

**ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ,  
ΙΣΟΤΗΤΑ ΚΑΙ  
ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΟΤΗΤΑ:  
ΑΠΟ ΤΗ ΘΕΩΡΙΑ  
ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ.**

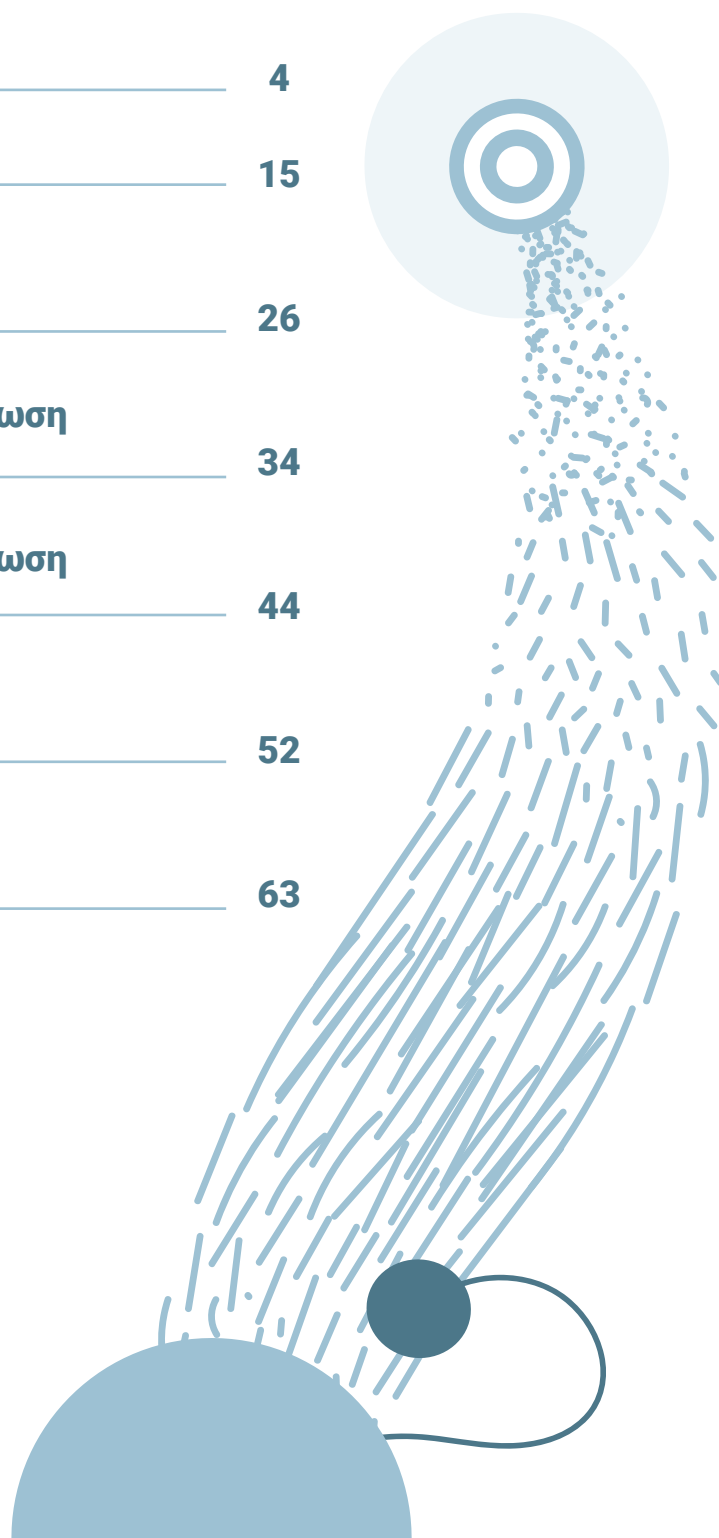
ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΑΠΟ  
ΤΗΝ ΠΟΛΩΝΙΑ ΚΑΙ  
ΤΗΝ ΚΥΠΡΟ.



Συγγραφείς: Κατερίνα Ζαμπρατάνσκα, Βικτόρια Τριουσκάιτε  
Μετάφραση: Άννα Κοβάλτσουκ, Σπύρος Χαραλάμπους  
Συντονισμός συντακτικής και επιμελητικής εργασίας: Μαγδαληνή Τάμπορ  
Γραφική επεξεργασία: Αγάτα Μπανασσίκ

# Πίνακας Περιεχομένων

Εισαγωγή	3
Διαφορετικότητα, ισότητα και συμμετοχικότητα	4
Διάσταση του φύλου	15
Η πορεία της ΕΕ προς την ισότητα των φύλων	26
Ισότητα των φύλων και ενδυνάμωση των γυναικών στην Πολωνία	34
Ισότητα των φύλων και ενδυνάμωση των γυναικών στην Κύπρο	44
10 καλές πρακτικές για την ενδυνάμωση των γυναικών	52
Οργάνωση της Ημέρας Διαφορετικότητας	63





# Εισαγωγή

Η αυξανόμενη ποικιλομορφία στον εργασιακό χώρο στην Ευρώπη τα τελευταία χρόνια οφείλεται όχι μόνο στις συνεχιζόμενες δημογραφικές διαδικασίες, όπως η γήρανση του πληθυσμού στις ανεπτυγμένες χώρες και οι μεταναστευτικές κινήσεις, αλλά και στην προϊούσα παγκοσμιοποίηση και στην αυξανόμενη ποικιλομορφία των καταναλωτικών αναγκών. Οι προκλήσεις αυτές απαιτούν πιο δημιουργικές και καινοτόμες στρατηγικές, υπηρεσίες και προϊόντα που αποσκοπούν στην προώθηση ομάδων εργαζομένων που αντικατοπτρίζουν όλο και περισσότερο διαφορετικές και μωσαϊκού τύπου κοινωνίες.

Το θέμα της πολυμορφίας είναι ιδιαίτερα σημαντικό στους σύγχρονους, εξελισσόμενους οργανισμούς. Περιλαμβάνει τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος όπου η φωνή κάθε εργαζομένου ακούγεται και αναγνωρίζεται. Η ποικιλομορφία παρέχει ίσες ευκαιρίες για την ανάπτυξη των εργαζομένων, ευθυγραμμισμένες με την αποστολή και τους στόχους του οργανισμού. Όλοι έχουν τις ίδιες προϋποθέσεις και δυνατότητες να αξιοποιήσουν και να αναπτύξουν τις δυνατότητές τους. Η εκτίμηση των εργαζομένων αφορά όχι μόνο τα αποτελέσματα της εργασίας τους, αλλά και το ποιοι είναι και την αξία που προσφέρουν στην οργανωσιακή κουλτούρα. Μέσω πολιτισμικά διαφορετικών ομάδων, μπορούμε να λειτουργούμε πιο αποτελεσματικά και να επιτυγχάνουμε καλύτερα εργασιακά αποτελέσματα.



\*DEIB: Πολυμορφία, Ισότητα, Συμπερίληψη και Ανήκειν (DEIB) στις οργανώσεις

Η διαχείριση της ποικιλομορφίας είναι ένας επεκτεινόμενος τομέας δράσεων που ανταποκρίνεται στις δημογραφικές διαδικασίες, την παγκοσμιοποίηση και τις διαφορετικές ανάγκες των καταναλωτών. Τα τελευταία 40 χρόνια χρησιμεύουν ως απόδειξη του αναπόφευκτου και της συνεχούς ανάγκης προσαρμογής σε αυτές τις αλλαγές και της ταχείας ανταπόκρισης στις νέες τάσεις. Η εξελισσόμενη παγκόσμια αγορά απαιτεί τη δημιουργία καινοτόμων λύσεων για την αντιμετώπιση των προκλήσεων ενός ανταγωνιστικού περιβάλλοντος. Μια προσέγγιση που αντλεί από την ποικιλομορφία και την ισότητα αποδίδει απτά αποτελέσματα, όπως η βελτίωση της εμπιστοσύνης και της εικόνας των πελατών, η αύξηση της κερδοφορίας και της ανταγωνιστικότητας, η προσέλκυση ταλέντων και η ενίσχυση της παραγωγικότητας και της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων.

Το έργο Diversity Leaders Coalition είναι μια διεθνής πολωνο-κυπριακή σύμπραξη που προωθεί την ηγεσία και την ποικιλομορφία με βάση την ισότητα. Απευθύνεται κυρίως σε γυναίκες που επιθυμούν να αναπτύξουν τις ηγετικές τους δεξιότητες, καθώς και σε όσους ενδιαφέρονται να αξιοποιήσουν το δυναμικό της διαφορετικότητας. Ο στόχος αυτός επιτυγχάνεται μέσω ενός ευρέος φάσματος εκπαιδευτικών και επικοινωνιακών δραστηριοτήτων, συμπεριλαμβανομένων σεναρίων για εργαστήρια σχετικά με τη διαφορετικότητα, υβριδικών εργαστηρίων που καλύπτουν θέματα ισότητας, διαφορετικότητας και συμμετοχικότητας, ενός εγχειριδίου που δίνει οδηγίες για το πώς να οργανώνονται αποτελεσματικά και ελκυστικά πρωτοβουλίες για τη διαφορετικότητα, επισκέψεων μελέτης για την ανταλλαγή εμπειριών και ενός συνεδρίου για τη διάδοση των αποτελεσμάτων του έργου.

Επικεφαλής του έργου είναι το Ίδρυμα Inna, το οποίο ειδικεύεται σε πρωτοβουλίες ισότητας, ποικιλομορφίας, συμμετοχικότητας και ενδυνάμωσης. Από κυπριακής πλευράς, εταίρος του έργου είναι το Εκπαιδευτικό Ινστιτούτο DOREA, που ειδικεύεται στην εκπαίδευση ενηλίκων, την ισότητα των φύλων και τη γυναικεία επιχειρηματικότητα.

# Διαφορετικότητα, ισότητα και συμμετοχικότητα

## Διαφορετικότητα

Η ποικιλομορφία αφορά τις διαφορές, τη μη ομοιομορφία. Περιλαμβάνει όλα τα χαρακτηριστικά που συμβάλλουν στη μοναδικότητά μας και καθορίζουν ποιοι είμαστε. Το φύλο, η ηλικία, η καταγωγή, ο προσανατολισμός, η θρησκεία, η κατάσταση αναπηρίας και οι πεποιθήσεις μας - όλα αυτά μας διαφοροποιούν και κάνουν τον καθένα από εμάς ξεχωριστό, καθένας από εμάς απλά είναι ο εαυτός του. Η ποικιλομορφία σηματοδοτεί τη μοναδικότητα που μας επιτρέπει όχι μόνο να γνωρίσουμε αλλά κυρίως να κατανοήσουμε διαφορετικές κοσμοθεωρίες και προοπτικές. Η εξασφάλιση ίσων δικαιωμάτων, ευκαιριών και αίσθησης κοινωνικής δικαιοσύνης για όλους τους πολίτες και η αντιμετώπιση των διακρίσεων συνδέονται στενά με το ζήτημα της πολυμορφίας. Η έννοια της ισότητας βρίσκεται στο επίκεντρο της πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης και περιλαμβάνει την ίση μεταχεί-

ριση, τις ίσες ευκαιρίες και την εξάλειψη κάθε μορφής διακρίσεων. Η ίση μεταχείριση που βασίζεται στη δικαιοσύνη και στην παροχή ίσων ευκαιριών για όλους εξελίσσεται προς την κατεύθυνση της αναγνώρισης και της εκτίμησης των διαφορών και της ποικιλομορφίας.

Η κατανόηση της πολυμορφίας εξελίσσεται από τη δεκαετία του 1970, όταν ο όρος "πολυμορφία" αναφερόταν στις μειονοτικές ομάδες και τις γυναίκες ως ομάδες εργαζομένων. Για μεγάλο χρονικό διάστημα, η διοίκηση θεωρούσε ότι η ποικιλομορφία στο χώρο εργασίας αφορούσε την αύξηση της εκπροσώπησης των φύλων, των εθνικών και εθνοτικών μειονοτήτων και αφορούσε την πρόσληψη και διατήρηση μεγαλύτερου αριθμού ατόμων από τις λεγόμενες μειονοτικές ομάδες (υποεκπροσωπούμενες ομάδες ταυτότητας). Η ώθηση για αλλαγές στη διαχείριση της πολυμορφίας προήλθε από τους μετασχηματισμούς στις δομές απασχόλησης που παρατηρήθηκαν στις ΗΠΑ και τη Δυτική Ευρώπη κατά το δεύτερο μισό του 20ού αιώνα. Πολλοί παράγοντες που επηρεάζουν το αυξανόμενο ενδιαφέρον για την πολυμορφία στις επιχειρήσεις περιλαμβάνουν

- Η αυξανόμενη σημασία των κινημάτων χειραφέτησης των γυναικών και το γεγονός ότι ένας αυξανόμενος αριθμός γυναικών επιλέγει επαγγελματικούς στόχους αντί για την οικογενειακή ζωή.
- Οι παραδοσιακές μορφές της οικογενειακής ζωής αλλάζουν τόσο όσον αφορά τους αστερισμούς των νοικοκυριών και τη σύνθεση των μελών, όσο και το μέγεθος των νοικοκυριών.
- Οι γυναίκες εισέρχονται σε παραδοσιακά "άνδρικά" επαγγέλματα και οι άνδρες επιλέγουν όλο και περισσότερο επαγγέλματα που παραδοσιακά συνδέονται με τις γυναίκες.
- Η αυξανόμενη σημασία των μειονοτικών ομάδων που απαιτούν ίση μεταχείριση στον εργασιακό χώρο και την κοινωνική ζωή.
- Μεγαλύτερη ποικιλομορφία στα εργασιακά περιβάλλοντα - άνθρωποι διαφορετικών ηλικιών, υποβάθρων, συστημάτων αξιών και διαφορετικών πεποιθήσεων: θρησκευτικές, πολιτικές, φυσικές και ψυχολογικές προδιαθέσεις, ατομικές φιλοδοξίες - συνεργάζονται σε πολυπολιτισμικές ομάδες.
- Γήρανση των κοινωνιών με υψηλότερο ποσοστό ηλικιωμένων ατόμων στον ενεργό πληθυσμό<sup>1</sup>.

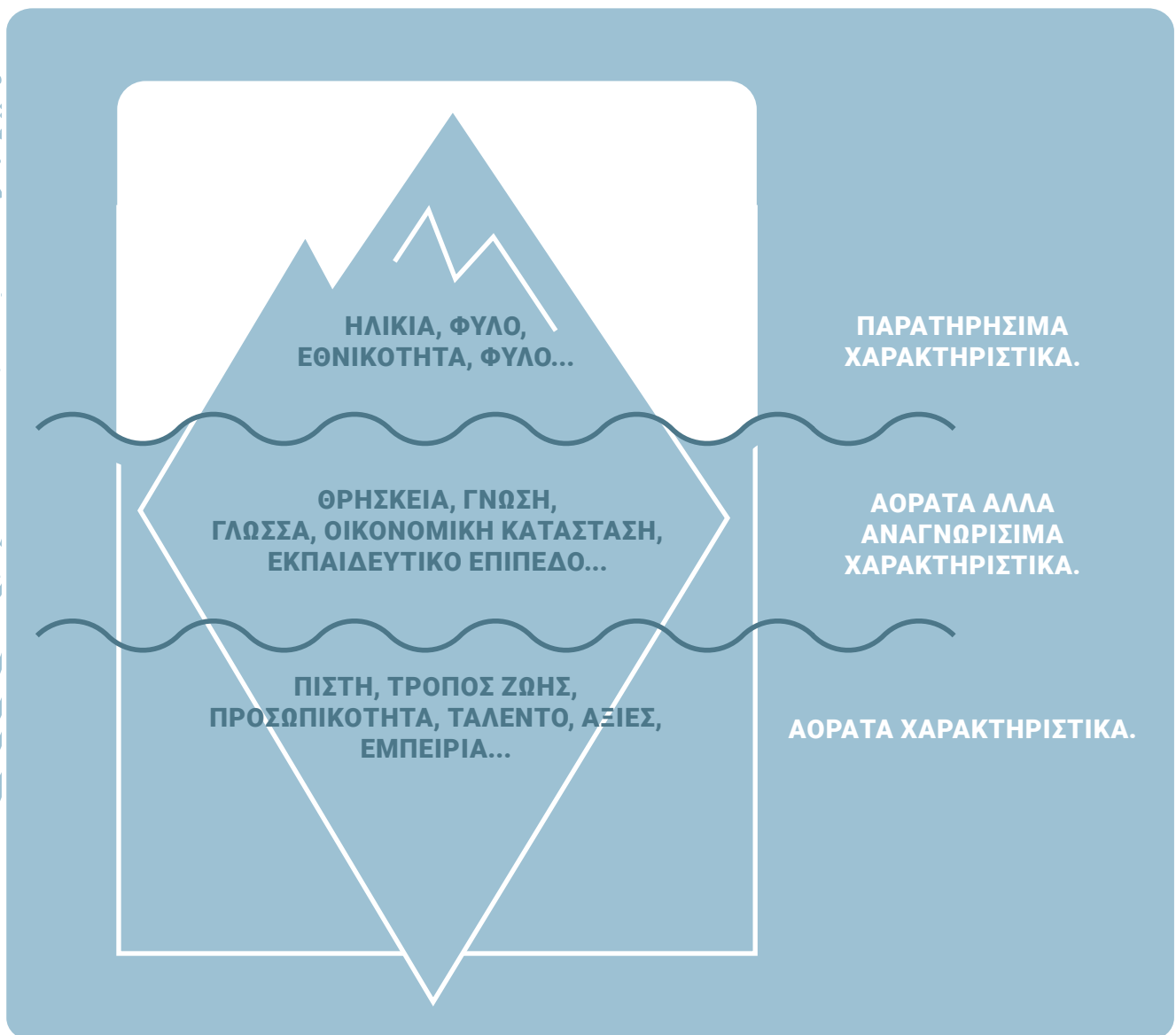
Η έννοια της "ποικιλομορφίας" προέρχεται από τη λατινική λέξη "diversus", που σημαίνει αντίθετη. Η ποικιλομορφία αντικατοπτρίζεται στα χαρακτηριστικά των ατόμων ή των κοινοτήτων. Οι αρχικοί ορισμοί της ποικιλομορφίας αφορούσαν χαρακτηριστικά που καθορίζουν την πρωταρχική ταυτότητα, όπως η φυλή, η εθνοτική καταγωγή και το φύλο. Ωστόσο, αποδείχθηκε ότι αυτή η κατανόηση της διαφορετικότητας δεν περιλαμβάνει όλα τα ζητήματα που σχετίζονται με αυτήν<sup>2</sup>. Υπάρχουν πολλές άλλες πτυχές που συμβάλλουν σημαντικά στην ταυτότητα ενός ατόμου. Η έρευνα του M. E. Barak έδειξε ότι σε ορισμένες επιλεγμένες χώρες, η διαφορετικότητα γίνεται αντιληπτή μόνο ως προς τις φυλετικές και εθνοτικές διαστάσεις (ΗΠΑ), τις θρησκευτικές διαστάσεις (Ιρλανδία) ή τις κοινωνικές κατηγορίες (Ινδία). Η ποικιλομορφία, στο πλαίσιο της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ), αναφέρεται στην ποικιλομορφία των ατόμων που απασχολούνται<sup>3</sup>. Με μια ευρύτερη έννοια, η ποικιλομορφία περιλαμβάνει όλες τις πτυχές στις οποίες οι άνθρωποι παρουσιάζουν διαφορές και ομοιότητες. Δεν είναι όλα τα χαρακτηριστικά άμεσα παρατηρήσιμα. Η ποικιλομορφία περιλαμβάνει

<sup>1</sup> K. Klimkiewicz., "Η διαχείριση της πολυμορφίας ως συστατικό στοιχείο της φιλοκοινωνικής εταιρικής πολιτικής, "Σύγχρονη Διοίκηση" 2/2010, σ. 95".

<sup>2</sup> "Διαφορά - <<διαφοροποίηση μεταξύ των πραγμάτων- ποικιλομορφία, ανισότητα, ανισότητα- επίσης: ένα διακριτικό χαρακτηριστικό που ξεχωρίζει κάτι. Διαφέρω - διαφέρω από κάτι άλλο, παρουσιάζω διαφορές.>>- Διαφοροποιώ - <<αναζητώ ή βρίσκω διαφορές, διαχωρίζω, εξάγω με βάση τις διαφορές.>>- Λεξικό Πολωνικής Γλώσσας, εκδ. E. Sobol, Βαρσοβία 2002, σ. 880. Diverse - διαφόρων ειδών, προελεύσεων, αποτελούμενος από διαφορετικά στοιχεία- διάφορα".

<sup>3</sup> M. E. Mor Barak, Managing Diversity, Toward a Globally Inclusive Workplace, Sage Publications Thousand Oaks 2011, s. 234 - 236.

επίσης το σεβασμό και την αναγνώριση των αμοιβαίων διαφορών, είτε αυτές αφορούν το φύλο, τη φυλή, την εθνικότητα, τον τρόπο ζωής, την εμφάνιση, τις γλωσσικές δεξιότητες, την επικοινωνία, το στυλ λήψης αποφάσεων και άλλα. Ο V.R. Hayes ορίζει ότι η ποικιλομορφία περιλαμβάνει όλα τα στοιχεία με τα οποία διαφέρουμε, προσθέτοντας ότι η έννοια της ποικιλομορφίας δεν περιορίζεται σε θέματα που παρατηρούνται από τους ανθρώπους, όπως η ηλικία, το φύλο ή η κατάσταση αναπηρίας. Η ποικιλομορφία βασίζεται στην αναγνώριση της αρμονίας στις διαφορές και στην ανάδειξη των ομοιοτήτων μέσα σε αυτές. Η προσέγγιση αυτή προσφέρει υπομονή και ανοχή για την αναγνώριση, την επίγνωση, τη βίωση, την υποστήριξη, την ωφέλεια και την εκπλήρωση του άλλου (κάλυψη των αναγκών του άλλου, αλληλοσυμπλήρωση), καθώς και την προσαρμογή στις μοναδικές κοινωνικές διαφορές<sup>4</sup>.



Σύμφωνα με τον P. Drucker, η ποικιλομορφία περιλαμβάνει πολλές δημογραφικές και κοινωνικο-οικονομικές πτυχές, όπως η γήρανση του πληθυσμού, η αύξηση των ικανοτήτων των εργαζομένων, η μετανάστευση, η εξέλιξη των ρόλων των γυναικών, οι πολιτισμικές διαφορές κ.λπ. Η ποικιλομορφία στον εργασιακό χώρο δημιουργεί επιπτώσεις όπως ένα κολάζ φυλής, εθνικότητας, θρησκείας, οικογενειακών καταστάσεων, ηλικίας, φυσικών ικανοτήτων και/ή μπορεί να περιλαμβάνει λειτουρ-

<sup>4</sup>V.R. Hayes, Diversity training and development handbook, Νέα Υόρκη, 1996, σ. 105.



γίες εντός του οργανισμού, αλληλεπιδράσεις με διαφορετικά άτομα και ομάδες που συναντώνται στις αγορές εργασίας, μεταξύ ομάδων πελατών και εργαζομένων<sup>5</sup>.

Πολλές ερμηνείες της πολυμορφίας είναι ευρύτερες από εκείνες που επικεντρώνονται στα δημογραφικά χαρακτηριστικά, δίνοντας έμφαση στην ατομικότητα και τη μοναδική αξία κάθε ατόμου. Υπάρχουν διάφοροι ορισμοί που σχετίζονται με την ποικιλομορφία και ορισμένοι από αυτούς παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα.

Ορισμός	Πηγή
<p>Η ποικιλομορφία περιλαμβάνει τους πάντες και δεν ορίζεται αποκλειστικά από τη φυλή ή το φύλο. Περιλαμβάνει επίσης την ηλικία, το προσωπικό και εταιρικό υπόβαθρο, το μορφωτικό επίπεδο, τις λειτουργικές πτυχές και τις πτυχές της προσωπικότητας, τον τρόπο ζωής, τις σεξουαλικές προτιμήσεις, την καταγωγή, τη θητεία στον οργανισμό, την ιδιότητα του υπαλλήλου ή του μη υπαλλήλου και τους διοικητικούς ρόλους.</p>	<p>R. R. Thomas Jr, 1991</p>
<p>Η ποικιλομορφία θα πρέπει να νοείται ως η αναγνώριση, κατανόηση, αποδοχή και εκτίμηση των διαφορών μεταξύ των ανθρώπων, οι οποίες περιλαμβάνουν την ηλικία, το εθνικό υπόβαθρο, το φύλο, τη σωματική και ψυχική κατάσταση, την ψυχοσεξουαλική ταυτότητα, τις πνευματικές πρακτικές και την κατάσταση κοινωνικής βοήθειας.</p>	<p>K. C. Esty, R. Griffim, Mschorr Hirsch, 1995</p>
<p>Η ποικιλομορφία - με την ευρεία έννοια - μπορεί να αναφέρεται σε οποιοσδήποτε αντιληπτές διαφορές μεταξύ των ανθρώπων, όπως η ηλικία, το επαγγελματικό προφίλ, το επάγγελμα, οι σεξουαλικές προτιμήσεις, η γεωγραφική καταγωγή, ο τρόπος ζωής, η θητεία σε έναν οργανισμό ή η θέση.</p>	<p>M. Dobbs, 1996</p>
<p>Η ποικιλομορφία περιλαμβάνει τις διαφορές που προκύπτουν από την εθνικότητα, το φύλο, τους ρόλους που επιτελούνται, την εθνικότητα, τη γλώσσα, τις δεξιότητες, τη θρησκεία, τον τρόπο ζωής και τη θητεία στο χώρο εργασίας.</p>	<p>E.E. Kossek, S.A. Lobel, 1996</p>
<p>Η ποικιλομορφία μπορεί να περιοριστεί σε δημογραφικές διαφορές, εστιάζοντας κυρίως στην ηλικία, τη φυλή, τη θητεία ή τη θέση.</p>	<p>D. Lau, J. Murnigham, 1998</p>
<p>Ως ποικιλομορφία μεταξύ των εργαζομένων νοείται η παρουσία ανδρών και γυναικών σε έναν οργανισμό με διαφορετικό εθνοτικό, φυλετικό και πολιτισμικό υπόβαθρο, καθώς και με διαφορετικές φυσικές ικανότητες και ηλικίες.</p>	<p>H. J. Muller, P. Parham, 1998.</p>

<sup>5</sup> Η έρευνα των G. Kirton και A.M. Green δείχνει ότι η φυλή και το φύλο μπορούν να θεωρηθούν ως πρωταρχικοί παράγοντες που διαμορφώνουν την αγορά εργασίας, μαζί με παράγοντες όπως η κατάσταση αναπηρίας, η ηλικία, η ψυχοκοινωνική ταυτότητα και άλλα χαρακτηριστικά του ανθρώπινου δυναμικού. Απόσπασμα από E. Gross-Gofacka, "Διαχείριση της πολυμορφίας: Toward Diverse Human Resources", Βαρσοβία 2018, σ. 46.

<p>Η ποικιλομορφία ορίζεται ως η ανάμειξη ατόμων από διαφορετικές ομαδικές ταυτότητες μέσα σε ένα ενιαίο κοινωνικό σύστημα.</p>	<p>M. T. Fleury, 1999</p>
<p>Η ποικιλομορφία χρησιμοποιείται ως κριτήριο για την ανάθεση ατόμων σε συγκεκριμένους ρόλους και επίπεδα σε έναν οργανισμό. Έχει τόσο αόρατες πτυχές (π.χ. πολιτισμικό υπόβαθρο) όσο και ορατές πτυχές (π.χ. φύλο, ηλικία, χρώμα δέρματος).</p>	<p>S. Moore, 1999</p>
<p>Η ποικιλομορφία θα πρέπει να νοείται ως οι διάφορες προοπτικές και προσεγγίσεις που εισάγονται σε έναν οργανισμό από μέλη ομάδων με διαφορετικές ταυτότητες.</p>	<p>F. Gorman, 2000</p>
<p>Η ποικιλομορφία μεταξύ των εργαζομένων έχει οριστεί, μεταξύ άλλων, ως το ποσοστό εκπροσώπησης των Ασιατών, των Αφροαμερικανών και των Ισπανόφωνων που απασχολούνται σε μια εταιρεία.</p>	<p>L. Hartenian, D. Gudmundson, 2000</p>
<p>Η πολυπολιτισμική ποικιλομορφία περιλαμβάνει διαφορές όπως η ηλικία, η οικονομική κατάσταση, η εκπαίδευση, ο οικογενειακός τύπος, το φύλο, ο τύπος προσωπικότητας, η φυλή, η θρησκεία, η καταγωγή και η ψυχοσεξουαλική ταυτότητα.</p>	<p>J. Nixon, J. West, 2000</p>
<p>Η ποικιλομορφία περιλαμβάνει όλες τις εμπειρίες και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που μας προσδιορίζουν ως άτομα.</p>	<p>Η Ομάδα Εργασίας για την Ποικιλομορφία, 2001</p>
<p>Η ποικιλομορφία διαμορφώνεται από το φύλο, τη φυλή, το χρώμα του δέρματος, τη θρησκεία και την εθνική καταγωγή.</p>	<p>Y. Lai, B.H. Kleiner, 2001</p>
<p>Η ποικιλομορφία είναι το εύρος των κοινωνικών και πολιτισμικών διαφορών προσωπικότητας μεταξύ των ανθρώπων που συνυπάρχουν σε έναν καθορισμένο χώρο εργασίας ή αγορά. Η πολιτισμική ποικιλομορφία σημαίνει την εκπροσώπηση ανθρώπων με σαφώς διαφορετικές πολιτισμικές ομάδες στο πλαίσιο ενός ενιαίου κοινωνικού συστήματος.</p>	<p>T. Cox, 2004, T. Cox 1994</p>
<p>Η έννοια της πολυμορφίας έχει εξελιχθεί από την ίδρυσή της. Τώρα πια εστιάζει όχι μόνο στην εθνικότητα, τη φυλή και τη θρησκεία, αλλά και στην ηλικία, την κοινωνικοοικονομική τάξη, τις πεποιθήσεις, το επίπεδο ικανοτήτων, την οικογενειακή κατάσταση, την ψυχοσεξουαλική ταυτότητα κ.λπ. Οι οργανισμοί πρέπει να προσαρμόζονται και να αντιμετωπίζουν τις ανάγκες ατόμων με διαφορετικά μαθησιακά στυλ, κουλτούρες και εμπειρίες ζωής.</p>	<p>S. Jimenez-Cook, B.H. Kleiner, 2001</p>
<p>Εργαζόμενοι σε επίπεδο εταιρείας που περιλαμβάνει άτομα από διάφορες εθνικότητες, εθνοτικές καταβολές, διαφορετικές κουλτούρες, που χρησιμοποιούν διαφορετικές γλώσσες, με διαφορετικές φυσικές και πνευματικές ικανότητες κ.λπ.</p>	<p>Międzynarodowa Organizacja Pracy (ILO, International Labour Organisation), 2005</p>

Η ποικιλομορφία είναι δυναμική και διαδραστική, περιλαμβάνοντας διαφορές και ομοιότητες που αποτελούν ένα ξεχωριστό μείγμα, το οποίο εκτείνεται πέρα από την επιφανειακότητα.	R.R. Thomas Jr, 2005
Η ποικιλομορφία είναι το συλλογικό άθροισμα των διαφορών μεταξύ των μελών μιας ομάδας εντός μιας κοινωνικής μονάδας.	D.A. Harrison, H. Sin, 2006
Η ποικιλομορφία είναι τόσο ένα στοιχείο σε ατομικό επίπεδο όσο και ένα συγκεκριμένο χαρακτηριστικό. Η έννοια της ποικιλομορφίας χρησιμοποιείται για να περιγράψει την κατανομή των διαφορών μεταξύ των μελών μιας μονάδας σε σχέση με έναν κοινό παράγοντα X, ο οποίος θα μπορούσε να είναι παράγοντες όπως η θητεία, η εθνικότητα, η ευσυνειδησία, η προσέγγιση των καθηκόντων ή ο μισθός.	D.A. Harrison, K.J. Klein, 2007
Η ποικιλομορφία είναι ένα ιδιαίτερο χαρακτηριστικό των κοινωνικών ομάδων που αντανακλά το βαθμό στον οποίο υπάρχουν αντικειμενικές ή υποκειμενικές διαφορές μεταξύ των μελών των ομάδων αυτών.	D. Van Knippenberg, M.C. Schippers, 2007
Ο ορισμός της ποικιλομορφίας έχει μετατοπιστεί από φαινόμενο σε επίπεδο ομάδας στην εκτίμηση των ατομικών διαφορών.	P.A. Parham, H.J. Muller, 2008
Η ποικιλομορφία αποτελεί μια ολοκληρωμένη οντότητα σε επίπεδο ομάδας, η οποία αντιπροσωπεύει τις διαφορές μεταξύ των αλληλοεξαρτώμενων ομάδων εργασίας που οφείλονται στα ατομικά τους χαρακτηριστικά.	Joshi, H. Roh, 2009
Η πρωτογενής ποικιλομορφία αναφέρεται στις διαφορές (π.χ. προσωπικότητα, στάση, δεξιότητες) μεταξύ των μελών της ομάδας που συνήθως αποκαλύπτονται μέσω της στενότερης αλληλεπίδρασης.	S. E. Jackosn, A. Joshi, 2010

## Μετοχικό κεφάλαιο

Η ισότητα στο πλαίσιο της ισότητας μεταξύ των ανθρώπων αναφέρεται στην αρχή ή την ιδέα ότι όλα τα άτομα πρέπει να αντιμετωπίζονται ισότιμα και να έχουν ίσα δικαιώματα, ευκαιρίες και ευκαιρίες, ανεξάρτητα από διαφορές όπως το φύλο, η ηλικία, η εθνική καταγωγή, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η αναπηρία, η θρησκεία ή άλλα προσωπικά χαρακτηριστικά. Η ισότητα είναι μια θεμελιώδης ηθική αρχή και ένα ανθρώπινο δικαίωμα που αναγνωρίζεται σε διεθνές, εθνικό και κοινωνικό επίπεδο.

