

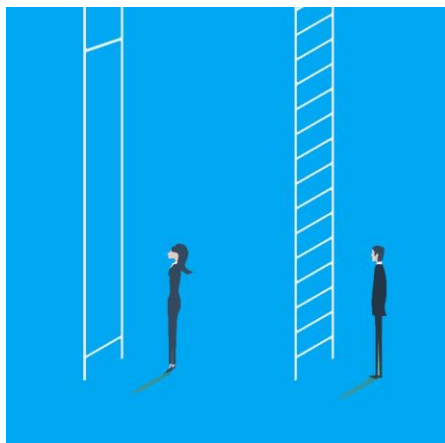


**Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής**  
Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών  
Τμήμα Διοίκησης & Επιχειρήσεων

**Διπλωματική Εργασία στο ΠΜΣ**  
**"Δημόσια Διοίκηση - Δημόσιο Μάνατζμεντ"**

*«Η προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων στην ελληνική Δημόσια Διοίκηση  
υπό τις σύγχρονες νομοθετικές εξελίξεις»*

*«The promotion of the essential gender equality in the Greek Public Administration  
under current legislative developments»*



**Ελένη Μούση (Α.Μ.: ΔΜ1918)**  
**Επιβλέπων καθηγητής: Δρ. Απόστολος Φ. Μάνθος**

**Αθήνα**  
**Απρίλιος 2021**

## **Μέλη Τριμελούς Επιτροπής**

**1. Α. Μάνθος**

**2. Δ. Στράνης**

**3. Σ. Μακρίδης**

## ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ

Αυτή η διπλωματική εργασία υποβάλλεται από τη συγγραφέα της ως μερική εκπλήρωση των απαιτήσεων του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Δημόσια Διοίκηση – Δημόσιο Μάνατζμεντ» του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής.

Υπεύθυνα δηλώνεται ότι, η συγκεκριμένη διπλωματική εργασία είναι πρωτότυπη και ότι εκπονήθηκε αποκλειστικά και μόνο από την Υπογράφουσα και μόνο για την απόκτηση του συγκεκριμένου μεταπτυχιακού τίτλου. Δεν έχει υποβληθεί ούτε έχει αξιολογηθεί στο πλαίσιο άλλου μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό.

Σε περίπτωση που διαπιστωθεί ότι μέρος της διπλωματικής εργασίας δεν αποτελεί πρωτότυπη δουλειά, αλλά αντιγραφή ήδη δημοσιευμένης εργασίας, η φοιτήτρια θα απορρίπτεται οριστικά από το συγκεκριμένο πρόγραμμα σπουδών.

Ονοματεπώνυμο / Υπογραφή



Ελένη Μούση

## **Ευχαριστίες**

*Θα ήθελα να ευχαριστήσω το διδακτικό και διοικητικό προσωπικό που συνέβαλε στην ολοκλήρωση αυτού του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών καθώς και τους/ις συμφοιτητές/τριες μου που με συνόδευσαν σε αυτό το 18μηνο όμορφο ταξίδι γνώσης.*

*Φυσικά χωρίς τη στήριξη της οικογένειάς μου τίποτα δε θα ήταν εφικτό.*

*Ένα πολύ μεγάλο ευχαριστώ στον επιβλέποντα Καθηγητή μου κο Α. Μάνθο για την καθοδήγηση και την αμέριστη υποστήριξή του.*

***Αφιερώνω την παρούσα εργασία στον 8χρονο γιο μου για την υπομονή του!***

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ

<b>ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ</b>	
Αστική μη Κερδοσκοπική εταιρεία	ΑΜΚΕ
Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων <i>(Σημειώνεται ότι από τον Ιούλιο του 2019, η Γενική Γραμματεία Ισότητας Φύλων μετονομάστηκε σε Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων. Επειδή η παρούσα διπλωματική εργασία συντάσσεται το 2021, για την αποφυγή σύγχυσης γίνεται χρήση της τρέχουσας ονομασίας (ΓΓΟΠΠΦ), ακόμα και για την περίοδο αναφοράς που ίσχυε η προηγούμενη ονομασία (ΓΓΙΦ).</i>	ΓΓΟΠΠΦ
Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος	ΓΣΕΕ
Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	ΔΕ
Δημόσια Διοίκηση	ΔΔ
Διεθνές Ερευνητικό και Εκπαιδευτικό Ινστιτούτο για την Πρόοδο των Γυναικών	INSTRAW
Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης	ΔΕΕ
Διοικητικό Εφετείο Αθηνών	ΔΕΑΘ
Διοικητικό Συμβούλιο	ΔΣ
Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου	ΙΔΟΧ
Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας	ΕΓΣΣΕ
Εθνικό Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών	ΕΚΠΑ
Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης	ΕΚΔΔΑ
Εθνικό Κέντρο Έρευνας Φυσικών Επιστημών	ΕΚΕΦΕ
Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων	ΕΣΙΦ
Εθνικό Συμβούλιο Ραδιοτηλεόρασης	ΕΣΡ
Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων	ΕΣΔΙΦ
Ειδική Υπηρεσίας Συντονισμού, Διαχείρισης και Εφαρμογής Συγχρηματοδοτούμενων δράσεων του Υπουργείου Εσωτερικών	ΕΥΣΔΕ ΥΠΕΣ

Ελληνική Στατιστική Αρχή	ΕΛΣΤΑΤ
Ένωση Περιφερειών Ελλάδας	ΕΝΠΕ
Ευρωπαϊκή Ένωση	ΕΕ
Ευρωπαϊκής Κοινότητα	ΕΚ
Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα	ΕΟΚ
Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την Προστασία των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών	ΕΣΔΑ
Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων	ΕΔΑΔ
Ηλεκτρονικοί Υπολογιστές	Η/Υ
Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων	ΙΚΑ
Ινστιτούτο Επιμόρφωσης	ΙΝΕΠ
Κεντρική Ένωση Δήμων Ελλάδας	ΚΕΔΕ
Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας	ΚΕΘΙ
Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης	ΚΠΣ
Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης	ΜΜΕ
Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου	ΝΠΔΔ
Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου	ΝΠΙΔ
Νόμος	Ν
Οικονομικό & Κοινωνικό Συμβούλιο	ECOSOC- Economic & Social Council
Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδας	ΟΤΟΕ
Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης	ΟΤΑ
Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού	ΟΑΕΔ
Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών	ΟΗΕ
Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης	ΟΟΣΑ
Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση	ΠΕ
Πολυετές Δημοσιονομικό Πλαίσιο	ΠΔΠ
Προεδρικό Διάταγμα	ΠΔ
Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης	ΣΒΑ
Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεως κατά των γυναικών	CEDAW

Συμβουλίου της Επικρατείας	ΣτΕ
Συνήγορος του Πολίτη	ΣτΠ
Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση	ΣΕΕ
Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης	ΣΛΕΕ
Σύνταγμα	Σ
Συστήματος Ένταξης της Ισότητας των Φύλων	ΣΕΙΦ
Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας	ΣΕΠΕ
Ταμείου Ανάπτυξης του ΟΗΕ για τις Γυναίκες	UNIFEM
Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνίας	ΤΠΕ
Υπαλληλικό Κώδικα	ΥΚ
Φύλλο Εφημερίδας της Κυβέρνησης	ΦΕΚ

<b><i>ΞΕΝΕΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ</i></b>	
Gender Mainstreaming	GM
Organization for Economic Co-operation and Development	OECD
United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization	UNESCO

## ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας	Τίτλος	Σελίδα
Πίνακας 1	Μέσος όρος της γυναικείας απασχόλησης στο Δημόσιο Τομέα στις χώρες του ΟΟΣΑ σε σύγκριση με την Ελλάδα	48

## ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Διάγραμμα	Τίτλος	Σελίδα
Διάγραμμα 1	ΟΟΣΑ: Ποσοστό γυναικών που απασχολούνται στη Γενική Κυβέρνηση 1995-2005	45
Διάγραμμα 2	Ποσοστό γυναικών που απασχολούνται στη Γενική Κυβέρνηση 2001-2010	46
Διάγραμμα 3	ΟΟΣΑ: Ισότητα φύλων στην απασχόληση στο Δημόσιο Τομέα 2011-2017	47
Διάγραμμα 4	Ποσοστό εκλεγμένων Δημάρχων ανά φύλο στις Δημοτικές Εκλογές την τελευταία δεκαετία στην Ελληνική Επικράτεια	50
Διάγραμμα 5	Ποσοστό εκλεγμένων Περιφερειάρχων ανά φύλο στις Περιφερειακές Εκλογές την τελευταία δεκαετία στην Ελληνική Επικράτεια	51
Διάγραμμα 6	Αριθμός εκλεγμένων Βουλευτών ανά φύλο στις Εθνικές Βουλευτικές Εκλογές την τελευταία εικοσαετία	51
Διάγραμμα 7	Ποσοστό μελών στον Άρειο Πάγο ανά φύλο τη δεκαετία 2004-2014	53
Διάγραμμα 8	Σύνθεση του Συμβουλίου της Επικρατείας ανά φύλο σήμερα	53



Διάγραμμα 9	Ποσοστό γυναικών – ανδρών που απασχολούνται στο Δημόσιο Τομέα για τα έτη 1987-2019	57
Διάγραμμα 10	Ποσοστό γυναικών που κατέχουν θέση Προϊσταμένων Διευθύνσεων στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση τη δεκαετία 2003 - 2013	58
Διάγραμμα 11	Θέσεις Ευθύνης ανά φύλο στη Δημόσια Διοίκηση	59
Διάγραμμα 12	Η ισότητα των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση τα έτη 2005-2020	62
Διάγραμμα 13	Ποσοστό (%) συμμετοχής των γυναικών στο Ελληνικό Εθνικό Κοινοβούλιο την εικοσαετία 2000-2020	71
Διάγραμμα 14	Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2016 - 2020	75

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στις σελίδες που ακολουθούν γίνεται μία προσπάθεια προσέγγισης της έννοιας της ισότητας των φύλων όπως καταρχάς αποτυπώνεται μέσα από το διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό νομοθετικό πλαίσιο. Η πολιτική ισότητας ως πυλώνας δράσης της ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης ενσαρκώνεται μέσω της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) και καθρεφτίζεται μέσω της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις ευθύνης στις εξουσίες της ελληνικής Πολιτείας. Οι πρόσφατες εξελίξεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο εξετάζονται μέσω της Στρατηγικής για την ισότητα των φύλων 2020-2025 και σε διεθνές επίπεδο ως στόχος της Ατζέντας 2030 για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη. Στη χώρα μας, οι πρόσφατες νομοθετικές και θεσμικές παρεμβάσεις κατά την εφαρμογή της πολιτικής ισότητας των φύλων στην ελληνική Δημόσια Διοίκηση υλοποιήθηκαν κυρίως μέσω του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2016-2020 και των νομοθετικών ρυθμίσεων που επέφερε ο Ν. 4604/2019 για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας. Μένει να ανακαλύψουμε αν όλες οι ανωτέρω δράσεις ευόδωσαν.

**Λέξεις Κλειδιά:** Πολιτική ισότητας των φύλων, Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming), Μια Ένωση ισότητας - Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025, Ατζέντα 2030 για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη, Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2016-2020, Ν. 4604/2019

## **ABSTRACT**

In the following thesis, the concept of gender equality as first reflected through the International, European and National legal framework is examined. Gender equality policy as a pillar of action of the Greek Public Administration is embodied through the integration of gender dimension (gender mainstreaming). It is reflected through the participation of women in responsible positions within the Public Administration. Recent developments in European level are addressed through the adoption of the Gender Equality Strategy 2020-2025 and internationally as a goal to achieve the 2030 Agenda for Sustainable Development. In our country, the recent legislative and institutional interventions in the implementation of gender equality policy in the Greek Public Administration were implemented mainly through the National Action Plan for Gender Equality 2016-2020 and the legislative regulations empowered by Law 4604/2019 in order to promote substantive equality. It remains to be seen if all the above actions were effective.

**Keywords:** Gender Equality Policy, Gender Mainstreaming, A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025, The 2030 Agenda for Sustainable Development, National Action Plan for Gender Equality 2016-2020, Law 4604/2019

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<b>Πίνακας Συντομογραφιών.....</b>	<b>3</b>
<b>Κατάλογος Πινάκων.....</b>	<b>6</b>
<b>Κατάλογος Διαγραμμάτων.....</b>	<b>6</b>
<b>Περίληψη &amp; Λέξεις Κλειδιά.....</b>	<b>8</b>
<b>Abstract &amp; Keywords.....</b>	<b>9</b>
<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....</b>	<b>13</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1- Η ισότητα των φύλων - Έννοια και νομοθετική ρύθμιση.....</b>	<b>14</b>
1.1 Η έννοια της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.....	14
1.2 Διεθνείς, Ευρωπαϊκοί και Εθνικοί φορείς προστασίας της αρχής της ισότητας...	15
1.3 Η συνταγματική κατοχύρωση της ισότητας των φύλων.....	16
1.4 Το Διεθνές Θεσμικό Πλαίσιο Προστασίας.....	20
1.4.1 Το Διεθνές Σύμφωνο για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα.....	21
1.4.2 Το Διεθνές Σύμφωνο για τα οικονομικά, κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα.....	21
1.4.3 Η Διεθνής Σύμβαση για την Κατάργηση κάθε Μορφής Φυλετικών Διακρίσεων.....	21
1.4.4 Η Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεως κατά των γυναικών.....	22
1.4.5 Η Διακήρυξη των Αρχών για την Ανοχή στη Διαφορετικότητα.....	22
1.5 Το Ευρωπαϊκό Θεσμικό Πλαίσιο Προστασίας.....	22
1.5.1 Η Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την Προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των θεμελιωδών ελευθεριών (ΕΣΔΑ).....	23
1.5.2 Οι Συνθήκες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.....	25
1.5.3 Ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.....	25
1.5.4 Ευρωπαϊκές Οδηγίες & Κανονισμοί.....	26
1.5.4.1 Οδηγία 2000/78/ΕΚ.....	27
1.5.4.2 Οδηγία 2002/73/ΕΚ.....	27
1.5.4.3 Οδηγία 2004/113/ΕΚ.....	27

1.5.4.4 Οδηγία 2006/54/EK.....	28
1.5.4.5 Οδηγία 2010/18/EE .....	28
1.5.4.6 Οδηγία 2010/41/EE.....	28
1.5.4.7 Κανονισμός (ΕΕ) αριθ. 1381/2013.....	29
1.6 Το Εθνικό Θεσμικό Πλαίσιο κατά των διακρίσεων λόγω φύλου.....	29
1.6.1 Νομοθετικές ρυθμίσεις.....	29
1.6.2 Η ρύθμιση της αρχής της ισότητας στο δημόσιο δίκαιο.....	33
1.6.2.1 Η έννοια της αρχής της ισότητας των διοικουμένων.....	33
1.6.2.2 Η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στη Δημόσια Διοίκηση.....	34
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 - Η πολιτική ισότητας των φύλων ως πυλώνας δράσης της Δημόσιας Διοίκησης .....</b>	<b>39</b>
2.1 Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στη Δημόσια Διοίκηση (gender mainstreaming).....	39
2.1.1 Η στρατηγική της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στην Ευρωπαϊκή Ένωση.....	39
2.1.2 Η στρατηγική της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στην Ελλάδα.....	41
2.2 Η συμμετοχή και η προώθηση της ισότητας των φύλων σε θέσεις ευθύνης στη Δημόσια Διοίκηση και Αυτοδιοίκηση.....	44
2.2.1 Η συμμετοχή των γυναικών στη Δημόσια Διοίκηση σε διεθνή επίπεδα...	45
2.2.2 Η συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις ευθύνης στις εξουσίες της Ελληνικής Πολιτείας .....	48
2.2.2.1 Η συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική εξουσία της ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης .....	48
2.2.2.2 Η συμμετοχή των γυναικών στη δικαστική εξουσία.....	52
2.2.2.3 Η συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις ευθύνης του Δημόσιου Τομέα .....	54
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 - Οι πρόσφατες εξελίξεις στην εφαρμογή της πολιτικής ισότητας των φύλων σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο.....</b>	<b>61</b>
3.1 Μια Ένωση ισότητας — Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025....	61
3.1.1 Ισότιμη ανάληψη ηγετικών ρόλων σε όλο το φάσμα της κοινωνίας.....	63
3.1.2 Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και διατομεακή διάσταση στις	

πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης.....	65
3.1.3 Ευημερία μέσω χρηματοδοτικών δράσεων σε μια οικονομία για την επίτευξη προόδου όσον αφορά την ισότητα των φύλων στην ΕΕ.....	67
3.2 Η ισότητα των φύλων ως στόχος της Ατζέντας 2030 για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη.....	69
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 - Οι πρόσφατες νομοθετικές και θεσμικές παρεμβάσεις κατά την εφαρμογή της πολιτικής ισότητας των φύλων στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση .....</b>	<b>73</b>
4.1 Νέες νομοθετικές εξελίξεις και δράσεις: Το Εθνικό σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΕΣΔΙΦ) 2016 – 2020.....	73
4.1.1 Πολιτική του ΕΣΔΙΦ 2016–2020 ως προς την αγορά εργασίας και εναρμόνιση οικογενειακής & επαγγελματικής ζωής.....	76
4.1.2 Πολιτική προτεραιότητας του ΕΣΔΙΦ 2016–2020 ως προς την ισόρροπη συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων.....	82
4.2 Ο Ν. 4604/2019 για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων.....	92
4.2.1 Αρχή της ίσης μεταχείρισης και καταπολέμηση των διακρίσεων με βάση το φύλο.....	93
4.2.2 Ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας των φύλων και της διάστασης του φύλου στις δημόσιες πολιτικές.....	95
4.2.3 Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στον ιδιωτικό βίο και στην απασχόληση.....	97
4.2.4 Δίκτυο δομών και άλλες ρυθμίσεις για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και των πολλαπλών διακρίσεων κατά των γυναικών.....	99
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 – Συμπεράσματα.....</b>	<b>101</b>
<b>ΕΠΙΛΟΓΟΣ.....</b>	<b>105</b>
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....</b>	<b>107</b>
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ.....</b>	<b>115</b>

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το πλούσιο νομοθετικό υλικό σχετικά με την κατοχύρωση των δικαιωμάτων των γυναικών, τόσο σε διεθνές όσο και σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, το οποίο θα αναλυθεί στα Κεφάλαια που ακολουθούν, σε συνδυασμό με τις δράσεις ευαισθητοποίησης και τους αγώνες των γυναικών, είναι αδιαμφισβήτητο γεγονός. Η προώθηση της ισότητας των φύλων αποτελεί πλέον σημαντικό διακύβευμα και για το ελληνικό Κράτος. Η αντιμετώπιση των ανισοτήτων μεταξύ γυναικών και ανδρών απαιτεί νομοθετική στήριξη μέσω μεταρρυθμίσεων και συνεχή παρακολούθηση των αποτελεσμάτων τους. Αναμένεται ωστόσο να διαπιστωθεί εάν στη Δημόσια Διοίκηση του 2021 έχει επιτευχθεί η ουσιαστική ισότητα των φύλων και σε ποιο βαθμό ή εάν οι έμφυλες διακρίσεις παραμένουν αγκάθι στους δημοκρατικούς θεσμούς πρωτίστως της χώρας μας και δευτερευόντως της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της διεθνούς κοινότητας.

Η παρούσα εργασία δομείται σε πέντε κεφάλαια. Στο **Κεφάλαιο 1** παρουσιάζεται η έννοια και η νομοθετική ρύθμιση της ισότητας των φύλων σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο. Το **Κεφάλαιο 2** αποτελείται από δύο υποενότητες. Η πρώτη αφορά στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην ευρωπαϊκή και εθνική Δημόσια Διοίκηση και η δεύτερη στη συμμετοχή και προώθηση της ισότητας των φύλων σε θέσεις ευθύνης στη Δημόσια Διοίκηση σε διεθνή και εθνικά επίπεδα, όπως σε δομές πολιτικής εξουσίας και σε θέσεις ευθύνης του Δημόσιου Τομέα. Στο **Κεφάλαιο 3** αναπτύσσονται οι πρόσφατες εξελίξεις στην εφαρμογή της πολιτικής ισότητας των φύλων στο διεθνές και ευρωπαϊκό πεδίο. Οι πρόσφατες θεσμικές παρεμβάσεις ως προς την προάσπιση της ισότητας από την ελληνική Δημόσια Διοίκηση κρίθηκε σκόπιμο να εξεταστεί εκτενώς στο **Κεφάλαιο 4**, αναλύοντας το Εθνικό σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2016-2020 και τις νομοθετικές ρυθμίσεις που επέφερε ο Ν. 4604/2019 για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων. Τέλος, στο **Κεφάλαιο 5**, επιχειρείται η αποτίμηση των ανωτέρω δράσεων στην ελληνική Δημόσια Διοίκηση, με αναφορές σε μελλοντικές ενέργειες που έρχονται να ενισχύσουν τις έως σήμερα πολιτικές.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

### Η ισότητα των φύλων - Έννοια και νομοθετική ρύθμιση

#### 1.1 Η έννοια της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών μπορεί να εξεταστεί υπό το πρίσμα διαφορετικών δεικτών της κοινωνικής, οικονομικής και πολιτικής ζωής, με κυριότερες την ισότητα ως προς τη συμμετοχή στην **απασχόληση** (work), ως προς την **οικονομική θέση** (money) των ανδρών και των γυναικών, την πρόσβαση στη **γνώση** (knowledge) και στη δια βίου εκπαίδευση, την ισότητα ως προς το **χρόνο** (time) που περνά κανείς κάνοντας δουλειές στο σπίτι και φροντίζοντας τα υπόλοιπα μέλη της οικογένειας σε σχέση με τις λοιπές κοινωνικές δραστηριότητες και τον ελεύθερο χρόνο, την ισότητα ως προς την κατοχή **θέσεων λήψης αποφάσεων** (power) στην πολιτική, οικονομική και κοινωνική σφαίρα, την ισότητα ως προς την **υγεία** (health) και συγκεκριμένα την κατάσταση της υγείας ανδρών και γυναικών (προσδόκιμο ζωής κλπ), τη συμπεριφορά των φύλων σε σχέση με την υγεία και την ποιότητα ζωής (κατανάλωση αλκοόλ, κάπνισμα κλπ), την πρόσβαση στο σύστημα υγείας και τέλος ως προς τα ποσοστά **βίας** (violence) κατά των γυναικών<sup>1</sup>. Την παρακολούθηση των έμφυλων διακρίσεων έχουν αναλάβει φορείς σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο.

Ειδικότερα στον τομέα της Δημόσιας Διοίκησης, η ισότητα των φύλων αποτελεί αναπόσπαστο μέρος των κοινωνικών πολιτικών των σύγχρονων ευρωπαϊκών χωρών και αναγνωρίζεται ως βασικό κριτήριο για την οικονομική τους ανάπτυξη και την κοινωνική συνοχή. Η προώθηση ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες θεωρείται σημαντική στρατηγική για την ισότητα των φύλων, κινητοποιώντας όλες τις πολιτικές και δράσεις, λαμβάνοντας υπόψη τον αναμενόμενο αντίκτυπο της εφαρμογής αυτών ως προς το θεμιτό αποτέλεσμα.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> European Institute for Gender Equality, «*Gender Equality Index 2019 in brief: Still far from the finish line*», 11.10.2019, (<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-brief-still-far-finish-line>)

<sup>2</sup> Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και παρακολούθησης Δράσεων Ευρωπαϊκού Κοινοτικού Ταμείου, «*Οδηγός Εφαρμογής των Πολιτικών Ισότητας των Φύλων στο Σχεδιασμό και την αξιολόγηση των δράσεων των Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων του Γ' ΚΠΣ*», Υπ. Εργασίας και Κοινων. Ασφαλίσεων, Αθήνα Ιούνιος 2003, ([http://www.eveisotita.gr/elibrary/odigos\\_efarmoghs\\_isotitas\\_3KPS.pdf](http://www.eveisotita.gr/elibrary/odigos_efarmoghs_isotitas_3KPS.pdf))



## 1.2. Διεθνείς, Ευρωπαϊκοί και Εθνικοί φορείς προστασίας της αρχής της ισότητας

**Σε διεθνές επίπεδο** ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ) μέσα από τις ενέργειές του έχει συμβάλει αφενός στην ισότητα και την ευημερία των γυναικών μέσω των δράσεων του Ταμείου Ανάπτυξης του ΟΗΕ για τις Γυναίκες (UNIFEM) και του Διεθνούς Ερευνητικού και Εκπαιδευτικού Ινστιτούτου για την Πρόοδο των Γυναικών (INSTRAW) και αφετέρου έχει θέσει ως μακροπρόθεσμο στόχο την προώθηση των δικαιωμάτων των γυναικών, τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσής τους και την ενθάρρυνσή τους για μεγαλύτερο έλεγχο της ζωής τους.<sup>3</sup>

**Σε ευρωπαϊκό επίπεδο** το Συμβούλιο της Ευρώπης έχει συγκροτήσει ειδικά όργανα επιφορτισμένα με την προστασία μεταξύ των λοιπών ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των δικαιωμάτων των γυναικών όπως<sup>4</sup> :

- ♦ Το **Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΕΔΑΔ)**, το οποίο επιβλέπει την εφαρμογή της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για την Προστασία των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών (ΕΣΔΑ). Μάλιστα βάσει του άρθρου 25 της ΕΣΔΑ αναγνωρίζεται το δικαίωμα υποβολής ατομικών προσφυγών, χωρίς την προϋπόθεση δικαιοπρακτικής ικανότητας. Έτσι θεωρητικά στο ΕΔΑΔ μπορούν να προσφύγουν ακόμα και ανήλικοι, ψυχικά ασθενείς, ανάπηροι και κρατούμενοι.<sup>5</sup>
- ♦ Τον **Επίτροπο για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου** του Συμβουλίου της Ευρώπης, ο οποίος είναι υπεύθυνος για την αποτελεσματική παρακολούθηση του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, για την παροχή βοήθειας προς στα κράτη μέλη για την εφαρμογή των προτύπων για τα ανθρώπινα δικαιώματα του Συμβουλίου της Ευρώπης,

---

<sup>3</sup> Ηνωμένα Έθνη, Περιφερειακό Κέντρο Πληροφόρησης του ΟΗΕ, «60 τρόποι με τους οποίους ο ΟΗΕ κάνει τη διαφορά», 19.08.2019, (<https://unric.org/el/60-%CF%84%CF%81%CE%BF%CF%80%CE%BF%CE%B9-%CE%BC%CE%B5-%CF%84%CE%BF%CF%85%CF%83-%CE%BF%CF%80%CE%BF%CE%B9%CE%BF%CF%85%CF%83-%CE%BF-%CE%BF%CE%B7%CE%B5-%CE%BA%CE%B1%CE%BD%CE%B5%CE%B9-%CF%84%CE%B7-%CE%B4/>)

<sup>4</sup> Lukasz Bojarski, Isabelle Chopin, Barbara Cohen, Uyen Do, Lilla Farkas, Romanița Iordache, «Εγχειρίδιο κατάρτισης καταπολέμησης των διακρίσεων: Σεμινάρια ευαισθητοποίησης στους τομείς της μη διάκρισης και της ισότητας για οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών», Human European Consultancy (HEC)& Migration Policy Group (MPG), Μάιος 2012

<sup>5</sup> Donna Gomien, David Harris, Leo Zwaak, «Η Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης: Δίκαιο και Πρακτική», Εκδόσεις Παπαζήση, 1997, σελ. 80-81

καθώς και για τον εύρεση πιθανών νομοθετικών ελλείψεων και την παροχή συμβουλών και πληροφοριών σχετικά με τις ενέργειες για την προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

- ♦ Την **Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων**, η οποία επιτηρεί τη εφαρμογή του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη από τα κράτη μέλη.

**Στην Ελλάδα** το καθήκον της εποπτείας και προώθησης της εφαρμογής των αρχών της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών, στο δημόσιο και ιδιωτικό βίο, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη το φύλο, η φυλή, η ηλικία, η εθνική καταγωγή, οι θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, η αναπηρία, η οικογενειακή ή κοινωνική θέση και ο σεξουαλικός προσανατολισμός, έχει αναλάβει ο **Συνήγορος του Πολίτη (ΣτΠ)**, μία συνταγματικά κατοχυρωμένη ανεξάρτητη αρχή (Σ 103§9). Ο τομέας δραστηριότητάς του περιλαμβάνει κυρίως τη διαχείριση όλων των ανωτέρω διακρίσεων που εκδηλώνονται κυρίως στους χώρους εργασίας όσον αφορά την πρόσβαση αλλά και τους όρους απασχόλησης, την επαγγελματική κατάρτιση καθώς και εν γένει τα δικαιώματα των εργαζομένων στον ευρύτερο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα.<sup>6</sup> Επιπλέον, σπουδαίος είναι ο ρόλος της **Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (ΓΓΟΠΦ)** ενός κυβερνητικού οργανισμού που είναι υπεύθυνος για τον σχεδιασμό, την εφαρμογή και την εποπτεία της εφαρμογής των πολιτικών για την ισότητα των φύλων σε διάφορους τομείς. Η ΓΓΟΠΦ είναι μία ανεξάρτητη Δημόσια Υπηρεσία υπεύθυνη για την προώθηση και υλοποίηση της νομικής και ουσιαστικής ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς της κοινωνικής, πολιτικής και οικονομικής ζωής.<sup>7</sup> (Βλ. Παράρτημα Ι)

Η νομοθετική κατοχύρωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και η επιβολή κυρώσεων σε περίπτωση καταπάτησης των δικαιωμάτων των γυναικών κατοχυρώνεται τόσο μέσα από το διεθνές, όσο και το ευρωπαϊκό και εθνικό δίκαιο.

### **1.3 Η συνταγματική κατοχύρωση της ισότητας των φύλων**

Η συνταγματική κατοχύρωση της ισότητας των φύλων έγινε στην Ελλάδα με το Σύνταγμα του 1975. Το ελληνικό Σύνταγμα περιέχει μια σειρά διατάξεων κυρίως στο Μέρος

<sup>6</sup> Συνήγορος του Πολίτη, «*Ίση μεταχείριση*», (<https://www.synigoros.gr/?i=equality.el>)

<sup>7</sup> Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, «*Σύσταση-Σκοπός-Αντικείμενο*», (<http://www.isotita.gr/systasi-skopos-antikeimeno/>)

Δεύτερο «Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα», οι οποίες προστατεύουν τα θεμελιώδη δικαιώματα, στοχεύουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων και μεταξύ άλλων και στην προώθηση της ισότητας, Με κυριότερο το άρθρο **4§1 Σ** περί της «*Ισότητας των Ελλήνων ενώπιον του νόμου*», η **ισότητα ενώπιον του νόμου** γίνεται κατανοητή τόσο ως ισότητα εντός του νόμου και ως ισότητα έναντι του νόμου.

Η ισότητα εντός του νόμου υποχρεώνει το νομοθέτη να μην αντιμετωπίζει τις υποθέσεις με δυσανάλογο τρόπο εισάγοντας εξαιρέσεις και διακρίσεις όταν ρυθμίζονται ουσιαστικά παρόμοια πράγματα, σχέσεις ή καταστάσεις και κατηγορίες ατόμων, εκτός εάν αυτό οφείλεται σε γενικούς κοινωνικούς λόγους. Η ισότητα ενώπιον του νόμου είναι δεσμευτική για τη Διοίκηση και τα δικαστήρια έχοντας την υποχρέωση να επιβάλουν τον νόμο προστατεύοντας την ισότητα μεταξύ των πολιτών.<sup>8</sup> Εκτενέστερη αναφορά περί της συνταγματικής ερμηνείας της αρχής της ισότητας ακολουθεί στην ενότητα 1.6.2, υπό το πρίσμα του Διοικητικού Δικαίου.

