίσεις στον επαγγελματικό χώρο. Οι ενημερώσεις πρέπει να σχεδιαστούν κατάλληλα, λαμβάνοντας υπόψη τον ιδιαίτερο χαρακτήρα του περιβάλλοντος των Ειδικών Δυνάμεων.

Υποέργα:

α. Συγκρότηση επιστημονικής επιτροπής προκειμένου να καθοριστεί το περιεχόμενο των ενημερώσεων (Β' τρίμηνο 2022/ΓΕΝΙΚΑ ΕΠΙΤΕΛΕΙΑ).

β. Πιλοτική εφαρμογή των ενημερώσεων στο υφιστάμενο πρόγραμμα των ΟΨΜ (Δ' τρίμηνο 2023).

Στον **Άξονα Προτεραιότητας 3** «Ισότιμη συμμετοχή γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων/ηγητικούς ρόλους» προτείνεται η διενέργεια στατιστικής έρευνας σε ετήσια βάση με θέμα την παρακολούθηση της συμμετοχής γυναικών σε θέσεις ευθύνης.

Φορέας υλοποίησης: ΓΕΝΙΚΑ ΕΠΙΤΕΛΕΙΑ

Στον **Άξονα Προτεραιότητας 4** «Ενσωμάτωση διάστασης φύλου σε τομεακές πολιτικές» προτείνονται:

1. Ενσωμάτωση εκπαιδευτικών ενοτήτων (trainingmodules) στις Παραγωγικές Σχολές (ΑΣΕΙ - ΑΣΣΥ), καθώς και σε όλα τα σχολεία και εκπαιδεύσεις των Ε.Δ. Το πακέτο (NATO/Gender EducationandTrainingPackageforNations) είναι σχεδιασμένο να υποστηρίζει την επαυξημένη επίγνωση στη διάσταση φύλου σε στρατιωτικές επιχειρήσεις και να βοηθά τα κράτη-μέλη της Συμμαχίας να αναπτύξουν της δυνατότητες της, ενσωματώνοντας επιτυχώς τη διάσταση του φύλου εντός των τριών βασικών σκοπών της Συμμαχίας: συλλογική άμυνα, διαχείριση κρίσεων και συνεργατική ασφάλεια.
Έργο: Επικαιροποίηση και αναθεώρηση των προγραμμάτων εκπαίδευσης (Δ' τρίμηνο 2022/ΓΕΝΙΚΑ ΕΠΙΤΕΛΕΙΑ).

2. Υιοθέτηση πολιτικών της Συμμαχίας σε θέματα «Γυναίκες, Ειρήνη και Ασφάλεια» (NATO/EAPC Women, PeaceandSecurityPolicy&ActionPlan 2018). Η Πολιτική και το Σχέδιο Δράσης της Συμμαχίας ενσωματώνουν πλήρως το ψήφισμα 1325 του Συμβουλίου Ασφαλείας του ΟΗΕ, καθώς και των μετέπειτα ψηφισμάτων, που ως σκοπό έχουν να συμπεριλάβουν την οπτική του φύλου στη σχεδίαση διαδικασιών και πρακτικών εντός της Συμμαχίας και των κρατών-μελών της.
Έργο: Ενσωμάτωση του Σχεδίου Δράσης της Συμμαχίας στις ΕΔ (Δ' τρίμηνο 2022/ΥΠΕΘΑ-ΓΕΝΙΚΑ ΕΠΙΤΕΛΕΙΑ).

3. Συνεργασία με κρατικούς φορείς και όργανα σχετικά με το αντικείμενο (Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων,

Κέντρο Έρευνας για Θέματα Ισότητας, Συμβουλευτικά Κέντρα Γυναικών), προκειμένου να συνδράμουν με γνώση και καλές πρακτικές πάνω στην ευαισθητοποίηση του προσωπικού και την ιχνηλάτηση περιστατικών βίας.

Έργο: Σύναψη Μνημονίου Συνεργασίας μεταξύ ΥΠΕΘΑ και κρατικών φορέων (Δ' τρίμηνο 2022/ΥΠΕΘΑ).

4. Διενέργεια στατιστικής έρευνας σε ετήσια βάση, με συλλογή στοιχείων που θα αποτυπώνουν την ενσωμάτωση του φύλου στις ΕΔ και θα αναδεικνύουν ζητήματα κρίσιμης σημασίας για το προσωπικό των ΕΔ.

Υποέργα:

α. Καθορισμός απαιτήσεων - προδιαγραφών - σκοπού της έρευνας (Β' τρίμηνο 2022/ΓΕΝΙΚΑ ΕΠΙΤΕΛΕΙΑ).

β. Διενέργεια πιλοτικής έρευνας (Β' τρίμηνο 2023).

Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων

Οι δράσεις που προτείνονται από το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων εντάσσονται στον **Άξονα Προτεραιότητας 4 (Ενσωμάτωση Διάστασης Φύλου σε Τομεακές Πολιτικές)**, και ειδικότερα στον **Στόχο 4.4 (Πρώθηση της Ισότητας των Φύλων στην Εκπαίδευση – Επιστήμη – Έρευνα)**. Κάποιες δράσεις εντάσσονται και στον Άξονα Προτεραιότητας 2 (Ισότητα Συμμετοχή των Γυναικών στην Αγορά Εργασίας) και ειδικότερα στον Στόχο 2.5 (Ενίσχυση της εκπαίδευσης και κατάρτισης γυναικών και κοριτσιών στην έρευνα και την τεχνολογία), στον Άξονα Προτεραιότητας 3 (Ισότητα Συμμετοχή Γυναικών σε Θέσεις Λήψης Αποφάσεων/ Ηγετικούς Ρόλους) και ειδικότερα στον Στόχο 3.3 (Ενίσχυση Εκπαίδευσης και Κατάρτισης Κοριτσιών και Γυναικών για Ανάληψη Ηγετικών Ρόλων), και στον Στόχο 4.3 (του Άξονα 4 Βελτίωση θέσης γυναικών που υφίστανται πολλαπλές διακρίσεις και άρση του κοινωνικού αποκλεισμού τους).

Εισαγωγικά, σημειώνουμε ότι η αναπαραγωγή στερεοτύπων με βάση το φύλο στην εκπαίδευση σημαίνει περιορισμό της ανάπτυξης των φυσικών χαρισμάτων και ικανοτήτων των κοριτσιών και των αγοριών, των επιλογών όσον αφορά στην εκπαίδευση και στο επάγγελμά τους, καθώς και των ευκαιριών που τους παρουσιάζονται στη ζωή.

Η εκπαίδευση των παιδιών επηρεάζει σημαντικά τον τρόπο με τον οποίο σκέφτονται για τον εαυτό τους και τους συνομηλικούς τους, καθώς και τον τρόπο με τον οποίο αλληλεπιδρούν με το άλλο φύλο.

Η μόρφωση, που παρέχεται στα σχολεία μας, πρέπει να καθιστά ξεκάθαρο στη νέα γενιά ότι οι διακρίσεις με βάση το φύλο και η βία κατά των γυναικών είναι μη αποδεκτές.

Για τον λόγο αυτό, η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης επιδιώκει την προαγωγή, μέσω της εκπαίδευσης, των αξιών της ισότητας των φύλων, του αμοιβαίου σεβασμού και της απουσίας βίας στις διαπροσωπικές σχέσεις, των μη στερεοτύπων ρόλων των δύο φύλων, του δικαιώματος στην προσωπική ακεραιότητα και της ευαισθητοποίησης όσον αφορά στη βία με βάση το φύλο και την ανάγκη αντιμετώπισής της (άρθρο 14). Η διδασκαλία

αυτών των αρχών βοηθάει τα παιδιά να γίνουν πολίτες που ενστερνίζονται τις αξίες του σεβασμού και της δημοκρατίας.

Δράσεις που υλοποιούνται:

1. «Εργαστήρια Δεξιότητων»¹¹

Το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, με Νόμο για την αναβάθμιση του δημόσιου σχολείου που έφερε προς ψήφιση στη Βουλή τον περασμένο Ιούνιο (Ν 4692/2020), ενέταξε ήδη από τον περασμένο Σεπτέμβριο στο υποχρεωτικό ωρολόγιο πρόγραμμα νηπιαγωγείων, δημοτικών και γυμνασίων, πιλοτικά για φέτος σε 218 σχολεία, και από του χρόνου σε όλα τα σχολεία της χώρας, τα «**Εργαστήρια Δεξιότητων**», τα οποία στοχεύουν στο να καλλιεργήσουν στους μαθητές δεξιότητες ζωής, ήπιες δεξιότητες και δεξιότητες τεχνολογίας. Η δράση υλοποιείται σε συνεργασία με το Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής (ΙΕΠ) και εντάσσει τέσσερις νέους θεματικούς κύκλους (του **ευ ζην**, του **περιβάλλοντος**, της **κοινωνικής ευθύνης** και της **δημιουργικότητας**) στο υποχρεωτικό, εβδομαδιαίο ωρολόγιο πρόγραμμα, προκειμένου να ενισχυθεί μέσω αυτών η καλλιέργεια ήπιων δεξιότητων και δεξιότητων της ζωής όπως: καλλιέργεια της ικανότητας των παιδιών για επικοινωνία, συνεργασία, κριτική σκέψη, αναστοχασμό, ανάληψη ευθύνης, ενσυναίσθηση.

Οι τέσσερις (4) θεματικοί κύκλοι των «Εργαστηρίων Δεξιότητων» έχουν δομηθεί με βάση τα UN Sustainable Development Goals (SDGs) και είναι οι εξής:



Σχήμα 1: Οι Θεματικοί Άξονες και οι υπο-θεματικές τους

¹¹<http://iep.edu.gr/el/psifiako-apothesis/skill-labs>

Κάθε θεματικός κύκλος χωρίζεται σε επιμέρους θεματικές ενότητες, ώστε να διασφαλίζεται η ευρεία προσέγγιση αλλά και η δυνατότητα εμβάθυνσης ανά θεματική ενότητα και κύκλο.

Για την υλοποίηση του προγράμματος το ΙΕΠ προσκάλεσε ενδιαφερόμενους Φορείς, Οργανισμούς, Ακαδημαϊκά, Ερευνητικά και Επιστημονικά Ιδρύματα που σχετίζονται με το χώρο της εκπαίδευσης να υποβάλουν δοκιμασμένα προγράμματα και εκπαιδευτικό υλικό, τα οποία θα ανταποκρίνονται στους τέσσερις θεματικούς κύκλους και στους εργαστηριακούς κύκλους δεξιοτήτων. Το υλικό αξιολογήθηκε και στη συνέχεια αναρτήθηκε σε πλατφόρμα του ΙΕΠ με τίτλο **Πλατφόρμα 21+**, με σκοπό αρχικά να δοκιμαστεί πιλοτικά και στη συνέχεια να λειτουργήσει σαν ανοικτό πρόγραμμα σπουδών για την καλλιέργεια ήπιων δεξιοτήτων και δεξιοτήτων ζωής στην υποχρεωτική εκπαίδευση. Τα προγράμματα έχουν ταξινομηθεί ανά θεματική και ανά βαθμίδα της εκπαίδευσης και απευθύνονται σε όλους τους μαθητές και τις μαθήτριες που φοιτούν στα νηπιαγωγεία, δημοτικά σχολεία και γυμνάσια της χώρας.

Στο πλαίσιο της διδασκαλίας των Εργαστηρίων ενθαρρύνεται και ενισχύεται η αξιοποίηση καινοτόμων μεθόδων διδασκαλίας, όπως η βιωματική και ανακαλυπτική μάθηση, με στόχο την πιο άμεση και ενεργή συμμετοχή των μαθητών στην τάξη.

Ειδικότερα, ο πρώτος θεματικός κύκλος με τίτλο **«Ζω καλύτερα –Ευ ζην»** ανταποκρίνεται άμεσα σε ζητήματα ισότητας των φύλων καθώς και προαγωγής της ψυχικής υγείας και της ευημερίας των μαθητών και των μαθητριών, καθώς μέσα από τα προγράμματά του **τα παιδιά έρχονται σε επαφή με έννοιες όπως, ψυχική ανθεκτικότητα, ενσυναίσθηση, συμπόνια, αλληλοϋποστήριξη, σεβασμός, αυτοεπίγνωση και ασκούνται σε δραστηριότητες ενεργής ακρόασης, ενεργής συμμετοχής, ανάληψης πρωτοβουλιών, προβληματισμού και κριτικού αναστοχασμού.** Οι μαθητές και οι μαθήτριες στο πλαίσιο αυτό ενεργούν με στόχο την αλληλοκατανόηση, τον αλληλοσεβασμό, την αλληλεγγύη αλλά και τον αυτοπροσδιορισμό, την ενδυνάμωση του εαυτού, την ανάληψη ευθύνης, την αναγνώριση και την αποδοχή της διαφοράς.

Ενδεικτικά στην υποθεματική: ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΔΙΑΠΑΙΔΑΓΩΓΗΣΗ

Συμπεριλαμβάνονται προγράμματα όπως

- ✓ Διαμορφώνοντας Υγιείς Σχέσεις Ανάμεσα Στα Φύλα (ΑΓΩΓΗ ΥΓΕΙΑΣ ΔΔΕ Α΄ΑΘΗΝΑΣ)
- ✓ Ευαισθητοποίηση, Πρόληψη Ψυχικών Διαταραχών και Ενδυνάμωση της Ψυχικής Ανθεκτικότητας στις Σχολικές Κοινότητες (Εταιρία Κοινωνικής Ψυχιατρικής Π. Σακελλαρόπουλος)
- ✓ Ο Κανόνας των Εσωρούχων - Καμπάνια «ΕΝΑ στα ΠΕΝΤΕ» για τον τερματισμό της παιδικής σεξουαλικής κακοποίησης (Συμβούλιο της Ευρώπης)
- ✓ Σεξουαλικότητα στην εφηβεία - Κίνδυνοι και Προστατευτικοί παράγοντες (ΕΛΠΙΔΑ)
- ✓ Ψυχική Υγεία-Ενίσχυση της αυτοεκτίμησης (ΚΕΝΤΡΟ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΑΝ. ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ ΕΛΠΙΔΑ)
- ✓ Ασφαλές Άγγιγμα (ΕΛΙΖΑ- ΕΤΑΙΡΙΑ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΚΑΚΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΟΥ ΠΑΙΔΙΟΥ).

Σημαντικός για τους σκοπούς της ισότητας των φύλων, της προαγωγής της ψυχικής υγείας και της ευημερίας των μαθητών και των μαθητριών είναι και ο τρίτος θεματικός κύκλος με τίτλο «**Ενδιαφέρομαι και Ενεργώ-Κοινωνική Συναίσθηση και Ευθύνη**». Τα προγράμματα σε αυτόν τον θεματικό κύκλο έχουν ως επίκεντρο την **κοινωνία, τη δημοκρατία, τα ανθρώπινα δικαιώματα** και επιχειρούν να εισαγάγουν τους μαθητές και τις μαθήτριες σε έννοιες όπως **αξιοπρέπεια, ισότητα, ελευθερία αλλά και δημοκρατική ιδιότητα του πολίτη, πολιτειότητα, ιθαγένεια, ανιθαγένεια, πρόσφυγας, αιτών άσυλο, μετανάστης, ταυτότητα, κουλτούρα, πολιτισμός, ψηφιακός κόσμος, ψηφιακός πολίτης, δικαίωμα, υποχρέωση, κράτος δικαίου**. Μέσα από τη συμμετοχή σε αυτά τα προγράμματα οι μαθητές και οι μαθήτριες, καθώς αντιμετωπίζουν σύγχρονα προβλήματα και επιλύουν υπαρκτά προβλήματα, αποκτούν καλύτερη κατανόηση του εαυτού τους αλλά και του κόσμου μέσα στον οποίο ζουν. Κατανοούν καλύτερα κοινωνικά προβλήματα όπως ο εκφοβισμός, ο αποκλεισμός, η περιθωριοποίηση και ενεργούν αυτόνομα με στόχο την δημιουργική τους αντιμετώπιση.

2. Σύσταση άμισθης επιστημονικής ομάδας έργου και ανάπτυξη πλατφόρμας υλικού για τη Σεξουαλική Διαπαιδαγώγηση:

Στο ευρύτερο πλαίσιο της προαγωγής της ισότητας και του σεβασμού μεταξύ των φύλων, το Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής (ΙΕΠ) με την Απόφασή του, με θέμα «Σύσταση άμισθης ομάδας για τις «Παιδαγωγικές δράσεις για την ενδυνάμωση της πρόληψης από την έμφυλη βία και την προστασία από την προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας» (πράξης υπ' αρ. 11/04-03-2021 ΔΣ του ΙΕΠ), συνέστησε άμισθη ομάδα επιστημονικού έργου, με τίτλο «**Υποστήριξη σχολικών δράσεων κατά το σχολικό έτος 2020-21 για την ενδυνάμωση της πρόληψης από την έμφυλη βία και την προστασία από την προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας στις σχολικές μονάδες - Σεξουαλική Διαπαιδαγώγηση**».

Σκοπός της Ομάδας Επιστημονικού Έργου ορίστηκε «η υποστήριξη εστιασμένων εκπαιδευτικών δράσεων σχετικά με τις σχολικές δραστηριότητες στα θέματα προαγωγής των δικαιωμάτων της γενετήσιας αξιοπρέπειας των παιδιών, προστασίας της γενετήσιας ελευθερίας και πρόληψης από έμφυλη βία, παραμέληση, κακοποίηση στο πλαίσιο του άρθρου 23 του ν. 3500/2006(Α' 232)».

Στον δε δικτυακό τόπο του ΙΕΠ αναπτύχθηκε ψηφιακή πλατφόρμα υλικού¹², η οποία συγκεντρώνει προγράμματα σεξουαλικής διαπαιδαγώγησης που αφορούν σε εκπαιδευτικές δράσεις γνώσης και κριτικής σκέψης καθώς και δράσεις καλλιέργειας δεξιοτήτων ζωής στα θέματα του φύλου, των δικαιωμάτων, της ψυχικής και σωματικής υγείας, της ασφάλειας, της προστασίας, του σεβασμού της γενετήσιας αξιοπρέπειας και της ισότητας.

Το Πρόγραμμα **Convey** απευθύνεται σε μαθητές/-ριες δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης με στόχο την ευαισθητοποίηση σχετικά με τα στερεότυπα των φύλων και τη σεξουαλικότητα των γυναικών στα μέσα ενημέρωσης και τον τρόπο με τον οποίο

¹²<http://iep.edu.gr/el/sex-education>

συμβάλλουν στην εμφάνιση της βίας και της παρενόχλησης μέσα από ειδικό εκπαιδευτικό υλικό. Η θεματολογία επικεντρώνεται σε θέματα στερεοτύπων φύλου, σεξουαλικοποίησης των νέων στο ψηφιακό περιβάλλον, έμφυλης βίας, σεξουαλικής βίας και παρενόχλησης, διαχείρισης ευαίσθητων θεμάτων και αποκαλύψεων συναφών εμπειριών.

Το, επίσης, αναρτηθέν στην ίδια πλατφόρμα πρόγραμμα «Ο κόσμος από την αρχή» περιλαμβάνει εκπαιδευτικό υλικό που είναι αποτέλεσμα της συνεργασίας του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) με την UNICEF. Η έκδοση, με τίτλο «Ο κόσμος από την αρχή», που είναι αποτέλεσμα της ίδιας συνεργασίας έχει ως αφετηρία τη Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των Γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας, δηλαδή τη «Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης». Σκοπός της είναι να θέσει προβληματισμούς, αλλά και να αποτελέσει έναυσμα για συζήτηση μεταξύ των νέων σχετικά με την πρόληψη και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας, της βίας που βασίζεται στο φύλο. Στο βιβλίο, παρουσιάζονται ιστορίες κοριτσιών που έχουν υποστεί έμφυλη βία σε τέσσερις γλώσσες: ελληνικά, αγγλικά, αραβικά και φαρσί. Ταυτόχρονα, παρέχεται και ένας ειδικός Οδηγός για τον/την εκπαιδευτικό, προκειμένου να αξιοποιήσει το βιβλίο «Ο κόσμος από την αρχή του».

Έχουν, επιπλέον, αναρτηθεί στην ίδια πλατφόρμα οδηγοί/εγχειρίδια για τον Εκπαιδευτικό και τον επαγγελματία εν γένει που ασχολείται με παιδιά. Μεταξύ αυτών είναι και ο «Οδηγός για την αναγνώριση και τη διαχείριση περιστατικών κακοποίησης και παραμέλησης από τον/την Εκπαιδευτικό», ο οποίος απευθύνεται σε όλους/όλες τους/τις εκπαιδευτικούς, τόσο της Πρωτοβάθμιας όσο και της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, ελπίζοντας ότι θα τους/τις βοηθήσει να είναι σε θέση αφενός μεν να αναγνωρίζουν τους μαθητές και τις μαθήτριές τους που είναι θύματα κακοποίησης, αφετέρου δε να διαχειρίζονται τα ζητήματα αυτά με τον καλύτερο δυνατό τρόπο. Έχει ενεργοποιηθεί, με άλλα λόγια, η αναφερόμενη στο άρθρο 23 του ν. 3500/2006 σχετική υποχρέωση των εκπαιδευτικών.

Η Γενική Γραμματεία Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης Δια Βίου Μάθησης και Νεολαίας/ Διεύθυνση Νεολαίας συμπεριλαμβάνει σε όλες τις δράσεις και προγράμματά της τις πρόνοιες της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης (όπως αναφέρονται με βάση τους ορισμούς, περιορισμούς και επισημάνσεις) για την καταπολέμηση των στερεοτύπων, των διακρίσεων και της έμφυλης βίας κατά των γυναικών. Προάγει το διάλογο για την ισότητα των γυναικών στην ηγεσία οργανισμών και επιχειρήσεων, τα ισότιμα δικαιώματα στην υγεία, στην οικογένεια (μονογονεϊκή ή πυρηνική), στην εκπαίδευση. Παρέχει κάθε δυνατή πρόβλεψη και βοήθεια, ώστε οι γυναίκες ευάλωτων ομάδων να απολαμβάνουν ίσων δικαιωμάτων τόσο στην κοινότητα και την εργασία, όσο και στην οικογένεια. Ενισχύει και ενθαρρύνει τη συμμετοχή των γυναικών στον πολιτισμό, τις διεθνείς σχέσεις, τις δομές νεολαίας, τον εθελοντισμό, τις «θετικές» επιστήμες και την απασχόληση.

Προτάσεις για περαιτέρω δράσεις

1. Πρόταση για περαιτέρω δράση προώθησης της Ισότητας των Φύλων στην Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση

Σε συνέχεια της διαβούλευσης μεταξύ του Υπουργείου Παιδείας και του Υπουργείου Εργασίας, προτείνεται η διαμόρφωση κοινών δράσεων στην προώθηση των μαθημάτων STEM σε κορίτσια, καταπολεμώντας στερεότυπα σε σπουδές και σταδιοδρομία.

Στόχοι:

- Τα κορίτσια να έρχονται σε επαφή με μαθήματα STEM από πολύ νωρίς, από το νηπιαγωγείο
- Να ενθαρρύνουμε την προβολή γυναικείων προτύπων στο εκπαιδευτικό υλικό, στα προγράμματα σπουδών και στις επιμορφώσεις
- Να αναπτυχθούν δράσεις ημερών καριέρας, rolemodelling, mentoring, στις οποίες θα μπορούν να συμμετέχουν τα κορίτσια, ενδεχομένως διασυνδέοντας πανεπιστήμια με σχολεία και φοιτήτριες με μαθήτριες
- Να ενθαρρύνουμε τη συμμετοχή των γυναικών σε συγκεκριμένους τομείς π.χ. τεχνητή νοημοσύνη (AI)

2. Προτάσεις για περαιτέρω δράσεις για την προώθηση της Ισότητας των Φύλων στην Ανώτατη Εκπαίδευση

- Δημιουργία (όπου δεν υπάρχουν) και ενίσχυση των ήδη υπαρχουσών Επιτροπών Ισότητας των Φύλων (ΕΙΦ) σε όλα τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (άρθρα 33, ν. 4589/2019 (Α' 13))
- Ενίσχυση και προβολή του ειδικού γραφείου για την υποδοχή σχετικών καταγγελιών της Επιτροπής Ισότητας Φύλων στα ΑΕΙ, που υπάρχει σε κάθε ΑΕΙ και είναι στελεχωμένο με ψυχολόγους. Οι διαδικασίες και αρμοδιότητες για διαβίβαση των καταγγελιών στους θεσμικά αρμόδιους φορείς θα είναι απλές και σαφώς ορισμένες.

3. Προτάσεις για περαιτέρω δράσεις για την προώθηση της Ισότητας των Φύλων στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση και τη Δια Βίου Μάθηση:

- Προγράμματα εκπαίδευσης στην επαγγελματική εκπαίδευση, κατάρτιση και διά βίου μάθηση (αφορούν το στελεχιακό και διδακτικό προσωπικό)
- Δράση για την ισότιμη συμμετοχή σε προγράμματα αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης
- Δράση για την ισότιμη συμμετοχή σε προγράμματα κινητικότητας (Erasmus+) που υλοποιούνται από τα Ι.Ε.Κ.
- Δράση για την ενθάρρυνση των γυναικών και των κοριτσιών να συμμετέχουν στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση σε ειδικότητες σχετικές με την τεχνολογία, τις ΤΠΕ και επαγγέλματα στα οποία η συμμετοχή των γυναικών είναι χαμηλή

- Δράση για την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση για τη διάσταση του φύλου στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση
- Ειδικές ρυθμίσεις για τη συμμετοχή γυναικών που υφίστανται πολλαπλές διακρίσεις και άρση του κοινωνικού αποκλεισμού τους στα Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας
- Σχεδιασμός προγραμμάτων ευαισθητοποίησης γυναικών που υφίστανται πολλαπλές διακρίσεις για τις δυνατότητες επανένταξής τους στο εκπαιδευτικό σύστημα (Σ.Δ.Ε., Επαγγελματικές Σχολές Κατάρτισης, ΕΠΑ.Λ., Μεταλυκειακό έτος-τάξη μαθητείας, Ι.Ε.Κ.) για την άρση του κοινωνικού αποκλεισμού τους.

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

Η μεταφορά της ΓΓΔΟΠΙΦ στο ΥΠΕΚΥΠ και η αναβάθμιση του χαρτοφυλακίου της στο επίπεδο Υφυπουργού έδωσε ώθηση στον σχεδιασμό πολιτικών για την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων σε όλους τους τομείς και ιδιαίτερα στην εργασία.

Παράλληλα, στην Γενική Γραμματεία Εργασίας και στο πλαίσιο της Δ/σης Ατομικών Ρυθμίσεων λειτουργεί το Τμήμα Ισότητας των Φύλων στην Εργασία, το οποίο συγκεντρώνει εξειδικευμένες αρμοδιότητες στον τομέα της ισότητας των φύλων στην εργασία, την προστασία της μητρότητας και τις διευκολύνσεις των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις.

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, προκειμένου να ενισχύσει και να διευρύνει τις δράσεις της στον τομέα της εργασίας και να ενισχύσει τις γυναίκες, υλοποιεί τα παρακάτω έργα:

- Μεταρρύθμιση για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση
Η συγκεκριμένη μεταρρύθμιση σχετικά με την εξειδίκευση του εργατικού δυναμικού, τον επαναπροσδιορισμό και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων του μέσω ενός αναμορφωμένου μοντέλου κατάρτισης στοχεύει στη μείωση του κατακερματισμού της αγοράς εργασίας, ενώ παράλληλα βελτιώνει τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας, με ιδιαίτερη έμφαση σε ευάλωτες ομάδες.
- Μεταρρύθμιση ενεργών πολιτικών για την αγορά εργασίας
Η ενεργή μεταρρύθμιση των πολιτικών για την αγορά εργασίας στοχεύει στη μεγιστοποίηση της αποτελεσματικότητας μέσω του επανασχεδιασμού, της ενίσχυσης και της συνολικής μεταρρύθμισης των πολιτικών αυτών, σε συνδυασμό με σημαντικές επενδύσεις σε προγράμματα που επιδοτούν την απασχόληση στον ιδιωτικό τομέα για ανέργους, συμπεριλαμβανομένων των ειδικών πληθυσμών, την αναβάθμιση και επαναπροσδιορισμό του εργατικού δυναμικού και που παρέχουν στους νεότερους ανέργους την ευκαιρία να αποκτήσουν πολύτιμη εργασιακή εμπειρία μέσω αμειβόμενης πλήρους απασχόλησης και να βελτιώσουν την

ικανότητα παροχής συμβουλών, καθώς και την ποιότητα και την ένταση των υπηρεσιών.

Εκτός από την καταπολέμηση της ανεργίας και την προώθηση της κοινωνικής συνοχής, το προτεινόμενο μέτρο προωθεί την πρόσληψη, αποτρέπει τις απολύσεις και ενθαρρύνει την ανάπτυξη και την επέκταση μέσω χαμηλότερων αρχικών μισθών εργασίας ή μη μισθολογικού κόστους, διευκολύνοντας έτσι τη μετάβαση από την ανεργία στην πλήρη απασχόληση. Η μεταρρύθμιση στοχεύει επίσης στην περαιτέρω επέκταση του μοντέλου παράδοσης ανοιχτού πλαισίου για ALMPs, με βάση τα διδάγματα που αντλήθηκαν από τον πιλότο της Ελευσίνας, σε τρεις επιπλέον ισότοπους. Τέλος, η μεταρρύθμιση στοχεύει επίσης να αντιμετωπίσει το ζήτημα της αδυναμίας του ΟΑΕΔ, ειδικά όσον αφορά τις συμβουλευτικές υπηρεσίες, κατά τη διάρκεια της μεταβατικής περιόδου σε πλήρη αναδιοργάνωση.

Στις παραπάνω μεγάλες μεταρρυθμίσεις περιλαμβάνεται μεγάλος αριθμός επιμέρους ρυθμίσεων και δράσεων προκειμένου για τον εκσυγχρονισμό της αγοράς εργασίας, την δημιουργία θέσεων απασχόλησης, την περαιτέρω αναβάθμιση και εξειδίκευση του ανθρώπινου δυναμικού της χώρας και την προσαρμογή όλων των εμπλεκόμενων μερών στα νέα δεδομένα της τέταρτης βιομηχανικής επανάστασης με στόχο την διατήρηση μιας υγιούς αγοράς εργασίας με ενεργό ανθρώπινο δυναμικό. Η περίοδος υλοποίησης των μεταρρυθμίσεων είναι η πενταετία 2021-2025.

Ενδεικτικά αναφέρεται ο Ν. 4808/2021 Μέρος ΙΙΙ για την μεταφορά της Οδηγίας 1158/2019 στο εθνικό δίκαιο με την παράλληλη βελτίωση των εθνικών διατάξεων για τις διευκολύνσεις των γονέων και την προστασία της μητρότητας, το βελτιωμένο πλαίσιο για την τηλεργασία, καθώς και το Μέρος ΙΙ για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Επιπλέον, η παρακολούθηση της εφαρμογής των διατάξεων του νέου νόμου και της χρήσης των αδειών που συνδέονται με τη μητρότητα και την οικογένεια, μέσω του πληροφοριακού συστήματος ΕΡΓΑΝΗ του Μέρους ΙV Κεφ. Γ' του ως άνω νόμου, για την αποτίμηση της αποτελεσματικότητάς τους και την στοχευμένη χάραξη νέων πολιτικών. Ευρύτερος στόχος είναι η υποστήριξη της γυναικείας απασχόλησης και της επαγγελματικής τους εξέλιξης.

Περαιτέρω, περιλαμβάνεται η ενίσχυση της συνεργασίας των επιτελικών υπηρεσιών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με την Επιθεώρηση Εργασίας και τον Συνήγορο του Πολίτη για τη βελτίωση της εφαρμογής του θεσμικού πλαισίου για την αντιμετώπιση των διακρίσεων και την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της ισότητας μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην εργασία και απασχόληση, αλλά και του νέου πλαισίου για τη βία και παρενόχληση στην εργασία μετά την κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 190 και την υιοθέτηση των σχετικών εφαρμοστικών μέτρων στο Μέρος ΙΙ του ν. 4808/2021.

Ενδεικτικά αναφέρεται επίσης ότι το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων συμμετείχε ως εταίρος στην υλοποίηση της συγχρηματοδοτούμενης από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή δράσης DIONE (GRANT AGREEMENT - NUMBER – 831636) στο πλαίσιο του προγράμματος RIGHTS EQUALITY AND CITIZENSHIP 2014-2020 της Γενικής Διεύθυνσης Δικαιοσύνης και Καταναλωτών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Η δράση στοχεύει στην αντιμετώπιση των προβλημάτων που συνδέονται με την απόλυση των γυναικών λόγω εγκυμοσύνης και μητρότητας και με τη δυσμενή μεταχείριση που οφείλεται στη γονική άδεια, μέσω της δημιουργίας μίας διαδικτυακής πλατφόρμας. Αναφέρεται κυρίως σε γυναίκες οι οποίες έχουν απολυθεί ή δέχονται δυσμενή μεταχείριση λόγω μητρότητας ή γονικών αδειών, σε εργοδότες ή υπεύθυνους ανθρώπινου δυναμικού, σε Υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (Σ.ΕΠ.Ε. και ΚΠΑ του ΟΑΕΔ), αλλά και στο ευρύ κοινό.

Η πλατφόρμα είναι προσβάσιμη από τον σύνδεσμο: <https://project-dione.eu>

Υπουργείο Υγείας

Το Υπουργείο Υγείας εξέδωσε την υπ' αρ. 146/29-12-2020 υπουργική απόφαση για τον «Καθορισμό Στρατηγικών Στόχων, έτους 2021, με χρονική περίοδο εφαρμογής τα έτη 2021-2023», η οποία περιλαμβάνει πέντε Στρατηγικούς Στόχους, οι οποίες εξειδικεύονται σε Άξονες Παρέμβασης και έχουν ως στόχο την καθολική πρόσβαση του πληθυσμού σε ποιοτικές Υπηρεσίες Υγείας, στην καταπολέμηση των παραγόντων κινδύνου για την υγεία, στην προστασία και προαγωγή της υγείας και της ευημερίας για όλους, σε όλες τις ηλικίες.

Στην κατεύθυνση αυτή, και θεωρώντας ότι η υγεία είναι κοινωνικό αγαθό και δικαίωμα, οι Στρατηγικοί Στόχοι του υπουργείου ενσωματώνουν τους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης (ΣΒΑ) του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών, οι οποίοι περιλαμβάνονται στην Ατζέντα 2030.

Στους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης περιλαμβάνεται και ο Στόχος 5 «Επιτυγχάνουμε την ισότητα των φύλων και την ανεξαρτησία όλων των κοριτσιών και γυναικών», ο οποίος υπογραμμίζει την σημασία της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές που στοχεύουν στην αποτελεσματική επίτευξη της Βιώσιμης Ανάπτυξης.

Ο Στόχος αυτός περιλαμβάνει την εξάλειψη όλων των μορφών βίας, τη διασφάλιση της αποτελεσματικής και πλήρους συμμετοχής των γυναικών στην πολιτική και δημόσια ζωή, καθώς και την καθολική πρόσβασή τους σε υπηρεσίες αναπαραγωγικής υγείας.

Στο πλαίσιο της εξασφάλισης της καθολικής πρόσβασης των γυναικών σε καινοτόμο, βιώσιμη και υψηλού επιπέδου ποιότητας υγειονομική περίθαλψη, το Υπουργείο Υγείας έχει, ήδη, αναπτύξει μηχανισμούς διατομεακής συνεργασίας αναφορικά με:

- ✓ Δράσεις για τη μείωση της μητρικής θνησιμότητας και τη βελτίωση της Περιγεννητικής Φροντίδας.
- ✓ Προγράμματα ενημέρωσης και εκπαίδευσης αναφορικά με ζητήματα αναπαραγωγικής υγείας και οικογενειακού προγραμματισμού.
- ✓ Σχεδιασμό και υλοποίηση Εθνικών Προγραμμάτων Προσυμπτωματικού Ελέγχου, που σύμφωνα με το ν. 4675/2020 (ΦΕΚ 54/Α) περιλαμβάνουν την πρόληψη του καρκίνου του τραχήλου της μήτρας και του μαστού.
- ✓ Εξειδικευμένα προγράμματα διατροφής για έγκυες, θηλάζουσες και ηλικιωμένες γυναίκες.

Τέλος, προκειμένου για την ορθή εφαρμογή της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης (ν. 4531/2018), το κράτος πρέπει να διασφαλίζει ότι τα θύματα έχουν πρόσβαση σε υπηρεσίες οι οποίες διευκολύνουν την αποκατάστασή τους από τις συνέπειες της βίας και ότι έχουν πρόσβαση σε υγειονομική περίθαλψη και σε κοινωνικές υπηρεσίες. Στο πλαίσιο αυτό προωθείται η υπογραφή Μνημονίου Συνεργασίας με αντικείμενο την παροχή υγειονομικών υπηρεσιών σε θύματα σεξουαλικής και σωματικής βίας και πολλαπλών διακρίσεων, καθώς και η παροχή υγειονομικού ελέγχου σε γυναίκες θύματα έμφυλης ή/και ενδοοικογενειακής βίας και στα παιδιά αυτών, που αιτούνται φιλοξενία σε Ξενώνα Κακοποιημένων Γυναικών του Δικτύου της ΓΓΔΟΠΙΦ.