Στο πλαίσιο της ισότητας μεταξύ των ανθρώπων, μπορούν να συζητηθούν διάφορες βασικές πτυχές:

- **Ισότητα δικαιωμάτων:** Όπως το δικαίωμα στη ζωή, η ελευθερία του λόγου, η ισότητα ενώπιον του νόμου, το δικαίωμα στην εκπαίδευση κ.ο.κ.

- **Ισότητα ευκαιριών:** Αυτό σημαίνει ότι όλα τα άτομα πρέπει να έχουν ίσες ευκαιρίες να αναπτύξουν τις δυνατότητές τους και να επιτύχουν στη ζωή τους, ανεξάρτητα από το υπόβαθρο ή άλλα προσωπικά χαρακτηριστικά τους. Αυτό περιλαμβάνει την ίση πρόσβαση στην εκπαίδευση, την απασχόληση, την υγειονομική περίθαλψη και άλλες ευκαιρίες ανάπτυξης.
- **Κοινωνική ισότητα:** Αναφέρεται στην επιδίωξη μείωσης των κοινωνικών ανισοτήτων που μπορεί να προκύπτουν από διαφορές στο εισόδημα, την κοινωνική θέση, την πρόσβαση σε πόρους και άλλους παράγοντες. Στόχος είναι η δημιουργία μιας πιο δίκαιης κοινωνίας, όπου όλοι έχουν την ευκαιρία να ζήσουν μια αξιοπρεπή ζωή.
- **Καταπολέμηση των διακρίσεων:** Η ισότητα απαιτεί επίσης την καταπολέμηση όλων των μορφών διακρίσεων, οι οποίες συνεπάγονται την άδικη μεταχείριση ή τον αποκλεισμό ατόμων με βάση τα προσωπικά τους χαρακτηριστικά.

M. Durska επισημαίνει ότι η διαχείριση της πολυμορφίας συχνά συνδέεται αποκλειστικά με την καταπολέμηση των διακρίσεων, γεγονός που περιορίζει την ουσία της έννοιας αυτής. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η καταπολέμηση των διακρίσεων περιλαμβάνει συνήθως διάφορες θετικές δράσεις (που σχετίζονται με την εφαρμογή της λεγόμενης πολιτικής ίσων ευκαιριών σε μια επιχείρηση) με στόχο την εξίσωση των ευκαιριών για άτομα ή συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες (π.χ. γυναίκες ή άτομα με αναπηρία). Ωστόσο, η διαχείριση της πολυμορφίας μετατοπίζει το επίκεντρο από αυτά τα άτομα ή τις συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες σε όλους τους εργαζόμενους μιας συγκεκριμένης εταιρείας, δηλαδή σε ολόκληρη την οργανωτική κοινότητα. Στον πυρήνα αυτής της σκέψης βρίσκεται η παραδοχή ότι η ποικιλομορφία είναι μια αξία από μόνη της, η οποία βελτιώνει την ποιότητα της λειτουργίας μιας δεδομένης κοινότητας. Αυτό δεν αποκλείει το ρόλο των πολιτικών ίσων ευκαιριών, οι οποίες αποτελούν μέρος της διαχείρισης της πολυμορφίας, ως εργαλείων για τη βελτιστοποίηση της όλης διαδικασίας. Παρ' όλα αυτά, δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται ως ταυτόσημες και ισότιμες.

Σύμφωνα με τον M. Rawłuszko, είναι σημαντικό να τονιστεί ότι η πολιτική ίσων ευκαιριών απασχόλησης περιλαμβάνει δράσεις που αναλαμβάνει μια εταιρεία στο πλαίσιο της στρατηγικής της για το προσωπικό για την πρόληψη των διακρίσεων και την προώθηση της ισότητας στο χώρο εργασίας, όπως η αύξηση της εκπροσώπησης των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις στην εταιρεία. Από την άλλη πλευρά, στόχος της διαχείρισης της διαφορετικότητας είναι η δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος στο οποίο κάθε εργαζόμενος αισθάνεται σεβασμό και εκτίμηση και έχει την ευκαιρία να αξιοποιήσει πλήρως τις ατομικές του ικανότητες για την επίτευξη της αποστολής της εταιρείας. Η διαχείριση της ποικιλομορφίας βασίζεται στη στενή σχέση μεταξύ του προσωπικού, της οργανωτικής κουλτούρας και του βαθμού εκπλήρωσης της αποστολής της εταιρείας. Σχετίζεται με την αόρατη και συχνά άτυπη διάσταση της λειτουργίας μιας εταιρείας - την οργανωσιακή κουλτούρα της. Αξίζει να σημειωθεί ότι η ισότητα δεν σημαίνει ότι όλοι οι άνθρωποι είναι πανομοιότυποι, αλλά ότι οι αρχές και οι ευκαιρίες είναι ίσες για όλους και οι ατομικές διαφορές δεν πρέπει να οδηγούν σε διακρίσεις ή άδικη μεταχείριση. Η ισότητα μεταξύ των ατόμων είναι ένας σημαντικός κοινωνικός και ηθικός στόχος που αποσκοπεί στη διασφάλιση της κοινωνικής δικαιοσύνης και της αξιοπρέπειας κάθε ατόμου.

## Συμμετοχικότητα

Σύμφωνα με το Πολωνικό Λεξικό Γλώσσας PWN, "χωρίς αποκλεισμούς" σημαίνει "συνδέει ή περιλαμβάνει ένα σύνολο, προορίζεται για όλους". Η συμμετοχικότητα σημαίνει έναν τρόπο συμπεριφοράς που αναγνωρίζει, σέβεται και αποδέχεται τη διαφορετικότητα, η οποία είναι αυτό που είμαστε. Περιλαμβάνει την ετοιμότητα να μάθουμε, να κατανοήσουμε και να υποστηρίξουμε τις διαφορές και τη μοναδικότητα που μας προσδιορίζουν. Επομένως, για να δημιουργήσουμε ποικιλόμορφες ομάδες, πρέπει να μάθουμε να συνεργαζόμαστε με ανθρώπους από διαφορετικές εθνικότητες και πολιτισμούς, να κατανοούμε τις προοπτικές τους και να προωθούμε μια κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς στον οργανισμό που εκτιμά τη διαπροσωπική δέσμευση. Αυτό περιλαμβάνει μια ανοιχτή στάση που επικεντρώνεται στην προσοχή απέναντι στις προκαταλήψεις και τα στερεότυπα, που βασίζεται στο θάρρος και την αμφισβήτηση των παρατηρούμενων συμπεριφορών εντός της εταιρείας. Η ένταξη αναφέρεται στις πολιτικές και τις δράσεις μιας εταιρείας που βοηθούν όλους τους εργαζόμενους να αξιοποιήσουν πλήρως το επαγγελματικό τους δυναμικό. Οι εργοδότες αναγνωρίζουν ολοένα και περισσότερο ότι η οικοδόμηση της αίσθησης του ανήκειν και της εμπιστοσύνης, που επιτρέπουν την απόκτηση και τη διατήρηση των καλύτερων εργαζομένων, απαιτεί διαχείριση της διαφορετικότητας και οργανωτική κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς. Ωστόσο, η ποικιλομορφία από μόνη της, χωρίς μια οργανωτική κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς, αξίζει σημαντικά λιγότερο από τον συνδυασμό αυτών των δύο στοιχείων. Οι εμπειρίες μας καθιστούν σαφές ότι ποικιλομορφία + ένας εργασιακός χώρος χωρίς αποκλεισμούς = καλύτερα επιχειρηματικά αποτελέσματα. Οι εταιρείες αποτελούνται όλο και περισσότερο από ποικίλες, διεπιστημονικές ομάδες που συνδυάζουν το δυναμικό γυναικών και ανδρών, ανθρώπων διαφορετικής καταγωγής, καθώς και νεότερων και ώριμων εργαζομένων. Παρ' όλα αυτά, ένας τυπικός συνδυασμός διαφορετικών ατόμων συχνά δεν επαρκεί για τη διασφάλιση υψηλών επιδόσεων και απαιτεί χαρακτηριστικά ηγεσίας χωρίς αποκλεισμούς - ηγεσία που εξασφαλίζει ότι όλα τα μέλη της ομάδας αισθάνονται σεβασμό, δίκαιη μεταχείριση, εκτίμηση και αυτοπεποίθηση.

Μια κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς επιφέρει διάφορα οφέλη, τόσο σε κοινωνικό όσο και σε επιχειρηματικό επίπεδο, όπως:

- Αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων
- Προσέλκυση νέων ταλέντων
- Υποκίνηση της καινοτομίας και της δημιουργικότητας στις ομάδες
- Μείωση του κύκλου εργασιών των εργαζομένων και του κόστους απασχόλησης
- Οικοδόμηση μιας κοινωνικά υπεύθυνης εικόνας της εταιρείας
- Ανάπτυξη ανταγωνιστικών πλεονεκτημάτων στις διεθνείς αγορές.

## ΣΥΜΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΣ ΤΙΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ:



2x

φορές πιο συχνά  
επιτυγχάνουν ή υπερβαίνουν  
τους καθορισμένους  
οικονομικούς στόχους



3x

3 φορές πιο  
αποτελεσματικές



6x

φορές πιο  
καινοτόμες



8x

φορές πιο συχνά  
επιτυγχάνουν καλύτερα  
επιχειρηματικά  
αποτελέσματα

Πηγή: Juliet Biurke. *Which Two Heads Are Better Than One? How Diverse Teams Create Breakthrough Ideas and Make Smarter Decisions* (Australian Institute of Company Directors, 2016)

© 2020. Deloitte Polska

Χαρακτηριστικά μιας οργανωτικής κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς:

- **Ειλικρίνεια και σεβασμός:** και εκδηλώνεται με την απουσία αδικαιολόγητης ευνοιοκρατίας κατά τη λήψη αποφάσεων για προαγωγές ή αυξήσεις.
- **Αίσθημα εκτίμησης και συνανήκειν:** Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται από τους millennials, οι οποίοι εκτιμούν τον ατομικισμό και εκτιμούν την αναγνώριση των ατομικών επιτευγμάτων, ενώ παράλληλα προσδοκούν την αίσθηση ότι ανήκουν στην ομάδα.
- **Αίσθημα ασφάλειας και ελευθερία έκφρασης:** Βασικό στοιχείο μιας κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς είναι η απουσία φόβου κατά την έκφραση των απόψεων.
- **Υποστήριξη για την αξιοποίηση των ατομικών δυνατοτήτων και την ανάπτυξη:** Ενέργειες που ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους να δίνουν τον καλύτερο εαυτό τους στην εργασία τους.

Η ουσία της συμμετοχικότητας έγκειται στην αποδοχή της διαφορετικότητας που επηρεάζει κάθε εργαζόμενο. Όλοι είναι διαφορετικοί, με διαφορετικό υπόβαθρο, καταγωγή, εκπαίδευση, προσανατολισμό ή εμπειρίες. Η συμμετοχικότητα σέβεται και αποδέχεται αυτή τη διαφορετικότητα. Μεταξύ των 6 πιο σημαντικών χαρακτηριστικών ενός ηγέτη χωρίς αποκλεισμούς είναι:

- Δέσμευση στην πολυμορφία και την ένταξη με βάση τις προσωπικές αξίες ή/και τα επιχειρηματικά οφέλη.
- Θάρρος: Να μιλάς, να αμφισβητείς το status quo όσον αφορά τις παρατηρούμενες συμπεριφορές στην εταιρεία.
- Προσοχή στις προκαταλήψεις και τα στερεότυπα, προθυμία για μάθηση.
- Ενδιαφέρον για τους άλλους, άνοιγμα σε διαφορετικές προοπτικές.
- Διαπολιτισμική επάρκεια: Η ικανότητα αλληλεπίδρασης μεταξύ ανθρώπων διαφορετικών εθνικοτήτων/πολιτισμών.
- Οικοδόμηση ομαδικής συνεργασίας.

Συνοψίζοντας, η συμμετοχικότητα δεν είναι μόνο ένας τρόπος συμπεριφοράς, αλλά και ένα σύνολο διαδικασιών που εφαρμόζουμε και που επιτρέπουν σε όλους να επιτύχουν τα καλύτερα αποτελέσματα. Η οργανωτική μας κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς αγκαλιάζει και σέβεται τις διαφορές, επιτρέποντάς μας να είμαστε αυτό που είμαστε. Η συμπεριληπτική κουλτούρα μπορεί να αποτελέσει σημαντικό εργαλείο για τη δημιουργία επιχειρηματικής αξίας. Ωστόσο, για να επωφεληθούμε από αυτό το εργαλείο, είναι απαραίτητο να αναλύσουμε διεξοδικά και να αναμορφώσουμε την προσέγγισή μας στη διαχείριση της διαφορετικότητας. Η συμμετοχικότητα αφορά τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος όπου όλοι οι εργαζόμενοι αισθάνονται αποδεκτοί, σεβαστοί και αντιμετωπίζονται ισότιμα, ανεξαρτήτως πολιτισμικών, εθνοτικών, έμφυλων, ηλικιακών, θρησκευτικών διαφορών, καθώς και σεξουαλικού προσανατολισμού ή αναπηρίας. Βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στις αρχές της μη διάκρισης και της ίσης μεταχείρισης, οι οποίες υπάρχουν και στην εργατική νομοθεσία.





### **ΣΥΝΕΙΔΗΣΗ**

Γνώση ή αντίληψη των προκαταλήψεων, διότι η προκατάληψη είναι η αδυναμία και/ή ευάλωτο σημείο ενός ηγέτη



### **ΠΕΡΙΠΕΤΕΙΑ**

Διάφορες ιδέες και εμπειρίες επιτρέπουν την ανάπτυξη



### **ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΗ ΕΥΦΥΙΑ**

Η ικανότητα να σχετίζεται και να εργάζεται αποτελεσματικά σε διάφορους πολιτισμούς



### **ΑΝΔΡΙΣΜΟΣ**

Το να μιλάς για ατέλειες εμπεριέχει προσωπικό ρίσκο



## **ΤΑ ΕΞΙ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΕΝΟΣ ΠΕΡΙΛΗΠΤΙΚΟΥ ΗΓΕΤΗ**



### **ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ**

Μια ομάδα με ποικίλη σκέψη είναι μεγαλύτερη από το άθροισμα των μερών της



### **ΑΦΟΣΙΩΣΗ**

Η ποιότητα του να είσαι αφοσιωμένος σε κάτι είναι δύσκολη



# Διάσταση του φύλου

## Κατανόηση του φύλου

Η ταυτότητα φύλου και η σεξουαλικότητά μας αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της ζωής μας. Αν και δεν είναι πάντα αισθητό, το φύλο μας επηρεάζει όλους με πολύπλοκους και λεπτούς τρόπους. Στις θεωρίες για τη σεξουαλικότητα και το φύλο χρησιμοποιούνται τακτικά διάφοροι όροι, για παράδειγμα, φύλο, φύλο, ταυτότητα φύλου, εκφράσεις φύλου, ρόλοι φύλου και σεξουαλικός προσανατολισμός. Ωστόσο, παρόλο που η σεξουαλικότητα, το φύλο, η ταυτότητα φύλου, το φύλο και άλλοι χρησιμοποιούμενοι όροι έχουν διακριτές έννοιες, εξακολουθούν να παρεξηγούνται συχνά και να χρησιμοποιούνται εναλλακτικά, χωρίς να γίνεται διάκριση. Ας εξερευνήσουμε λοιπόν αυτούς τους όρους και τις έννοιές τους για να κατανοήσουμε καλύτερα την έννοια του φύλου.

## Ορισμός φύλου

Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (ΠΟΥ) αναφέρεται στο φύλο ως τα χαρακτηριστικά των γυναικών, των ανδρών, των κοριτσιών και των αγοριών που είναι κοινωνικά κατασκευασμένα. Αυτό περιλαμβάνει τους κανόνες, τις συμπεριφορές και τους ρόλους που συνδέονται με το να είσαι γυναίκα, άνδρας, κορίτσι ή αγόρι, καθώς και τις σχέσεις με τους άλλους. Ως κοινωνική κατασκευή, το φύλο διαφέρει από κοινωνία σε κοινωνία και μπορεί να αλλάξει με την πάροδο του χρόνου<sup>6</sup>.

Η Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας είναι το πρώτο διεθνές έγγραφο για τα ανθρώπινα δικαιώματα που περιέχει ορισμό του φύλου. Στο άρθρο 3, το φύλο ορίζεται ως *"κοινωνικά κατασκευασμένοι ρόλοι, συμπεριφορές, δραστηριότητες και χαρακτηριστικά που μια δεδομένη κοινωνία θεωρεί κατάλληλα για τις γυναίκες και τους άνδρες"*<sup>7</sup>.

Λόγω της ιεραρχικής φύσης του φύλου, υπάρχουν πολλές κοινωνικές και οικονομικές ανισότητες που επικαλύπτονται με το φύλο, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που προκαλούνται από την εθνικότητα, την κοινωνικοοικονομική θέση, την αναπηρία, την ηλικία, την τοποθεσία και τον σεξουαλικό προσανατολισμό, μεταξύ άλλων. Ο όρος "διατομεακότητα" περιγράφει αυτό το γεγονός. Ο όρος διατομεακότητα περιγράφει τους τρόπους με τους οποίους τα συστήματα ανισότητας που βασίζονται στο φύλο, τη φυλή, την εθνικότητα, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την ταυτότητα φύλου, την αναπηρία, την τάξη και άλλες μορφές διακρίσεων "διασταυρώνονται" για να δημιουργήσουν μοναδικές δυναμικές και αποτελέσματα<sup>8</sup>.

<sup>6</sup> Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (ΠΟΥ), δικτυακός τόπος: [https://www.who.int/europe/health-topics/gender#tab=tab\\_1](https://www.who.int/europe/health-topics/gender#tab=tab_1)

<sup>7</sup> Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας, δικτυακός τόπος: <https://rm.coe.int/168008482e>

<sup>8</sup> Center for Intersectional Justice, "What is intersectionality", δικτυακός τόπος: <https://www.intersectionaljustice.org/what-is-intersectionality>

## Ορισμός φύλου

Το φύλο σχετίζεται με το φύλο αλλά διαφέρει από αυτό. Σύμφωνα με τον ΠΟΥ, το φύλο αναφέρεται στα διαφορετικά βιολογικά και φυσιολογικά χαρακτηριστικά των γυναικών, των ανδρών και των διαφυλικών ατόμων, όπως τα χρωμοσώματα, οι ορμόνες και τα αναπαραγωγικά όργανα.

Το φύλο, για παράδειγμα, σε πολλές χώρες χρησιμοποιείται στα έγγραφα ταυτότητας. Αυτό συνήθως περιλαμβάνει θηλυκό, αρσενικό ή Χ. Ανάλογα με τα νομικά συστήματα κάθε χώρας, το Χ χρησιμοποιείται μερικές φορές από άτομα που δεν προσδιορίζονται ως γυναίκες ή άνδρες ή που επιλέγουν να μην αναγράψουν το φύλο τους στα έγγραφα ταυτότητας.

## Φύλο vs Φύλο

Προτείνονται πολλοί ορισμοί και για τους δύο όρους. Ορισμένοι συνδέουν τους όρους μεταξύ τους, ενώ ορισμένοι έχουν σαφή διάκριση μεταξύ των δύο. Αξίζει να σημειωθεί ότι πολλές γλώσσες δεν χρησιμοποιούν ξεχωριστούς όρους για το φύλο και το γένος. Στις σκανδιναβικές γλώσσες, π.χ. στα νορβηγικά, η λέξη kjønn μπορεί να αναφέρεται τόσο στο βιολογικό φύλο όσο και στο κοινωνικό φύλο. Σε άλλες γλώσσες, ο αγγλικός όρος gender εισήχθη πρόσφατα ως ακαδημαϊκή έννοια.

Οι γενικές διαφορές μεταξύ των όρων "φύλο" και "gender" θα μπορούσαν να συνοψιστούν ως εξής<sup>9</sup>:

### Φύλο

- Το φύλο αναφέρεται στις βιολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών (π.χ. σεξουαλικά όργανα, χρωμοσώματα, ορμόνες).
- Το φύλο αποδίδεται συνήθως κατά τη γέννηση. Μερικές φορές το φύλο αποδίδεται αργότερα, για παράδειγμα στην περίπτωση των "ίντερσεξ" ατόμων<sup>10</sup>.
- Το φύλο μπορεί επίσης να αλλάξει αργότερα στη ζωή. Για παράδειγμα, για τα τρανσέξουαλ άτομα, τα οποία γεννιούνται με τα χαρακτηριστικά φύλου του ενός φύλου και την ταυτότητα φύλου του άλλου, πραγματοποιούνται επεμβάσεις επαναπροσδιορισμού φύλου. Αυτό περιλαμβάνει την αλλαγή των οργάνων του φύλου και τη χορήγηση ορμονών.

### Φύλοzdu

- Το φύλο είναι ένα κοινωνικό, ψυχολογικό και πολιτισμικό κατασκεύασμα που αναδύεται κατά τη διάρκεια της διαδικασίας κοινωνικοποίησης. Ως αποτέλεσμα, διαφορετικές κοινότητες και πολιτισμοί μπορεί να έχουν διαφορετικές ιδέες σχετικά με το τι συνιστά "αρσενικό" ή "θηλυκό".
- Τα πρότυπα και οι προσδοκίες που σχετίζονται με το φύλο δημιουργούνται από τις κοινωνίες και οι άνθρωποι τα μαθαίνουν καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους, μεταξύ άλλων στο σπίτι, στο σχολείο και μέσω των μέσων ενημέρωσης. Όλοι αυτοί οι παράγοντες επιβάλλουν συγκεκριμένα καθήκοντα και πρότυπα συμπεριφοράς σε κάθε μέλος της κοινωνίας. Η ετεροκανονική τάξη, η οποία θεωρεί ότι υπάρχουν δύο φύλα (ή φύλα) και ότι έλκονται μεταξύ τους, χρησιμεύει ως βάση

<sup>9</sup> Συμβούλιο της Ευρώπης. 2019. Gender Matters: Εγχειρίδιο για την αντιμετώπιση της έμφυλης βίας που πλήττει τους νέους (Δεύτερη έκδοση). URL: <https://rm.coe.int/chapter-1-gender-identity-gender-based-violence-and-human-rights-gende/16809e1595>

<sup>10</sup> Το ίντερσεξ είναι ένας γενικός όρος που χρησιμοποιείται για μια ποικιλία καταστάσεων στις οποίες ένα άτομο γεννιέται με αναπαραγωγική ή σεξουαλική ανατομία που δεν φαίνεται να ταιριάζει με τους τυπικούς ορισμούς του θηλυκού ή του αρσενικού.

για τις νόρμες φύλου, οι οποίες εξελίσσονται με την πάροδο του χρόνου.

- Το φύλο είναι τόσο μια αναλυτική κατηγορία - ένας τρόπος σκέψης για το πώς κατασκευάζονται οι ταυτότητες όσο και μια πολιτική ιδέα που αφορά την κατανομή της εξουσίας στην κοινωνία.
- Τα παραδοσιακά πρότυπα των φύλων είναι ιεραρχικά: προϋποθέτουν μια άνιση δομή εξουσίας που σχετίζεται με το φύλο και η οποία θέτει σε μειονεκτική θέση κυρίως τις γυναίκες.
- Το φύλο δεν ορίζεται απαραίτητα από το βιολογικό φύλο: το φύλο ενός ατόμου μπορεί να αντιστοιχεί ή να μην αντιστοιχεί στο βιολογικό του φύλο. Το φύλο αφορά περισσότερο την ταυτότητα και το πώς αισθανόμαστε για τον εαυτό μας. Τα άτομα μπορεί να αυτοπροσδιορίζονται ως άνδρες, γυναίκες, τρανσέξουαλ, άλλα ή κανένα (απροσδιόριστο/απροσδιόριστο). Τα άτομα που δεν προσδιορίζονται ως άνδρες ή γυναίκες συχνά ομαδοποιούνται με τους όρους "μη δυαδικό" ή "genderqueer", αλλά το εύρος των ταυτοποιήσεων φύλου είναι στην πραγματικότητα απεριόριστο.
- Το φύλο είναι βαθιά προσωπική υπόθεση για κάθε άτομο: κάποιοι άνθρωποι αναγνωρίζουν την ταυτότητα φύλου τους νωρίς στην παιδική ηλικία και κάποιοι άλλοι αργότερα.

Για να κατανοήσουμε καλύτερα το φύλο πρέπει να αμφισβητήσουμε τον βιολογικό ντετερμινισμό στην καθημερινή σκέψη. Ενώ οι διάφορες πτυχές και τα χαρακτηριστικά του φύλου δεν είναι πιθανό να διαφέρουν σημαντικά με την πάροδο του χρόνου μεταξύ των διαφόρων κοινωνιών, τα χαρακτηριστικά του φύλου προβλέπεται να διαφέρουν σε μεγάλο βαθμό.

## Ταυτότητα φύλου

Ωστόσο, όσον αφορά την ταυτότητα φύλου, δεν είναι το ίδιο με το φύλο και δεν πρέπει να συγχέονται μεταξύ τους.

Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων<sup>11</sup>, η ταυτότητα φύλου είναι μια προσωπική αίσθηση του σώματος (η οποία μπορεί να περιλαμβάνει, εφόσον επιλέγεται ελεύθερα, την αλλαγή της σωματικής εμφάνισης ή λειτουργίας με ιατρικά, χειρουργικά ή άλλα μέσα) και άλλες εκφράσεις του φύλου, όπως το ντύσιμο, η ομιλία και οι ιδιομορφίες, είναι όλες βαθιά αισθητές εσωτερικές και ατομικές εμπειρίες του φύλου που μπορεί να αντιστοιχούν ή να μην αντιστοιχούν στο φύλο που αποδόθηκε κατά τη γέννηση.

Η έκφραση φύλου χρησιμοποιείται συχνά για να εκφράσει την ταυτότητα φύλου μέσω του ονόματος, των αντωνυμιών, της ένδυσης, του χτενίσματος, της συμπεριφοράς, της φωνής, των χαρακτηριστικών του σώματος και άλλων.

Για παράδειγμα, η χρήση τουαλετών και χώρων αποδυτηρίων που αντιστοιχούν στην αίσθηση του φύλου του ατόμου είναι ένας τρόπος έκφρασης του φύλου. Αυτοί οι δείκτες συνδέονται συχνά με αρσενικές και θηλυκές συμπεριφορές στην κοινωνία. Ωστόσο, οι αντιλήψεις για το τι θεωρείται αρσενικό και θηλυκό μεταβάλλονται με την πάροδο του χρόνου και μεταξύ των πολιτισμών.

Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, ενώ η πλειονότητα του πληθυσμού είναι cisgender, άλλοι αυτοπροσδιορίζονται χρησιμοποιώντας διάφορους όρους - transgender, agender, Two-Spirit, genderqueer, non-binary, gender fluid, κ.λπ.

<sup>11</sup> Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, δικτυακός τόπος: <https://eige.europa.eu/>

Ας εξερευνήσουμε μερικούς από αυτούς τους όρους<sup>12</sup>:

- Cisgender - άτομο του οποίου η ταυτότητα φύλου ευθυγραμμίζεται με το φύλο που του αποδόθηκε κατά τη γέννηση.
- Τρανσέξουαλ - άτομο του οποίου η ταυτότητα ή η έκφραση φύλου διαφέρει από τις κοινωνικές προσδοκίες για το φύλο που του αποδόθηκε κατά τη γέννηση.
- Agender - άτομο που δεν έχει φύλο ή δεν έχει ταυτότητα φύλου.
- Gender queer - άτομο του οποίου η ταυτότητα δεν εντάσσεται σε μια δυαδική ταξινόμηση της σεξουαλικότητας ή/και του φύλου (queer).
- Μη δυαδικό - ένα άτομο που δεν συμμορφώνεται με τις παραδοσιακές δυαδικές πεποιθήσεις για το φύλο, οι οποίες υποδηλώνουν ότι όλα τα άτομα είναι αποκλειστικά είτε αρσενικά είτε θηλυκά. Ένα μη δυαδικό άτομο μπορεί να ταυτίζεται ως ενδιάμεσο ή ξεχωριστό τρίτο φύλο, να ταυτίζεται με περισσότερα από ένα φύλα, να μην έχει φύλο ή να έχει κυμαινόμενη ταυτότητα φύλου.
- Ρευστό φύλο - άτομο που δεν προσδιορίζεται ως άτομο με ένα και μόνο αμετάβλητο φύλο.
- Two-Spirit - αναφέρεται σε ένα άτομο που αναγνωρίζει ότι έχει τόσο αρσενικό όσο και θηλυκό πνεύμα, και χρησιμοποιείται από ορισμένους ιθαγενείς για να περιγράψει τη σεξουαλική, έμφυλη ή/και πνευματική τους ταυτότητα.

### Σεξουαλικότητα/σεξουαλικός προσανατολισμός

Ο σεξουαλικός προσανατολισμός και η ταυτότητα φύλου είναι δύο ξεχωριστές αλλά συνδεδεμένες πτυχές. Ενώ το φύλο είναι προσωπικό (πώς αισθανόμαστε και πώς βλέπουμε τον εαυτό μας), ο σεξουαλικός προσανατολισμός είναι διαπροσωπικός (από ποιον νιώθουμε έλξη σωματικά, συναισθηματικά ή ρομαντικά).

Ο σεξουαλικός προσανατολισμός μπορεί να περιγραφεί με όρους όπως γκέι, λεσβία, ετεροφυλόφιλος, αμφιφυλόφιλος, πανσεξουαλικός και ασεξουαλικός. Ο σεξουαλικός προσανατολισμός μπορεί να είναι ρευστός και οι άνθρωποι μπορούν να χρησιμοποιούν μια ποικιλία ετικετών για να περιγράψουν τον δικό τους.

Ο σεξουαλικός προσανατολισμός σχετίζεται με το φύλο, επειδή ορίζεται από το φύλο μας και το φύλο ή τα φύλα των ατόμων που μας ελκούν. Λόγω αυτής της σχέσης, οι νέοι όροι ταυτότητας φύλου έχουν επεκτείνει και τη γλώσσα των σεξουαλικών ταυτοτήτων.

### Διαστάσεις του φύλου

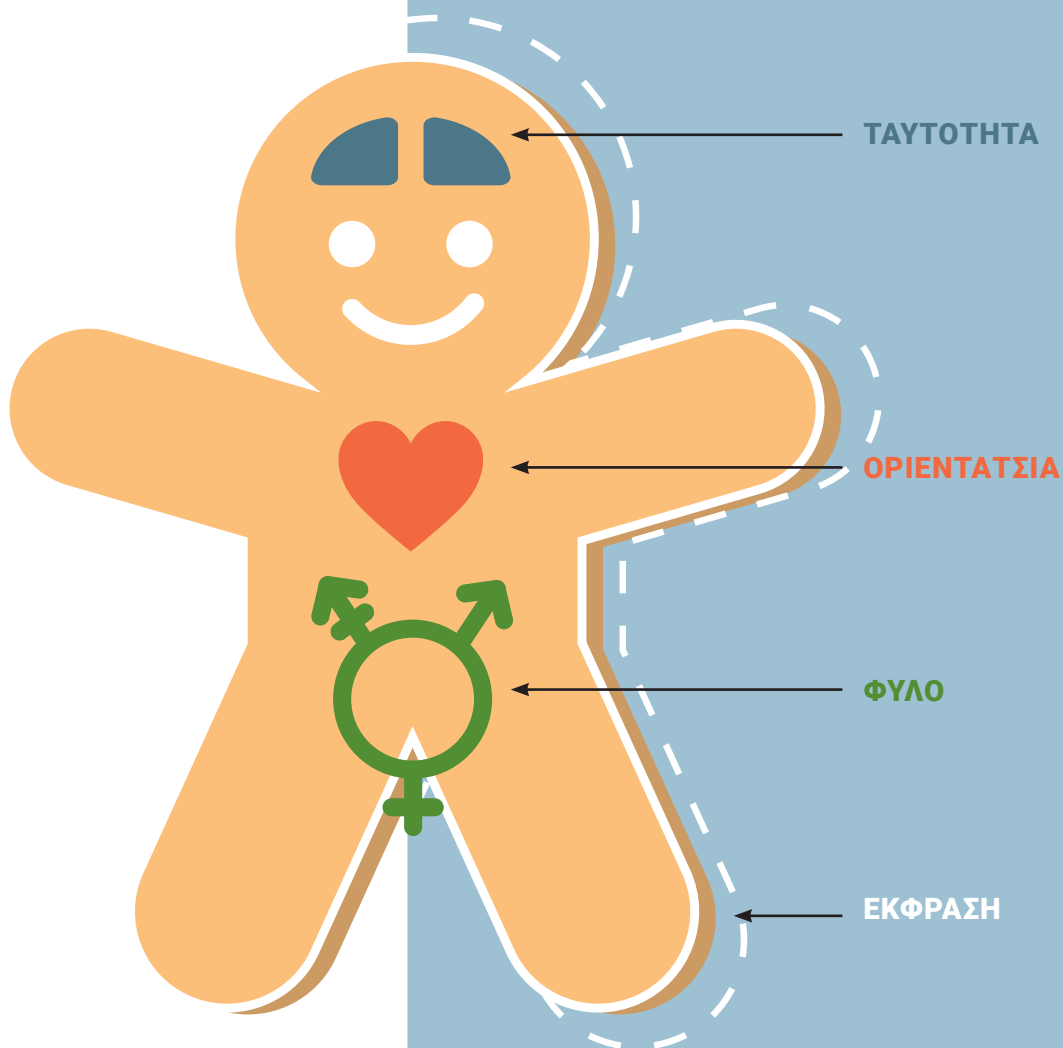
Το φύλο ενός ατόμου είναι η σύνθετη αλληλεπίδραση μεταξύ τριών διαστάσεων: του σώματος, της ταυτότητας και της κοινωνικής<sup>13</sup>:

1. Σώμα. Αναφέρεται στο σώμα μας, στην εμπειρία του δικού μας σώματος, στο πώς η κοινωνία αντιμετωπίζει τα σώματα με διαφορετικό φύλο και στο πώς οι άλλοι αλληλεπιδρούν μεταξύ τους με βάση το σώμα μας. Οι περισσότερες κοινωνίες θεωρούν το φύλο ως δυαδική έννοια (γυναίκα και άνδρας) και εξισώνουν το φύλο ενός ατόμου με το φύλο του. Τα ίδια τα σώματα είναι

<sup>12</sup> Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. Γλωσσάριο ευαίσθητης γλώσσας για εσωτερικές και εξωτερικές επικοινωνίες. URL: [https://www.europarl.europa.eu/trad/etu/pdf/glossary\\_sensitive\\_language\\_2020\\_en.pdf](https://www.europarl.europa.eu/trad/etu/pdf/glossary_sensitive_language_2020_en.pdf)

<sup>13</sup> Reimage φύλο. Κατανόηση του φύλου. URL: <https://www.reimaginengender.org/understanding-gender>

# ΤΟ ΑΤΟΜΟ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ



Πηγή: <https://www.diverseandresilient.org/>

## ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΦΥΛΟΥ

**ΓΥΝΑΙΚΑ**

**ΦΥΛΟΠΟΝΟΣ**

**ΑΝΔΡΑΣ**

Η ταυτότητα φύλου είναι πώς εσύ, μέσα στο μυαλό σου, σκέφτεσαι για τον εαυτό σου. Είναι η χημεία που σε συνθέτει (π.χ., επίπεδα ορμονών) και πώς ερμηνεύεις τι σημαίνει αυτό.