Η διάταξη **4§2 Σ** κατοχυρώνει για πρώτη φορά την ισότητα μεταξύ των φύλων «*Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις*», ενώ οι υπόλοιπες παράγραφοι του άρθρου 4 αναφέρονται σε ειδικές μορφές της αρχής της ισότητας μεταξύ των Ελλήνων Πολιτών.

Ειδικές επιπλέον διατάξεις περί ισότητας συναντώνται και στο άρθρο **5§2 υποπαρ. 1 Σ** περί απαγόρευσης διακρίσεων με ορισμένα κριτήρια. Συγκεκριμένα αναφέρεται ότι όλοι οι άνθρωποι εντός των ελληνικών συνόρων χαίρουν της απόλυτης προστασίας της ζωής τους και της ελευθερίας τους, **χωρίς διάκριση** εθνικότητας, γλώσσας, φυλής και θρησκευτικών ή πολιτικών πεποιθήσεων. Ωστόσο, εξαιρέσεις επιτρέπονται μόνο όπου προβλέπεται από το διεθνές δίκαιο. Επιπροσθέτως σύμφωνα με το άρθρο **22§1, εδ. β' Σ** όλοι και όλες οι εργαζόμενοι/ες, ανεξάρτητα από οποιαδήποτε διάκριση, δικαιούνται ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας. Πρόκειται για βασική αρχή η οποία περαιτέρω συναντάται και στο ενωσιακό δίκαιο, όπως θα αναλυθεί στη συνέχεια, ως ισότητα των δυο φύλων στην πρόσβασή στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και τις συνθήκες εργασίας.

---

<sup>8</sup> Ακριβοπούλου Μ. Χριστίνα, Ανθόπουλος Χαράλαμπος, «*Εισαγωγή στο Διοικητικό Δίκαιο*», σελ. 25, (Αποθετήριο «*Κάλλιπος*»), [https://repository.kallipos.gr/bitstream/11419/2532/7/00\\_master\\_document\\_anthopoulos\\_2\\_final.pdf](https://repository.kallipos.gr/bitstream/11419/2532/7/00_master_document_anthopoulos_2_final.pdf)

Ειδικά μέτρα για την προώθηση της ισότητας ανδρών – γυναικών περιλαμβάνει τέλος το άρθρο 116§2 Σ, το οποίο τροποποιήθηκε με τη συνταγματική αναθεώρηση του 2001. Ειδικότερα η λήψη ενεργών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών δεν θεωρείται διάκριση λόγω φύλου. Το Κράτος διασφαλίζει ότι οι πραγματικές ανισότητες εξαλείφονται, ειδικά η ζημία που προκαλείται στις γυναίκες. Οι ενεργές δράσεις για την εξάλειψη των ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών μπορούν να λειτουργήσουν ευρέως. Σχετική είναι και η δικαστική επέκταση της ισότητας, σε περιπτώσεις οι οποίες ενώ εμφανίζουν παρόμοια χαρακτηριστικά, έχουν αντιμετωπιστεί με τρόπο διαφορετικό άνευ δικαιολογίας από το νομοθέτη.<sup>9</sup>

Χαρακτηριστική περίπτωση παραβίασης, όπως εν τέλει αποδείχθηκε, του αναθεωρημένου άρθρου 116§2 Σ αποτελεί η παρ. 1 του άρθρου 3 του Ν. 2622/1998, όπως αντικαταστάθηκε από την παρ. 2 του άρθρου 1 του ν. 2838/2000, στην οποία ορίζεται περιληπτικά ότι προκειμένου να εκτελεστούν κατά το άρθρο 1 καθήκοντα των ως άνω Υπηρεσιών (Συνοριακής Φύλαξης και Δίωξης Λαθρομετανάστευσης), τα οποία εξαιτίας της φύσης τους απαιτούν ιδιαίτερη φυσική κατάσταση, διορίζονται ως Συνοριακοί Φύλακες με σύστημα αντικειμενικών κριτηρίων Έλληνες πολίτες σε ποσοστό 90% άνδρες και 10% γυναίκες.

Στην προσφυγή που άσκησε μία υποψήφια, το Διοικητικό Εφετείο Αθηνών (ΔΕΑθ), , αποδέχθηκε με την αριθ. 1386/2002 απόφασή του ότι οι εν λόγω διατάξεις αποκλίνουν από την αρχή της ισότητας των φύλων, έκρινε όμως ότι η διαφορά αυτή είναι νόμιμη και δεν παραβιάζει τα άρθρα 4§2 Σ και 116§2 Σ. Επιπλέον, θεώρησε ότι οι αμφιλεγόμενες πράξεις είναι νόμιμες καθότι βασίζονται σε διατάξεις που συνάδουν προς το Σύνταγμα, οπότε και απέρριψε την αίτηση ακυρώσεως.

Μετά την άσκηση εφέσεως κατά της προαναφερθείσα απόφασης του ΔΕΑθ η υπόθεση εξετάστηκε από το Γ΄ Τμήμα του Συμβουλίου της Επικρατείας (Ολομ). Με την αρ. 1986/2005 απόφασή του, το ΣτΕ έκρινε ότι, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, είναι δυνατή η παρέλλκιση από την αρχή της ισότητας των φύλων, ωστόσο οι διαφορές πρέπει να λαμβάνουν υπόψη συγκεκριμένα και κατάλληλα κριτήρια. Λόγω της γενικής φύσης των

---

<sup>9</sup> Ακριβοπούλου Μ. Χριστίνα, Ανθόπουλος Χαράλαμπος, όπ. π. (υποσημ. 8), σελ. 26

εν λόγω ποσοτώσεων, σε συνδυασμό με τα διδάγματα της κοινής πείρας, δεν υπάρχουν συγκεκριμένα και αιτιολογημένα κριτήρια για να αποδειχθεί ο ορθολογισμός των ποσοτικών περιορισμών σε βάρος των γυναικών (10%) και δεν επιτρέπουν στο Δικαστήριο να ελέγξει αν το ποσοστό που προορίζεται για τους άνδρες (90%) ανταποκρίνεται στις συγκεκριμένες δραστηριότητες των Υπηρεσιών Συνοριακής Φύλαξης και των ειδικών καθηκόντων των συνοριακών φυλάκων, για την άσκηση των οποίων το φύλο αποτελεί καθοριστικό παράγοντα. Σε αυτήν την περίπτωση οι ως άνω διατάξεις έρχονται σε αντίθεση με τις ανωτέρω αναφερόμενες συνταγματικές διατάξεις και είναι για το λόγο αυτό ανίσχυρες.<sup>10</sup>

Ένα επιπλέον πρόσφατο χαρακτηριστικό παράδειγμα της προστασίας της αρχής της ισότητας αποτελεί η πρόσφατη υπ' αριθμ. 330/2018 απόφαση του Τμήματος Β' του ΣτΕ περί της φορολογικής ισότητας των φύλων μέσω της αυτοτέλειας των φορολογικών υποχρεώσεων και της χωριστής βεβαίωσης φόρου. Αναλυτικά, το ΣτΕ έκρινε ότι οι σύζυγοι μπορούν στο εξής να υποβάλλουν χωριστές φορολογικές δηλώσεις εισοδήματος και να εκδίδονται χωριστά εκκαθαριστικά σημειώματα, καθόσον επισημαίνει ότι, εάν δεν υπάρχει κανένας λόγος και ειδικά προφανής λόγος δημοσίου συμφέροντος που να αιτιολογεί ότι η δήλωση φόρου εισοδήματος των συζύγων πρέπει να υποβληθεί υποχρεωτικά ως κοινή, η διάταξη του άρθρου 67 παρ. 4 του Ν. 4172/2013, ερμηνευόμενη και υπό το φως των διατάξεων του **άρθρου 2§1** (περί του σεβασμού και της προστασίας της αξίας του ανθρώπου), του **άρθρου 4§1, 2 και 5** (περί ισότητας), του **άρθρου 5§1** (περί ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας) και του **άρθρου 25§1** (περί της αρχής του κοινωνικού κράτους δικαίου) του **Συντάγματος** καθώς και του **άρθρου 8** (περί του δικαιώματος σεβασμού της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής) σε συνδυασμό με το **άρθρο 14** (περί απαγόρευσης των διακρίσεων) της Ευρωπαϊκής Σύμβασης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, σημαίνει ότι ο σύζυγος υποβάλλει δήλωση σχετικά και με το εισόδημα της συζύγου, εάν και τα δύο μέρη συμφωνήσουν, γεγονός που μπορεί επίσης να υποδηλώνεται στην υποβολή της κοινής δήλωσης. Στην αντίθετη περίπτωση, όταν δηλαδή δηλώνεται σαφώς προς τη φορολογική αρχή η απουσία τέτοιας συναίνεσης από έναν έστω

---

<sup>10</sup> Ομότιμη Καθηγ. Τζούλια Ηλιοπούλου - Στράγγα, «Εφαρμογές Δημοσίου Δικαίου-Αρχή ισότητας-Απαγόρευση διακρίσεων», Φροντιστηριακό βοήθημα Θερινού εξαμήνου 2016, ΕΚΠΑ, σελ. 15 (<https://eclass.uoa.gr/modules/document/file.php/LAW278/17.-2016.%CE%99%CE%A3%CE%9F%CE%A4%CE%97%CE%A4%CE%91-%CE%91%CE%A0%CE%91%CE%93.%CE%94%CE%99%CE%91%CE%9A%CE%A1%CE%99%CE%A3%CE%95%CE%A9%CE%9D%201.6.2016.DOC>)

από τους συζύγους, οι σύζυγοι διατηρούν το δικαίωμά τους να υποβάλλουν ξεχωριστές φορολογικές δηλώσεις, σύμφωνα με τη διάταξη της παρ. 1 του άρθρου 67 του Ν. 4172/2013.

Συμπερασματικά, θα λέγαμε πως μέσω του Συντάγματος η αρχή της ισότητας δεσμεύει και τις τρεις μορφές εξουσίας. Για τη νομοθετική εξουσία η αρχή επιβάλλει την ίση μεταχείριση του ουσιωδώς ίσου και την άνιση μεταχείριση του ουσιωδώς άνισου. Ως προς την εκτελεστική εξουσία, η αρχή απαγορεύει την αυθαίρετη εφαρμογή των νόμων από τα διοικητικά όργανα, περιορίζοντας την άσκηση της διακριτικής τους ευχέρειας. Τέλος, ως προς τη δικαστική εξουσία η αρχή της ισότητας με την έννοια της απαγόρευσης της αυθαιρεσίας και της ισότητας στην εφαρμογή του δικαίου είναι αυτονόητη και αποτελεί θεμέλιο λίθο του κράτους δικαίου.<sup>11</sup>

#### 1.4 Το Διεθνές Θεσμικό Πλαίσιο Προστασίας

Ο Καταστατικός Χάρτης των Ηνωμένων Εθνών, η διεθνής δηλαδή Σύμβαση που περιγράφει τις βασικές αρχές των διεθνών σχέσεων<sup>12</sup> καθιέρωσε έξι βασικούς οργανισμούς, μεταξύ των οποίων το Οικονομικό & Κοινωνικό Συμβούλιο (ECOSOC-Economic & Social Council), το οποίο στη συνέχεια εξουσιοδότησε την Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων των Ηνωμένων Εθνών να επιβλέπει τη δημιουργία της **Οικουμενικής Διακήρυξης των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων**. Η Διακήρυξη εγκρίθηκε από τα Ηνωμένα Έθνη στις **10 Δεκεμβρίου 1948** και είναι το μοναδικό οικουμενικό έγγραφο που υπάρχει σχετικά με τα ανθρώπινα δικαιώματα, στο οποίο προσδιορίζονται τα τριάντα θεμελιώδη δικαιώματα που αποτελούν τη βάση για μια δημοκρατική κοινωνία.<sup>13</sup>

Σύμφωνα με το άρθρο 1 της **Διακήρυξης** όλοι οι άνθρωποι γεννήθηκαν ελεύθεροι και ίσοι όσον αφορά την αξιοπρέπεια και τα δικαιώματά τους. Με το άρθρο 2 απαγορεύονται οι διακρίσεις λόγω φύλου, γλώσσας, θρησκείας, πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων, εθνικής ή κοινωνικής καταγωγής, περιουσίας, γέννησης ή οποιαδήποτε άλλη κατάσταση. Επίσης δεν είναι επιτρεπτό να γίνεται καμία διάκριση λόγω του πολιτικού, νομικού ή διεθνούς

---

<sup>11</sup> Ράκος Γ. Αθανάσιος, «Συνταγματικό Δίκαιο-Θεμελιώδη Δικαιώματα», 2<sup>ος</sup> τόμος, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκουλα 2002, 2<sup>η</sup> Έκδοση, σελ. 443, 469, 472

<sup>12</sup> The UN Refugee Agency, «Καταστατικός Χάρτης των Ηνωμένων Εθνών», (<https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opensslpdf.pdf?reldoc=y&docid=4c10af9a2>)

<sup>13</sup> Ενωμένοι για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα (UHR), «Η Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων», (<https://gr.humanrights.com/what-are-human-rights/universal-declaration-of-human-rights/>)

καθεστώς της χώρας από την οποία προέρχεται κανείς, ενώ το άρθρο 7 αναφέρεται στην ισότητα όλων απέναντι στο νόμο.<sup>14</sup>

Τα Ηνωμένα Έθνη έχουν υπογράψει και περαιτέρω συνθήκες για τα ανθρώπινα δικαιώματα, οι οποίες απαγορεύουν στο σύνολό τους τις διακρίσεις. Οι πιο σημαντικές αναφέρονται στις παραγράφους που ακολουθούν.

**1.4.1 Το Διεθνές Σύμφωνο για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα (16 Δεκεμβρίου 1966)**, διασφαλίζει ενδεικτικά μεταξύ άλλων στο άρθρο 3 το δικαίωμα ισότητας ανδρών και γυναικών στην απόλαυση όλων των ατομικών και πολιτικών δικαιωμάτων, στο άρθρο 19 την απαγόρευση της διακριτικής μεταχείρισης και παρενόχλησης για τις απόψεις κάθε ατόμου και στο άρθρο 23 την ισότητα των δικαιωμάτων και των ευθυνών των συζύγων σε σχέση με το γάμο, κατά τον έγγαμο βίο και κατά τη λύση του γάμου.

**1.4.2 Το Διεθνές Σύμφωνο για τα οικονομικά, κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα (19 Δεκεμβρίου 1966)**, διασφαλίζει ενδεικτικά μεταξύ άλλων στο άρθρο 3 το δικαίωμα της ισότητας άνδρα και γυναίκας σε όλα τα οικονομικά, κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα και στο άρθρο 13 την παροχή της ανώτερης εκπαίδευσης σε όλους ισότιμα, ανάλογα με τις ικανότητες καθενός και με όλα τα κατάλληλα μέσα.

**1.4.3 Η Διεθνής Σύμβαση για την Κατάργηση κάθε Μορφής Φυλετικών Διακρίσεων (21 Δεκεμβρίου 1965)**, στο άρθρο 1 αναφέρεται στην εξάλειψη από τα Κράτη μέλη που συμμετέχουν στη Σύμβαση των διακρίσεων, των εξαιρέσεων, των παρεμποδίσεων ή προτιμήσεων μεταξύ των υπηκόων και μη υπηκόων τους, ενώ τα άρθρα 2 και 5 κάνουν μνεία στις υποχρεώσεις των Κρατών μελών για την απαγόρευση και εξάλειψη της φυλετικής διάκρισης υπό πάσα μορφή και την εγγύηση του δικαιώματος εκάστου στην ισότητα ενώπιον του νόμου χωρίς διακρίσεις φυλής, χρώματος ή εθνικής ή εθνολογικής προέλευσης κυρίως καθ' όσον αφορά την απόλαυση θεμελιωδών δικαιωμάτων.