Υπουργείο Περιβάλλοντος και Ενέργειας

Σε αρκετές περιοχές του πλανήτη, οι γυναίκες διαχειρίζονται την αγροτική γη, τα ζώα, τα δάση, το νερό και εν γένει το τοπικό οικοσύστημα. Με αυτόν τον τρόπο, αναδεικνύονται σε πηγή γνώσης και τεχνογνωσίας ως προς την ορθολογική χρήση του περιβαλλοντικού πλούτου της περιοχής τους. Αξίζει να σημειωθεί και η σπουδαιότητα του ρόλου τους για την εξασφάλιση τροφής και νερού για την ασφάλεια της κοινότητας.

Δυστυχώς, η υποβάθμιση του περιβάλλοντος αποτελεί ένα από τα πιο σημαντικά προβλήματα των σύγχρονων κοινωνιών και πλήττει τον άνθρωπο, τα οικοσυστήματα και την οικονομία. Ιδιαίτερα επιβαρυντική είναι για ευάλωτες ομάδες πληθυσμού, όπως οι γυναίκες, ιδίως εάν ληφθεί υπόψη ότι σύμφωνα με μελέτες εκείνες αποτελούν το 70% των φτωχών στον κόσμο με αυξημένο κίνδυνο έκθεσης στις επιβλαβείς επιπτώσεις της περιβαλλοντικής καταστροφής. Ειδικότερα, οι γυναίκες πλήττονται περισσότερο συγκριτικά με άλλες ομάδες από τις επιπτώσεις της κλιματικής αλλαγής και της συρρίκνωσης της βιοποικιλότητας. Το φαινόμενο της άνισης προσβασιμότητας στα περιβαλλοντικά αγαθά και στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων για τη διαχείρισή τους αποτελεί γεγονός, όπως και η περιορισμένη δυνατότητα μετακίνησης των γυναικών για την εξεύρεση νέων πόρων. Με άλλα λόγια, η περιβαλλοντική κρίση είναι γένους θηλυκού.

Οι δράσεις των γυναικών προβάλλουν αιτήματα που συνδέουν την υγεία με την οικολογία, την ειρήνη με το περιβάλλον, τα ανθρώπινα δικαιώματα με τα μέσα βιώσιμης διαβίωσης. Για αυτόν ακριβώς το λόγο, είναι απαραίτητη η ενσωμάτωση των γυναικών στις δημόσιες περιβαλλοντικές πολιτικές. Η προώθηση της συμμετοχής των γυναικών στη χάραξη πολιτικής για περιβαλλοντικά ζητήματα, μέσα από μηχανισμούς, όπως η διαβούλευση και η πρόσβαση στην πληροφορία, ενισχύει τις θεμελιώδεις αρχές της διαφάνειας και της ισότητας των φύλων. Σε επίπεδο Ηνωμένων Εθνών η ανάγκη προώθησης των δικαιωμάτων των γυναικών ως ευάλωτη ομάδα του πληθυσμού αποτυπώνεται στη Σύμβαση για την Εξάλειψη Όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών των ΗΕ. Επιπρόσθετα, ένας από τους Στόχους Αειφόρου Ανάπτυξης είναι και η ενίσχυση της ισότητας μεταξύ των φύλων.

Το Υπουργείο Περιβάλλοντος και Ενέργειας αναγνωρίζει το σημαντικό ρόλο των γυναικών στη διαμόρφωση της πολιτικής του. Στο πλαίσιο αυτό, ενισχύει την ενεργοποίηση των γυναικών, μέσα από την ίση συμμετοχή στη διαβούλευση και στη λήψη των αποφάσεων, καθώς και την προβολή θέσεων από την οπτική του φύλου ενάντια στην περιβαλλοντική υποβάθμιση, εξασφαλίζοντας αυξημένο ποσοστό γυναικών σε θέσεις ευθύνης. Μέσα από συμμετοχή εκπροσώπων σε διεθνείς και περιφερειακές συναντήσεις εξασφαλίζεται η συμμετοχή των γυναικών σε θεσμικά όργανα και φορείς για την προστασία του περιβάλλοντος, ενσωματώνοντας τη διάσταση του φύλου σε σχετικές αποφάσεις και πολιτικές.

Οι πολιτικές του Υπουργείου Περιβάλλοντος και Ενέργειας αναγνωρίζουν ότι η ισότητα των φύλων δεν είναι μόνο θέμα κοινωνικής δικαιοσύνης. Είναι επιπλέον βασική παράμετρος της οικονομίας για την επιτυχία βιώσιμων αναπτυξιακών πρωτοβουλιών. Στη βάση αυτή, εργάζεται συστηματικά ώστε να διαμορφωθούν στρατηγικές που να εμπεριέχουν τη διάσταση του φύλου στην αντιμετώπιση των περιβαλλοντικών κρίσεων.

Πλην των υφιστάμενων πολιτικών στη βάση της ισότητας των φύλων, το Υπουργείο Περιβάλλοντος και Ενέργειας έχει ως σκοπό να συνεχίσει να προωθεί δράσεις για την ένταξη της διάστασης του φύλου. Χαρακτηριστικά παραδείγματα αποτελούν, η υποχρεωτική συμμετοχή των γυναικών στα Διοικητικά Συμβούλια των εποπτευόμενων φορέων του και στις ενεργειακές κοινότητες. Η ενίσχυση συνεταιρισμών γυναικών σε προστατευόμενες περιοχές μέσα από την προώθηση προϊόντων, χορήγηση αιγίδας και συμμετοχή στις αποφάσεις αποτελεί σημαντικό εργαλείο για την ανάδειξη του ρόλου τους. Σύμφωνα με τις επιταγές της ΕΕ, το Υπουργείο ως προς τις λύσεις για προσαρμογή στην κλιματική αλλαγή, λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες αλλά και τις ικανότητες των γυναικών. Επίσης, πλην των θετικών μέτρων του Υπουργείου Περιβάλλοντος και Ενέργειας φροντίζει κατά τη χάραξη πολιτικών σε όλους τους τομείς να εξαλείφει κάθε μορφής διάκριση, συμπεριλαμβανομένου και του φύλου.

Από τα ανωτέρω γίνεται σαφές ότι το Υπουργείο Περιβάλλοντος και Ενέργειας αναγνωρίζει στην πράξη το σημαντικό ρόλο των γυναικών στη διαμόρφωση περιβαλλοντικής πολιτικής και έχοντας ως γνώμονα τις αρχές της ισότητας και διαφάνειας εργάζεται τόσο για την ενίσχυση όσο και για την περαιτέρω προώθηση των θέσεων των γυναικών σε όλους τους τομείς δράσης του.

Υπουργείο Πολιτισμού και Αθλητισμού

Το Υπουργείο Πολιτισμού και Αθλητισμού κατέθεσε ένα πλέγμα δράσεων που καλύπτουν όλους τους Άξονες Προτεραιότητας του νέου ΕΣΔΙΦ και αποτυπώνονται παρακάτω:

Άξονας Προτεραιότητας 1: Πρόληψη και καταπολέμηση έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας

Στόχος 1.2: Καταπολέμηση της βίας στην εργασία

- Δράση 1.2.1. Επεξεργασία Κώδικα Δεοντολογίας και σχεδιασμός μηχανισμών για την πρόληψη και αντιμετώπιση των διακρίσεων, της κατάχρησης εξουσίας, της σεξουαλικής και κάθε είδους παρενόχλησης και κακοποίησης στον πολιτισμό. Ο κώδικας θα εφαρμόζεται τόσο στους εποπτευόμενους φορείς και εποπτευόμενες εκπαιδευτικές δομές, όσο και στις επιτροπές εξετάσεων του ΥΠΠΟΑ στην καλλιτεχνική εκπαίδευση, αλλά και για τους επιχορηγούμενους από το ΥΠΠΟΑ φορείς, μεριμνώντας, μεταξύ άλλων, για την ουσιαστική ισότητα των φύλων, την άρση των διακρίσεων και των στερεοτύπων λόγω φύλου, καθώς και για την καταπολέμηση της έμφυλης βίας στην εργασία.

Άξονας Προτεραιότητας 2: Ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας

Στόχος 2.1: Ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης

- Δράση 2.1.1. Ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης και επιχειρηματικότητας στους τομείς της πολιτιστικής κληρονομιάς και της πολιτιστικής και δημιουργικής οικονομίας.
- Δράση 2.1.2 Ενίσχυση των δεξιοτήτων των γυναικών επαγγελματιών του πολιτιστικού και δημιουργικού κλάδου, μέσω του AcroroleAcross (Οργανισμός υπό την εποπτεία του Υπουργείου Πολιτισμού, που θα αποτελέσει μεταξύ άλλων κοιτίδα ανάπτυξης δεξιοτήτων, παρέχοντας εργαλεία για την ενίσχυση των φορέων και των επαγγελματιών του πολιτισμού, μέσω της διοργάνωσης ειδικά σχεδιασμένων σεμιναρίων, εργαστηρίων και εκπαιδευτικών προγραμμάτων)
- Δράση 2.1.3. Ανάπτυξη βιώσιμων προγραμμάτων καλλιέργειας δεξιοτήτων σχετιζόμενων με τη γυναικεία χειροτεχνία σε όλη την Ελλάδα

- Δράση 2.1.4. Ενδυνάμωση μέσω επιχορηγήσεων, δράσεων του ΥΠΠΟΑ με σκοπό τη στήριξη, την ενίσχυση της ανθεκτικότητάς τους και την ένταξή τους στην αγορά εργασίας.

Στόχος 2.4: Προώθηση γυναικείας επιχειρηματικότητας

- Δράση 2.4.1. Ενθάρρυνση των γυναικών για διεθνείς συνέργειες και για συμμετοχή σε διακρατικά προγράμματα και fora για startups γυναικείας επιχειρηματικότητας στον τομέα του Πολιτισμού

- Δράση 2.4.2: Προγράμματα χρηματοδότησης γυναικείας επιχειρηματικότητας

- Δράση 2.4.2.1. Δημιουργία χρηματοοικονομικών εργαλείων για την στήριξη μικρών επιχειρήσεων στον πολιτιστικό και δημιουργικό τομέα, ενθάρρυνση συλλογικών επιχειρηματικών μοντέλων, δικτύων και συνεργασιών και διασύνδεση της ελληνικής πολιτιστικής παραγωγής με τις εγχώριες και ξένες αγορές.

- Δράση 2.4.3: Κατάρτιση κοριτσιών και γυναικών σε θέματα επιχειρηματικότητας

- Δράση 2.4.3.1 Ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης και επιχειρηματικότητας στην πολιτιστική και δημιουργική οικονομία μέσα από προγράμματα του AcropoleAcross.

Στόχος 2.5: Ενίσχυση της εκπαίδευσης και κατάρτισης γυναικών και κοριτσιών στην έρευνα και την τεχνολογία

- Δράση 2.5.1: Επιμόρφωση και κατάρτιση σε νέα ψηφιακά εργαλεία και ανάπτυξη δεξιοτήτων

Άξονας Προτεραιότητας 3: Ισότιμη συμμετοχή γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων/ ηγετικούς ρόλους

Στόχος 3.2: Αύξηση του αριθμού των γυναικών σε θέσεις ευθύνης στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα

- 3.2.1: Αύξηση του αριθμού των γυναικών σε θέσεις ευθύνης στον τομέα του Πολιτισμού
- 3.2.2. Εφαρμογή της ποσόστωσης των γυναικών σε συλλογικά όργανα διοίκησης
- 3.2.3. Αύξηση του αριθμού γυναικών που συμμετέχουν σε Επιτροπές και Ομάδες Εργασίας του ΥΠΠΟΑ (στην πλειοψηφία των περιπτώσεων έχει επιτευχθεί ο επιδιωκόμενος στόχος της ποσόστωσης).
- 3.2.4. Ανάληψη διοικητικών/ηγετικών ρόλων από γυναίκες σε Φορείς και Ιδρύματα

Πολιτισμού

3.2.5. Ενίσχυση κατάρτισης, επιμόρφωσης και εκπαίδευσης γυναικών στην ανάπτυξη διοικητικών ικανοτήτων, στη βελτίωση δεξιοτήτων επικοινωνίας, στην πολιτιστική ανάπτυξη, στην ανάπτυξη εφαρμογών και ΤΠΕ ως ενισχυτικά των δυνατοτήτων τους για ανάληψη θέσεων ευθύνης μέσω προγραμμάτων στο Ινστιτούτο Επιμόρφωσης του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης.

Στόχος 3.3: Ενίσχυση εκπαίδευσης και κατάρτισης κοριτσιών για ανάληψη ηγετικών ρόλων

- Δράση 3.3.1: Αναβάθμιση και εκσυγχρονισμός της ανώτερης καλλιτεχνικής εκπαίδευσης με αντιμετώπιση όλων των νομικών, ακαδημαϊκών, θεσμικών προϋποθέσεων και της συνακόλουθης εφαρμογής όλων των απαραίτητων μεταρρυθμίσεων με προτεραιότητα την ισότιμη πρόσβαση και συμπερίληψη και συνακόλουθη βελτίωση της εργασιακής θέσης των γυναικών και των επαγγελματιών τους προοπτικών βάσει των διεθνών καλών πρακτικών (συμβαδίζει καθοριστικά με τον επιδιωκόμενο στόχο του άρθρου 17 παρ. 2 του ν. 4604/2019 (Α' 50) για την προώθηση της ισότητας των φύλων μέσα από την εκπαίδευση και τη μαθησιακή διαδικασία σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας και σε όλες τις διαδικασίες της ακαδημαϊκής ζωής).

Άξονας Προτεραιότητας 4: Ενσωμάτωση διάστασης φύλου σε τομεακές πολιτικές

Στόχος 4.1: Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές (gendermainstreaming)

- Δράση 4.1.4: Προώθηση μη σεξιστικής γλώσσας στα δημόσια έγγραφα

4.1.4.1. Ένταξη της διάστασης φύλου στη διοικητική αλληλογραφία και αποφυγή χρήσης διατυπώσεων που υποκρύπτουν ή εμπεριέχουν έμφυλη διάκριση κατά τη σύνταξη των διοικητικών εγγράφων των επιτελικών Γραφείων και των Οργανικών Μονάδων του Σύγχρονου Πολιτισμού

4.1.4.2 Ένταξη της διάστασης φύλου στις προσκλήσεις για θεματικούς τομείς, για επιχορηγήσεις/αιγίδα στον τομέα του Σύγχρονου Πολιτισμού που αναρτώνται στο Μητρώο Πολιτιστικών Φορέων του ΥΠΠΟΑ.

Στόχος 4.3: Βελτίωση θέσης γυναικών που υφίστανται πολλαπλές διακρίσεις και άρση του κοινωνικού αποκλεισμού τους

- Δράση 4.3.2: Ενσωμάτωση της διάστασης της αναπηρίας στις πολιτικές και τα προγράμματα για την ισότητα των φύλων.

4.3.2.1 Προσκλήσεις επιχορήγησης πολιτιστικών δράσεων για την προώθηση της καθολικής προσβασιμότητας των ατόμων με αναπηρία, με ωφελούμενες και γυναίκες με αναπηρία.

Στόχος 4.7: Προώθηση της ισότητας των φύλων στον πολιτισμό - ΜΜΕ

- Δράση 4.7.1: Ενίσχυση πολιτιστικής δημιουργίας που προωθεί την ισότητα των φύλων
- 4.7.1.1 Σχεδιασμός, ενίσχυση, υλοποίηση και προβολή δράσεων από τα αρχεία και τις μόνιμες συλλογές των Εποπτευόμενων Μουσείων του ΥΠΠΟΑ (π.χ. ΕΜΣΤ, Μομυς, ΕΠΜΑΣ), στο πλαίσιο λειτουργίας του Δικτύου Μουσείων Σύγχρονου Πολιτισμού του ΥΠΠΟΑ, με θέμα το έργο εμβληματικών Ελληνίδων εικαστικών του 20ου αιώνα.
- 4.7.1.2 Προσκλήσεις επιχορήγησης φορέων του ΥΠΠΟΑ στις οποίες βασικό κριτήριο επιλεξιμότητας είναι ήδη η : "Καταπολέμηση των στερεοτύπων και των διακρίσεων, αποδοχή της διαφορετικότητας καθώς και η ενίσχυση της κοινωνικής αλληλεγγύης και συνοχής, καιπροαγωγή της συμπεριληπτικότητας, της προσβασιμότητας και της συμμετοχικότητας στον πολιτισμό, με έμφαση σε ευπαθείς κοινωνικές ομάδες".
- 4.7.1.3 Σχεδιασμός και υλοποίηση στοχευμένων θεματικών δράσεων σε αρχαιολογικούς χώρους, μνημεία και μουσεία της χώρας.

Τέλος, στο πλαίσιο της συνεργασίας των δύο υπουργείων έχει ήδη δρομολογηθεί η υπογραφή μνημονίου συνεργασίας μας σε θέματα εκπαίδευσης, προώθηση της ισότητας των φύλων στον αθλητισμό, ενίσχυσης της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις προπονητών και σε κέντρα λήψης αποφάσεων, αλλά και για την καταπολέμηση όλων των μορφών βίας, της κατάχρησης εξουσίας και του ρατσισμού στο χώρο του αθλητισμού.

Υπουργείο Δικαιοσύνης

Η συνεισφορά του Υπουργείου Δικαιοσύνης στο ΕΣΔΙΦ 2021-2025 περιλαμβάνει τις παρακάτω υλοποιούμενες και σχεδιαζόμενες δράσεις:

Η Δράση αφορά την ενίσχυση της εφαρμογής του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε. και εμπίπτει στους **Άξονες Προτεραιότητας 1 και 2**.

Στον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης ορίζονται δικαιώματα που έχουν ιδιαίτερη σημασία για τα δικαιώματα γυναικών κατά τη δικαστική διαδικασία, τα πιο σημαντικά από τα οποία είναι η ανθρώπινη αξιοπρέπεια (άρθρο 1), η απαγόρευση των βασανιστηρίων και των απάνθρωπων ή εξευτελιστικών ποινών ή μεταχείρισης (άρθρο 4), το δικαίωμα στην ελευθερία και την ασφάλεια (άρθρο 6), το δικαίωμα στον σεβασμό της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής (άρθρο 7), το δικαίωμα στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (άρθρο 8), η ισότητα έναντι του

νόμου (άρθρο 20), η απαγόρευση διακρίσεων (άρθρο 21), ισότητα γυναικών και ανδρών (άρθρο 23), δικαιώματα των ηλικιωμένων (άρθρο 25), ένταξη των ατόμων με αναπηρίες (άρθρο 26), προστασία σε περίπτωση αδικαιολόγητης απόλυσης (άρθρο 30), δίκαιες και πρόσφορες συνθήκες εργασίας (άρθρο 31), οικογενειακή ζωή και επαγγελματική ζωή (άρθρο 33) και το δικαίωμα πραγματικής προσφυγής (άρθρο 47).

- Δημιουργία focalpoint εντός του Υπουργείου Δικαιοσύνης για την παρακολούθηση της εφαρμογής του Χάρτη. Η Ελλάδα έλαβε τα εύσημα για την πρωτοβουλία αυτή στο πλαίσιο Τηλεδιάσκεψης της Ομάδας Θεμελιώδη Δικαιώματα, Δικαιώματα των Πολιτών και Ελεύθερη Κυκλοφορία (FREMP) και υπήρξε προτροπή και των υπόλοιπων κρατών-μελών να υιοθετήσουν την πρακτική αυτή
- Σύσταση Ομάδας εργασίας για τον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ με εκπροσώπους της υπηρεσίας του Υπουργείου Δικαιοσύνης, του Γραφείου του Υφυπουργού Γ. Κώτσηρα, του γραφείου του Γενικού Γραμματέα του Υπουργείου Δικαιοσύνης, της Γενικής Γραμματείας Νομικών και Κοινοβουλευτικών Θεμάτων και της ΕΝΥ-ΕΕ του Υπουργείου Εξωτερικών.

Χρονοδιάγραμμα υλοποίησης δράσης: Διαρκής δράση

Ακόμη, στο πλαίσιο του Εθνικού Σχεδίου Δράσης κατά του Ρατσισμού και της Μισαλλοδοξίας, το Υπουργείο Δικαιοσύνης υλοποιεί δύο δράσεις που εμπίπτουν στον άξονα για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου.

1^η δράση: Διαμόρφωση προτάσεων του Εθνικού Συμβουλίου κατά του Ρατσισμού και της Μισαλλοδοξίας αναφορικά με την εκπαίδευση σε θέματα ανθρωπίνων δικαιωμάτων και αντιμετώπισης του ρατσισμού με στόχο την ενημέρωση, την ευαισθητοποίηση και την πρόληψη σε θέματα ανθρωπίνων δικαιωμάτων και αντιμετώπισης ρατσισμού. (Διαρκής δράση)

2^η δράση: Δημιουργία δικτύου για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων και την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με τους σκοπούς και κατά τις διατάξεις του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου με στόχο την καταπολέμηση όλων των μορφών διακρίσεων, την προώθηση της ίσης μεταχείρισης, την ενθάρρυνση της συνεργασίας με συναρμόδια Υπουργεία και την ενίσχυση του διαλόγου με την κοινωνία των πολιτών. (Διαρκής δράση)

Υπουργείο Εσωτερικών

Το Υπουργείο Εσωτερικών προωθεί δράσεις που αφορούν το σύνολο της δημόσιας διοίκησης και του ανθρώπινου δυναμικού της και στόχο έχουν την αναβάθμιση των γνώσεων και δεξιοτήτων του, της λειτουργίας της διοίκησης και της προσφοράς ποιοτικών υπηρεσιών προς τους πολίτες με την οπτική του φύλου. Στο πλαίσιο αυτό προτείνεται η συμπερίληψη των παρακάτω δράσεων:

ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 1: ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΕΜΦΥΛΗΣ ΚΑΙ ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΒΙΑΣ

Στόχος 1.1: Εφαρμογή προβλέψεων σύμβασης της Κωνσταντινούπολης (N.4531/2018)

- Δράση 1.1.5: Επιμόρφωση επαγγελματιών και στελεχών δημόσιου τομέα και στελεχών δημόσιου τομέα στη θεματική της βίας κατά των γυναικών

Ενέργεια:

Υπογραφή Μνημονίου Συνεργασίας με την Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων για την ανάπτυξη υλικού για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και την ενίσχυση της εξάλειψης των έμφυλων διακρίσεων. Θα υλοποιηθεί από το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης.

Χρονοδιάγραμμα: Ιούνιος 2021.

Ενέργεια:

Θέσπιση Κώδικα Ηθικής και Επαγγελματικής Δεοντολογίας Δημοσίων Υπαλλήλων
Υλοποίηση Γενική Γραμματεία Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα σε συνεργασία με την Εθνική Αρχή Διαφάνειας.

Χρονοδιάγραμμα: 2022

Ενέργεια:

Επιμόρφωση στελεχών δημόσιου τομέα στη θεματική της βίας κατά των γυναικών.
Θα υλοποιηθεί από το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης.
Χρονοδιάγραμμα: 2021-2025

Στόχος 1.2: Καταπολέμηση της βίας στην εργασία

- Δράση 1.2.3: Διενέργεια εκστρατείας ενημέρωσης-ευαισθητοποίησης για τη σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα

Με το ν. 4795/2021 (Α' 62) «Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου του Δημόσιου Τομέα, Σύμβουλος Ακεραιότητας στη δημόσια διοίκηση και άλλες διατάξεις για τη δημόσια διοίκηση και την τοπική αυτοδιοίκηση» ενισχύεται η διαδικασία του εσωτερικού ελέγχου εντός της Διοίκησης, ενώ παράλληλα θεσπίζεται και ο θεσμός του Συμβούλου Ακεραιότητας, ο οποίος μεταξύ άλλων έχει την αρμοδιότητα «να παράσχει εξατομικευμένη συμβουλευτική συνδρομή για ζητήματα δεοντολογίας και ακεραιότητας που αντιμετωπίζει ο υπάλληλος κατά την ενάσκηση των υπηρεσιακών του καθηκόντων, συμπεριλαμβανομένων θεμάτων, όπως η σεξουαλική παρενόχληση, οι διακρίσεις, ο εκφοβισμός, η ηθική παρενόχληση και η σύγκρουση συμφερόντων».

- Διενέργεια εκστρατείας ενημέρωσης-ευαισθητοποίησης για τη σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας στο δημόσιο και ενημέρωση για τις σχετικές αρμοδιότητες του Συμβούλου Ακεραιότητας.

Θα υλοποιηθεί από το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης.
Χρονοδιάγραμμα: 2021-2025

- Ανάπτυξη ηλεκτρονικού εργαλείου για την παρακολούθηση των πειθαρχικών διαδικασιών που αφορούν πειθαρχικά παραπτώματα που σχετίζονται με την καταπολέμηση της βίας στην εργασία και χορήγηση στατιστικών στοιχείων.

Θα υλοποιηθεί από το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης.
Χρονοδιάγραμμα: Δεκέμβριος 2021

Επίσης, βρίσκεται σε στάδιο επεξεργασίας ένα προσχέδιο *Κανόνων Δεοντολογίας κατά της Σεξουαλικής Παρενόχλησης στο χώρο εργασίας*, ο οποίο ακολουθώντας θα επεξεργαστεί και θα συζητηθεί με τη Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εργασίας, ώστε να υποβοηθηθούν οι δημόσιες υπηρεσίες να διαχειριστούν και να αντιμετωπίσουν το σημαντικό αυτό ζήτημα.

ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 2: ΙΣΟΤΙΜΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στόχος 2.1: Ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης

- **Δράση 2.1.3: Παρακολούθηση γυναικείας απασχόλησης και διακρίσεων στην εργασία**

- Ανάπτυξη ηλεκτρονικού εργαλείου για την παρακολούθηση των πειθαρχικών διαδικασιών που αφορούν το πειθαρχικό παράπτωμα της παραβίασης της αρχής της ισότητας, των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης και η χρήση γλώσσας έμφυλης διάκρισης, κατά την άσκηση των καθηκόντων και χορήγηση στατιστικών στοιχείων.

Θα υλοποιηθεί από τη Γενική Γραμματεία Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα σε συνεργασία με την Εθνική Αρχή Διαφάνειας (ΕΑΔ).

Χρονοδιάγραμμα: Δεκέμβριος 2021

- Παρακολούθηση της δράσης του Συμβούλου Ακεραιότητας για θέματα διακρίσεων στην εργασία

Θα υλοποιηθεί από τη Γενική Γραμματεία Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου.
Χρονοδιάγραμμα: 2021-2025

Στόχος 2.2: Συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής

- **Δράση 2.2.1: Μεταφορά στο εθνικό δίκαιο της Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και άλλες νομοθετικές παρεμβάσεις**

- Εισαγωγή του μοντέλου της τηλεργασίας στο Δημόσιο (θεσμικό έργο). Θα υλοποιηθεί από τη Γενική Γραμματεία Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου.
Χρονοδιάγραμμα Ιούνιος 2021.

- **Δράση 2.2.2: Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση εργοδοτών για την προώθηση των διευκολύνσεων εργαζομένων**

Το Υπουργείο Εσωτερικών, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του και ειδικότερα αναφορικά με τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού του Δημόσιου Τομέα, έχει λάβει τις νομοθετικές εκείνες πρωτοβουλίες, οι οποίες αποτυπώνονται κυρίως στο δημοσιοϋπαλληλικό Κώδικα (ν. 3528/2007 (Α' 26)) και στον Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (ν. 3584/2007 (Α' 143)) για τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, προβλέποντας σημαντικό αριθμό αδειών και διευκολύνσεων στους γονείς και δη στις μητέρες με οικογενειακές υποχρεώσεις αναφορικά με όλες τις κατηγορίες των υπαλλήλων που εργάζονται στο δημόσιο τομέα (βλ. και Παράρτημα).

Οστόσο και λόγω των ιδιαίτερα αυξημένων και απαιτητικών υποχρεώσεων της σύγχρονης εποχής, που καθιστούν ιδιαίτερα επιβαρυνμένο το ρόλο της γυναίκας εργαζομένης – μητέρας, το Υπουργείο Εσωτερικών προχώρησε πρόσφατα (2020) σε λήψη περαιτέρω νομοθετικών μέτρων προς την κατεύθυνση αυτή. Ειδικότερα, με το άρθρο 47 ν. 4674/2020 (Α' 53) προβλέφθηκαν σημαντικές περαιτέρω διευκολύνσεις για τους δημοσίους υπαλλήλους του στενού δημόσιου τομέα (ν. 3528/2007 (Α' 26)), αλλά και των ΟΤΑ (ν. 3584/2007), τόσο για τους μόνιμους όσο και για τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου (π.δ. 410/1988(Α' 191)), οι οποίοι έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις. Ειδικότερα και σύμφωνα με την ανωτέρω κείμενη νομοθεσία προβλέφθηκε η χορήγηση αλλά και επέκταση αδειών που είναι συνυφασμένες με την προστασία της υγείας των εργαζομένων και των τέκνων τους.

Επίσης, αξίζει να επισημάνουμε την πρόβλεψη άδειας ειδικού σκοπού για γονείς δημοσίους υπαλλήλους, των οποίων τα τέκνα φοιτούν σε σχολικές μονάδες των οποίων η λειτουργία αναστάλη λόγω των περιοριστικών μέτρων για την αποφυγή διασποράς της πανδημίας του κορωνοϊού. (άρθρο 5, ΠΝΠ 11.03.2020 (Α' 55)). Η αντίστοιχη πολιτική εξακολούθησε να εφαρμόζεται καθ' όλο το διάστημα, κατά το οποίο οι σχολικές μονάδες ήταν ή παραμένουν κλειστές (βλ. και Παράρτημα).

Περαιτέρω, και σε άμεση σχέση με τον ανωτέρω στόχο, το Υπουργείο Εσωτερικών έχει θέσει σε διαβούλευση νομοσχέδιο με τίτλο «Θεσμικό πλαίσιο της τηλεργασίας στο δημόσιο τομέα». Το αξιολογούμενο σχέδιο νόμου, τόσο σε κανονικές όσο και σε έκτακτες συνθήκες, εξασφαλίζει τον σεβασμό για το ωράριο εργασίας, την άδεια, τον συνδυασμό επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και το δικαίωμα στην αποσύνδεση, με ιδιαίτερη προσοχή στην κατάσταση των γονέων με μικρά παιδιά, των μονογονεϊκών οικογενειών και των άτυπων φροντιστών που παρέχουν συνεχή φροντίδα σε εξαρτώμενους συγγενείς, καθώς η πανδημία του κορωνοϊού COVID-19 έδειξε ότι οι ομάδες αυτές αντιμετώπισαν τη μεγαλύτερη δυσκολία να συνδυάσουν την επαγγελματική με την οικογενειακή ζωή σε σχέση με την τηλεργασία. Οι κατάλληλα ρυθμισμένες ευέλικτες μορφές εργασίας, η τηλεργασία και οι θέσεις εργασίας που δεν συνεπάγονται παρουσία σε συγκεκριμένη τοποθεσία μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στη διατήρηση των θέσεων εργασίας, να υποστηρίξουν καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Στόχος της ρύθμισης είναι να συμβάλει στη διατήρηση των θέσεων εργασίας, στην καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής μέσω της εξοικονόμησης χρόνου μετακίνησης, στη ρύθμιση του χρόνου εργασίας.

- **Δράση 2.2.3: Βελτίωση της πρόσβασης στην προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα**

Λαμβάνοντας υπ' όψιν το εύρος αρμοδιοτήτων του Υπουργείου Εσωτερικών, σημειώνεται ότι στο πλαίσιο αυτών εντάσσεται μεταξύ άλλων και η λειτουργία δημοτικών δομών προσχολικής φροντίδας και αγωγής

Με βάση τα ανωτέρω, στο παρόν σχέδιο δράσης δύναται να περιληφθούν οι ακόλουθες δράσεις ΥΠΕΣ:

- *Πρόγραμμα «Εναρμόνιση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής»*

Η πράξη «Εναρμόνιση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής» διευκολύνει μητέρες ή πατέρες που έχουν την επιμέλεια των παιδιών τους με παροχή υπηρεσιών φροντίδας και φύλαξης παιδιών σε δημόσιους και ιδιωτικούς βρεφικούς, βρεφονηπιακούς σταθμούς ολοκληρωμένης φροντίδας, παιδικούς σταθμούς και κέντρα δημιουργικής απασχόλησης.

- *Πρόγραμμα «Οικονομικής στήριξης οικογενειών, με παιδιά προσχολικής ηλικίας»*

Πρόκειται για επέκταση των ωφελειών του Προγράμματος 'Εναρμόνιση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής' και στις οικογένειες των υπαλλήλων του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α. (α' και β' βαθμού) και σε παιδιά οικογενειών εργαζόμενων στον ιδιωτικό τομέα, που δεν μπορούν να συμμετέχουν στο υφιστάμενο πρόγραμμα «Εναρμόνιση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής», λόγω των ιδιαίτερα χαμηλών εισοδηματικών κριτηρίων που αυτό θέτει.

- Επιχορήγηση των Δήμων και των Νομικών Προσώπων αυτών για προσαρμογή λειτουργούντων δημοτικών βρεφικών, παιδικών και βρεφονηπιακών σταθμών στις προδιαγραφές του νέου θεσμικού πλαισίου αδειοδότησης σύμφωνα με τις διατάξεις του π.δ. 99/2017(Α' 141).

ΆΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 3: ΙΣΟΤΙΜΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ/ ΗΓΕΤΙΚΟΥΣ ΡΟΛΟΥΣ

Στόχος 3.1: Αύξηση του αριθμού των γυναικών στην πολιτική

- **Δράση 3.1.2: Ενημέρωση - ευαισθητοποίηση**

Εκστρατείες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης, δημόσιες συζητήσεις κλπ.

Θα υλοποιηθεί από το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης.
Χρονοδιάγραμμα: 2021-2025.

- **Δράση 3.1.4: Υποστήριξη γυναικών για συμμετοχή στα κοινά**

- Εκπαίδευση εκπαιδευτών/τριών ΙΝΕΠ-ΕΚΔΔΑ στην οπτική του φύλου.

Θα υλοποιηθεί από το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης.
Χρονοδιάγραμμα: 2021-2025

- Σχεδιασμός και πραγματοποίηση στοχευμένων επιμορφωτικών σεμιναρίων για στελέχη της Τοπικής Αυτοδιοίκησης & αιρετούς/αιρετές για την αύξηση της συμμετοχής τους σε όργανα και θεσμούς εκπροσώπησης

Θα υλοποιηθεί από το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης.
Χρονοδιάγραμμα: 2021-2025

Στόχος 3.2: Αύξηση του αριθμού των γυναικών σε θέσεις ευθύνης στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα

- **Δράση 3.2.2: Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση**

- Εκστρατείες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης, κλπ.

Θα υλοποιηθεί από το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης.
Χρονοδιάγραμμα 2021-2025

- Εκπαίδευση εκπαιδευτών/τριών ΙΝΕΠ-ΕΚΔΔΑ στην οπτική του φύλου.

Θα υλοποιηθεί από το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης.
Χρονοδιάγραμμα 2021-2025

- Διενέργεια επιμορφωτικών σεμιναρίων για την ενδυνάμωση των γυναικών και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους για την ανάδειξή τους σε θέσεις ευθύνης.

Θα υλοποιηθεί από το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης.
Χρονοδιάγραμμα: 2021-2025

- **Δράση 3.2.3: Παρακολούθηση συμμετοχής γυναικών σε θέσεις ευθύνης**

- Ανάπτυξη μικροεφαρμογής στο Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα (Απογραφή) για την παρακολούθηση των στοιχείων πλήρωσης των θέσεων Διοικήσεων και των θέσεων προϊσταμένων οργανικών μονάδων με βάση το φύλο.

Θα υλοποιηθεί από τη Γενική Γραμματεία Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα.
Χρονοδιάγραμμα: Ιούνιος 2022

- Ανάπτυξη Βάσης Δεδομένων για την παρακολούθηση των στοιχείων που αφορούν τους αιρετούς ΟΤΑ Α' και Β βαθμού καθώς και τις θέσεις διοίκησης με βάση το φύλο.

Θα υλοποιηθεί από τη Γενική Γραμματεία Εσωτερικών και Οργάνωσης.

Χρονοδιάγραμμα: 1ο εξάμηνο του 2023

ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 4: ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΦΥΛΟΥ ΣΕ ΤΟΜΕΑΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ

Στόχος 4.1: Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές (gendermainstreaming)

Από πλευράς μεταρρυθμίσεων του Κώδικα Ελληνικής Ιθαγένειας, η ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας των φύλων έχει ολοκληρωθεί από μακρόν, καθώς ήδη στο πλαίσιο των πάγιων διατάξεων του ΚΕΙ προβλεπόταν εξίσου η κτήση της Ελληνικής Ιθαγένειας λόγω γέννησης από Ελληνίδα, αφετέρου με την τροποποίηση του ΚΕΙ με τις διατάξεις του ν.1438/1984 (Α' 60), ρυθμίστηκε τόσο η κτήση της ελληνικής ιθαγένειας από τέκνα που γεννήθηκαν από πολιτικό γάμο Ελληνίδας πριν την ισχύ του εν λόγω νόμου, όσο και η κατάργηση της επίδρασης του γάμου (απώλεια) στην ιθαγένεια των γυναικών.