## ΕΚΦΡΑΣΗ ΦΥΛΟΥ

**ΘΗΛΥΚΗ**

**ΑΝΔΡΟΓΥΝΗΣ**

**ΑΡΡΕΝΙΚΗ**

Η έκφραση φύλου είναι πώς επιδεικνύεις το φύλο σου (βασισμένο σε παραδοσιακούς ρόλους φύλου) μέσα από τους τρόπους που ενεργείς, ντύνεσαι, συμπεριφέρεσαι και αλληλεπιδράς.

## ΒΙΟΛΟΓΙΚΟ ΦΥΛΟ

**ΘΗΛΥΚΟ**

**ΔΙΑΦΥΛΕΤΙΚΟ**

**ΑΝΔΡΙΚΟ**

Το βιολογικό φύλο αναφέρεται στα αντικεκτικά μετρήσιμα όργανα, ορμόνες και χρωμοσώματα. Θηλυκό = κόλπος, μήτρα, XX χρωμοσώματα. Αρσενικό = πέος, όρχις, XY χρωμοσώματα. Διαφυλετικό = μια συνδυασμός των δύο.

## ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΟΡΙΕΝΤΑΤΣΙΑ

**ΕΤΕΡΟΦΥΛΟ**

**ΚΑΘΕΤΕΡΟΦΥΛΟ**

**ΟΜΟΦΥΛΟ**

Η σεξουαλική ταυτότητα είναι ποιον φυλετικά, πνευματικά και συναισθηματικά ελκύεσαι, βασισμένος στο φύλο σου/ταυτότητά σου σε σχέση με το δικό σου.

επίσης έμφυλα λόγω των πολιτισμικών και φυσικών προσδοκιών. Τα σωματικά χαρακτηριστικά που συνδέονται με την αρρενωπότητα και τη θηλυκότητα χρησιμοποιούνται για να κατηγοριοποιήσουν τα άτομα ως περισσότερο ή λιγότερο άντρες ή γυναίκες ανάλογα με το πόσο εμφανίζουν αυτά τα χαρακτηριστικά. Η αντίληψή μας για τον εαυτό μας και ο τρόπος με τον οποίο οι άλλοι άνθρωποι μας βλέπουν και αλληλεπιδρούν μαζί μας επηρεάζονται και οι δύο από την έμφυλη διάσταση των σωμάτων μας.

2. Ταυτότητα. Το Ι αναφέρεται στο όνομα/όρο που χρησιμοποιούμε για να αποδώσουμε το φύλο μας με βάση την εσωτερική αίσθηση του εαυτού μας. Οι ταυτότητες συνήθως εμπίπτουν σε μία από τις τρεις κατηγορίες: δυαδική (π.χ. άνδρας, γυναίκα), μη δυαδική (π.χ. genderqueer, genderfluid) ή μη-φυλετική (π.χ. agender, genderless). Οι άνθρωποι δεν μπορούν να επιλέξουν το φύλο τους, ούτε μπορούν να εξαναγκαστούν να το αλλάξουν. Ωστόσο, ένα άτομο μπορεί να επιλέξει πώς θα επικοινωνήσει την ταυτότητα φύλου του στους άλλους και αυτή μπορεί να αλλάξει με την πάροδο του χρόνου. Η ταυτότητα φύλου ενός ατόμου μπορεί να αντιστοιχεί ή να διαφέρει από το φύλο που του ορίστηκε κατά τη γέννηση.
3. Κοινωνικά. Αναφέρεται στο πώς παρουσιάζουμε το φύλο μας στον κόσμο (έκφραση φύλου) και πώς τα άτομα, η κοινωνία, ο πολιτισμός και η κοινότητα αντιλαμβάνονται, αλληλεπιδρούν και προσπαθούν να διαμορφώσουν το φύλο μας. Το κοινωνικό φύλο περιλαμβάνει τους ρόλους και τις προσδοκίες των φύλων και τον τρόπο με τον οποίο η κοινωνία τα χρησιμοποιεί αυτά για να προσπαθήσει να επιβάλει τη συμμόρφωση με τα ισχύοντα πρότυπα των φύλων. Στα πάντα δίνεται ένα φύλο - τα παιχνίδια, τα χρώματα και τα ρούχα είναι μερικά από τα παραδείγματα. Οι προσδοκίες σχετικά με το φύλο επικοινωνούνται μέσω κάθε πτυχής της ζωής μας, συμπεριλαμβανομένης της οικογένειας, του πολιτισμού, των συνομηλικών, των σχολείων, της κοινότητας, των μέσων ενημέρωσης και της θρησκείας. Επειδή οι προσδοκίες γύρω από το φύλο είναι τόσο άκαμπτες, συχνά υποθέτουμε ότι αυτό που φοράει κάποιος ή ο τρόπος με τον οποίο κινείται, μιλάει ή εκφράζεται, μας λέει κάτι για την ταυτότητα φύλου του. Ωστόσο, δεν πρέπει να συγχέουμε την έκφραση και την ταυτότητα - δεν είναι το ίδιο. Δεν πρέπει να υποθέτουμε το φύλο κανενός με βάση τις εκφράσεις του. Για παράδειγμα, ένα αγόρι μπορεί να του αρέσει να φοράει φούστες ή φορέματα, ωστόσο, μπορεί να ταυτίζεται ως άνδρας. Η επιλογή των ρούχων του δεν καθορίζει την ταυτότητα φύλου του, αλλά τις προτιμήσεις του στα ρούχα.

## Ορισμός της ισότητας των φύλων

Ο όρος "ισότητα των φύλων" χρησιμοποιείται συχνά για να περιγράψει την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Ορίζει μια κατάσταση στην οποία οι γυναίκες και οι άνδρες έχουν ίσα δικαιώματα και ευκαιρίες και στην οποία η συμπεριφορά, οι προσδοκίες, οι επιθυμίες και οι ανάγκες τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών γίνονται σεβαστές και έχουν προτεραιότητα. Συνεπάγεται επίσης την ισότιμη κατανομή των πόρων και την πρόσβαση σε αυτούς.

Ωστόσο, διαπιστώσαμε προηγουμένως ότι το φύλο δεν πρέπει να συγχέεται με την ταυτότητα φύλου, επομένως ο όρος "ισότητα των φύλων" μπορεί να είναι πολύ ευρύτερος στην πραγματικότητα. Στην πραγματικότητα, ο όρος θα μπορούσε επίσης να χρησιμοποιηθεί για να περιγράψει ευρύτερες ιδέες ισότητας σε σχέση με τον σεξουαλικό προσανατολισμό και την ταυτότητα φύλου (τις κοινωνικές προσδοκίες και συμβάσεις που συνδέονται με το αρσενικό και το θηλυκό).

Το Συμβούλιο της Ευρώπης έχει υιοθετήσει μια σειρά από πρότυπα σχετικά με την ισότητα των φύλων που εστιάζουν σε διάφορους τομείς και ζητήματα, όπως η βία κατά των γυναικών, η ισόρροπη



συμμετοχή στην πολιτική και δημόσια λήψη αποφάσεων, η ισότητα των φύλων στα μέσα ενημέρωσης, την εκπαίδευση, την υγεία και τον αθλητισμό κ.λπ. Ωστόσο, τα πρότυπα αυτά ερμηνεύουν την ισότητα των φύλων ως ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών και τυχόν ζητήματα που αφορούν την ταυτότητα φύλου και τον σεξουαλικό προσανατολισμό αντιμετωπίζονται ξεχωριστά από το Συμβούλιο της Ευρώπης<sup>14</sup>.

**Ο επίσημος ορισμός της ισότητας των φύλων από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο είναι:**

Η ισότητα των φύλων είναι η ίση προβολή, ενδυνάμωση και συμμετοχή και των δύο φύλων σε όλους τους τομείς της δημόσιας και ιδιωτικής ζωής. Η ισότητα των φύλων είναι το αντίθετο της ανισότητας των φύλων και όχι της διαφοράς των φύλων και αποσκοπεί στην προώθηση της πλήρους συμμετοχής των γυναικών και των ανδρών στην κοινωνία. Σημαίνει την αποδοχή και την ισότιμη εκτίμηση των διαφορών μεταξύ γυναικών και ανδρών και των διαφορετικών ρόλων που διαδραματίζουν στην κοινωνία. Η ισότητα των φύλων περιλαμβάνει το δικαίωμα να είναι κανείς διαφορετικός. Αυτό σημαίνει να λαμβάνονται υπόψη οι υπάρχουσες διαφορές μεταξύ γυναικών και ανδρών, οι οποίες σχετίζονται με την τάξη, τις πολιτικές απόψεις, τη θρησκεία, την εθνικότητα, τη φυλή ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό. Η ισότητα των φύλων σημαίνει να συζητήσουμε πώς είναι δυνατόν να προχωρήσουμε παραπέρα, να αλλάξουμε τις δομές της κοινωνίας που συμβάλλουν στη διατήρηση των άνισων σχέσεων εξουσίας μεταξύ γυναικών και ανδρών και να επιτύχουμε μια καλύτερη ισορροπία στις διάφορες γυναικείες και ανδρικές αξίες και προτεραιότητες<sup>15</sup>.

## **Ισότητα των φύλων και στόχοι βιώσιμης ανάπτυξης**

Εκτός από θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα, η ισότητα των φύλων αποτελεί επίσης προϋπόθεση για έναν κόσμο σταθερό, εύπορο και βιώσιμο. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο η ισότητα των φύλων έχει συμπεριληφθεί στους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης (ΣΒΑ).

Συγκεκριμένα, στόχος αριθ. 5. "Επίτευξη ισότητας των φύλων και ενδυνάμωση όλων των γυναικών και των κοριτσιών" στοχεύει<sup>16</sup>:

1. Να τερματιστούν όλες οι μορφές διακρίσεων εις βάρος όλων των γυναικών και των κοριτσιών παντού
2. Εξάλειψη όλων των μορφών βίας κατά όλων των γυναικών και των κοριτσιών στη δημόσια και ιδιωτική σφαίρα, συμπεριλαμβανομένης της εμπορίας ανθρώπων και της σεξουαλικής και άλλης μορφής εκμετάλλευσης.
3. Εξάλειψη όλων των επιβλαβών πρακτικών, όπως ο γάμος παιδιών, ο πρόωρος και ο εξαναγκαστικός γάμος και ο ακρωτηριασμός των γυναικείων γεννητικών οργάνων.
4. Αναγνώριση και αξιοποίηση της μη αμειβόμενης φροντίδας και της οικιακής εργασίας μέσω της παροχής δημόσιων υπηρεσιών, υποδομών και πολιτικών κοινωνικής προστασίας και της προώ-

<sup>14</sup> Συμβούλιο της Ευρώπης. Gender Matters: εγχειρίδιο για την αντιμετώπιση της έμφυλης βίας που πλήττει τους νέους (δεύτερη έκδοση). 2019. Σύνδεσμος: <https://rm.coe.int/chapter-1-gender-identity-gender-based-violence-and-human-rights-gende/16809e1595>

<sup>15</sup> Γλωσσάριο του Συμβουλίου της Ευρώπης για την ισότητα των φύλων, Μάρτιος 2016. Για τον πλήρη ορισμό ανατρέξτε στο κεφάλαιο V.

<sup>16</sup> Συμβούλιο της Ευρώπης. Gender Matters: εγχειρίδιο για την αντιμετώπιση της έμφυλης βίας που πλήττει τους νέους (δεύτερη έκδοση). 2019. Σύνδεσμος: <https://rm.coe.int/chapter-1-gender-identity-gender-based-violence-and-human-rights-gende/16809e1595>



θησης της κοινής ευθύνης εντός του νοικοκυριού και της οικογένειας, όπως αρμόζει σε εθνικό επίπεδο.

5. Εξασφάλιση της πλήρους και αποτελεσματικής συμμετοχής των γυναικών και των ίσων ευκαιριών για ηγεσία σε όλα τα επίπεδα λήψης αποφάσεων στην πολιτική, οικονομική και δημόσια ζωή.
6. Εξασφάλιση της καθολικής πρόσβασης στη σεξουαλική και αναπαραγωγική υγεία και στα αναπαραγωγικά δικαιώματα, όπως συμφωνήθηκε σύμφωνα με το πρόγραμμα δράσης της Διεθνούς Διάσκεψης για τον Πληθυσμό και την Ανάπτυξη και την Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου και τα έγγραφα των αποτελεσμάτων των διασκέψεων αναθεώρησης τους.
7. Α Να προβούν σε μεταρρυθμίσεις για να δώσουν στις γυναίκες ίσα δικαιώματα στους οικονομικούς πόρους, καθώς και πρόσβαση στην ιδιοκτησία και τον έλεγχο της γης και άλλων μορφών ιδιοκτησίας, των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών, της κληρονομιάς και των φυσικών πόρων, σύμφωνα με τους εθνικούς νόμους.
8. Ενίσχυση της χρήσης της τεχνολογίας, ιδίως της τεχνολογίας πληροφοριών και επικοινωνιών, για την προώθηση της ενδυνάμωσης των γυναικών.
9. Υιοθέτηση και ενίσχυση ορθών πολιτικών και εφαρμόσιμης νομοθεσίας για την προώθηση της ισότητας των φύλων και την ενδυνάμωση όλων των γυναικών και των κοριτσιών σε όλα τα επίπεδα.

Παρόλο που έχει σημειωθεί μεγάλη πρόοδος στον τομέα αυτό, ο κόσμος δεν βρίσκεται σε καλό δρόμο για την επίτευξη της ισότητας των φύλων έως το 2030. Η κατάσταση αυτή επιδεινώθηκε από την πανδημία COVID-19. Σύμφωνα με τα Ηνωμένα Έθνη (ΟΗΕ), η πρόοδος σε πολλούς τομείς, όπως η μη αμειβόμενη φροντίδα και η οικιακή εργασία, η λήψη αποφάσεων σχετικά με τη σεξουαλική και αναπαραγωγική υγεία και η κατάρτιση προϋπολογισμού με γνώμονα το φύλο, η βία κατά των γυναικών κ.λπ. υστερεί.

Για να επιτευχθούν οι στόχοι του στόχου αριθ. 5 απαιτείται μεγαλύτερη δέσμευση από την παγκόσμια κοινότητα και τους σημαντικότερους φορείς σε όλους τους τομείς. Εάν η αλλαγή συνεχιστεί με τον σημερινό ρυθμό, η ισότητα των φύλων θα παραμείνει απραγματοποίητη για τους επόμενους αιώνες.

# Ισότητα των φύλων στους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης

## 1. ΚΑΜΙΑ ΠΕΝΙΑ

Παγκοσμίως, περισσότερες από 380 εκατομμύρια γυναίκες και κορίτσια ζουν σε ακραία φτώχεια, επιβιώνοντας με λιγότερα από 1,90 δολάρια την ημέρα. Αν οι τρέχουσες τάσεις συνεχιστούν, μέχρι το 2030 περισσότερες γυναίκες και κορίτσια θα ζουν σε ακραία φτώχεια στη Υποσαχάρια Αφρική από ό,τι σήμερα.

## 2. ΚΑΝΕΝΑΣ ΛΙΜΟΣ

Παγκοσμίως, σχεδόν 1 στις 3 γυναίκες έζησαν μέτρια ή σοβαρή ανσιχνότητα τροφίμων το 2021. Οι αυξανόμενες τιμές τροφίμων πιθανότατα θα επιδεινώσουν την πείνα σε όλο τον κόσμο.

## 3. ΚΑΛΗ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΕΥΗΜΕΡΙΑ

Η ανασφαλής έκτρωση είναι μια κυρίαρχη, αλλά αποτρέψιμη αιτία της μητρικής θνησιμότητας και νοσηματικότητας. Σήμερα, πάνω από 1,2 δισεκατομμύρια γυναίκες και κορίτσια ανήλικης ηλικίας ζουν σε χώρες και περιοχές με περιορισμούς στην πρόσβαση σε ασφαλή έκτρωση. 102 εκατομμύρια ζουν σε μέρη όπου η έκτρωση απαγορεύεται εντελώς.

## 4. ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Διατεταγμένες συγκρούσεις, πολέμοι και ανανεωμένες προσπάθειες να κρατήσουν τα κορίτσια μακριά από το σχολείο διατηρούν τα φύλλα γένους στην πρόσβαση στο σχολείο και τη μάθηση. Το 54% των κοριτσιών που δεν παρακολουθούν τη φορμαλιστική εκπαίδευση ζουν σε χώρες που επηρεάζονται από κρίσεις.

## 5. ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

Στο τρέχον ρυθμό προόδου, μπορεί να πάρει άλλα 286 χρόνια για να καταργηθούν διακριτικοί νόμοι και να κλείσουν υπάρχουσες κενές στις νομικές προστασίες για γυναίκες και κορίτσια. Παγκοσμίως, περισσότεροι από 1 στις 10 γυναίκες και κορίτσια ηλικίας 15-49 υποβλήθηκαν σε σεξουαλική και/ή σωματική βία από σύντροφο το προηγούμενο έτος. Το 2021, 4.475 κοινότητες κατέστησαν δημόσιες δηλώσεις δεσμεύοντας ότι θα εξαλείψουν την γεννητική εκτομή των γυναικών. Οι γυναίκες κατέχουν πάνω από το ένα τρίτο των έδρων στα όργανα λήψης αποφάσεων σε τοπικό επίπεδο.

Η κλείδωση σχολείων και παιδικών σταθμών το 2020 οδήγησε σε εκτιμώμενες 512 δισεκατομμύρια επιπλέον ώρες αφιερωμένες στη φροντίδα παιδιών παγκοσμίως για τις γυναίκες. Ο "υαλοθόλος" παραμένει ανέπαφος. Σχεδόν 1 στις 3 διαχειριστές/επιβλητικοί είναι γυναίκα. Στον τρέχοντα ρυθμό αλλαγής, η παριτέ θα μην επιτευχθεί για άλλα 140 χρόνια. Παρά την πρόοδο, μόνο το 26% των χωρών έχει ένα συνολικό σύστημα για την παρακολούθηση των δημοσιονομικών διατάξεων που αφορούν το φύλο.

## 6. ΚΑΘΑΡΟ ΝΕΡΟ ΚΑΙ ΥΓΙΕΙΝΗ

Η έλλειψη καθαρού νερού κοστίζει τις ζωές περισσότερων από 800.000 γυναικών και κοριτσιών κάθε χρόνο

## 7. ΠΡΟΣΙΤΗ ΚΑΙ ΚΑΘΑΡΗ ΕΝΕΡΓΕΙΑ

Η προσιτή και καθαρή ενέργεια, κλειδί για τη σωτηρία της ζωής και την παραγωγικότητα, παραμένει εκτός εμβέλειας για εκατομμύρια γυναίκες και κορίτσια στην Ασία και την Υποσαχάρια Αφρική. Οι αυξανόμενες τιμές ενέργειας καθιστούν τα πράγματα χειρότερα.

## 8. ΑΞΙΟΠΡΕΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

Η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας το 2022 προβλέπεται να παραμείνει χαμηλότερη από τα προπανδημικά επίπεδα σε 165 χώρες και περιοχές.

## 9. ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ, ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ ΚΑΙ ΥΠΟΔΟΜΕΣ

Οι γυναίκες κατέχουν μόνο 2 στις 10 θέσεις εργασίας σε παγκόσμιο επίπεδο στον τομέα της επιστήμης, της τεχνολογίας της πληροφορίας και των επικοινωνιών. Αποτελούν μόνο το 16,5% των εφευρετών που συνδέονται με δίπλωμα ευρεσιτεχνίας.

## 10. ΜΕΙΩΣΗ ΤΩΝ ΑΝΙΣΟΤΗΤΩΝ

Μέχρι το τέλος του 2021, ορισμένες γυναίκες και κορίτσια είχαν αναγκαστεί να εγκαταλείψουν τα σπίτια τους λόγω κλιματικής αλλαγής, πολέμου, σύγκρουσης και παραβίασης ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

## 11. ΒΙΩΣΙΜΕΣ ΠΟΛΕΙΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΟΤΗΤΕΣ

Η πλειοψηφία των γυναικών του κόσμου ζει σε πόλεις. Το 49% των γυναικών στις αστικές περιοχές αναφέρουν ότι αισθάνονται λιγότερο ασφαλείς περπατώντας μόνες τους τη νύχτα από τότε που ξεκίνησε η COVID-19.

## 12. ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΚΑΤΑΝΑΛΩΣΗ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΩΓΗ

## 13. ΔΡΑΣΗ ΓΙΑ ΤΟ ΚΛΙΜΑ

## 14. ΖΩΗ ΚΑΤΩ ΑΠΟ ΤΟ ΝΕΡΟ

## 15. ΖΩΗ ΣΤΗ ΓΗ

Κατά μέσο όρο, καταγράφηκε καθημερινά ένα ατύχημα που οδήγησε σε 115 θανάτους και απώλειες 202 εκατομμυρίων δολαρίων κατά τη διάρκεια των έτων 1970-2019. Οι γυναίκες, ιδιαίτερα από φτωχές και αποκλεισμένες κοινότητες, επηρεάζονται αναλογικά περισσότερο.

## 16. ΕΙΡΗΝΗ, ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ ΚΑΙ ΔΥΝΑΤΕΣ ΘΕΣΕΙΣ

Ισχυρά θεσμικά όργανα που υποστηρίζουν δίκαιες και ειρηνικές κοινωνίες δεν είναι δυνατά χωρίς τις γυναίκες. Παγκοσμίως, οι γυναίκες κατέχουν μόνο το 42% των δικαστικών θέσεων και αποτελούν ένα μικρό μερίδιο των δυνάμεων αστυνομίας - μόλις το 16%.

## 17. ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΣΤΟΧΟΥΣ

Οι χρηματοδοτήσεις για την ισότητα των φύλων δεν συνοφροούν με την αυξανόμενη σοβαρότητα των παγκόσμιων προκλήσεων και την αντίδραση κατά των δικαιωμάτων των γυναικών. Μόνο το 4,6% των διμερών διαθέσιμων ΟΣΕΑ πηγαίνει σε προγράμματα όπου η ισότητα των φύλων είναι ο κύριος στόχος.

# Η πορεία της ΕΕ προς την ισότητα των φύλων

Όσον αφορά την ισότητα των φύλων, η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) θεωρείται συχνά ένα από τα πιο ανεπτυγμένα πολιτικά συστήματα στον κόσμο, ενώ οι σχετικές πρωτοβουλίες της χαρακτηρίζονται συχνά ως "εξαιρετικές".

Οι απαρχές της ανάπτυξης πολιτικής ισότητας των φύλων σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) βρίσκονται στη Συνθήκη ΕΟΚ, η οποία υπογράφηκε στη Ρώμη το 1957. Το άρθρο 119 της Συνθήκης της Ρώμης καθιέρωσε την αρχή της ίσης αμοιβής για ίση εργασία.

Το άρθρο 119 (άρθρο 157 της Συνθήκης για τη λειτουργία της ΕΕ) αποτελούσε τη μοναδική βάση για την ευρωπαϊκή δραστηριότητα στον τομέα της ισότητας των φύλων μέχρι το 1997. Παρ' όλα αυτά, μια ουσιαστική πολιτική καταπολέμησης της ανισότητας και προώθησης της ισότητας των φύλων οικοδομήθηκε σε αυτή τη συνθήκη της Ρώμης του 1957. Το άρθρο αυτό έδωσε στην Επιτροπή και στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο (ΔΕΚ) την ελευθερία να αναλάβουν πιο ενεργό ρόλο τη δεκαετία του 1970 στην προώθηση της ισότητας των φύλων στην απασχόληση και σε άλλα θέματα που σχετίζονται με την αγορά εργασίας, όπως η κοινωνική ασφάλιση και τα επιδόματα ανεργίας<sup>17</sup>.

Η συνθήκη του Μάαστριχτ το 1992 ενίσχυσε την προστασία της ισότητας των φύλων. Το κοινωνικό πρωτόκολλο που προσαρτάται στη συνθήκη της Ευρωπαϊκής Κοινότητας προέβλεπε ότι η εν λόγω κοινότητα θα υποστήριζε και θα συμπλήρωνε την εθνική δράση σε διάφορους τομείς, συμπεριλαμβανομένης της προώθησης της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών στην αγορά εργασίας. Μεταξύ του Μάαστριχτ και της συνθήκης του Άμστερνταμ, η ΕΕ εξέδωσε πολλές οδηγίες στον τομέα της ισότητας των φύλων, όπως οδηγίες για την εγκυμοσύνη και την άδεια μητρότητας, τη γονική άδεια, τη μερική απασχόληση, το βάρος της απόδειξης σε περιπτώσεις διακρίσεων λόγω φύλου κ.λπ.

Το 1999, η Συνθήκη του Άμστερνταμ καθιέρωσε την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών ως ειδικό καθήκον της Κοινότητας και ως οριζόντιο στόχο που επηρεάζει όλα τα καθήκοντα της Κοινότητας. Πριν από την προσαρμογή της συνθήκης του Άμστερνταμ, τα θέματα ισότητας των φύλων περιοριζόνταν στον τομέα της απασχόλησης και θεωρούνταν βασικά θέμα κοινωνικής πολιτικής. Η συνθήκη του Άμστερνταμ το άλλαξε αυτό με την προσθήκη περισσότερων άρθρων και αλλαγών και στην κοινωνική πολιτική. Ειδικότερα, η συνθήκη του Άμστερνταμ εισήγαγε αρκετές νέες διατάξεις που αποτελούν έκφραση αυτών των αρχών<sup>18</sup>:

- άρθρο 2: επίτευξη ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, ως ένα από τα αντικείμενα της Κοινότητας,

<sup>17</sup> Arribas G.V. & Carrasco L. Η ισότητα των φύλων και η ΕΕ - μια αξιολόγηση των τρεχόντων ζητημάτων. URL: [http://aei.pitt.edu/834/1/scop2003\\_1\\_3.pdf](http://aei.pitt.edu/834/1/scop2003_1_3.pdf)

<sup>18</sup> Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Ενημέρωση αριθ. 26: Τα δικαιώματα των γυναικών και η διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. URL: [https://www.europarl.europa.eu/enlargement/briefings/26a2\\_en.htm](https://www.europarl.europa.eu/enlargement/briefings/26a2_en.htm)

- άρθρο 3, παράγραφος 2: εξάλειψη των ανισοτήτων σε όλες τις στρατηγικές απασχόλησης και τις κοινοτικές δράσεις,
- άρθρο 13 (πρώην άρθρο 6 Α): καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου ή σεξουαλικού προσανατολισμού,
- άρθρο 137 (πρώην άρθρο 118): προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και τη μεταχείριση στην εργασία,
- άρθρο 141 (πρώην άρθρο 119): εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών εργαζομένων για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας- ίση αμοιβή χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου και θέσπιση "μέτρων που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα προκειμένου να διευκολυνθεί το υποεκπροσωπούμενο φύλο να ασκήσει επαγγελματική δραστηριότητα ή να αποφευχθούν ή να αντισταθμιστούν μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία".

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (ΕΚ) έχει επίσης επισημοποιήσει τη δέσμευσή της για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην έρευνα στην ανακοίνωσή της Γυναίκες και επιστήμη: κινητοποίηση των γυναικών για τον εμπλουτισμό της ευρωπαϊκής έρευνας<sup>19</sup>.

**Έκτοτε, τις τελευταίες δεκαετίες, η ΕΕ έχει εργαστεί κυρίως για:**

- Νομοθεσία περί ίσης μεταχείρισης,
- Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου (ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές),
- Ειδικά μέτρα για την προώθηση των γυναικών

Έκτοτε, η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει εγκρίνει 13 οδηγίες για την ισότητα των φύλων, μεταξύ των οποίων οι οδηγίες για την πρόσβαση σε προϊόντα και υπηρεσίες, την προστασία της γονικής άδειας, την ισότητα των αμοιβών και της κοινωνικής ασφάλισης και την προστασία των εγκύων μητέρων.

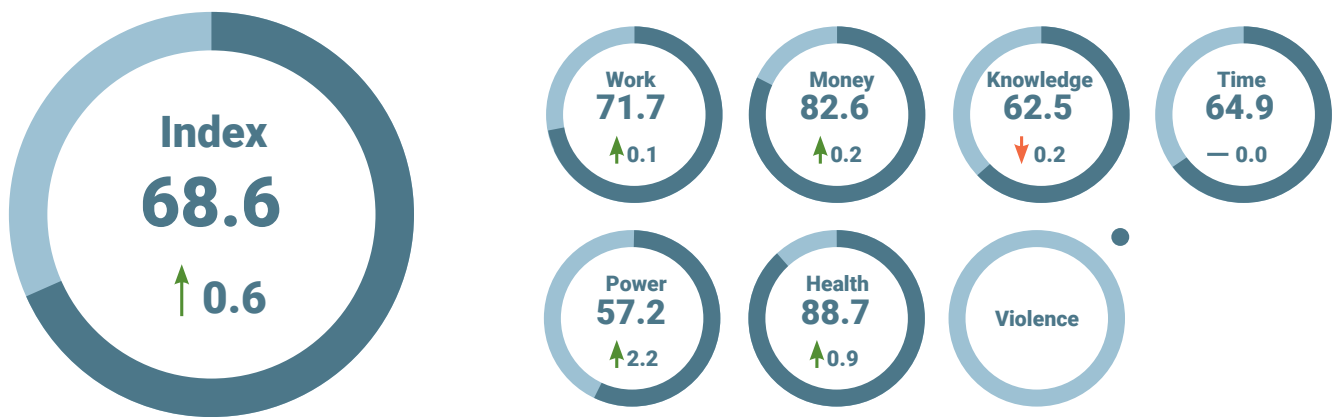
## **Ισότητα των φύλων και ενδυνάμωση των γυναικών στην ΕΕ: τρέχουσα κατάσταση**

Παρόλο που έχουν επιτευχθεί πολλά διεθνώς για την εξασφάλιση της ισότητας των φύλων, υπάρχει ακόμη πολύς δρόμος για την επίτευξη της ισότητας των φύλων στην ΕΕ και στον κόσμο. Στην πραγματικότητα, ούτε μία χώρα στον κόσμο δεν έχει ήδη επιτύχει πλήρη ισότητα των φύλων, με την Ισλανδία να βρίσκεται κοντά. Η Ισλανδία παραμένει στην πρώτη θέση με βαθμολογία χάσματος μεταξύ των φύλων 90,8%, ακολουθούμενη από τη Φινλανδία, τη Νορβηγία και τη Νέα Ζηλανδία.

Με 68,6 από τους 100 βαθμούς, η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει πολύ δρόμο μπροστά της για να επιτύχει την ισότητα των φύλων. Από το 2010, η βαθμολογία της ΕΕ έχει αυξηθεί κατά 5,5 μονάδες. Από το 2019, η βαθμολογία της ΕΕ έχει αυξηθεί κατά 0,6 μονάδες. Η πρόοδος στην ισότητα των φύλων οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στον τομέα της εξουσίας, ο οποίος αντίθετα παρουσιάζει τις μεγαλύτερες ανισότητες μεταξύ των φύλων στην ΕΕ. Χωρίς αυτόν τον τομέα, η βαθμολογία του δείκτη της ΕΕ θα είχε μειωθεί λόγω του αρνητικού αντίκτυπου της πανδημίας COVID-19 στην ισότητα των φύλων<sup>20</sup>.