---

<sup>14</sup> «Οικουμενική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα», όπως εξαγγέλθηκε στη Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών στις 10 Δεκεμβρίου 1948, Μετάφραση: Ελευθερία Λιμπερτίνου, 2001, Εκδόσεις Γράμματα

**1.4.4 Η Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεως κατά των γυναικών - CEDAW (18 Δεκεμβρίου 1979)**, σύμφωνα με την οποία κατά το άρθρο 1 και 2 τα κράτη μέλη καταδικάζουν τις διακρίσεις κατά των γυναικών σε όλες τις μορφές τους, ήτοι τις διακρίσεις βάσει οποιασδήποτε διαφοράς ή αποκλεισμού που βασίζεται στο φύλο των οποίων ο αντίκτυπος ή ο σκοπός είναι να θέσει σε κίνδυνο ή να καταστρέψει τη αναγνώριση και απόλαυση των γυναικών, ανεξάρτητα από την οικογενειακή τους κατάσταση, των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και πολιτικών, οικονομικών, κοινωνικών, πολιτιστικών και πολιτικών ελευθεριών τους. Στο πλαίσιο αυτό λειτουργεί η Επιτροπή CEDAW η οποία εισήγαγε το 1999 ένα **Προαιρετικό Πρωτόκολλο**, με πρόσθετους μηχανισμούς για την εφαρμογή της Σύμβασης το οποίο επιτρέπει σε γυναίκες και κορίτσια (ατομικά ή συλλογικά) να υποβάλλουν καταγγελίες απευθείας στην Επιτροπή CEDAW εάν θεωρούν ότι τα ανθρώπινα δικαιώματά τους που προστατεύονται από τη Σύμβαση παραβιάζονται. Στην περίπτωση αυτή, η Επιτροπή CEDAW μπορεί να διεκδικήσει επανόρθωση.

**1.4.5 Η Διακήρυξη των Αρχών για την Ανοχή στη Διαφορετικότητα (16 Νοεμβρίου 1995)**, ήτοι το σεβασμό, την αποδοχή και εκτίμηση στην πλούσια πολυμορφία των πολιτισμών όλου του κόσμου, των εκφράσεων και των τρόπων του να είσαι άνθρωπος, όπως αποτυπώνεται στο άρθρο 1 της Διακήρυξης. Σύμφωνα με το άρθρο 2 σε κρατικό επίπεδο η ανοχή απαιτεί δίκαιη και αμερόληπτη νομοθεσία, επιβολή του νόμου και δικαστικές και διοικητικές διαδικασίες. Επίσης προϋποθέτει την παροχή οικονομικών και κοινωνικών ευκαιριών σε κάθε άτομο χωρίς διάκριση, προκειμένου να διασφαλιστεί η ισότητα στη μεταχείριση και την παροχή ίσων ευκαιριών σε όλες τις ομάδες και τα μέλη της κοινωνίας.

## **1.5 Το Ευρωπαϊκό Θεσμικό Πλαίσιο Προστασίας**

Η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) τόσο σε επίπεδο πρωτογενούς όσο και δευτερογενούς δικαίου έχει θεσπίσει κανόνες δικαίου που στοχεύουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων. Ιδιαίτερα βασίζεται στις αξίες του σεβασμού της αξιοπρέπειας και δικαιωμάτων του ανθρώπου, της δημοκρατίας, του κράτους δικαίου, της ελευθερίας, της ισότητας, όπως αναλυτικά περιγράφεται στο άρθρο 2 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΣΕΕ)<sup>15</sup>. Η ΕΕ δεσμεύεται επίσης από τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, ο οποίος ορίζει

---

<sup>15</sup> Ευρωπαϊκή Ένωση, ([https://europa.eu/european-union/law/treaties\\_el](https://europa.eu/european-union/law/treaties_el))



τα δικαιώματα που πρέπει να σέβονται τα θεσμικά όργανα και τα κράτη μέλη της κατά την εφαρμογή του δικαίου της Ένωσης.<sup>16</sup>

### **1.5.1 Η Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την Προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των θεμελιωδών ελευθεριών (ΕΣΔΑ)**

Το Συμβούλιο της Ευρώπης ιδρύθηκε μετά τον Β Παγκόσμιο Πόλεμο για να προωθήσει το κράτος δικαίου, τη δημοκρατία, τα ανθρώπινα δικαιώματα και την κοινωνική ανάπτυξη. Στις 4 Νοεμβρίου 1950 θεσπίστηκε, η Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των θεμελιωδών ελευθεριών (ΕΣΔΑ), η πρώτη μεταξύ των σύγχρονων συμφωνιών για τα ανθρώπινα δικαιώματα, βασιζόμενη στην Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου των Ηνωμένων Εθνών. Η εφαρμογή της ΕΣΔΑ παρακολουθείται από το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και από τη θέσπισή της έχει υποστεί διάφορες τροποποιήσεις και προσθήκες μέσω εγγράφων που είναι γνωστά ως «πρωτόκολλα».<sup>17</sup>

Σύμφωνα με το άρθρο 14 της ΕΣΔΑ, απαγορεύονται οι διακρίσεις βάσει φύλου, φυλής, χρώματος, γλώσσας, θρησκείας, πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων, εθνικής ή κοινωνικής προέλευσης, συμμετοχής σε εθνική μειονότητα, περιουσίας, γέννησης ή άλλης κατάστασης. Χαρακτηριστικό παράδειγμα της προστασίας των διακρίσεων βάσει φύλου αποτελεί η υπ' αριθμ 61960/08 απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΕΔΑΔ), γνωστή ως υπόθεση Emel Boyraz κατά Τουρκίας. Αναλυτικά, η προσφεύγουσα απολύθηκε από τη θέση της σε δημόσια υπηρεσία ηλεκτρικού ρεύματος, όπου εργαζόταν ως υπάλληλος ασφαλείας με το επιχείρημα ότι τα καθήκοντα των υπαλλήλων ασφαλείας περιλάμβαναν κινδύνους και ευθύνες που δεν μπορούσαν να αναλάβουν οι γυναίκες, όπως η εργασία τη νύχτα σε αγροτικές περιοχές και η χρήση πυροβόλων όπλων, καθώς και η έλλειψη φυσικής δύναμης. Το Δικαστήριο διαπίστωσε ότι οι αρχές δεν είχαν δώσει επαρκή αιτιολόγηση για να εξηγήσουν αυτήν την υποτιθέμενη

---

<sup>16</sup> Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, «Η προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων στην ΕΕ», (<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/el/sheet/146/%CE%B7-%CF%80%CF%81%CE%BF%CF%83%CF%84%CE%B1%CF%83%CE%B9%CE%B1-%CF%84%CF%89%CE%BD-%CE%B8%CE%B5%CE%BC%CE%B5%CE%BB%CE%B9%CF%89%CE%B4%CF%89%CE%BD-%CE%B4%CE%B9%CE%BA%CE%B1%CE%B9%CF%89%CE%BC%CE%B1%CF%84%CF%89%CE%BD-%CF%83%CF%84%CE%B7%CE%BD-%CE%B5%CE%B5>)

<sup>17</sup> Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης & το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, «Εγχειρίδιο σχετικά με την ευρωπαϊκή νομοθεσία κατά των διακρίσεων», 2010 ([https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/1510-FRA-CASE-LAW-HANDBOOK\\_EL.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA-CASE-LAW-HANDBOOK_EL.pdf))

ανικανότητα των γυναικών να εργαστούν ως υπάλληλοι ασφαλείας σε αντίθεση με τους άνδρες. Επισημάνε επίσης το γεγονός ότι η προσφεύγουσα εργαζόταν ως υπάλληλος ασφαλείας για τέσσερα χρόνια και δεν υπήρχαν ενδείξεις ότι παρέλειψε να εκπληρώσει τα καθήκοντά της λόγω του φύλου της. Κατά συνέπεια, υπήρξε παραβίαση του άρθρου 14, περί απαγόρευσης των διακρίσεων.

Μία αντίστοιχη περίπτωση διάκρισης στη Χώρα μας σε βάρος γυναικών ως εμπόδιο ισότιμης πρόσβασης στην εργασία και καταφανής καταπάτηση του άρθρου 14 της ΕΣΔΑ, αποτελεί η θέσπιση ενιαίου κατώτατου ύψους 1,70 μ. χωρίς υποδήματα και για τα δύο φύλα για την εισαγωγή στις Σχολές της Ελληνικής Αστυνομίας, σύμφωνα με τη διάταξη της παρ. 1 του άρθρου 2 του ΠΔ 4/1995 όπως ισχύει. Πρόκειται για έναν όρο, ο οποίος ουσιαστικά θέτει στην πράξη σε μειονεκτική θέση ένα δυσανάλογα μεγάλο ποσοστό γυναικών υποψήφιων έναντι των ανδρών.

Στα πλαίσια της δικαστικής διαδικασίας που εκκίνησε μία εκ των υποψηφίων που απορρίφθηκε εξαιτίας αυτού του λόγου, με την υπ' αριθμ. 1420/2016 απόφασή του το Γ' Τμήμα του ΣτΕ (επταμ.), ανέστειλε την έκδοση οριστικής αποφάσεως και υπέβαλε στο Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης προδικαστικό ερώτημα για το αν οι ανωτέρω διατάξεις είναι σύμφωνες με το ενωσιακό δίκαιο, το οποίο θα αναλυθεί σε επόμενη ενότητα, εκτός εάν η διαφορετική αυτή μεταχείριση οφείλεται σε παράγοντες, οι οποίοι δικαιολογούνται αντικειμενικά και είναι ξένοι προς οιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου.

Επί του ανωτέρω προδικαστικού ερωτήματος, το ΔΕΕ απεφάνθη ότι η προϋπόθεση του ελάχιστου αναστήματος οδηγεί σε δυσμενέστερη θέση μεγαλύτερο αριθμό γυναικών σε σχέση με τους άνδρες χωρίς να φαίνεται να είναι σκόπιμη και απαραίτητη προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος που επιδιώκεται, γεγονός που καλείται το αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει. Μετά τη σχετική έκδοση της απόφασης του ΔΕΕ, το ΣτΕ εκδίκασε εκ νέου την υπόθεση και με την υπ' αριθμ. 2055/2019 απόφασή του, έκρινε ότι η κρίσιμη διάταξη, αντίκειται τόσο στο Σύνταγμα, όσο και στην Ευρωπαϊκή Κοινοτική νομοθεσία και η υπόθεση παραπέμφθηκε εκ νέου προς εκδίκαση στην Ολομέλεια του ΣτΕ, λόγω σπουδαιότητας, η τελική απόφαση της οποίας και αναμένεται.

### 1.5.2 Οι Συνθήκες της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Η Ευρωπαϊκή Ένωση [τεως Ευρωπαϊκές Κοινοότητες (ΕΚ)] δημιουργήθηκε αρχικά ως διεθνής οργανισμός με κυρίως οικονομικό πεδίο δράσης. Ωστόσο σύντομα έλαβε και κοινωνικές διαστάσεις με τη Συνθήκη της Ρώμης (1957) στο άρθρο 119 να προβλέπει ίση αμοιβή για τους άνδρες και τις γυναίκες που ασκούν το ίδιο έργο. Συγκεκριμένα κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής για ίση εργασία ανδρών και γυναικών εργαζομένων. Η αμοιβή αναφέρεται στο συνηθισμένο βασικό ή ελάχιστο μισθό ή σχετικές αποδοχές καθώς και σε όλες τις άλλες παροχές που ο εργοδότης παρέχει άμεσα ή έμμεσα στους εργαζομένους σε χρήμα ή σε είδος, λόγω της εργασιακής τους σχέσης.<sup>18</sup>

Το 1992, η Συνθήκη του Μάαστριχτ, γνωστή και ως Συνθήκη της Ευρωπαϊκής Ένωσης-ΣΕΕ, με το άρθρο 2 επιβεβαίωσε τη σημασία της ισότητας των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση και ειδικότερα επισήμανε ότι η Ένωση βασίζεται στις αξίες του σεβασμού της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και των ανθρώπινων δικαιωμάτων (συμπεριλαμβανομένων των μειονοτήτων), της ισότητας, της ελευθερίας, του κράτους δικαίου και της δημοκρατίας. Σε μια κοινωνία που χαρακτηρίζεται από πολυμορφία, μη διάκριση, ανοχή, δικαιοσύνη, αλληλεγγύη και ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, αυτές οι αξίες είναι κοινές μεταξύ των κρατών μελών.

Επιπλέον, στο εδαφ. 2 της παρ. 3 του άρθρου 3 αναφέρει ρητά ότι η ΕΕ αντιστέκεται στον κοινωνικό αποκλεισμό και τις διακρίσεις, συμβάλει στην κοινωνική δικαιοσύνη και προστασία, συνδράμει στην ισότητα μεταξύ των φύλων και στην υποστήριξη μεταξύ των γενεών και προστατεύει τα δικαιώματα των παιδιών.<sup>19</sup>

### 1.5.3 Ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Τον Ιούνιο του 1999 το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο έκρινε σκόπιμο να συγκεντρώσει τα θεμελιώδη δικαιώματα που ίσχυαν σε επίπεδο ΕΕ σε έναν Χάρτη, ώστε να τα καταστήσει

---

<sup>18</sup> Βεργιανέλου Μπουμπουλίνα, «Η ισότητα των δύο φύλων και ο ρόλος της γυναίκας στη Δημόσια Διοίκηση», ΤΕΙ Καβάλας, Τμήμα Διοίκησης Επ/σεων, Πτυχιακή Εργασία, Μάιος 1996, σελ. 30 (Αποθετήριο ΤΕΙ ΑΜΘ «Θεόδωρος Τριβέλλας», <http://digilib.teiimt.gr/jspui/bitstream/123456789/5575/1/SDO591996.pdf>)

<sup>19</sup> Klaus-Dieter Borchardt, «Το αλφάβητο του δικαίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης», Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Δεκέμβριος 2016, σελ. 25-26 (<https://op.europa.eu/el/publication-detail/-/publication/5d4f8cde-de25-11e7-a506-01aa75ed71a1>)

περισσότερο αντιληπτά στους πολίτες. Ο Χάρτης ανακηρύχθηκε επίσημα από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και την Επιτροπή το Δεκέμβριο του 2000, ενώ έγινε νομικά δεσμευτικός όταν τέθηκε σε ισχύ η Συνθήκη της Λισαβόνας το Δεκέμβριο του 2009 και σήμερα διαθέτει πλέον την ίδια νομική ισχύ με τις συνθήκες της ΕΕ.

Στα άρθρα 20 έως 26 ο Χάρτης παρουσιάζει τις αρχές της ισότητας και της απαγόρευσης των διακρίσεων κυρίως λόγω φύλου, χρώματος, φυλής, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, πολιτικών απόψεων ή οποιωνδήποτε άλλων απόψεων, ιδιότητας μέλους εθνικής μειονότητας, αναπηρίας, περιουσίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού. Στο άρθρο 23 γίνεται ειδική μνεία στο γεγονός ότι η ισότητα γυναικών και ανδρών οφείλει να διασφαλιστεί σε όλους τους τομείς, συμπεριλαμβανομένης της εργασίας και των αποδοχών. Τέλος, η αρχή της ισότητας σε καμία περίπτωση δεν αποκλείει τη διατήρηση ή τη λήψη μέτρων για την παροχή ειδικών πλεονεκτημάτων για το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο.