Πέραν των ανωτέρω, και ιδίως την υπό συζήτηση χρονική περίοδο, θα πρέπει να σημειωθεί ότι με το άρθρο 25 του ν.4674/2020 (Α' 53) και συγκεκριμένα στο πλαίσιο της άντλησης των στατιστικών στοιχείων που αφορούν στην κτήση της Ελληνικής Ιθαγένειας, θεσμοθετείται –μεταξύ άλλων- η στατιστική αποτύπωση της διάστασης του φύλου. Τα στατιστικά στοιχεία αντλούνται έως το τέλος Απριλίου κάθε επόμενου έτους και δημοσιεύονται στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εσωτερικών. Το συγκεκριμένο μέτρο έχει ενταχτεί στο πλαίσιο των στόχων 2020-2022 του Ελληνικού Στατιστικού Συστήματος (ΕΛΣΣ). Σε κάθε περίπτωση, ωστόσο, η διάσταση του φύλου αποτυπωνόταν ήδη από το 2007 στα στατιστικά στοιχεία της ιθαγένειας, στο πλαίσιο υλοποίησης των Ευρωπαϊκών Στατιστικών (862/2007 ΕΚ).

- **Δράση 4.1.1: Ανάλυση και σχεδιασμός πολιτικών, μέτρων, προγραμμάτων από την σκοπιά του φύλου**

Ενέργεια:

Θέσπιση Συμβούλου ακεραιότητας.

Υλοποίηση: Γενική Γραμματεία Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου. Χρονοδιάγραμμα Απρίλιος 2021.

Ενέργεια:

Αύξηση των ημερών της άδειας πατρότητας και θέσπιση γονικής άδειας στο πλαίσιο ενσωμάτωσης της Οδηγίας ΕΕ 1158/2019 κατά το μέρος που υπολείπεται η ήδη ισχύουσα εθνική νομοθεσία

Υλοποίηση: Γενική Γραμματεία Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου. Χρονοδιάγραμμα Δεκέμβριος 2021.

- **Δράση 4.1.3: Σχεδιασμός και υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων για το gendermainstreaming**

Ενέργεια:

Σχεδιασμός και υλοποίηση στοχευμένων σεμιναρίων, ανά κατηγορία και ειδικότητα υπαλλήλων, για την ενσωμάτωση της διάστασης των φύλων τόσο στο εσωτερικό όσο και στο εξωτερικό εργασιακό περιβάλλον (ένστολο προσωπικό, νοσηλευτικό προσωπικό, εξυπηρέτηση κοινού κ.λπ.). Υλοποίηση: Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης. Χρονοδιάγραμμα 2021-2025.

Στόχος 4.2: Ενίσχυση της διατομεακής αντιμετώπισης των θεμάτων ισότητας των φύλων

- **Δράση 4.2.1: Προώθηση της ισότητας στην Τοπική Αυτοδιοίκηση (εφαρμογή ν.4604/2019)**

Κατά τα άρθρα 5-7 του ν. 4604/2019 (Α' 50), συστήνονται Δημοτικές και Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας, στους Δήμους και τις Περιφέρειες της Χώρας.

Σχετικές Οδηγίες δόθηκαν με την υπό στοιχεία 67/Α.Π. 23624/14.04.2020 Εγκύκλιο του Υπουργείου Εσωτερικών («Συμβουλευτικά Όργανα Δήμων»), την οποία εξέδωσε η αρμόδια Διεύθυνση Οργάνωσης και Λειτουργίας Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

- **Δράση 4.2.4: Συνεργασία με άλλους Διεθνείς και ευρωπαϊκούς οργανισμούς**

Στο πρόγραμμα που επίκειται να διοργανωθεί υπό τον συντονισμό του ΥΠΕΣ με τίτλο *‘Συμβίωση χωρίς Διάκριση: Μια προσέγγιση βασισμένη στα ανθρώπινα Δικαιώματα και στη Διάσταση του Φύλου’*, το οποίο βασίζεται στην ανταλλαγή τεχνογνωσίας και καλών πρακτικών για θέματα διακρίσεων και ισότητας των φύλων με έμφαση σε παραδείγματα ορθών πρακτικών στον τομέα της αναφοράς / παρακολούθησης ρατσιστικών και ξενοφοβικών περιστατικών και της διερεύνησης πρωτοβουλιών ή μηχανισμών που περιλαμβάνουν τη συμμετοχή της κοινωνίας των πολιτών μεταξύ Ισπανίας, Ελλάδας και Μαρόκο. Ο κύριος στόχος του έργου είναι η ενίσχυση των μαροκινών θεσμών και των δημόσιων πολιτικών για την πρόληψη του ρατσισμού και της ξενοφοβίας κατά των μεταναστών βάσει της προστασίας των θεμελιωδών δικαιωμάτων τους, προκειμένου να προωθηθεί η «συμβίωση», λαμβάνοντας υπόψη την οπτική του φύλου.

Στόχος 4.3: Βελτίωση θέσης γυναικών που υφίστανται πολλαπλές διακρίσεις και άρση του κοινωνικού αποκλεισμού τους

- **Δράση 4.3.2: Ενσωμάτωση της διάστασης της αναπηρίας στις πολιτικές και τα προγράμματα για την ισότητα των φύλων**

Το Πρόγραμμα «Εναρμόνιση της Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής» (βλ. Δράση 3.2.3) (βλ. παραπάνω, Δράση 1^η, 3.2.3) περιλαμβάνει τόσο ειδικές δομές φροντίδας και φιλοξενίας ΑμεΑ, όσο και ειδικές προβλέψεις για προνήπια και παιδιά ΑμεΑ (ανάλογα διαμορφωμένα ετήσια όρια δαπάνης), καθώς και για τη μοριοδότηση των ωφελούμενων που ανήκουν στην ομάδα ΑμεΑ ή έχουν σύζυγο ή τέκνα ΑμεΑ.

Στόχος 4.5: Προώθηση της ισότητας των φύλων στην υγεία

- **Δράση 4.5.2: Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση για την εξάλειψη στερεοτύπων φύλο**

- Σχεδιασμός και υλοποίηση στοχευμένων εκπαιδευτικών σεμιναρίων (σε νοσηλευτικό/ιατρικό/παραϊατρικό προσωπικό) για την εξάλειψη στερεοτύπων φύλου. Υλοποίηση: Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης. Χρονοδιάγραμμα 2021-2025.

-

Στόχος 4.6: Προώθηση της ισότητας των φύλων στον αθλητισμό

- **Δράση 4.6.1: Καταπολέμηση σεξουαλικής βίας, παρενόχλησης και σεξισμού στον χώρο του αθλητισμού**

- Εκπαίδευση των στελεχών των ΟΤΑ Α' και Β' Βαθμού που ασχολούνται με τον αθλητισμό και τον πολιτισμό για ένταξη της οπτικής του φύλου. Υλοποίηση: Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης. Χρονοδιάγραμμα 2021-2025.

Υπουργείο Μετανάστευσης και Ασύλου

Η Ειδική Γραμματεία Προστασίας Ασυνόδευτων Ανηλίκων του Υπουργείου Μετανάστευσης και Ασύλου, κατέθεσε προτάσεις υλοποίησης συγκεκριμένων έργων τα οποία καλύπτουν όλους τους Άξονες Προτεραιότητας του ΕΣΔΙΦ και αποτυπώνονται ως εξής:

- *«Ανάπτυξη ενός ολοκληρωμένου πλαισίου για την πρόληψη και την αποτελεσματική προστασία από κάθε μορφή βίας, εκμετάλλευσης και κακοποίησης σε βάρος των ασυνόδευτων ανηλίκων»*

A. Ειδικός στόχος: Αύξηση της ευαισθητοποίησης των ασυνόδευτων ανηλίκων σε θέματα βίας και εκμετάλλευσης - ενημέρωση ως προς την διάσταση του φύλου και ενδυνάμωσή τους ούτως ώστε να αναγνωρίζουν τους κινδύνους και να ζητούν βοήθεια.

Οι ασυνόδευτοι ανήλικοι είναι ευάλωτοι στη βία, στην εκμετάλλευση και στις διακρίσεις λόγω έλλειψης γονικής προστασίας, φόβου, άγνοιας, στίγματος, που τους εμποδίζουν από το να αναφέρονται στις αρχές και να ζητούν βοήθεια. Στην πραγματικότητα, συχνά στοχοποιούνται από τους δράστες εξαιτίας αυτών των λόγων. Ως εκ τούτου, είναι ζωτικής σημασίας να υπάρξει δράση για τη συστηματική ενημέρωση των ανηλίκων με φιλικό προς τα παιδιά και ευαίσθητο ως προς το φύλο τρόπο με στόχο την ενδυνάμωση τους και την ενίσχυση της ανθεκτικότητάς τους. Το περιεχόμενο των πληροφοριών πρέπει να προσαρμοστεί στην ηλικία των ανηλίκων, λαμβάνοντας υπόψη ότι υπάρχουν διαφορές ως προς τον τρόπο μεταφοράς πληροφοριών σε πολύ μικρά παιδιά σε σχέση με τους εφήβους.

Δράση: Προώθηση της ευαισθητοποίησης για την ισότητα των φύλων

Τα άτομα από πολύ νεαρή ηλικία διαμορφώνουν και μοιράζονται ορισμένες ιδέες και πεποιθήσεις σχετικά με τους ρόλους των φύλων που υπαγορεύονται από τον πολιτισμό τους ή τουλάχιστον από τους γονείς και την κοινότητά τους. Ως εκ τούτου, όλες οι δραστηριότητες ευαισθητοποίησης για την ισότητα των φύλων, προκειμένου να έχουν ένα πραγματικό προληπτικό αποτέλεσμα κατά της βίας που βασίζεται στο φύλο, απευθύνονται σε εφήβους άνω των 12 ετών. Τα κορίτσια και τα αγόρια προσκαλούνται μέσω βιωματικών δραστηριοτήτων να εκτιμήσουν και να αμφισβητήσουν τα στερεότυπα του φύλου τους και να προσεγγίσουν τις διαφορές μεταξύ των φύλων ως χαρακτηριστικά και όχι ως ενδείξεις της δύναμης κάποιου έναντι του άλλου.

Τα θέματα θα είναι ενδεικτικά:

- υγιείς και ανθυγιεινές σχέσεις
- επίδραση των στερεοτύπων του φύλου στις σχέσεις τους
- σύνδεση μεταξύ στερεοτύπων και βίας με βάση το φύλο

- επίδραση των στερεοτύπων σε άτομα που δεν εμπίπτουν στα κοινωνικά πρότυπα και τις νόρμες
- συνεισφορά των εφήβων στην πρόληψη όλων των μορφών βίας λόγω φύλου.

Τέτοιες ενέργειες θα πραγματοποιηθούν σε εκπαιδευτικούς χώρους καθώς και σε χώρους φιλοξενίας ασυνόδευτων ανηλίκων.

B. Ειδικός στόχος: Ενίσχυση των μηχανισμών παραπομπής για ανήλικα θύματα βίας και εκμετάλλευσης

Δράση: Υποστήριξη των ανήλικων θυμάτων σεξουαλικής εκμετάλλευσης και σεξουαλικής κακοποίησης.

Στόχος είναι να σχεδιαστεί, να δοκιμαστεί, να αξιολογηθεί και να ενσωματωθεί ένα πρότυπο υποστήριξης για τα θύματα σεξουαλικής εκμετάλλευσης και σεξουαλικής κακοποίησης, που υιοθετεί μια ολιστική, πολυτομεακή και βασισμένη στα δικαιώματα προσέγγιση. Η υποστήριξη θα προσαρμοστεί στις ανάγκες των επιζώντων, θα επικεντρωθεί στην οικοδόμηση της ανθεκτικότητάς τους, στην παροχή δεξιοτήτων ζωής και στην ολοκλήρωση ενός σχεδίου δράσης για τα επόμενα βήματα. Αυτό το μοντέλο υποστήριξης στοχεύει στην ενεργό συμμετοχή των ανηλικών επιζώντων σεξουαλικής κακοποίησης και εκμετάλλευσης στον καθορισμό του είδους βοήθειας που θα ήθελαν να λάβουν και των έργων στα οποία θα ήθελαν να συμμετάσχουν, μαζί με τον επίτροπο και το πρόσωπο αναφοράς τους, για να τους βοηθήσουν να ανακτήσουν τον έλεγχο της ζωής τους και αισθάνονται ότι είναι ενεργά μέλη της κοινωνίας.

Άξονας Προτεραιότητας 2: Ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας

Στόχος 2.1: Ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης

«Διασφάλιση της κοινωνικής ένταξης για όλους τους ασυνόδευτους ανηλικούς που έχουν νόμιμη άδεια διαμονής στην Ελλάδα»

Δράση: Εξασφάλιση πρόσβασης στην επαγγελματική κατάρτιση και ενεργοποίηση της μαθητείας

Οι ασυνόδευτοι ανήλικοι ανεξαρτήτως φύλου αναγνωρίζουν την πρόσβαση στην αγορά εργασίας ως πολύ σημαντική για αυτούς, καθώς επιθυμούν να συνεισφέρουν οικονομικά στις οικογένειές τους πίσω στη χώρα καταγωγής και να κάνουν κάτι που τους αρέσει και με το οποίο αισθάνονται άνετα. Στην Ελλάδα, ένας ανήλικος άνω των 15 ετών μπορεί να απασχολείται εφόσον πληρούνται ορισμένες εγγυήσεις.

Ως προς την πρόσβαση των ανηλικών στην απασχόληση πρώτα πρέπει να γίνουν ορισμένα βήματα:

- Πρόσβαση στην επίσημη επαγγελματική κατάρτιση

- Παροχή κινήτρων στους εργοδότες και εξασφάλιση μαθητειών
- Βοήθεια σε ανηλίκους και εργοδότες ως προς την έκδοση των απαραίτητων εγγράφων/δικαιολογητικών και διασφάλιση προτύπων (standards) στην εργασία με ανηλίκους – Για την επαγγελματική κατάρτιση και τη μαθητεία οι ασυνόδευτοι ανήλικοι πρέπει να έχουν αριθμό φορολογικού μητρώου.

Επιπλέον, μαζί με την τοπική κοινότητα και τους τοπικούς εργοδότες, οι θέσεις μαθητείας πρέπει να διασφαλίζονται μόλις οι ανήλικοι είναι κατάλληλοι και έτοιμοι να συμμετάσχουν δίνοντας κίνητρα στους εργοδότες και δημιουργώντας μια «φιλική προς τους πρόσφυγες» ετικέτα για τις επιχειρήσεις τους. Σε αυτές τις προσπάθειες, πρέπει να συμπεριληφθούν οι επίτροποι των ανηλίκων, μέντορες και άλλα πρόσωπα αναφοράς των ανηλίκων.

Δράση: Δημιουργία θέσεων εργασίας σε τοπικό επίπεδο για ασυνόδευτους ανηλίκους – πολιτών τρίτων χωρών άνω των 16 ετών και για ντόπιους

Άξονας Προτεραιότητας 4: Ενσωμάτωση διάστασης φύλου σε τομεακές πολιτικές

Στόχος 4.5: Προώθηση της ισότητας των φύλων στην υγεία

Δράση 4.5.2: Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση για την εξάλειψη στερεοτύπων φύλου

“Αντιμετώπιση των αναγκών των ασυνόδευτων ανηλίκων για σωματική και ψυχική υγεία»

Για την αντιμετώπιση των αναγκών των ασυνόδευτων ανηλίκων για τη σωματική και ψυχική υγειονομική περίθαλψη, πρέπει να ληφθούν υπόψη ορισμένοι παράγοντες που επηρεάζουν την υγεία τους και την πρόσβαση στην υγειονομική περίθαλψη προκειμένου να λάβουν τα κατάλληλα μέτρα. Οι ασυνόδευτοι ανήλικοι μπορεί να είχαν έλλειψη υγειονομικής περίθαλψης στο παρελθόν για διάφορους λόγους, ακόμη και σε περιπτώσεις που ήταν υποχρεωτική η επίσκεψη σε γιατρό ή νοσοκομείο. Μπορούν ακόμη και να προέρχονται από μια διαφορετική «κουλτούρα υγείας», η οποία δεν περιλαμβάνει εισαγωγή στο νοσοκομείο, φαρμακευτική αγωγή, τακτικούς υγειονομικούς ελέγχους ή ψυχοθεραπεία και έτσι αισθάνονται απρόθυμοι να εμπιστευτούν τη δυτική ιατρική και πρακτικές υγείας. Επιπλέον, η κουλτούρα τους μπορεί να επηρεάσει την αλληλεπίδρασή τους με το ιατρικό προσωπικό, π.χ. όσον αφορά το φύλο.

Δράση: Προώθηση της σεξουαλικής και αναπαραγωγικής υγείας των ασυνόδευτων ανηλίκων και ιδίως των κοριτσιών

Η σεξουαλική και αναπαραγωγική υγεία είναι βασικά στοιχεία του δικαιώματος στην υγεία, καθώς και στις δύο περιπτώσεις υποδηλώνει ότι ένα άτομο απολαμβάνει πλήρη σωματική, ψυχική και κοινωνική ευεξία και μια θετική σεξουαλική ζωή που προάγει την ευημερία του / της. Αν και αφορά και επηρεάζει όλες τις ηλικίες και τα φύλα ή τις

ταυτότητες φύλου, αρχικά γίνεται εμφανές κατά τη διάρκεια της εφηβείας μετά από σημαντικές αλλαγές στο σώμα, τις ορμονικές και νευροαναπτυξιακές. Επειδή τέτοια θέματα συχνά σε πολλούς πολιτισμούς αποτελούν ταμπού, οι ανήλικοι σχεδόν ποτέ δεν μιλούν για αυτό με δική τους πρωτοβουλία με ενήλικες επαγγελματίες, έως ότου είναι πολύ αργά. Οι ασυνόδευτοι ανήλικοι είναι κατά κύριο λόγο ανεπαρκείς και δεν διαθέτουν καθόλου εξοπλισμό για τη διαχείριση μιας σεξουαλικής δραστηριότητας που λαμβάνει χώρα εθελοντικά ή καταναγκαστικά. Η πρόσβαση σε πληροφορίες, η αντισύλληψη και η ενδυνάμωση είναι κλειδιά για την προστασία από τη σύλληψη σεξουαλικά μεταδιδόμενων λοιμώξεων, την ανεπιθύμητη εγκυμοσύνη, την απομάκρυνση από τις οικογένειές τους και άλλους κινδύνους για την ευημερία τους.

Η υποστήριξη και η παρέμβαση για τη διασφάλιση καλής σεξουαλικής και αναπαραγωγικής υγείας για τους νέους μπορεί να έχουν μια δια βίου ευεργετική επίδραση και πρέπει να πραγματοποιηθεί ήδη από νεαρή ηλικία για την αποτροπή ανασφαλών συμπεριφορών και την ενδυνάμωση των ανηλίκων. Κατά το σχεδιασμό έργων για την προώθηση της σεξουαλικής και αναπαραγωγικής υγείας που στοχεύουν ασυνόδευτους ανηλίκους, οι πολιτισμικές σκέψεις και οι ευαισθησίες είναι πολύ σημαντικές. Οι πολιτισμικές αντιλήψεις για το σεξ και τη θέση και τα δικαιώματα των κοριτσιών επηρεάζουν βαθιά τη σεξουαλική συμπεριφορά και των δύο φύλων. Ως εκ τούτου, τα αποτελεσματικά και βιώσιμα προγράμματα σεξουαλικής και αναπαραγωγικής υγείας πρέπει να στοχεύουν τόσο τα κορίτσια όσο και τα αγόρια και να προωθήσουν μια προσέγγιση για τα ανθρώπινα δικαιώματα στα ζητήματα της σεξουαλικότητας, της ισότητας, της ενδυνάμωσης και της αντισύλληψης.

Υπουργείο Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής

Η πρόταση του Υπουργείου Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής αφορά τον άξονα Προτεραιότητας 2: «Ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας» - Στόχος 2.4 «Προώθηση γυναικείας επιχειρηματικότητας» και στο πλαίσιο της εφαρμογής του ν.4770/2021 (Α' 21) και συγκεκριμένα της παρ. 1 του άρθρου 7 που αφορά στο «Πρόγραμμα χρηματοδότησης νησιωτικής επιχειρηματικότητας», προτείνεται να συμπεριληφθεί ο στόχος: «Προώθηση γυναικείας επιχειρηματικότητας στα μικρά και απομακρυσμένα νησιά με ειδική έμφαση στην υποστήριξη και ανάδειξη της «ιδιαιτέρης» τοπικής οικονομίας και παραδοσιακών προϊόντων.».

Υπουργείο Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων

Το Υπουργείο Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων, στα πλαίσια του Άξονα Προτεραιότητας «2. Ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας» και του Στόχου «2.4. Προώθηση γυναικείας επιχειρηματικότητας» του ΕΣΔΙΦ, σύμφωνα με το

άρθρο 2 του ν. 4673/2020 (Α' 52), αναφέρεται ότι προβλέπεται η σύσταση γυναικείων συνεταιρισμών, μέλη των οποίων είναι αποκλειστικά γυναίκες. Οι όροι σύστασης του γυναικείου συνεταιρισμού είναι σαφώς ευνοϊκότεροι από τη σύσταση των υπολοίπων αγροτικών συνεταιρισμών και επιπλέον χορηγείται δυνατότητα, μέσω ΚΥΑ, εξειδίκευσης συγκεκριμένων μέτρων ανάπτυξης και εφαρμογής θετικών δράσεων.

Σημειώνεται επίσης ότι, στα μέτρα του Υπουργείου Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων, δεν γίνεται διάκριση μεταξύ των δύο φύλων και μπορούν να ενταχθούν ισότιμα γυναίκες και άνδρες.

Στο πλαίσιο του νέου ΕΣΔΙΦ και της νέας προγραμματικής περιόδου θα γίνει συντονισμένη προσπάθεια για την ανάδειξη έργων και δράσεων για την γυναίκα αγρότισσα και την ενίσχυση των γυναικών σε πράσινες θέσεις εργασίας.

Υπουργείο Τουρισμού

Η αρχή της ισότητας των φύλων και η ένταξη της διάστασης του φύλου στις δημόσιες πολιτικές κάθε Υπουργείου στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του πρέπει να κατέχει πρωτεύουσα θέση, καθώς δεν αποτελεί μόνο ένα θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα αλλά και ένα απαραίτητο θεμέλιο για την βιώσιμη ανάπτυξη στην Ευρώπη και τον υπόλοιπο κόσμο. Επισημαίνεται ότι μέσω της διάστασης του φύλου μπορούν να γίνουν κατανοητές άλλες υπάρχουσες ανισότητες (φυλή, αναπηρία ή ηλικία) και να ληφθούν τα κατάλληλα μέτρα για την αντιμετώπισή τους.

Στον τομέα αρμοδιότητας του Υπουργείου Τουρισμού, δεδομένου ότι ανήκει στην ευρύτερη δημόσια διοίκηση, θα πρέπει να ακολουθηθούν οι πρακτικές της ελληνικής και ευρωπαϊκής δημόσιας διοίκησης.

Συγκεκριμένα:

1. Το Υπουργείο, οι δομές και οι εποπτευόμενοι φορείς είναι απαραίτητο να παρακολουθούν και να καταγράφουν την ορθή εφαρμογή των οδηγιών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της εθνικής νομοθεσίας, που απαγορεύουν την κάθε είδους διάκριση και την ανισότητα των φύλων. Οι σχετικές συστάσεις για αυτό πρέπει να πραγματοποιούνται από τους αρμόδιους προϊστάμενους.
2. Να συγκεντρωθούν παραδείγματα βέλτιστων πρακτικών για την καταπολέμηση της ανισότητας των φύλων στον χώρο εργασίας και σε άλλα περιβάλλοντα, προκειμένου τα εφαρμοστούν τα αποτελέσματά τους.
3. Να δημιουργηθούν μηχανισμοί που θα επιτρέπουν και θα στηρίζουν τους εργαζομένους να καταγγέλλουν με ασφάλεια την κάθε είδους διακριτή μεταχείριση.
4. Να υιοθετηθούν περαιτέρω πρακτικές για ορισμένες ομάδες εργαζομένων που ενδεχομένως πλήττονται περισσότερο από τον εκφοβισμό και τη βία στον χώρο εργασίας, ιδίως οι γυναίκες κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης τους, οι εργαζόμενοι με προσωρινές συμβάσεις κ.α. Συγκεκριμένα, να υπάρξει μέριμνα για συνεργασία με

ψυχολόγους, κοινωνικούς λειτουργούς που θα διασφαλίζουν - προβλέπουν ειδικευμένη επαγγελματική και ψυχολογική υποστήριξη.

5. Να οργανωθούν προγράμματα κατάρτισης και ενημέρωσης σχετικά με την ισότητα των φύλων για όλους τους εργαζομένους και για όσους ασκούν διοικητικά καθήκοντα. Η αποτελεσματική κατάρτιση θα πρέπει να είναι διαδραστική, συνεχής και προσαρμοσμένη στις ανάγκες του συγκεκριμένου χώρου εργασίας και να παρέχεται από εξωτερικό εμπειρογνώμονα.
6. Να καταρτιστεί κώδικας δεοντολογίας για την πρόληψη και την καταπολέμηση των διακρίσεων στους χώρους εργασίας.
7. Να ενθαρρύνονται οι εργαζόμενοι προκειμένου να συνεργάζονται αποτελεσματικά και να αναφέρουν τις απόψεις τους για τα προγράμματα και τα μέτρα πρόληψης και καταπολέμησης των ανισοτήτων κάθε είδους που δύνανται να υπάρχουν στο εργασιακό περιβάλλον.
8. Να διασφαλίζεται μέσω της σχετικής νομοθεσίας και πολιτικής η ανάλυση της κατανομής των πόρων, της χρηματοδότησης ανά φύλο και της συλλογής των αναλυτικών δεδομένων.
9. Να εξετάζεται ανά τακτά χρονικά διαστήματα το επίπεδο της συμμόρφωσης με την σχετική νομοθεσία, προκειμένου να υπάρχει διαφάνεια και λογοδοσία.
10. Προκειμένου να ενσωματωθεί αποτελεσματικά η διάσταση του φύλου πρέπει να υπάρξει μια ολοκληρωμένη προσέγγιση, όπως αναφέρεται χαρακτηριστικά και στην έκθεση του ΟΟΣΑ, με τίτλο «Η αντιμετώπιση του χάσματος μεταξύ των φύλων για την τόνωση της ανάπτυξης» (Tacklegendergaptoboostgrowth).

Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης

Το Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης και η Κοινωνία της Πληροφορίας ΑΕ (ΚΤΠ), με γνώμονα την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές του, συμβάλλουν στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025 (ΕΣΔΙΦ) της ΓΓΔΟΠΙΦ, με τον σχεδιασμό και την ανάπτυξη της πλατφόρμας του «Ψηφιακού Χάρτη Ισότητας».

Το ανωτέρω έργο εντάσσεται στο πλαίσιο του Άξονα Προτεραιότητας 4 του ΕΣΔΙΦ: «Ενσωμάτωση διάστασης φύλου σε τομεακές πολιτικές» και ειδικότερα στους στόχους:

- 4.1: «Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές (gendermainstreaming)», Δράση 4.1.1: «Ανάλυση και σχεδιασμός πολιτικών, μέτρων, προγραμμάτων από την οπτική του φύλου» και
- 4.2 «Ενίσχυση της διατομεακής αντιμετώπισης των θεμάτων ισότητας των φύλων» όπου συμβάλλει στην Δράση 4.2.1: «Προώθηση της ισότητας στην Τοπική Αυτοδιοίκηση (εφαρμογή Ν.4604/2019) για την προώθηση της ισότητας στην Τοπική Αυτοδιοίκηση κατ' εφαρμογή του ν. 4604/2019».

Ειδικότερα, ο Ψηφιακός Χάρτης Ισότητας (πλατφόρμα) αποτελεί μια ψηφιακή απεικόνιση στο χάρτη της Ελλάδας και ταυτόχρονα ένα ψηφιακό αποθετήριο σε πραγματικό χρόνο για τις δράσεις, αλλά και λοιπές πληροφορίες που αφορούν τις Επιτροπές Ισότητας των Δήμων και Περιφερειών της Χώρας, τις Επιτροπές Ισότητας των Φύλων των Πανεπιστημίων, αλλά και κεντρικά των φορέων και υπηρεσιών της Γενικής Γραμματείας Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας Φύλων (ΓΓΔΟΠΙΦ) όπως το ΚΕΘΙ και η Βιβλιοθήκη Θεμάτων Ισότητας και Φύλου. Οι δράσεις που θα απεικονίζονται στον Ψηφιακό Χάρτη Ισότητας θα συνδέονται με τους 4 θεματικούς άξονες του ΕΣΔΙΦ. Ταυτόχρονα θα αναπτυχθεί υποσύστημα παρακολούθησης όλων των δράσεων του ΕΣΔΙΦ από την ΓΓΔΟΠΙΦ, με δυνατότητα εποπτικής παρουσίασης της υλοποίησής τους στο κοινό.

2.3 Συνεισφορά των πολιτικών που περιλαμβάνονται στο 'Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025' στην ανάπτυξη της ελληνικής οικονομίας και στην διανομή εισοδήματος-Συμβούλιο Οικονομικών Εμπειρογνομόνων (Υπουργείο Οικονομικών)

Στο παρόν σημείωμα επιχειρείται μία ανάλυση των επιπτώσεων των πολιτικών που περιέχονται στο 'Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΕΣΔΙΦ) 2021-2025' στα μακροοικονομικά μεγέθη της Ελλάδας, καθώς και στην διανομή του εισοδήματος, την ανισότητα και τη φτώχεια. Επίσης, διερευνάται η σύνδεση μεταξύ του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στην ελληνική αγορά εργασίας και ορισμένων μεταβλητών που βρίσκονται στον πυρήνα των δράσεων του ΕΣΔΙΦ, όπως για παράδειγμα το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών, το ποσοστό γυναικών που κατέχει ανώτερες και διευθυντικές θέσεις, η συμμετοχή των γυναικών σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης και το ποσοστό των γυναικών που αντιμετωπίζουν προβλήματα με τη φύλαξη ανήλικων τέκνων.

Βιβλιογραφική ανασκόπηση

Στο κεφάλαιο αυτό επιχειρείται μια σύντομη εισαγωγή στη βιβλιογραφία που εξετάζει τον αντίκτυπο της έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας στην απασχόληση των γυναικών. Επίσης, γίνεται μία περιληπτική ανασκόπηση της βιβλιογραφίας που μελετά τους τρόπους με τους οποίους η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και η ανάληψη θέσεων ευθύνης στο πολιτικό και κοινωνικό γίνεσθαι επιδρούν στην γυναικεία απασχόληση και, κατ' επέκταση, επηρεάζουν την οικονομική ανάπτυξη μιας χώρας.

Οι επιπτώσεις της έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας στην απασχόληση των γυναικών

Έρευνες δείχνουν ότι οι γυναίκες που έχουν βιώσει έμφυλη ή ενδοοικογενειακή βία είναι πιο πιθανό να αναφέρουν ότι υπήρξαν άνεργες σε κάποια χρονική περίοδο του εργασιακού βίου τους και ότι υπέφεραν από μια σειρά σωματικών και ψυχικών προβλημάτων υγείας. Ενώ αυτό το εύρημα αποδεικνύει ότι τα θύματα αντιμετωπίζουν αφενός ανεργία και αφετέρου προβλήματα ψυχικής υγείας, λίγες μελέτες έχουν προχωρήσει περισσότερο για να εξετάσουν τις επιδράσεις των προβλημάτων ψυχικής υγείας στην ανεργία. Επομένως, τα προβλήματα ψυχικής υγείας που προκύπτουν από έμφυλη ή ενδοοικογενειακή βία προκαλούν τουλάχιστον εν μέρει αστάθεια στην απασχόληση των θυμάτων¹³.

Η βιβλιογραφία επίσης αναδεικνύει ότι τα συναισθήματα άγχους που διακατέχουν τις γυναίκες που αντιμετωπίζουν κακοποίηση εμποδίζουν τα θύματα να εκτελούν καθημερινές εργασίες και επομένως επηρεάζεται άμεσα η παραγωγικότητα και η ποιότητα της εργασίας¹⁴ και έμμεσα η προοπτική κατάρτισης και ανάπτυξης δεξιοτήτων των εργαζομένων¹⁵.

Μια από τις πιο συχνά παρατηρούμενες διαταραχές στο χώρο εργασίας που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες που βιώνουν βία είναι η μείωση του χρόνου που μπορούν να περάσουν καθημερινά στην εργασία ή και η πρόωρη αποχώρηση από την εργασία. Αν και είναι δύσκολο να προβλεφθεί ο βαθμός στον οποίο οι γυναίκες αντιμετωπίζουν οικονομική αστάθεια ως αποτέλεσμα της λιγότερης εργασίας, μελέτες έχουν επιχειρήσει να διερευνήσουν το κόστος της βίας για τις γυναίκες και να δείξουν ότι οι γυναίκες που δεν μπορούν να διατηρήσουν εργασία λόγω κακοποίησης είναι πιθανό να έχουν υψηλότερο κίνδυνο φτώχειας¹⁶.

Επίσης μελέτες δείχνουν ότι η ενδοοικογενειακή βία μπορεί να έχει επιζήμιες επιπτώσεις στη σταθερότητα της απασχόλησης των γυναικών όχι μόνο κατά την διάρκεια εκδήλωσης της φυσικής και ψυχικής κακοποίησης, αλλά για έως δυο με τρία χρόνια μετά το τέλος της κακοποίησης. Ωστόσο, δεν είναι ακόμη σαφές πόσο καιρό μετά την εκδήλωση βίας θα εμφανιστεί αστάθεια στην απασχόληση (για παράδειγμα αστάθεια στην παραγωγικότητα ή στην διατήρηση του προβλεπόμενου ωραρίου), αλλά

¹³Sabia, J., J., Dills, A., K., Desimone, J. 2013. Sexual Violence against Women and Labor Market Outcomes, *American Economic Review*, DOI: 10.1257/aer.103.3.274

¹⁴Cseh, A. 2008. The Effects of Depressive Symptoms on Earnings., *Southern Economic Journal*, 75(2): 383-40

¹⁵ Fletcher, J. M. 2012. Adolescent Depression and Adult Labor Market Outcomes. NBER Working Papers 18216, National Bureau of Economic Research

¹⁶ Peterson, C., Kearns, M., C., McIntosh, W., L., Estefan, L., F., Nicolaidis, C., McCollister, K., E., Gordon, A., Florence, C. 2018. Lifetime economic burden of intimate partner violence among US adults, *American Journal of Preventive Medicine*, 55 (4): 433-444

τα στοιχεία υποδηλώνουν ότι η αστάθεια απειλεί την εργασιακή ζωή των γυναικών μέσω απώλειας εργασίας και ανεργίας¹⁷.

Ισότιμη συμμετοχή γυναικών στην αγορά εργασίας

Η βιβλιογραφία που εξετάζει τις διακρίσεις βάσει φύλου στην αγορά εργασίας εστιάζει συχνά στον τρόπο με τον οποίο το φύλο, σε συνδυασμό με πληθώρα μεταβλητών (π.χ. ηλικία, μορφωτικό επίπεδο, επαγγελματική κατάρτιση, προϋπηρεσία, κλπ.), επηρεάζει τόσο τα επίπεδα της γυναικείας απασχόλησης όσο και τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Οι θεωρητικές βάσεις για την κατανόηση του φαινομένου των διακρίσεων βάσει του φύλου στην αγορά εργασίας εντοπίζονται σε προσεγγίσεις, όπως είναι η θεωρία προτίμησης διακρίσεων (*preferencediscriminationtheory*¹⁸), σύμφωνα με την οποία τα δημογραφικά ή/και προσωπικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων ενεργοποιούν προκαταλήψεις και είναι υπεύθυνα για την διακριτική μεταχείριση που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες όχι μόνο από τους εργοδότες, αλλά και από τους λοιπούς εργαζομένους και πελάτες των επιχειρήσεων.

Επίσης, η στατιστική θεωρία διακρίσεων (*statisticaltheoryofdiscrimination*¹⁹) επισημαίνει ότι η αναζήτηση και η συγκέντρωση πληροφορίας που αφορά στην λήψη αποφάσεων για την πρόσληψη και την προαγωγή εργαζομένων συνεπάγεται υψηλά κόστη. Ως αποτέλεσμα, οι εργοδότες έχουν συνήθως ατελή πληροφόρηση για την παραγωγικότητα του κάθε μεμονωμένου εργαζομένου και κρίνουν τους εργαζομένους ανά ομάδες και όχι λαμβάνοντας υπόψη τα προσωπικά τους χαρακτηριστικά. Κατά συνέπεια οι γυναίκες είναι πιθανόν να έρχονται αντιμέτωπες με διακρίσεις εις βάρος τους λόγω των στερεοτύπων για τις εν λόγω ομάδες κάτι το οποίο συμβάλει, μεταξύ άλλων, σε άνισες ευκαιρίες απασχόλησης. Για παράδειγμα, λόγω των παγιωμένων αντιλήψεων αναφορικά με τον βαθμό δέσμευσης των γυναικών στην καριέρα τους, οι εργοδότες ενδέχεται να προτιμήσουν άνδρες εργαζομένους, θεωρώντας τους ως μια «ασφαλέστερη» επιλογή έναντι των γυναικών.