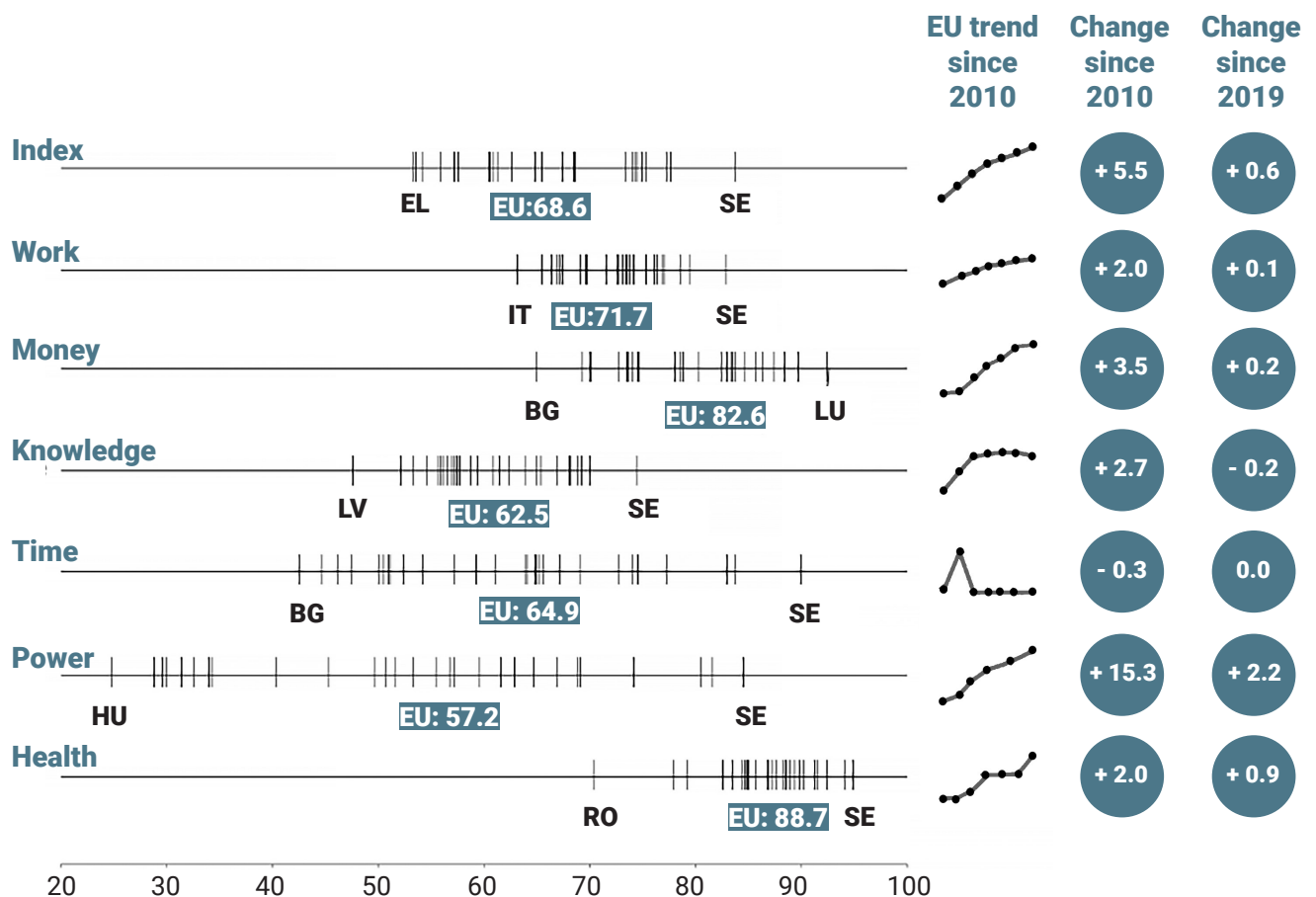
<sup>19</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή. 2011. Εργαλειοθήκη: Το φύλο στην έρευνα που χρηματοδοτείται από την ΕΕ. URL: [https://www.ki.si/fileadmin/user\\_upload/KINA24840ENC\\_002.pdf](https://www.ki.si/fileadmin/user_upload/KINA24840ENC_002.pdf)

<sup>20</sup> Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE). Δείκτης ισότητας των φύλων 2022. URL: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/country>



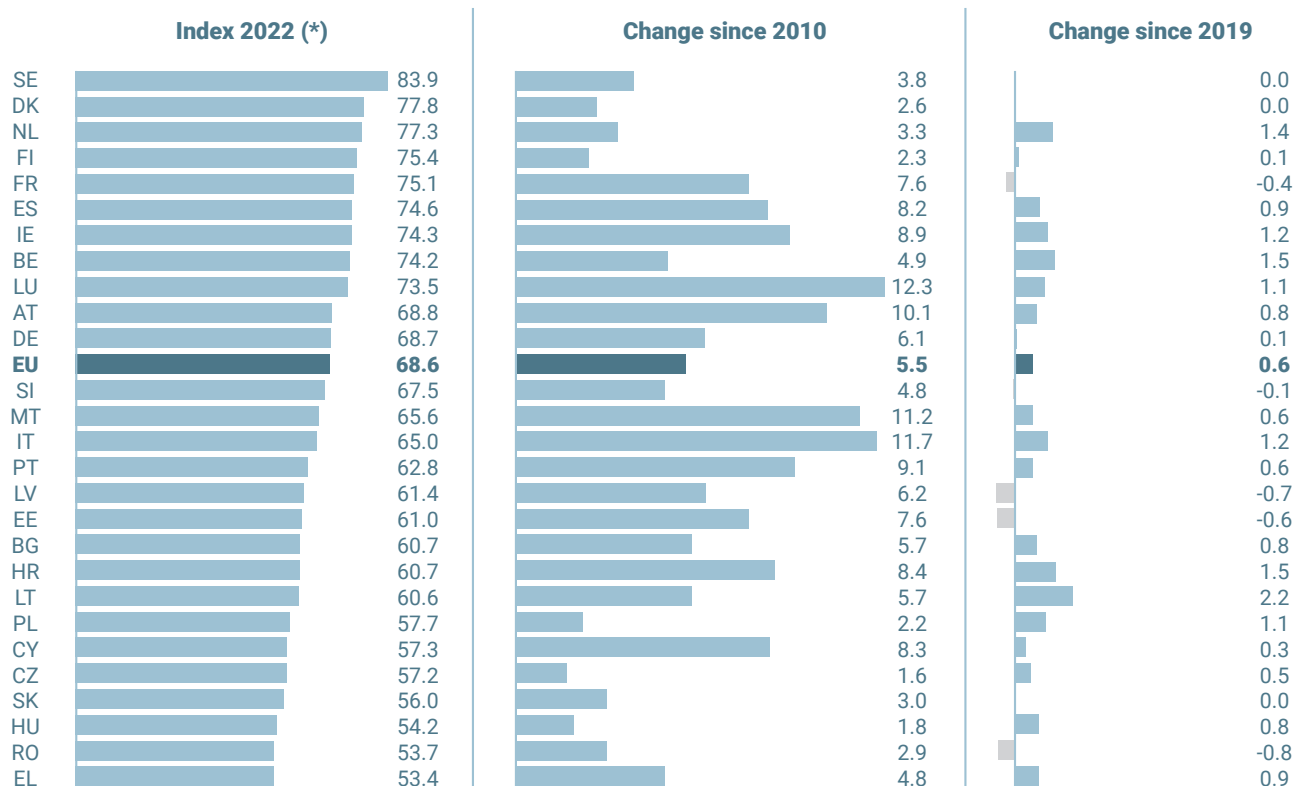
Δείκτης ισότητας των φύλων στην ΕΕ. Πηγή: Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων

Η ΕΕ βρίσκεται πιο κοντά στην ισότητα των φύλων στον τομέα της υγείας (88,7%), ιδίως στον υποτομέα της πρόσβασης σε υπηρεσίες υγείας (97,6%). Οι χαμηλότερες βαθμολογίες είναι στον τομέα της εξουσίας (57,2 %), ιδίως στους υποτομείς όπως η λήψη οικονομικών αποφάσεων (52,1 %), η γνώση (62,5 %) και ο διαχωρισμός των φύλων (54,1 %).



Εύρος βαθμολογίας του δείκτη ισότητας των φύλων 2022 για τα κράτη μέλη και μεταβολές με την πάροδο του χρόνου. Πηγή: Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων

Τα επίπεδα ισότητας των φύλων ποικίλλουν σημαντικά μεταξύ των κρατών μελών -με τη Σουηδία να είναι πρώτη στον κατάλογο με 83,9% και την Ελλάδα να βρίσκεται στην τελευταία θέση με 53,4%. Η Κύπρος και η Πολωνία βρίσκονται στην τελευταία θέση του καταλόγου, σημειώνοντας βαθμολογία κάτω από το μέσο όρο της ΕΕ, με 57,7% και 57,3% αντίστοιχα.



Δείκτης ισότητας των φύλων 2022 στην ΕΕ ανά χώρα. Πηγή: Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων

## Γυναίκες στην οικονομία

Παρόλο που η ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας αποτελεί μέρος των ευρωπαϊκών συνθηκών από το 1957, στην ΕΕ εξακολουθούν να επικρατούν σημαντικές διαφορές στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών. Σύμφωνα με μελέτη του ΟΟΣΑ, κατά μέσο όρο οι γυναίκες στην ΕΕ κερδίζουν 10,3% λιγότερα από τους άνδρες, ενώ ο μέσος όρος είναι 12%<sup>21</sup>.

Εκτός από τις μισθολογικές διακρίσεις, οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται επίσης σε μεγάλο βαθμό στον τομέα της διοίκησης επιχειρήσεων, παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες αποτελούν περίπου το 60% των νέων αποφοίτων πανεπιστημίων στην ΕΕ. Λιγότερες γυναίκες συμμετέχουν στα διοικητικά συμβούλια εταιρειών, με αποτέλεσμα οι γυναίκες να στερούνται συχνά πραγματικής εξουσίας λήψης αποφάσεων. Σύμφωνα με μια μελέτη, κατά μέσο όρο στην Ευρωπαϊκή Ένωση, το 31,5% των μελών των διοικητικών συμβουλίων και το 8% των προέδρων των διοικητικών συμβουλίων είναι γυναίκες<sup>22</sup>.

<sup>21</sup> ΟΟΣΑ. Μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων. URL: <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>

<sup>22</sup> Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο. Ισορροπία των φύλων στα διοικητικά συμβούλια των επιχειρήσεων. URL: <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/gender-balance-corporate-boards/#figures>



Ωστόσο, με τη νέα νομοθεσία που προτείνεται από το ΕΚ<sup>23</sup>, μέχρι το 2026 οι εισηγμένες εταιρείες<sup>24</sup> θα πρέπει να στοχεύουν στο να έχουν μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου να κατέχουν τουλάχιστον το 40% των θέσεων μη εκτελεστικών μελών του διοικητικού συμβουλίου και το 33% όλων των θέσεων του διοικητικού συμβουλίου. Τα κράτη μέλη της ΕΕ μπορούν να επιλέξουν να εφαρμόσουν κανόνες τόσο για τα εκτελεστικά όσο και για τα μη εκτελεστικά μέλη του διοικητικού συμβουλίου. Οι γυναίκες εξακολουθούν να βιώνουν τη φτώχεια σε πολύ υψηλότερα ποσοστά από τους άνδρες. Σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat, το 11,2% των γυναικών έναντι 10,3% των ανδρών βρίσκονται σε κατάσταση διαρκούς φτώχειας. Αυτό οφείλεται σε μια σειρά από πράγματα που επηρεάζουν τις γυναίκες, όπως οι χαμηλότερες αμοιβές και συντάξεις, τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας, η μεγαλύτερη επικράτηση της μερικής απασχόλησης, οι περισσότερες απλήρωτες οικιακές εργασίες σε σχέση με τους άνδρες, το υψηλότερο ποσοστό μονογονεϊκότητας κ.λπ. Οι χαμηλότεροι μισθοί και το γεγονός ότι οι γυναίκες συχνά εργάζονται λιγότερες ώρες από τους άνδρες ή είναι πιθανότερο να απασχολούνται σε θέσεις εργασίας χαμηλότερης ειδίκευσης ή μερικής απασχόλησης έχουν αντίκτυπο στις γυναίκες πέραν της ενεργού περιόδου τους στην αγορά εργασίας: λαμβάνουν χαμηλότερες συντάξεις από τους άνδρες. Τα στοιχεία της Eurostat δείχνουν ότι το χάσμα μεταξύ των δύο φύλων στις συντάξεις είναι σημαντικό. Κατά μέσο όρο, οι γυναίκες στην ΕΕ λαμβάνουν 29% λιγότερες συντάξεις από τους άνδρες<sup>25</sup>.

## Γυναίκες στην πολιτική

Τα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα δεν είχαν ποτέ τόσο μεγάλη εκπροσώπηση γυναικών όσο σήμερα. Από το 2019, η Γερμανίδα Ούρσουλα φον ντερ Λάιεν είναι η πρώτη γυναίκα που διορίζεται επικεφαλής της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η Γαλλίδα Κριστίν Λαγκάρντ είναι επίσης η πρώτη γυναίκα που προεδρεύει της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας (ΕΚΤ) - αφού ήταν η πρώτη που ανέλαβε επικεφαλής του ΔΝΤ - και από τον Ιανουάριο του 2022, η Μαλτέζα Ρομπέρτα Μετσόλα είναι η τρίτη γυναίκα πρόεδρος του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, μετά τη Σιμόν Βέλ (1979-1982) και τη Νικόλ Φοντέν (1999-2002).

Εκτός από αυτές τις αξιοσημείωτες γυναίκες, οι γενικές γραμματείες της Επιτροπής (Ilze Juhansone από το 2020) και του Συμβουλίου (Thérèse Blanchet από το 2022) διευθύνονται επίσης από γυναίκες<sup>26</sup>.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει σχεδόν επιτύχει την επιθυμητή ισότητα - το 44,44% των Επιτρόπων είναι γυναίκες. Τα χαμηλότερα ποσοστά, ωστόσο, παρατηρούνται στις εθνικές κυβερνήσεις των κρατών μελών της ΕΕ, όπου σήμερα το 33% των επικεφαλής των κυβερνήσεων είναι γυναίκες κατά μέσο όρο. Αξίζει να αναφερθεί ότι υπάρχουν μεγάλες διαφορές εντός των κρατών μελών όσον αφορά τις γυναίκες στην πολιτική. Τα υψηλότερα ποσοστά γυναικών στις σημερινές κυβερνήσεις υπάρχουν στην Ισπανία (60,87%), τη Φινλανδία (57,89%) και το Βέλγιο (57,89%). Τα χαμηλότερα ποσοστά είναι στην Ουγγαρία (7,14%), την Ελλάδα (8,33%), τη Ρουμανία (9,09%) και τη Μάλτα (10,54%).

<sup>23</sup> Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. Οδηγία του Νοεμβρίου 2022. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32022L2381>

<sup>24</sup> Εισηγμένες εταιρείες - εταιρείες που έχουν την καταστατική τους έδρα σε κράτος μέλος και των οποίων οι μετοχές είναι εισηγμένες προς διαπραγμάτευση σε ρυθμιζόμενη αγορά σε ένα ή περισσότερα κράτη μέλη.

<sup>25</sup> Eurostat. Συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων το 2019. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/dd-n-20210203-1?language=fr&etrs=fr>

<sup>26</sup> Buzmaniuk S. 2023. Ισότητα των φύλων στην Ευρώπη: ένα ακόμη ατελές μοντέλο στον κόσμο. URL: <https://www.robert-schuman.eu/en/doc/questions-d-europe/qe-659-en.pdf>



Το ποσοστό των γυναικών στο κοινοβούλιο της ΕΕ, με το 37,77% των μελών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου να είναι γυναίκες. Ο αριθμός αυτός είναι υψηλότερος σε σύγκριση με τον μέσο όρο των κρατών μελών, ο οποίος είναι 31,53%.

Αξίζει να αναφερθεί ότι τα τελευταία 20 χρόνια, ορισμένα κράτη μέλη της ΕΕ έχουν λάβει μέτρα για τη βελτίωση της ισορροπίας των φύλων (τουλάχιστον 40 % κάθε φύλου) στα κοινοβουλιά τους, όπως η εφαρμογή νομοθετικών ποσοτώσεων που αποσκοπούν στην εξασφάλιση ενός ελάχιστου ποσοστού κάθε φύλου μεταξύ των υποψηφίων.

Όσον αφορά τα πολιτικά κόμματα, παρόλο που πολλά πολιτικά κόμματα έχουν υιοθετήσει εθελοντικές ποσοτώσεις φύλου για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην επιλογή των υποψηφίων, οι εσωτερικές δομές εξουσίας τους συχνά αποτυγχάνουν να εκπροσωπήσουν επαρκώς τις γυναίκες. Σε ολόκληρη την ΕΕ, με βάση τα στοιχεία του 2021, οι γυναίκες αποτελούσαν μόνο 1 στις 4 (26,1 %) ηγέτες μεγάλων πολιτικών κομμάτων και 1 στις 3 αναπληρώτριες ηγέτες (33,8 %)<sup>27</sup>.

Παρόλο που οι αριθμοί είναι σχετικά καλοί, οι βουλευτικές εκλογές του 2024 θα κρίνουν προς ποια κατεύθυνση θέλει να κινηθεί η ΕΕ. Ας ελπίσουμε ότι το ποσοστό των γυναικών θα αυξηθεί ακόμη περισσότερο, επιτρέποντας τη θέση για την επιθυμητή ισότητα των φύλων στα θεσμικά όργανα της ΕΕ και βελτιώνοντας την εκπροσώπηση των γυναικών κατά τη λήψη αποφάσεων για καίρια ζητήματα που αφορούν όλους.

Συνολικά, αν και η Ευρώπη παραμένει ο τόπος όπου οι γυναίκες ζουν καλύτερα, η Ευρώπη έχει βιώσει αρκετά πιασμένα, επίμονες δυσκολίες και αργή πρόοδο σε οικονομικούς, κοινωνικούς και πολιτικούς τομείς. Είναι ζωτικής σημασίας να συνεχίσει η ΕΕ να εφαρμόζει κοινωνικοοικονομικές πολιτικές για την αντιμετώπιση της ισότητας των φύλων με ολιστικό τρόπο.

## **Βασικές στρατηγικές**

### Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την ισότητα των φύλων 2011-2020

Το πρώτο ευρωπαϊκό σύμφωνο για την ισότητα των φύλων εγκρίθηκε το 2006. Το σύμφωνο έδινε μεγάλη έμφαση στην ανάγκη αξιοποίησης του ανεκμετάλλετου δυναμικού των γυναικών στην αγορά εργασίας. Για να επιτευχθεί αυτό, χρειαζόταν η υιοθέτηση μέτρων για την εξάλειψη των διαφορών μεταξύ των φύλων, την καταπολέμηση των στερεοτύπων των φύλων και την υποστήριξη μιας μεγαλύτερης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες. Τα βήματα αυτά περιλάμβαναν επίσης την ανάγκη υποστήριξης της ενδυνάμωσης των γυναικών στην οικονομική και πολιτική ζωή.

Το σύμφωνο αναθεωρήθηκε και το 2011 εγκρίθηκε το επικαιροποιημένο Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την ισότητα των φύλων για το έτος 2011-2020. Στόχος του ήταν να ενθαρρύνει την ΕΕ και τα κράτη μέλη να λάβουν μέτρα για την<sup>28</sup> :

<sup>27</sup> Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων. Στατιστική συνοπτική παρουσίαση: ισορροπία των φύλων στην πολιτική 2021.

<sup>28</sup> Eur-Lex. Συμπεράσματα του Συμβουλίου της 7ης Μαρτίου 2011 σχετικά με το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων (2011-2020). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29>

- να εξαλείψει τα στερεότυπα των φύλων, να εξασφαλίσει ίση αμοιβή για ίση εργασία και να προωθήσει την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στη λήψη αποφάσεων,
- βελτίωση της προσφοράς προσιτών και υψηλής ποιότητας υπηρεσιών παιδικής φροντίδας και προώθηση ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας,
- ενίσχυση της πρόληψης της βίας κατά των γυναικών και της προστασίας των θυμάτων και εστίαση στο ρόλο των ανδρών και των αγοριών για την εξάλειψη της βίας.

### Στρατηγική ισότητας των φύλων 2016-2019

Η στρατηγική δέσμευση για την ισότητα των φύλων 2016-2019 καθόρισε το πρόγραμμα εργασίας της Επιτροπής όσον αφορά την ισότητα των φύλων για την περίοδο 2016-2019. Πρόκειται για ένα εμπειριστατωμένο πλαίσιο που περιγράφει τις υποχρεώσεις της Επιτροπής για την προώθηση της ισότητας των φύλων σε όλες τις πολιτικές της και σε όλες τις χρηματοδοτικές πρωτοβουλίες της ΕΕ. Οι ακόλουθοι τομείς δράσης ορίστηκαν ως προτεραιότητες από την Επιτροπή:<sup>29</sup>

- Ισότιμη οικονομική ανεξαρτησία για γυναίκες και άνδρες,
- Ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας,
- Ισότητα στη λήψη αποφάσεων,
- Αξιοπρέπεια, ακεραιότητα και τερματισμός της έμφυλης βίας,
- Προώθηση της ισότητας των φύλων πέραν της ΕΕ.

Η στρατηγική δέσμευση τόνισε επίσης πώς η ισότητα των φύλων συμβάλλει τόσο στη βιώσιμη ανάπτυξη όσο και στην οικονομική επιτυχία.

### Στρατηγική ισότητας των φύλων 2020-2025

Όταν τα θεσμικά όργανα της ΕΕ υπέστησαν αλλαγές μετά τις ευρωεκλογές του 2019, η Ursula von der Leyen, η πρώτη γυναίκα πρόεδρος της Επιτροπής, υποστήριξε σθεναρά το ζήτημα της ισότητας των φύλων, καθώς και η Helena Dalli, ειδική επίτροπος για την ισότητα.

Η νέα επικαιροποιημένη στρατηγική ισότητας των φύλων εγκρίθηκε το 2020. Η στρατηγική περιγράφει τους στόχους πολιτικής και τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν για να προωθηθεί σημαντικά η ισότητα των φύλων στην Ευρώπη έως το 2025. Στόχος είναι η δημιουργία μιας Ένωσης στην οποία οι άνδρες και οι γυναίκες, οι νέοι και οι ενήλικες, σε όλη τους την ποικιλομορφία, θα είναι ελεύθεροι να ακολουθήσουν την πορεία ζωής που επιλέγουν, θα έχουν ίσες ευκαιρίες επιτυχίας και θα μπορούν να συμβάλλουν και να επηρεάζουν ισότιμα την ευρωπαϊκή μας κοινότητα<sup>30</sup>.

**Η στρατηγική είναι δομημένη γύρω από έξι θέματα:**

1. Ελευθερία από τη βία και τα στερεότυπα
2. Ευημερία σε μια οικονομία ισότητας των φύλων

<sup>29</sup> Ευρωπαϊκός Χάρτης για την Ισότητα. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η ισότητα των φύλων. URL: <https://charter-equality.eu/the-charter/the-eu-and-gender-equality.html>

<sup>30</sup> Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025. URL: [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en)

3. Ισότιμη ηγεσία σε όλη την κοινωνία
4. Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου<sup>31</sup> και διατομεακή προοπτική στις πολιτικές της ΕΕ
5. Δράσεις χρηματοδότησης για την επίτευξη προόδου όσον αφορά την ισότητα των φύλων στην ΕΕ
6. Αντιμετώπιση της ισότητας των φύλων και της ενδυνάμωσης των γυναικών σε όλο τον κόσμο

Οι κύριοι στόχοι είναι να τεθεί τέλος στην έμφυλη βία, να αντιμετωπιστούν τα έμφυλα στερεότυπα, να καλυφθεί το μισθολογικό και συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, να αντιμετωπιστεί το χάσμα φροντίδας μεταξύ των δύο φύλων, να επιτευχθεί ισότιμη συμμετοχή σε όλους τους οικονομικούς τομείς και να επιτευχθεί ισορροπία μεταξύ των δύο φύλων στην πολιτική και στη λήψη αποφάσεων. Η στρατηγική συνάδει με την εξωτερική πολιτική της ΕΕ για την ισότητα των φύλων και την ενδυνάμωση των γυναικών, ακόμη και αν εστιάζει κυρίως σε μέτρα εντός της ΕΕ.

### **Σχέδιο δράσης της ΕΕ για την ισότητα των φύλων III (GAP III)**

Το πρώτο σχέδιο δράσης εκπονήθηκε και εγκρίθηκε το 2010. Στόχος του ήταν να εξασφαλίσει επαρκείς προσωπικούς και οικονομικούς πόρους, καθώς και ισχυρότερο ηγετικό ρόλο της ΕΕ στην προώθηση της ισότητας των φύλων και της ενδυνάμωσης της θέσης των γυναικών στην ανάπτυξη.

Η δεύτερη έκδοση "Ισότητα των φύλων και ενδυνάμωση των γυναικών: (GAP II)" (GAP II) παρουσιάστηκε και εγκρίθηκε το 2015. Υποσχέθηκε ότι η ΕΕ θα εντείνει τις προσπάθειές της για να βοηθήσει τις γυναίκες και τα κορίτσια παγκοσμίως να βιώσουν την ισότητα των φύλων σε πρακτικό επίπεδο. Το σχέδιο επικεντρώθηκε σε 4 θεματικούς τομείς:

1. διασφάλιση της σωματικής και ψυχολογικής ακεραιότητας των κοριτσιών και των γυναικών,
2. προώθηση των κοινωνικών και οικονομικών δικαιωμάτων,
3. ενδυνάμωση των γυναικών και των κοριτσιών,
4. ενίσχυση της φωνής και της συμμετοχής των κοριτσιών και των γυναικών.

Παράλληλα με τη στρατηγική της ΕΕ για την ισότητα των φύλων 2020-2025, το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων III 2021-2025 περιγράφει τον πολιτικό και επιχειρησιακό χάρτη πορείας της ΕΕ προς έναν κόσμο ισότητας των φύλων.

Το σχέδιο δράσης επιδιώκει να αντιμετωπίσει την αλληλεπίδραση του φύλου με άλλους τύπους διακρίσεων και να αντιμετωπίσει τις διαρθρωτικές αιτίες της ανισότητας των φύλων υιοθετώντας μια μετασχηματιστική και βασισμένη στα δικαιώματα προσέγγιση.

Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων III επικεντρώνεται σε 5 πυλώνες<sup>32</sup>:

1. Να καταστεί η ισότητα των φύλων και η ενδυνάμωση των γυναικών και των κοριτσιών οριζόντια προτεραιότητα της εξωτερικής δράσης της ΕΕ. Μέχρι το 2025, το 85% των νέων δράσεων της ΕΕ θα πρέπει να συμβάλλουν στην επίτευξη του στόχου αυτού, ενώ περισσότερες δράσεις θα πρέπει

<sup>31</sup> Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, τα προγράμματα, τις πρακτικές και τη λήψη αποφάσεων, ώστε σε κάθε στάδιο ανάπτυξης και εφαρμογής να αναλύονται οι επιπτώσεις στις γυναίκες και τους άνδρες και να λαμβάνονται τα κατάλληλα μέτρα ( Arribas G.V. & Carrasco L).

<sup>32</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Ισότητα των φύλων και ενδυνάμωση των γυναικών και των κοριτσιών. URL: [https://international-partnerships.ec.europa.eu/policies/gender-equality/gender-equality-and-empowering-women-and-girls\\_en](https://international-partnerships.ec.europa.eu/policies/gender-equality/gender-equality-and-empowering-women-and-girls_en)

να τον περιλαμβάνουν ως κύριο στόχο.

2. Συνεργασία με τα κράτη μέλη της ΕΕ ως Ομάδα Ευρώπη σε πολυμερές, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο και προώθηση των εταιρικών σχέσεων με ενδιαφερόμενους φορείς, ΟΚΠ και γυναικείες οργανώσεις.
3. Επιτάχυνση της προόδου με εστίαση σε βασικούς τομείς δέσμευσης:
  - τερματισμός της βίας λόγω φύλου
  - σεξουαλική και αναπαραγωγική υγεία και δικαιώματα
  - οικονομικά και κοινωνικά δικαιώματα και ενδυνάμωση
  - ισότιμη συμμετοχή και ηγεσία
  - γυναίκες, ειρήνη και ασφάλεια
  - πράσινοι και ψηφιακοί μετασχηματισμοί
4. Να ηγηθούμε με το παράδειγμα, επιδιώκοντας μια ηγεσία που να ανταποκρίνεται στα θέματα φύλου και να είναι ισορροπημένη, περισσότερες ικανότητες και εμπειρογνωμοσύνη και ένα ενισχυμένο δίκτυο εστιακών σημείων για την ισότητα των φύλων.
5. Επικέντρωση στα αποτελέσματα, τη λογοδοσία και τη διαφάνεια μέσω ποιοτικής, ποσοτικής και χωρίς αποκλεισμούς παρακολούθησης

Συνολικά, το GAP III είναι ένα φιλόδοξο σχέδιο για την προώθηση της ισότητας των φύλων και της χειραφέτησης των γυναικών μέσω όλων των εξωτερικών δράσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στοχεύει στην ενδυνάμωση των γυναικών και των κοριτσιών ώστε να συμμετέχουν και να ηγούνται ισότιμα στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή και να έχουν λόγο στις αποφάσεις που τις αφορούν. Επιπλέον, το Σχέδιο περιλαμβάνει επίσης δράσεις που αποσκοπούν σε μια μακροπρόθεσμη αλλαγή νοοτροπίας και στην αντιμετώπιση των επιβλαβών κοινωνικών προτύπων και στερεοτύπων που αποτελούν τη ρίζα της ανισότητας των φύλων.

# Ισότητα των φύλων και ενδυνάμωση των γυναικών στην Πολωνία

Το θέμα της πολιτικής για την πολυμορφία αναλύεται ευρέως και σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Από το 2003, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προωθεί τις πολιτικές πολυμορφίας μεταξύ των εργοδοτών μέσω ερευνών και δημοσιεύσεων βέλτιστων πρακτικών. Μια σημαντική πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής είναι ο Χάρτης της Διαφορετικότητας, ο οποίος είναι μια γραπτή δέσμευση που υπογράφεται από οργανισμούς και τους υποχρεώνει να εισάγουν μια πολιτική κατά των διακρίσεων στο χώρο εργασίας. Περιλαμβάνει επίσης τη δέσμευση να εργαστούν ενεργά για τη δημιουργία και την

προώθηση της πολυμορφίας και τη δήλωση ετοιμότητας για τη συμμετοχή όλων των εργαζομένων, καθώς και των επιχειρήσεων και των κοινωνικών εταίρων, στις προσπάθειες αυτές. Οι εργοδότες που επιλέγουν να εφαρμόσουν αυτό το εργαλείο εργάζονται προς την κατεύθυνση της κοινωνικής συνοχής και της ισότητας. Οι κατευθυντήριες γραμμές και οι οδηγίες της ΕΕ προκάλεσαν αλλαγές στην εθνική νομοθεσία των κρατών μελών της ΕΕ και ενίσχυσαν την προστασία των μειονοτικών ομάδων και των γυναικών. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι κάθε κράτος μέλος έχει εφαρμόσει τους δικούς του εσωτερικούς νόμους κατά των διακρίσεων. Η αρχή της ισότητας και της μη διάκρισης αποτελεί αξία, στόχο, ατομικό δικαίωμα, θετική υποχρέωση και αρμοδιότητα τόσο της ΕΕ όσο και των κρατών μελών της.