Η ΕΕ έκτοτε δεσμεύεται από τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, ο οποίος ορίζει τα δικαιώματα που οφείλουν να σέβονται τα θεσμικά όργανα και τα κράτη μέλη της ΕΕ κατά την εφαρμογή του δικαίου της ΕΕ.<sup>20</sup>

#### 1.5.4 Ευρωπαϊκές Οδηγίες & Κανονισμοί

Σε δευτερογενές επίπεδο, η ΕΕ έχει νομοθετήσει μία σειρά Οδηγιών κατά των διακρίσεων οι οποίες με καθυστέρηση αρκετών ετών ενσωματώθηκαν εν τέλει στο ελληνικό εθνικό δίκαιο. Οι τρεις θεμελιώδεις έννοιες του Δικαίου της ΕΕ κατά των διακρίσεων οι οποίες αναφέρονται στις σχετικές Οδηγίες είναι <sup>21</sup> :

**α) Η άμεση διάκριση:** Όταν αντιμετωπίζεται ένα άτομο λόγω φύλου, χειρότερα από ένα άλλο άτομο το οποίο βρίσκεται ή θα βρισκόταν σε παρόμοια κατάσταση

**β) Η έμμεση διάκριση:** όταν φαινομενικά ουδέτερες διατάξεις ή πρακτικές τοποθετούν τους εκπροσώπους ενός φύλου σε δυσμενέστερη θέση σε σχέση με τους εκπροσώπους του αντίθετου φύλου, εκτός αν εάν ο αντικειμενικός σκοπός των εν λόγω διατάξεων ή

---

<sup>20</sup> Ottavio Marzocchi, «Η προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων στην ΕΕ», Θεματολογικά δελτία για την Ευρωπαϊκή Ένωση, 2019, ([https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/el/FTU\\_4.1.2.pdf](https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/el/FTU_4.1.2.pdf))

<sup>21</sup> Colm O’Cinneide, Καθηγητής Δικαίου στο University College London (UCL), «Βασικές έννοιες στη νομοθεσία περί διακρίσεων της ΕΕ», 11.10.2018, ([http://www.era-comm.eu/oldoku/Adiskri/02\\_Key\\_concepts/118DV23\\_O\\_Cinneide\\_GR.pdf](http://www.era-comm.eu/oldoku/Adiskri/02_Key_concepts/118DV23_O_Cinneide_GR.pdf))

πρακτικών δικαιολογείται αντικειμενικά από νόμιμο σκοπό και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού είναι κατάλληλα και απαραίτητα

γ) **Η παρενόχληση:** όταν εκδηλώνεται μη επιθυμητή συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου, με πρόθεση ή αποτέλεσμα να προσβάλει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και να δημιουργήσει ένα τρομακτικό, εχθρικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό κλίμα.

#### **1.5.4.1 Οδηγία 2000/78/EK**

Η Οδηγία 2000/78/EK του Συμβουλίου, περί διαμόρφωσης ενός πλαισίου για την **ίση μεταχείριση στην απασχόληση** και το επάγγελμα θεσπίστηκε την 27η Νοεμβρίου 2000. Η παρούσα οδηγία εισάγει ένα γενικό πλαίσιο με σκοπό τη διασφάλιση ίσης μεταχείρισης μεταξύ των ατόμων στο χώρο εργασίας της ΕΕ, ανεξαρτήτως ηλικίας, θρησκευτικών πεποιθήσεων, γενετήσιου προσανατολισμού ή τυχόν αναπηρίας. Σκοπός της οδηγίας είναι να διασφαλιστεί ότι κανείς δεν υφίστανται διακρίσεις στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, αλλά αντ' αυτού απολαμβάνουν ίση μεταχείριση στους χώρους εργασίας τους (άρθρο 3).

#### **1.5.4.2 Οδηγία 2002/73/EK**

Η Οδηγία 2002/73/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Σεπτεμβρίου 2002 τροποποιεί την Οδηγία 76/207/ΕΟΚ της 9ης Φεβρουαρίου 1976 του Συμβουλίου περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης των φύλων όσον αφορά την **πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική κατάρτιση και τις εργασιακές συνθήκες**, προσθέτοντας μεταξύ άλλων στο άρθρο 1 την υποχρέωση των κρατών μελών να εξετάσουν ενεργά το στόχο της ισότητας ανδρών και γυναικών κατά τη σύνταξη και την εφαρμογή νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων, πολιτικών και δραστηριοτήτων όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας και την κοινωνική ασφάλιση.

#### **1.5.4.3 Οδηγία 2004/113/EK**

Η Οδηγία 2004/113/EK, της 13ης Δεκεμβρίου 2004, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών **στην απόκτηση και παροχή αγαθών και υπηρεσιών** στοχεύει στη δημιουργία ενός πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, προκειμένου να εφαρμοστεί αποτελεσματικά στα κράτη μέλη η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών (άρθρο 1), με σκοπό την επέκταση της αρχής της ίσης

μεταχείρισης και σε άλλους τομείς της καθημερινότητας, πέρα από τη σφαίρα της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής ζωής. Η προώθηση της ίσης μεταχείρισης γίνεται με την υποχρέωση των κρατών μελών να ορίζουν έναν ή περισσότερους οργανισμούς, προβαίνοντας σε όλες τις απαραίτητες ρυθμίσεις, για την προώθηση, την υποστήριξη, την ανάλυση, τον έλεγχο και της ίσης μεταχείρισης για όλα τα άτομα χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου (άρθρο 12).

#### **1.5.4.4 Οδηγία 2006/54/EK**

Το 2006, θεσπίστηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και Συμβούλιο η Οδηγία 2006/54/EK, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης **σε θέματα που αφορούν τον τομέα της εργασίας και την δυνατότητα προσφοράς ίσων ευκαιριών ανεξαρτήτως φύλου**. Στόχος της παρούσας οδηγίας ήταν η ενοποίηση αρκετών οδηγιών, για την ισότητα των δύο φύλων μέσω της απλοποίησης, του εκσυγχρονισμού και της βελτίωσης της νομοθεσίας της ΕΕ στον τομέα της ίσης μεταχείρισης σε τομείς όπως η πρόσβαση στην απασχόληση, η επαγγελματική εξέλιξη, οι όροι εργασίας και τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης (άρθρο 1).

#### **1.5.4.5 Οδηγία 2010/18/EE**

Στις 8 Μαρτίου 2010 το Συμβούλιο της Ευρώπης θέσπισε την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαίσιου για τη γονική άδεια που συνήφθη από τις διακλαδικές ευρωπαϊκές οργανώσεις κοινωνικών εταίρων BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC καταργώντας και τη Οδηγία 96/34/EK. Σύμφωνα με τους εθνικούς νόμους, τις εθνικές συλλογικές συμβάσεις ή/και πρακτικές, η συμφωνία ορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις για την προώθηση της συμφιλίωσης των γονικών και των επαγγελματικών ευθυνών των εργαζόμενων γονέων, λαμβάνοντας υπόψη την αυξανόμενη διαφοροποίηση της οικογενειακής δομής. Παρέχει σε εργαζόμενους, άνδρες και γυναίκες το δικαίωμα γονικής άδειας για την γέννηση ή την υιοθεσία ενός παιδιού έτσι ώστε να μπορούν να φροντίζουν το τέκνο τους μέχρι μια ορισμένη ηλικία που καθορίζεται από το κράτος μέλος ή / και τους κοινωνικούς εταίρους.

#### **1.5.4.6 Οδηγία 2010/41/EE**

Η Οδηγία 2010/41/EE του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 7ης Ιουλίου 2010 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών

που δραστηριοποιούνται ανεξάρτητα στον εργασιακό χώρο είχε ως αντικείμενο να καθορίσει το καθεστώς ώστε να εφαρμοστεί από τα κράτη μέλη η αρχή της ίσης μεταχείρισης των ανδρών και των γυναικών που αυτοαπασχολούνται ή συνεισφέρουν στην άσκηση τέτοιας απασχόλησης.

#### **1.5.4.7 Κανονισμός (ΕΕ) αριθ. 1381/2013**

Ο Κανονισμός (ΕΕ) αριθ. 1381/2013 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 17ης Δεκεμβρίου 2013 για τη θέσπιση του Προγράμματος «Δικαιώματα, Ισότητα και Ιθαγένεια» για την περίοδο 2014-2020, θέτει σύμφωνα με το άρθρο 3 ως γενικό στόχο να συμβάλει, στην περαιτέρω ανάπτυξη ενός χώρου στον οποίο όπως ορίζεται από τη ΣΕΕ, τη ΣΛΕΕ, το Χάρτη και τις διεθνείς συμβάσεις για τα ανθρώπινα δικαιώματα στις οποίες έχει προσχωρήσει η Ευρωπαϊκή Ένωση, η ισότητα και τα ατομικά δικαιώματα προωθούνται αποτελεσματικά και προστατεύονται.

### **1.6 Το Εθνικό Θεσμικό Πλαίσιο κατά των διακρίσεων λόγω φύλου**

#### **1.6.1 Νομοθετικές ρυθμίσεις**

Το ελληνικό δίκαιο περιλαμβάνει πληθώρα νομοθετικών ρυθμίσεων σχετικά με την αντιμετώπιση των διακρίσεων λόγω φύλου, είτε ενσωματώνοντας ευρωπαϊκές Οδηγίες συμμορφούμενο με τα ευρωπαϊκά δεδομένα, είτε από την ανάγκη που προκύπτει κάθε φορά να προστατευθεί η αρχή της ισότητας στην εθνική έννομη τάξη. Ακολουθεί χρονολογική αναφορά στα σημαντικότερα νομοθετήματα προάσπισης της αρχής της ίσης μεταχείρισης των φύλων.

➤ **Π.Δ. 176/1997** (ΦΕΚ 150/Α'/15.07.1997) «*Μέτρα για την βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων σε συμμόρφωση με την οδηγία 92/85/ΕΟΚ*»

➤ **N. 3304/2005** (ΦΕΚ 16/Α'/27.01.2005) «*Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού*». Σκοπός του νόμου, ως ρητώς αναφέρεται στο άρθρο 1 αυτού, ήταν η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στις διατάξεις που προβλέπονταν από τις **Οδηγίες 2000/43/ΕΚ** του Συμβουλίου της 29ης

Ιουνίου 2000 και **2000/78/EK** του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000, ώστε να διασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης.<sup>22</sup>

➤ **N. 3488/2006** (ΦΕΚ 191/Α'/11.09.2006) «*Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις*», όπως προβλέπεται και από τις διατάξεις της Οδηγίας **2002/73/EK** του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Σεπτεμβρίου 2002.

➤ **N. 3769/2009** (ΦΕΚ 105/Α'/1.7.2009) «*Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών και άλλες διατάξεις*», όπως προβλέπεται από τις διατάξεις της **Οδηγίας 2004/113/EK** του Συμβουλίου της 13ης Δεκεμβρίου 2004.

➤ **N. 3896/2010** (ΦΕΚ 207/Α'/8.12.2010) «*Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης – Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την **Οδηγία 2006/54/EK** του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις*», ο οποίος αντικατέστησε το Ν. 3488/2006 (παρ. 3, άρθρο 29).

➤ **N. 4075/2012** (ΦΕΚ 89/Α'/11.4.2012) «*Θέματα Κανονισμού Ασφάλισης ΙΚΑ - ΕΤΑΜ, Ασφαλιστικών Φορέων, προσαρμογή της νομοθεσίας στην Οδηγία 2010/18/ΕΕ και λοιπές διατάξεις*», ο οποίος στο Κεφ. ΣΤ', (άρθρα 48-54), ενσωματώνει την **Οδηγία 2010/18/ΕΕ** του Συμβουλίου της 8ης Μαρτίου 2010 σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαίσιου για τη γονική άδεια.

➤ **N. 4097/2012** (ΦΕΚ 235/Α'/3.12.2012) «*Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την άσκηση αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας - Εναρμόνιση της νομοθεσίας με την Οδηγία **2010/41/ΕΕ** του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου*» σε εναρμόνιση της νομοθεσίας με την οδηγία 2010/41/ΕΕ θεσμοθετεί την εφαρμογή της

---

<sup>22</sup> Χαμτζούδης Νικόλαος, «*Η νομική προστασία του σεξουαλικού προσανατολισμού και της ταυτότητας φύλου: καταπολεμώντας τις διακρίσεις, τα εγκλήματα μίσους και τη ρητορική μίσους*», Colour Youth – Κοινότητα LGBTQ Νέων Αθήνας, Αθήνα, 2015, σελ. 32



αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την άσκηση αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας.<sup>23</sup>

➤ **N. 4443/2016** (ΦΕΚ 232/Α/9.12.2016) «*Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, ...και άλλες διατάξεις*» ο οποίος κατήργησε σχεδόν μια δεκαετία μετά το Ν. 3304/2005 (άρθρο 22) και πλέον ο νέος νόμος ενσωματώνει τόσο τις διατάξεις της Οδηγίας **2000/43/ΕΚ** για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης για όλους τους πολίτες ανεξαρτήτως φυλής ή εθνικής καταγωγής, της **Οδηγίας 2000/78/ΕΚ** για τη θέσπιση ενός γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην εργασία και της **Οδηγίας 2014/54/ΕΕ** αναφορικά με τα μέτρα για την προώθηση της άσκησης των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας εντός των ορίων της ΕΕ.<sup>24</sup> Με τον παρόντα νόμο βελτιώνεται και ενισχύεται το υπάρχον νομοθετικό πλαίσιο για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης και της απαγόρευσης των διακρίσεων στην εργασία και την απασχόληση εν γένει. Για τον σκοπό αυτό αναπτύσσεται ένα ευρύτερο πεδίο εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης εισάγοντας νέους λόγους διάκρισης, όπως το «χρώμα», οι «γενεαλογικές καταβολές» και η «εθνική καταγωγή», η «χρόνια πάθηση», η «οικογενειακή κατάσταση» και η «κοινωνική κατάσταση».

Ο οπισθοδρομικός όρος «γενετήσιος προσανατολισμός» αντικαθίστανται από τον όρο «σεξουαλικός προσανατολισμός» και οι έννοιες «ταυτότητα φύλου» και «χαρακτηριστικά φύλου» αναφέρονται πλέον ρητά ως λόγοι διάκρισης. Επιπλέον, προστίθενται και οι ορισμοί της «διάκρισης λόγω σχέσης», της διάκρισης λόγω «νομιζόμενων

---

<sup>23</sup> Συνήγορος του Πολίτη, «Ποιον έχω απέναντί μου. Οδηγός διαφορετικότητας για δημοσίους υπαλλήλους με σκοπό την καταπολέμηση των διακρίσεων», 2014, Ενότητα 1, Παρ. 1.1, σελ. 2, (<https://www.synigoros.gr/resources/web.pdf>)

<sup>24</sup> Τζελέπη Νικολίτσα, «Η εφαρμογή της αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω θρησκείας, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, στην ελληνική δημόσια διοίκηση: Ελλείμματα και προτάσεις για την αντιμετώπισή τους», Διπλωματική Εργασία, ΕΚΔΔΑ, Αθήνα, 2017, (Αποθετήριο Ε.Σ.Δ.Δ.Α., <https://repositoryesdda.ekdd.gr/bitstream/123456789/357/1/%ce%a4%ce%96%ce%95%ce%9b%ce%95%ce%a0%ce%97.pdf>)

χαρακτηριστικών», της «άρνησης εύλογων προσαρμογών» καθώς και της «πολλαπλής διάκρισης»<sup>25</sup>. Ωστόσο η πραγματική προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, ήρθε τρία χρόνια αργότερα με το Ν. 4604/2019 που θα μελετηθεί στο Κεφάλαιο 4.

➤ **N. 4531/2018** (ΦΕΚ 62/Α'/05.04.2018) «*Ι*) *Κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας και προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας..... και λοιπές διατάξεις*», η οποία κυρώνεται και έχει την ισχύ, που ορίζει το άρθρο 28 παρ. 1 του Συντάγματος, η **Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας**, που υπογράφηκε στις 11 Μαΐου 2011 κατά τη συνεδρίαση του Συμβουλίου στην Κωνσταντινούπολη, η οποία μεταξύ άλλων περιλαμβάνει ρυθμίσεις για την ενίσχυση της ποινικής νομοθεσίας για την αντιμετώπιση εγκλημάτων που διαπράττονται σε βάρος των γυναικών και τροποποιεί το Ν. 3500/2006 για την ενδοοικογενειακή βία, με στόχο την ευρύτερη και αποτελεσματικότερη εφαρμογή του.<sup>26</sup>

➤ **N. 4604/2019** (ΦΕΚ 50/Α'/26.03.2019) «*Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας - Ρυθμίσεις για την απονομή Ιθαγένειας Διατάξεις σχετικές με τις εκλογές στην Τοπική Αυτοδιοίκηση - Λοιπές διατάξεις*», ο οποίος ρυθμίζει το σύνολο των νομικών κανόνων δημόσιου δικαίου και ιδιωτικού δικαίου, των φυσικών προσώπων ανεξάρτητα από το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό και την ταυτότητα του φύλου, που μπορούν να αποτελέσουν έναυσμα διακρίσεων σε βάρος των φύλων (βλ. Κεφ. 4.2).