Τέλος, η θεωρία της επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο (*humancapitaltheory*²⁰) θέτει στο επίκεντρό της χαρακτηριστικά, τα οποία διαμορφώνονται μέσω της επένδυσης σε ανθρώπινους πόρους κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης και της συμμετοχής σε προγράμματα κατάρτισης. Σύμφωνα με την θεωρία, το χαμηλότερο επίπεδο ανθρωπίνου

¹⁷ Anderberg, D., Rainer, H., Wadsworth, J., Wilson, T. 2015. Unemployment and domestic violence: theory and evidence, *Economic Journal.*, 125:585

Aizer, A., 2010. The gender wage gap and domestic violence, *American Economic Review*, 100 (4):1847-1859

¹⁸ Becker, G. 1957. *The Economics of Discrimination*, Chicago: University of Chicago Press

¹⁹ Arrow, K. J. 1973. 'The Theory of Discrimination', in Or. Ashenfelter and Al. Rees (eds), *Discrimination in Labor Markets*. Princeton, N.J.: Princeton University Press

²⁰ Becker, G. 1964. *Human Capital*, New York: Columbia University Press, 2nd edition

κεφαλαίου είναι μια σημαντική παράμετρος που συντελεί στην διακριτική μεταχείριση έναντι των γυναικών και επηρεάζει τόσο την ένταξή τους στην αγορά εργασίας όσο και την διάρκεια συμμετοχής τους σε αυτήν²¹. Με αυτή την έννοια, η επέκταση της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης προωθήθηκε ως εναλλακτική λύση για την αντιμετώπιση των ανισοτήτων των φύλων, παρέχοντας στις γυναίκες τα εργαλεία και τους πόρους για να επιτύχουν καλύτερα αποτελέσματα στην αγορά εργασίας²².

Η ελληνική πραγματικότητα εμφανίζει το χάσμα μεταξύ των φύλων να είναι σχετικά μικρό όσον αφορά τις ψηφιακές δεξιότητες, με 22% των γυναικών να κατέχουν ψηφιακές δεξιότητες που ξεπερνούν τον απλό χειρισμό έναντι 25% των ανδρών (Eurostat, 2021). Όμως, σε σχέση με την εκπαίδευση και την αγορά εργασίας στους κλάδους Τεχνολογιών, Πληροφορικής και Επικοινωνιών (ΤΠΕ) και στην έρευνα και μηχανική, ο διαχωρισμός των φύλων είναι σημαντικός. Το 2018, οι απόφοιτοι κλάδων ΤΠΕ ήταν 39% γυναίκες και 61% άνδρες, ενώ οι επιστήμονες και μηχανικοί σε κλάδους υψηλής τεχνολογίας ήταν γυναίκες σε ποσοστό μόλις 21% σε αντίθεση με το 79% που ήταν άνδρες. Συνεπώς, η προσπάθεια εστιάζεται στην αύξηση του αριθμού των γυναικών που επιλέγουν STEM σπουδές.

Η βιβλιογραφία που εξετάζει τις διακρίσεις βάσει φύλου στην αγορά εργασίας επικεντρώθηκε σε μεγάλο βαθμό στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των ανδρών και των γυναικών το οποίο συνιστά ένα από τα πλέον επίμονα έμφυλα χάσματα²³. Πράγματι στην Ελλάδα, το μισθολογικό χάσμα είναι αρκετά μεγάλο, με τις μέσες ετήσιες αποδοχές των γυναικών να είναι 20,6% χαμηλότερες από αυτές των ανδρών, σύμφωνα με στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ για το 2018. Οι γυναίκες υπερ-αντιπροσωπεύονται σε τομείς της ελληνικής οικονομίας με σχετικά χαμηλές αποδοχές. Επίσης, οι γυναίκες διαθέτουν στη μη αμειβόμενη εργασία περισσότερο χρόνο από ό,τι οι άνδρες, ανεξαρτήτως της εργασιακής τους κατάστασης, του εκπαιδευτικού τους επιπέδου, και της ύπαρξης ή όχι ανήλικων τέκνων²⁴.

Το μισθολογικό χάσμα αποδίδεται εν μέρει στη διακριτική συμπεριφορά των εργοδοτών απέναντι στα φύλα και εν μέρει σε παράγοντες, όπως είναι ο κλάδος οικονομικής δραστηριότητας και το είδος του επαγγέλματος. Συχνά, εξαιτίας της στερεοτυπικής διαμόρφωσης των λεγόμενων «γυναικείων» και «ανδρικών» επαγγελματιών, ορισμένα

²¹ Anker, R. 1997. Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview, *International Labor Review*, 136(3): 315-339

²² Didier, N. 2021. Does the expansion of higher education reduce gender gaps in the labor market? Evidence from a natural experiment, *International Journal of Educational Development*, 86, 102467

²³ O'Neill, J. 2003. The Gender Gap in Wages, circa 2000, *American Economic Review AEA Papers and Proceedings*, 93(2): 309-314

²⁴ Petroglou N. 2020. Country Report. Gender Equality. How Are EU Rules Transposed Into National Law? Greece 2019, European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination, Luxembourg: Publications Office of the European Union

επαγγέλματα «ανδροκρατούνται» ή «γυναικοκρατούνται». Για παράδειγμα, τα ποσοστά απασχόλησης στους κλάδους της εκπαίδευσης, της υγείας και της κοινωνικής εργασίας στην Ελλάδα είναι 22,8% για τις γυναίκες έναντι μόλις 8,2% για τους άνδρες (ΕΛΣΤΑΤ, 2018). Επίσης, τα διακεκομμένα μοτίβα απασχόλησης που παρατηρούνται στις περιπτώσεις των γυναικών (ιδίως λόγω μητρότητας ή άλλων υποχρεώσεων φροντίδας, κυρίως εντός της οικογένειας) οδηγούν σε χαμηλότερο επίπεδο αποδοχών, τόσο κατά τη διάρκεια του εργασιακού βίου όσο και κατά την περίοδο της συνταξιοδότησης²⁵.

Για την ερμηνεία του μισθολογικού χάσματος οι μελετητές δίνουν έμφαση και σε άλλες παραμέτρους, όπως είναι το θεσμικό πλαίσιο και (σπανιότερα) στο ρόλο που παίζουν χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των εργαζομένων όπως για παράδειγμα το επίπεδο της αυτοεκτίμησης των εργαζομένων²⁶. Το θεσμικό πλαίσιο κατά των διακρίσεων βάσει φύλου στην αγορά εργασίας, όπως και ο βαθμός στον οποίο το πλαίσιο αυτό είναι αποτελεσματικό, φαίνεται ότι παίζει σημαντικό ρόλο στην διαμόρφωση της γυναικείας απασχόλησης. Επιπλέον, οι πολιτικές που στοχεύουν στην εναρμόνιση επαγγελματικής, ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής, πολιτικές που εντάσσονται στον τομέα της κοινωνικής φροντίδας (π.χ., υπηρεσίες ποιοτικής φροντίδας για παιδιά και ηλικιωμένους) ή και πολιτικές που αφορούν στη δυνατότητα ευέλικτης απασχόλησης ή και άλλων, εναλλακτικών μορφών απασχόλησης, επίσης συμβάλλουν σημαντικά στην ενίσχυση της γυναικείας απασχολησιμότητας²⁷. Στην Ελλάδα το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνουν ότι η φροντίδα μικρών παιδιών επηρεάζει την εργασία τους, είναι 32% για τις γυναίκες έναντι 14,6% των ανδρών (ΕΛΣΤΑΤ, 2018). Ειδικότερα, η διακοπή της καριέρας για τη φροντίδα των παιδιών αφορά κυρίως στις γυναίκες (49,7% έναντι 4,0% στους άνδρες), ενώ το 10,9% των γυναικών δεν εργάστηκε προκειμένου να φροντίσει τα παιδιά.

Η σύντομη αυτή επισκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας καταδεικνύει ότι η αντιμετώπιση της διακριτικής στάσης έναντι των γυναικών στην αγορά εργασίας συνιστά πολυπαραμετρικό ζήτημα. Αντιπροσωπευτικότερες ενδεχομένως δράσεις, οι οποίες συμβάλλουν στην άρση των φραγμών που εμποδίζουν τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και στην άμβλυση των διακρίσεων που υφίστανται, είναι οι δράσεις που ενθαρρύνουν τον συνδυασμό επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, προάγουν την ισότητα στις αμοιβές, αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά τα επαγγελματικά στερεότυπα λόγω φύλου, προωθούν τη γυναικεία επιχειρηματικότητα και ενισχύουν την εκπαίδευση

²⁵Hegewisch, A. and Gornick, J. 2011. The Impact of Work-Family Policies on Women's Employment: A Review of Research from OECD countries', *Community, Work & Family*, 14(2): 119-138

²⁶ Fortin, N. 2008. The Gender Wage Gap Among Young Adults in the United States. The Importance of Money Versus People, *Journal of Human Resources*, 43(4): 884-918

²⁷ Müller, and Wrohlich, K. 2020. Does subsidized care for toddlers increase maternal labor supply? Evidence from a large-scale expansion of early childcare, *Labour Economics*, 62, 101776

και κατάρτιση γυναικών στην έρευνα και την τεχνολογία σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης.

Τέτοιες δράσεις συμπεριλαμβάνονται στο ΕΣΔΙΦ. Αυτές αναμένεται να προωθήσουν την ουσιαστική ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας και κατά επέκταση να επηρεάσουν θετικά την οικονομική ανάπτυξη μέσω διαφορετικών καναλιών, όπως περιγράφεται στην σχετική βιβλιογραφία. Για παράδειγμα, η προώθηση της ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας επιτρέπει στις επιχειρήσεις να κάνουν καλύτερη χρήση των διαθέσιμων εργατικών πόρων που ενισχύουν την ανάπτυξη. Συγκεκριμένα, η ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας μεταφράζεται σε μεγαλύτερη δεξαμενή ταλέντων για πρόσληψη, λόγω πρόσθετων γυναικών στο εργατικό δυναμικό το οποίο με την σειρά του οδηγεί σε αύξηση της οριακής παραγωγικότητας των επιχειρήσεων²⁸. Επίσης, η αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας μεταφράζεται σε αύξηση των εργαζομένων με μεσαίες και υψηλές δεξιότητες, κάτι που οδηγεί σε καλύτερη κατανομή των ατομικών ταλέντων στην οικονομία, περισσότερη καινοτομία και πιο γρήγορη υιοθέτηση της τεχνολογίας, αυξάνοντας έτσι την παραγωγικότητα και κατά συνέπεια την οικονομική μεγέθυνση²⁹. Ομοίως, η ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας επιτρέπει στις γυναίκες να αναπτύξουν πλήρως τις δυνατότητές τους στην αγορά εργασίας, για παράδειγμα κατακτώντας ηγετικές θέσεις, κάτι που επίσης έχει θετικές επιπτώσεις στην παραγωγικότητα ιδιαίτερα στους κλάδους όπου η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι αυξημένη³⁰.

Ισότιμη συμμετοχή γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων/ηγετικούς ρόλους

Η απουσία φραγμών με βάση το φύλο όσον αφορά στην πολιτική και κοινωνική συμμετοχή αποτελεί σημαντική προϋπόθεση για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η ισότιμη συμμετοχή των φύλων στη λήψη αποφάσεων αποτελεί θέμα δικαιοσύνης, σεβασμού των θεμελιωδών δικαιωμάτων και χρηστής διακυβέρνησης.

Παρά το γεγονός ότι η συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική και κοινωνική ζωή της χώρας μας αυξάνεται σταθερά με την πάροδο του χρόνου, η εκπροσώπηση των γυναικών στην πολιτική είναι σημαντικά χαμηλότερη από την αναλογία τους στην κοινωνία. Πρέπει λοιπόν να σχεδιαστούν δράσεις που ενθαρρύνουν τις γυναίκες να ασχοληθούν με τα κοινά, γιατί καθώς αυξάνονται οι γυναίκες στην πολιτική ηγεσία και σε θέσεις με επιρροή, τέτοιες συμπεριφορές θα γίνονται όλο και περισσότερο αποδεκτές

²⁸Cuberes, D. and Teignier, M. 2016. Aggregate Effects of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate, *Journal of Human Capital*, 10 (1): 1 - 32

²⁹Cavalcanti, T. and Tavares, J. 2015. The Output Cost of Gender Discrimination: A Model-based Macroeconomics Estimate, *Economic Journal*, 126(590):109-134

³⁰Dadanlar, H., H., and Abebe, M. A., 2020, Female CEO leadership and the likelihood of corporate diversity misconduct: Evidence from S&P 500 firms, *Journal of Business Research*, 118, 398-405

στην κοινωνία, βοηθώντας στην ανάδυση νέων προτύπων επιτυχημένων γυναικών³¹. Ο Άξονας Προτεραιότητας 3 του ΕΣΔΙΦ, «Ισότιμη συμμετοχή γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων/ ηγετικούς ρόλους», επικεντρώνεται σε τέτοιου είδους δράσεις, στοχεύοντας στην ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών σε θέσεις εξουσίας και εκπροσώπησής τους στην πολιτική και κοινωνική ζωή της χώρας.

Η συμμετοχή θεωρείται από τους ερευνητές ως βασικό στοιχείο που επιτρέπει στις ευάλωτες ομάδες να ασκούν επιρροή στις αποφάσεις που επηρεάζουν κρίσιμα τη ζωή τους. Η πολιτική και κοινωνική συμμετοχή των γυναικών θεωρείται όλο και πιο κρίσιμη για την ανάπτυξη και την πρόοδο³². Μελέτες έχουν δείξει ότι η ύπαρξη σημαντικού αριθμού γυναικών σε θέσεις εξουσίας έχει ως αποτέλεσμα σχεδιασμό πολιτικής που είναι περισσότερο προσανατολισμένος σε ζητήματα κοινωνικού ενδιαφέροντος, όπως για παράδειγμα μείωση της διαφθοράς³³, μείωση της ατμοσφαιρικής ρύπανσης³⁴ και γενικότερα βελτίωση της ποιότητας ζωής του κοινωνικού συνόλου³⁵.

Επιπλέον, ένας σημαντικός αριθμός ερευνών υποδεικνύει ότι όταν οι γυναίκες συμμετέχουν στη λήψη πολιτικών αποφάσεων, τείνουν να ασχολούνται με ζητήματα που τις απασχολούν σαν ομάδα, όπως οι διακρίσεις φύλου στον τομέα της απασχόλησης, συμβάλλοντας έτσι στον σχεδιασμό δράσεων που αποσκοπούν στην αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στην εργασία³⁶ και την μείωση του φαινομένου της «γυάλινης οροφής» που εμποδίζει την άνοδο των γυναικών στην ιεραρχία.

Η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας: Οικονομετρική ανάλυση με χρήση δεδομένων της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού

Στο κεφάλαιο αυτό, προσπαθήσαμε να διερευνήσουμε, με εμπειρικό τρόπο, τη σύνδεση μεταξύ του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στην ελληνική αγορά εργασίας και ορισμένων χαρακτηριστικών που έχουν προταθεί ως σημαντικοί προσδιοριστικοί της παράγοντες. Ωστόσο, λόγω της φύσης αυτών των παραγόντων ή/και των υφιστάμενων περιορισμών σε σχέση με την καταγραφή τους, είναι δύσκολη η πλήρης αποτύπωση των επιπτώσεων που μπορεί να έχει το σύνολο των πολιτικών και των δράσεων που εντάσσονται στο ΕΣΔΙΦ και στοχεύουν στην ενίσχυση της θέσης των γυναικών στην

³¹ Lucas, 2003. Status processes and the institutionalization of women as leaders, *American Sociological Review*, 68 (3): 464-480

³² Mayoux L. 1995. Beyond naivety: women, gender inequality and participatory, *Development and Change*, 26 (2): 235-258

³³ Swamy A., Knack S., Lee Y., Azfar O. 2001. Gender and corruption, *Journal of Development Economics*, 64 (1): 25-55

³⁴ Ergas C., York R. 2012, Women's status and carbon dioxide emissions: A quantitative cross-national analysis, *Social Science Research*, 41 (4): 965-976

³⁵ York R., Bell S.E., 2014, Life satisfaction across nations: The effects of women's political status and public priorities, *Social Science Research*, 48 :48-61

³⁶ Lv, Z and Yang, R., 2018, Does women's participation in politics increase female labor participation? Evidence from panel data analysis, *Economics Letters*, 170:35-38

ελληνική αγορά εργασίας. Επομένως, ως αποτέλεσμα των περιορισμών που υπάρχουν στα σχετικά στατιστικά δεδομένα, η ανάλυση επικεντρώνεται στον έλεγχο της συσχέτισης μεταξύ της συμμετοχής των γυναικών και ορισμένων μεταβλητών όπως το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών, το ποσοστό εργαζόμενων γυναικών σε ανώτερες και διευθυντικές θέσεις, η συμμετοχή των γυναικών σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης και το ποσοστό των γυναικών που αντιμετωπίζουν προβλήματα με τη φύλαξη εξαρτώμενων ανήλικων τέκνων.

Για την ανάλυση χρησιμοποιήθηκαν δεδομένα σε επίπεδο ατόμου, τα οποία είναι διαθέσιμα από την τριμηνιαία Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (ΕΕΔ), της οποίας η πρόσβαση είναι δυνατή μέσω των αρχείων δημόσιας χρήσης της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛΣΤΑΤ). Για λόγους που σχετίζονται με τη διαθεσιμότητα των μεταβλητών, επιλέχθηκε η περίοδος από το 2006 έως το 2020 για την εν λόγω ανάλυση. Επιπλέον, για λόγους συμβατότητας με τους ορισμούς της Eurostat, το δείγμα περιορίστηκε σε άτομα ηλικίας μεταξύ 20 και 64 ετών. Επομένως, χρησιμοποιήθηκε πληροφόρηση για περίπου 2.2 εκατομμύρια παρατηρήσεις στο διάστημα που καλύπτεται από την ανάλυση. Για τις παρατηρήσεις αυτές, η ΕΕΔ παρέχει πληροφόρηση για μια σειρά από οικονομικά, κοινωνικά και δημογραφικά χαρακτηριστικά, π.χ. προσωπική κατάσταση απασχόλησης (εργαζόμενος, άνεργος, μη ενεργός), φύλο, ηλικία, γεωγραφική περιφέρεια, συνολικές καθαρές μηνιαίες αποδοχές, ώρες απασχόλησης, κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, ιδιοκτησιακό καθεστώς επιχείρησης, μέγεθος επιχείρησης (αριθμός ατόμων στην τοπική μονάδα), επάγγελμα, οικογενειακή κατάσταση, ολοκληρωμένο επίπεδο εκπαίδευσης, καθεστώς απασχόλησης (πλήρης ή μερική εργασία), καθώς και μόνιμη ή προσωρινή απασχόληση.

Επιπλέον αυτών των βασικών χαρακτηριστικών, η ΕΕΔ παρέχει πληροφόρηση για μια σειρά από παράγοντες οι οποίοι συνδέονται με τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Ένας από αυτούς αφορά στην παρακολούθηση προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης σε δημόσιο ή/και ιδιωτικό ινστιτούτο (ΙΕΚ ή/και ΙΙΕΚ, αντίστοιχα), ή σε σχολή μεταλκειακής επαγγελματικής κατάρτισης. Οι παράγοντες αυτοί συμπεριλαμβάνονται στην ανάλυση προκειμένου να ελεγχθεί η υπόθεση ότι η συμμετοχή σε τέτοια προγράμματα αυξάνει τις πιθανότητες απασχόλησης των συμμετεχόντων. Σύμφωνα με προηγούμενα εμπειρικά ευρήματα, τέτοια προγράμματα αυξάνουν την πιθανότητα εργασίας, αν και σε μάλλον μικρό βαθμό. Ωστόσο, μπορούν να είναι πιο αποτελεσματικά όταν εφαρμόζονται σε αναπτυσσόμενες χώρες καθώς και σε χώρες με υψηλή ανεργία, και ειδικά αν η συμμετοχή στην αγορά εργασίας περιορίζεται λόγω υστέρησης σε προσόντα και δεξιότητες. Η ΕΕΔ παρέχει πληροφόρηση για το αν τα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα παρακολουθούν τέτοιου είδους προγράμματα επιμόρφωσης και κατάρτισης, επομένως κατέστη δυνατή η κατασκευή της αντίστοιχης μεταβλητής.

Ένας άλλος παράγοντας που μπορεί να αποθαρρύνει τις γυναίκες από τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας είναι η ύπαρξη έμφυλων μισθολογικών διαφορών. Οι στερεοτυπικές αντιλήψεις και η μη ισότιμη αντιμετώπιση είναι ιδιαίτερα ανθεκτικές στο χρόνο και επηρεάζουν τόσο τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, όσο και τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ γυναικών και ανδρών. Επομένως, η ύπαρξη και το ύψος των παρατηρούμενων μισθολογικών διαφορών ενδέχεται να συνδέεται αρνητικά με τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Η ΕΕΔ παρέχει πληροφόρηση σχετικά με το ύψος των καθαρών μηνιαίων αποδοχών των ατόμων που συμμετέχουν στην έρευνα. Αυτό καθιστά δυνατό τον υπολογισμό του μισθολογικού χάσματος μεταξύ γυναικών και ανδρών. Ωστόσο, αυτό μπορεί να επηρεάζεται από έμφυλες διαφορές στις ώρες απασχόλησης, στην κατανομή των ατόμων σε επαγγέλματα, κλάδους και περιφέρειες, καθώς και σε διαφορές στα επίπεδα εκπαίδευσης, παράγοντες που με τη σειρά τους επηρεάζουν το ύψος των αμοιβών. Επομένως, το μέτρο του μισθολογικού κενού που επιλέχθηκε έχει λάβει υπόψη του διαφορές σε αυτά τα χαρακτηριστικά μέσω ενός απλού υποδείγματος προσδιορισμού των αμοιβών σε ατομικό επίπεδο, είναι δηλαδή ένα προσαρμοσμένο έμφυλο μισθολογικό κενό. Αυτό εξασφαλίζει ότι οι παρατηρούμενες έμφυλες μισθολογικές διαφορές οφείλονται σε μη παρατηρήσιμους παράγοντες, πέρα από τις διαφορές στα ατομικά χαρακτηριστικά.

Η ανισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής είναι ένας ακόμα παράγοντας που μπορεί να επηρεάσει δυσμενώς τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Πολιτικές που προωθούν την γενικευμένη παροχή υπηρεσιών φροντίδας έχουν αποδειχθεί ιδιαίτερα αποτελεσματικές στην τόνωση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, συμβάλλουν αποτελεσματικά στην αποφυγή, ή έστω στην ελαχιστοποίηση, των μη απαραίτητων διακοπών στην απασχόληση, ενισχύοντας έτσι τις πιθανότητες επαγγελματικής εξέλιξης, ενώ ταυτόχρονα βοηθούν στην αποκατάσταση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ή οικογενειακής ζωής. Τέλος, η αποτελεσματικότητα αυτών των πολιτικών είναι μεγαλύτερη σε χώρες όπου η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι περιορισμένη. Η ΕΕΔ παρέχει πληροφόρηση σχετικά με τα προβλήματα που σχετίζονται με τις υπηρεσίες φροντίδας μικρών παιδιών, επομένως κατέστη δυνατή η κατασκευή μιας μεταβλητής η οποία προσδιορίζει τόσο τα άτομα που αντιμετωπίζουν τέτοιου είδους προβλήματα (μη διαθεσιμότητα ή υψηλό κόστος σχετικών υπηρεσιών), όσο και εκείνα που αναγκάζονται να μειώσουν την προσφορά εργασίας τους (επιλέγοντας να εργαστούν σε καθεστώς μερικής απασχόλησης) εξαιτίας της ανάγκης να παρέχουν τα ίδια φροντίδα σε εξαρτώμενα τέκνα.

Ένας ακόμα παράγοντας που επηρεάζει αρνητικά τη συμμετοχή γυναικών στην αγορά εργασίας, ενισχύει τα στερεότυπα σχετικά με το φύλο, και συνδέεται και με την ύπαρξη των παρατηρούμενων έμφυλων διαφορών τόσο στους μισθούς όσο και στην πρόσληψη

ή την εξέλιξη, είναι η μη ισότιμη συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων και ηγετικούς ρόλους. Για παράδειγμα, χρησιμοποιώντας τη Διεθνή Τυποποιημένη Ταξινόμηση Επαγγελμάτων (ISCO) που είναι διαθέσιμη στην ΕΕΔ, μόνο το 29% των ανώτερων διευθυντικών και διοικητικών στελεχών είναι γυναίκες. Την ίδια στιγμή, η εκπροσώπηση των φύλων είναι πολύ πιο ισορροπημένη στις υπόλοιπες κατηγορίες μη χειρωνακτικών επαγγελμάτων, π.χ. επαγγελματίες, υπάλληλοι γραφείου, απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές. Η εικόνα της υποεκπροσώπησης των γυναικών σε διευθυντικούς και ηγετικούς ρόλους είναι παρεμφερής τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα, ενώ παραμένει σχετικά αμετάβλητη με την πάροδο του χρόνου. Χρησιμοποιώντας λοιπόν την πληροφόρηση για το φύλο και το επάγγελμα κάθε ατόμου, κατασκευάστηκε μια μεταβλητή η οποία προσδιορίζει τις γυναίκες που καταλαμβάνουν ανώτερες διευθυντικές και διοικητικές θέσεις στην εργασία τους. Επίσης, κατασκευάστηκε μια μεταβλητή που είναι ενδεικτική για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, δηλαδή το ποσοστό αυτοαπασχολούμενων γυναικών. Στην Ελλάδα υπάρχει σημαντικό έμφυλο χάσμα μεταξύ αυτοαπασχολούμενων ανδρών (~67%) και γυναικών (~33%), ειδικά σε κλάδους δραστηριότητας όπως η μεταποίηση, το εμπόριο, οι κατασκευές, και οι χρηματοπιστωτικές και μεσιτικές υπηρεσίες. Επομένως, ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας σε διάφορους κλάδους θα μπορούσε να επηρεάσει με θετικό τρόπο τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Όπως αναφέρθηκε, η πληροφόρηση για όλα τα παραπάνω χαρακτηριστικά παρέχεται σε ατομικό επίπεδο από την ΕΕΔ. Ωστόσο, αρκετά από αυτά τα χαρακτηριστικά, όπως επάγγελμα, αμοιβή, ώρες εργασίας κλπ., είναι διαθέσιμα μόνο για εκείνα τα άτομα που εργάζονταν τη στιγμή της συμμετοχής τους στην έρευνα. Επομένως, μια οικονομετρική ανάλυση σε ατομικό επίπεδο θα περιόριζε σημαντικά το δείγμα και δε θα επέτρεπε τη συμπερίληψη ορισμένων σημαντικών για την ανάλυση μεταβλητών. Για το λόγο αυτό, κρίθηκε απαραίτητη μία ομαδοποίηση του δείγματος σε ανώτερο επίπεδο, η οποία προσφέρει τη δυνατότητα ανάλυσης με έναν ικανό αριθμό παρατηρήσεων, ενώ ταυτόχρονα επιτρέπει τη χρησιμοποίηση μεταβλητών ελέγχου ανεξάρτητα από την προσωπική κατάσταση απασχόλησης του κάθε ατόμου (εργαζόμενος/η, άνεργος/η, μη ενεργός/η). Χρησιμοποιώντας τις μεταβλητές για τη διοικητική περιφέρεια (13 περιφέρειες σε επίπεδο NUTS-2), την ηλικία (9 πενταετείς ομάδες για άτομα ηλικίας 20-64 ετών), το έτος (2006 έως 2020) και το τρίμηνο (Α, Β, Γ και Δ), τα ατομικά μικροδεδομένα της ΕΕΔ ομαδοποιήθηκαν σε κελιά περιφέρειας/ηλικίας, όπου το κάθε κελί παρατηρείται σε όλα τα τρίμηνα από το 2006 έως το 2020 (6,786 παρατηρήσεις συνολικά).

Για κάθε ένα από αυτά τα κελιά, και κάνοντας χρήση των συντελεστών στάθμισης που είναι διαθέσιμοι στην ΕΕΔ, κατασκευάστηκαν οι ακόλουθες μεταβλητές: πληθυσμός (συνολικά και κατά φύλο), αριθμός εργαζόμενων (συνολικά και κατά φύλο), αριθμός

οικονομικά ενεργών (συνολικά και κατά φύλο), προσαρμοσμένο έμφυλο μισθολογικό κενό, αριθμός ατόμων που έχουν ολοκληρώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, αριθμός ατόμων που έχουν ολοκληρώσει τη μεταδευτεροβάθμια μη πανεπιστημιακή εκπαίδευση, αριθμός ατόμων που έχουν ολοκληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση, αριθμός ατόμων που συμμετέχουν σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης, αριθμός μη έγγαμων ατόμων, αριθμός ατόμων που εργάζονται σε μικρές επιχειρήσεις (με έως και 10 εργαζόμενους), αριθμός ατόμων που κατοικούν σε αστικές περιοχές, καθώς και ο αριθμός των ατόμων που εργάζονται σε κάθε κλάδο οικονομικής δραστηριότητας. Ακολουθώντας τη μεθοδολογία της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (International Labour Organization - ILO), κατασκευάστηκε ο λόγος εργαζόμενων προς τον πληθυσμό (employment-to-population ratio), καθώς και ο δείκτης συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό (labour force participation rate). Ο λόγος εργαζόμενων προς τον πληθυσμό ορίζεται ως το κλάσμα των εργαζόμενων προς το σύνολο του πληθυσμού, για τα άτομα ηλικίας 20-64 ετών. Ο δείκτης συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό ορίζεται ως το κλάσμα των οικονομικά ενεργών ατόμων (άθροισμα εργαζόμενων και άνεργων) προς το σύνολο του πληθυσμού, για τα άτομα ηλικίας 20-64 ετών. Και οι δύο δείκτες υπολογίστηκαν τόσο συνολικά, όσο και ανά φύλο.

Όπως προαναφέρθηκε, η μελέτη των παραγόντων που προσδιορίζουν τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι μια αρκετά σύνθετη τεχνικά άσκηση, ειδικά όσον αφορά τους παράγοντες εκείνους που σχετίζονται με τις πολιτικές του ΕΣΔΙΦ. Επομένως, στόχος του παρόντος σημειώματος είναι μια αρχική διερεύνηση της επίδρασης ορισμένων βασικών χαρακτηριστικών στη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Για το λόγο αυτό, οι εκτιμήσεις πραγματοποιήθηκαν με τη μέθοδο των Ελαχίστων Τετραγώνων (Ordinary Least Squares - OLS). Ο στόχος εδώ ήταν να εξεταστεί αν μεταβολές στα χαρακτηριστικά που περιγράφηκαν παραπάνω επιφέρουν μεταβολές στη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό με τρόπο συστηματικό και στατιστικά σημαντικό.

Στη στήλη (1) του παρακάτω πίνακα η εξαρτημένη μεταβλητή είναι ο δείκτης συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, ορισμένος ως το σύνολο των οικονομικά ενεργών γυναικών (άθροισμα εργαζομένων και ανέργων) προς το σύνολο του γυναικείου πληθυσμού ηλικίας 20-64 ετών. Οι μεταβλητές ελέγχου περιλαμβάνουν τα χαρακτηριστικά που αναλύθηκαν παραπάνω. Η μονάδα ανάλυσης είναι το κελί σε επίπεδο περιφέρειας/ηλικιακής ομάδας/τριμήνου. Όλες οι μεταβλητές έχουν εκφραστεί ως λογάριθμοι, και όλες οι εκτιμήσεις είναι σταθμισμένες με το μέγεθος του συνολικού πληθυσμού σε κάθε κελί. Τα αποτελέσματα στη στήλη (1) του Πίνακα 1 είναι προς την αναμενόμενη κατεύθυνση. Αυξήσεις στο έμφυλο μισθολογικό χάσμα τείνουν να μειώνουν τη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, ωστόσο η επίδραση είναι μικρή και εξαιρετικά ασθενής σε όρους στατιστικής σημαντικότητας. Επίσης, βλέπουμε

ότι η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας μειώνεται όταν το ποσοστό των γυναικών που αντιμετωπίζει προβλήματα με τη φροντίδα εξαρτώμενων τέκνων αυξάνεται. Το ποσοστό των γυναικών που καταλαμβάνουν ανώτερες διευθυντικές και διοικητικές θέσεις δεν φαίνεται να επηρεάζει συστηματικά τις μεταβολές στο δείκτη συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό. Η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό αυξάνεται καθώς αυξάνεται το ποσοστό των γυναικών που συμμετέχουν σε προγράμματα επιμόρφωσης και κατάρτισης. Επίσης, το ποσοστό αυτοαπασχολούμενων γυναικών συνδέεται θετικά με τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, όπως αναμενόταν. Αναφορικά με άλλες μεταβλητές ελέγχου που δεν αναφέρονται στον Πίνακα 1 για λόγους οικονομίας χώρου, η εκτίμηση του υποδείγματος που χρησιμοποιήθηκε εδώ έδειξε πως η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας επηρεάζεται θετικά από το μορφωτικό επίπεδο, ειδικά από το ποσοστό των ατόμων που έχουν ολοκληρώσει κάποιο πρόγραμμα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, από το ποσοστό των θέσεων εργασίας μερικής απασχόλησης, και από το ποσοστό των εργαζόμενων στην εκπαίδευση και τις σχετιζόμενες με την υγεία δραστηριότητες. Την ίδια στιγμή, η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, είτε ως εργαζόμενες είτε ως άνεργες, επηρεάζεται αρνητικά από το ποσοστό ατόμων που έχουν ολοκληρώσει μόνο τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και από το ποσοστό των ατόμων που μένουν σε πυκνοκατοικημένες αστικές περιοχές.

Τα συμπεράσματα είναι παρόμοια αν ως εξαρτημένη μεταβλητή χρησιμοποιήσουμε το λόγο των εργαζόμενων γυναικών προς το γυναικείο πληθυσμό ηλικίας 20-64 ετών. Τα προβλήματα με τη φροντίδα και τη φύλαξη εξαρτώμενων τέκνων επηρεάζουν αρνητικά το ποσοστό εργαζόμενων γυναικών. Από την άλλη, το ποσοστό αυτοαπασχολούμενων γυναικών φαίνεται να έχει θετική επίδραση στο λόγο εργαζόμενων γυναικών προς το γυναικείο πληθυσμό. Εδώ θα πρέπει να σημειωθεί ότι η συμπερίληψη αυτής της μεταβλητής που μετρά το ποσοστό αυτοαπασχολούμενων γυναικών ευθύνεται για το γεγονός ότι η επίπτωση του ποσοστού των γυναικών που κατέχουν διευθυντικές θέσεις είναι μηδενική. Δηλαδή, στην περίπτωση που τα υποδείγματα δεν ήλεγχαν για το ρόλο του ποσοστού των αυτοαπασχολούμενων γυναικών, τότε θα υπήρχε μια θετική, ωστόσο μικρή, επίδραση του ποσοστού των γυναικών σε θέσεις ευθύνης πάνω στο ποσοστό εργαζόμενων γυναικών. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι περισσότερες γυναίκες που δηλώνουν ότι καταλαμβάνουν διοικητικές θέσεις και θέσεις ευθύνης, είναι αυτοαπασχολούμενες, επομένως οι δύο μεταβλητές κινούνται προς την ίδια κατεύθυνση. Αντίθετα με την περίπτωση του δείκτη συμμετοχής οικονομικά ενεργών γυναικών (εργαζόμενες και άνεργες) στο εργατικό δυναμικό, το ποσοστό γυναικών που λαμβάνουν μέρος σε προγράμματα επιμόρφωσης και κατάρτισης δε φαίνεται να συνδέεται με συστηματικό τρόπο με το ποσοστό των εργαζόμενων γυναικών.

Συμπερασματικά, αν και η παρούσα ανάλυση δεν προσφέρεται για διατύπωση αιτιωδών σχέσεων, οι προβλεπόμενες δράσεις του ΕΣΔΙΦ, οι οποίες στοχεύουν στην εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, αλλά και στην καταπολέμηση των στερεοτυπικών αντιλήψεων και των έμφυλων διακρίσεων όσον αφορά ζητήματα σχετικά με τις αμοιβές, τις ώρες απασχόλησης, την πρόσληψη και την επαγγελματική εξέλιξη, φαίνεται να είναι σε θέση να ενισχύσουν τη συμμετοχή όσο και την απασχόληση των γυναικών στην αγορά εργασίας. Η πλήρης και συνεπής παρακολούθηση των δράσεων αυτών κατά την εφαρμογή τους, και η συλλογή και διάθεση λεπτομερών, αξιόπιστων και στοχευμένων ποιοτικών και ποσοτικών δεδομένων, θα καταστήσει δυνατή μια ex ante αποτίμηση της αποτελεσματικότητάς τους στο μέλλον.