Στρατηγικά έγγραφα στον τομέα της διεθνούς προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της καταπολέμησης των διακρίσεων:

Έγγραφο	Το εύρος των εισαγόμενων λύσεων/αλλαγών:
<p><b>Σύμβαση για την προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των θεμελιωδών ελευθεριών (ΕΣΔΑ αριθ. 005), 3 Σεπτεμβρίου 1953:</b></p>	<p>Το άρθρο 14 θεσπίζει την απαγόρευση των διακρίσεων και καταδικάζει τους απαράδεκτους λόγους για διακρίσεις. Η διασφάλιση της απόλαυσης των δικαιωμάτων και των ελευθεριών που εγγυάται η Σύμβαση πρέπει να γίνεται χωρίς διακρίσεις λόγω: φύλου, φυλής, χρώματος, γλώσσας, θρησκείας, πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων, εθνικής ή κοινωνικής καταγωγής, περιουσίας, γέννησης ή οποιασδήποτε άλλης κατάστασης.</p>
<p><b>Πρωτόκολλο αριθ. 12 στη Σύμβαση για την Προάσπιση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών, 4 Νοεμβρίου 2000 (ΕΣΔΑ αριθ. 177)</b></p>	<p>Η άσκηση κάθε νόμιμα κατοχυρωμένου δικαιώματος πρέπει να γίνεται χωρίς διακρίσεις για λόγους όπως το φύλο, η φυλή, το χρώμα, η γλώσσα, η θρησκεία, τα πολιτικά ή άλλα φρονήματα, η εθνική ή κοινωνική καταγωγή, η ιδιοκτησία, η γέννηση και άλλη κατάσταση, ιδίως όσον αφορά τις δημόσιες αρχές (άρθρο 1, παράγραφος 2).</p>
<p><b>Η Σύμβαση-πλαίσιο για την προστασία των εθνικών μειονοτήτων (ΕΣΔΑ αριθ. 157) τέθηκε σε ισχύ την 1η Φεβρουαρίου 1998:</b></p>	<p>Η Σύμβαση-πλαίσιο για την προστασία των εθνικών μειονοτήτων είναι μια διεθνής συνθήκη που υιοθετήθηκε στο πλαίσιο του Συμβουλίου της Ευρώπης και αποσκοπεί στην προώθηση της προστασίας των δικαιωμάτων των εθνικών μειονοτήτων. Καθιερώθηκε για να αντιμετωπίσει τις ανάγκες και τις ανησυχίες των μειονοτικών ομάδων σε διάφορες χώρες και να διασφαλίσει ότι τα δικαιώματά τους γίνονται σεβαστά και υποστηρίζονται. Η Σύμβαση-πλαίσιο για την προστασία των εθνικών μειονοτήτων συμβάλλει στις συνεχιζόμενες προσπάθειες για την προώθηση της ανεκτικότητας, της ενσωμάτωσης και της προστασίας των δικαιωμάτων των μειονοτήτων σε ολόκληρη την Ευρώπη. Η σύμβαση απαγορεύει κάθε μορφή διάκρισης με βάση την εθνική καταγωγή ή την ιθαγένεια.</p>

<p><b>Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης. Άνοιξε για υπογραφή στις 18 Οκτωβρίου 1961.</b></p>	<p>Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης είναι μια νομικά δεσμευτική διεθνής συνθήκη που υιοθετήθηκε από το Συμβούλιο της Ευρώπης. Στόχος του είναι να προστατεύσει και να προωθήσει ένα ευρύ φάσμα κοινωνικών και οικονομικών δικαιωμάτων για τα άτομα, συμπεριλαμβανομένων των εργασιακών δικαιωμάτων, της στέγασης, της υγείας, της εκπαίδευσης και της κοινωνικής ασφάλισης. Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης θεσπίζει δικαιώματα και πρότυπα για την επίτευξη των οποίων θα πρέπει να εργάζονται τα κράτη μέλη, διασφαλίζοντας ότι τα άτομα στην επικράτειά τους έχουν πρόσβαση σε βασικά κοινωνικά και οικονομικά δικαιώματα. Τα δικαιώματα αυτά συμβάλλουν στη βελτίωση της ποιότητας ζωής, στην προώθηση της ισότητας και στην προώθηση μιας δίκαιης και ισότιμης κοινωνίας. Τα κράτη μέλη που επικυρώνουν τον χάρτη δεσμεύονται να εφαρμόζουν τις διατάξεις του και να υποβάλλουν περιοδικά εκθέσεις σχετικά με την πρόοδό τους. Ο χάρτης χρησιμεύει ως σημαντικό μέσο για την προστασία και την ενίσχυση των κοινωνικών δικαιωμάτων στην Ευρώπη, συμβάλλοντας στην ευημερία και την αξιοπρέπεια των ατόμων σε ολόκληρη την περιοχή.</p>
<p><b>Το Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα και το Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα, που υιοθετήθηκαν από τη Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών στις 16 Δεκεμβρίου 1966.</b></p>	<p>Η συνέχιση της νομοθεσίας για τα ανθρώπινα δικαιώματα περιλαμβάνει την ισότητα των φύλων, τις κοινωνικές και εθνοτικές ομάδες, τα δικαιώματα των εθνών στην αυτοδιάθεση των πόρων, το δικαίωμα στη ζωή, την προσωπική ελευθερία και ασφάλεια, την προστασία της ιδιωτικής ζωής, την ελευθερία της κυκλοφορίας, την ελευθερία της σκέψης, της συνείδησης και της θρησκείας, την ελευθερία του συνέρχεσθαι και του συνεταιρίζεσθαι, την ανθρωπιστική μεταχείριση, την προστασία από τα βασανιστήρια και τη δίκαιη και ίση μεταχείριση ενώπιον του δικαστηρίου.</p>
<p><b>Η Διεθνής Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών φυλετικών διακρίσεων, που υιοθετήθηκε από τη Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών στις 21 Δεκεμβρίου 1965.</b></p>	<p>Η σύμβαση υποχρεώνει τα κράτη να θεωρούν ως αξιόποινες πράξεις όλες τις μορφές και ιδέες που βασίζονται στη φυλετική υπεροχή ή το μίσος, την υποκίνηση σε διακρίσεις, τις πράξεις βίας και την υποκίνηση σε τέτοιες πράξεις λόγω φυλής, χρώματος ή εθνικότητας. Απαιτεί επίσης την τιμωρία των οργανώσεων που ενεργούν με τέτοιο τρόπο.</p>
<p><b>Η Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών, που υιοθετήθηκε από τη Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών στις 18 Δεκεμβρίου 1979.</b></p>	<p>Στόχος της σύμβασης είναι η εξάλειψη κάθε μορφής άμεσων και έμμεσων διακρίσεων λόγω φύλου, καθώς και η προστασία των γυναικών από τις διακρίσεις των κρατικών αρχών, ο ρόλος των οποίων περιλαμβάνει επίσης τη βελτίωση της κατάστασής τους.</p>
<p><b>Η Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία, που υιοθετήθηκε από τη Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών στις 13 Δεκεμβρίου 2006.</b></p>	<p>Στόχος της Σύμβασης είναι η προώθηση, η προστασία και η εξασφάλιση της πλήρους και ισότιμης απόλαυσης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών από τα άτομα με αναπηρία. Αυτό περιλαμβάνει άτομα που έχουν μακροχρόνιες σωματικές, ψυχικές, διανοητικές ή αισθητηριακές βλάβες, οι οποίες, όταν αλληλεπιδρούν με διάφορα εμπόδια, μπορεί να εμποδίζουν την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή τους στην κοινωνική ζωή σε ίση βάση με τους άλλους.</p>



<p><b>Η Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση, που συνήφθη στο Μάαστριχτ στις 7 Φεβρουαρίου 1992.</b></p>	<p>Βασίζεται στις αξίες του σεβασμού της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, της ελευθερίας, της δημοκρατίας, της ισότητας, του κράτους δικαίου και του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Οι αξίες αυτές είναι κοινές για τα κράτη μέλη σε μια κοινωνία που βασίζεται στον πλουραλισμό, την απαγόρευση των διακρίσεων, την ανεκτικότητα, τη δικαιοσύνη, την αλληλεγγύη και την ισότητα των φύλων.</p>
<p><b>Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ C 326/47 της 26ης Οκτωβρίου 2012)</b></p>	<p>Η Συνθήκη ορίζει ότι η ΕΕ, σε όλες τις δράσεις της, στοχεύει στην εξάλειψη των ανισοτήτων και στην προώθηση της ισότητας των φύλων- επιδιώκει την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων λόγω φύλου, φυλής, εθνικότητας, θρησκείας, πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας και ψυχοκοινωνικής ταυτότητας.</p>
<p><b>Οδηγία αριθ. 75/117/ΕΟΚ της 10ης Φεβρουαρίου 1975 για την προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών (ΕΕ L 045 της 19ης Φεβρουαρίου 1975).</b></p>	<p>Η οδηγία, ως η πρώτη του είδους της, προσδιορίζει το πεδίο εφαρμογής της εξάλειψης των μισθολογικών ανισοτήτων λόγω φύλου. Προβλέπει την άρση κάθε διάκρισης σε σχέση με όλα τα στοιχεία και τους όρους αμοιβής για την ίδια εργασία ή/και εργασία ίσης αξίας. Υποχρεώνει επίσης τα κράτη μέλη να θεσπίσουν μηχανισμούς για την επιβολή των δικαιωμάτων σε περιπτώσεις που βιώνουν βλάβη λόγω άνισης μεταχείρισης στην αμοιβή γυναικών και ανδρών.</p>
<p><b>Οδηγία 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 11ης Δεκεμβρίου 1986, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ αυτοαπασχολούμενων ανδρών και γυναικών, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων στη γεωργία, και για την προστασία των αυτοαπασχολούμενων γυναικών κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και της μητρότητας (ΕΕ L 359 της 19ης Δεκεμβρίου 1986).</b></p>	<p>Η οδηγία επεκτείνει την αρχή της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της αυτοαπασχόλησης, επιβάλλοντας στα κράτη μέλη την υποχρέωση να εφαρμόζουν τις αρχές της μη διάκρισης σε όλους τους αυτοαπασχολούμενους, συμπεριλαμβανομένων όσων εργάζονται στη γεωργία και ασκούν ελεύθερα επαγγέλματα. Αυτό περιλαμβάνει επίσης τους συζύγους που δεν είναι μισθωτοί ή εταίροι, αλλά συμμετέχουν σημαντικά στις δραστηριότητες του αυτοαπασχολούμενου, ασκώντας τις ίδιες δραστηριότητες ή/και υποστηρικτικές ενέργειες.</p>
<p><b>Οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992, σχετικά με μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων (ΕΕ L 348 της 28ης Νοεμβρίου 1992).</b></p>	<p>Η οδηγία υποχρεώνει τον εργοδότη να λάβει τα αναγκαία μέτρα, συμπεριλαμβανομένης της προσωρινής προσαρμογής των συνθηκών εργασίας ή/και των ωρών εργασίας, για έναν συγκεκριμένο εργαζόμενο προκειμένου να αποφευχθούν οι κίνδυνοι που συνδέονται με την εργασία του. Εάν αυτό δεν είναι δυνατό, η οδηγία επιβάλλει τη μετάθεση του εργαζομένου σε άλλη θέση εργασίας. Επιπλέον, η οδηγία εισάγει ρυθμίσεις σχετικά με τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, την απαγόρευση της νυχτερινής εργασίας για έγκυες γυναίκες και για ορισμένο χρονικό διάστημα μετά τον τοκετό, την απαγόρευση των απολύσεων κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και της άδειας μητρότητας και άλλα.</p>

<p><b>Οδηγία 97/80/ΕΚ του Συμβουλίου, της 15ης Δεκεμβρίου 1997, σχετικά με το βάρος της απόδειξης σε περιπτώσεις διακρίσεων λόγω φύλου (ΕΕ L 014 της 20ής Ιανουαρίου 1998).</b></p>	<p>Η οδηγία μετατοπίζει το βάρος της απόδειξης σε περιπτώσεις διακρίσεων, πράγμα που σημαίνει ότι ο εναγόμενος πρέπει να αποδείξει ότι δεν παραβιάστηκαν οι αρχές της ίσης μεταχείρισης.</p>
<p><b>Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (ΕΕ L 303 της 2ας Δεκεμβρίου 2000).</b></p>	<p>Η απαγόρευση της άνισης μεταχείρισης καλύπτει: την πρόσβαση στην απασχόληση ή την αυτοαπασχόληση, την πρόσβαση σε όλα τα είδη και επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης, μετεκπαίδευσης και επανακατάρτισης- τις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας- την ένταξη σε οργανώσεις εργαζομένων ή εργοδοτών, τα μέλη των οποίων ασκούν συγκριμένο επάγγελμα.</p>
<p><b>Οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Σεπτεμβρίου 2002 (ΕΕ L 269 της 5ης Οκτωβρίου 2002).</b></p>	<p>Η οδηγία για την τροποποίηση της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας. Το έγγραφο συνοψίζει τους ορισμούς των άμεσων και έμμεσων διακρίσεων καθώς και της παρενόχλησης, οι οποίες αναγνωρίζονται ως μορφές διάκρισης.</p>
<p><b>Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και εργασίας (ΕΕ L 204 της 26ης Ιουλίου 2006).</b></p>	<p>Η οδηγία καταργεί τις ακόλουθες οδηγίες: 75/17/ΕΟΚ, 76/207/ΕΟΚ (τροποποιήθηκε από την οδηγία 2002/73/ΕΚ), 86/378/ΕΟΚ (τροποποιήθηκε από την οδηγία 96/97/ΕΚ), 97/80/ΕΚ (τροποποιήθηκε από την οδηγία 98/52/ΕΚ), ενώ ταυτόχρονα ρυθμίζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της απασχόλησης και αντιμετωπίζει το ζήτημα της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω φύλου σε ορισμένες πτυχές του δημόσιου βίου.</p>
<p><b>Οδηγία 2004/113/ΕΚ του Συμβουλίου, της 13ης Δεκεμβρίου 2004, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών (ΕΕ L 373 της 21ης Δεκεμβρίου 2004).</b></p>	<p>Η οδηγία θεσπίζει ένα νομικό πλαίσιο σχετικά με τις διακρίσεις λόγω φύλου στον τομέα της πρόσβασης σε αγαθά και υπηρεσίες, καθώς και στην παροχή αγαθών και υπηρεσιών.</p>

Στην Πολωνία, η ανάπτυξη των εννοιών της διαχείρισης της πολυμορφίας και της ισότητας των φύλων επηρεάστηκε κυρίως από δύο παράγοντες. Πρώτον, η είσοδος διεθνών εταιρειών στην αγορά τη δεκαετία του 1990 έφερε ξένες τάσεις και πρακτικές που σχετίζονται με τη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων και την εταιρική κουλτούρα. Με την ίδρυση αυτών των νέων εταιρειών, ξένοι υπήκοοι άρχισαν να καταλαμβάνουν διευθυντικές θέσεις, εκπροσωπώντας χώρες με διαφορετικές κουλτούρες και θρησκείες, γεγονός που οδήγησε στη σταδιακή υιοθέτηση δυτικών προτύπων συμπεριφοράς. Εισήχθησαν κώδικες δεοντολογίας, οι οποίοι καθόριζαν αξίες όπως ο σεβασμός προς τους άλλους και το άνοιγμα στην ποικιλομορφία του εργατικού δυναμικού. Εισήχθησαν επίσης πρωτοβου-



λίες που απευθύνονταν σε επιχειρήσεις, όπως τα βραβεία "Εταιρεία Ίσων Ευκαιριών" ή "Εταιρεία Φιλική προς τις Μητέρες"<sup>33</sup>.

Δεύτερον, η προσχώρηση στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) διαδραμάτισε σημαντικό ρόλο στην προώθηση των αξιών της πολυμορφίας και της ισότητας. Μία από τις προϋποθέσεις για την ένταξη στην ΕΕ ήταν η προσαρμογή της εθνικής νομοθεσίας στα πρότυπα της ΕΕ, ιδίως όσον αφορά την ίση μεταχείριση. Η ένταξη της Πολωνίας στην ΕΕ απαιτούσε την τήρηση του κοινοτικού δικαίου και το άρθρο 10 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ) τονίζει την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά τον καθορισμό και την εφαρμογή των πολιτικών της ΕΕ.

Το αποτέλεσμα της ευθυγράμμισης του εθνικού δικαίου με το δίκαιο της ΕΕ οδήγησε σε αλλαγές στον Εργατικό Κώδικα<sup>34</sup> και στην έκδοση του νόμου της 3ης Δεκεμβρίου 2010 για την εφαρμογή ορισμένων διατάξεων της ΕΕ στον τομέα της ίσης μεταχείρισης. Ο νόμος αυτός καθορίζει τους τομείς και τις μεθόδους αντιμετώπισης της άνισης μεταχείρισης με βάση το φύλο, τη φυλή, την εθνικότητα, την εθνικότητα, τη θρησκεία, τις πεποιθήσεις, την κοσμοθεωρία, την αναπηρία, την ηλικία και την ψυχοσεξουαλική ταυτότητα, συμπεριλαμβανομένων των οικονομικών, επαγγελματικών και συνδικαλιστικών δραστηριοτήτων. Η Πολωνία ενσωμάτωσε στο νομικό της σύστημα τις λεγόμενες οδηγίες για την ισότητα, την οδηγία 2000/43/ΕΚ και την οδηγία 2000/78/ΕΚ. Η πρώτη οδηγία εισάγει το πρότυπο της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής και εθνικότητας, ενώ η δεύτερη επικεντρώνεται στην ισότητα και την απαγόρευση των διακρίσεων στην απασχόληση.

<sup>33</sup> "Forum of Responsible Business", 2009, σ. 5.

<sup>34</sup> 1996, 2003, 2004

Πίνακας: Πίνακας: Νομικές πτυχές της ίσης μεταχείρισης στην Πολωνία<sup>35</sup>

Κανονική πράξη	Περιεχόμενο
<p><b>Σύνταγμα της Δημοκρατίας της Πολωνίας</b></p>	<p>Στο άρθρο 30 γίνεται αναφορά στην αξιοπρέπεια ως εγγενές και αναφαίρετο χαρακτηριστικό κάθε ανθρώπου, πηγή όλων των άλλων υποκειμενικών δικαιωμάτων και ελευθεριών, που της προσδίδει το καθεστώς του απαραβίαστου και υποχρεώνει όλες τις δημόσιες αρχές να τη σέβονται και να την προστατεύουν.<sup>36</sup></p>
	<p>Το άρθρο 31 αναφέρεται στην αρχή της ελευθερίας. Η αρχή της ελευθερίας δεν σημαίνει ότι η πολιτική ελευθερία είναι απεριόριστη- πρέπει να σέβεται την ανάγκη σεβασμού των δικαιωμάτων των άλλων ατόμων. Ωστόσο, σύμφωνα με την αρχή αυτή, υπάρχει ελευθερία να κάνει κανείς ό,τι δεν απαγορεύεται ρητά από το νόμο.</p>
	<p>Το άρθρο 32 ορίζει ότι όλα τα άτομα είναι ίσα ενώπιον του νόμου και έχουν δικαίωμα ίσης μεταχείρισης από τις δημόσιες αρχές. Απαγορεύονται οι διακρίσεις στην πολιτική, κοινωνική ή οικονομική ζωή για οποιονδήποτε λόγο.</p>
	<p>Το άρθρο 33 εισάγει επίσης την αρχή της ισότητας των φύλων, η οποία σημαίνει την ισότητα των δικαιωμάτων μεταξύ γυναικών και ανδρών στην οικογενειακή, πολιτική, κοινωνική και οικονομική ζωή.</p>
<p><b>Εργατικό δίκαιο</b></p>	<p>Το άρθρο 11 περιέχει έναν κατάλογο νομικά προστατευόμενων χαρακτηριστικών (που αναφέρονται επίσης ως κριτήρια διάκρισης), τα οποία περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, το φύλο, την ηλικία, την αναπηρία, τη φυλή, τη θρησκεία, την εθνικότητα, τις πολιτικές πεποιθήσεις, τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση, την εθνοτική καταγωγή, το θρήσκευμα, την ψυχοσεξουαλική ταυτότητα και την απασχόληση ορισμένου ή αορίστου χρόνου, καθώς και την πλήρη ή μερική απασχόληση.<sup>37</sup></p>

<sup>35</sup> [https://www.rownetraktowanie.gov.pl/sites/default/files/podrecznik\\_all\\_accept2.pdf](https://www.rownetraktowanie.gov.pl/sites/default/files/podrecznik_all_accept2.pdf)

<sup>36</sup> Ανθρώπινη αξιοπρέπεια σημαίνει όχι μόνο την ανάγκη διατήρησης μιας ορισμένης σφαίρας αυτονομίας ή ελευθερίας για τα άτομα, αλλά και την απαγόρευση της υπαγωγής τους σε καταστάσεις που θα μπορούσαν να παραβιάσουν την αξιοπρέπεια αυτή. Τα ανθρώπινα δικαιώματα απορρέουν από την αρχή της αξιοπρέπειας, συμπεριλαμβανομένων απαγορεύσεων όπως οι διακρίσεις, η δίωξη και η προσβολή της σωματικής ακεραιότητας..

<sup>37</sup> Άρθρο 113α: Απαγορεύεται κάθε διάκριση στην απασχόληση, άμεση ή έμμεση, ιδίως λόγω φύλου, ηλικίας, αναπηρίας, φυλής, θρησκείας, εθνικότητας, πολιτικών πεποιθήσεων, συμμετοχής σε συνδικαλιστική οργάνωση, εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας, γενετήσιου προσανατολισμού, καθώς και λόγω απασχόλησης ορισμένου ή αορίστου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης.

Άρθρο 183α, § 1: Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να τυγχάνουν ίσης μεταχείρισης όσον αφορά τη σύναψη και τη λήξη των εργασιακών σχέσεων, τους όρους απασχόλησης, την προαγωγή και την πρόσβαση στην κατάρτιση για την απόκτηση επαγγελματικών προσόντων, ανεξάρτητα από το φύλο, την ηλικία, την αναπηρία, τη φυλή, τη θρησκεία, την εθνικότητα, τις πολιτικές πεποιθήσεις, τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση, την εθνοτική καταγωγή, το θρήσκευμα, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, καθώς και ανεξάρτητα από την απασχόληση σε ορισμένου ή αορίστου χρόνου βάση ή σε πλήρη ή μερική απασχόληση. § 2: Ίση μεταχείριση στην απασχόληση σημαίνει μη διάκριση με οποιονδήποτε τρόπο, άμεσα ή έμμεσα, με βάση τους λόγους που αναφέρονται στην § 1. Ο κατάλογος δεν είναι εξαντλητικός, όπως υποδηλώνει η χρήση της λέξης "ιδίως" στη διάταξη. Αυτό σημαίνει ότι εκτός από τα χαρακτηριστικά που απαριθμούνται στο νόμο, και άλλα χαρακτηριστικά, όπως η κοσμοθεωρία ή η εμφάνιση, μπορούν επίσης να αποτελέσουν αντικείμενο προστασίας. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να τυγχάνουν ίσης μεταχείρισης όσον αφορά τη σύναψη και τη λήξη των εργασιακών σχέσεων, τις συνθήκες απασχόλησης, την προαγωγή και την πρόσβαση στην εκπαίδευση για την απόκτηση επαγγελματικών προσόντων.

<p><b>Νόμος της 20ής Απριλίου 2004 για την προώθηση της απασχόλησης και τους θεσμούς της αγοράς εργασίας</b></p>	<p>Ο εργοδότης υποχρεούται να παρέχει τις απαραίτητες και εύλογες διευκολύνσεις σε άτομο με αναπηρία που βρίσκεται σε σχέση εργασίας μαζί του, συμμετέχει στη διαδικασία πρόσληψης, υποβάλλεται σε κατάρτιση, πρακτική άσκηση, επαγγελματική προετοιμασία ή επαγγελματική ή μεταπτυχιακή πρακτική άσκηση. Οι προσαρμογές αυτές είναι προσαρμοσμένες στις ειδικές απαιτήσεις του ατόμου με αναπηρία, επιτρέποντάς του να εκτελέσει την εργασία του και να προκύψει από την αναπηρία του, εφόσον η εφαρμογή τέτοιων αλλαγών ή προσαρμογών δεν θα είχε ως αποτέλεσμα την επιβολή δυσανάλογα μεγάλων επιβαρύνσεων στον εργοδότη<sup>38</sup>.</p>
<p><b>Ποινικό δίκαιο</b></p>	<p>Το "ποινικό δίκαιο" περιλαμβάνει ρυθμίσεις που σχετίζονται με την αρχή της ίσης μεταχείρισης και της απαγόρευσης των διακρίσεων. Το ποινικό δίκαιο της Πολωνίας δεν εισάγει την έννοια των εγκλημάτων που υποκινούνται από προκαταλήψεις. Διατάξεις του ποινικού κώδικα.<sup>39</sup> Προβλέπουν ποινική ευθύνη για τους δράστες εγκλημάτων που διαπράττονται με βάση την εθνική, εθνοτική, φυλετική, πολιτική, θρησκευτική ή μη θρησκευτική ένταξη των θυμάτων.<sup>40</sup></p>

<sup>38</sup> Άρθρο 36: Η διαμεσολάβηση για την απασχόληση των ανέργων και των ατόμων που αναζητούν εργασία, η οποία διενεργείται από τα νομαρχιακά και επαρχιακά γραφεία απασχόλησης, διεξάγεται δωρεάν, σύμφωνα με τις αρχές: (...) 3) την ισότητα - δηλαδή την υποχρέωση να παρέχεται σε όλους τους αιτούντες εργασία βοήθεια για την εξεύρεση απασχόλησης ή άλλης προσοδοφόρας εργασίας, ανεξαρτήτως φύλου, ηλικίας, αναπηρίας, φυλής, εθνικής καταγωγής, εθνικότητας, σεξουαλικού προσανατολισμού, πολιτικών πεποιθήσεων, θρησκευτικών πεποιθήσεων ή συνδικαλιστικής ένταξης. (...) 5. Οι εργοδότες υποχρεούνται να ενημερώνουν αμέσως το αρμόδιο νομαρχιακό γραφείο απασχόλησης με βάση την έδρα του εργοδότη για τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας ή θέσεις για επαγγελματική προετοιμασία. Κατά την ενημέρωση σχετικά με τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας ή θέσεις για επαγγελματική προετοιμασία, οι εργοδότες δεν μπορούν να διατυπώνουν απαιτήσεις που εισάγουν διακρίσεις σε βάρος των υποψηφίων με βάση το φύλο, την ηλικία, την αναπηρία, τη φυλή, την εθνοτική καταγωγή, την εθνικότητα, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, τις πολιτικές πεποιθήσεις, τις θρησκευτικές πεποιθήσεις ή τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση.

Άρθρο 19γ: Ο οργανισμός απασχόλησης δεν μπορεί να κάνει διακρίσεις με βάση το φύλο, την ηλικία, την αναπηρία, τη φυλή, τη θρησκεία, την εθνοτική καταγωγή, την εθνικότητα, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, τις πολιτικές πεποιθήσεις ή το θρήσκευμα, ούτε με βάση τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση των ατόμων για τα οποία αναζητά απασχόληση ή άλλη προσοδοφόρα εργασία. Άρθρο 121: Όποιος λειτουργεί γραφείο ευρέσεως εργασίας χωρίς την απαιτούμενη εγγραφή στο μητρώο των γραφείων ευρέσεως εργασίας υπόκειται σε πρόστιμο τουλάχιστον 3.000 PLN. Όποιος λειτουργεί γραφείο ευρέσεως εργασίας και εισπράττει πρόσθετες αμοιβές από άτομα για τα οποία αναζητά εργασία ή άλλη προσοδοφόρα εργασία, πέραν του ποσού που ορίζεται στο άρθρο 85 παράγραφος 2 σημείο 7, υπόκειται σε πρόστιμο τουλάχιστον 3.000 PLN. Το ίδιο πρόστιμο ισχύει για οποιονδήποτε λειτουργεί γραφείο ευρέσεως εργασίας που δεν τηρεί την αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω φύλου, ηλικίας, αναπηρίας, φυλής, εθνοτικής καταγωγής, εθνικότητας, σεξουαλικού προσανατολισμού, πολιτικών πεποιθήσεων, θρησκευτικών πεποιθήσεων ή συμμετοχής σε συνδικαλιστική οργάνωση, όπως ορίζεται στην Εφημερίδα των Συντακτών του 2008, αριθ. 69, σημείο 414, όπως τροποποιήθηκε.

<sup>39</sup> Το άρθρο 119 του Ποινικού Κώδικα προβλέπει την ποινική ευθύνη του προσώπου που ασκεί βία ή παράνομες απειλές κατά ομάδες ανθρώπων ή ατόμου λόγω της εθνικής, εθνοτικής, φυλετικής, πολιτικής ή θρησκευτικής τους τοποθέτησης ή λόγω έλλειψης θρησκευτικής τοποθέτησης. Η ίδια ποινή ισχύει και για το πρόσωπο που υποκινεί δημοσίως στη διάπραξη ενός τέτοιου εγκλήματος. Το άρθρο 256 του Ποινικού Κώδικα τιμωρεί, μεταξύ άλλων, τη δημόσια υποκίνηση (που απευθύνεται σε μεγαλύτερο, απροσδιόριστο αριθμό ατόμων) σε μίσος λόγω διαφορών στην εθνικότητα, την εθνοτική καταγωγή, τη φυλή, τη θρησκεία ή την έλλειψη θρησκευτικής πίστης. Το άρθρο 257 του Ποινικού Κώδικα καθιερώνει ποινική ευθύνη για τη δημόσια προσβολή μιας ομάδας ανθρώπων ή ενός ατόμου λόγω της εθνικής, εθνοτικής, φυλετικής, θρησκευτικής τους ιδιότητας ή λόγω έλλειψης θρησκευτικής ιδιότητας. Η ίδια ποινή ισχύει και για την προσβολή της σωματικής ακεραιότητας για τους αναφερόμενους λόγους.

<sup>40</sup> Αξίζει να σημειωθεί ότι ο κατάλογος των ατόμων που καλύπτονται από ειδική νομική προστασία είναι ένας κλειστός κατάλογος - δεν περιλαμβάνει, για παράδειγμα, άτομα με μη ετεροφυλόφιλο προσανατολισμό ή αναπηρίες.

<p><b>Η Σύμβαση για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας</b></p>	<p>Η Σύμβαση ορίζει τη "βία κατά των γυναικών" ως παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και μορφή διάκρισης λόγω φύλου. Περιλαμβάνει όλες τις πράξεις βίας με βάση το φύλο που έχουν ως αποτέλεσμα ή ενδέχεται να έχουν ως αποτέλεσμα σωματική, σεξουαλική, ψυχολογική ή οικονομική βλάβη ή πόνο για τις γυναίκες. Αυτό περιλαμβάνει τις απειλές τέτοιων πράξεων, τον εξαναγκασμό ή την αυθαίρετη στέρηση της ελευθερίας, τόσο στη δημόσια όσο και στην ιδιωτική ζωή. Η Σύμβαση εφαρμόζεται σε όλες τις μορφές βίας κατά των γυναικών, συμπεριλαμβανομένης της ενδοοικογενειακής βίας. Επιβάλλει συγκεκριμένες υποχρεώσεις στα κράτη να προλαμβάνουν και να καταπολεμούν την εν λόγω βία.<sup>41</sup> Επιπλέον, η συμμετοχή σε οργανωμένη ομάδα ή ένωση με σκοπό τη διάπραξη εγκλήματος (άρθρο 258 του Ποινικού Κώδικα) και η δημόσια υποκίνηση για τη διάπραξη εγκλήματος (άρθρο 255 του Ποινικού Κώδικα) θεωρούνται επίσης αξιόπινες πράξεις σύμφωνα με τη Σύμβαση.</p>
<p><b>Ο νόμος της 3ης Δεκεμβρίου 2010 σχετικά με την εφαρμογή ορισμένων κανονισμών της Ευρωπαϊκής Ένωσης στον τομέα της ίσης μεταχείρισης (Επίσημη Εφημερίδα του 2010, αριθ. 254, στοιχείο 1700, όπως τροποποιήθηκε αργότερα).<sup>42</sup></b></p>	<p>Η αρχή της ίσης μεταχείρισης έχει οριστεί στο άρθρο 3 του νόμου, το οποίο ορίζει ότι ίση μεταχείριση σημαίνει "την απουσία οποιασδήποτε συμπεριφοράς που συνιστά άνιση μεταχείριση". Αντίθετα, η άνιση μεταχείριση σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου αναφέρεται στη μεταχείριση ενός άλλου προσώπου με τρόπο που περιλαμβάνει μία ή περισσότερες από τις ακόλουθες συμπεριφορές: άμεση διάκριση, έμμεση διάκριση, παρενόχληση, σεξουαλική παρενόχληση, λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση ενός προσώπου που προκύπτει από την απόρριψη ή την υποβολή σε παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση.</p>
<p><b>Ο Αστικός Κώδικας</b></p>	<p>Το άρθρο 23 του Αστικού Κώδικα περιέχει κατάλογο προσωπικών δικαιωμάτων. Αυτά περιλαμβάνουν: υγεία, ελευθερία, τιμή, ελευθερία συνείδησης, όνομα ή ψευδώνυμο, εικόνα, απόρρητο αλληλογραφίας, απαραβίαστο κατοικίας, επιστημονικές, καλλιτεχνικές, εφευρετικές και ορθολογιστικές δημιουργίες...</p>

<sup>41</sup> Το άρθρο 119 του Ποινικού Κώδικα θεσπίζει ποινική ευθύνη για το πρόσωπο που ασκεί βία ή παράνομη απειλή κατά ομάδες ατόμων ή μεμονωμένου ατόμου λόγω της εθνικής, εθνοτικής, φυλετικής, πολιτικής, θρησκευτικής ή μη θρησκευτικής τους τοποθέτησης. Η ίδια ποινή ισχύει και για το άτομο που υποκινεί δημόσια στη διάπραξη ενός τέτοιου εγκλήματος. Το άρθρο 256 του Ποινικού Κώδικα τιμωρεί, μεταξύ άλλων, τη δημόσια υποκίνηση (που απευθύνεται σε μεγαλύτερο, απροσδιόριστο αριθμό ατόμων) σε μίσος λόγω διαφορών στην εθνικότητα, την εθνοτική καταγωγή, τη φυλή, τη θρησκεία ή την έλλειψη θρησκευτικής πίστης. Το άρθρο 257 του Ποινικού Κώδικα περιγράφει την ποινική ευθύνη για τη δημόσια προσβολή μιας ομάδας ανθρώπων ή ενός ατόμου λόγω της εθνικής, εθνοτικής, φυλετικής, θρησκευτικής ή μη θρησκευτικής τους τοποθέτησης. Η ίδια ποινή ισχύει και για την προσβολή της σωματικής ακεραιότητας για τους αναφερόμενους λόγους.

<sup>42</sup> Από την 1η Ιανουαρίου 2011 ισχύει ο νόμος για την εφαρμογή ορισμένων κανονισμών της Ευρωπαϊκής Ένωσης στον τομέα της ίσης μεταχείρισης (κοινώς γνωστός ως νόμος κατά των διακρίσεων). Ο νόμος αυτός ορίζει τους τομείς και τις μεθόδους αντιμετώπισης των παραβιάσεων της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Ο νόμος οργανώνει τη νομική κατάσταση και εφαρμόζει τις διατάξεις των οδηγιών της ΕΕ κατά των διακρίσεων, ενώ παράλληλα καθορίζει τα νομικά μέσα προστασίας της αρχής της ίσης μεταχείρισης και τις αρχές που είναι αρμόδιες για την επιβολή της. Για πρώτη φορά, ο νόμος αυτός εισήγαγε την απαγόρευση των διακρίσεων στο εθνικό δίκαιο πέρα από το πεδίο της απασχόλησης. Προηγουμένως, μια σαφής απαγόρευση των διακρίσεων περιλαμβανόταν μόνο στον Εργατικό Κώδικα και ίσχυε αποκλειστικά στις σχέσεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών. Ωστόσο, η προστασία που παρέχει ο νόμος κατά των διακρίσεων είναι περιορισμένη και εξαρτάται από συγκεκριμένους τομείς της κοινωνικής ζωής. Για παράδειγμα, στους τομείς της εκπαίδευσης και της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης απαγορεύονται οι διακρίσεις με βάση ορισμένα χαρακτηριστικά, όπως η φυλή, η εθνοτική καταγωγή και η εθνικότητα, ενώ δεν καλύπτονται ρητά άλλα νομικά προστατευόμενα χαρακτηριστικά, όπως το φύλο, η θρησκεία, οι πεποιθήσεις, η κοσμοθεωρία, η αναπηρία, η ηλικία ή ο σεξουαλικός προσανατολισμός.