---

<sup>25</sup> Αρ. πρωτ. οικ. 16990/499/7-4-2017 εγκύκλιος, «*Η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης κατά τον Ν.4443/2016 (ΦΕΚ 232/Α'/9-12-2016)*», Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Κοινωνικής Αλληλεγγύης, (<https://www.ypakp.gr/uploads/docs/10575.pdf>)

<sup>26</sup> ΓΓΟΠΠΦ, «*Δημοσίευση σε ΦΕΚ του Ν.4531/2018 για την κύρωση από την Ελλάδα της Σύμβασης του Σ.τ.Ε. περί έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας*», 16.04.2018, (<http://www.isotita.gr/%CE%B4%CE%B7%CE%BC%CE%BF%CF%83%CE%AF%CE%B5%CF%85%CF%83%CE%B7-%CF%83%CE%B5-%CF%86%CE%B5%CE%BA-%CF%84%CE%BF%CF%85-%CE%BD-4531-2018-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CF%84%CE%B7%CE%BD-%CE%BA%CF%8D%CF%81%CF%89%CF%83/>)

## 1.6.2 Η ρύθμιση της αρχής της ισότητας στο δημόσιο δίκαιο

Η αρχή της ισότητας στο δημόσιο δίκαιο μεταφράζεται ως υποχρέωση της **νομοθετικής εξουσίας** να περιορίζει τις νομοθετικές ανισότητες, της **εκτελεστικής εξουσίας** (Δημόσια Διοίκηση) να μεταχειρίζεται ίσα όμοιες περιπτώσεις και άνισα ανόμοιες περιπτώσεις και της **δικαστικής εξουσίας** να εφαρμόζει ομοιόμορφα και επί ίσοις όροις τους κανόνες δικαίου.

### 1.6.2.1 Η έννοια της αρχής της ισότητας των διοικουμένων

Στα πλαίσια του Δημοσίου Δικαίου η αρχή της ισότητας των διοικουμένων αποτελεί σαφώς μία εκ των δεσποζουσών γενικών αρχών του Διοικητικού Δικαίου. Η αρχή της ισότητας επιβάλλει όχι την εξίσωση των ανισοτήτων, αλλά την ίση μεταχείριση των ίσων και την άνιση μεταχείριση των ανίσων.<sup>27</sup> Έτσι γίνεται δεκτό ότι η αρχή της ισότητας δεν είναι ισοπεδωτική αλλά αναλογική, δηλαδή αφορά κατηγορίες όμοιων περιπτώσεων ή συνθηκών, στα πλαίσια βέβαια του συνταγματικού φραγμού των ακραίων ορίων.

Τα ακραία όρια που περιορίζουν τη διακριτική ευχέρεια του νομοθέτη να καθιερώνει «ανισότητες» και του καθ' ύλη αρμόδιου διοικητικού οργάνου να ενεργεί κατά διακριτική ευχέρεια, συνίστανται στα εξής:

- Σε καταστάσεις όπου η διάκριση καθορίζεται μόνο βάσει γενικών και αντικειμενικών κριτηρίων
- Στη συνδρομή ως προς το δημόσιο συμφέρον
- Στην έλλειψη αντίθεσης ως προς αίσθημα των πολιτών για το τι θεωρείται δίκαιο
- Στην αποφυγή ρύθμισης αυθαίρετης και όλως αδικαιολόγητης επεκτατικής ισότητας
- Στην αποφυγή προδήλως άνισης μεταχείρισης ή παράλογης μεταχείρισης

Είναι αυτονόητο ότι η εκτίμηση της τήρησης της αρχής της ισότητας ανήκει στο δικαστή, ο οποίος όμως προβαίνει στο έλεγχο των ορίων και όχι στον έλεγχο των καταρχάς επιλογών ή του ουσιαστικού περιεχομένου των νομικών κανόνων που καθορίζονται από την Πολιτική Εξουσία.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Κόρσος Δημήτριος, «Διοικητικό Δίκαιο-Γενικό Μέρος», 3<sup>η</sup> έκδοση, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, 2005, σελ. 177-179

<sup>28</sup> Τάχος Ι. Αναστ. «Ελληνικό Διοικητικό Δίκαιο», 9<sup>η</sup> έκδοση, 2008, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 205-206

Όπως κρίθηκε άλλωστε από το ΣτΕ «η συνταγματική αρχή της ισότητας επιβάλλει εις τον νομοθέτην την ομοιόμορφον, κατά το δυνατόν, μεταχείρισιν των υπό τας αυτάς ή ομοίας συνθήκας τελούντων, δεν αποκλείεται όμως η ευχέρεια του νομοθέτου όπως αναλόγως προς την φύσιν του υπό ρύθμισιν θέματος ή και εν όψει των εκάστοτε ειδικών συνθηκών προβαίνει εις την θέσπισιν δικαιολογημένων διακρίσεων» (ΣτΕ 1806/1983).

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στο χώρο εργασίας, σημαίνει κατ' ουσίαν ότι δεν επιτρέπεται να αντιμετωπίζονται με διαφορετικά κριτήρια συγκεκριμένες πραγματικές καταστάσεις, εκτός αν η διαφορετική κρίση δικαιολογείται αντικειμενικά. Τούτο σημαίνει ότι θα πρέπει να εξεταστεί υπό το πρίσμα ενός συνόλου παραγόντων, όπως είναι η φύση της εργασίας, η επαγγελματική κατάρτιση και οι όροι της εργασίας, εάν και εφόσον η παρεχόμενη εργασία μπορεί να θεωρηθεί συγκρίσιμη.<sup>29</sup>

#### **1.6.2.2 Η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στη Δημόσια Διοίκηση**

Στο χώρο της Δημόσιας Διοίκησης, η αρχή της ισότητας αναφέρεται ρητά στο Υπαλληλικό Κώδικα Ν. **3528/2007** (ΦΕΚ 26/Α'9.2.2007) όπως ισχύει, σκοπός του οποίου είναι η θέσπιση ομοιόμορφων και ενοποιημένων κανόνων σύμφωνα ιδίως με τις **αρχές της ισότητας**, της αξιοκρατίας και της κοινωνικής αλληλεγγύης οι οποίες οφείλουν να διέπουν τη διαδικασία πρόσληψης και την υπηρεσιακή κατάσταση των δημοσίων υπαλλήλων, ώστε να διασφαλιστεί η μέγιστη δυνατή απόδοση κατά την εργασία τους.

Οποιαδήποτε παράβαση κατά την περ. ζ της παρ. 1 του άρθρου 107 του ΥΚ <sup>30</sup> περί «*παραβίασης της αρχής της ισότητας, των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, σύμφωνα με το Ν.3896/2010, και η χρήση γλώσσας έμφυλης διάκρισης, κατά την άσκηση των καθηκόντων*», αντιμετωπίζεται πλέον ως πειθαρχικό παράπτωμα, το οποίο μπορεί να επιφέρει την πειθαρχική ποινή της διοικητικής κύρωσης από 3.000 έως 30.000 ευρώ (παρ. 3 άρθρο 109 ΥΚ).

---

<sup>29</sup> Μαρκαντωνάτου - Σκάλτσα Γ. Ανδρομάχη, «Γενικές Αρχές στη νομολογία του Στε και του ΔΕΚ», 2007, Εκδόσεις Σάκκουλα, , σελ. 165

<sup>30</sup> Ως προς τη διάταξη αυτή οι τροποποιήσεις που δέχτηκε ο ΥΚ ήταν οι εξής: Το συγκεκριμένο εδάφιο προστέθηκε την 8<sup>η</sup>/12/2010 με την παρ. 3 άρθρο 23 του Ν. 3896/2010, και έκτοτε έχει τροποποιηθεί την 11<sup>η</sup>/5/2015 με την παρ.1 άρθρο 6 του Ν. 4325/2015 και την 26<sup>η</sup>/3/2019 με το άρθρο 14 του Ν. 4604/2019.

Είναι εμφανές ότι η Δημόσια Διοίκηση τα τελευταία χρόνια καταβάλλει προσπάθειες μέσα από πρόσφατα νομοθετήματα να απαλείψει τις έμφυλες διακρίσεις το δημόσιο τομέα. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελούν οι διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 6 του Ν. 2839/2000 (ΦΕΚ 196/Α'/2000) όπου θεσμοθετήθηκε ότι σε κάθε υπηρεσιακό συμβούλιο των δημοσίων υπηρεσιών, αριθμός των μελών που διορίζονται από τη Διοίκηση από κάθε φύλο είναι ίσος με ποσοστό ίσο με τουλάχιστον το 1/3 του αριθμού των καθορισμένων μελών, εφόσον η Υπηρεσία διαθέτει αρκετούς υπαλλήλους για να ικανοποιήσει τις νόμιμες απαιτήσεις για ορισμό και εφόσον τα μέλη που ορίζονται είναι πάνω από ένα (1). Επιπροσθέτως, στις περιπτώσεις διορισμού ή υποδείξεως από τη Διοίκηση, μελών λοιπών συλλογικών οργάνων διοίκησης, ο αριθμός των προσώπων που διορίζονται ή υποδεικνύονται από κάθε φύλο οφείλει να είναι και στην περίπτωση αυτή τουλάχιστον ίσος με το 1/3 του αριθμού των ατόμων που διορίζονται ή υποδεικνύονται, εφόσον τα μέλη αυτά υπερβαίνουν το ένα (1).

Μάλιστα στο πλαίσιο αυτό, αυστηροποιήθηκε η τήρηση της ποσόστωσης με το Ν. 4604/2019, που θα εξεταστεί στο Κεφάλαιο 4, βάσει του οποίου στο τέλος της περίπτωσης β' της παρ. 1 του άρθρου 6 του Ν. 2839/2000, προστίθεται ότι σε περίπτωση μη συμμόρφωσης με τους όρους αυτού του άρθρου είναι μη νόμιμη η συγκρότηση του συλλογικού οργάνου, εκτός από τις περιπτώσεις όπου τα μέλη ορίζονται ως εκ της θέσεως αυτών (ex officio) ή εκλέγονται ή ορίζονται από το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας λόγω μη επαρκούς αριθμού ατόμων του αντίθετου φύλου.

Χρειάζεται επίσης να σημειωθεί ότι η Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (ΓΓΟΠΠΦ) ως υπεύθυνη μεταξύ άλλων και για την εφαρμογή και παρακολούθηση της συμμετοχής των φύλων στα συλλογικά όργανα της διοίκησης, εξέδωσε σχετική εγκύκλιο για την παρακολούθηση της τήρησης της ανωτέρω ποσόστωσης<sup>31</sup>. Είναι αυτονόητο ότι η ανωτέρω ποσόστωση εντάχθηκε και στο άρθρο 161 του ΥΚ περί εκπροσώπησης των φύλων.

---

<sup>31</sup> Αρ. Πρωτ. ΔΙΔΑΔ/Φ.37/Α.1/13/οικ.12383/6-4-2017 εγκύκλιος «Εφαρμογή και παρακολούθηση της συμμετοχής των φύλων στα συλλογικά όργανα της διοίκησης. Καταχώριση συλλογικών οργάνων των φορέων στην ηλεκτρονική εφαρμογή παρακολούθησης», Υπουργείο Εσωτερικών, Γενική Γραμματεία Ισότητας των φύλων, ΑΔΑ: ΩΘΙ4465ΧΘΨ-ΒΞΘ

Αν και οι ανωτέρω διατάξεις στο θέμα της συμμετοχής των φύλων στα συλλογικά όργανα της ΔΔ είναι ξεκάθαρες, είναι γεγονός ότι συχνά παραβλέπονται. Το Τμήμα Γ΄ του ΣτΕ με την 1414/2018 απόφασή του έκανε δεκτή την αίτηση ακύρωσης της μόνιμης υπάλληλου του Γενικού Επιτελείου Αεροπορίας η οποία ορίστηκε, με την προσβαλλόμενη απόφαση περί ορισμού μελών του Υπηρεσιακού Συμβουλίου του Γενικού Επιτελείου Αεροπορίας στο Υπουργείο Εθνικής Άμυνας, ως αναπληρωματικό μέλος του Προέδρου του εν λόγω Υπηρεσιακού Συμβουλίου, στο οποίο τακτικά μέλη ορίστηκαν μόνον άνδρες. Το ΣτΕ αποφάσισε την ακύρωση της προσβαλλόμενης πράξης ως μη νόμιμης κατά παράβαση του άρθρου 161 του Υπαλληλικού Κώδικα, καθότι η αιτούσα ορίστηκε αναπληρωματικό και όχι τακτικό μέλος του εν λόγω Υπηρεσιακού Συμβουλίου. Το σκεπτικό που οδήγησε το ΣτΕ στην ανωτέρω απόφαση ερείδεται στην διάταξη του άρθρου 161 του Υπαλληλικού Κώδικα. Ο στόχος για ισόρροπη συμμετοχή των φύλων στα υπηρεσιακά συμβούλια είναι ένα μέτρο που αποσκοπεί στην υποστήριξη της πραγματικής ισότητας των φύλων στον εργασιακό τομέα. Προς την επίτευξη του σκοπού αυτού ώστε να υπάρξει η δυνατότητα έμπρακτης συμμετοχής και των δύο φύλων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων από τα υπηρεσιακά συμβούλια, είναι απαραίτητο να εκπροσωπούνται άνδρες και γυναίκες σε επίπεδο τακτικού μέλους με ψήφο κατά το οριζόμενο ποσοστό (1/3 επί του συνόλου των μελών του Συμβουλίου). Ως εκ τούτου, στα υπηρεσιακά συμβούλια που αποτελούνται από πέντε μέλη, δύο εξ αυτών πρέπει να ανήκουν στο ένα φύλο και τρία στο άλλο. Εάν αυτό δεν είναι δυνατό, θα πρέπει το ένα τουλάχιστον από τα τακτικά μέλη με δικαίωμα ψήφου να ανήκει στο υπο-εκπροσωπούμενο φύλο και μόνο εάν ούτε αυτό είναι δυνατό, μόνο τότε θεωρείται νόμιμη η συγκρότηση του συλλογικού αυτού οργάνου μόνο με τακτικά μέλη που ανήκουν όλα στο ίδιο φύλο. Κατόπιν των ανωτέρω το ΣτΕ έκρινε ότι η αιτούσα, ως μόνη γυναίκα του εν λόγω Υπηρεσιακού Συμβουλίου, έπρεπε να ορισθεί τακτικό μέλος με ψήφο (ΣτΕ 1414/2018).