Πίνακας 1. Προσδιοριστικοί παράγοντες της συμμετοχής των γυναικών στην ελληνική αγορά εργασίας.		
<i>Εξαρτημένη μεταβλητή:</i>	Δείκτης συμμετοχής γυναικών στο εργατικό δυναμικό	Λόγος εργαζόμενων γυναικών προς τον πληθυσμό
<i>Επεξηγηματικές μεταβλητές:</i>	(1)	(2)
Προσαρμοσμένο έμφυλο μισθολογικό χάσμα	-0.002 (0.002)	0.001 (0.002)
% γυναικών που αντιμετωπίζει προβλήματα με τη φροντίδα τέκνων	-0.013*** (0.004)	-0.018*** (0.004)
% γυναικών σε ανώτερες διευθυντικές και διοικητικές θέσεις	0.001 (0.002)	-0.001 (0.002)
% γυναικών σε προγράμματα επιμόρφωσης και κατάρτισης	0.003*** (0.001)	0.001 (0.001)
% αυτοαπασχολούμενων γυναικών	0.014*** (0.005)	0.071*** (0.005)
Δημογραφικά και οικονομικά χαρακτηριστικά	Ναι	Ναι
Σταθερές επιδράσεις ηλικίας	Ναι	Ναι
Σταθερές επιδράσεις περιφέρειας	Ναι	Ναι
Σταθερές επιδράσεις έτους και τριμήνου	Ναι	Ναι
Συντελεστής προσδιορισμού	0.950	0.954
Αριθμός παρατηρήσεων	5,555	5,555

Σημειώσεις: Αποτελέσματα εκτιμήσεων με τη μέθοδο OLS. Οι εκτιμήσεις είναι σταθμισμένες με το σύνολο του πληθυσμού ηλικίας 20-64 ετών σε κάθε κελί (περιφέρεια-ηλικιακή ομάδα- τρίμηνο). Τα

δημογραφικά και οικονομικά χαρακτηριστικά περιλαμβάνουν τον ποσοστό ατόμων που έχουν ολοκληρώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, το ποσοστό ατόμων που έχουν ολοκληρώσει τη μεταδευτεροβάθμια μη πανεπιστημιακή εκπαίδευση, το ποσοστό ατόμων που έχουν ολοκληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση, το ποσοστό μη έγγαμων ατόμων, το ποσοστό ατόμων που εργάζονται σε μικρές επιχειρήσεις (με έως και 10 εργαζόμενους), το ποσοστό ατόμων που κατοικούν σε αστικές περιοχές, καθώς και τα ποσοστά των ατόμων που εργάζονται σε κάθε κλάδο οικονομικής δραστηριότητας. Τα δεδομένα καλύπτουν την περίοδο 2006-2020. Όλες οι μεταβλητές έχουν εκφραστεί σε λογαρίθμους. Τα τυπικά σφάλματα εντός των παρενθέσεων έχουν διορθωθεί για ετεροσκεδαστικότητα. Οι αστερίσκοι ***, **, και * υποδηλώνουν στατιστική σημαντικότητα σε επίπεδο 1%, 5%, και 10%, αντίστοιχα.

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (ΕΕΔ), Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ).

Μακροοικονομικές επιπτώσεις του ΕΣΔΙΦ με χρήση του μοντέλου QUEST

Ο σκοπός της παρακάτω ανάλυσης είναι η αξιολόγηση των συνολικών επιδράσεων του ΕΣΔΙΦ στην ελληνική οικονομία, στο πλαίσιο ενός Δυναμικού Στοχαστικού Υποδείγματος Γενικής Ισορροπίας (DynamicStochasticGeneralEquilibriummodel - DSGE). Συγκεκριμένα, για τη διενέργεια της άσκησης αυτής, γίνεται χρήση του μακροοικονομικού υποδείγματος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, QUEST3R&D, για την Ελληνική Οικονομία, όπως αυτό αναπτύχθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή.³⁷

Η παραμετροποίηση και βαθμονόμηση της ελληνικής έκδοσης του υποδείγματος QUEST3 R&D πραγματοποιήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, χρησιμοποιώντας διαθέσιμα δεδομένα έως το 2019. Το QUEST είναι ένα νέο-κεϋνσιανό μοντέλο με ενδογενή ανάπτυξη, το οποίο περιγράφει την ελληνική οικονομία μέσω συμπεριφορικών εξισώσεων που εξηγούν τη συμπεριφορά βελτιστοποίησης των οικονομικών παραγόντων μέσω της αλληλεπίδρασης των νοικοκυριών, των επιχειρήσεων στον τομέα των ενδιάμεσων και των τελικών αγαθών, του τομέα Έρευνας και Ανάπτυξης (E&A), της κυβέρνησης, της ΕΚΤ καθώς και του εξωτερικού τομέα (παγκόσμια οικονομία εκτός ζώνης ευρώ). Η έκδοση του υποδείγματος για την ελληνική οικονομία, που χρησιμοποιείται επίσης από την Επιτροπή, αποτελείται από τρία τμήματα: την ελληνική οικονομία, τη ζώνη του ευρώ και τον υπόλοιπο κόσμο. Στη συνέχεια, το υπόδειγμα λαμβάνει επίσης υπόψη την αλληλεπίδραση της ελληνικής οικονομίας με την υπόλοιπη ευρωζώνη, στο πλαίσιο του διεθνούς εμπορίου και μιας κοινής νομισματικής αρχής.

Προκειμένου να γίνει η εμπειρική αξιολόγηση της επίδρασης τους Σχεδίου στην οικονομία, πρέπει να γίνουν υποθέσεις αναφορικά με: α) τη χρήση των διαθέσιμων πόρων που περιλαμβάνονται στο Σχέδιο, ύψους περίπου 100 εκ. ευρώ, και β) την αντιστοίχιση των δράσεων και μεταρρυθμίσεων του Σχεδίου με τις κατάλληλες εξωγενείς μεταβλητές και παραμέτρους του υποδείγματος, ώστε να προσδιοριστούν τα βασικά κανάλια μέσω των οποίων οι δράσεις επηρεάζουν τα οικονομικά αποτελέσματα.

³⁷Βλ. Marco Ratto, Werner Roeger and Jan in't Veld (2008), "QUEST III : An estimated DSGE model of the euro area with fiscal and monetary policy", Economic Papers No 335.

Αναφορικά με τις κοστολογημένες δαπάνες που έχουν προϋπολογιστεί στο Σχέδιο, γίνεται η υπόθεση ότι αυτές κατανέμονται ισόποσα μεταξύ των ετών 2021 έως 2025, και εισάγονται στο υπόδειγμα ως δαπάνες δημόσιας επένδυσης. Αυτό σημαίνει πως το σύνολο των περίπου 100 εκ. ευρώ έχει κατανεμηθεί ισόποσα στο ύψος των 20 εκ. ευρώ κάθε έτος.

Σε ό,τι αφορά το σκέλος των δράσεων και νομοθετικών μεταρρυθμίσεων, εξαιτίας της μορφής και της εσωτερικής δομής του υποδείγματος, δεν είναι εφικτή η ποσοτικοποίηση όλων των δράσεων που περιλαμβάνονται στο Σχέδιο. Συνεπώς, η ποσοτική άσκηση με τη χρήση του QUEST, περιορίζεται στη ποσοτικοποίηση ενός υποσυνόλου δράσεων του Σχεδίου που μπορούν να συνδεθούν αξιόπιστα με αντίστοιχες μεταβλητές και δείκτες, για τους οποίους υπάρχει εμπειρική βιβλιογραφία. Σε αυτό το πλαίσιο, η στόχευση του Σχεδίου στην ενίσχυση της ισότητας των φύλων και συγκεκριμένα σε δράσεις που στοχεύουν στην ενίσχυση της θέσης της γυναίκας κοινωνικό-οικονομικά, μπορεί να χωριστεί στις εξής κατηγορίες: α) Σε **δράσεις που ενισχύουν άμεσα την πρόσβαση των γυναικών στην αγορά εργασίας**, όπως οι δράσεις 3.4.1, 3.4.2, 3.4.3 για την υποστήριξη της συμμετοχής των γυναικών στην επιχειρηματικότητα, οι δράσεις 3.5.1 και 3.5.2 για την ενίσχυση και ενθάρρυνση της εκπαίδευσης των γυναικών στο τομέα των θετικών επιστημών και της τεχνολογίας καθώς και τη εργασία τους σε τεχνολογικές επιχειρήσεις έρευνας και καινοτομίας, β) σε **δράσεις που ενισχύουν τη θέση της γυναίκας στο πολιτικό γίγνεσθαι** και αυξάνουν νομοθετικά τη ποσόστωση των γυναικών σε πολιτικά όργανα, όπως οι δράσεις 3.1.1, 3.1.2, 3.1.3, 3.1.4, γ) σε **μεταρρυθμίσεις για την ίση μεταχείριση των γυναικών και την διασφάλιση ίσων προοπτικών σε θέσεις ευθύνης** μέσω των δράσεων 3.2.1, 3.2.2, 3.2.3, 3.2.4 καθώς επίσης και δράσεις για τη **μείωση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος** που παρατηρείται, μέσω των δράσεων 2.3.1, 2.3.2, δ) σε πολιτικές για την **καλύτερη πρόσβαση στη προσχολική φροντίδα και την ισορροπία μεταξύ του εργασιακού και προσωπικού βίου**, όπως οι δράσεις 2.2.3, 2.2.2 και 2.2.1, ε) στην **ενημέρωση και αντιμετώπιση των διακρίσεων με βάση το φύλο**, καθώς και στην ευαισθητοποίηση και στη προώθηση συγκεκριμένων κοινωνικών συμπεριφορών για την **εξάλειψη στερεοτύπων και βίας κατά των γυναικών**, όπως οι δράσεις 1.1.5, 1.1.7, 1.2.1, 1.2.3, 1.4.2, 1.4.3, 4.1.4, 4.2.1, 4.2.2, 4.7.1, 4.7.2, μεταξύ άλλων, και στ) **δράσεις για την ίση πρόσβαση σε κοινωνικές πολιτικές** όπως οι δράσεις 4.4.2, 4.5.1, 4.6.1 καθώς και **δράσεις για την ένταξη και επανένταξη γυναικών στην αγορά εργασίας**, μέσω των δράσεων 4.3.1 και 4.3.4.

Με βάση τη διεθνή βιβλιογραφία, οι παραπάνω κατηγορίες δράσεων, μπορούν δυνητικά να αυξήσουν τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, μέσω της ενθάρρυνσης τους, καθώς στοχεύουν στην εξάλειψη μισθολογικών διακρίσεων και παρέχουν ίσες

προοπτικές επαγγελματικής ανέλιξης,³⁸ μέσω δράσεων για την συμμετοχή τους στην επιχειρηματικότητα, τη κατάρτιση τους και τη παροχή μια ισορροπημένης σχέσης μεταξύ επαγγελματικού και οικογενειακού βίου,³⁹ καθώς επίσης και μέσω δράσεων για την ευαισθητοποίηση σε θέματα έμφυλης βίας, διακρίσεων και της εξάλειψης των πολιτισμικών αντιλήψεων που υποβαθμίζουν το ρόλο της γυναίκας και δημιουργούν αίσθημα φόβου παρενόχλησης και περιορισμού, το οποίο αποθαρρύνει τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας.⁴⁰ Ταυτόχρονα, σε εμπειρική μελέτη του ΔΝΤ για του παράγοντες αύξησης του ποσοστού συμμετοχής στην αγορά εργασίας των αναπτυγμένων χωρών, τονίζεται πως τις τελευταίες τρεις δεκαετίες, το μεγαλύτερο μέρος της αύξησης αυτής οφείλεται στη αύξηση της συμμετοχής των γυναικών, λόγω σημαντικών αλλαγών στους θεσμούς και στις μεταρρυθμίσεις που ενισχύουν τη θέση της γυναίκας, στις πολιτικές ισότητας των φύλων και στην βελτίωση του επίπεδου εκπαίδευσης και της πρόσβασης σε αυτή. Ομοίως, η εμπειρική άσκηση της ενότητας 2, ενισχύει τα αποτελέσματα της παραπάνω βιβλιογραφίας, ως προς την αιτιώδη σχέση μεταξύ αύξησης της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασία και των δράσεων που περιγράφονται παραπάνω, μέσω της οικονομετρικής ανάλυσης, προσαρμοσμένης σε στατιστικά δεδομένα της Ελληνικής οικονομίας. Σε αυτό το πλαίσιο, η υπόθεση που γίνεται για την αντιστοίχιση των δράσεων του Σχεδίου με τις εξωγενείς μεταβλητές του υποδείγματος, είναι ότι οι δράσεις αυτές, συντελούν στην ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, το οποίο με τη σειρά του αυξάνει και το συνολικό ποσοστό συμμετοχής του πληθυσμού στην αγορά εργασίας.

Ταυτόχρονα, εκτός από το θέμα της αντιστοίχισης των δράσεων με τις παραμέτρους του υποδείγματος, πρέπει να εκτιμηθεί και το μέγεθος των εν λόγω μεταρρυθμίσεων. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η ποσοτική αξιολόγηση του Σχεδίου είναι επί του παρόντος δύσκολη για πολλούς λόγους, όπως π.χ. ότι δεν υπάρχουν επαρκείς ποσοτικές ενδείξεις από αντίστοιχες δράσεις του παρελθόντος που να μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως σημείο αναφοράς. Ως εκ τούτου, και σε συνδυασμό με την παραπάνω υπόθεση αντιστοίχισης των δράσεων του Σχεδίου με την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, η βασική υπόθεση εργασίας είναι ότι το Σχέδιο μπορεί να συνεισφέρει στο να καλύψει μέρος του χάσματος που υπάρχει μεταξύ της Ελλάδας και του μέσου ποσοστού της ευρωζώνης, ως προς το ποσοστό των γυναικών που συμμετέχουν στην αγορά εργασίας.

Συγκεκριμένα, η αξιολόγηση της μακροοικονομικής επίδρασης του Σχεδίου, εξετάζει ένα αρχικό σενάριο μιας οριακής αύξησης του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στην

³⁸Βλ. European Commission, European Semester Thematic Factsheet: “Women in the Labour Market” και IMF (2016) Gender Diversity in Senior Positions and Firm Performance: Evidence from Europe.

³⁹Βλ. OECD and International Labour Organisation (2019), “Women at Work in G20 countries: Progress and policy action”.

⁴⁰Βλ. Sage Publications (2019), Gender Equality and Labour Force Participation: Mind the Gap.

αγορά εργασίας, κατά 1 ποσοστιαία μονάδα, ή αλλιώς σύγκλιση του ποσοστού αυτού προς τον μέσο όρο της ευρωζώνης κατά 1 ποσοστιαία μονάδα, ως ενδεικτικό μέτρο της επίδρασης των δράσεων του Σχεδίου. Αυτό αντιστοίχως μεταφράζεται σε μια αύξηση του συνολικού ποσοστού συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό κατά 0.5 μονάδες, βάσει υπολογισμών με τη χρήση των δεδομένων της Eurostat.

Ο Πίνακας 2 παρουσιάζει την επίδραση του Σχεδίου στην Ελληνική οικονομία, μέσω της υιοθέτησης των παραπάνω υποθέσεων, δηλαδή την εισαγωγή στο υπόδειγμα της αύξησης των δημοσίων δαπανών ύψους περίπου 20 εκ. ευρώ κάθε χρόνο για τη περίοδο 2021 έως 2025, καθώς και μιας οριακής αύξησης του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό κατά 1 ποσοστιαία μονάδα, σταδιακά και γραμμικά, σε βάθος 10 ετών, μεταφρασμένο σε όρους αύξησης του συνολικού ποσοστού συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό. Συγκεκριμένα, η επίδραση στα οικονομικά αποτελέσματα προέρχεται κυρίως από το κανάλι της αύξησης του ποσοστού συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, αυξάνοντας το δυνητικό πραγματικό ΑΕΠ κατά 0.16% μετά από 5 χρόνια, κατά 0.34% μετά από 10 χρόνια ενώ μακροπρόθεσμα οι θετικές επιπτώσεις στο ΑΕΠ φτάνουν έως και το 0.42% σε σχέση με την αρχική κατάσταση μακροχρόνιας ισορροπίας, σε σχέση δηλαδή με το σενάριο όπου δεν εφαρμόζεται το Σχέδιο.

Πίνακας 2. Συνολική επίδραση του Σχεδίου στην οικονομία							
	2021	2022	2023	2024	2025	10 έτη	20 έτη
Πραγματικό ΑΕΠ	0.02%	0.05%	0.08%	0.12%	0.16%	0.34%	0.42%
Κατανάλωση	0.02%	0.05%	0.08%	0.12%	0.15%	0.30%	0.37%
Επένδυση	-0.06%	-0.11%	-0.12%	-0.09%	-0.006%	0.15%	0.26%
Εξαγωγές	0.04%	0.09%	0.13%	0.17%	0.21%	0.37%	0.44%
Απασχόληση	0.02%	0.062%	0.11%	0.16%	0.21%	0.42%	0.46%

Σημείωση: Οι μεταβλητές είναι εκφρασμένες σε όρους ποσοστιαίας μεταβολής από το σενάριο βάσης, δηλαδή την αρχική κατάσταση μακροχρόνιας ισορροπίας όπου δεν γίνεται η εφαρμογή του Σχεδίου.

Πηγή: Συμβούλιο Οικονομικών Εμπειρογνομόνων.

Στο πλαίσιο του μακροοικονομικού υποδείγματος QUEST3R&D, η σταδιακή αύξηση του ποσοστού συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό,⁴¹ οδηγεί σε εξωγενή αύξηση της

⁴¹ Πρέπει να σημειωθεί ότι στο πλαίσιο του υποδείγματος QUEST, το εργατικό δυναμικό χωρίζεται σε τρεις κατηγορίες δεξιοτήτων, χαμηλές, μεσαίες και υψηλές δεξιότητες. Δεδομένου ότι η βαθμονόμηση του μοντέλου που έχει γίνει από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή υποθέτει ότι το ελληνικό εργατικό δυναμικό έχει

προσφοράς εργασίας και σε μείωση του οριακού κόστους εργασίας των επιχειρήσεων βραχυπρόθεσμα, με όλα τα άλλα σταθερά, βελτιώνοντας έτσι την παραγωγική ικανότητα των επιχειρήσεων. Αυτό επιτρέπει στις επιχειρήσεις να αυξήσουν τη ζήτηση για εργασία και συνεπώς το επίπεδο απασχόλησης αυξάνει κατά 0.21% και 0.42% μετά από 5 και 10 έτη, αντίστοιχα. Αυτή η διοχέτευση των πόρων προς τον συντελεστή της εργασίας οδηγεί σε μια προσαρμογή των επενδύσεων μεσοπρόθεσμα, ενώ η ταυτόχρονη μείωση του οριακού κόστους παραγωγής πιέζει προς τα κάτω τις εγχώριες τιμές, οδηγώντας σε ευνοϊκή για την ελληνική οικονομία μεταβολή των όρων εμπορίου. Αυτό με τη σειρά του αυξάνει την εξωτερική ανταγωνιστικότητα της οικονομίας, προκαλώντας έτσι αύξηση των εξαγωγών. Ταυτόχρονα, αυξάνεται η απασχόληση εργαζομένων στον τομέα Έρευνας και Ανάπτυξης, η οποία συνεισφέρει ενδογενώς στην αύξηση της παραγωγικότητας των συντελεστών παραγωγής, καθώς υπάρχει μεγαλύτερη ποικιλία προϊόντων ευρεσιτεχνίας που συνεπάγεται μεγαλύτερη γκάμα παραγωγής ενδιάμεσων αγαθών, λόγω της εισόδου περισσότερων επιχειρήσεων στην αγορά. Μακροπρόθεσμα, όταν οι επιχειρήσεις έχουν προσαρμοστεί πλήρως και η ζήτηση προϊόντων έχει αυξηθεί σημαντικά, η κερδοφορία των επιχειρήσεων οδηγεί σε αύξηση των επενδύσεων κατά 0.26%, οι εξαγωγές αυξάνονται κατά 0.44% ενώ η κατανάλωση, που αποτελεί έναν από τους βασικούς οδηγούς της αύξησης του πραγματικού ΑΕΠ, λόγω αυξημένου συνολικού εισοδήματος στην οικονομία, αυξάνει κατά 0.30% μετά από 10 έτη, και 0.37% μακροπρόθεσμα.

Σε δεύτερο στάδιο, η ανάλυση λαμβάνει υπόψη τρία εναλλακτικά σενάρια μείωσης του χάσματος μεταξύ του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, μεταξύ της Ελλάδας και του μέσου όρου της ευρωζώνης, υποθέτει δηλαδή τη μερική σύγκλιση της χώρας προς τις μέσες πρακτικές των 19 χωρών της ευρωζώνης κατά 25%, 50% και 75% της σημερινής απόστασης. Συγκεκριμένα, γίνεται η υπόθεση ότι η μερική σύγκλιση του χάσματος αυτού, όπως παρουσιάζεται στον Πίνακα 3, λαμβάνει χώρα σταδιακά σε βάθος δεκαετίας, όπως συνηθίζεται σε αντίστοιχες μελέτες.⁴² Αυτό συνεπάγεται τρία σενάρια αύξησης της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας ως αποτέλεσμα των δράσεων που περιλαμβάνονται στο Σχέδιο. Εν συνεχεία, γίνεται ο υπολογισμός της αύξησης αυτής στο συνολικό ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό της οικονομίας, ώστε να εισαχθεί στο υπόδειγμα QUEST, ως μια εξωγενής σταδιακή μεταβολή του ποσοστού αυτού, με βάση τα στοιχεία της Eurostat.

Πίνακας 3. Υποθέσεις για τα τρία σενάρια επίδρασης του ΕΣΔΙΦ

χαμηλότερη συμμετοχή στην αγορά εργασίας σε σχέση με το μέσο όρο της ευρωζώνης, μόνο στις χαμηλές και μεσαίες δεξιότητες, και όχι στις υψηλές, η εισαγωγή της μεταβολής του ποσοστού συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό έχει γίνει μόνο για τις δύο πρώτες κατηγορίες.

⁴²Βλ. Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2016), “The Economic Impact of Selected Structural Reform Measures in Italy, France, Spain and Portugal”, Institutional Paper 023, European Economy.

	Ποσοστό συμμετοχής γυναικών στην αγορά εργασίας 2020	Σενάριο 1 Σύγκλιση κατά 25%	Σενάριο 2 Σύγκλιση κατά 50%	Σενάριο 3 Σύγκλιση κατά 75%
Ελλάδα	64.6 %	66.6 %	68.6 %	70.6 %
Ευρωζώνη-19	72.6 %			

Πηγή: Eurostat & Υπολογισμοί Συμβουλίου Οικονομικών Εμπειρογνομόνων.

Ο Πίνακας 4 παρουσιάζει τις μακροοικονομικές επιδράσεις για κάθε ένα από τα τρία σενάρια, στις βασικές οικονομικές μεταβλητές του υποδείγματος. Η επίδραση στο πραγματικό ΑΕΠ, κυμαίνεται μεταξύ 0.31% έως και 0.9% στο τέλος της εφαρμογής του Σχεδίου, το 2025, μεταξύ των σεναρίων σύγκλισης, κατά 25% και 75% αντίστοιχα. Οι μέγιστες επιδράσεις στο ΑΕΠ μακροπρόθεσμα, εντός αυτών των σεναρίων, μπορούν να αυξήσουν δυνητικά το πραγματικό ΑΕΠ κατά περίπου 2.5%. Αυτό οδηγείται κατά βάσει από την αύξηση στην κατανάλωση, που αυξάνεται μεταξύ 0.75% και 2.22% μακροπρόθεσμα, την αύξηση στις ιδιωτικές επενδύσεις μεταξύ 0.53% και 1.58% καθώς επίσης και την αύξηση των εξαγωγών μεταξύ 0.88% και 2.63%, στον ίδιο χρονικό ορίζοντα. Τέλος, η αύξηση του ποσοστού συμμετοχής στην αγορά εργασίας, αναμένεται να επιφέρει σημαντική αύξηση στην απασχόληση, έως 1.24% σε 5 χρόνια, και 2.8% μακροπρόθεσμα, στο πιο αισιόδοξο σενάριο.

Πίνακας 4. Επίδραση του ΕΣΔΙΦ στην οικονομία στα τρία σενάρια σύγκλισης								
	Σενάριο	2021	2022	2023	2024	2025	10 έτη	20 έτη
Πραγματικό ΑΕΠ	Σενάριο 1	0.03%	0.09%	0.16%	0.23%	0.31%	0.67%	0.85%
	Σενάριο 2	0.05%	0.17%	0.31%	0.45%	0.60%	1.34%	1.70%
	Σενάριο 3	0.08%	0.25%	0.46%	0.68%	0.90%	2.01%	2.57%
Κατανάλωση	Σενάριο 1	0.037%	0.102%	0.17%	0.24%	0.30%	0.60%	0.75%
	Σενάριο 2	0.07%	0.21%	0.34%	0.47%	0.60%	1.19%	1.48%
	Σενάριο 3	0.11%	0.31%	0.51%	0.71%	0.90%	1.78%	2.22%
Επένδυση	Σενάριο 1	-0.13%	-0.22%	-0.23%	-0.19%	-0.12%	0.3%	0.53%

	Σενάριο 2	-0.25%	-0.44%	-0.45%	-0.37%	-0.24%	0.59%	1.05%
	Σενάριο 3	-0.38%	-0.65%	-0.67%	-0.55%	-0.36%	0.88%	1.58%
Εξαγωγές	Σενάριο 1	0.07%	0.18%	0.27%	0.35%	0.42%	0.75%	0.88%
	Σενάριο 2	0.15%	0.37%	0.55%	0.70%	0.84%	1.48%	1.75%
	Σενάριο 3	0.23%	0.55%	0.82%	1.05%	1.26%	2.24%	2.63%
Απασχόληση	Σενάριο 1	0.042%	0.12%	0.22%	0.32%	0.41%	0.86%	0.93%
	Σενάριο 2	0.08%	0.24%	0.43%	0.63%	0.83%	1.71%	1.87%
	Σενάριο 3	0.12%	0.36%	0.65%	0.94%	1.24%	2.58%	2.8%

Σημείωση: Οι μεταβλητές είναι εκφρασμένες σε όρους ποσοστιαίας μεταβολής από το σενάριο βάσης, δηλαδή την αρχική κατάσταση μακροχρόνιας ισορροπίας όπου δεν γίνεται η εφαρμογή του Σχεδίου.

Πηγή: Συμβούλιο Οικονομικών Εμπειρογνομόνων.

Η παραπάνω θετική σχέση μεταξύ της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και της οικονομικής ανάπτυξης, καθώς και η τεκμηρίωση των καναλιών μέσω των οποίων αυτή πραγματοποιείται, είναι συνεπής και με τη διεθνή βιβλιογραφία. Συγκεκριμένα, μελέτη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής,⁴³ αναφορικά με την σχέση αυτή σε χώρες της Νότιας Μεσογείου, αναδεικνύει τη σημασία της αύξησης της συμμετοχής των γυναικών για την οικονομική ανάπτυξη, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση σε πολιτικές που στοχεύουν στην άρση των εμποδίων εισόδου των γυναικών στην αγορά εργασίας, και συγκεκριμένα τονίζεται η σημασία της προώθησης πολιτισμικών προτύπων και νομικών μεταρρυθμίσεων που οδηγούν προς αυτή τη κατεύθυνση.

Αντίστοιχα, ο ΟΟΣΑ,⁴⁴ χρησιμοποιεί δεδομένα για 30 χώρες μεταξύ του 1960 και του 2008, για να μελετήσει την επίδραση της διαφοροποίησης του εργατικού δυναμικού ως προς το επίπεδο μόρφωσης, που προέρχεται μέσω της βελτίωσης της ποιότητας του ανθρώπινου κεφαλαίου των γυναικών, λόγω πολιτικών που αυξάνουν την πρόσβαση τους στην εκπαίδευση. Τα εμπειρικά αποτελέσματα δείχνουν πως η αύξηση της έμφυλης ισότητας αναφορικά με τη πρόσβαση στην εκπαίδευση, οδηγεί και στην υψηλότερη και

⁴³Βλ. MEDPRO Technical Report No. 19/December 2012, Female Labour Force Participation and Economic Development in Southern Mediterranean Countries: What scenarios for 2030?

⁴⁴Βλ. OECD (2012), Effects of Reducing Gender Gaps in Education and Labour Force Participation on Economic Growth in the OECD.

επί ίσοις όροις πρόσβαση στην αγορά εργασίας, διαμορφώνοντας μια σημαντική θετική σχέση με την κατά κεφαλήν μεγέθυνση του ΑΕΠ.

Στην ίδια κατεύθυνση κινείται και μελέτη του ΔΝΤ,⁴⁵ η οποία τονίζει πως η μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, εκτός από το γεγονός ότι αυξάνει τον συνολικό αριθμό εργαζομένων, αντιστρέφοντας τις επιπτώσεις των αρνητικών δημογραφικών τάσεων, έχει και έμμεσες θετικές επιδράσεις στην οικονομία καθώς οι γυναίκες προσφέρουν και εισάγουν διαφορετικές δεξιότητες στην αγορά εργασίας, οι οποίες είναι συμπληρωματικές με αυτές των ανδρών στη διαδικασία παραγωγής. Αυτή η διαφοροποίηση, μπορεί να έχει σημαντικές θετικές επιδράσεις για τη συνολική παραγωγικότητα των επιχειρήσεων, άρα και την ανταγωνιστικότητα τους, ιδίως όταν υπάρχουν ίσες ευκαιρίες σε θέσεις ευθύνης, καθώς και σε συνδυασμό με την εξάλειψη των μισθολογικών διαφορών. Ταυτόχρονα, η μελέτη αναλύει και τη θετική επίδραση της αυξημένης συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, ως προς τη πιο αποτελεσματική κατανομή του εργατικού δυναμικού μεταξύ των τομέων οικονομικής δραστηριότητας (sectoral allocation), το οποίο συντελεί στην αύξηση της παραγωγικότητας της οικονομίας.

Επιπτώσεις στη διανομή εισοδήματος, τη φτώχεια και την ανισότητα

Το κεφάλαιο αυτό περιλαμβάνει μία μελέτη των διανεμητικών αποτελεσμάτων της αύξησης της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, η οποία εκτιμάται ότι θα επέλθει με την υλοποίηση των πολιτικών του ΕΣΔΙΦ 2021-2025. Η εκτίμηση έγινε με τη χρήση του μοντέλου μικροπροσομοίωσης φόρων-παροχών EUROMOD, το οποίο αποτελεί το επίσημο μοντέλο μικροπροσομοίωσης της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Στο μοντέλο χρησιμοποιήθηκαν στοιχεία από την Έρευνα Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης των Νοικοκυριών SILC 2019 (εισοδήματα 2018). Το SILC είναι μια εναρμονισμένη διαστρωματική έρευνα, που διεξάγεται ετησίως σε όλες τις χώρες-μέλη της Ε.Ε. Περιλαμβάνει λεπτομερείς πληροφορίες για το εισόδημα, την απασχόληση, την υγεία, την εκπαίδευση, τη στέγαση, τις κοινωνικές μεταβιβάσεις, την κοινωνική συμμετοχή, καθώς και κοινωνικά και δημογραφικά χαρακτηριστικά καθενός από τα μέλη των νοικοκυριών που συμμετέχουν σε αυτή. Αποτελεί τη βασική πηγή αναφοράς στατιστικών για την κατανομή του εισοδήματος, τη φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό στην Ελλάδα.

Η εφαρμογή ενός υποδείγματος φόρων-παροχών όπως το EUROMOD επιτρέπει την εκτίμηση των διανεμητικών και δημοσιονομικών επιπτώσεων ενός μέτρου πολιτικής (δηλ. στην κατανομή εισοδήματος και στον κρατικό προϋπολογισμό αντιστοίχως). Συγκεκριμένα, το EUROMOD λειτουργεί υπολογίζοντας την κατανομή στον πληθυσμό και

⁴⁵Βλ. IMF (2018), Economic Gains from Gender Inclusion: New Mechanisms, New Evidence.

τη διανεμητική επίδραση διαφόρων μέτρων φορολογικής και κοινωνικής πολιτικής, καθώς και οποιασδήποτε μεταβολής (πραγματικής ή υποθετικής) των μέτρων αυτών. Το υπόδειγμα προσομοιώνει ορισμένα από τα μέτρα, συνδυάζοντας τους κανόνες του φορολογικού συστήματος και τους όρους επιλεξιμότητας των κοινωνικών παροχών με τα χαρακτηριστικά των νοικοκυριών (π.χ. την οικογενειακή, εργασιακή ή εισοδηματική κατάστασή τους), όπως αυτά αποτυπώνονται στην έρευνα που κάθε φορά χρησιμοποιείται. Σε αυτή την κατηγορία των προσομοιώσιμων μέτρων συγκαταλέγονται οι άμεσοι φόροι (εισοδήματος, περιουσίας) και οι εισφορές κοινωνικής ασφάλισης, καθώς και σχεδόν όλα τα μη ανταποδοτικά κοινωνικά επιδόματα. Άλλα μέτρα φορολογικής και κοινωνικής πολιτικής, όπως για παράδειγμα οι περισσότερες συντάξεις, δεν μπορούν να προσομοιωθούν με βάση τις διαθέσιμες πληροφορίες στην έρευνα SILC. Φυσικά, αυτό δεν σημαίνει ότι στο EUROMOD τα μέτρα αυτά παραλείπονται. Απλώς, 'διαβάζονται' απευθείας από τα δεδομένα της έρευνας αντί να προσομοιώνονται. Κάτι ανάλογο συμβαίνει και με τα ιδιωτικά εισοδήματα, τα οποία επίσης λαμβάνονται ως δεδομένα από την έρευνα SILC.

Εκτός από την προσομοίωση αλλαγών σε μέτρα φορολογικής και κοινωνικής πολιτικής, πρόσφατα στο EUROMOD προστέθηκε η δυνατότητα μεταβολής του εργασιακού status των ατόμων. Έτσι, με τη χρήση του μοντέλου μπορούμε να μεταβάλλουμε την αρχική βάση μικροδεδομένων που αυτό χρησιμοποιεί, προσομοιώνοντας είτε μία αύξηση στο ποσοστό ανεργίας είτε την εισροή νέων ατόμων στο εργατικό δυναμικό. Τα χαρακτηριστικά των ατόμων που προβαίνουν σε αλλαγές εργασιακής κατάστασης (π.χ. μισθός, μήνες απασχόλησης, ανεργίας κλπ.) μεταβάλλονται αντίστοιχα, έτσι ώστε να αντικατοπτρίζουν το νέο εργασιακό τους status.

Ένα σημαντικό πλεονέκτημα των υποδειγμάτων μικροπροσομοίωσης είναι η ικανότητά τους να ενσωματώνουν στους σχετικούς υπολογισμούς και στα αποτελέσματα όχι μόνο τον τρόπο με τον οποίο λειτουργεί κάθε μέτρο φορολογικής και κοινωνικής πολιτικής χωριστά, αλλά και τις (συνήθως περίπλοκες) μεταξύ τους αλληλεπιδράσεις. Για παράδειγμα, μία αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας επιφέρει αύξηση των κρατικών εσόδων από φόρους εισοδήματος και εισφορές κοινωνικής ασφάλισης. Επίσης, είναι πιθανό να επιφέρει μείωση του αριθμού δικαιούχων προνοιακών επιδομάτων με εισοδηματικά κριτήρια, όπως το Ελάχιστο Εγγυημένο Εισόδημα ή το επίδομα στέγασης. Τέτοιου είδους αλληλεπιδράσεις δεν είναι εφικτό να ληφθούν υπόψη σε μια ανάλυση επιπτώσεων παρά μόνο με τη χρήση ενός υποδείγματος μικροπροσομοίωσης.

Ομοίως με το προηγούμενο κεφάλαιο της μελέτης, τα σενάρια που προσομοιώθηκαν είναι τα εξής:

Στο **πρώτο σενάριο** υποθέτουμε μία οριακή αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας (femalelabourmarketparticipationrate) κατά 1 ποσοστιαία μονάδα, ως ενδεικτικό μέτρο της επίδρασης των δράσεων του ΕΣΔΙΦ. Αυτό συνεπάγεται την είσοδο περίπου 31 χιλιάδων γυναικών στην αγορά εργασίας. Στο **δεύτερο σενάριο** υποθέτουμε ότι οι πολιτικές του ΕΣΔΙΦ μειώνουν το χάσμα που χωρίζει την Ελλάδα από το ποσοστό γυναικείας συμμετοχής στην αγορά εργασίας στις χώρες της ευρωζώνης κατά 25%. Στο **τρίτο σενάριο**, υποθέτουμε ότι οι πολιτικές του ΕΣΔΙΦ μειώνουν το εν λόγω χάσμα κατά 50%, ενώ στο **τέταρτο σενάριο** το ποσοστό σμίκρυνσης του χάσματος ανέρχεται στο 75%. Τα σενάρια αυτά συνεπάγονται μία αύξηση του ποσοστού γυναικείας συμμετοχής στην αγορά εργασίας κατά 2, 4 και 6 ποσοστιαίες μονάδες αντίστοιχα (περίπου 62, 124 και 186 χιλιάδες γυναίκες εισέρχονται στην αγορά εργασίας).