<p><b>Ο νόμος της 6ης Ιανουαρίου 2005 σχετικά με τις εθνικές και εθνοτικές μειονότητες και την περιφερειακή γλώσσα (Επίσημη Εφημερίδα του 2005, αριθ. 17, στοιχείο 141, όπως τροποποιήθηκε αργότερα).</b></p>	<p>Ο νόμος απαγορεύει τις διακρίσεις που απορρέουν από το γεγονός ότι ανήκουν σε αυτές τις μειονότητες και ορίζει ότι οι δημόσιες αρχές υποχρεούνται να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα για την προώθηση της πλήρους και πραγματικής ισότητας στον οικονομικό, κοινωνικό, πολιτικό και πολιτιστικό τομέα μεταξύ των ατόμων που ανήκουν σε μειονότητες και εκείνων που ανήκουν στην πλειοψηφία. Δίνει επίσης έμφαση στην προστασία των ατόμων που υφίστανται διακρίσεις, εχθρότητα ή βία λόγω της μειονοτικής τους ιδιότητας.</p>
<p><b>Ο νόμος της 20ής Απριλίου 2004 για την προώθηση της απασχόλησης και τους θεσμούς της αγοράς εργασίας (Εφημερίδα της Κυβερνήσεως του 2008, αριθ. 69, στοιχείο 414, όπως τροποποιήθηκε αργότερα).</b></p>	<p>Ο νόμος απαγορεύει τις διακρίσεις με βάση το φύλο, την ηλικία, το επίπεδο ικανοτήτων, τη φυλή, τη θρησκεία, την εθνοτική καταγωγή, την εθνικότητα, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, τις πολιτικές πεποιθήσεις και το θρήσκευμα, καθώς και με βάση τη συμμετοχή των ατόμων σε σωματεία.</p>
<p><b>Ο νόμος της 7ης Οκτωβρίου 1999 σχετικά με την πολωνική γλώσσα (Εφημερίδα της Κυβερνήσεως του 2011, αριθ. 43, στοιχείο 224, όπως τροποποιήθηκε αργότερα).</b></p>	<p>Ορίζει ότι οι διατάξεις που περιέχονται σε αυτό δεν παραβιάζουν τα δικαιώματα των εθνικών και εθνοτικών μειονοτήτων.</p>
<p><b>Ο νόμος της 29ης Δεκεμβρίου 1992 για τη ραδιοφωνική και τηλεοπτική μετάδοση (Επίσημη Εφημερίδα του 2011, αριθ. 43, στοιχείο 226, όπως τροποποιήθηκε αργότερα).</b></p>	<p>Ορίζει ότι τα προγράμματα της δημόσιας ραδιοφωνίας και τηλεόρασης πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες των εθνικών μειονοτήτων και των εθνοτικών ομάδων.</p>

Σημαντικό αντίκτυπο στη διάδοση της έννοιας της διαχείρισης της πολυμορφίας στην Πολωνία είχε η προώθηση της ιδέας του Χάρτη Διαφορετικότητας από το Φόρουμ Υπεύθυνων Επιχειρήσεων το 2012. Ο Χάρτης είναι μια δέσμευση που υπογράφεται από οργανισμούς οι οποίοι αποφασίζουν να εισαγάγουν μια πολιτική κατά των διακρίσεων εντός των δομών τους και να εργαστούν για τη δημιουργία και την προώθηση της πολυμορφίας. Εκφράζει την ετοιμότητα της εταιρείας να εμπλέξει όλους τους εργαζόμενους, τους επιχειρηματικούς εταίρους και τους κοινωνικούς εταίρους σε αυτές τις δραστηριότητες<sup>43</sup>. Ως αποτέλεσμα, η διαχείριση των ανθρώπινων πόρων έγινε μια σημαντική και όλο και πιο διαδεδομένη έννοια στην Πολωνία. Η πρωτοβουλία για τη δημιουργία μιας πολωνικής έκδοσης του Χάρτη Διαφορετικότητας προέκυψε κατά τη διάρκεια μιας συνάντησης εκπροσώπων εταιρειών με γαλλικό κεφάλαιο τον Μάιο του 2011. Στη συνέχεια, το Φόρουμ Υπεύθυνων Επιχειρήσεων, μαζί με στρατηγικούς εταίρους, ξεκίνησε τη διαδικασία δημιουργίας της πολωνικής έκδοσης του Χάρτη Διαφορετικότητας τον Σεπτέμβριο του 2011.

<sup>43</sup> Φόρουμ Υπεύθυνων Επιχειρήσεων, 2012

# Ισότητα των φύλων και ενδυνάμωση των γυναικών στην Κύπρο

Σήμερα, η λέξη "γυναικεία ενδυνάμωση" είναι πανταχού παρούσα - όλοι μιλούν γι' αυτήν, πολλοί αισθάνονται κατανοητοί από αυτήν και άλλοι προσπαθούν να επιφέρουν μια διαρκή αλλαγή στην κοινωνία. Τι ακριβώς όμως σημαίνει και ποια είναι η κατάσταση για τις γυναίκες στην Κύπρο;

## Βία λόγω φύλου - βία κατά των γυναικών στην Κύπρο

Η βία κατά των γυναικών έχει βαθιές ρίζες στην άνιση θέση που κατέχουν οι γυναίκες στην κοινωνία, αναδεικνύοντας την ανισορροπία δύναμης μεταξύ γυναικών και ανδρών στον κοινωνικό, πολιτικό και οικονομικό τομέα. Αυτή η διάχυτη παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων είναι ένα από τα πιο διαδεδομένα ζητήματα της εποχής μας, προκαλώντας σωματική, σεξουαλική, ψυχολογική και οικονομική βλάβη ή πόνο στις γυναίκες. Οι συνέπειες της βίας κατά των γυναικών εκτείνονται πέρα από το άτομο, επηρεάζοντας αρνητικά τις οικογένειες, τις κοινότητες και τις κοινωνίες στο σύνολό τους. Ανησυχητικές εκτιμήσεις δείχνουν ότι στην Ευρωπαϊκή Ένωση, περίπου 1 στις 3 γυναίκες, ή 61 εκατομμύρια από τα 185 εκατομμύρια, έχουν βιώσει σωματική ή σεξουαλική βία, ή και τα δύο, από την ηλικία των 15 ετών.

Η αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών απαιτεί μια πολύπλευρη προσέγγιση. Ωστόσο, η ακριβής εκτίμηση της πλήρους έκτασής της παραμένει πρόκληση λόγω της υποδήλωσης και του σχετικού στίγματος. Κατά συνέπεια, οι αναφερόμενες περιπτώσεις αντιπροσωπεύουν μόνο ένα κλάσμα της πραγματικής πραγματικότητας. Στην Κύπρο, συγκεκριμένα, υπάρχει μια ανησυχητική έλλειψη εμπιστοσύνης στην αστυνομία μεταξύ του 47% του πληθυσμού.

Σύμφωνα με τον Δείκτη Ισότητας των Φύλων 2015 που δημοσιεύθηκε από το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE), οι χώρες στις οποίες οι άνθρωποι δείχνουν μεγαλύτερη εμπιστοσύνη στους θεσμούς της δικαιοσύνης τείνουν να έχουν υψηλότερα επίπεδα αναφερόμενης βίας. Στην Κύπρο, εκτιμάται ότι το 22% των γυναικών έχουν βιώσει βία, ποσοστό που είναι 11% χαμηλότερο από το συνολικό μέσο όρο της ΕΕ.

Συνολικά, η βία κατά των γυναικών εξακολουθεί να αποτελεί ένα πιεστικό ζήτημα, βαθιά ριζωμένο στις κοινωνικές ανισότητες. Οι προσπάθειες για την καταπολέμηση του προβλήματος αυτού πρέπει να περιλαμβάνουν ολοκληρωμένες στρατηγικές με στόχο την αντιμετώπιση των ανισοροπιών εξουσίας και την ενίσχυση της εμπιστοσύνης στους θεσμούς της δικαιοσύνης.



## Μέτρα της κυπριακής κυβέρνησης για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών

Η πρώτη αξιολόγηση της Κύπρου από την Ομάδα Εμπειρογνομώνων του Συμβουλίου της Ευρώπης για τη Βία κατά των Γυναικών και την Ενδοοικογενειακή Βία (GREVIO) υπογραμμίζει τα θετικά μέτρα που έλαβαν οι κυπριακές αρχές μετά την επικύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των Γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας (=Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης) το 2017. Η GREVIO εκτιμά ιδιαίτερα την έναρξη ισχύος ενός νόμου κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενοχλήσεως το 2021 και ενός νόμου κατά του σεξισμού το 2020. Με βάση μια επίσκεψη στην Κύπρο νωρίτερα φέτος, επισημαίνει επίσης θετικά το πρόσφατο άνοιγμα ενός καταφυγίου γυναικών στη Λευκωσία, ενός κέντρου κρίσης που προσφέρει ένα πλήρες φάσμα υπηρεσιών υποστήριξης σε θύματα ενδοοικογενειακής βίας 24 ώρες την ημέρα, επτά ημέρες την εβδομάδα. Ωστόσο, το GREVIO επικρίνει την έλλειψη ολοκληρωμένης υποστήριξης για τα θύματα βιασμού στην έκθεση που δημοσιεύεται μαζί με τη γνώμη της κυπριακής κυβέρνησης. Ειδικότερα, η GREVIO σημειώνει την έλλειψη εξειδικευμένης συμβουλευτικής και ολοκληρωμένης υποστήριξης για τα θύματα ακρωτηριασμού των γυναικείων γεννητικών οργάνων (ΑΓΓΟ), αναγκαστικού γάμου ή βιασμού, η οποία αποτελεί σοβαρό κενό που πρέπει να αντιμετωπιστεί.<sup>44</sup>

Οι προσπάθειες για την εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών στην Κύπρο συντονίζονται από το Υπουργείο Δικαιοσύνης μέσω της εφαρμογής του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το αρχικό σχέδιο είχε οριστεί για τα έτη 2014-2017 και η νέα επικαιροποιημένη έκδοση για τα έτη 2021-2025 εγκρίθηκε το 2020. Στο πλαίσιο αυτού του σχεδίου, η καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών προσδιορίστηκε ως βασική προτεραιότητα. Έγιναν διάφορες ενέργειες για την αντιμετώπιση αυτού του ζητήματος, συμπεριλαμβανομένων εκστρατειών ευαισθητοποίησης, κατάρτισης επαγγελματιών και βελτίωσης της συλλογής δεδομένων που αφορούν όλες τις μορφές βίας κατά των γυναικών.

Το πρώτο εθνικό σχέδιο δράσης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας στην οικογένεια (2010-2013) έπαιξε καθοριστικό ρόλο στην προώθηση ολοκληρωμένων πολιτικών και μέτρων για την καταπολέμηση της ενδοοικογενειακής βίας. Αυτό περιελάμβανε την εφαρμογή προγραμμάτων πρόληψης, την ενίσχυση των υπηρεσιών υποστήριξης των θυμάτων και τη διευκόλυνση των προσπαθειών έρευνας και συλλογής δεδομένων.

Για την περαιτέρω ενίσχυση της καταπολέμησης της βίας στην οικογένεια, εκπονήθηκε ένα δεύτερο εθνικό σχέδιο δράσης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας στην οικογένεια (2016-2019). Στόχος του σχεδίου ήταν να αξιοποιήσει τα επιτεύγματα του προηγούμενου και να ενισχύσει ολοκληρωμένες στρατηγικές για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας στην οικογένεια.

Επί του παρόντος, δεν υπάρχει επικαιροποιημένο εθνικό σχέδιο δράσης για την αντιμετώπιση της βίας στην οικογένεια. Ωστόσο, το τρέχον εθνικό σχέδιο δράσης για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών 2019-2023 περιλαμβάνει ως βασική προτεραιότητα την "Καταπολέμηση της έμφυλης βίας / συμμόρφωση με τις διατάξεις της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης".

<sup>44</sup> Συμβούλιο της Ευρώπης. Βία κατά των γυναικών στην Κύπρο. URL: <https://www.coe.int/de/web/portal/-/violence-against-women-in-cyprus-despite-positive-developments-rape-victims-need-more-support-says-new-report>



Η Κύπρος επικύρωσε το 2018 τη Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας, γνωστή και ως Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης. Το 2021, η Κυπριακή Δημοκρατία ψήφισε επίσης τον Νόμο 115(1)/2021 για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας και συναφών θεμάτων. Ο νόμος καθιστά παράνομες διάφορες μορφές βίας κατά των γυναικών, ζητεί την τροποποίηση του ορισμού του βιασμού προκειμένου να εναρμονιστεί περισσότερο με τη σύμβαση και θέτει σε ισχύ τον νόμο του 2021 για την προστασία από την παρενόχληση και την παρενόχληση και τον νόμο του 2020 για την καταπολέμηση του σεξισμού και της σεξιστικής συμπεριφοράς. Ως αποτέλεσμα της τροποποίησης του νόμου 2021 για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών, η γυναικοκτονία αναγνωρίζεται πλέον ως έγκλημα διακριτό από την ανθρωποκτονία και ως μορφή βίας κατά των γυναικών.

Επιπλέον, η Κύπρος έχει επικυρώσει το ψήφισμα του Συμβουλίου Ασφαλείας των Ηνωμένων Εθνών (S/RES/1325), το Καταστατικό της Ρώμης του Διεθνούς Ποινικού Δικαστηρίου (ΔΠΔ) το 2002 και τη Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για τη δράση κατά της εμπορίας ανθρώπων το 2007. Η Κύπρος έχει επίσης επικυρώσει το Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα και το Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα ήδη από το 1967.<sup>45</sup>

Συνοπτικά, η Κύπρος έχει λάβει σημαντικά μέτρα για την αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών, όπως αποδεικνύεται από την εφαρμογή των εθνικών σχεδίων δράσης και τις συνεχιζόμενες προσπάθειες για την ευαισθητοποίηση, την ενίσχυση των υπηρεσιών υποστήριξης και τη βελτίωση της συλλογής δεδομένων.<sup>46</sup>

## Ισότητα των φύλων στην Κύπρο

Η ισότητα των φύλων έχει καθιερωθεί ως αρχή στην Κυπριακή Δημοκρατία από την ίδρυσή της το 1960. Σύμφωνα με το άρθρο 28 του Συντάγματος, κάθε πρόσωπο απολαμβάνει όλα τα δικαιώματα και τις ελευθερίες χωρίς καμία άμεση ή έμμεση διάκριση σε βάρος οποιουδήποτε προσώπου λόγω του φύλου του.

Η Κύπρος κατέχει την 21η θέση μεταξύ των χωρών της ΕΕ στον Δείκτη Ισότητας των Φύλων, με βαθμολογία 56,9 στα 100. Ωστόσο, υπολείπεται της συνολικής βαθμολογίας της ΕΕ κατά 11 μονάδες. Με την πάροδο των ετών, έχει σημειωθεί κάποια πρόοδος στις προσπάθειες της Κύπρου για την ισότητα των φύλων. Από το 2010, η βαθμολογία της χώρας έχει αυξηθεί κατά 7,9 μονάδες, με μικρή βελτίωση κατά 0,6 μονάδες από το 2017. Συγκριτικά, η Κύπρος έχει επιδείξει ελαφρώς ταχύτερη πρόοδο σε ορισμένες πτυχές της ισότητας των φύλων σε σύγκριση με άλλα κράτη μέλη της ΕΕ. Ως αποτέλεσμα, κατάφερε να βελτιώσει την κατάταξή της κατά έξι θέσεις.

Αν και η πρόοδος αυτή είναι αξιοσημείωτη, υπάρχει ακόμη δουλειά που πρέπει να γίνει για να γεφυρωθεί το χάσμα ισότητας των φύλων στην Κύπρο. Οι συνεχείς προσπάθειες και πρωτοβουλίες είναι απαραίτητες για να συνεχιστεί η προώθηση της ισότητας των φύλων και να βελτιωθεί περαιτέρω η θέση της Κύπρου στο δείκτη ισότητας των φύλων.

Υπάρχουν ορισμένες αξιοσημείωτες βελτιώσεις στην Κύπρο όσον αφορά την ισότητα των φύ-

<sup>45</sup> Μεσογειακό Ινστιτούτο Σπουδών Φύλου. Έκθεση για την κατάσταση των διακρίσεων κατά των γυναικών στην Κύπρο. URL:

<sup>46</sup> Τερματισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. URL: [https://euromedrights.org/wp-content/uploads/2023/03/Factsheet-Cyprus\\_EN.pdf](https://euromedrights.org/wp-content/uploads/2023/03/Factsheet-Cyprus_EN.pdf) <https://www.itstopsnow.org/sites/default/files/2018-02/EIGE%20Report%20Cyprus-Combating%20>

λων. Ένα παράδειγμα είναι οι βελτιώσεις στη λήψη οικονομικών αποφάσεων. Το ποσοστό των γυναικών στο Διοικητικό Συμβούλιο της Κεντρικής Τράπεζας και στα διοικητικά συμβούλια των μεγαλύτερων εισηγμένων εταιρειών έχει αυξηθεί. Επιπλέον, το επίπεδο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αυξάνεται τόσο στις γυναίκες όσο και στους άνδρες και οι ανεκπλήρωτες ανάγκες για ιατρική περίθαλψη έχουν μειωθεί για τις γυναίκες και τους άνδρες. Ωστόσο, παράλληλα με τις θετικές εξελίξεις εξακολουθούν να υπάρχουν αδύναμα σημεία, για παράδειγμα στον τομέα της λήψης πολιτικών αποφάσεων, όπου ο αριθμός των γυναικών υπουργών εξακολουθεί να είναι ο ίδιος μετά από 10 χρόνια. Επιπλέον, η άνιση συγκέντρωση γυναικών και ανδρών στην εκπαίδευση αποτελεί ένα επίμονο πρόβλημα, καθώς περισσότερες γυναίκες από ό,τι άνδρες σπουδάζουν εκπαίδευση, υγεία και πρόνοια ή ανθρωπιστικές επιστήμες και τέχνες.

Οι ανισότητες μεταξύ των φύλων στις αποδοχές εξακολουθούν να υφίστανται, καθώς υπάρχει μεγάλο χάσμα μεταξύ των δύο φύλων στις μηνιαίες αποδοχές μεταξύ γυναικών και ανδρών που έχουν γεννηθεί εκτός ΕΕ. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Κύπρο ήταν 15,87% για το έτος 2022.<sup>47</sup>

Η καλύτερη επίδοση της Κύπρου εντοπίζεται στον τομέα της υγείας, στον οποίο συγκεντρώνει 87,9 βαθμούς και κατατάσσεται στη 12η θέση μεταξύ όλων των κρατών μελών. Η Κύπρος βρίσκεται πιο κοντά στην ισότητα των φύλων στον υποτομέα της πρόσβασης σε υπηρεσίες υγείας, κατατάσσεται στη 11η θέση με βαθμολογία 98,4 μονάδες.

## Βασικά θεσμικά όργανα ισότητας των φύλων

Κατά την τελευταία δεκαετία, έχουν δημιουργηθεί διάφορα ιδρύματα για την προώθηση της ισότητας των φύλων στη δημόσια σφαίρα της Κύπρου, καθένα από τα οποία επικεντρώνεται σε συγκεκριμένους τομείς εμπειρογνωμοσύνης. Ο Εθνικός Μηχανισμός για τα Δικαιώματα της Γυναίκας (NMWR), που λειτουργεί υπό το Υπουργείο Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης, λειτουργεί ως το κύριο συντονιστικό όργανο για την προώθηση της ισότητας των φύλων. Η NMWR συμβουλεύει το Υπουργικό Συμβούλιο σχετικά με πολιτικές, προγράμματα και νόμους που αφορούν τα δικαιώματα των γυναικών. Επίσης, παρακολουθεί, συντονίζει και αξιολογεί την εφαρμογή και την αποτελεσματικότητα αυτών των πρωτοβουλιών.

Επιπλέον, το NMWR διεξάγει προγράμματα ενημέρωσης, εκπαίδευσης και κατάρτισης σε σχετικά θέματα φύλου, με στόχο την ευαισθητοποίηση και την κινητοποίηση του δημόσιου τομέα. Λειτουργώντας ως πλατφόρμα συνεργασίας, διευκολύνει τη συνεργασία μεταξύ της κυβέρνησης και των γυναικείων οργανώσεων και των ΜΚΟ που ασχολούνται με την ισότητα των φύλων και τα δικαιώματα των γυναικών.

Το NMWR αποτελείται από τέσσερα όργανα<sup>48</sup>:

1. Το Συμβούλιο, υπό την προεδρία του Υπουργού Δικαιοσύνης, αποτελείται από δεκαεπτά γυναικείες οργανώσεις, συμπεριλαμβανομένων δύο τουρκοκυπριακών οργανώσεων. Ο ρόλος του Συμβουλίου είναι να μελετά θέματα πολιτικής και προγράμματα, διατυπώνοντας συμβουλευτικές γνώμες και αποφάσεις.

<sup>47</sup> Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων. Δείκτης Ισότητας των Φύλων στην Κύπρο το 2020

<sup>48</sup> Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου. 2012. Η πολιτική για την ισότητα των φύλων στην Κύπρο. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2012/462447/IPOL-FEMM\\_NT\(2012\)462447\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2012/462447/IPOL-FEMM_NT(2012)462447_EN.pdf)

2. Η Εθνική Επιτροπή, το μεγαλύτερο όργανο του NMWR, περιλαμβάνει επιπλέον 60 ΜΚΟ. Οι οργανώσεις αυτές συμμετέχουν ενεργά σε έργα, προγράμματα και δραστηριότητες της NMWR. Λαμβάνουν χρηματοδότηση για τα έργα τους και τα λειτουργικά τους έξοδα και ζητούν τακτικά τη γνώμη τους για θέματα πολιτικής, όπως η ανάπτυξη εθνικών σχεδίων δράσης.
3. Διυπουργική Επιτροπή, αποτελούμενη από τα σημεία εστίασης για την ισότητα των φύλων και από τα έντεκα υπουργεία της Κύπρου. Η επιτροπή αυτή συνεδριάζει ad hoc για να συντονίζει τις προσπάθειες, να ανταλλάσσει πληροφορίες και να συζητά τις κυβερνητικές πολιτικές σχετικά με την ισότητα των φύλων.
4. Η Γενική Γραμματεία παρέχει διοικητική και επιστημονική υποστήριξη στα συμβουλευτικά όργανα του Εθνικού Μηχανισμού για τα Δικαιώματα της Γυναίκας (NMWR). Διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην προώθηση και εφαρμογή των αποφάσεων που λαμβάνονται από τα εν λόγω συμβουλευτικά όργανα. Η γραμματεία του NMWR διοικείται από τη Μονάδα Ισότητας του Υπουργείου Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης.

Εκτός από την ΕΜΕΑ, στην Κύπρο έχουν συσταθεί διάφορα άλλα όργανα για την αντιμετώπιση ζητημάτων που σχετίζονται με το φύλο:

### **1. Διαμεσολαβητής/Οργανισμός κατά των διακρίσεων και Αρχή Ίσης Μεταχείρισης:**

Ο Διαμεσολαβητής, ο οποίος ιδρύθηκε τον Μάιο του 2004, χειρίζεται υποθέσεις διακρίσεων ανεξάρτητα. Αυτό οδήγησε στη δημιουργία δύο ξεχωριστών αρχών: του Κυπριακού Φορέα Καταπολέμησης των Διακρίσεων και της Αρχής Ίσης Μεταχείρισης. Το Σώμα κατά των διακρίσεων διερευνά καταγγελίες για διακρίσεις σε διάφορους τομείς, όπως η πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες, η κοινωνική ασφάλιση, η εκπαίδευση και η υγειονομική περίθαλψη. Η Αρχή Ίσης Μεταχείρισης επικεντρώνεται σε καταγγελίες που αφορούν διακρίσεις λόγω φύλου στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, των δικαιωμάτων μητρότητας και των πρακτικών διακρίσεων στις συνθήκες απασχόλησης. Η εντολή της διευρύνθηκε το 2008 για να καλύψει τον νόμο περί ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών (πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες).

### **2. Επιτροπή Ισότητας των φύλων στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση:**

Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων, η οποία συστάθηκε τον Ιούνιο του 2003 στο πλαίσιο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, παρακολουθεί την εφαρμογή του νόμου για την ίση μεταχείριση γυναικών και ανδρών στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση. Η επιτροπή δέχεται και εξετάζει καταγγελίες για διακρίσεις στον τομέα της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης. Το 2009, εξουσιοδοτήθηκε να παρέχει ανεξάρτητη βοήθεια στα θύματα διακρίσεων, συμπεριλαμβανομένης της παροχής νομικών συμβουλών και εκπροσώπησης σε δικαστικές ή διοικητικές διαδικασίες.

### **3. Συμβουλευτική Επιτροπή για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας στην οικογένεια:**

Η Συμβουλευτική Επιτροπή επικεντρώνεται στην πρόληψη και την καταπολέμηση της ενδοοικογενειακής βίας στην Κύπρο. Οι δραστηριότητές της περιλαμβάνουν την παρακολούθηση της

εφαρμογής των σχετικών νόμων, την ευαισθητοποίηση των επαγγελματιών και του κοινού, τη διεξαγωγή έρευνας, την ενίσχυση της διατμηματικής συνεργασίας, την αξιολόγηση των υφιστάμενων υπηρεσιών, την παροχή κατάρτισης στους αρμόδιους επαγγελματίες και την ανάπτυξη ενός εθνικού σχεδίου δράσης για την καταπολέμηση της βίας στην οικογένεια.

#### **4. Συντονιστική διεπιστημονική ομάδα για την καταπολέμηση της εμπορίας ανθρώπων:**

Η συντονιστική διεπιστημονική ομάδα συστάθηκε το 2007 βάσει του νόμου για την καταπολέμηση της εμπορίας και εκμετάλλευσης ανθρώπων και την προστασία των θυμάτων. Υπό την προεδρία του Υπουργού Εσωτερικών, η ομάδα είναι υπεύθυνη για την παρακολούθηση της εφαρμογής των νόμων και των εθνικών σχεδίων δράσης για την εμπορία ανθρώπων. Συλλέγει και ανταλλάσσει πληροφορίες μεταξύ των μελών της, στα οποία περιλαμβάνονται διάφορες κυβερνητικές υπηρεσίες που ασχολούνται με την καταπολέμηση της εμπορίας ανθρώπων, καθώς και δύο ΜΚΟ.

### **Ισότιμη οικονομική ανεξαρτησία για γυναίκες και άνδρες**

Οι πολιτικές και οι προτεραιότητες για την ισότητα στην απασχόληση οδήγησαν σε αύξηση του αριθμού των γυναικών που εργάζονται, διατηρώντας παράλληλα ίσες ευκαιρίες προαγωγής, αμοιβής και επαγγελματικής εξέλιξης. Ως αποτέλεσμα, ο ρόλος και η θέση των γυναικών στην κοινωνική και οικονομική ζωή έχει ενισχυθεί. Οι εξελίξεις αυτές ευνοήθηκαν από τις καλές επιδόσεις της κυπριακής οικονομίας τα τελευταία χρόνια, οι οποίες συνοδεύτηκαν από μια ριζική οικονομική αναδιάρθρωση που ξεκίνησε με τη σημαντική ανάπτυξη του τομέα των υπηρεσιών. Οι περισσότερες από τις νέες θέσεις εργασίας συγκεντρώνονται στον τομέα των υπηρεσιών, ο οποίος προσφέρει καλύτερες συνθήκες εργασίας και ευνοεί τη συμμετοχή των γυναικών. Στην Κύπρο σήμερα, περίπου 15.000 γυναίκες φαίνεται να προτιμούν την προσωρινή απασχόληση, ενώ περίπου 16.000 γυναίκες έχουν θέσεις εργασίας μερικής απασχόλησης σε τομείς όπως η εκπαίδευση, το εμπόριο και η γεωργία, καθώς και στη μεταποιητική βιομηχανία, είτε λόγω ευνοϊκών συνθηκών εργασίας είτε λόγω ευέλικτων ωρών εργασίας που τους επιτρέπουν να συνδυάζουν οικογενειακές, κοινωνικές και επαγγελματικές υποχρεώσεις.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της Στατιστικής Υπηρεσίας Κύπρου, το εργατικό δυναμικό το 2ο τρίμηνο του 2022 ανήλθε σε 482.385 άτομα ή 65,1% του πληθυσμού (άνδρες 71,2%, γυναίκες 59,5%) σε σύγκριση με 466.525 άτομα (63,9%) το αντίστοιχο τρίμηνο του 2021.

Ο αριθμός των ανέργων ανήλθε σε 32.903 άτομα και το ποσοστό ανεργίας σε 6,8% του εργατικού δυναμικού (άνδρες 6,0%, γυναίκες 7,8%) σε σύγκριση με 39.224 άτομα (8,4%) το αντίστοιχο τρίμηνο του 2021<sup>49</sup>. Οι γυναίκες έχουν ελαφρώς περισσότερες πιθανότητες να είναι άνεργες σε σχέση με τους άνδρες, αλλά η διαφορά είναι σχετικά μικρή. Οι γυναίκες είναι επίσης πιο πιθανό να συμμετέχουν σε θέσεις εργασίας μερικής απασχόλησης από ό,τι οι άνδρες. Αυτό θα μπορούσε να οφείλεται στο γεγονός ότι οι γυναίκες αναμένεται να αναλάβουν τη φροντίδα των παιδιών και του νοικοκυριού.

Μια αξιοσημείωτη εξέλιξη για τις γυναίκες τα τελευταία χρόνια ήταν η μετατόπιση από τις θέσεις εργασίας χαμηλής ειδίκευσης σε θέσεις εργασίας με υψηλές εκπαιδευτικές απαιτήσεις. Η βελτίωση του μορφωτικού επιπέδου οδήγησε επίσης στην είσοδο περισσότερων γυναικών στο εργατικό δυναμικό. Για παράδειγμα, για κάθε 100 γυναίκες ηλικίας 15-64 ετών με λύκειο ή ισοδύναμο

<sup>49</sup> Έρευνα Εργατικού Δυναμικού Κύπρου (ΕΕΔ): 1ο τρίμηνο 2022. URL: <https://www.pio.gov.cy/en/press-releases-article.html?id=28286#flat>

μορφωτικό τίτλο, σχεδόν 40 είναι στο εργατικό δυναμικό, σε σύγκριση με περίπου 81 για τις απόφοιτες πανεπιστημίου. Έχει τεκμηριωθεί διεθνώς ότι όσο αυξάνονται οι δεξιότητες και το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών, τόσο αυξάνεται και η τάση συμμετοχής τους στο εργατικό δυναμικό.<sup>50</sup>

Ωστόσο, εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων όσον αφορά τη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό: Οι γυναίκες παραδοσιακά εργάζονται κυρίως σε χαμηλότερα αμειβόμενους τομείς, όπως -όπως ήδη αναφέρθηκε- η υγεία, η εκπαίδευση και η οικιακή εργασία. Όπως και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες, οι γυναίκες είναι επίσης πιο πιθανό να διακόψουν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία για να μεγαλώσουν παιδιά και αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες δυσκολίες να επανέλθουν στο εργατικό δυναμικό μετά από περιόδους απουσίας.

Η προώθηση των γυναικών στην αγορά εργασίας αποτελεί μια από τις κύριες προτεραιότητες της κυπριακής κυβέρνησης και λαμβάνει την ισχυρότερη πολιτική και οικονομική στήριξη. Αυτό μπορεί να σχετίζεται με το γεγονός ότι τα ζητήματα των πολιτικών ένταξης στην αγορά εργασίας είναι σημαντικά για την ισότητα της ισότητας των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση στο σύνολό της. Από το 2007 έχουν εφαρμοστεί διάφορα μέτρα που συγχρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) για την προώθηση των γυναικών στην αγορά εργασίας. Ένα από τα μέτρα ειδικά για τις γυναίκες είναι το πρόγραμμα για την προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας, το οποίο απευθύνεται σε γυναίκες όλων των ηλικιών (18-55 ετών) που θέλουν να εργαστούν στους τομείς της μεταποίησης, του εμπορίου, των υπηρεσιών και του τουρισμού και οι οποίες θέλουν να χρησιμοποιήσουν τις γνώσεις, την κατάρτιση και τις νέες τεχνολογίες και καινοτομίες τους, καθώς και τις δυνατότητες της πληροφορικής τεχνολογίας στην ανάπτυξη, παραγωγή και πώληση "νέων" προϊόντων και υπηρεσιών. Υπάρχουν επίσης ειδικά προγράμματα κατάρτισης για γυναίκες που δεν ανήκουν στο εργατικό δυναμικό, τα οποία υλοποιούνται από την Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού και συγχρηματοδοτούνται από το ΕΚΤ, τα οποία στοχεύουν στην προώθηση της κατάρτισης και της απασχολησιμότητας του άνεργου και μη ενεργού γυναικείου εργατικού δυναμικού.

Άλλα μέτρα που απευθύνονται στις μη ενεργές γυναίκες περιλαμβάνουν το πρόγραμμα για την προώθηση ευέλικτων μορφών απασχόλησης (FFE) για τις περιόδους προγραμματισμού 2004-2006 και 2007-2013. Με βάση τα αποτελέσματα του έργου της περιόδου 2004-2006, ένα πρόγραμμα επιδότησης επιχειρήσεων/οργανισμών που λειτουργούν για τη δημιουργία θέσεων εργασίας με ευέλικτες μορφές απασχόλησης προς όφελος των νέων, των ηλικιωμένων, των ατόμων, των ατόμων με ανάγκες φροντίδας και γενικά των ατόμων που ανήκουν σε κοινωνικά ευάλωτες ομάδες. Η ανεπαρκής προσφορά ποιοτικών και οικονομικά προσιτών εγκαταστάσεων φροντίδας για παιδιά και άλλους εξαρτώμενους από τη φροντίδα συγγενείς αναγνωρίστηκε ως σημαντικό εμπόδιο για την υψηλότερη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό. Επιπλέον, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης δεν είναι ιδιαίτερα διαδεδομένες και ο αριθμός των ατόμων με ευέλικτη απασχόληση είναι χαμηλός σε σύγκριση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες.

Προκειμένου να καλυφθεί το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (MLSI) δρομολόγησε το 2007 μια ολοκληρωμένη μελέτη Κοινωνικών Ασφαλίσεων (MLSI) για την αξιολόγηση και ανάλυση της έκτασης του προβλήματος στην Κύπρο.