Επιπλέον η ΓΓΟΠΠΦ, ενέταξε στις προσπάθειές της από το 2014 ένα καινοτόμο έργο για τη χώρα μας, στο οποίο συνοψίζεται μια συστηματική επιστημονική προσπάθεια αντιμετώπισής της χρήσης της σεξιστικής γλώσσας στο δημόσιο λόγο. Έτσι, στο πλαίσιο του Έργου για την οργάνωση των δημοσίων υπηρεσιών ώστε να ενσωματωθούν και να αξιολογηθούν οι πολιτικές ισότητας σε όλο το εύρος της Δημόσιας Διοίκησης και ειδικότερα του Υποέργου «Ένταξη της Ισότητας των Φύλων στη γλώσσα των διοικητικών εγγράφων», υπεγράφη σύμβαση στις 04/07/2014 μεταξύ της Ειδικής υπηρεσίας

Συντονισμού, Διαχείρισης και Εφαρμογής Συγχρηματοδοτούμενων δράσεων του Υπουργείου Εσωτερικών (ΕΥΣΔΕ ΥΠΕΣ) και της INTRAWAY Μονοπρόσωπης ΕΠΕ, με τη δεύτερη των συμβαλλομένων να αναλαμβάνει την υλοποίηση του ανωτέρω Υποέργου. Από την έρευνα που διενήργησε η εταιρία προέκυψε ότι στα κείμενα των διοικητικών εγγράφων η κυριαρχία του αρσενικού γένους ήταν συντριπτική. Ως αποτέλεσμα, εξεδόθη αρχικά το 2014 ένας Οδηγός Χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας στα Διοικητικά έγγραφα<sup>32</sup>, ως εργαλείο καταρχήν για την ίδια την αναγνώριση και κατανόηση του γλωσσικού σεξισμού. Περιλαμβάνει οδηγίες, παρατηρήσεις, συστάσεις, πρακτικές συμβουλές και συγκεκριμένες προτάσεις για τη χρήση μη σεξιστικής γλώσσας, με σκοπό την προώθηση και την εφαρμογή της ισότητας των φύλων στα διοικητικά έγγραφα. Περιέχει επίσης προτάσεις με εναλλακτικές χρήσεις λέξεων, για την αποτροπή του γλωσσικού σεξισμού και αποπειράται να αναθεωρήσει όρους, με παράλληλη αναφορά σε συγκεκριμένα παραδείγματα.<sup>33</sup>

Έκτοτε, η ΓΓΟΠΠΦ έχει εκδώσει μια σειρά εγκυκλίων και εγγράφων<sup>34</sup> υπενθυμίζοντας κάθε φορά την ανάγκη εξάλειψης της υποτίμησης των ατόμων βάσει του φύλου τους και της συγκεκριμένης μορφής σεξισμού που ενυπάρχει στον καθιερωμένο τρόπο γραφής των

---

<sup>32</sup> Γκασούκα Μ., Γεωργαλλίδου Μ., Τεύχος Β-παραδοτέο ΠΑ 3.2, «Οδηγός χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας στα διοικητικά έγγραφα», INTRAWAY Μονοπρόσωπη ΕΠΕ, Νοέμβριος 2014

<sup>33</sup> Υπουργείο Εσωτερικών, «Οδηγός χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας στα διοικητικά έγγραφα», (<http://minadmin.ypes.gr/?p=14628>)

<sup>34</sup> Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων:

- Αρ. Πρωτ. ΔΙΑΔΠΥΔ/ΤΣΠΕΑΔ/Φ.18/οικ. 5748/25-2-2016 «Υπέρβαση του «γλωσσικού σεξισμού» και ένταξη της διάστασης του φύλου στα διοικητικά έγγραφα» (ΑΔΑ: ΩΣΞΧ465ΦΘΕ-ΧΦ9)
- Αρ. πρωτ. 652/10-3-2016 «Ένταξη της διάστασης του φύλου στα διοικητικά έγγραφα» (ΑΔΑ: Ω6ΠΘ465ΦΘΕ-808)
- Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, «Οδηγός Χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας στα Διοικητικά έγγραφα», Αθήνα, Μάρτιος 2018, (<http://www.isotita.gr/wp-content/uploads/2018/01/%CE%9F%CE%B4%CE%B7%CE%B3%CF%8C%CF%82-%CE%BC%CE%B7-%CF%83%CE%B5%CE%BE%CE%B9%CF%83%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AE%CF%82-%CE%B3%CE%BB%CF%8E%CF%83%CF%83%CE%B1%CF%82.pdf>)
- Αρ. πρωτ. 37877/17-05-2019 επιστολή της ΓΓΟΠΠΦ προς τον Υπουργό Εσωτερικών με θέμα «Ένταξη της διάστασης του φύλου στα διοικητικά έγγραφα», (<http://www.isotita.gr/wp-content/uploads/2019/05/%CE%95%CE%A0%CE%99%CE%A3%CE%A4%CE%9F%CE%9B%CE%97-%CE%A5%CE%A6%CE%A5%CE%A0%CE%9F%CE%A5%CE%A1%CE%93%CE%9F%CE%A5-%CE%95%CE%A3%CE%A9%CE%A4%CE%95%CE%A1%CE%99%CE%9A%CE%A9%CE%9D-%CE%9C%CE%95-%CE%98%CE%95%CE%9C%CE%91-%CE%A3%CE%95%CE%9E%CE%99%CE%A3%CE%A4%CE%99%CE%9A%CE%97-%CE%93%CE%9B%CE%A9%CE%A3%CE%A3%CE%91-%CE%A3%CE%A4%CE%91-%CE%94%CE%99%CE%9F%CE%99%CE%9A%CE%97%CE%A4%CE%99%CE%9A%CE%91-%CE%95%CE%93%CE%93%CE%A1%CE%91%CE%A6%CE%91.pdf>)

διοικητικών εγγράφων. Η πιο πρόσφατη ενέργεια της ΓΓΟΠΠΦ είναι η αριθμ. πρωτ. 37877/17-05-2019 επιστολή προς τον Υπουργό Εσωτερικών με θέμα «*Ενταξη της διάστασης του φύλου στα διοικητικά έγγραφα*», σε συνέχεια της δημοσίευσης του Ν. 4604/2019 για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των Φύλων που θα μελετηθεί στο Κεφάλαιο 4.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

### Η πολιτική ισότητας των φύλων ως πυλώνας δράσης της Δημόσιας Διοίκησης

Η Δημόσια Διοίκηση κατά την εφαρμογή της πολιτικής ισότητας των φύλων καλείται μέσω θεσμικών παρεμβάσεων αφενός να προωθήσει την ανάπτυξη της πολιτικής ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών, ως έργο επιτελικού χαρακτήρα με μακροπρόθεσμους στόχους και αφετέρου να παρακολουθήσει την ένταξη της ισότητας σε όλο το εύρος του δημόσιου τομέα (gender mainstreaming), από την Κεντρική Διοίκηση (Υπουργεία, ΝΠΔΔ, ΝΠΙΔ που περιλαμβάνονται στη Γενική Κυβέρνηση, Ανεξάρτητες Αρχές) ως την Α' βάρθμια και Β' βάρθμια Τοπική Αυτοδιοίκηση (Περιφέρειες και Δήμοι).<sup>35</sup>

#### 2.1 Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στη Δημόσια Διοίκηση (gender mainstreaming)

Η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming) ορίζεται ως η στρατηγική για την επίτευξη της αποτελεσματικής ισότητας των φύλων, η οποία περιλαμβάνει την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στη διαμόρφωση, την εφαρμογή, την αξιολόγηση και την παρακολούθηση πολιτικών, κανονισμών και σχεδίων δαπανών που αποσκοπούν στην προώθηση της ισότητας των φύλων και στην εξάλειψη των διακρίσεων.<sup>36</sup>

##### 2.1.1 Η στρατηγική της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Η πολιτική της ΕΕ για τις ίσες ευκαιρίες υλοποιούνταν μέσω των Μεσοπρόθεσμων Προγραμμάτων Δράσης για τις Ίσες Ευκαιρίες.<sup>37</sup> Η ένταξη της διάστασης του φύλου σε

---

<sup>35</sup> Μαρία Στρατηγάκη, «Η Πολιτική ισότητας των φύλων στη δίνη της οικονομικής κρίσης», Ελληνική Επιθεώρηση Πολιτικής Επιστήμης, τεύχος 41, Δεκέμβριος 2013, σελ. 60-83

<sup>36</sup> Άρθρο 2, παρ. 1, Ν. 4604/2019 «Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας.....Λοιπές διατάξεις», (ΦΕΚ 50/Α'/26.3.2019)

<sup>37</sup> Μεσοπρόθεσμα Προγράμματα Δράσης της ΕΕ για τις Ίσες Ευκαιρίες :

- Το Πρώτο πρόγραμμα Κοινοτικής Δράσης για την προώθηση των Ίσων Ευκαιριών υπέρ των Γυναικών, (1982-1985)
- Το Δεύτερο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Κοινοτικής Δράσης για την «Προαγωγή των Ίσων Ευκαιριών για τις Γυναίκες» (1986-1990)
- Το Τρίτο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Δράσης για τις «Ίσες Ευκαιρίες μεταξύ Ανδρών και Γυναικών» (1991-1995),
- Το Τέταρτο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Δράσης για τις «Ίσες Ευκαιρίες μεταξύ Ανδρών και Γυναικών» (1996-2000) ,
- Το Πέμπτο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Κοινοτικής Δράσης για «την Ισότητα μεταξύ Ανδρών και Γυναικών» (2001-2005)

όλες τις πολιτικές, το λεγόμενο gender mainstreaming (GM), εισήχθη ως έννοια στο πλαίσιο του **Τέταρτου Μεσοπρόθεσμου Προγράμματος Κοινωνικής Δράσης για την Ισότητα των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών (1996-2000)** με την Απόφαση του Συμβουλίου της 22ας Δεκεμβρίου 1995.<sup>38</sup> Συγκεκριμένα το **άρθρο 2** εισάγει για πρώτη φορά την Αρχή της Ενσωμάτωσης της Διάστασης της Ισότητας των Ευκαιριών μεταξύ των Ανδρών και των Γυναικών σε όλες τις Πολιτικές και Δράσεις (mainstreaming) και θέτει ως προορισμό του προγράμματος την προώθηση της εν λόγω ενσωμάτωσης στην εκπόνηση, την εφαρμογή και την παρακολούθηση όλων των πολιτικών και δράσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των κρατών μελών, τηρουμένων των αντιστοίχων αρμοδιοτήτων τους.

Στόχος του Προγράμματος σύμφωνα με **άρθρο 3** είναι:

- α) η βέλτιστη ενσωμάτωση του χάσματος όσον αφορά στις ίσες ευκαιρίες μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλες τις πολιτικές και δράσεις
- β) η κινητοποίηση οικονομικών και κοινωνικών παραγόντων για την επίτευξη ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες
- γ) η προώθηση ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες σε μια εξελισσόμενη οικονομία, ιδίως στους τομείς της εκπαίδευσης, της επαγγελματικής κατάρτισης και της αγοράς εργασίας
- δ) ο συμβιβασμός της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή και για τα δύο φύλα
- ε) η εύνοια μιας ισόρροπης συμμετοχής ανδρών και γυναικών στη λήψη αποφάσεων
- στ) η ενίσχυση των συνθηκών άσκησης των δικαιωμάτων στην ισότητα, μέσω μεθοδολογικής, τεχνικής και χρηματοδοτικής υποστήριξης σε σχέδια που επιτρέπουν την αναγνώριση και την ανάπτυξη ορθών πρακτικών, την παρατήρηση και την

---

(Δρ. Πετρούλακη Κική, Βρυώνης Μάριος, Ντιναπόγιας Αθανάσιος, Τσιριγώτη Αντωνία, «Σειρά Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των Επιπτώσεων των Εκπαιδευτικών Πολιτικών στο Φύλο» Παρατηρητήριο Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των Δράσεων της Εκπαιδευτικής Πολιτικής για την Ισότητα, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα, 2008, σελ. 78-80, [https://www.kethi.gr/sites/default/files/attached\\_file/file/2020-09/8.%20%CE%A3%CE%B5%CE%B9%CF%81%CE%AC%20%CF%80%CE%B1%CF%81%CE%B1%CE%BA%CE%BF%CE%BB%CE%BF%CF%8D%CE%B8%CE%B7%CF%83%CE%B7%CF%82%20%CE%BA%CE%B1%CE%B9%20%CE%B1%CE%BE%CE%B9%CE%BF%CE%BB%CF%8C%CE%B3%CE%B7%CF%83%CE%B7%CF%82%20%CF%84%CF%89%CE%BD%20%CE%B5%CF%80%CE%B9%CF%80%CF%84%CF%8E%CF%83%CE%B5%CF%89%CE%BD%20%CF%83%CF%84%CE%BF%20%CF%86%CF%8D%CE%BB%CE%BF%20%CF%84%CF%89%CE%BD%20%CE%B5%CE%BA%CF%80%CE%B1%CE%B9%CE%B4%CE%B5%CF%85%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8E%CE%BD%20%CF%80%CE%BF%CE%BB%CE%B9%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8E%CE%BD.pdf](https://www.kethi.gr/sites/default/files/attached_file/file/2020-09/8.%20%CE%A3%CE%B5%CE%B9%CF%81%CE%AC%20%CF%80%CE%B1%CF%81%CE%B1%CE%BA%CE%BF%CE%BB%CE%BF%CF%8D%CE%B8%CE%B7%CF%83%CE%B7%CF%82%20%CE%BA%CE%B1%CE%B9%20%CE%B1%CE%BE%CE%B9%CE%BF%CE%BB%CF%8C%CE%B3%CE%B7%CF%83%CE%B7%CF%82%20%CF%84%CF%89%CE%BD%20%CE%B5%CF%80%CE%B9%CF%80%CF%84%CF%8E%CF%83%CE%B5%CF%89%CE%BD%20%CF%83%CF%84%CE%BF%20%CF%86%CF%8D%CE%BB%CE%BF%20%CF%84%CF%89%CE%BD%20%CE%B5%CE%BA%CF%80%CE%B1%CE%B9%CE%B4%CE%B5%CF%85%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8E%CE%BD%20%CF%80%CE%BF%CE%BB%CE%B9%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8E%CE%BD.pdf))

<sup>38</sup> Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, L 335/30.12.1995

παρακολούθηση των ενδεδειγμένων πολιτικών και την ταχεία διάδοση των αποτελεσμάτων των αναλαμβανομένων πρωτοβουλιών, όπως αναφέρεται στο **άρθρο 4**.

Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου συνιστά μια ολοκληρωμένη προσέγγιση στην πολιτική της ισότητας, που δεν περιορίζεται απλώς στη λήψη μέτρων υπέρ των γυναικών, αλλά χαράσσει πολιτικές ισότητας, τις εφαρμόζει και αξιολογεί το σύνολο των επιπτώσεών τους στην κοινωνία. Κατά αυτή την έννοια, το GM ως πολιτική στρατηγική, συνδέεται άρρηκτά με την προσπάθεια αλλαγής της κουλτούρας των λαών των κρατών μελών της ΕΕ. Ως εκ τούτου πρόκειται για μια μακροπρόθεσμη διαδικασία που συνδράμει στη συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική, κοινωνική και δημόσια ζωή. Πρόκειται εν ολίγοις για μια στρατηγική που από τη μία θέτει στο επίκεντρο των πολιτικών τον άνθρωπο ανεξαρτήτως φύλου και από την άλλη, αμφισβητώντας την υπόθεση ότι οι πολιτικές είναι ουδέτερες φύλου, αποκαλύπτει την πραγματικότητα σχετικά με τις έμφυλες διακρίσεις, οδηγώντας έτσι στη χάραξη πολιτικών ουσιαστικής ισότητας των φύλων.<sup>39</sup>

### 2.1.2 Η στρατηγική της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στην Ελλάδα

Η στρατηγική του GM άρχισε να υλοποιείται στην Ελλάδα από το 2000 με το σχεδιασμό του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (2000-2006), με τη δέσμευση για την ένταξη της διάστασης του φύλου και την προώθηση ίσων ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες, σε κάθε μέτρο, ενέργεια και έργο. Στο πλαίσιο αυτό, το **Εθνικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα (2001-2006)** περιλάμβανε την ενσωμάτωση της πολιτικής ισότητας στη

<sup>39</sup> Κωστοπούλου Ελένη, « *Η ισότητα των δυο φύλων στην ΕΕ : (Νομοθεσία – Νομολογία – Πολιτικές)* 'Από την αρχή της ισότητας αμοιβών, στην αρχή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης'» Μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία, Πάντειο Πανεπιστήμιο, ΠΜΣ Διεθνών & Ευρωπαϊκών Σπουδών, Αθήνα 2018, σελ. 62-64,

(Πάνδημος - Ψηφιακή Βιβλιοθήκη Παντείου Πανεπιστημίου,

<http://pandemos.panteion.gr/index.php?op=record&type=0&q=%E2%80%98CE%91%CF%80%CF%8C%20%CF%84%CE%B7%CE%BD%20%CE%B1%CF%81%CF%87%CE%AE%20%CF%84%CE%B7%CF%82%20%CE%B9%CF%83%CF%8C%CF%84%CE%B7%CF%84%CE%B1%CF%82%20%CE%B1%CE%BC%CE%BF%CE%B9%CE%B2%CF%8E%CE%BD.%20%CF%83%CF%84%CE%B7%CE%BD%20%CE%B1%CF%81%CF%87%CE%AE%20%CF%84%CF%89%CE%BD%20%CE%AF%CF%83%CF%89%CE%BD%20%CE%B5%CF%85%CE%BA%CE%B1%CE%B9%CF%81%CE%B9%CF%8E%CE%BD%20%CE%BA%CE%B1%CE%B9%20%CF%84%CE%B7%CF%82%20%CE%AF%CF%83%CE%B7%CF%82%20%CE%BC%CE%B5%CF%84%CE%B1%CF%87%CE%B5%CE%AF%CF%81%CE%B9%CF%83%CE%B7%CF%82%20%CE%B1%CE%BD%CE%B4%CF%81%CF%8E%CE%BD%20%CE%BA%CE%B1%CE%B9%20%CE%B3%CF%85%CE%BD%CE%B1%CE%B9%CE%BA%CF%8E%CE%BD%20%CF%83%CE%B5%20%CE%B8%CE%AD%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%B1%20%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1%CF%82%20%CE%BA%CE%B1%CE%B9%20%CE%B1%CF%80%CE%B1%CF%83%CF%87%CF%8C%CE%BB%CE%B7%CF%83%CE%B7%CF%82%E2%80%99&page=1&scope=0&lang=el&pid=iid:18901>

στρατηγική της Ελλάδας σε όλους τους τομείς πολιτικής δράσης για την επίτευξη του εκσυγχρονισμού του κοινωνικού μοντέλου προκειμένου να αξιοποιηθούν όλοι οι ανθρωπίνι πόροι, ανεξάρτητα από το φύλο και να εξαλειφθούν κάθε μορφής διακρίσεις κατά των γυναικών<sup>40</sup>. Η ένταξη της ισότητας των φύλων σε όλες τις δημόσιες πολιτικές αποτέλεσε στη συνέχεια για την ελληνική Δημόσια Διοίκηση κεντρικό πυλώνα του **Εθνικού Προγράμματος για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013** που εκπόνησε και υλοποίησε η Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (ΓΓΟΠΦ).