Σε κάθε ένα από αυτά τα σενάρια υιοθετούμε την συντηρητική υπόθεση ότι οι νέες εργαζόμενες με ανώτατο επίπεδο εκπαίδευσης έως την πρωτοβάθμια αμείβονται με τον κατώτατο μισθό, όπως αυτός διαμορφώθηκε για το 2022, ήτοι €663/μήνα, ενώ οι νέες εργαζόμενες με επίπεδο εκπαίδευσης ανώτερο της πρωτοβάθμιας με το μέσο μισθό των ήδη υπάρχουσών εργαζομένων γυναικών στα στοιχεία του SILC με τα ίδια εκπαιδευτικά χαρακτηριστικά, ήτοι από €729/μήνα έως €1.232/μήνα. Είναι επίσης σημαντικό να σημειωθεί πως τα αποτελέσματα της ανάλυσης δεν λαμβάνουν υπόψη τυχόν δευτερογενείς επιπτώσεις (second-order effects) της αύξησης της γυναικείας συμμετοχής στην αγορά εργασίας και υποθέτουν ότι οι φορολογικές και επιδοματικές πολιτικές παραμένουν σταθερές στην κατάσταση του Αυγούστου 2021. Τέλος, υποθέτουμε ότι οι νέες εργαζόμενες είναι πλήρους απασχόλησης, ηλικίας από 20 έως 64 ετών.

Στον Πίνακα 5 παρουσιάζονται οι μεταβολές στο ετήσιο **μέσο ισοδύναμο διαθέσιμο εισόδημα (ΜΙΔΕ)** ανά δεκατημόριο εισοδήματος για κάθε ένα από τα εξεταζόμενα σενάρια σε σχέση με την υπάρχουσα κατάσταση (baseline σενάριο).⁴⁶ Η αύξηση της γυναικείας συμμετοχής στην αγορά εργασίας κατά 1 έως 6 ποσοστιαίες μονάδες εκτιμάται ότι θα οδηγήσει σε μία ποσοστιαία αύξηση του ΜΙΔΕ του πληθυσμού κατά 0,5% – 2,5%. Η αύξηση του ΜΙΔΕ εκτιμάται ότι θα είναι σημαντικά υψηλότερη στο κάτω άκρο της εισοδηματικής κατανομής, αγγίζοντας το 16,4% στο τέταρτο σενάριο για το φτωχότερο δεκατημόριο του πληθυσμού.

⁴⁶ Το διαθέσιμο εισόδημα μετατρέπεται σε “ισοδύναμο” με βάση μία κλίμακα ισοδυναμίας, ώστε να συγκρίνεται σωστά το βιοτικό επίπεδο νοικοκυριών διαφορετικού μεγέθους ή/και σύνθεσης. Η τροποποιημένη κλίμακα ισοδυναμίας ΟΟΣΑ που χρησιμοποιεί η Eurostat σταθμίζει με 50% την παρουσία κάθε ενήλικα (πέραν του πρώτου) και με 30% την παρουσία κάθε παιδιού (έως 14 ετών).

Πίνακας 5. Μεταβολές στο μέσο ετήσιο ισοδύναμο διαθέσιμο εισόδημα					
Δεκατημόρια εισοδήματος	Baseline ΜΙΔΕ (€/έτος)	Σενάριο 1 % μεταβολή	Σενάριο 2 % μεταβολή	Σενάριο 3 % μεταβολή	Σενάριο 4 % μεταβολή
1	3.191	3,1	3,5	10,5	16,4
2	5.183	1,5	2,6	5,5	8,6
3	6.466	0,8	3,0	4,9	6,5
4	7.567	1,4	2,2	3,7	5,2
5	8.685	0,5	1,4	1,9	2,9
6	9.882	0,4	0,6	1,2	1,9
7	11.312	0,3	0,4	1,0	1,4
8	12.994	0,1	0,3	0,4	0,8
9	15.408	0,1	0,1	0,5	0,7
10	25.718	0,0	0,2	0,1	0,3
Σύνολο	10.639	0,5	0,9	1,7	2,5

Σημειώσεις: Τα δεκατημόρια εισοδήματος προκύπτουν αφού παραταχθούν στη σειρά όλα τα άτομα που απαρτίζουν τον πληθυσμό ανάλογα με το ισοδύναμο διαθέσιμο εισόδημα κάθε ατόμου, από το φτωχότερο στο πλουσιότερο, και κατόπιν χωριστούν σε δέκα ομάδες με ίσο αριθμό μελών. Οι ποσοστιαίες μεταβολές υπολογίζονται σε σύγκριση με το baseline σενάριο.

Πηγή: Συμβούλιο Οικονομικών Εμπειρογνομώνων, με χρήση του μοντέλου μικροπροσομοίωσης EUROMOD version I3.6.

Στον Πίνακα 6 παρουσιάζονται τα νοικοκυριά τα οποία ωφελούνται (δηλαδή βλέπουν το διαθέσιμο εισόδημά τους να αυξάνεται) από μία αύξηση της γυναικείας συμμετοχής στην αγορά εργασίας κατά 1 έως 6 ποσοστιαίες μονάδες ανά εισοδηματικό δεκατημόριο. Υπολογίζουμε ότι η εξέλιξη αυτή θα επηρεάσει θετικά περίπου το 0,8% – 4,5% των νοικοκυριών της χώρας. Τα νοικοκυριά αυτά εντοπίζονται κυρίως στο κάτω άκρο και το μεσαίο τμήμα της εισοδηματικής κατανομής. Ωστόσο, στο πιο αισιόδοξο σενάριο (σενάριο 4) εκτιμούμε ότι θα επηρεαστούν θετικά και νοικοκυριά που βρίσκονται στο άνω άκρο της κατανομής (δεκατημόρια 8-10).

Πίνακας 6. Ποσοστά νοικοκυριών που ωφελούνται από την αύξηση της γυναικείας συμμετοχής στην αγορά εργασίας

Δεκατημόρια εισοδήματος	Σενάριο 1 % μεταβολή	Σενάριο 2 % μεταβολή	Σενάριο 3 % μεταβολή	Σενάριο 4 % μεταβολή
1	1,9	2,4	6,0	10,0
2	1,4	2,2	5,1	7,7
3	1,0	3,0	5,0	6,5
4	1,5	2,5	4,5	6,1
5	0,8	2,2	2,8	4,2
6	0,6	1,0	2,0	3,4
7	0,5	0,7	1,7	2,8
8	0,2	0,6	0,9	1,8
9	0,4	0,3	1,1	1,7
10	0,1	0,6	0,5	1,2
Σύνολο	0,8	1,5	2,9	4,5

Σημείωση: Τα δεκατημόρια εισοδήματος προκύπτουν αφού παραταχθούν στη σειρά όλα τα άτομα που απαρτίζουν τον πληθυσμό ανάλογα με το ισοδύναμο διαθέσιμο εισόδημα κάθε ατόμου, από το φτωχότερο στο πλουσιότερο, και κατόπιν χωριστούν σε δέκα ομάδες με ίσο αριθμό μελών. Οι ποσοστιαίες μεταβολές υπολογίζονται σε σύγκριση με το baseline σενάριο.

Πηγή: Συμβούλιο Οικονομικών Εμπειρογνομώνων, με χρήση του μοντέλου μικροπροσομοίωσης EUROMOD version I3.6.

Στον Πίνακα 7 παρουσιάζονται οι εκτιμήσεις των επιπτώσεων της αύξησης της γυναικείας συμμετοχής στην αγορά εργασίας κατά 1 έως 6 ποσοστιαίες μονάδες στη φτώχεια (atriskofpovertyrate - AROP) ανά φύλο, καθώς και για διάφορους τύπους νοικοκυριών, χρησιμοποιώντας τον ορισμό σχετικής φτώχειας της Eurostat (ποσοστό πληθυσμού με εισόδημα χαμηλότερο από το 60% του διάμεσου ισοδύναμου διαθέσιμου εισοδήματος στο baseline σενάριο). Η μείωση του ποσοστού φτώχειας για το συνολικό πληθυσμό της χώρας υπολογίζεται ότι θα κυμανθεί από 0,4 ποσοστιαίες μονάδες στο πρώτο σενάριο έως 2 ποσοστιαίες μονάδες στο τέταρτο σενάριο. Οι πιο μεγάλες μειώσεις της φτώχειας εκτιμάται ότι θα προκύψουν για οικογένειες με παιδιά, καθώς και πολυμελή νοικοκυριά.

Πίνακας 7. Επιπτώσεις αύξησης της γυναικείας συμμετοχής στην αγορά εργασίας στη φτώχεια ανά φύλο και τύπο νοικοκυριού					
	baseline AROP (%)	Σενάριο 1 διαφορά	Σενάριο 2 διαφορά	Σενάριο 3 διαφορά	Σενάριο 4 διαφορά
φύλο					
γυναίκες	18,0	-0,4	-0,5	-1,3	-2,0
άνδρες	17,4	-0,3	-0,4	-1,2	-1,9
τύπος νοικοκυριού					
1 ενήλικας<65, χωρίς παιδιά	17,9	-0,1	0,0	-0,5	-0,8
1 ενήλικας≥65 χωρίς παιδιά	21,7	0,0	0,0	0,0	0,0
2 ενήλικες με παιδιά	28,3	0,0	0,0	-1,1	-3,4
2 ενήλικες<65, χωρίς παιδιά	14,7	-0,5	-0,5	-1,1	-1,7
2 ενήλικες, τουλ. ένας≥65 χωρίς παιδιά	13,4	0,0	-0,2	-0,4	-0,5
2 ενήλικες με 1 παιδί	13,3	-0,2	-0,4	-1,1	-1,5
2 ενήλικες με 2 παιδιά	14,8	-0,4	-0,4	-0,8	-1,6
2 ενήλικες με 3+ παιδιά	22,8	0,0	-0,9	-2,8	-6,0
3+ ενήλικες χωρίς παιδιά	17,3	-0,7	-0,6	-1,4	-2,2
3+ ενήλικες με παιδιά	27,0	-0,7	-0,6	-2,4	-3,4
σύνολοπληθυσμού	17,7	-0,4	-0,5	-1,2	-2,0

Σημείωση: Οι διαφορές στα ποσοστά φτώχειας υπολογίζονται σε ποσοστιαίες μονάδες (percentagepoints) σε σχέση με το baseline σενάριο. Τα παιδιά ορίζονται ως άτομα ηλικίας κάτω των 18.

Πηγή: Συμβούλιο Οικονομικών Εμπειρογνομόνων, με χρήση του μοντέλου μικροπροσομοίωσηςEUROMODversionI3.6.

Τέλος, στον Πίνακα 8 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της αύξησης της γυναικείας συμμετοχής στην αγορά εργασίας σε δύο βασικούς δείκτες ανισότητας. Ο πρώτος είναι ο δείκτης **Gini**, οι τιμές του οποίου κυμαίνονται από 0 (πλήρης ισότητα: όλα τα άτομα διαθέτουν το ίδιο εισόδημα) έως 1 (μέγιστη ανισότητα: το σύνολο του διαθέσιμου εισοδήματος σε μια οικονομία ανήκει σε ένα μόνο άτομο). Αξίζει να σημειωθεί ότι ο δείκτης Gini είναι περισσότερο ευαίσθητος σε μεταβολές προς το μέσον της κατανομής εισοδήματος παρά προς τα άκρα. Ο δεύτερος είναι ο δείκτης **S80/S20**, ο οποίος αντιστοιχεί στο λόγο του διαθέσιμου εισοδήματος του πλουσιότερου πενήτημοριού του πληθυσμού προς το διαθέσιμο εισόδημα του φτωχότερου πενήτημοριού. Εξ ορισμού, ο δείκτης αυτός είναι ευαίσθητος μόνο σε μεταβολές στα άκρα της εισοδηματικής κατανομής. Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις μας, μία αύξηση της γυναικείας συμμετοχής στην αγορά εργασίας κατά μία ή δύο ποσοστιαίες μονάδες (σενάρια 1 και 2) θα επιφέρει σχετικά μικρές μεταβολές στους δείκτες ανισότητας (μείωση κάτω από 1%), μιας που οι αλλαγές που η εξέλιξη αυτή προκαλεί στο διαθέσιμο εισόδημα των νοικοκυριών που βρίσκονται στο κάτω άκρο της εισοδηματικής κατανομής είναι περιορισμένες. Από την

άλλη, μία αύξηση της γυναικείας συμμετοχής στην αγορά εργασίας κατά τέσσερις ή έξι ποσοστιαίες μονάδες (σενάρια 3 και 4) εκτιμάται ότι θα επιφέρει αισθητά μεγαλύτερες μειώσεις στους υπολογισθέντες δείκτες ανισότητας, που θα φτάσουν έως και 4% για το δείκτη S80/S20.

Πίνακας 8. Επιπτώσεις αύξησης της γυναικείας συμμετοχής στην αγορά εργασίας στην ανισότητα

	Baseline	Σενάριο 1 % μεταβολή	Σενάριο 2 % μεταβολή	Σενάριο 3 % μεταβολή	Σενάριο 4 % μεταβολή
δείκτης Gini	0,308	-0,5	-0,7	-1,7	-2,6
S80/S20	4,897	-0,8	-0,6	-2,4	-4,0

Σημείωση: Οι ποσοστιαίες μεταβολές στους δείκτες ανισότητας υπολογίζονται σε σύγκριση με το baseline σενάριο.

Πηγή: Συμβούλιο Οικονομικών Εμπειρογνομών, με χρήση του μοντέλου μικροπροσομοίωσης EUROMOD version I3.6.

Συμπεράσματα

Οι δράσεις του ΕΣΔΙΦ έχουν ως στόχο, μεταξύ άλλων, την ενίσχυση της πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας, την ενίσχυση της θέσης τους στο πολιτικό και κοινωνικό γίνεσθαι της χώρας, την ίση μεταχείριση των γυναικών την διασφάλιση ίσων προοπτικών σε θέσεις ευθύνης, τη μείωση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος, την βελτίωση της πρόσβασης στη προσχολική φροντίδα και την ισορροπία μεταξύ του εργασιακού και προσωπικού τους βίου, την ευαισθητοποίηση και προώθηση δράσεων για την εξάλειψη στερεοτύπων και βίας κατά των γυναικών, και την ένταξή τους στην αγορά εργασίας.

Με βάση τη διεθνή βιβλιογραφία, οι παραπάνω κατηγορίες δράσεων, μπορούν δυνητικά να αυξήσουν τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Η εμπειρική διερεύνηση του ζητήματος, με χρήση δεδομένων από την τριμηνιαία Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (ΕΕΔ) για την περίοδο από το 2006 έως το 2020 φαίνεται να επιβεβαιώνει ότι (α) αυξήσεις στο έμφυλο μισθολογικό χάσμα τείνουν να μειώνουν τη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, (β) η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας μειώνεται όταν το ποσοστό των γυναικών που αντιμετωπίζει προβλήματα με τη φροντίδα εξαρτώμενων τέκνων είναι αυξημένο, (γ) η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό αυξάνεται καθώς αυξάνεται το ποσοστό των γυναικών που συμμετέχουν σε προγράμματα επιμόρφωσης και κατάρτισης και ότι (δ) το ποσοστό αυτοαπασχολούμενων γυναικών συνδέεται θετικά με τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Οι μακροοικονομικές επιπτώσεις των δράσεων του ΕΣΔΙΦ διερευνήθηκαν στα πλαίσια ενός Δυναμικού Στοχαστικού Υποδείγματος Γενικής Ισορροπίας. Συγκεκριμένα,

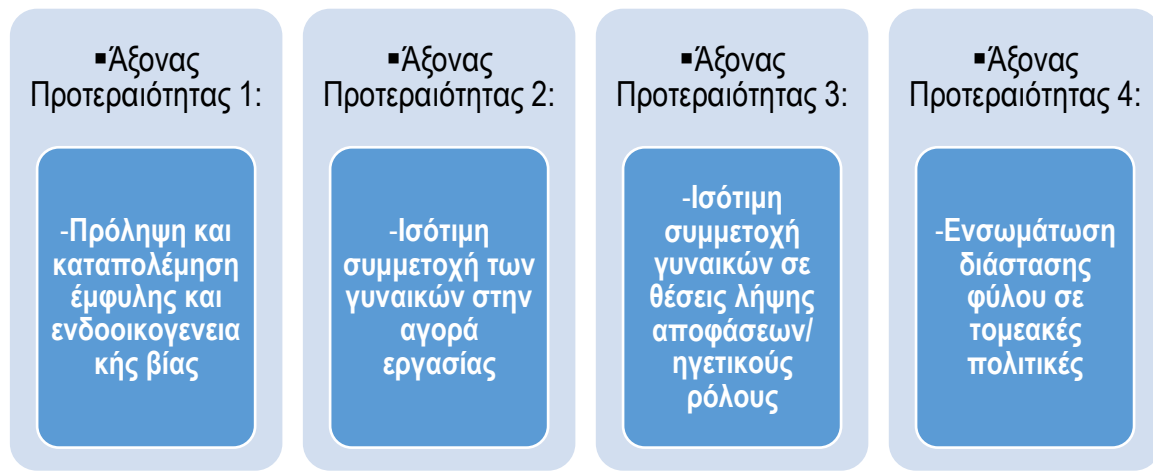
χρησιμοποιήθηκε το μακροοικονομικό υπόδειγμα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, QUEST3R&D, για την Ελληνική Οικονομία. Αρχικά, η αξιολόγηση της μακροοικονομικής επίδρασης του Σχεδίου, εξέτασε το σενάριο μιας αύξησης των δημοσίων δαπανών ύψους περίπου 20 εκ. ευρώ κάθε χρόνο για τη περίοδο 2021 έως 2025, καθώς και μιας οριακής αύξησης του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό κατά 1 ποσοστιαία μονάδα, σταδιακά και γραμμικά, σε βάθος 10 ετών, ως ενδεικτικό μέτρο της επίδρασης των δράσεων του ΕΣΔΙΦ. Το μοντέλο εκτιμά μία αύξηση του δυνητικού πραγματικό ΑΕΠ της χώρας κατά 0.16% μετά από 5 χρόνια, κατά 0.34% μετά από 10 χρόνια ενώ μακροπρόθεσμα οι θετικές επιπτώσεις στο ΑΕΠ φτάνουν έως και το 0.42% σε σχέση με την αρχική κατάσταση μακροχρόνιας ισορροπίας, σε σχέση δηλαδή με το σενάριο όπου δεν εφαρμόζεται το Σχέδιο. Στη συνέχεια, αναλύθηκαν τρία σενάρια μείωσης του χάσματος μεταξύ του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας μεταξύ της Ελλάδας και του μέσου όρου της ευρωζώνης: υποθέσαμε δηλαδή τη μερική σύγκλιση της χώρας προς τις μέσες πρακτικές των 19 χωρών της ευρωζώνης κατά 25%, 50% και 75% της σημερινής απόστασης. Τα σενάρια μεταφράζονται σε μία αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό κατά 2, 4 και 6 ποσοστιαίες μονάδες αντίστοιχα. Η επίδραση της σύγκλισης αυτής στο πραγματικό ΑΕΠ της χώρας εκτιμούμε ότι κυμαίνεται μεταξύ 0.31% έως και 0.9% στο τέλος της εφαρμογής του Σχεδίου, το 2025, μεταξύ των σεναρίων σύγκλισης κατά 25% και 75% αντίστοιχα.

Επίσης, μελετήθηκαν τα δυνητικά διανεμητικά αποτελέσματα της αύξησης της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας από 1 έως 6 ποσοστιαίες μονάδες, με βάση τα τέσσερα σενάρια που αναφέρθηκαν παραπάνω. Οι εκτιμήσεις έγιναν με τη χρήση του μοντέλου μικροπροσομοίωσης φόρων-παροχών EUROMOD, το οποίο αποτελεί το επίσημο μοντέλο μικροπροσομοίωσης της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Με τα σημερινά δεδομένα, το μοντέλο εκτιμά ότι μία τέτοια εξέλιξη θα οδηγήσει σε μία ποσοστιαία αύξηση του μέσου ισοδύναμου διαθέσιμου εισοδήματος του Ελληνικού πληθυσμού κατά 0,5% έως 2,5%. Η αύξηση του εισοδήματος εκτιμάται ότι θα είναι σημαντικά υψηλότερη στο κάτω άκρο της εισοδηματικής κατανομής. Η μείωση του ποσοστού φτώχειας για το συνολικό πληθυσμό της χώρας υπολογίζεται ότι θα κυμανθεί από 0,4 έως 2 ποσοστιαίες μονάδες. Οι πιο μεγάλες μειώσεις της φτώχειας προκύπτουν για οικογένειες με παιδιά, καθώς και πολυμελή νοικοκυριά. Τέλος, μία αύξηση της γυναικείας συμμετοχής στην αγορά εργασίας κατά μία ή δύο ποσοστιαίες μονάδες υπολογίζεται ότι θα επιφέρει μία σχετικά μικρή μείωση στους βασικούς δείκτες ανισότητας, ενώ μία αύξηση της συμμετοχής τους κατά τέσσερις ή έξι ποσοστιαίες μονάδες εκτιμάται ότι θα οδηγήσει σε αισθητά μεγαλύτερες μειώσεις στους υπολογισθέντες δείκτες.

3. Δομή ΕΣΔΙΦ 2021-2025

Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025 οργανώνεται γύρω από τέσσερις (4) Άξονες Προτεραιότητες, ο καθένας εκ των οποίων επικεντρώνεται σε μια συγκεκριμένη θεματική διάσταση των πολιτικών ισότητας των φύλων. Η θεματική της πρόληψης και καταπολέμησης των στερεοτύπων και προκαταλήψεων ενσωματώνεται σε όλους τους άξονες καθώς οφείλει να λαμβάνεται υπόψη και να αναδεικνύεται σε όλες τις επιμέρους θεματικές πολιτικές και δράσεις.

Οι θεματικοί Άξονες Προτεραιότητες συνίστανται στους εξής:



Ο Άξονας Προτεραιότητας 1 «Πρόληψη και καταπολέμηση έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας» επικεντρώνεται σε μέτρα για την προστασία των γυναικών από την άσκηση κάθε μορφής βίας, την επιμόρφωση και κατάρτιση των στελεχών των αρμόδιων αρχών, την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των εμπλεκόμενων μερών και του κοινού και διέπεται από τις αρχές και τις κατευθύνσεις της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης.

Ο «Άξονας Προτεραιότητας 2: Ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας» σχετίζεται με την μείωση του χάσματος των ανισοτήτων στον τομέα της εργασίας όσον αφορά την απασχόληση και τον επαγγελματικό διαχωρισμό, τις αμοιβές και τις διακρίσεις λόγω της μητρότητας και της φροντίδας των παιδιών με παρεμβάσεις που ξεκινούν από την εκπαίδευση και επεκτείνονται στην κατάρτιση, την επιμόρφωση και τη δια βίου μάθηση αλλά και σε δράσεις με στόχο την εναρμόνιση της επαγγελματικής και της προσωπικής και οικογενειακής ζωής.

Ο Άξονας Προτεραιότητας 3 «Ισότιμη συμμετοχή γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων/ ηγετικούς ρόλους» επικεντρώνεται στην ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών σε θέσεις εξουσίας και της εκπροσώπησης στην πολιτική και κοινωνική ζωή, στην εντονότερη συμμετοχή τους στα κοινά και την ενδυνάμωση των κοριτσιών μέσα από την εκπαίδευση και την ενημέρωση και την ανάδειξη προτύπων επιτυχημένων γυναικών από έχουν αναπτύξει δραστηριότητα και έχουν διακριθεί σε όλους τους τομείς.

Ο «Άξονας Προτεραιότητας 4: Ενσωμάτωση διάστασης φύλου σε τομεακές πολιτικές» αφορά την ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου σε όλες τις διαστάσεις των τομεακών πολιτικών, όπου απαιτείται στενή συνεργασία με συναρμόδια υπουργεία, δημόσιους φορείς και την τοπική αυτοδιοίκηση. Μέσω αυτού του άξονα, γίνεται προσπάθεια για την προώθηση της ισότητας των φύλων στους προϋπολογισμούς και τον σχεδιασμό πολιτικών, σε ειδικές ευάλωτες κοινωνικές ομάδες και πληθυσμούς, στους τομείς της εκπαίδευσης, της υγείας, του αθλητισμού, του πολιτισμού, των ΜΜΕ. Τέλος, ο Άξονας Προτεραιότητας 4 περιλαμβάνει την ενίσχυση της παραγωγής στατιστικών στοιχείων και ερευνών υπό το πρίσμα του φύλου για την υποστήριξη της παρακολούθησης, του σχεδιασμού και της εξειδίκευσης δράσεων προώθησης της ισότητας των φύλων.

Κάθε θεματικός άξονας εξειδικεύεται στη συνέχεια σε συγκεκριμένους στόχους, οι οποίοι στο βαθμό που είναι δυνατό πληρούν όλα ή μερικά από τα βασικά ποιοτικά χαρακτηριστικά της καλής στοχοθεσίας: είναι συγκεκριμένοι, μετρήσιμοι, συναφείς, ρεαλιστικοί και επιτεύξιμοι εντός χρονοδιαγράμματος.

Η εξειδίκευσή τους βασίστηκε αρχικά αφενός στην ανάλυση του πλαισίου στρατηγικής όπως προσδιορίζεται από την Ατζέντα 2030 του ΟΗΕ για την Βιώσιμη Ανάπτυξη, την Στρατηγική του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Ισότητα των Φύλων 2018-2023, την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων 2020-2025, το Σχέδιο Ανάπτυξης για την Ελληνική Οικονομία και τις απαιτήσεις για την Ισότητα των Φύλων στο πλαίσιο της νέας προγραμματικής περιόδου 2021-2027.

Είναι σημαντικό να αναφερθεί η σύνδεση των πολιτικών και δράσεων για την ισότητα των φύλων με όλες τις ευρωπαϊκές πολιτικές που τοποθετούν την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου ως προαπαιτούμενο για την ενεργοποίησή τους.

Δόθηκε επίσης έμφαση στην προσπάθεια ανάδειξης των νέων προκλήσεων σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο ενόψει των σύγχρονων τεχνολογικών εξελίξεων και της τέταρτης Βιομηχανικής Επανάστασης που δημιουργούν νέες απαιτήσεις στον τομέα της οικονομίας, της εκπαίδευσης, της εργασίας και της τεχνολογίας, προκειμένου να γίνει αντιληπτή η σημαντικότητα της ενεργοποίησης των γυναικών στο νέο αυτό περιβάλλον, καθώς και τα πολλαπλασιαστικά οφέλη που αναμένεται να προκύψουν από την αύξηση της παρουσίας των γυναικών σε όλους τους παραπάνω τομείς.

Εν συνεχεία η εξειδίκευσή τους τροφοδοτήθηκε από τις προτεραιότητες της Γενικής Γραμματείας Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων και των επιμέρους Διευθύνσεών της, την διαβούλευση που έγινε στο επίπεδο του Εθνικού Συμβουλίου για την Ισότητα των Φύλων αλλά και την ενσωμάτωση των προτάσεων των κυβερνητικών φορέων, γεγονός που παρουσιάζεται για πρώτη φορά σε ένα ενιαίο κείμενο.

Οι προτάσεις που έχουν κατατεθεί από τα καθ' ύλην αρμόδια Υπουργεία και έχουν καταγραφεί στο προηγούμενο κεφάλαιο, αποτελούν μέρος του ΕΣΔΙΦ στο πλαίσιο της παρακολούθησης των τομεακών πολιτικών και δράσεων για την αξιολόγηση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου και θα ενσωματωθούν σταδιακά στο επιχειρησιακό του σχέδιο ανάλογα με την ετοιμότητα υλοποίησης.

Η δομή του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025 αποτυπώνεται συνοπτικά στο ακόλουθο διάγραμμα, όπου καταγράφονται οι τέσσερις Άξονες Προτεραιότητας. Κάθε Άξονας Προτεραιότητας εξειδικεύεται σε στόχους και στη συνέχεια οι στόχοι αποτυπώνονται σε δράσεις. Ο κάθε στόχος οδηγεί σε συγκεκριμένα παραγόμενα αποτελέσματα, τα οποία είτε έχουν οριστικοποιηθεί και θα προκριθούν προς υλοποίηση (ώριμα έργα) είτε βρίσκονται σε διαδικασία επεξεργασίας προς οριστικοποίηση και θα υλοποιηθούν σε δεύτερο χρόνο.

Άξονας Προτεραιότητας	Στόχος
1: Πρόληψη και καταπολέμηση έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας	1.1: Εφαρμογή προβλέψεων σύμβασης της Κωνσταντινούπολης (Ν.4531/2018)
	1.2: Καταπολέμηση της βίας στην εργασία
	1.3: Ενίσχυση και αναβάθμιση του Δικτύου δομών για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών
	1.4: Καταπολέμηση άλλων μορφών βίας
2: Ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας	2.1: Ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης
	2.2: Συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής
	2.3: Μείωση του έμφυλου μισθολογικού και συνταξιοδοτικού χάσματος
	2.4: Προώθηση γυναικείας επιχειρηματικότητας
	2.5: Ενίσχυση της εκπαίδευσης και κατάρτισης γυναικών και κοριτσιών στην έρευνα και την τεχνολογία
3: Ισότιμη συμμετοχή γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων/ ηγετικούς ρόλους	3.1: Αύξηση του αριθμού των γυναικών στην πολιτική
	3.2: Αύξηση του αριθμού των γυναικών σε θέσεις ευθύνης στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα

	3.3: Ενίσχυση εκπαίδευσης και κατάρτισης κοριτσιών και γυναικών για ανάληψη ηγετικών ρόλων
4: Ενσωμάτωση διάστασης φύλου σε τομεακές πολιτικές	4.1: Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές (gendermainstreaming)
	4.2: Ενίσχυση της διατομεακής αντιμετώπισης των θεμάτων ισότητας των φύλων
	4.3: Βελτίωση θέσης γυναικών που υφίστανται πολλαπλές διακρίσεις και άρση του κοινωνικού αποκλεισμού τους
	4.4: Προώθηση της ισότητας των φύλων στην εκπαίδευση – επιστήμη – έρευνα
	4.5: Προώθηση της ισότητας των φύλων στην υγεία
	4.6: Προώθηση της ισότητας των φύλων στον αθλητισμό
	4.7 Προώθηση της ισότητας των φύλων στον πολιτισμό - ΜΜΕ
	4.8: Ενίσχυση στατιστικών στοιχείων, ερευνών και πρόσβασης στην γνώση υπό την οπτική του φύλου

Άξονας Προτεραιότητας 1: Πρόληψη και καταπολέμηση έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας

Στόχος 1.1: Εφαρμογή προβλέψεων σύμβασης της Κωνσταντινούπολης (N.4531/2018)

Δείκτες Στόχου 1.1:

- Αριθμός άρθρων για τα οποία έχουν ληφθεί νομοθετικά ή άλλα μέτρα
- Δείκτες συντροφικής βίας Παρατηρητηρίου της ΓΓΔΟΠΙΦ

- Δράση 1.1.1: Εισαγωγή νομοθετικών μέτρων για την επίτευξη των σκοπών της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης

- ο Εισήγηση προτάσεων για νομοθετικές παρεμβάσεις.

- Δράση 1.1.2: Εισαγωγή άλλων μέτρων για την επίτευξη των σκοπών της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης (Ω.Ε.)

- ο Προγράμματα θυτών έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας με στόχο την πρόληψη κρουσμάτων βίας
- ο Καταγραφή των ιδιαίτερων αναγκών των παιδιών που είναι μάρτυρες ενδοοικογενειακής βίας και δημιουργία σχετικού εργαλείου.
- ο Διασύνδεση των πληροφοριακών συστημάτων της Ελληνικής Αστυνομίας και του ολοκληρωμένου συστήματος διαχείρισης των αστικών και ποινικών υποθέσεων των Ελληνικών Δικαστηρίων
- ο Δημιουργία οριζόντιου εργαλείου εκτίμησης κινδύνου ενδοοικογενειακής βίας (RiskAssessmentTool)

- Δράση 1.1.3: Παρακολούθηση της εφαρμογής της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης (Ω.Ε.)

- ο Συντονισμός συναρμόδιων κρατικών φορέων
- ο Σύνταξη Εκθέσεων προς την Επιτροπή GREVIO της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης
- ο Συλλογή στατιστικών στοιχείων σύμφωνα με το ερωτηματολόγιο της GREVIO και τους 13 δείκτες για την συντροφική βία του EIGE για την παρακολούθηση της εφαρμογής της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης

- Δράση 1.1.4 Εκπόνηση της Ετήσιας Έκθεσης για τη Βία κατά των Γυναικών(Ω.Ε.)

- Δράση 1.1.5: Επιμόρφωση επαγγελματιών και στελεχών δημόσιου τομέα και στελεχών δημόσιου τομέα στη θεματική της βίας κατά των γυναικών

Ανάπτυξη εκπαιδευτικού υλικού και υλοποίηση επιμορφωτικών προγραμμάτων σχετικά με τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης ως προς την βία κατά των γυναικών και την ενδοοικογενειακή βία:

- Δημιουργία σεμιναρίων
- Υλοποίηση εκπαιδύσεων
- Έκδοση Οδηγού Εφαρμογής της Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης

- Δράση 1.1.6: Δράσεις Ενημέρωσης -Ευαισθητοποίησης στο πλαίσιο του άρθρου 13 της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης (Ω.Ε.)

- Δημιουργία υλικού για τις δράσεις Ενημέρωσης-Ευαισθητοποίησης προσβάσιμο στα άτομα με αναπηρία.
- Σε συνεργασία με φορείς:
 - Δημιουργία- υλοποίηση ενημερωτικών δράσεων
 - Δημιουργία-υλοποίηση δράσεων ευαισθητοποίησης

- Δράση 1.1.7: Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση ευρύτερου πληθυσμού για την ισότητα των φύλων και την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών (Ω.Ε)

Υλοποίηση εκστρατείας ενημέρωσης ευαισθητοποίησης σχετικά με την βία κατά των γυναικών και την ενδοοικογενειακή βία σε ομάδες στόχους, όπως:

- Μαθητές/μαθήτριες
- Άνδρες/αγόρια

Στόχος 1.2: Καταπολέμηση της βίας στην εργασία

Δείκτες Στόχου 1.2:

- Αριθμός καταγγελιών γυναικών που υφίστανται παρενόχληση στην εργασία

- Δράση 1.2.1: Κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας για τη βία και παρενόχληση στην εργασία (Ω.Ε.)

- Ν. 4808/2021 Μέρος Ι και ΙΙ με μέτρα πρόληψης και καταπολέμησης του φαινομένου - Εισήγηση νομοθετικών παρεμβάσεων για τροποποιήσεις στον Ποινικό Κώδικα
- Θεσμική ενίσχυση της Επιθεώρησης Εργασίας για την αντιμετώπιση και παρακολούθηση των περιστατικών.
- Καθιέρωση πολιτικών σε επίπεδο επιχείρησης για την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης καθώς και της διαχείρισης των εσωτερικών καταγγελιών.
- Σύμβαση υποχρεώσεων εργοδότη για πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών με κυρωτικό πλαίσιο.

- Δράση 1.2.2: Υλοποίηση πιλοτικού προγράμματος με ονομασία «Ελένη Τοπαλούδη» για τη σεξουαλική παρενόχληση φοιτητριών στα Πανεπιστήμια

Δημιουργία και υλοποίηση πιλοτικού προγράμματος που θα ασχολείται με την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης που υφίστανται οι φοιτήτριες στα Πανεπιστήμια, δράσεις του οποίου προβλέπονται οι κάτωθι:

- Ανάπτυξη συνεργασιών με τις Επιτροπές Ισότητας εντός των Πανεπιστημίων
- Λειτουργία Γραφείων αναφορών περιστατικών σεξουαλικής βίας
- Παροχή ψυχολογικής υποστήριξης

- Δράση 1.2.3: Διενέργεια εκστρατείας ενημέρωσης-ευαισθητοποίησης για τη σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα (Ω.Ε)

- Δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του κοινού για το φαινόμενο και ενημέρωσης των θυμάτων για τις δομές στήριξης (ενημερωτικά φυλλάδια, τηλεοπτικά/ραδιοφωνικά/διαδικτυακά μηνύματα, αφίσες κ.λπ.)