Να αναλύσει την έκταση του προβλήματος στην Κύπρο, να εντοπίσει τις αιτίες του φαινομένου και να διατυπώσει συστάσεις για μέτρα πολιτικής για την αντιμετώπιση του προβλήματος. Με βάση τα ευρήματα της πιο πάνω μελέτης, το MLSI έχει δρομολογήσει ένα έργο "Δράσεις για τη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων" με συγκεκριμένα μέτρα για τη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, το οποίο θα υλοποιηθεί την περίοδο 2009-2013. Το πρόγραμμα ξεκίνησε το

<sup>50</sup> Κυπριακή κυβέρνηση. Υπουργείο Εργασίας. Ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην απασχόληση. Δικτυακός τόπος: [https://www.mlssi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/page1f\\_en/page1f\\_en?OpenDocument](https://www.mlssi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/page1f_en/page1f_en?OpenDocument)



2011, έχει προϋπολογισμό περίπου 4,5 εκατομμύρια ευρώ και συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ). Το πρόγραμμα προβλέπει, μεταξύ άλλων, τη δημιουργία ενός αποτελεσματικού μηχανισμού για την επιβολή της νομοθεσίας για την ίση αμοιβή, την ανάπτυξη εγχειριδίων και οδηγιών ως εργαλείων για τη διερεύνηση περιπτώσεων ανισοτήτων στην απασχόληση, παρεμβάσεις για την προώθηση της συμφιλίωσης της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, της ζωής, καθώς και μέτρα για την εξάλειψη των στερεοτύπων φύλου μέσω του εκπαιδευτικού συστήματος.

Κατά την περίοδο από το 2007 έως το 2013, υλοποιήθηκε από τις κρατικές υπηρεσίες πρόνοιας (SWS) μια πρωτοβουλία με τίτλο "Παροχή υπηρεσιών για την κάλυψη της κοινωνικής φροντίδας στο πλαίσιο της συμφιλίωσης οικογένειας και απασχόλησης". Το σχέδιό του αποσκοπούσε στην επιδίωξη των δαπανών που σχετίζονται με την ημερήσια φροντίδα παιδιών, ηλικιωμένων και ατόμων με αναπηρία, με στόχο τη διευκόλυνση της ένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας.

## **Ισότητα εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών στη λήψη αποφάσεων**

Όσον αφορά την ισότιμη εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών σε ρόλους λήψης αποφάσεων, η Κύπρος έχει σημειώσει κάποια πρόοδο όσον αφορά την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην πολιτική. Ωστόσο, ο ρυθμός της αλλαγής ήταν αργός και οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται σημαντικά στην κυβέρνηση. Για παράδειγμα, μόνο το 38% των δικαστών και το 20,8% των δημοσίων υπαλλήλων ανώτερου επιπέδου στην Κύπρο είναι γυναίκες. Στις βουλευτικές εκλογές του 2001, από τις 85 γυναίκες υποψήφιες, μόνο έξι εξελέγησαν. Ο αριθμός αυτός αυξήθηκε ελαφρώς σε οκτώ έδρες (14,6%) το 2006, παρά το γεγονός ότι ο συνολικός αριθμός των υποψηφίων αυξήθηκε σε 128. Ο Κυπριακός Εθνικός Μηχανισμός για τα Δικαιώματα της Γυναίκας (NMWR) ξεκίνησε μια μεγάλη εκστρατεία για να ενθαρρύνει τους ψηφοφόρους να υποστηρίξουν τις γυναίκες υποψήφιες, αλλά ο αντίκτυπος ήταν περιορισμένος. Στις εκλογές του 2011, το ποσοστό των γυναικών που εξελέγησαν μειώθηκε ακόμη περισσότερο σε μόλις έξι (10,7%). Στις δημοτικές εκλογές του 2011, ο αριθμός των γυναικών δημάρχων μειώθηκε από 3% σε 0% και το ποσοστό των γυναικών μελών στα δημοτικά συμβούλια μειώθηκε από 20,3% σε 17,5%.

Υπήρξαν ορισμένες θετικές εξελίξεις, όπως ο διορισμός τριών γυναικών ως υπουργών σε έντεκα θέσεις και η εκλογή δύο γυναικών ως μελών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου τον Ιούνιο του 2009. Επιπλέον, τα τελευταία χρόνια, γυναίκες διορίστηκαν για πρώτη φορά σε υψηλόβαθμες πολιτικές θέσεις, όπως η Επίτροπος Δικαίου, η Επίτροπος Διοίκησης (Διαμεσολαβητής), ο Γενικός Ελεγκτής, η Αναπληρώτρια Γενική Λογίστρια της Δημοκρατίας και η Επίτροπος Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα.

Για την αντιμετώπιση της υποεκπροσώπησης των γυναικών, τα περισσότερα πολιτικά κόμματα στην Κύπρο έχουν εφαρμόσει σύστημα ποσοτώσεων για την προώθηση της συμμετοχής των γυναικών στα όργανα λήψης αποφάσεων. Ορισμένα κόμματα έχουν επίσης εισαγάγει ποσοτώσεις για τις λίστες υποψηφίων τους. Ωστόσο, τα μέτρα αυτά έχουν εφαρμοστεί μέσω των εσωτερικών κανόνων των κομμάτων και όχι μέσω της νομοθεσίας. Το εθνικό σχέδιο δράσης για την ισότητα των φύλων περιλαμβάνει μέτρα για την εισαγωγή στόχων και ποσοτώσεων. Για παράδειγμα, το σχέδιο θέτει ως στόχο το 40% της συμμετοχής των γυναικών στην πολιτική ζωή και προτείνει ποσοστώςωση 30% για τις γυναίκες στα ψηφοδέλτια των δημοτικών, βουλευτικών και ευρωεκλογών, καθώς και ποσοστώςωση 30% για τους διορισμούς γυναικών σε δημόσιες επιτροπές και συμβούλια. Παρά τους στόχους αυτούς, η εισαγωγή ποσοτώσεων δεν έχει συγκεντρώσει σημαντική υποστήριξη στην Κύπρο και γενικά δεν ευνοείται.

Αυτό μπορεί να είναι αποτέλεσμα των διάχυτων πατριαρχικών πεποιθήσεων και των βαθιά ριζωμένων παραδοχών σχετικά με τις υποχρεώσεις και τους ρόλους των ανδρών και των γυναικών στο σπίτι, στην εργασία, στην πολιτική και στη δημόσια ζωή.

Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι η Ένωση Δήμων ίδρυσε την Επιτροπή Αιρετών Γυναικών της Ένωσης Δήμων τον Φεβρουάριο του 2005. Η επιτροπή αυτή αποσκοπεί στην προώθηση της ίσης εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών στα τοπικά συμβούλια.<sup>51</sup>

Το πιο αξιοσημείωτο στον τομέα αυτό είναι το νέο Κυπριακό Υπουργικό Συμβούλιο, αφού μετά την ορκωμοσία του νέου Προέδρου Νίκου Χριστοδουλίδη στις 8 Ιουνίου 2023, το νέο υπουργικό συμβούλιο συγκροτήθηκε από 14 άνδρες και 9 γυναίκες. Αυτό αντιπροσωπεύει μια ισορροπία μεταξύ των δύο φύλων της τάξης του 40% και έτσι ο νέος πρόεδρος τηρεί την προεκλογική του υπόσχεση για βελτίωση της ισότητας των φύλων, γεγονός που αποτελεί ένα μεγάλο βήμα προς τα εμπρός για την Κύπρο.<sup>52</sup>

# 10 καλές πρακτικές για την ενδυνάμωση των γυναικών

## ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΚΑΛΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ

<sup>51</sup> Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου. 2012. Η πολιτική για την ισότητα των φύλων στην Κύπρο. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2012/462447/IPOL-FEMM\\_NT\(2012\)462447\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2012/462447/IPOL-FEMM_NT(2012)462447_EN.pdf)

<sup>52</sup> Στην κυπριακή ειδησεογραφική πύλη. Ο εκλεγμένος πρόεδρος Χριστοδουλίδης ανακοινώνει ένα υπουργικό συμβούλιο με ισορροπημένη εκπροσώπηση των δύο φύλων. URL: <https://in-cyprus.philenews.com/news/local/president-christodoulides-reveals-a-50-gender-balanced-cabinet-as-he-takes-over-tomorrow/>



Τίτλος της καλής πρακτικής:	Cyprus International Women of Today - CIWOT
Όνομα και τύπος φορέα που εφαρμόζει/μοιράζεται την ορθή πρακτική (για παράδειγμα, άτομο, κυβερνητικός οργανισμός, φορέας του ιδιωτικού τομέα - ΜΜΕ, ΜΚΟ, γραφείο απασχόλησης κ.λπ.)	Μια οργάνωση σε εθελοντική βάση
Τοποθεσία/γεωγραφική κάλυψη: Ποιο είναι το γεωγραφικό εύρος στο οποίο έχει χρησιμοποιηθεί η ορθή πρακτική; Παρακαλείστε να προσδιορίσετε, όταν είναι δυνατόν, τη χώρα, την περιφέρεια, την επαρχία, την περιοχή, την πόλη και το χωριό.	Λεμεσός, Κύπρος
Περιγραφή ορθής πρακτικής: Παρακαλείστε να δώσετε μια σύντομη περιγραφή της καλής πρακτικής που εξετάζεται.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Κάθε χρόνο επιλέγεται ένα φιλανθρωπικό ίδρυμα (ή μερικές φορές δύο) ως πρωταρχικός στόχος και αναλαμβάνεται μια ποικιλία έργων ανάλογα με το ενδιαφέρον των μελών.</li> <li>• "Η CIWOT υπάρχει για να βοηθήσει την τοπική μας κοινότητα, να βοηθήσει τις γυναίκες να γίνουν καλύτεροι ηγέτες, να ενισχύσει τα ατομικά ταλέντα, να προσφέρει φιλία και δικτύωση, συνδέοντας έτσι τις γυναίκες στις κοινότητές τους".</li> <li>• Εθελοντισμός για τη συγκέντρωση χρημάτων, δωρεά χρόνου σε τοπικές φιλανθρωπικές οργανώσεις, προσφορά μαθημάτων για την εκμάθηση νέων δεξιοτήτων και διοργάνωση κοινωνικών εκδηλώσεων για να γνωριστούμε καλύτερα, να δοκιμάσουμε νέα πράγματα και να διασκεδάσουμε.</li> </ul>
Κύριοι στόχοι: Ποιοι ήταν/είναι οι κύριοι στόχοι της ορθής πρακτικής;	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ενθαρρύνετε τις γυναίκες να υπερέχουν στην επικοινωνία, την οργάνωση και την ηγεσία</li> <li>• Συγκέντρωση χρημάτων για φιλανθρωπικό σκοπό</li> </ul>
Κύριοι φορείς και εμπλεκόμενοι φορείς. Παρακαλείστε να αναφέρετε τους κύριους φορείς και εμπλεκόμενους φορείς που συμμετέχουν στην ορθή πρακτική.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Διοικητικό Συμβούλιο σε εθελοντική βάση,, το οποίο διορίζεται ετησίως, γυναίκες που ανήκουν στο σύλλογο</li> </ul>
Ομάδα-στόχος: Ποιοι είναι οι χρήστες της ορθής πρακτικής; Παρακαλείστε να αναφέρετε τους δικαιούχους ή την ομάδα-στόχο της ορθής πρακτικής.	Γυναίκες από πολλές χώρες και όλων των ηλικιών που μιλούν αγγλικά και ζουν στην Κύπρο, στη Λεμεσό ή γύρω από αυτήν.

Τίτλος της καλής πρακτικής:	AIPFE Cyprus - Γυναίκες της Ευρώπης
Όνομα και τύπος φορέα που εφαρμόζει/μοιράζεται την ορθή πρακτική (για παράδειγμα, άτομο, κυβερνητικός οργανισμός, φορέας του ιδιωτικού τομέα - ΜΜΕ, ΜΚΟ, γραφείο απασχόλησης κ.λπ.)	Μη κερδοσκοπικός οργανισμός
Τοποθεσία/γεωγραφική κάλυψη: Ποιο είναι το γεωγραφικό εύρος στο οποίο έχει χρησιμοποιηθεί η ορθή πρακτική; Παρακαλείστε να προσδιορίσετε, όταν είναι δυνατόν, τη χώρα, την περιφέρεια, την επαρχία, την περιοχή, την πόλη και το χωριό.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Η AIPFE ιδρύθηκε για πρώτη φορά στις Βρυξέλλες, Βέλγιο.</li> <li>• Το παράρτημα της Κύπρου ιδρύθηκε το 2001, στη Λευκωσία.</li> </ul>
Περιγραφή ορθής πρακτικής: Παρακαλείστε να δώσετε μια σύντομη περιγραφή της καλής πρακτικής που εξετάζεται.	"Ως οργανισμός, η αποστολή μας είναι να διευκολύνουμε και να ανοίξουμε τη συζήτηση σχετικά με το ρόλο της γυναίκας στην κοινωνία. Ενισχύουμε, παρακινούμε και συνδέουμε τις γυναίκες για να καθίσουν στο τραπέζι. Διοργανώνουμε εκδηλώσεις, εργαστήρια και καθοδηγούμε προγράμματα που θα μας επιτρέψουν να εκπληρώσουμε αυτή την αποστολή"
Κύριοι στόχοι: Ποιοι ήταν/είναι οι κύριοι στόχοι της ορθής πρακτικής;	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Αποστολή: διευκόλυνση και άνοιγμα της συζήτησης για το ρόλο της γυναίκας στην κοινωνία- ενδυνάμωση, παρακίνηση και σύνδεση των γυναικών ώστε να καθίσουν στο τραπέζι των συζητήσεων.</li> <li>• 2 μεγάλες κατηγορίες: Πολιτική (κοινωνία) Οικονομία (Ηγεσία &amp; STEM)</li> <li>• Τα ευρωπαϊκά χρηματοδοτούμενα έργα στα οποία συμμετέχει η AIPFE: Γυναίκες Fit 4 Business Διαφορετικότητα των φύλων σε θέσεις λήψης αποφάσεων</li> </ul>
Κύριοι φορείς και εμπλεκόμενοι φορείς. Παρακαλείστε να αναφέρετε τους κύριους φορείς και εμπλεκόμενους φορείς που συμμετέχουν στην ορθή πρακτική.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Πρόεδρος: Δέσποινα Παπαδοπούλου</li> <li>• Αντιπρόεδρος: Ιάκωβου: Θάλεια Ιακώβου</li> <li>• Γραμματέας: Λαζανιάς: Χρήστος Λαζανιάς</li> </ul>
Ομάδα-στόχος: Ποιοι είναι οι χρήστες της ορθής πρακτικής; Παρακαλείστε να αναφέρετε τους δικαιούχους ή την ομάδα-στόχο της ορθής πρακτικής.	Γυναίκες σε όλα τα κοινωνικά στρώματα

Τίτλος της καλής πρακτικής:	ΚΥΠΡΟΣ ΚΟΡΙΤΣΙΑ ΜΠΟΡΟΥΝ
Όνομα και τύπος φορέα που εφαρμόζει/μοιράζεται την ορθή πρακτική (για παράδειγμα, άτομο, κυβερνητικός οργανισμός, φορέας του ιδιωτικού τομέα - ΜΜΕ, ΜΚΟ, γραφείο απασχόλησης κ.λπ.)	Εκστρατεία/ομάδα, λειτουργεί εξ ολοκλήρου σε εθελοντική βάση
Τοποθεσία/γεωγραφική κάλυψη: Ποιο είναι το γεωγραφικό εύρος στο οποίο έχει χρησιμοποιηθεί η ορθή πρακτική; Παρακαλείστε να προσδιορίσετε, όταν είναι δυνατόν, τη χώρα, την περιφέρεια, την επαρχία, την περιοχή, την πόλη και το χωριό.	Κύπρος, Εκδηλώσεις σε όλο το νησί
Περιγραφή ορθής πρακτικής: Παρακαλείστε να δώσετε μια σύντομη περιγραφή της καλής πρακτικής που εξετάζεται.	"Στην Κύπρο, οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται στα περισσότερα αθλήματα και οι αθλήτριες που καταφέρνουν να πετυχαίνουν, λαμβάνουν ελάχιστη κάλυψη από τα μέσα ενημέρωσης και παραμένουν άγνωστες στους περισσότερους. Το CGC θέλει να το αλλάξει αυτό και να προωθήσει την ενδυνάμωση των γυναικών δίνοντάς τους την ευκαιρία να δοκιμάσουν νέα αθλήματα, να βγουν από τη ζώνη άνεσής τους, να εμπνευστούν από άλλους και να συναναστραφούν με ανθρώπους από όλες τις χώρες. Δείχνοντας στις γυναίκες ότι ΜΠΟΡΟΥΝ, χρησιμοποιούμε τον αθλητισμό ως κοινωνικοεκπαιδευτικό εργαλείο για την ένταξη
Κύριοι στόχοι: Ποιοι ήταν/είναι οι κύριοι στόχοι της ορθής πρακτικής;	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Έμφαση στην προσπάθεια να δοκιμάσετε κάτι νέο και να διασκεδάσετε σε ένα χαλαρό, μη ανταγωνιστικό περιβάλλον</li> <li>• Προώθηση της υγείας</li> <li>• Σύνδεση και ενδυνάμωση</li> </ul>
Κύριοι φορείς και εμπλεκόμενοι φορείς. Παρακαλείστε να αναφέρετε τους κύριους φορείς και εμπλεκόμενους φορείς που συμμετέχουν στην ορθή πρακτική.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Εθελοντές</li> </ul>
Ομάδα-στόχος: Ποιοι είναι οι χρήστες της ορθής πρακτικής; Παρακαλείστε να αναφέρετε τους δικαιούχους ή την ομάδα-στόχο της ορθής πρακτικής.	Κορίτσια και γυναίκες όλων των ηλικιών και ικανοτήτων, σε όλο το διαιρεμένο νησί της Κύπρου

Τίτλος της καλής πρακτικής:	OWAAT - Μια γυναίκα σε μια στιγμή
Όνομα και τύπος φορέα που εφαρμόζει/μοιράζεται την ορθή πρακτική (για παράδειγμα, άτομο, κυβερνητικός οργανισμός, φορέας του ιδιωτικού τομέα - ΜΜΕ, ΜΚΟ, γραφείο απασχόλησης κ.λπ.)	Βιώσιμη, κοινοτική-δικαστική συνεργασία
Τοποθεσία/γεωγραφική κάλυψη: Ποιο είναι το γεωγραφικό εύρος στο οποίο έχει χρησιμοποιηθεί η ορθή πρακτική; Παρακαλείστε να προσδιορίσετε, όταν είναι δυνατόν, τη χώρα, την περιφέρεια, την επαρχία, την περιοχή, την πόλη και το χωριό.	Κύπρος
Περιγραφή ορθής πρακτικής: Παρακαλείστε να δώσετε μια σύντομη περιγραφή της καλής πρακτικής που εξετάζεται.	<p>"Η OWAAT καθοδηγεί τις κακοποιημένες γυναίκες να ενδυναμωθούν και να θέσουν το νόμο στα χέρια τους και</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Να γνωρίζουν τα ανθρώπινα δικαιώματά τους,</li> <li>• Να γίνουν αυτοπροσώπως εκπροσωπούμενοι διάδικοι,</li> <li>• Αυτοβοήθεια,</li> <li>• Καταθέστε περισσότερες επείγουσες εντολές απαγόρευσης επαφών που βασίζονται στην προστασία των θεμελιωδών ανθρωπίνων δικαιωμάτων τους, όπως η πρόσβαση στο δικαστήριο, η ανθρώπινη αξιοπρέπεια και η ιδιωτική ζωή."</li> </ul>
Κύριοι στόχοι: Ποιοι ήταν/είναι οι κύριοι στόχοι της ορθής πρακτικής;	Να αποτρέψει όλες τις μορφές μη σωματικής, μη βίαιης κακοποίησης των γυναικών, όπως η ανεπιθύμητη παρέμβαση σε επαφή Κατά παραβίαση του διεθνούς ανθρώπινου δικαιώματός τους στην ιδιωτική ζωή
Κύριοι φορείς και εμπλεκόμενοι φορείς. Παρακαλείστε να αναφέρετε τους κύριους φορείς και εμπλεκόμενους φορείς που συμμετέχουν στην ορθή πρακτική.	<p>Χορηγοί &amp; Υποστηρικτές</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fulbright</li> <li>• Πανεπιστήμιο Λευκωσίας</li> <li>• Αλεξάνδρα Μ. Χατζηδάκη &amp; Ομάδα</li> </ul>
Ομάδα-στόχος: Ποιοι είναι οι χρήστες της ορθής πρακτικής; Παρακαλείστε να αναφέρετε τους δικαιούχους ή την ομάδα-στόχο της ορθής πρακτικής.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Γυναίκες κάθε ηλικίας</li> <li>• Κυπριακά δικαστήρια για την υποστήριξη των στόχων και σκοπών του OWAAT</li> </ul>

Τίτλος της καλής πρακτικής:	Κυπριακό Λόμπι Γυναικών
Όνομα και τύπος φορέα που εφαρμόζει/μοιράζεται την ορθή πρακτική (για παράδειγμα, άτομο, κυβερνητικός οργανισμός, φορέας του ιδιωτικού τομέα - ΜΜΕ, ΜΚΟ, γραφείο απασχόλησης κ.λπ.)	Δίκτυο ομπρέλα, μη κυβερνητική οργάνωση
Τοποθεσία/γεωγραφική κάλυψη: Ποιο είναι το γεωγραφικό εύρος στο οποίο έχει χρησιμοποιηθεί η ορθή πρακτική; Παρακαλείστε να προσδιορίσετε, όταν είναι δυνατόν, τη χώρα, την περιφέρεια, την επαρχία, την περιοχή, την πόλη και το χωριό.	Λευκωσία, Κύπρος
Περιγραφή ορθής πρακτικής: Παρακαλείστε να δώσετε μια σύντομη περιγραφή της καλής πρακτικής που εξετάζεται.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• "συγκεντρώνει ένα ευρύ φάσμα γυναικείων οργανώσεων και ΜΚΟ σε όλη την Κύπρο"</li> <li>• Αποστολή: προώθηση της ισότητας των φύλων και της ενδυνάμωσης των γυναικών, καταπολέμηση όλων των μορφών διακρίσεων και βίας κατά των γυναικών και εξασφάλιση της πλήρους συμμετοχής και ενεργού συμμετοχής των γυναικών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.</li> </ul>
Κύριοι στόχοι: Ποιοι ήταν/είναι οι κύριοι στόχοι της ορθής πρακτικής;	Πρωώθηση της ποιότητας του φύλου και της ενδυνάμωσης των γυναικών
Κύριοι φορείς και εμπλεκόμενοι φορείς. Παρακαλείστε να αναφέρετε τους κύριους φορείς και εμπλεκόμενους φορείς που συμμετέχουν στην ορθή πρακτική.	Γυναίκες όλων των ηλικιών, μη κυβερνητικοί οργανισμοί (ΜΚΟ) και εξουσία σε τοπικό επίπεδο.
Ομάδα-στόχος: Ποιοι είναι οι χρήστες της ορθής πρακτικής; Παρακαλείστε να αναφέρετε τους δικαιούχους ή την ομάδα-στόχο της ορθής πρακτικής.	Γυναίκες κάθε ηλικίας

Τίτλος της καλής πρακτικής:	Πρόγραμμα επιχειρηματικότητας για νέες γυναίκες
Όνομα και τύπος φορέα που εφαρμόζει/μοιράζεται την ορθή πρακτική (για παράδειγμα, άτομο, κυβερνητικός οργανισμός, φορέας του ιδιωτικού τομέα - ΜΜΕ, ΜΚΟ, γραφείο απασχόλησης κ.λπ.)	Σχέδιο στρατηγικής εταιρικής σχέσης
Τοποθεσία/γεωγραφική κάλυψη: Ποιο είναι το γεωγραφικό εύρος στο οποίο έχει χρησιμοποιηθεί η ορθή πρακτική; Παρακαλείστε να προσδιορίσετε, όταν είναι δυνατόν, τη χώρα, την περιφέρεια, την επαρχία, την περιοχή, την πόλη και το χωριό.	Λευκωσία, Κύπρος
Περιγραφή ορθής πρακτικής: Παρακαλείστε να δώσετε μια σύντομη περιγραφή της καλής πρακτικής που εξετάζεται.	"Η έμπνευση για το έργο YFEP είναι η διαρκής πρόκληση της ΕΕ να ενισχύσει το επιχειρηματικό πνεύμα των νέων γυναικών, να αυξήσει τα ποσοστά δημιουργίας επιχειρήσεων και να προσφέρει εναλλακτικές οδούς απασχολησιμότητας και, κυρίως, προσωπικής ολοκλήρωσης των νέων γυναικών".
Κύριοι στόχοι: Ποιοι ήταν/είναι οι κύριοι στόχοι της ορθής πρακτικής;	Στοχεύει στο να προσφέρει σε νέες γυναίκες με κίνητρο να ξεκινήσουν μια επιχείρηση ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα για τη διεύρυνση των γνώσεών τους σχετικά με την επιχειρηματικότητα, τη βιώσιμη διαχείριση, τη βελτίωση των στάσεων και την ενίσχυση των δεξιοτήτων τους.
Κύριοι φορείς και εμπλεκόμενοι φορείς. Παρακαλείστε να αναφέρετε τους κύριους φορείς και εμπλεκόμενους φορείς που συμμετέχουν στην ορθή πρακτική.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Συντονιστής: Fundacja Autokreacja/Autokreacja Foundation, Πολωνία</li> <li>• Η Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση Nest, Ελλάδα</li> <li>• Σφραγίδα Κυπρος, Κυπρος</li> <li>• Mv International, Ιταλία</li> <li>• Aregai Terre di Benessere Associazione Culturale, Ιταλία</li> <li>• West Lothian Chamber of Commerce Limited, Ηνωμένο Βασίλειο</li> </ul>
Ομάδα-στόχος: Ποιοι είναι οι χρήστες της ορθής πρακτικής; Παρακαλείστε να αναφέρετε τους δικαιούχους ή την ομάδα-στόχο της ορθής πρακτικής.	Νέες γυναίκες

Τίτλος της καλής πρακτικής:	HERstory FOR PEACE
Όνομα και τύπος φορέα που εφαρμόζει/μοιράζεται την ορθή πρακτική (για παράδειγμα, άτομο, κυβερνητικός οργανισμός, φορέας του ιδιωτικού τομέα - ΜΜΕ, ΜΚΟ, γραφείο απασχόλησης κ.λπ.)	Το έργο υλοποιείται από το Κέντρο για την Ισότητα των Φύλων και την Ιστορία (Κύπρος) σε συνεργασία με το HERstory Educational Trust (Ιρλανδία) και χρηματοδοτείται από το ευρωπαϊκό πρόγραμμα Erasmus+.
Τοποθεσία/γεωγραφική κάλυψη: Ποιο είναι το γεωγραφικό εύρος στο οποίο έχει χρησιμοποιηθεί η ορθή πρακτική; Παρακαλείστε να προσδιορίσετε, όταν είναι δυνατόν, τη χώρα, την περιφέρεια, την επαρχία, την περιοχή, την πόλη και το χωριό.	Κύπρος & Ιρλανδία
Περιγραφή ορθής πρακτικής: Παρακαλείστε να δώσετε μια σύντομη περιγραφή της καλής πρακτικής που εξετάζεται.	"Ο στόχος του έργου είναι να χρησιμοποιηθεί ο φακός της ιστορίας των γυναικών για να αντιμετωπιστεί η συνεχής περιθωριοποίηση των γυναικών από τις προσπάθειες οικοδόμησης της ειρήνης και να ενδυναμωθούν οι Κύπριες και οι Ιρλανδές γυναίκες ώστε να γίνουν ενεργοί παράγοντες τόσο της ειρήνης όσο και της ισότητας των φύλων".
Κύριοι στόχοι: Ποιοι ήταν/είναι οι κύριοι στόχοι της ορθής πρακτικής;	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ενδυνάμωση των γυναικών</li> <li>• Εκπαίδευση για την ειρήνη</li> <li>• Η αορατότητα των γυναικών στην αφήγηση της ιστορίας</li> <li>• Αποδόμηση των ιστορικών μύθων για τα φύλα και για τον εθνικό/θρησκευτικό "Άλλο"</li> </ul>
Κύριοι φορείς και εμπλεκόμενοι φορείς. Παρακαλείστε να αναφέρετε τους κύριους φορείς και εμπλεκόμενους φορείς που συμμετέχουν στην ορθή πρακτική.	Κέντρο για την Ισότητα των Φύλων και την Ιστορία (Κύπρος) -> Μη κερδοσκοπική, μη κυβερνητική οργάνωση
Ομάδα-στόχος: Ποιοι είναι οι χρήστες της ορθής πρακτικής; Παρακαλείστε να αναφέρετε τους δικαιούχους ή την ομάδα-στόχο της ορθής πρακτικής.	Γυναίκες κάθε ηλικίας, ιδίως όσες εργάζονται στον τομέα της εκπαίδευσης

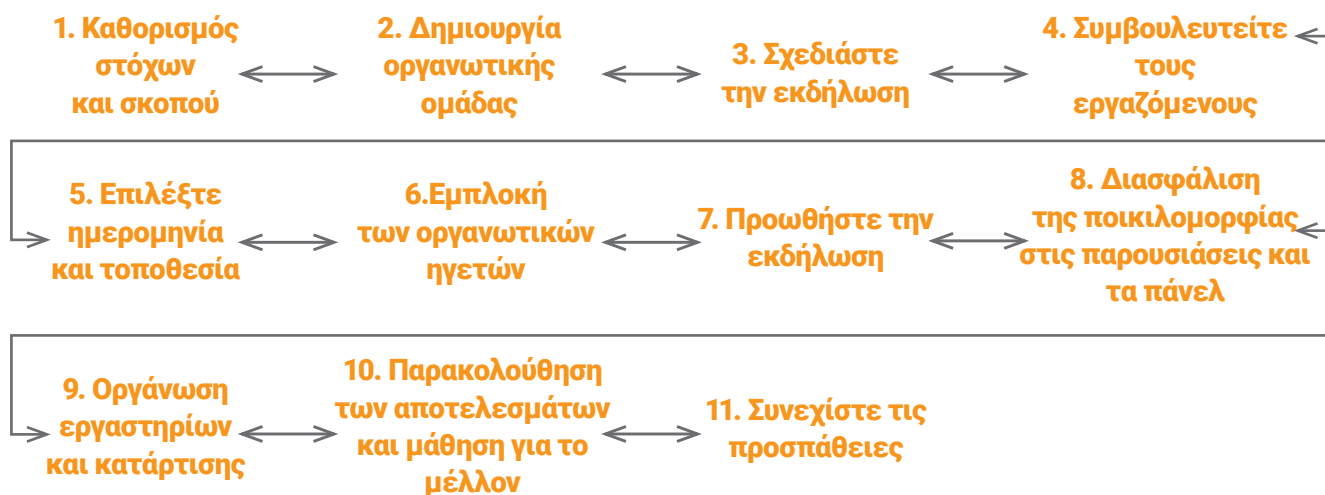


<b>Τίτλος της καλής πρακτικής:</b>	<b>Οικοδόμηση υγιών σχέσεων και ενίσχυση της ισότητας των φύλων</b>
<p>Όνομα και τύπος φορέα που εφαρμόζει/μοιράζεται την ορθή πρακτική (για παράδειγμα, άτομο, κυβερνητικός οργανισμός, φορέας του ιδιωτικού τομέα - ΜΜΕ, ΜΚΟ, γραφείο απασχόλησης κ.λπ.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Διαδραστικό διαδικτυακό εργαστήριο για γυναίκες</li> <li>• Υλοποιήθηκε με τη συμβολή του Κυπριακού Συνδέσμου Οικογενειακού Προγραμματισμού και του Μεσογειακού Ινστιτούτου Μελετών Φύλου</li> </ul>
<p>Τοποθεσία/γεωγραφική κάλυψη: Ποιο είναι το γεωγραφικό εύρος στο οποίο έχει χρησιμοποιηθεί η ορθή πρακτική; Παρακαλείστε να προσδιορίσετε, όταν είναι δυνατόν, τη χώρα, την περιφέρεια, την επαρχία, την περιοχή, την πόλη και το χωριό.</p>	<p>Online</p>
<p>Περιγραφή ορθής πρακτικής: Παρακαλείσθε να δώσετε μια σύντομη περιγραφή της καλής πρακτικής που εξετάζεται.</p>	<p>"Το εργαστήριο χρησιμοποιεί μεθοδολογίες μη τυπικής εκπαίδευσης με στόχο να ενθαρρύνει τους συμμετέχοντες να προβληματιστούν σχετικά με τις εμπειρίες των γυναικών, να συζητήσουν κριτικά πώς οι έμφυλες νόρμες και τα στερεότυπα επηρεάζουν την έκφραση και την απόλαυση των δικαιωμάτων του φύλου και των αναπαραγωγικών δικαιωμάτων, να ενισχύσουν την αίσθηση της κοινότητας, να αμφισβητήσουν τις έμφυλες νόρμες και να διερευνήσουν τρόπους για περισσότερη ελευθερία κ.λπ."</p>
<p>Κύριοι στόχοι: Ποιοι ήταν/είναι οι κύριοι στόχοι της ορθής πρακτικής;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Σκεφτείτε τις εμπειρίες των γυναικών</li> <li>• Να αμφισβητήσουν τα πρότυπα των φύλων και να διερευνήσουν τρόπους για περισσότερη ελευθερία, ευτυχία, ολοκλήρωση και ισότητα στη ζωή και τις σχέσεις των γυναικών.</li> </ul>
<p>Κύριοι φορείς και εμπλεκόμενοι φορείς. Παρακαλείσθε να αναφέρετε τους κύριους φορείς και εμπλεκόμενους φορείς που συμμετέχουν στην ορθή πρακτική.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Κυπριακός Σύνδεσμος Οικογενειακού Προγραμματισμού</li> <li>• Μεσογειακό Ινστιτούτο Σπουδών Φύλου</li> </ul>
<p>Ομάδα-στόχος: Ποιοι είναι οι χρήστες της ορθής πρακτικής; Παρακαλείσθε να αναφέρετε τους δικαιούχους ή την ομάδα-στόχο της ορθής πρακτικής.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Γυναίκες ηλικίας 18-25 ετών</li> <li>• Υπήκοοι κάτοικοι Κύπρου, Αιγύπτου, Λιβάνου και Ιορδανίας</li> </ul>

Τίτλος της καλής πρακτικής:	Έξυπνες γυναίκες Project
Όνομα και τύπος φορέα που εφαρμόζει/μοιράζεται την ορθή πρακτική (για παράδειγμα, άτομο, κυβερνητικός οργανισμός, φορέας του ιδιωτικού τομέα - ΜΜΕ, ΜΚΟ, γραφείο απασχόλησης κ.λπ.)	Συνάντηση του έργου, που φιλοξενήθηκε από τον εταίρο του έργου Cyprus Computer Society (CCS)
Τοποθεσία/γεωγραφική κάλυψη: Ποιο είναι το γεωγραφικό εύρος στο οποίο έχει χρησιμοποιηθεί η ορθή πρακτική; Παρακαλείστε να προσδιορίσετε, όταν είναι δυνατόν, τη χώρα, την περιφέρεια, την επαρχία, την περιοχή, την πόλη και το χωριό.	Λάρνακα, Κύπρος
Περιγραφή ορθής πρακτικής: Παρακαλείστε να δώσετε μια σύντομη περιγραφή της καλής πρακτικής που εξετάζεται.	"Το SMART Women είναι ένα έργο που αποσκοπεί στον σχεδιασμό και την υλοποίηση ενός προγράμματος κατάρτισης με εξειδίκευση στην επιχειρηματικότητα και το ηλεκτρονικό εμπόριο. Το πρόγραμμα αποσκοπεί στην αύξηση των γνώσεων και των ικανοτήτων των γυναικών στον τομέα του ηλεκτρονικού εμπορίου και των επιχειρήσεων, ώστε να μπορέσουν να βελτιώσουν τις προοπτικές απασχόλησης ή τις επιχειρηματικές ευκαιρίες των συμμετεχόντων."
Κύριοι στόχοι: Ποιοι ήταν/είναι οι κύριοι στόχοι της ορθής πρακτικής;	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Βελτίωση των γνώσεων σχετικά με τη χρήση των ΤΠΕ</li> <li>• Εμπνέοντας τους ψηφιακούς επιχειρηματίες να αξιοποιήσουν πλήρως το δυναμικό των ΤΠΕ, τόσο όσον αφορά την προσφορά νέων ψηφιακών προϊόντων και υπηρεσιών.</li> </ul>
Κύριοι φορείς και εμπλεκόμενοι φορείς. Παρακαλείστε να αναφέρετε τους κύριους φορείς και εμπλεκόμενους φορείς που συμμετέχουν στην ορθή πρακτική.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Langas I ateiti / Λιθουανία</li> <li>• LIKTA / Λετονία</li> <li>• EOS / Ρουμανία</li> <li>• Ίδρυμα Dedalo για την ανάπτυξη της κοινωνίας της πληροφορίας / Ισπανία</li> <li>• Αρχή Επικοινωνιών Μάλτας / Μάλτα</li> </ul>
Ομάδα-στόχος: Ποιοι είναι οι χρήστες της ορθής πρακτικής; Παρακαλείστε να αναφέρετε τους δικαιούχους ή την ομάδα-στόχο της ορθής πρακτικής.	Άτομα που ενδιαφέρονται να δημιουργήσουν νεοφυείς επιχειρήσεις και να αναπτύξουν τις γνώσεις τους σε επιχειρηματικές δεξιότητες

<b>Τίτλος της καλής πρακτικής:</b>	<b>Κέντρο Ενδυνάμωσης Γυναικών του Διεθνούς Πανεπιστημίου Κύπρου (CIU-WEC)</b>
Όνομα και τύπος φορέα που εφαρμόζει/μοιράζεται την ορθή πρακτική (για παράδειγμα, άτομο, κυβερνητικός οργανισμός, φορέας του ιδιωτικού τομέα - ΜΜΕ, ΜΚΟ, γραφείο απασχόλησης κ.λπ.)	Το Κέντρο διοικείται από το Διεθνές Πανεπιστήμιο Κύπρου
Τοποθεσία/γεωγραφική κάλυψη: Ποιο είναι το γεωγραφικό εύρος στο οποίο έχει χρησιμοποιηθεί η ορθή πρακτική; Παρακαλείσθε να προσδιορίσετε, όταν είναι δυνατόν, τη χώρα, την περιφέρεια, την επαρχία, την περιοχή, την πόλη και το χωριό.	Βόρεια Κύπρος
Περιγραφή ορθής πρακτικής: Παρακαλείσθε να δώσετε μια σύντομη περιγραφή της καλής πρακτικής που εξετάζεται.	Στόχος του Κέντρου Ενδυνάμωσης Γυναικών του Διεθνούς Πανεπιστημίου Κύπρου (CIU-WEC) είναι να δώσει σε ταλαντούχες αλλά μη προνομιούχες νεαρές γυναίκες την ευκαιρία να κυνηγήσουν τις φιλοδοξίες τους σε ένα υποστηρικτικό και απαιτητικό ακαδημαϊκό περιβάλλον. Το κέντρο ιδρύθηκε ως τόπος συνάντησης για να προωθήσει την πρωτοτυπία και να ενθαρρύνει τις γυναίκες να σκέφτονται πέρα από το κουτί.
Κύριοι στόχοι: Ποιοι ήταν/είναι οι κύριοι στόχοι της ορθής πρακτικής;	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Συμβολή στην ανάπτυξη μιας πιο δίκαιης κοινωνίας με την προώθηση ενός πιο προοδευτικού παιδαγωγικού κλίματος και τη διεύρυνση των προοπτικών σταδιοδρομίας για τις γυναίκες στους τομείς STEM.</li> <li>• Δίνοντας στα κορίτσια τα εργαλεία που χρειάζονται για να χτίσουν ένα καλύτερο μέλλον για τον εαυτό τους και τις κοινότητές τους.</li> <li>• Προσφέροντας ένα φόρουμ για την ενίσχυση της αυτοεκτίμησης και της αυτονομίας των κοριτσιών.</li> </ul>
Κύριοι φορείς και εμπλεκόμενοι φορείς. Παρακαλείσθε να αναφέρετε τους κύριους φορείς και εμπλεκόμενους φορείς που συμμετέχουν στην ορθή πρακτική.	Διεθνές Πανεπιστήμιο Κύπρου
Ομάδα-στόχος: Ποιοι είναι οι χρήστες της ορθής πρακτικής; Παρακαλείσθε να αναφέρετε τους δικαιούχους ή την ομάδα-στόχο της ορθής πρακτικής.	Τοπικές και εκτός πανεπιστημιούπολης νεαρές γυναίκες

# Οργάνωση της Ημέρας Διαφορετικότητας



Οργάνωση της Ημέρας Διαφορετικότητας Η οργάνωση της Ημέρας Διαφορετικότητας στον εργασιακό χώρο μπορεί να αποτελέσει μια συναρπαστική πρόκληση. Ακολουθεί ένας οδηγός βήμα προς βήμα που θα σας βοηθήσει να οργανώσετε με επιτυχία αυτή την εκδήλωση:

## Βήμα 1: Καθορισμός στόχων και σκοπού

- Εξηγήστε γιατί θέλετε να οργανώσετε την Ημέρα Διαφορετικότητας και ποιους στόχους θα θέλατε να επιτύχετε. Πρόκειται για την ευαισθητοποίηση σχετικά με τη διαφορετικότητα, τη δημιουργία δεσμών μεταξύ των εργαζομένων ή την προώθηση ενός συγκεκριμένου θέματος που σχετίζεται με την ισότητα και την ένταξη;
- Προώθηση του ανοικτού διαλόγου: Επικεντρωθείτε στη δημιουργία μιας ατμόσφαιρας όπου οι εργαζόμενοι αισθάνονται άνετα να συζητούν για τη διαφορετικότητα, να μοιράζονται τις εμπειρίες και τις απόψεις τους. Ενθαρρύνετε τις ερωτήσεις, την αφήγηση ιστοριών και την αναζήτηση κοινών λύσεων.

## Βήμα 2: Δημιουργία οργανωτικής ομάδας

- Σχηματίστε μια ομάδα υπεύθυνη για τη διοργάνωση της Ημέρας Διαφορετικότητας. Βεβαιωθείτε ότι περιλαμβάνει άτομα από διάφορους τομείς, που αντιπροσωπεύουν την εσωτερική ποικιλομορφία του οργανισμού.

### **Βήμα 3: Σχεδιάστε την εκδήλωση**

- Δημιουργήστε ένα σχέδιο εκδήλωσης που περιλαμβάνει ποικίλες δραστηριότητες, όπως εργαστήρια, συζητήσεις, παρουσιάσεις, διαγωνισμούς, καλλιτεχνικές παραστάσεις, περίπτερα πληροφόρησης και άλλα.
- Συμπεριλάβετε ποικίλα θέματα: Προτείνετε ποικίλα θέματα που σχετίζονται με τη διαφορετικότητα, όπως η ισότητα των φύλων, η πολυπολιτισμικότητα, η αποδοχή των LGBTQ+, οι πολιτισμικές διαφορές και πολλά άλλα. Αυτό θα σας επιτρέψει να καλύψετε διαφορετικές πτυχές της διαφορετικότητας.

### **Βήμα 4: Συμβουλευτείτε τους εργαζόμενους**

- Διεξάγετε έρευνα ή διαβουλεύσεις μεταξύ των εργαζομένων για να κατανοήσετε ποια θέματα που σχετίζονται με την πολυμορφία είναι πιο σημαντικά για αυτούς και ποιες δραστηριότητες θα ήταν πιο ελκυστικές. Εμπλέξτε διαφορετικά τμήματα στη διοργάνωση της Ημέρας Διαφορετικότητας για να δημιουργήσετε ένα πιο ολοκληρωμένο και ποικιλόμορφο πρόγραμμα.

### **Βήμα 5: Επιλέξτε ημερομηνία και τοποθεσία**

- Επιλέξτε μια κατάλληλη ημερομηνία και τοποθεσία για την Ημέρα Διαφορετικότητας. Βεβαιωθείτε ότι ο χώρος είναι κατάλληλος για τον αριθμό των συμμετεχόντων και παρέχει άνετη και ασφαλή ατμόσφαιρα.
- Αξιοποίηση της τεχνολογίας: Αν ο οργανισμός σας έχει υπαλλήλους σε διαφορετικές τοποθεσίες ή απομακρυσμένους εργαζόμενους, χρησιμοποιήστε την τεχνολογία για να τους δώσετε τη δυνατότητα συμμετοχής σε διαδικτυακές εκδηλώσεις.

### **Βήμα 6: Εμπλοκή των οργανωτικών ηγετών**

- Ενεργοποιήστε την εκτελεστική ομάδα και τους ηγέτες του οργανισμού για να εξασφαλίσετε την υποστήριξη και τη συμμετοχή τους στην Ημέρα Διαφορετικότητας.

### **Βήμα 7: Προωθήστε την εκδήλωση**

- Αποτελεσματική προώθηση της Ημέρας Διαφορετικότητας χρησιμοποιώντας διάφορα εσωτερικά κανάλια επικοινωνίας, όπως μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, intranet, αφίσες, συναντήσεις εργαζομένων κ.λπ.

### **Βήμα 8: Διασφάλιση της ποικιλομορφίας στις παρουσιάσεις και τα πάνελ**

- Βεβαιωθείτε ότι το πρόγραμμα της εκδήλωσης περιλαμβάνει άτομα που εκπροσωπούν διαφορετικές ομάδες και προοπτικές. Αυτό θα συμβάλει στην ποικιλομορφία εντός της ίδιας της εκδήλωσης.

## Βήμα 9: Οργάνωση εργαστηρίων και κατάρτισης

- Επικεντρωθείτε στη δημιουργία πρακτικών και διαδραστικών εργαστηρίων που ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους να συμμετέχουν ενεργά και να ασχολούνται με θέματα που σχετίζονται με την ποικιλομορφία.

## Βήμα 10: Παρακολούθηση των αποτελεσμάτων και μάθηση για το μέλλον

- Μετά την Ημέρα Διαφορετικότητας, πραγματοποιήστε αξιολόγηση για να κατανοήσετε τις αντιδράσεις και κατά πόσο η εκδήλωση πέτυχε τους στόχους της. Με βάση τα αποτελέσματα της αξιολόγησης, μπορείτε να προσαρμόσετε τις μελλοντικές δραστηριότητες που σχετίζονται με τη διαφορετικότητα στον οργανισμό σας.

## Βήμα 11: Συνεχίστε τις προσπάθειες:

- Η Ημέρα Διαφορετικότητας δεν θα πρέπει να είναι ένα εφάπαξ γεγονός. Εφαρμόστε τις αλλαγές που προκύπτουν από τις συζητήσεις και τις δραστηριότητες της ημέρας αυτής. Συνεχίστε να προωθείτε και να διατηρείτε την ποικιλομορφία στην καθημερινή εργασία.

Να θυμάστε ότι η Ημέρα Διαφορετικότητας είναι μία από τις πολλές ευκαιρίες για να τονιστεί η σημασία της διαφορετικότητας στον εργασιακό χώρο. Είναι σημαντικό να διατηρήσετε μια προσέγγιση χωρίς αποκλεισμούς και δράσεις προώθησης της διαφορετικότητας καθ' όλη τη διάρκεια του έτους.

Η διοργάνωση της Ημέρας Διαφορετικότητας είναι μια σημαντική πρωτοβουλία που μπορεί να συμβάλει στην ευαισθητοποίηση και την αποδοχή της πολιτισμικής, εθνοτικής, θρησκευτικής, έμφυλης και άλλων μορφών κοινωνικής ποικιλομορφίας. Ακολουθούν μερικά καλά παραδείγματα για το πώς μπορείτε να οργανώσετε την Ημέρα Διαφορετικότητας:

## Τύποι δραστηριοτήτων για την Ημέρα Διαφορετικότητας

<b>Εργαστήρια και παρουσιάσεις</b>	Διοργανώστε εργαστήρια ή παρουσιάσεις με επικεφαλής εμπειρογνώμονες σε θέματα ποικιλομορφίας και κοινωνικής ένταξης. Αυτές οι συνεδρίες μπορούν να καλύπτουν θέματα όπως η ισότητα των φύλων, η διαφορετική ηγεσία, η καταπολέμηση των διακρίσεων και άλλα.
<b>Συζήτηση σε πάνελ:</b>	Προσκαλέστε ομιλητές που εκπροσωπούν διάφορες κοινωνικές ομάδες να συμμετάσχουν σε μια συζήτηση πάνελ. Το θέμα του πάνελ μπορεί να περιστρέφεται γύρω από τις εμπειρίες που σχετίζονται με την πολυμορφία και την ένταξη, καθώς και τους τρόπους για τη δημιουργία κοινοτήτων και χώρων εργασίας με περισσότερες συμμετοχές.
<b>Πολιτιστική έκθεση και γευσιγνωσία:</b>	Δημιουργήστε μια έκθεση που θα παρουσιάζει την πολιτιστική ποικιλομορφία μέσω της τέχνης, της κουζίνας, της μουσικής και του χορού. Μπορείτε επίσης να προσφέρετε γευσιγνωσία πιάτων από διαφορετικές κουζίνες του κόσμου, ώστε οι συμμετέχοντες να γνωρίσουν διάφορες γεύσεις και παραδόσεις.

<b>Διαγωνισμοί και κουίζ</b>	Διοργανώστε διαγωνισμούς ή παιχνίδια που προωθούν την ποικιλομορφία και την κατανόηση των πολιτισμικών διαφορών. Αυτό θα μπορούσε να περιλαμβάνει ένα κουίζ σχετικά με τους διαφορετικούς πολιτισμούς ή μια διαδραστική δραστηριότητα όπου οι συμμετέχοντες μαθαίνουν ο ένας για τον άλλον.
<b>Εκδήλωση δικτύωσης:</b>	Διοργανώστε μια εκδήλωση δικτύωσης που επιτρέπει στους συμμετέχοντες να συνδεθούν και να ανταλλάξουν εμπειρίες με άτομα από διαφορετικά πολιτιστικά και επαγγελματικά υπόβαθρα. Αυτός είναι ένας εξαιρετικός τρόπος για να οικοδομήσετε σχέσεις και να υποστηρίξετε την ποικιλομορφία στον εργασιακό χώρο.
<b>Προβολές ταινιών και συζητήσεις</b>	Επιλέξτε μια ταινία ή ένα ντοκιμαντέρ που σχετίζεται με την πολυμορφία και την κοινωνική ένταξη και οργανώστε μια συζήτηση μετά, όπου οι συμμετέχοντες θα μπορούν να μοιραστούν τους προβληματισμούς και τις ιδέες τους.
<b>Εθελοντικές δραστηριότητες:</b>	Συνεργαστείτε με κοινωνικές ή φιλανθρωπικές οργανώσεις που προωθούν την πολυμορφία και την ένταξη. Συνεργάζεστε από κοινού σε έργα ή φιλανθρωπικές δράσεις. Ενθαρρύνετε τους συμμετέχοντες να συμμετάσχουν σε φιλανθρωπικές δραστηριότητες, όπως εκστρατείες για τρόφιμα, ρούχα ή έρανο, που υποστηρίζουν διάφορες άπορες ομάδες.
<b>Εκστρατεία ενημέρωσης:</b>	Δημιουργήστε μια εκστρατεία ενημέρωσης σχετικά με την πολυμορφία και την ένταξη που προωθεί την κατανόηση και τον σεβασμό για τις διάφορες ομάδες. Η εκστρατεία μπορεί να περιλαμβάνει αφίσες, φυλλάδια ή ενημερωτικά δελτία.
<b>Εκπαίδευση και εργαστήρια:</b>	Διεξαγωγή εργαστηρίων ή εκπαιδευτικών σεμιναρίων σχετικά με την πολυμορφία και την ένταξη. Τα θέματα μπορεί να περιλαμβάνουν πολιτισμική ευαισθητοποίηση, καταπολέμηση προκαταλήψεων και στερεοτύπων ή δεξιότητες διαπολιτισμικής επικοινωνίας.
<b>Παρουσιάσεις και ομιλίες:</b>	Ζητήστε από τους υπαλλήλους να ετοιμάσουν σύντομες παρουσιάσεις ή ομιλίες σχετικά με τον πολιτισμό, τις παραδόσεις ή τις εμπειρίες τους. Αυτό μπορεί να συμβάλει στην προώθηση της κατανόησης της διαφορετικότητας στο χώρο εργασίας.
<b>Mentoring</b>	Οργανώστε ένα πρόγραμμα καθοδήγησης όπου έμπειροι υπάλληλοι μπορούν να βοηθήσουν νέους υπαλλήλους με διαφορετικό υπόβαθρο. Αυτό μπορεί να βοηθήσει στην ενσωμάτωση των νέων μελών της ομάδας.
<b>Συνεδρίες προσκεκλημένων ομιλητών</b>	Προσκαλέστε εμπειρογνώμονες σε θέματα πολυμορφίας και ένταξης να μιλήσουν για βέλτιστες πρακτικές και στρατηγικές για την οικοδόμηση ενός πιο ποικιλόμορφου εργασιακού περιβάλλοντος.
<b>Έρευνα</b>	Διεξαγωγή τακτικών ερευνών και αξιολογήσεων σχετικά με το οργανωτικό κλίμα όσον αφορά την πολυμορφία και την ένταξη. Αυτό μπορεί να βοηθήσει στον εντοπισμό τομέων προς βελτίωση και στην παρακολούθηση της προόδου.

Να θυμάστε ότι το κλειδί για μια επιτυχημένη διοργάνωση της Ημέρας Διαφορετικότητας είναι να παρέχει στους συμμετέχοντες ευκαιρίες για μάθηση, ανταλλαγή εμπειριών και προβληματισμό σχετικά με τη σημασία της διαφορετικότητας στην κοινωνία και στον εργασιακό χώρο. Είναι επίσης



σημαντικό να προωθήσετε την κοινωνική ένταξη και την ισότητα ως αξίες που καθοδηγούν τέτοιες πρωτοβουλίες.

Ακολουθούν μερικά εμπνευσμένα παραδείγματα οργανισμών που γιορτάζουν την Ημέρα Διαφορετικότητας, αποδεικνύοντας τη δέσμευσή τους για την προώθηση της διαφορετικότητας και της ενσωμάτωσης στον εργασιακό χώρο:

- **Google** - Η Google είναι γνωστή για τη διοργάνωση ποικίλων εκδηλώσεων στα γραφεία της σε όλο τον κόσμο. Οι πρωτοβουλίες τους περιλαμβάνουν συζητήσεις σε πάνελ, εργαστήρια, ομιλίες από διακεκριμένους ακτιβιστές της ισότητας, καθώς και διάφορες καλλιτεχνικές εκδηλώσεις. Η Ημέρα Διαφορετικότητας στη Google είναι μια ευκαιρία για προβληματισμό, μάθηση και εορτασμό της πολιτιστικής, εθνοτικής και κοινωνικής ποικιλομορφίας εντός του οργανισμού.
- **Salesforce** - Η Salesforce διοργανώνει κάθε χρόνο την Ημέρα Ισότητας, η οποία επικεντρώνεται στην προώθηση της ισότητας των φύλων, της αποδοχής των LGBTQ+ και της ηγεσίας χωρίς αποκλεισμούς. Οι εκδηλώσεις περιλαμβάνουν παρουσιάσεις, εργαστήρια και συζητήσεις σχετικά με διάφορες πτυχές της ισότητας στον εργασιακό χώρο.
- **IBM** - Η IBM διοργανώνει διάφορες εκδηλώσεις για τη Διεθνή Ημέρα Ισότητας, καλύπτοντας ποικίλα θέματα σχετικά με την ένταξη, την ισότητα των φύλων, τις πολιτισμικές διαφορές και την ποικιλομορφία δεξιοτήτων. Οι πρωτοβουλίες αυτές έχουν ως στόχο να τονίσουν τη σημασία της πολυμορφίας και να υποστηρίξουν τη δέσμευση των εργαζομένων στην οικοδόμηση μιας οργανωτικής κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς.
- **Microsoft** - προωθεί την ποικιλομορφία και την ένταξη σε πολλαπλά επίπεδα. Η Ημέρα Διαφορετικότητας περιλαμβάνει διάφορες εκδηλώσεις, όπως συζητήσεις σε πάνελ, παρουσιάσεις προσκεκλημένων ομιλητών, εργαστήρια και προβολές ταινιών. Οι πρωτοβουλίες αυτές αποσκοπούν στην ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σχετικά με τη διαφορετικότητα και τη συμμετοχή τους στην ανάπτυξη ενός πιο ανεκτικού και κατανοητού εργασιακού περιβάλλοντος.
- **Johnson & Johnson** - συμμετέχει ενεργά στη διοργάνωση της Ημέρας Διαφορετικότητας και Ένταξης. Οι εκδηλώσεις τους περιλαμβάνουν συζητήσεις σε πάνελ, εργαστήρια, παρουσιάσεις εμπειρογνομώνων και ευκαιρίες συμμετοχής σε φιλανθρωπικές δραστηριότητες και υποστήριξης κοινοτήτων.
- **H Cisco** - εργάζεται ενεργά για την προώθηση της ποικιλομορφίας. Η Ημέρα Διαφορετικότητας καλύπτει διάφορες εκδηλώσεις που σχετίζονται με τις πολιτισμικές διαφορές, την ποικιλομορφία των φύλων, και ασχολείται επίσης με θέματα που αφορούν τις αναπηρίες και την ενσωμάτωση.
- **Deloitte** - διοργανώνει Ημέρα Διαφορετικότητας ως μέρος της ευρύτερης στρατηγικής της για την προώθηση της ισότητας και της ποικιλομορφίας. Την ημέρα αυτή, οι εργαζόμενοι συμμετέχουν σε διάφορα εργαστήρια, συζητήσεις και συναντήσεις δικτύωσης.
- **Procter & Gamble** - διοργανώνει Ημέρα Διαφορετικότητας, τονίζοντας τη σημασία της πολιτιστικής, εθνοτικής και κοινωνικής ποικιλομορφίας. Οι εργαζόμενοι έχουν την ευκαιρία να συμμετάσχουν σε εργαστήρια, παρουσιάσεις και γευσιγνωσία πολιτιστικών τροφίμων.
- **H Unilever** - διοργανώνει Παγκόσμια Ημέρα Διαφορετικότητας, η οποία απευθύνεται σε όλους τους εργαζόμενους παγκοσμίως. Κατά τη διάρκεια αυτής της ημέρας, η εταιρεία φιλοξενεί πολυάριθμες εκδηλώσεις που ενθαρρύνουν την κατανόηση και την εκτίμηση της διαφορετικότητας.
- **Accenture** - Η Accenture διοργανώνει την Ημέρα Διαφορετικότητας, η οποία επικεντρώνεται στην

ποικιλομορφία των φύλων και την προώθηση της ισότητας των φύλων. Την ημέρα αυτή διοργανώνονται συζητήσεις σε πάνελ, εργαστήρια και παρουσιάσεις, οι οποίες τονίζουν τη σημασία της ισότητας στον εργασιακό χώρο.

- **Facebook (Meta Platforms, Inc.):** δεσμεύεται να δημιουργήσει μια κουλτούρα εργασίας χωρίς αποκλεισμούς. Η διοργάνωση της Ημέρας Διαφορετικότητας αποτελεί μέρος των προσπαθειών τους, συμπεριλαμβανομένων συναντήσεων, διαλέξεων και εκπαιδευτικών εκστρατειών.

Τα παραδείγματα αυτά καταδεικνύουν ότι οι οργανισμοί παγκοσμίως αναλαμβάνουν διάφορες πρωτοβουλίες για να τονίσουν τη σημασία της πολυμορφίας και της ενσωμάτωσης στον εργασιακό χώρο. Η Ημέρα Διαφορετικότητας παρέχει μια εξαιρετική ευκαιρία για την ανάληψη δράσεων που προωθούν την κατανόηση, τον σεβασμό και την αποδοχή όλων των εργαζομένων, ανεξάρτητα από το υπόβαθρο, το φύλο, τον προσανατολισμό ή τις ικανότητές τους.

Στην Πολωνία, οι εταιρείες που προωθούν την πολυμορφία και μπορεί να διοργανώσουν Ημέρα Διαφορετικότητας περιλαμβάνουν:

- **PGE (Polska Grupa Energetyczna):** Η PGE αποτελεί παράδειγμα εταιρείας στην Πολωνία που προωθεί ενεργά την ποικιλομορφία και την ενσωμάτωση στο χώρο εργασίας. Η εταιρεία διεξάγει διάφορες πρωτοβουλίες και εκπαιδεύσεις σχετικά με το θέμα αυτό.
- **ING Bank Śląski:** Η ING Bank Śląski είναι ένα χρηματοπιστωτικό ίδρυμα που εργάζεται για την ποικιλομορφία στο χώρο εργασίας και συμμετέχει σε διάφορες εκπαιδευτικές και πολιτιστικές δραστηριότητες που σχετίζονται με το θέμα αυτό.
- **PwC (PricewaterhouseCoopers):** PwC: Η PwC είναι μια εταιρεία παροχής συμβουλών και ελέγχου που δίνει έμφαση στη σημασία της πολυμορφίας στην οργανωτική της κουλτούρα. Ο οργανισμός διεξάγει διάφορες πρωτοβουλίες που σχετίζονται με την ισότητα και την ένταξη.
- **Shell Polska:** Η Shell είναι μια εταιρεία στον τομέα της ενέργειας που υποστηρίζει την ποικιλομορφία και την ενσωμάτωση. Η εταιρεία αυτή μπορεί να διοργανώσει εκδηλώσεις για την Ημέρα Διαφορετικότητας.
- **Auchan Polska: Auchan:** Η Auchan είναι μια αλυσίδα σούπερ μάρκετ που ασχολείται με την ποικιλομορφία στον εργασιακό χώρο και προωθεί την ένταξη. Μπορεί να οργανώσει διάφορες εκπαιδευτικές πρωτοβουλίες και δράσεις.
- **IBM Polska:** Η IBM είναι μια διεθνής εταιρεία με παρουσία στην Πολωνία, η οποία δεσμεύεται για την ποικιλομορφία και την ένταξη στην οργανωτική της κουλτούρα. Μπορεί να διοργανώσει εκδηλώσεις που σχετίζονται με την Ημέρα Διαφορετικότητας.
- **L'Oréal Polska:** Η L'Oréal είναι μια εταιρεία της βιομηχανίας καλλυντικών που προωθεί ενεργά την ποικιλομορφία και την ένταξη στο χώρο εργασίας. Ο οργανισμός αυτός μπορεί να συμμετέχει στους εορτασμούς της Ημέρας Διαφορετικότητας.
- **Orange Polska:** Η Orange είναι μια εταιρεία τηλεπικοινωνιών που εργάζεται για την ισότητα και την ποικιλομορφία. Μπορεί να διοργανώσει εκπαιδευτικές και πολιτιστικές εκδηλώσεις που σχετίζονται με την Ημέρα Διαφορετικότητας.

Αξίζει να σημειωθεί ότι πολλές εταιρείες στην Πολωνία, τόσο μεγάλες διεθνείς εταιρείες όσο και μικρότερες επιχειρήσεις, έχουν δεσμευτεί για την πολυμορφία και την ένταξη στον εργασιακό χώρο. Αν σας ενδιαφέρει αν μια συγκεκριμένη εταιρεία στην Πολωνία διοργανώνει Ημέρα Διαφορετικότητας

τας, σας συνιστώ να επικοινωνήσετε με το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού της εταιρείας ή να ελέγξετε τον επίσημο ιστότοπό της ή τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, όπου μπορεί να ανακοινώνουν τέτοιες εκδηλώσεις.

Η διοργάνωση της Ημέρας Διαφορετικότητας σε μια εταιρεία αποφέρει πολλά οφέλη τόσο στους εργαζόμενους όσο και στον ίδιο τον οργανισμό. Ακολουθούν ορισμένα από τα κύρια οφέλη που συνδέονται με τη διοργάνωση μιας τέτοιας εκδήλωσης:

- **Αυξημένη ευαισθητοποίηση:** Η διοργάνωση της Ημέρας Διαφορετικότητας συμβάλλει στην ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σχετικά με την ποικιλομορφία και τη συμπερίληψη στον εργασιακό χώρο. Αυτό συμβάλλει στην οικοδόμηση μεγαλύτερης κατανόησης και ευαισθησίας στις διαφορές μεταξύ των ανθρώπων.
- **Αυξημένη δέσμευση των εργαζομένων:** Οι εργαζόμενοι που βλέπουν ότι η εταιρεία έχει δεσμευτεί για την προώθηση της πολυμορφίας συχνά αισθάνονται πιο αφοσιωμένοι στην εργασία τους. Αυτό μπορεί να συμβάλει σε υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση.
- **Συνεργασία και καινοτομία:** Οι διαφορετικές ομάδες έχουν συχνά μεγαλύτερη ικανότητα επίλυσης προβλημάτων και παραγωγής καινοτόμων ιδεών. Η διοργάνωση Ημέρας Διαφορετικότητας μπορεί να ενθαρρύνει την καλύτερη συνεργασία μεταξύ εργαζομένων με διαφορετικές προοπτικές και εμπειρίες.
- **Βελτίωση της οργανωτικής κουλτούρας:** Η προώθηση της πολυμορφίας μπορεί να οδηγήσει σε βελτίωση της οργανωτικής κουλτούρας, δημιουργώντας ένα πιο ανοιχτό, φιλικό και ανεκτικό εργασιακό περιβάλλον.
- **Αυξημένη ποικιλομορφία στην ηγεσία:** Η Ημέρα Διαφορετικότητας μπορεί να συμβάλει στην ευαισθητοποίηση σχετικά με την ανάγκη αύξησης της ποικιλομορφίας στην ηγεσία και στα ανώτερα επίπεδα του οργανισμού. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε πιο αντιπροσωπευτικές ομάδες λήψης αποφάσεων.
- **Καλύτερη εξυπηρέτηση πελατών:** Αυτό είναι σημαντικό στη σημερινή παγκόσμια αγορά.
- **Υποστήριξη των αξιών της εταιρείας:** Η διοργάνωση της Ημέρας Διαφορετικότητας μπορεί να συνάδει με τις αξίες της εταιρείας, όπως η ισότητα, η δικαιοσύνη και η ένταξη. Αυτό βοηθά την εταιρεία να οικοδομήσει μια θετική εικόνα και φήμη.
- **Διατήρηση και προσέλκυση ταλέντων:** Οι εταιρείες που προωθούν ενεργά την πολυμορφία συχνά προσελκύουν και διατηρούν ταλαντούχους εργαζόμενους που εκτιμούν ένα ποικιλόμορφο και χωρίς αποκλεισμούς εργασιακό περιβάλλον.
- **Αποφυγή ζητημάτων που σχετίζονται με διακρίσεις:** Η προώθηση της ισότητας και της ποικιλομορφίας μπορεί να συμβάλει στην αποφυγή ζητημάτων που σχετίζονται με διακρίσεις και παράνομες πρακτικές στο χώρο εργασίας.
- **Υποστήριξη των τοπικών κοινοτήτων:** Οι οργανισμοί που ασχολούνται με την πολυμορφία συχνά αναλαμβάνουν δραστηριότητες για τις τοπικές κοινότητες και τις μη κυβερνητικές οργανώσεις, συμβάλλοντας στη δημιουργία θετικών σχέσεων με το περιβάλλον.

Η διοργάνωση της Ημέρας Διαφορετικότητας είναι ένα σημαντικό βήμα για την οικοδόμηση μιας πιο περιεκτικής και ποικιλόμορφης οργανωτικής κουλτούρας, η οποία ωφελεί τόσο τους εργαζόμενους όσο και τον ίδιο τον οργανισμό. Υπογραμμίζει επίσης τις αξίες της ισότητας και του σεβασμού των διαφορών στο χώρο εργασίας.



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Inna Fundacja



EDUCATIONAL INSTITUTE