Στόχος 1.3: Ενίσχυση και αναβάθμιση Δικτύου δομών για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών

Δείκτες Στόχου 1.3:

- Δείκτες συντροφικής βίας Παρατηρητηρίου της ΓΓΔΟΠΙΦ

- Δράση 1.3.1: Υποστήριξη συντονισμού και δικτύωσης δομών

- Σύνταξη ενημερωτικών δελτίων σε περιοδική βάση για τις δράσεις που υλοποιούνται από την ΚΥ της ΓΓΔΟΠΙΦ και το Δίκτυο Δομών
- Παροχή πληροφοριακού υλικού
- Διοργάνωση συναντήσεων – εργαστηρίων
- Επιμόρφωση στελεχών του Δικτύου Δομών, της ΓΓΔΟΠΙΦ και του ΚΕΘΙ στο εργαλείο της βάσης δεδομένων, στην ποινική διαμεσολάβηση και στα προγράμματα για θύτες που υλοποιούνται στην Ελλάδα και πανευρωπαϊκά.
- Επιμορφωτικό πρόγραμμα δια βίου εκπαίδευσης των στελεχών του Δικτύου Δομών, της ΓΓΔΟΠΙΦ και του ΚΕΘΙ στο πλαίσιο της κοινωνικής θεωρίας φύλου

- Δράση 1.3.2: Αναβάθμιση υποδομών και υπηρεσιών του Δικτύου Δομών

- Αναβάθμιση του τεχνολογικού εξοπλισμού των δομών του Δικτύου και υποστήριξη με νέες ψηφιακές πλατφόρμες και εφαρμογές
- επικαιροποίηση-αναβάθμιση της Βάσης Δεδομένων για τη συλλογή στατιστικών δεδομένων
- Συμβουλευτική επιχειρηματικότητας από Δομές Δικτύου
- Εφαρμογή προγραμμάτων για παροχή δωρεάν νομικής βοήθειας-εκπροσώπησης σε θύματα βίας
- Σχεδιασμός και εφαρμογή προγράμματος δημιουργικής απασχόλησης των παιδιών που φιλοξενούνται στους Ξενώνες Φιλοξενίας και δημιουργία χώρων φιλικών στα παιδιά στα Συμβουλευτικά Κέντρα
- Στελέχωση των Συμβουλευτικών Κέντρων των μεγάλων αστικών κέντρων Αθήνας και Θεσσαλονίκης με 1 επιπλέον κοινωνικό/ή λειτουργό που θα εργάζεται αποκλειστικά για τη φιλοξενία των αιτουσών άσυλο και των προσφύγων γυναικών
- Δημιουργία εργαλείου αποτίμησης των υπηρεσιών προς ωφελούμενες από το Δίκτυο Δομών
- Αναβάθμιση της ιστοσελίδας της ΓΓΔΟΠΙΦ

- Δράση 1.3.3: Ενίσχυση του Δικτύου Δομών (Ω.Ε)

- Εκπόνηση πλάνου μετάβασης και βιωσιμότητας του Δικτύου Δομών
- Παροχή πλαισίου λειτουργίας για τη λειτουργία νέων δομών (Συμβουλευτικών Κέντρων και Ξενώνων Φιλοξενίας) από τους ΟΤΑ α΄ βαθμού
- Διερεύνηση επέκτασης Δικτύου Δομών

- Δράση 1.3.4: Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και των κοριτσιών με αναπηρία

- Εκστρατεία ενημέρωσης των γυναικών και κοριτσιών με αναπηρία, των οικογενειών τους και όσων τις φροντίζουν σχετικά με την πρόληψη, αναγνώριση και αναφορά περιστατικών έμφυλης βίας και τις υφιστάμενες υποστηρικτικές υπηρεσίες σε συνεργασία με την ΕΣΑμΕΑ.
- Κατάρτιση ιατρικού προσωπικού, κοινωνικών λειτουργών, του προσωπικού των δομών της ΓΓΔΟΠΙΦ και της αστυνομίας για τις μεθόδους αντιμετώπισης της βίας κατά των γυναικών με αναπηρία σε συνεργασία με το ΚΕΘΙ και το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ).
- Δημιουργία πρωτοκόλλων και κανόνων δεοντολογίας για τους/τις επαγγελματίες που φροντίζουν και υποστηρίζουν γυναίκες με αναπηρία με στόχο την πρόληψη της έμφυλης βίας και της κακοποίησης σε συνεργασία με την ΕΣΑμΕΑ.
- Εξασφάλιση της καθολικής προσβασιμότητας των κτηρίων και της επικοινωνίας με τις υπηρεσίες του Δικτύου Δομών της ΓΓΔΟΠΙΦ.
- Πρόληψη και καταπολέμηση της εξαναγκαστικής άμβλωσης και στέρωσης.

Στόχος 1.4: Καταπολέμηση άλλων μορφών βίας

Δείκτες Στόχου 1.4:

➤ Αριθμός γυναικών που έχουν δεχτεί ή αντιμετωπίζουν διαδικτυακή βία ή εκφοβισμό

- Δράση 1.4.1: Πρόληψη και αντιμετώπιση της έμφυλης βίας στον κυβερνοχώρο (Ω.Ε.)

- Εκπόνηση έρευνας για το μέγεθος και τις μορφές της έμφυλης βίας στον κυβερνοχώρο στην Ελλάδα
- Δημιουργία δεικτών για την αποτύπωση και τη μέτρησή της
- Δράσεις ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης σε εκπαιδευτικά ιδρύματα και συλλογικά όργανα

- Δράση 1.4.2: Πρόληψη και αντιμετώπιση εξακολουθητικής παρακολούθηση/stalking, FGM-ακρωτηριασμός γυναικείων οργάνων, πρόωροι και καταναγκαστικοί γάμοι, σεξουαλικής εκβίασης (sextortion) και εκδικητική πορνογραφία (revengeporn) (Ω.Ε.)

- Ετήσια εξειδικευμένη εκστρατεία ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης σε κάθε μία μορφή βίας κατά των γυναικών της δράσης 1.4.2.
- Συναντήσεις με ομάδες στόχου σχετικά με τον ΑΓΓΟ και τους πρόωρους γάμους με στόχο την εξάλειψή τους
- Ενημέρωση για τα σεξουαλικά και αναπαραγωγικά δικαιώματα γυναικών προσφύγων, μεταναστριών, αιτουσών ασύλου και των παιδιών τους
- Ενημέρωση πληθυσμών Ρομά για τους πρόωρους και εξαναγκαστικούς γάμους και τις προβλέψεις του ελληνικού δικαίου, β καθώς και για τα δικαιώματα του παιδιού
- Έκδοση ενημερωτικού φυλλαδίου για την εξακολουθητική παρακολούθηση
- Νομοθετικές προτάσεις για πιο αυστηρό νομικό πλαίσιο ενάντια στην εξακολουθητική παρακολούθηση

- Δράση 1.4.3: Πρόληψη και αντιμετώπιση trafficking και πορνείας-survivalsex

- Εκστρατεία πρόληψης , αντιμετώπισης και εξάλειψης της εμπορίας ανθρώπων για σεξουαλική και εργασιακή εκμετάλλευση σε πληθυσμούς σε κίνηση (μετανάστριες, γυναίκες πρόσφυγες)
- Εκστρατεία ενημέρωσης κυρίως αλλοδαπού πληθυσμού για τους κινδύνους του «survivalsex» και ενημέρωσης για φορείς που μπορεί ένα πρόσωπο να απευθυνθεί
- Εκπόνηση πιλοτικής μελέτης για το μέγεθος του «survivalsex» στην Ελλάδα σε προσφυγικούς και μεταναστευτικούς πληθυσμούς, στην περιοχή της Αθήνας

- ο Συναντήσεις με οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών που δραστηριοποιούνται με πληθυσμούς που ωθούνται σε «survivalsex»

Άξονας Προτεραιότητας 2: Ισότητα συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας

Στόχος 2.1: Ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης

Δείκτες Στόχου 2.1:

- Ποσοστό απασχόλησης γυναικών
- Ποσοστό ανεργίας γυναικών
- Αριθμός καταγγελιών για διακρίσεις στην εργασία λόγω φύλου

- Δράση 2.1.1 Ανάπτυξη και προώθηση «Σήματος Ισότητας» για επιχειρήσεις (Ω.Ε.)

- Υλοποίηση πιλοτικού σήματος SHARE
- Αξιολόγηση πιλοτικού σήματος SHARE
- Ανάπτυξη μεθοδολογίας
- Σύνταξη πρότασης για Υ.Α.
- Υποστήριξη επιχειρήσεων για απονομή σήματος
- Δικτύωση πιστοποιημένων επιχειρήσεων

- Δράση 2.1.2 Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση για τις έμφυλες διακρίσεις στην απασχόληση

- Εκπαίδευση στελεχών επιχειρήσεων μέσω προγράμματος
- Διανομή ενημερωτικού υλικού σε εργοδότες
- Διανομή ενημερωτικού υλικού σε εργαζόμενες/εργαζόμενους
- Ενημερωτικές εκδηλώσεις και εκπαιδεύσεις
- Φιλοξενία προγραμμάτων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης εργοδοτών σε θέματα έμφυλων διακρίσεων στην απασχόληση στην αίθουσα εκδηλώσεων του Ιστορικού Αρχείου

- Δράση 2.1.3: Παρακολούθηση γυναικείας απασχόλησης και διακρίσεων στην εργασία

- Δικτύωση με αρμόδιους φορείς για την παρακολούθηση απασχόλησης και διακρίσεων
- Έκδοση ετήσιου σχετικού Ενημερωτικού Σημειώματος
- Επικαιροποίηση σχετικών δεικτών του Παρατηρητηρίου

- Δράση 2.1.4: Υποστήριξη ανέργων γυναικών

- Συνεργασία με ΟΑΕΔ για την ένταξη στην αγορά εργασίας των θυμάτων ενδοοικογενειακής και έμφυλης βίας

- Reskilling, upskilling και ανάπτυξη ψηφιακών δεξιοτήτων σε γυναίκες που βρίσκονται εκτός αγοράς εργασίας
- Δράση 2.1.5: Υλοποίηση προγράμματος “DiversityAwareness” για την ενσωμάτωση της έννοιας της διαφορετικότητας στην εργασία (Ω.Ε.)
 - Μεταρρύθμιση «Στατιστική αποτύπωση/ολοκληρωμένες εκθέσεις ίσων ευκαιριών -Βραβείο Διαφορετικότητας –Μεθοδολογία πιστοποίησης οργανισμών και πιλοτική εφαρμογή»
 - Συνδεδεμένη επένδυση «Κατάρτιση και πιστοποίηση εργαζομένων και εργοδοτών με θέμα τη διαφορετικότητα»

Στόχος 2.2: Συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής

Δείκτες Στόχου 2.2:

- Μη ενεργός πληθυσμός λόγω ευθυνών φροντίδας ανά φύλο
- Αριθμός μητέρων/κηδεμόνων που χρησιμοποιεί την υπηρεσία «Νταντάδες της Γειτονιάς»

- Δράση 2.2.1: Μεταφορά στο εθνικό δίκαιο της Οδηγίας του ΕΚ για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και άλλες νομοθετικές παρεμβάσεις (Ω.Ε.)

- ο Παρακολούθηση πορείας ενσωμάτωσης (EU/2019/1158)

- Δράση 2.2.2: Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση εργοδοτών για την προώθηση των διευκολύνσεων εργαζομένων

- ο Εκπαίδευση εργοδοτών για χορήγηση αδειών μητρότητας, πατρότητας, γονικές άδειες και άδειες φροντίδας, καθώς και ρυθμίσεις εργασίας για διευκόλυνση ευθυνών φροντίδας
- ο Διανομή ενημερωτικού υλικού σε εργοδότες
- ο Διανομή ενημερωτικού υλικού σε εργαζόμενες/εργαζόμενους
- ο Ενημερωτικές εκδηλώσεις και εκπαιδεύσεις
- ο Φιλοξενία προγραμμάτων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης εργοδοτών στην αίθουσα εκδηλώσεων του Ιστορικού Αρχείου

- Δράση 2.2.3: Βελτίωση της πρόσβασης στην προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα (Ω.Ε.)

- ο Πρόγραμμα «Νταντάδες της Γειτονιάς» για τη φύλαξη βρεφών από την ηλικία των δύο μηνών έως 2,5 ετών
- ο Δημιουργία χώρων φύλαξης βρεφών σε μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις
- ο Παρακολούθηση και προτάσεις για την πρόσβαση στην προσχολική φροντίδα

Στόχος 2.3: Μείωση του έμφυλου μισθολογικού και συνταξιοδοτικού χάσματος

Δείκτες Στόχου 2.3:

- Αμοιβές ανά φύλο
- Συντάξεις ανά φύλο

- Δράση 2.3.1: Νομοθετικές παρεμβάσεις

- Παρακολούθηση της σύστασης για τη διαφάνεια αμοιβών paytransparency (2014/124/ΕΕ).
- Ενσωμάτωση οπτικής του φύλου σε συλλογικές διαπραγματεύσεις

- Δράση 2.3.2: Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση για την μισθολογική και συνταξιοδοτική ισότητα

- Θέσπιση μέρας μισθολογικής ισότητας ή συνταξιοδοτικής ισότητας κατά το πρότυπο της ΕΕ
- Διάχυση των προτάσεων πολιτικής που παράχθηκαν στο έργο PEGASUS για συνταξιοδοτικό χάσμα
- Εφαρμογή Μνημονίου Συνεργασίας για την καταπολέμηση του συνταξιοδοτικού χάσματος (PEGASUS)
- Ενημερωτικές εκδηλώσεις

Στόχος 2.4: Προώθηση γυναικείας επιχειρηματικότητας

Δείκτες Στόχου 2.4:

➤ Απασχόληση ανά φύλο και επάγγελμα

- Δράση 2.4.1: Υποστήριξη συμμετοχής γυναικών σε προγράμματα επιχειρηματικής επιτάχυνσης (Ω.Ε.)

- Δημιουργία GreekInnovationLabforWomen #GIL4W σε συνεργασία με το EuropeanCenterforWomenandTechnology (ECWTNorway) για την υποστήριξη των γυναικών στον τομέα των νέων τεχνολογιών, της έρευνας και της καινοτομίας με δράσεις από την εκπαίδευση έως την ενεργοποίηση της επιχειρηματικότητας στη βάση του μοντέλου των Ηνωμένων Εθνών για τη βιώσιμη ανάπτυξη

- Δράση 2.4.2: Προγράμματα χρηματοδότησης γυναικείας επιχειρηματικότητας

- Ενίσχυση ψηφιακού μετασχηματισμού επιχειρήσεων γυναικών

- Δράση 2.4.3: Κατάρτιση κοριτσιών και γυναικών σε θέματα επιχειρηματικότητας

- Συνεργασία με ΥΠΕΣ-ΕΚΔΔΑ
- Σεμινάρια ενίσχυσης και ενδυνάμωση των γυναικών επιχειρηματιών με στόχο την ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας και την ανάπτυξη δεξιοτήτων

Στόχος 2.5: Ενίσχυση της εκπαίδευσης και κατάρτισης γυναικών και κοριτσιών στην έρευνα και την τεχνολογία

Δείκτες Στόχου 2.1:

- Απασχόληση ανά φύλο και επάγγελμα
- Ποσοστό γυναικών απόφοιτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ανά πεδίο σπουδών
- Ποσοστό χρήσης ΤΠΕ ανά φύλο
- Ποσοστά απασχόλησης πρόσφατων αποφοίτων ανά φύλο

- Δράση 2.5.1: Ενθάρρυνση των γυναικών και των κοριτσιών για συμμετοχή στις θετικές επιστήμες, την τεχνολογία, τη μηχανική και τα μαθηματικά και τις ΤΠΕ.

- Διερεύνηση για κίνητρα και ποσόστωση για συμμετοχή γυναικών ερευνητών σε ερευνητικά έργα
- Συνέχιση και αναβάθμιση της πιλοτικής συνεργασίας με την ομάδα πρεσβευτών της «Ευρωπαϊκής Εβδομάδας Προγραμματισμού» (EUCodeWeek) στη χώρα μας. Από κοινού διοργάνωση σεμιναρίων με στόχο την ενίσχυση των ψηφιακών δεξιοτήτων των γυναικών και των κοριτσιών

- Δράση 2.5.2: Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση για τη διάσταση του φύλου στην επιστήμη και τεχνολογία

- Υποστήριξη δικτύωσης γυναικών πανεπιστημιακών – ερευνητριών
- Ημερίδες- συναντήσεις εργασίας
- Συμμετοχή στο Έργο R&I Peers με αντικείμενο την υλοποίηση σχεδίου ισότητας σε ερευνητικά και πανεπιστημιακά ιδρύματα και μεταφορά τεχνογνωσίας (Ω.Ε.)

Άξονας Προτεραιότητας 3: Ισότιμη συμμετοχή γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων/ ηγετικούς ρόλους

Στόχος 3.1: Αύξηση του αριθμού των γυναικών στην πολιτική

- Δείκτες Στόχου 3.1: Ποσοστό γυναικών στην Ευρωβουλή
- Ποσοστό θέσεων που κατέχουν γυναίκες στο εθνικό κοινοβούλιο
- Ποσοστό θέσεων που κατέχουν γυναίκες στα συμβούλια της τοπικής αυτοδιοίκησης
- Ποσοστό γυναικών στην κυβέρνηση

- Δράση 3.1.1: Νομοθετικές παρεμβάσεις για την ποσόστωση γυναικών σε πολιτικά όργανα

- Ορισμός ποσόστωσης συμμετοχής γυναικών σε πολιτικά όργανα (πχ. Συμβούλια Νέων)
- Επιβράβευση για υπέρβαση υποχρεωτικής ποσόστωσης

- Δράση 3.1.2: Ενημέρωση - ευαισθητοποίηση για την συμμετοχή των γυναικών στις εκλογικές διαδικασίες (Ω.Ε.)

- Ανάδειξη έργου εκλεγμένων-αιρετών γυναικών
- Καμπάνια για την ενθάρρυνση των γυναικών να θέσουν υποψηφιότητα
- Καμπάνια για την ανάδειξη γυναικών σε θέσεις ευθύνης στην κεντρική, περιφερειακή και τοπική αυτοδιοίκηση
- Επικαιροποίηση της σελίδας nosexism.gr και του ενημερωτικού υλικού για γυναίκες αιρετές, υποψήφιες και δημοσιογράφους

- Δράση 3.1.3: Λειτουργία παρατηρητηρίου συμμετοχής γυναικών στην πολιτική

- Παρακολούθηση ποσόστωσης φύλου κατά 40% τουλάχιστον στο συνολικό αριθμό των υποψηφίων δημοτικών και περιφερειακών συμβούλων των συνδυασμών
- Παρακολούθηση ποσόστωσης τουλάχιστον 40% από κάθε φύλο επί του συνολικού αριθμού των υποψηφίων στις βουλευτικές εκλογές σε όλη την Επικράτεια
- Καταγραφή των εκλεγμένων-αιρετών γυναικών και ανανέωση ανά έτος
- Σύνταξη και έκδοση σχετικού Ενημερωτικού Σημειώματος σε κάθε εκλογική διαδικασία

- Δράση 3.1.4: Υποστήριξη γυναικών για συμμετοχή στα κοινά

- Προγράμματα ανάπτυξης δεξιοτήτων γυναικών για συμμετοχή στα κοινά
- Υποστήριξη δικτύων γυναικών εκλεγμένων-αιρετών, συνεργασία με Βουλή των Ελλήνων
- Διακίνηση Οδηγών για Αιρετές και Υποψήφιας για την αντιμετώπιση του σεξισμού στο δημόσιο λόγο Συνέδριο για την αντιμετώπιση του σεξισμού στο δημόσιο λόγο (Σχεδιασμού, Ιανουάριος 2021) και υπογραφή σχετικού Μνημονίου
- Φιλοξενία στην αίθουσα εκδηλώσεων του Ιστορικού Αρχείου σεμιναρίων ενδυνάμωσης γυναικών εκλεγμένων-αιρετών ή/και υποψηφίων

Στόχος 3.2: Αύξηση του αριθμού των γυναικών σε θέσεις ευθύνης στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα

Δείκτες Στόχου 3.2:

- Ποσοστά συμμετοχής γυναικών σε ΔΣ εισηγμένων
- Ποσοστά συμμετοχής γυναικών σε διοικητικά και υπηρεσιακά συμβούλια δημόσιων φορέων
- Ποσοστά γυναικών σε θέσεις ευθύνης στο Δημόσιο

- Δράση 3.2.1: Νομοθετικές παρεμβάσεις για την προώθηση γυναικών σε θέσεις ευθύνης

- Σύνδεση με εταιρική κοινωνική ευθύνη (Σήμα Ισότητας)
- Συμμετοχή σε αλλά ΔΣ φορέων (Επιμελητήρια, αθλητικές συνομοσπονδίες κ.λπ.)

- Δράση 3.2.2: Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση για την προώθηση γυναικών σε θέσεις ευθύνης

- In-house προγράμματα επιχειρήσεων για προώθηση γυναικών σε θέση ευθύνης
- Κατάρτιση γυναικών-επιχειρηματιών σε θέματα διοίκησης
- Φιλοξενία στην αίθουσα εκδηλώσεων του Ιστορικού Αρχείου προγραμμάτων κατάρτισης γυναικών επιχειρηματιών σε θέματα διοίκησης

- Δράση 3.2.3: Παρακολούθηση συμμετοχής γυναικών σε θέσεις ευθύνης

- Παρακολούθηση ποσόστωσης συμμετοχής γυναικών σε ΔΣ εισηγμένων στο ΧΑΑ εταιρειών (25%)
- Εφαρμογή για καταγραφή γυναικών σε θέσεις ευθύνης στο Δημόσιο
- Επικαιροποίηση εφαρμογής posostosi.isotita.gr για την τήρηση της νομοθεσίας για την κατά φύλο ποσόστωση στα συλλογικά όργανα του Δημοσίου και παρακολούθηση από τη ΓΓΔΟΠΙΦ
- Έκδοση σχετικού ενημερωτικού σημειώματος

- Δράση 3.2.4: Προώθηση δικτύωσης γυναικών σε θέσεις ευθύνης

- Δικτύωση γυναικών – manager
- Δικτύωση γυναικών σε θέσεις ευθύνης σε δημόσιους φορείς
- Συνεργασία με φορείς

Στόχος 3.3: Ενίσχυση εκπαίδευσης και κατάρτισης κοριτσιών για ανάληψη ηγετικών ρόλων

- Δράση 3.3.1: Προβολή ηγετικών ρόλων γυναικών στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση
 - Ημέρες show-cases και role models γυναικών επιχειρηματιών ή πολιτικών
 - Μαθητικοί διαγωνισμοί

Άξονας Προτεραιότητας 4: Ενσωμάτωση διάστασης φύλου σε τομεακές πολιτικές

Στην παρούσα ενότητα εξειδικεύονται οι ενδεικτικοί στόχοι του θεματικού άξονα και το ενδεικτικό περιεχόμενο των δράσεων που συμβάλουν στην επίτευξή τους.

Στόχος 4.1: Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές (gendermainstreaming)

Δείκτες Στόχου 4.1:

- Ποσοστό προϋπολογισμών φορέων Γενικής Κυβέρνησης που συμβάλλουν στην προώθηση της ισότητας των φύλων

- Δράση 4.1.1: Ανάλυση και σχεδιασμός πολιτικών, μέτρων, προγραμμάτων από την σκοπιά του φύλου (Ω.Ε.)

- Ενημέρωση Υπουργείων για την υποχρέωση του άρθρου 10 του ν. 4604/2019 (Α' 50)
- Παρακολούθηση ετήσιων εκθέσεων προόδου Υπουργείων για την εξάλειψη των διακρίσεων με βάση το φύλο
- Παρακολούθηση εκθέσεων αξιολόγησης επιπτώσεων με βάση το φύλο νομοσχεδίων
- Ψηφιακός Χάρτης Ισότητας (πλατφόρμα)

- Δράση 4.1.2: Προώθηση «προϋπολογισμών με γνώμονα το φύλο» (Ω.Ε.)

- Συγκέντρωση και αξιοποίηση των ετήσιων εκθέσεων από τα υπουργεία σύμφωνα με το άρθρο 10 του ν.4604/2019 (Α' 50) για την αποτύπωση της διάστασης του φύλου στους ετήσιους προϋπολογισμούς τους
- Συνεργασία με Υπουργεία Οικονομικών και Εσωτερικών για την έκδοση ΚΥΑ και τη μέθοδο αποτύπωσης της διάστασης του φύλου

- Δράση 4.1.3: Σχεδιασμός και υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων για το gendermainstreaming

- Πρόγραμμα επιμόρφωσης για την εφαρμογή του gendermainstreaming, genderimpactassessment και genderbudgeting στο ΙΝΕΠ κατ' εφαρμογή του ν.4604/2019 (Α' 50)
- Φιλοξενία στην αίθουσα εκδηλώσεων του Ιστορικού Αρχείου προγραμμάτων επιμόρφωσης για το «gendermainstreaming»

- Δράση 4.1.4: Προώθηση μη σεξιστικής γλώσσας στα δημόσια έγγραφα

- Παρακολούθηση σεξιστικής γλώσσας σε νομοσχέδια

- Παρακολούθηση σεξιστικής γλώσσας σε αλληλογραφία υπηρεσίας
- Παρακολούθηση αποφάσεων σύστασης ΔΕΠΙΣ, ΠΕΠΙΣ
- Ενημέρωση των δημοσίων υπαλλήλων για τη σημαντικότητα που έχει η γλώσσα που χρησιμοποιείται στα δημόσια έγγραφα μέσω της φιλοξενίας στην αίθουσα εκδηλώσεων του Ιστορικού Αρχείου προγραμμάτων εκπαίδευσης σε ομάδες 50 ατόμων

- Δράση 4.1.5: Κατάρτιση και Υλοποίηση Εθνικού Σχεδίου Δράσης για τις Γυναίκες, την Ειρήνη και Ασφάλεια

- Συμμετοχή σε Διυπουργική Επιτροπή Παρακολούθησης
- Υλοποίηση δράσεων

- Δράση 4.1.6: Συμμετοχή σε Εθνικά Σχέδια Δράσης άλλων φορέων (Ω.Ε.)

- Συμμετοχή στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για τα Δικαιώματα του Παιδιού
- Συμμετοχή στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για το Ρατσισμό και τη Μισαλλοδοξία
- Συμμετοχή στην Εθνική Στρατηγική για την Κοινωνική Ένταξη Μεταναστών – Προσφύγων
- Ευρωπαϊκή Πράσινη Συμφωνία-γυναίκες κλιματικοί πρόσφυγες και γυναίκες και ενεργειακή φτώχεια
- Συμμετοχή στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία

Στόχος 4.2: Ενίσχυση της διατομεακής αντιμετώπισης των θεμάτων ισότητας των φύλων

Δείκτες Στόχου 4.2:

- Αριθμός Δημόσιων φορέων που διαθέτουν Σχέδια Ισότητας

- Δράση 4.2.1: Προώθηση της ισότητας στην Τοπική Αυτοδιοίκηση (εφαρμογή Ν.4604/2019) (Ω.Ε.)

- HelpdeskΓΓΔΟΠΙΦ προς ΟΤΑ
- Συναντήσεις εργασίας για την κατάρτιση Τοπικών Σχεδίων Δράσης για την Ισότητα των Φύλων
- Ημερίδες ενημέρωσης Δημοτικών και Περιφερειακών Αρχών ως προς την εφαρμογή του ν. 4604/2019 (Α' 50) στην τοπική αυτοδιοίκηση
- Τακτική συνεργασία με το σύνολο των δημοτικών και περιφερειακών αρχών, διερεύνηση των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών και αποτύπωση εξατομικευμένων προτάσεων σε συνάρτηση με το προφίλ της εκάστοτε τοπικής κοινωνίας.
- Επιμόρφωση στελεχών των Περιφερειών και των Δήμων επί θεματικών που άπτονται της ισότητας των φύλων μέσω του ΙΝ.ΕΠ. /Ε.Κ.Δ.Δ.Α.
- Παρακολούθηση της σύστασης Γραφείων Ισότητας ΚΕΔΕ, ΕΝΠΕ και Περιφερειών
- Ψηφιακός Χάρτης Ισότητας (πλατφόρμα)

- Δράση 4.2.2: Ετήσιες εκθέσεις για την ισότητα στους Δήμους

- Διενέργεια πρωτογενούς έρευνας (ερωτηματολόγιο) στους ΟΤΑ για την καταγραφή δράσεων ισότητας
- Διατύπωση προτάσεων πολιτικής
- Παραγωγή εντύπων εκθέσεων και διάχυση

- Δράση 4.2.3: Συνεργασία με άλλα Υπουργεία

- Βελτίωση του νομικού πλαισίου που διέπει το οικογενειακό δίκαιο, ιδίως σε ό,τι αφορά διατάξεις του Αστικού Κώδικα στις οποίες υφίστανται ακόμη ρυθμίσεις που έρχονται σε αντίθεση με τη συνταγματική αρχή της ισότητας των φύλων (ενδεικτικά 1350 ΑΚ ηλικία γάμου, 1505 επώνυμο τέκνων) [Υπουργείο Δικαιοσύνης]

- Επικαιροποίηση της Κωδικοποίησης της νομοθεσίας για την Ισότητα των Φύλων σε συνέχεια της κωδικοποίησης του Ιουλίου 2013, όπως ενημερώθηκε το Δεκέμβριο του 2018)
- Επικαιροποίηση υφιστάμενων Πρωτοκόλλων Συνεργασίας με Υπουργεία και Φορείς
- Υπογραφή νέων Πρωτοκόλλων Συνεργασίας με Υπουργεία και Φορείς
- Παρακολούθηση εφαρμογής της Διεθνούς Συνθήκης για την Εξάλειψη των Βασανιστηρίων
- Δημιουργία και λειτουργία πλατφόρμας για την πληροφόρηση του κοινού σχετικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση περιστατικών βίας (#MeToo)(Ω.Ε.)

- Δράση 4.2.4: Συνεργασία με άλλους Διεθνείς και ευρωπαϊκούς οργανισμούς

- Επικαιροποίηση Πρωτοκόλλων Συνεργασίας με Διεθνείς Οργανισμούς
- Αναφορές σε ευρωπαϊκούς και διεθνείς οργανισμούς
- Σύνταξη εθνικών εκθέσεων για θέματα ισότητας των φύλων (Επιτροπής CEDAW, πλατφόρμα Πεκίνου)

Στόχος 4.3: Βελτίωση θέσης γυναικών που υφίστανται πολλαπλές διακρίσεις και άρση του κοινωνικού αποκλεισμού τους

- Δράση 4.3.1: Προστασία δικαιωμάτων μεταναστριών, γυναικών προσφύγων και αιτουσών ασύλου και κοριτσιών

- Καταγραφή γυναικείων μεταναστευτικών οργανώσεων για συνεχή ενημέρωση-πληροφόρηση για τα δικαιώματα των γυναικών μεταναστριών και των υπηρεσιών στις οποίες μπορούν να απευθυνθούν.
- Ενδυνάμωση μεταναστριών, ενίσχυση των δεξιοτήτων τους και πιστοποίηση των επαγγελματικών τους προσόντων
- Σχεδιασμός δράσης ενημέρωσης για την ισότητα των φύλων, την καταπολέμηση των στερεοτύπων και την άρση διακρίσεων σε μεταναστευτικές οργανώσεις και δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις με ομάδα-στόχο τους μετανάστες
- Έκδοση Οδηγού για επαγγελματίες για παροχή ενημέρωσης σε μετανάστριες με έμφαση στους τομείς της εκπαίδευσης, της πρόσβασης στην αγορά εργασίας και της συμμετοχής στην κοινωνική και πολιτιστική ζωή. Ειδική μέριμνα για προστασία από την έμφυλη βία και την πρόσβαση στη δικαιοσύνη
- Επιμορφωτικά σεμινάρια σε επαγγελματίες του πεδίου και σε δημοσίους υπαλλήλους που εργάζονται με μετανάστριες με στόχο την καταπολέμηση των διακρίσεων κατά των γυναικών μεταναστριών.
- Δημιουργία εργαλείου για την υιοθέτηση κοινών διαδικασιών παραπομπής από όλους τους εμπλεκόμενους κρατικούς φορείς για γυναίκες πρόσφυγες και αιτούσες άσυλο θύματα έμφυλης ή ενδοοικογενειακής βίας
- Εκπόνηση σε συνεργασία με το ΕΚΔΔΑ σεμιναρίων ευαισθητοποίησης κι επιμόρφωσης σε δημοσίους υπαλλήλους για την έμφυλη βία και τη διαπολιτισμική προσέγγιση, τα πρωτόκολλα διαδικασιών και παραπομπών για την αντιμετώπιση της έμφυλης βίας, τις κατευθυντήριες οδηγίες για τη διαδικασία προστασίας γυναικών αιτουσών άσυλο ή προσφύγων
- Σχεδιασμός προγραμμάτων κοινωνικής ένταξης και προετοιμασίας στην αυτόνομη διαβίωση των γυναικών προσφύγων και μεταναστριών που διαβιούν στους Ξενώνες Φιλοξενίας (εκμάθηση ελληνικών, απόκτηση δεξιοτήτων κ.λπ.)

- Διερεύνηση της ενίσχυσης των στεγαστικών υπηρεσιών με δημιουργία σε συνεργασία με το ΕΚΚΑ στην Αθήνα ξενώνα φιλοξενίας δυναμικότητας 40 κλινών για γυναίκες πρόσφυγες, αιτούσες άσυλο με ευαλωτότητα, στελεχωμένου με φροντιστές/ριες, κοινωνικούς/ές λειτουργούς, ψυχολόγους, διερμηνείς και προσωπικό φύλαξης
- Στελέχωση των Συμβουλευτικών Κέντρων των μεγάλων αστικών κέντρων Αθήνας και Θεσσαλονίκης με έναν (1) επιπλέον κοινωνικό/ή λειτουργό που θα εργάζεται αποκλειστικά για τη φιλοξενία των αιτουσών άσυλο και των προσφύγων γυναικών
- Σχεδιασμός και παραγωγή ενημερωτικού φυλλαδίου σχετικά με την προστασία από την έμφυλη βία, τα δικαιώματα και τις υπηρεσίες υποστήριξης σε τοπικό/εθνικό/ευρωπαϊκό επίπεδο, την αρχή της μη διάκρισης, τα δικαιώματα τους σε περίπτωση εκδήλωσης ρατσιστικής βίας σε γυναίκες πρόσφυγες και μετανάστριες
- Οργάνωση προγραμμάτων εκμάθησης ελληνικής γλώσσας για γυναίκες μετανάστριες/πρόσφυγες (Βιβλιοθήκη)
- Σύνταξη εγχειρίδιου οδηγιών σχετικά με τις γυναίκες και τα κορίτσια με αναπηρία προς όλες τις υπηρεσίες που εμπλέκονται στην υποδοχή αιτουσών άσυλο.

- Δράση 4.3.2: Ενσωμάτωση της διάσταση της αναπηρίας στις πολιτικές και τα προγράμματα για την ισότητα των φύλων

- Υπογραφή Πρωτόκολλου Συνεργασίας με την ΕΣΑμεΑ.
- Δημιουργία πρωτοκόλλων και κανόνων δεοντολογίας για τους/τις επαγγελματίες που φροντίζουν και υποστηρίζουν γυναίκες με αναπηρία με στόχο την πρόληψη της έμφυλης βίας και της κακοποίησης
- Κατάρτιση που να απευθύνεται στο υγειονομικό προσωπικό, κοινωνικούς λειτουργούς, στο προσωπικό των δομών της ΓΓΔΟΠΙΦ και στην αστυνομία για τις μεθόδους εντοπισμού και αντιμετώπισης της βία κατά των γυναικών με αναπηρία
- Εκστρατεία ενημέρωσης των κοριτσιών και γυναικών με αναπηρία, στις οικογένειές τους και σε όσους/ες τις φροντίζουν σχετικά με τους τρόπους πρόληψης, αναγνώρισης και αναφοράς των περιστατικών εκμετάλλευσης, βίας και κακοποίησης και σχετικά με τις υφιστάμενες υποστηρικτικές υπηρεσίες και το θεσμικό πλαίσιο, μέσω φυλλαδίων, ιστοσελίδας, τηλεοπτικού και ραδιοφωνικού σποτ

- Έρευνα για την κατάσταση των γυναικών με αναπηρία. Καταγραφή και επεξεργασία των αναγκών των μητέρων με παιδιά αναπηρία ιδίως υπό το πρίσμα της εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. **(Ω.Ε.)**
- Επεξεργασία νομικού πλαισίου για να διασφαλιστεί η ποινικοποίηση της εκ προθέσεως πραγματοποίησης χειρουργικής επέμβασης η οποία έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παύση της ικανότητας της γυναίκας να αναπαράγει κατά φυσικό τρόπο χωρίς την προηγούμενη και ρητή συγκατάθεση ή κατανόηση της διαδικασίας, λαμβάνοντας υπόψη και τις περιπτώσεις γυναικών που τελούν υπό δικαστική συμπαράσταση.
- Επεξεργασία κανονιστικού πλαισίου για τη διακοπή κύησης στις περιπτώσεις που η κυοφορούσα τελεί υπό δικαστική συμπαράσταση
- Συμπλήρωση κανονιστικού πλαισίου για την ισότητα των φύλων
- Ενίσχυση των παρεχόμενων υπηρεσιών του Δικτύου Δομών της ΓΓΔΟΠΙΦ προς τις γυναίκες με αναπηρία θύματα έμφυλης βίας, με γνώμονα τις ιδιαίτερες ανάγκες τους και με στόχο την ενημέρωση και την επίτευξη της καθολικής προσβασιμότητας.

- Δράση 4.3.3: Άρση κοινωνικού αποκλεισμού γυναικών Ρομά

- Καταγραφή οργανώσεων γυναικών Ρομά για συνεχή ενημέρωση-πληροφόρηση για τα δικαιώματα των γυναικών Ρομά και των υπηρεσιών στις οποίες μπορούν να απευθυνθούν.
- Συνεργασία του Δικτύου Δομών με τα Παραρτήματα Ρομά των Κέντρων Κοινοτήτων των ΟΤΑ α΄ βαθμού για παραπομπές περιστατικών έμφυλης ή ενδοοικογενειακής βίας.
- Εκστρατεία ευαισθητοποίησης μέσω παραγωγής φυλλαδίων, ιστοσελίδων και τηλεοπτικής διαφήμισης για τη μείωση της σχολικής διαρροής κοριτσιών Ρομά.
- Επιμόρφωση στελεχών του Δικτύου Δομών για την παροχή υπηρεσιών σε γυναίκες Ρομά
- Εκπόνηση σε συνεργασία με τον ΟΑΕΔ προγραμμάτων κατάρτισης και διά βίου μάθησης του γυναικείου εργατικού δυναμικού σε γυναίκες ΡΟΜΑ και άμεση διασύνδεσή τους με την αγορά εργασίας
- Εκπαιδευτικές εκστρατείες στις κοινότητες των Ρομά, σχετικά με τα αποτελέσματα των πρώιμων/εξαναγκαστικών γάμων.
- Συμμετοχή στην Εθνική Στρατηγική για την Κοινωνική Ένταξη των Ρομά

- **Δράση 4.3.4:Υποστήριξη κρατούμενων και αποφυλακισμένων μητέρων**

- Έρευνα για τις μητέρες κρατούμενες
- Επικαιροποίηση οδηγού για γυναίκες κρατούμενες
- Δημιουργία πιλοτικού γραφείου συμβουλευτικής στήριξης της οικογένειας σε επιλεγμένα καταστήματα κράτησης

- **Δράση 4.3.5: Υποστήριξη γυναικών σε κίνδυνο φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού**

- Συνεργασία με τη ΓΓ Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Καταπολέμησης της Φτώχειας για τη λήψη μέτρων για γυναίκες σε κίνδυνο φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού
- Συνεργασία με το Εθνικό Δίκτυο Συντονισμού των φορέων που υλοποίησαν το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα του Ταμείου Επισιτιστικής Βοήθειας προς τους Απόρους 2014-2020 (ΤΕΒΑ) για την λήψη μέτρων για γυναίκες σε κίνδυνο φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού κυρίως ως προς την συνέχιση της παροχής επισιτιστικής και άλλης βασικής συνδρομής καθώς και συνοδευτικών υπηρεσιών
- Σεμινάρια επιμόρφωσης του προσωπικού των Κοινωνικών Δομών Άμεσης Αντιμετώπισης της Φτώχειας στην θεματικής της αντιμετώπισης της έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας

- **Δράση 4.3.6: Υποστήριξη ηλικιωμένων γυναικών**

- Συνεργασία με την Γενική Γραμματεία Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Καταπολέμησης της Φτώχειας για τη λήψη μέτρων για ηλικιωμένες γυναίκες
- Συνεργασία με το Υπουργείο Υγείας για τη λήψη στοχευμένων μέτρων για την πρωτοβάθμια φροντίδα υγείας των ηλικιωμένων γυναικών
- Ενθάρρυνση και στήριξη των γυναικών της τρίτης ηλικίας (άνω των 65 ετών) με στόχο την ενίσχυση:

A)της απασχόλησης :

- Σεμινάρια αναβάθμισης των ψηφιακών δεξιοτήτων για την βελτίωση της πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας σε συνεργασία με τον ΟΑΕΔ με στόχο την παράταση του εργασιακού του βίου εφόσον το επιθυμούν.

B) της συμμετοχής τους στην κοινωνία:

- Προγράμματα εκπαίδευσης σε βασικές ψηφιακές δεξιότητες για την πρόσβαση των γυναικών σε ψηφιακές υπηρεσίες υγείας, απασχόλησης, ηλεκτρονικού εμπορίου, τραπεζών κ.λπ. και την εξοικείωσή τους στην

χρήση συσκευών και εφαρμογών σε καθημερινό επίπεδο (Χρήση κινητού τηλεφώνου, περιήγηση στο διαδίκτυο, μέσα κοινωνικής δικτύωσης, εφαρμογές επικοινωνίας πχ whatsapp,viber, πλοήγηση/GPS, αγορές online) σε συνεργασία με τα ΚΑΠΗ

- Κατάρτιση εκπαιδευτικών προγραμμάτων διαγενεακής σύνδεσης με τη συμμετοχή ηλικιωμένων γυναικών στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση σε συνεργασία με το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, το Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής, τα ΚΑΠΗ και την Γενική Γραμματεία Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Καταπολέμησης της Φτώχειας
- Ενθάρρυνση φορέων του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα για την συμμετοχή γυναικών που έχουν αποχωρήσει λόγω συνταξιοδότησης ως εκπαιδευτριών σε προγράμματα mentoring νέων εργαζομένων (παροχή οικονομικών κινήτρων, αυξημένη μοριοδότηση, ποσόστωση)

Γ) της διατήρησης της Υγείας:

- Ημερίδες ευαισθητοποίησης-ενημέρωσης ηλικιωμένων γυναικών για τον ρόλο της διατροφής, της φυσική άσκησης, την αποφυγή του καπνίσματος καθώς και της ορθή χρήσης των φαρμάκων καθώς και της πρόληψης, της έγκαιρης διάγνωσης και διαχείρισης των αισθητηριακών διαταραχών όρασης και ακοής σε γυναίκες άνω των 65 ετών για την ανίχνευση και αντιμετώπιση σοβαρών παθήσεων της όρασης και της ακοής σε συνεργασία με το Υπουργείο Υγείας (Διεύθυνση Πρωτοβάθμιας Φροντίδας Υγείας) και την Ελληνική Γεροντολογική και Γηριατρική Εταιρεία σε συνέχεια του Εθνικού Πιλοτικού Προγράμματος Πρόληψης και Προαγωγής της Υγείας των Ηλικιωμένων Ατόμων - ΗΠΙΟΝΗ».

Δ) της αυτόνομης διαβίωσης:

- Συνεργασία με τις δομές ανοιχτής περίθαλψης ηλικιωμένων (Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων-ΚΗΦΗ), Πρόγραμμα Βοήθεια στο Σπίτι των ΟΤΑ.

Στόχος 4.4: Προώθηση της ισότητας των φύλων στην εκπαίδευση – επιστήμη – έρευνα

Δείκτες Στόχου 4.4:

➤ Αριθμός Πανεπιστημιακών ιδρυμάτων που διαθέτουν Σχέδια Ισότητας

- Δράση 4.4.1: Ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης (εκπαίδευση ευαίσθητη στο φύλο)

- Επιμόρφωση συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης για τα έμφυλα στερεότυπα.
- Επιμόρφωση των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης επί θεματικών που άπτονται της ισότητας των φύλων μέσω του ΙΝ.ΕΠ. /Ε.Κ.Δ.Δ.Α.
- Άλλες εκπαιδευτικές παρεμβάσεις από την οπτική του φύλου (διαγωνισμοί, θεματικές ημέρες, επισκέψεις).
- Σχεδιασμός και βοήθεια στην υλοποίηση προγραμμάτων σεξουαλικής εκπαίδευσης σε Δημοτικό και Γυμνάσιο.

- Δράση 4.4.2: Ενίσχυση θεσμικών δομών προώθησης της ισότητας στα ΑΕΙ

- Παρακολούθηση της πορείας σύστασης των Επιτροπών Ισότητας.
- Παρακολούθηση της πορείας σύνταξης των Σχεδίων Δράσης για την Ισότητα. (άρθρου 33 του ν. 4589/2019 (Α' 13))
- Ενημέρωση ΑΕΙ
- Συνεργασία με Δίκτυο των Επιτροπών Ισότητας Φύλων των Πανεπιστημίων.

Στόχος 4.5: Προώθηση της ισότητας των φύλων στην υγεία

- Δράση 4.5.1: Βελτίωση της πρόσβασης των γυναικών σε υπηρεσίες υγείας

- Υπογραφή μνημονίου συνεργασίας με το Υπουργείο Υγείας.
- Σχεδιασμός δράσεων ενημέρωσης, ευαισθητοποίησης και εκπαίδευσης του ιατρικού και νοσηλευτικού προσωπικού της χώρας για την προσέγγιση και φροντίδα γυναικών θυμάτων βίας.

- Δράση 4.5.2: Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση για την εξάλειψη στερεοτύπων φύλου στην υγεία

- Υλοποίηση ενημερωτικών ημερίδων με θέμα «Γυναίκα και Υγεία».

Στόχος 4.6: Προώθηση της ισότητας των φύλων στον αθλητισμό

- Δράση 4.6.1: Ενίσχυση συμμετοχής γυναικών σε αθλητικά προγράμματα

- Υπογραφή Μνημονίου Συνεργασίας με το Υπουργείο Πολιτισμού και Αθλητισμού για τη συνεργασία μας σε θέματα εκπαίδευσης, προώθηση της ισότητας των φύλων στον αθλητισμό, ενίσχυσης της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις προπονητών και σε κέντρα λήψης αποφάσεων, αλλά και για την καταπολέμηση όλων των μορφών βίας, της κατάχρησης εξουσίας και του ρατσισμού στο χώρο του αθλητισμού.
- Ενίσχυση συμμετοχής γυναικών σε αθλητικά προγράμματα μέσω ενημέρωσης-ευαισθητοποίησης και συνεργασία με ΟΤΑ
- Ασφαλείς και προσβάσιμες αθλητικές εγκαταστάσεις για γυναίκες (Συνεργασία με ΓΓΑ)

Στόχος 4.7 Προώθηση της ισότητας των φύλων στον πολιτισμό - ΜΜΕ

Δείκτες Στόχου 4.7:

➤ Αριθμός ετήσιων εκθέσεων ΜΜΕ για την προώθηση της ισότητας των φύλων

- Δράση 4.7.1: Ενίσχυση πολιτιστικής δημιουργίας που προωθεί την ισότητα των φύλων

- Παροχή αιγίδας και υποστήριξης σε έργα και ποικίλες δράσεις καλλιτεχνικού ενδιαφέροντος που συνάδουν με την αποστολή της Γ.Γ.Ο.Π.Ι.Φ. και προωθούν την ισότητα των φύλων
- Μαθητικοί διαγωνισμοί
- Υποστήριξη ΥΠ.ΠΟ.Α. στο πλαίσιο εκπροσώπησης της χώρας μας στην ομάδα εργασίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής «Gender Equality in Cultural and Creative Sector»
- Συνεργασία με συναρμόδιους φορείς (ΥΠ.ΠΟ.Α., Ελληνικό Κέντρο Κινηματογράφου, Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης) στο πλαίσιο υποστήριξης της εφαρμογής της Σύστασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την ισότητα των φύλων στον οπτικοακουστικό τομέα (CM/REC 2017/9)
- Πρόταση για την καθιέρωση ποσόστωσης ανά φύλο σε όλες τις επιτροπές του δημόσιου τομέα, οι οποίες λαμβάνουν αποφάσεις για έγκριση χρηματοδότησης πολιτιστικών έργων, καθώς και στις προκριματικές και κριτικές επιτροπές επιλογής καλλιτεχνικών έργων (ΥΠ.ΠΟ.Α., κρατικά Φεστιβάλ)
- Πρόταση για συνέχιση -και καθιέρωση- της ένταξης της διάστασης του φύλου στα κριτήρια προμολότωσης, στο πλαίσιο προκηρύξεων για επιχορήγηση προτάσεων από το ΥΠ.ΠΟ.Α.
- Υποστήριξη των καλλιτεχνικών σωματείων και των συναφών επαγγελματικών ενώσεων γυναικών. Συνεργασία με τα καλλιτεχνικά σωματεία στη βάση κάθε ζητήματος που άπτεται της αποστολής και των αρμοδιοτήτων της Γ.Γ.Ο.Π.Ι.Φ.
- Παρουσιάσεις βιβλίων
- Διοργάνωση εκδηλώσεων γνωριμίας με τις παραδόσεις στην Ελλάδα καθώς και διαπολιτισμικών εκδηλώσεων γνωριμίας με έθιμα και παραδόσεις μεταναστριών/προσφυγισσών στην αίθουσα εκδηλώσεων του Ιστορικού Αρχείου ανοιχτές στο κοινό (Βιβλιοθήκη)
- Εκθέσεις καλλιτεχνικών δημιουργιών ή/και χειροτεχνημάτων γυναικών ανοιχτές στο κοινό (Βιβλιοθήκη)

- Δράση 4.7.2: Εξάλειψη στερεοτύπων φύλου από το δημόσιο λόγο

- ο Διάχυση της σύστασης του Συμβουλίου της Ευρώπης ΠΡΟΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΩΝΤΑΣ ΤΟ ΣΕΞΙΣΜΟ ΣΥΣΤΑΣΗ CM / Rec (2019) 1
- ο Συνεργασία με το ΕΣΡ και την Γενική Γραμματεία Ενημέρωσης και Επικοινωνίας για τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τον ν.4604/2019

Στόχος 4.8: Ενίσχυση στατιστικών στοιχείων, ερευνών και πρόσβασης στην γνώση υπό την οπτική του φύλου

- Δράση 4.8.1: Αναβάθμιση Παρατηρητηρίου

- Αναβάθμιση πληροφοριακού συστήματος και μετάβαση στο κυβερνητικό νέφος
- Εμπλουτισμός δεικτών Παρατηρητηρίου
- Στελέχωση Παρατηρητηρίου
- Διεξαγωγή στοχευμένων ερευνών για δείκτες του Σχεδίου Δράσης
- Παρακολούθηση ΕΣΔΙΦ – Τεκμηρίωση Ετήσιων Εκθέσεων

- Δράση 4.8.2: Ψηφιακή Αναβάθμιση Βιβλιοθήκης (Ω.Ε.)

- Αναβάθμιση καταλόγου Βιβλιοθήκης, ψηφιοποίηση υλικού
- Παροχή εξ αποστάσεως υπηρεσιών μέσω της ιστοσελίδας της ΓΓΔΟΠΙΦ, μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και μέσω της υπηρεσίας διαδανεισμού σε χρήστριες, φοιτήτριες, εργαζόμενες, ερευνήτριες, στελέχη επιχειρήσεων και οργάνων, που παίρνουν αποφάσεις, για την άμεση πρόσβαση σε πληροφοριακές πηγές σχετικά με τη συμφιλίωση

- **Δράση 4.8.3: Εκπόνηση μελετών και ερευνών για την ανάπτυξη και βελτίωση δράσεων ισότητας των φύλων**

- Έρευνα για την βία κατά των γυναικών (θα διενεργηθεί από την ΕΛΣΤΑΤ)
- Εκπόνηση μελέτης για την έκταση του εγκλήματος της γυναικοκτονίας στην Ελλάδα τα τελευταία δέκα χρόνια
- Εκπόνηση πιλοτικής μελέτης για το μέγεθος του «survivalsex» στην Ελλάδα σε προσφυγικούς και μεταναστευτικούς πληθυσμούς, στην περιοχή της Αθήνας
- Έρευνα για την παρενόχληση στη εργασία και ιδιαίτερα για την περίοδο COVID-19
- Έρευνα καλών πρακτικών άλλων χωρών για αύξηση ποσοστού γυναικών σε εκλέξιμες θέσεις
- Μελέτη για την γυναικεία απασχόληση και ιδιαίτερα για την περίοδο του COVID-19
- Έρευνα της αφανούς και της μη αμειβόμενης εργασίας των γυναικών στην Ελλάδα και τα επίπεδα των αμοιβών σε συνεργασία με την Ελληνική Στατιστική Αρχή και Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών
- Έρευνα σε επαγγελματίες στους χώρους υγείας, δικαιοσύνης, σώματα ασφαλείας, ένοπλες δυνάμεις κ.λπ. αναφορικά με θέματα ισότητας των φύλων και στερεότυπα
- Έρευνα για την προσέγγιση κύκλου ζωής-σώρευσης ανισοτήτων
- Διενέργεια ειδικών ερευνών με στόχο την συλλογή και επεξεργασία στατιστικών στοιχείων για το φαινόμενο της έμφυλης βίας σε ομάδες γυναικών που υφίστανται πολλαπλές διακρίσεις
- Καταγραφή γυναικών και κοριτσιών με αναπηρία σε πληθυσμούς προσφύγων, αιτουσών άσυλο και όσων η κατάσταση προσομοιάζει με αυτήν των αιτουσών άσυλο. **(Ω.Ε.)**
- Έρευνα σε πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση των αντιλήψεων μαθητών/τριών, σπουδαστών/στριών αναφορικά με θέματα ισότητας των φύλων και στερεότυπα
- Έρευνα και παραγωγή στατιστικών δεδομένων αναφορικά με τη δραστηριότητα /εκπροσώπηση των φύλων στο ευρύ φάσμα της καλλιτεχνικής δημιουργίας και παραγωγής

- Μελέτη για το προφίλ των δραστών ενδοοικογενειακής βίας, αξιολόγηση των θεραπευτικών προγραμμάτων για τους δράστες, προτάσεις βελτίωσης των θεραπευτικών προγραμμάτων με στόχο την πρόληψη της ενδοοικογενειακής βίας.(Ω.Ε.)
- Έρευνα των ιδιαίτερων αναγκών των παιδιών που είναι μάρτυρες ενδοοικογενειακής βίας και φιλοξενούνται στους ξενώνες του Δικτύου σε συνεργασία με την UNICEF(Ω.Ε.)
- Μελέτη για τα σεξουαλικά και αναπαραγωγικά δικαιώματα των προσφύγων γυναικών στα κέντρα υποδοχής/δομές φιλοξενίας
- Μελέτη καταγραφής και χαρτογράφησης των μορφών βίας κατά των γυναικών στα ΚΥΤ και στις ΑΔΦ του προσφυγικού πληθυσμού
- Έρευνα για την κατάσταση των γυναικών με αναπηρία. Καταγραφή και επεξεργασία των αναγκών των μητέρων με παιδιά αναπηρία ιδίως υπό το πρίσμα της εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.(Ω.Ε.)
- Μελέτη του συναισθηματικού δεσμού του γονεϊκού σχήματος που είχε με το οικογενειακό περιβάλλον ανατροφής του, στο πλαίσιο της εξάλειψης της διαγενεακής μεταβίβασης της ενδοοικογενειακής βίας στα νεαρά μέλη της οικογένειας
- Μελέτη εστιασμένη στις κρατούμενες μητέρες και τις ιδιαίτερες ανάγκες που αντιμετωπίζουν κατά τον εγκλεισμό
- Μελέτη για τη σεξουαλική βία στις φυλακές
- Διενέργεια μελέτης στις Κοινωνικές Δομές Άμεσης Αντιμετώπισης της Φτώχειας» (υπνωτήρια αστέγων, ανοιχτά κέντρα ημέρας αστέγων, συσσίτια, κοινωνικά παντοπωλεία, κοινωνικά φαρμακεία) για την καταγραφή του τρόπου λειτουργίας τους ως προς την αντιμετώπιση των ιδιαίτερων αναγκών (ψυχοκοινωνικής υποστήριξης, υγειονομικής φροντίδας, ατομικής φροντίδας και υγιεινής) των γυναικών που διαμένουν σε αυτές, των καλών πρακτικών σε άλλες χώρες με στόχο την εκπόνηση προτάσεων για την αναμόρφωση του πλαισίου λειτουργίας τους και την ψηφιακή διασύνδεση τους με άλλες υπηρεσίες στέγασης, σίτισης, ψυχολογικής υποστήριξης, νομικής συνδρομής, συμβουλευτικής, υγείας, πρόνοιας και κοινωνικής επανένταξης
- Μελέτη αποτίμησης με την οπτική του φύλου των προγραμμάτων «Βοήθεια στο Σπίτι» και «Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων» σε συνεργασία με τις Κοινωνικές Υπηρεσίες ΟΤΑ και τα Κέντρα Κοινότητας
- Μελέτη για τον ρόλο των γυναικών στην ανάκαμψη από την πανδημία COVID19.
- Μελέτη με θέμα ενδυνάμωση των γυναικών στην μετάβαση προς την πράσινη ανάπτυξη στην Ελλάδα (GREEN JOBS FOR WOMEN).(Ω.Ε.)

4. Διαδικασία Παρακολούθησης του ΕΣΔΙΦ

Για την καλύτερη εφαρμογή και παρακολούθηση των έργων και των δράσεων που θα υλοποιηθούν τόσο από την ΓΓΔΟΠΙΦ όσο και από τους εμπλεκόμενους κυβερνητικούς και κοινωνικούς φορείς, προτείνεται ένα συγκεκριμένο σχήμα που θα λειτουργεί σε κεντρικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο.

Η παρακολούθηση της εφαρμογής του ΕΣΔΙΦ σε πολιτικό θα γίνεται από δύο σημεία. Από τα ιδιαίτερα γραφεία της Υφυπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, αρμόδιας για τη Δημογραφική Πολιτική και την Οικογένεια και της Γενικής Γραμματέως Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων. Σε κεντρικό-διοικητικό επίπεδο, αρμόδιο Τμήμα για την παρακολούθησή του ορίζεται το Τμήμα Παρακολούθησης Πολιτικών για την Ισότητα των Φύλων της Διεύθυνσης Σχεδιασμού, Δημιουργίας Προτύπων και Ανάπτυξης Πολιτικών Ισότητας των Φύλων σε συνεργασία με τις άλλες Διευθύνσεις της ΓΓΔΟΠΙΦ κατά περίπτωση, με τις Περιφερειακές και Δημοτικές Επιτροπές Ισότητας και τα σημεία επαφής σε επίπεδο υπουργείων που έχουν οριστεί ως εκπρόσωποι για θέματα ισότητας.

Στο πλαίσιο της παρακολούθησης του ΕΣΔΙΦ και της ενθάρρυνσης των τοπικών και περιφερειακών μηχανισμών της ΓΓΔΟΠΙΦ και της μεταξύ τους δικτύωσης, προωθείται η δημιουργία πλατφόρμας επικοινωνίας στην οποία θα έχουν πρόσβαση διαπιστευμένοι χρήστες-μέλη των ΔΕΠΙΣ και ΠΕΠΙΣ. Η πλατφόρμα αυτή έχει σκοπό την ανάδειξη πρωτοβουλιών και δράσεων που συμβάλλουν στην προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και έχουν θετικό αντίκτυπο στα μέλη των τοπικών κοινωνιών που επιθυμούν είτε απλώς να ενημερωθούν είτε να κάνουν χρήση των συμβουλευτικών και υποστηρικτικών υπηρεσιών του Δικτύου Δομών της ΓΓΔΟΠΙΦ.

Για την διευκόλυνση των ΟΤΑ, των ΔΕΠΙΣ και των ΠΕΠΙΣ θα δημιουργηθεί γραφείο υποστήριξης (helpdesk) με αρμοδιότητα την ενίσχυση της δικτύωσης και την εδραίωση σταθερής συνεργασίας μεταξύ όλου του θεσμικού μηχανισμού ισότητας σε κεντρικό και τοπικό επίπεδο.

Ακόμη, η παρακολούθηση για την αξιολόγηση και την εφαρμογή των υφιστάμενων πολιτικών ισότητας θα γίνεται και σε θεσμικό επίπεδο, στο πλαίσιο του Εθνικού Συμβουλίου Ισότητας Φύλων (ΕΣΙΦ). Προκειμένου για την ενίσχυση της διαβούλευσης και της περαιτέρω ενθάρρυνσης του διαλόγου των εμπλεκόμενων φορέων, έχει ήδη θεσμοθετηθεί η διεύρυνση των μελών του με το άρθρο 20 του ν.4808/2021 (Α' 101). Στόχος είναι η πλήρης ενεργοποίηση όλων των μελών του αλλά και η διενέργεια θεματικών συνεδριάσεων με τη συμμετοχή κατά περίπτωση εκπροσώπων φορέων, καθώς και ακαδημαϊκών, εμπειρογνομόνων, ειδικών επιστημόνων και προσώπων με εξειδίκευση σε θέματα φύλου.

Ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο στην παρακολούθηση του νέου ΕΣΔΙΦ έχει το Παρατηρητήριο για την Ισότητα των Φύλων που λειτουργεί στο Τμήμα Τεκμηρίωσης, Έρευνας και

Ψηφιακής Υποστήριξης που λειτουργεί στη ΓΓΔΟΠΙΦ. Προκειμένου για την καλύτερη λειτουργία του Παρατηρητηρίου έχει ήδη προβλεφθεί η αναβάθμιση του πληροφοριακού συστήματος, καθώς υπάρχει ανάγκη περαιτέρω εμπλουτισμού των στοιχείων που τηρούνται και των δεικτών που παρακολουθούνται σε ετήσια βάση. Η ανάγκη αυτή προκύπτει τόσο από τις επιταγές της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης όσο και από την διεύρυνση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου σε όλες τις τομεακές πολιτικές σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Για τον σκοπό αυτό έχει ήδη εκκινήσει ο διάλογος, σε συνεργασία με την ΕΛΣΤΑΤ, για την πιστοποίηση του Παρατηρητηρίου Ισότητας και των στελεχών του ως επίσημου φορέα παροχής στατιστικών στοιχείων. Η προαγωγή της επικοινωνίας με αντίστοιχους ευρωπαϊκούς και διεθνείς φορείς θα προσφέρει στην ΓΓΔΟΠΙΦ την αξιοπιστία και την αναγνώριση που οφείλει να έχει ο αρμόδιος κυβερνητικός φορέας για θέματα φύλου.

Τέλος, προβλέπεται η δημιουργία εσωτερικής βάσης δεδομένων (πλατφόρμας) για την παρακολούθηση της προόδου των υλοποιούμενων έργων και του επιχειρησιακού σχεδίου του ΕΣΔΙΦ. Το επιχειρησιακό σχέδιο είναι ένα εσωτερικό εργαλείο που αναπτύχθηκε προκειμένου να αποτυπώνει την περιγραφή του αντικειμένου, την διασύνδεση με άλλα υλοποιούμενα έργα και την συσχέτιση με δείκτες παρακολούθησης, τους εμπλεκόμενους φορείς, το χρονοδιάγραμμα υλοποίησης, τον προϋπολογισμό και την πηγή χρηματοδότησης για κάθε έργο που περιλαμβάνεται στο ΕΣΔΙΦ.

Για την διευκόλυνση της κατανόησης της διαδικασίας παρακολούθησης του ΕΣΔΙΦ 2021-2025 θα εκδοθούν οδηγίες από τη ΓΓΔΟΠΙΦ που θα αφορούν τον τρόπο λειτουργίας του και τις υποχρεώσεις των υπουργείων για την ανταπόκρισή τους στα οριζόμενα του άρθρου 10 του ν. 4604/2019. Στη συνέχεια θα ζητηθεί η επικαιροποίηση των στοιχείων επικοινωνίας των σημείων επαφής όλων των Υπουργείων και θα ξεκινήσει συντονισμένη επικοινωνία με όλους τους φορείς για τον προσδιορισμό του ακριβούς χρονοδιαγράμματος υλοποίησης των προτεινόμενων δράσεων, έως το τέλος του 2022.

Αντίστοιχες οδηγίες θα αποσταλούν και στις Δ.ΕΠ.ΙΣ. και Π.ΕΠ.ΙΣ. για τον καθορισμό της επικοινωνίας και της αλληλεπίδρασης μέσω της πλατφόρμας επικοινωνίας, προκειμένου για την τακτική ενημέρωση της ΓΓΔΟΠΙΦ για τις δράσεις σε τοπικό επίπεδο.

Τέλος, το ΕΣΔΙΦ αποτελεί ένα δυναμικό κείμενο το οποίο θα μπορεί να αναθεωρείται ετησίως εξαιρουμένου του πρώτου έτους εφαρμογής, δηλαδή του 2021. Η ανάγκη για αναθεώρηση και οι προτεινόμενες διορθώσεις ενόψει αυτής θα εξετάζονται σε πρώτο επίπεδο από το ΕΣΙΦ σε διευρυμένη συνεδρίαση και θα ακολουθείται διαβούλευση σε μικρότερη κλίμακα. Το ακριβές χρονοδιάγραμμα αναθεώρησης θα οριστεί μέσω των οδηγιών που θα ακολουθήσουν μετά την οριστικοποίησή του.

5. Διαδικασία εκπόνησης του ΕΣΔΙΦ

Η Γενική Γραμματεία Δημογραφικής, Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων κατήρτισε το Νέο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΕΣΔΙΦ) 2021-2025, το οποίο επικαιροποιεί το ΕΣΔΙΦ 2016-2020 αντανakλώντας τις προτεραιότητες της νέας περιόδου, μετά από διαβούλευση με το Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων.

Ιδιαίτερη μνεία αξίζει να γίνει στην συνεισφορά των δεκαεπτά υπουργείων με την κατάθεση εξειδικευμένων έργων και δράσεων και στην έκθεση αντικτύπου που εκπονήθηκε από το Συμβούλιο Οικονομικών Εμπειρογνομώνων (ΣΟΕ) του Υπουργείου Οικονομικών και ενσωματώνεται στο παρόν κείμενο. Είναι η πρώτη φορά που επιχειρείται να αποτυπωθεί το αποτέλεσμα των οριζόντιων πολιτικών ισότητας με οικονομικο-κοινωνικούς όρους, προκειμένου να αναδειχθεί ακόμη περισσότερο η συνεισφορά των συντονισμένων και συμπεριληπτικών πολιτικών στην οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη της χώρας.

Τον συντονισμό της εκπόνησης του ΕΣΔΙΦ 2021-2025 είχε το ιδιαίτερο γραφείο της Υφυπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, αρμόδιας για τη Δημογραφική Πολιτική και την Οικογένεια, κυρίας Μαρίας Συρεγγέλα.

Στην εκπόνηση του ΕΣΔΙΦ 2021-2025 συνέβαλε το ιδιαίτερο γραφείο της Γενικής Γραμματέως ΔΟΠΙΦ και το Τμήμα Σχεδιασμού, Δημιουργίας Προτύπων και Ανάπτυξης Πολιτικών Ισότητας των Φύλων, της Διεύθυνσης Σχεδιασμού, Δημιουργίας Προτύπων και Παρακολούθησης Πολιτικών Ισότητας των Φύλων με την επικουρία των παρακάτω διευθύνσεων και τμημάτων της Γενικής Γραμματείας Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων:

- Διεύθυνση Σχεδιασμού, Δημιουργίας Προτύπων και Παρακολούθησης Πολιτικών Ισότητας των Φύλων με τα τμήματα:
 - Τμήμα Παρακολούθησης των Πολιτικών Ισότητας των Φύλων
 - Τμήμα Τεκμηρίωσης, Έρευνας και Ψηφιακής Υποστήριξης (Παρατηρητήριο)
 - Τμήμα Βιβλιοθήκης και Ιστορικού Αρχείου
- Διεύθυνση Κοινωνικής Προστασίας και Συμβουλευτικών Υπηρεσιών
 - Τμήμα Καταπολέμησης της Βίας κατά των Γυναικών
 - Τμήμα Κοινωνικής Προστασίας και Αντιμετώπισης Πολλαπλών Διακρίσεων
 - Τμήμα Νομικής Τεκμηρίωσης και Υποστήριξης Διαδικασιών
- Αυτοτελές Τμήμα Ευρωπαϊκής και Διεθνούς Συνεργασίας

Οι υπηρεσίες της ΓΓΔΟΠΙΦ επικουρήθηκαν από ανάδοχο εταιρεία στο πλαίσιο του συγχρηματοδοτούμενου έργου «ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΤΕΛΙΚΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΩΝ ΤΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ (ΓΓΙΦ)» του Ε.Π. Μεταρρύθμιση Δημόσιου Τομέα 2014-2020 με αντικείμενο την υποστήριξη για την «Εκπόνηση νέου Εθνικού Σχεδίου

Δράσης (ΕΣΔΙΦ) και Επιχειρησιακού Σχεδίου για την Ισότητα για την πενταετία 2021-2025.

Ο Ανάδοχος συνέβαλε στην παρακολούθηση των διαδικασιών και αποτύπωσε τα αποτελέσματα της διαβούλευσης, ενώ μετέφερε την τεχνογνωσία για την αποτύπωση των στόχων σε μετρήσιμες δράσεις. Ειδικότερα, αντικείμενο του Αναδόχου ήταν να λειτουργήσει συμβουλευτικά και επικουρικά προς την αρμόδια Διεύθυνση της ΓΓΔΟΠΙΦ, προκειμένου για την εξειδίκευση των θεματικών αξόνων του Σχεδίου, με βάση τις προτεραιότητες της ΓΓΔΟΠΙΦ και τις κατευθυντήριες γραμμές των ευρωπαϊκών και διεθνών οργανισμών, την αξιοποίηση τεκμηριωμένων στοιχείων και την οργάνωση (σε συνεργασία με την αναθέτουσα αρχή), διεκπεραίωση και καταγραφή - μέσω πρακτικών - των αποτελεσμάτων της διαβούλευσης του Σχεδίου με δημόσιους φορείς, κοινωνικούς εταίρους και φορείς της κοινωνίας των πολιτών.

Πηγές

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020, Μια Ένωση ισότητας – Στρατηγικής για την ισότητα των φύλων 2020-2025, Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών COM(2020) 152 final

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2018, Πρόταση: Κανονισμός του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τον καθορισμό κοινών διατάξεων για το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης, το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο+, το Ταμείο Συνοχής και το Ευρωπαϊκό Ταμείο Θάλασσας και Αλιείας, και δημοσιονομικών κανόνων για τα εν λόγω ταμεία και για το Ταμείο Ασύλου και Μετανάστευσης, το Ταμείο Εσωτερικής Ασφάλειας και το Μέσο για τη Διαχείριση των Συνόρων και των Θεωρήσεων, COM(2018) 375 final

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και Συμβούλιο, Οδηγία σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές(ΕΕ) 2019/1158

ΚΕΘΙ, 2019, «Εκλέγειν και Εκλέγεσθαι: Διερεύνηση και Καταγραφή Στάσεων, Αντιλήψεων και Πεποιθήσεων για Θέματα Συμμετοχής και Εκπροσώπησης των Γυναικών σε Δομές Λήψης Πολιτικών Αποφάσεων»

ΚΕΘΙ, 2018, Διακρίσεις λόγω ταυτότητας φύλου και σεξουαλικού προσανατολισμού: Δεδομένα, Θεσμικό Πλαίσιο και Ποιοτική Διερεύνηση

ΚΕΘΙ, 2016, Βιβλιογραφική Επισκόπηση και Ανάλυση Πολιτικών σχετικά με τη Συμφιλίωση Επαγγελματικής και Οικογενειακής/Ιδιωτικής Ζωής

Ν.4604/2019:«Πρώθηση 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», (ΦΕΚ Α 50/2019)

Ν.4589/2019: «Συνέργειες Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, Γεωπονικού Πανεπιστημίου Αθηνών, Πανεπιστημίου Θεσσαλίας με τα Τ.Ε.Ι. Θεσσαλίας και Στερεάς Ελλάδας, Παλλημνιακό Ταμείο και άλλες διατάξεις»Ν.4531/2018: «Κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας και προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας», (ΦΕΚ Α 62/2018)

Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, «Γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων: Κυριότερες πολιτικές και μέτρα: Σχέδιο συμπερασμάτων του Συμβουλίου», 9804/19

Συμβούλιο της Ευρώπης, «Σύσταση περί ισότητας των φύλων στον οπτικοακουστικό τομέα» CM/Rec(2017)9

Υπουργείο Δικαιοσύνης, Διαφάνειας & Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων - Γενική Γραμματεία Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, 2018, Εθνικό Σχέδιο Δράσης για τα Δικαιώματα του Παιδιού

Υπουργείο Δικαιοσύνης, Διαφάνειας & Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, 2020, Εθνικό Σχέδιο Δράσης για το Ρατσισμό και τη Μισαλλοδοξία

Υπουργείο Επικρατείας, «ΕΘΝΙΚΟ ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ» Κείμενο Διαβούλευσης

Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Ειδική Γραμματεία Κοινωνικής Ένταξης των Ρομά, 2017, Εθνικό Επιχειρησιακό Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ένταξη των Ρομά

Υπουργείο Μεταναστευτικής Πολιτικής, 2019, Εθνική Στρατηγική για την Ένταξη, Κείμενο διαβούλευσης

Υπουργείο Υγείας, Εθνικό Συμβούλιο Δημόσιας Υγείας, 2019, Εθνικό Στρατηγικό Σχέδιο για τη Δημόσια Υγεία 2019-2022

Council of European Municipalities and Regions, 2006, The European Charter for Equality of Women and Men in Local Life

European Institute for Gender Equality, 2020, Gender inequalities in care and pay in the EU

European Institute for Gender Equality, 2020, Benefits of gender equality through infrastructure provision: an EU-wide survey

European Institute for Gender Equality, 2020, Gender and Migration

European Institute for Gender Equality, 2020, Gender and Security

European Institute for Gender Equality, 2020, Gender Budgeting: Step-by-step toolkit, Guidance for mainstreaming gender into the EU Funds

European Institute for Gender Equality, 2018, Women and men in ICT: a chance for better work–life balance - Research note

European Parliament/ FEMM Committee, 2020, Report on closing the digital gender gap: women's participation in the digital economy (2019/2168(INI))

European Parliament/ FEMM Committee, 2020, Report on the gender perspective in the COVID-19 crisis and post-crisis period (2020/2121(INI))

International Labour Organization, 2019, Violence and Harassment Convention, (No. 190)