Η εφαρμογή του GM στις δημόσιες δράσεις μέσω των ενεργειών της ΓΓΟΠΦ επικεντρώνεται σε μια σειρά μέτρων που πρέπει να εφαρμοστούν από την πολιτική ηγεσία σε διάφορους τομείς άσκησης πολιτικής. Σύμφωνα με το Έργο 2 του Εθνικού Προγράμματος (2011), η Ένταξη της Ισότητας των Φύλων στις Δημόσιες Πολιτικές επρόκειτο να υλοποιηθεί μέσω μιας σειράς Δράσεων όπως <sup>41</sup> :

- ♦ Καθιέρωση του σχεδιασμού και εξειδίκευση του προτύπου Συστήματος Ένταξης της Ισότητας των Φύλων (ΣΕΙΦ) στη δημόσια πολιτική
- ♦ Δημιουργία τριών Οδηγών Εφαρμογής του ΣΕΙΦ, ενός για την Κεντρική Διοίκηση, ενός για τις Περιφέρειες και ενός για τους Δήμους
- ♦ Ανάπτυξη Προγραμμάτων Ισότητας των Φύλων σε φορείς του δημοσίου σε κεντρικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο
- ♦ Ειδικά εκπαιδευτικά προγράμματα κατάρτισης στελεχών της Δημόσιας Διοίκησης που εμπλέκονται στο σχεδιασμό, το συντονισμό και την αξιολόγηση πολιτικών ισότητας σχετικά με τις έμφυλες διακρίσεις και την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές.
- ♦ Συνεργασία με τα ευρωπαϊκά κράτη για ενημέρωση, ανταλλαγή εμπειριών και μεταφορά τεχνογνωσίας από παρόμοιες πολιτικές

---

<sup>40</sup> Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων Ε.Κ.Τ., «Οδηγός Εφαρμογής των Πολιτικών Ισότητας των Φύλων στο Σχεδιασμό και την Αξιολόγηση των Δράσεων των Ε.Π. του Γ' Κ.Π.Σ.», Αθήνα, Ιούνιος 2003, σελ. 26, ([http://www.eyeisotita.gr/elibrary/odigos\\_efarmoghs\\_isotitas\\_3KPS.pdf](http://www.eyeisotita.gr/elibrary/odigos_efarmoghs_isotitas_3KPS.pdf))

<sup>41</sup> Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, «Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013», Μάρτιος 2011, σελ. 49, ([http://old.isotita.gr/var/uploads/HOME%20PAGE/ETHNIKO%20PROGRAMMA\\_MAY-2011.pdf](http://old.isotita.gr/var/uploads/HOME%20PAGE/ETHNIKO%20PROGRAMMA_MAY-2011.pdf))

- ♦ Δημιουργία τακτικών Εκθέσεων Υλοποίησης με στόχο την αξιολόγηση του βαθμού και της έκτασης της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου από θεσμικά όργανα και τομείς πολιτικής
- ♦ Εκπαίδευση δημοσίων λειτουργών προκειμένου να εκπονηθούν αναλύσεις για την πιλοτική εφαρμογή της αρχής της σημασίας της διάστασης του φύλου στη διαμόρφωση του κρατικού προϋπολογισμού (για το gender budgeting, βλ. υποενότητα 3.1.3 και Παράρτημα IV)
- ♦ Δράσεις μέσω ημερίδων και συνεδρίων για την ενίσχυση του Κύκλου Ισότητας του Συνηγόρου του Πολίτη
- ♦ Δράσεις της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛΣΤΑΤ) σε υπάρχουσες έρευνες για την επέκταση της διάστασης του φύλου

Παράλληλα την ίδια περίοδο εντάχθηκε στο Κοινοτικό Πρόγραμμα για την Απασχόληση & την Κοινωνική Αλληλεγγύη με την ονομασία «PROGRESS» (2007-2013), ένα επιπλέον Έργο για την εφαρμογή της Ενσωμάτωσης της Ισότητας των Φύλων στη Δημόσια Διοίκηση, με συντονιστή φορέα τη ΓΓΟΠΠΦ. Αποτέλεσμα ήταν η έκδοση το **2009 του Οδηγού Καλών Πρακτικών Εφαρμογής της Ένταξης της Διάστασης του Φύλου στη Δημόσια Διοίκηση**. Ο εν λόγω Οδηγός παρουσιάζει μια ποικιλία μεθόδων και εργαλείων τα οποία έχουν δοκιμαστεί επιτυχώς σε διάφορες χώρες παγκοσμίως για την Ενσωμάτωση της Ισότητας των Φύλων στη ΔΔ, δίνοντας έμφαση μεταξύ διαφόρων μεθόδων ένταξης, σε εκείνη των 10 Βημάτων.<sup>42</sup> (Βλ. Παράρτημα II)

Υλοποιώντας μία από τις ανωτέρω δράσεις, τον Οκτώβριο του **2011**, εν μέσω ενός δύσκολου οικονομικού περιβάλλοντος με τις όποιες ανακατατάξεις επέφερε η οικονομική κρίση στον κοινωνικό ιστό της χώρας και στη Δημόσια Διοίκηση, η ΓΓΟΠΠΦ εξέδωσε τον **Οδηγό Εφαρμογής του Πρότυπου Συστήματος Ένταξης της Ισότητας των Φύλων (ΣΕΙΦ) στις Πολιτικές της Κεντρικής Διοίκησης (Υπουργεία)**, θέλοντας να ενισχύσει τη σημασία της ουσιαστικής ενότητας των φύλων σε κάθε τομέα της δημόσιας πολιτικής, ώστε να αποτελέσει τον πυλώνα της ανόδου της οικονομίας και της διατήρησης της

<sup>42</sup> Γκερμότση Βικτωρία, Σακελλαρίου Ελένη, «Οδηγός Καλών Πρακτικών Εφαρμογής της Ένταξης της Διάστασης του Φύλου στη Δημόσια Διοίκηση», Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.), Αθήνα, 2009, σελ. 21-55, ([http://www.mariastratigaki.gr/home/wp-content/uploads/2013/02/%CE%9F%CE%94%CE%97%CE%93%CE%9F%CE%A3\\_GENDER\\_MAISTRE\\_AMING.pdf](http://www.mariastratigaki.gr/home/wp-content/uploads/2013/02/%CE%9F%CE%94%CE%97%CE%93%CE%9F%CE%A3_GENDER_MAISTRE_AMING.pdf))

κοινωνικής ισορροπίας. Και ο Οδηγός αυτός προτείνει τη μέθοδο των 10 Βημάτων ως την πιο αποτελεσματική στη διαδικασία του gender mainstreaming στη ΔΔ.<sup>43</sup>

Όλες οι ανωτέρω στρατηγικές για την καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων έχουν ως στόχο να εστιάσει η Δημόσια Διοίκηση σε πέντε βασικές αρχές ένταξης της διάστασης του φύλου οι οποίες συνοπτικά περιλαμβάνουν τη χρήση της γλώσσας χωρίς έμφυλες διακρίσεις, τη στατιστική ανάλυση δεδομένων κατά φύλο, την ισότιμη πρόσβαση στις δημόσιες υπηρεσίες, τη λήψη αποφάσεων ισομερώς και από τα δύο φύλα και την υιοθέτηση μέτρων υπέρ της ισότητας ενσωματωμένα στη διαδικασία συντονισμού και εφαρμογής.<sup>44</sup>

Νομοθετικά, η έννοια της ένταξης της διάστασης του φύλου στην ελληνική Δημόσια Διοίκηση εισήχθη για πρώτη φορά με το Ν. 4604/2019, ο οποίος θα μελετηθεί στο Κεφάλαιο 4. Ανακεφαλαιώνοντας, οφείλουμε να τονίσουμε ότι η σημασία του GM στη Δημόσια Διοίκηση μπορεί να ανοίξει το δρόμο για αξιοκρατικές και αποτελεσματικές δημόσιες υπηρεσίες, προσφέροντες ίσες ευκαιρίες στους άνδρες και τις γυναίκες, όσον αφορά τους υπαλλήλους, αλλά και τους πολίτες.

## **2.2 Η συμμετοχή και η προώθηση της ισότητας των φύλων σε θέσεις ευθύνης στη Δημόσια Διοίκηση και Αυτοδιοίκηση**

Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου με απώτερο στόχο την καταπολέμηση της υποαντιπροσώπευσης των γυναικών στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων, είτε πρόκειται για τη συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική σκηνή, είτε για τη συμμετοχή τους σε θέσεις ευθύνης του δημόσιου τομέα, αποτελεί ίσως το αποτελεσματικότερο μέτρο προς την επίτευξη της ισότητας στους κόλπους της Δημόσιας Διοίκησης.

---

<sup>43</sup> Αγορίτσα Χριστ., Γκερμότση Βικτ., Θελερίτη Μαρ., Μοσχοβάκου Ναυσ., Παπαδοπούλου Β., Σκουλάς Μ., «Οδηγός Εφαρμογής του Πρότυπου Συστήματος Ένταξης της Ισότητας των Φύλων (ΣΕΙΦ) στις Πολιτικές της Κεντρικής Διοίκησης (Υπουργεία)», Γενική Γραμματεία Ισότητας Φύλων, Οκτώβριος 2011, ([http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/All/9E015C850578EF53C2257A750029B512/\\$file/ODIG\\_OS-GM\\_YPOYRGEIA.pdf](http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/All/9E015C850578EF53C2257A750029B512/$file/ODIG_OS-GM_YPOYRGEIA.pdf))

<sup>44</sup> Γκερμότση Βικτ., Μοσχοβάκου Ναυσ., Παπαγιαννοπούλου Ματ., «Οδηγός για την Ένταξη της Οπτικής του Φύλου στις Δράσεις των Οργανώσεων της Κοινωνίας των Πολιτών», Ίδρυμα Μποδοσάκη, Αθήνα, Μάρτιος 2017, σελ. 48, ([http://www.weareallcitizens.gr/articles/odigos-gia-tin-entaxi-tis-diastrasis-tou-fulou-stis-organoseis-tis-koinonias-ton-politon.html#.X4sDqee\\_w2w](http://www.weareallcitizens.gr/articles/odigos-gia-tin-entaxi-tis-diastrasis-tou-fulou-stis-organoseis-tis-koinonias-ton-politon.html#.X4sDqee_w2w))

### 2.2.1. Η συμμετοχή των γυναικών στη Δημόσια Διοίκηση σε διεθνή επίπεδα

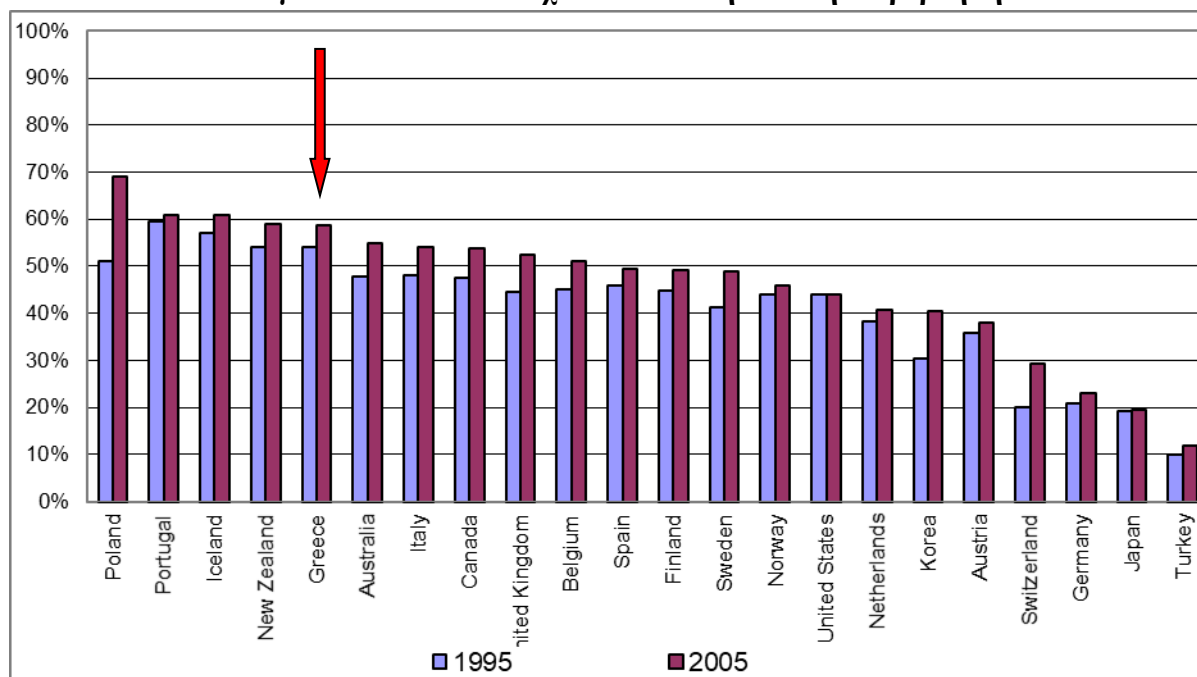
Ενώ τις τελευταίες δεκαετίες, η συμμετοχή των γυναικών στο παγκόσμιο εργατικό δυναμικό έχει αυξηθεί σε πολύ μεγάλο βαθμό, ωστόσο όσον αφορά τη χώρα μας, τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στο χώρο της Δημόσιας Διοίκησης, σε σύγκριση με τις υπόλοιπες χώρες του ΟΟΣΑ παραμένουν σε μέτρια επίπεδα, όπως εμφανώς παρουσιάζεται στα κάτωθι διαγράμματα 1 έως 3.

#### I. 1995-2005

Μέσα από τις διεθνείς δράσεις για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στη Δημόσια Διοίκηση, οι περισσότερες χώρες του ΟΟΣΑ, όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 1 που ακολουθεί, κατάφεραν να αυξήσουν τη δεκαετία 1995 έως 2005 τα ποσοστά συμμετοχής της γυναικείας απασχόλησης στο Δημόσιο Τομέα, με μέσο όρο από 41,0% (1995) σε 46,1% (2005). Συγκεκριμένα **στην Ελλάδα** το ποσοστό συμμετοχής αυξήθηκε αρκετές ποσοστιαίες μονάδες, από **53,9%** το 1995 σε **58,7%** το 2005.

Διάγραμμα 1

ΟΟΣΑ: Ποσοστό γυναικών που απασχολούνται στη Γενική Κυβέρνηση 1995-2005



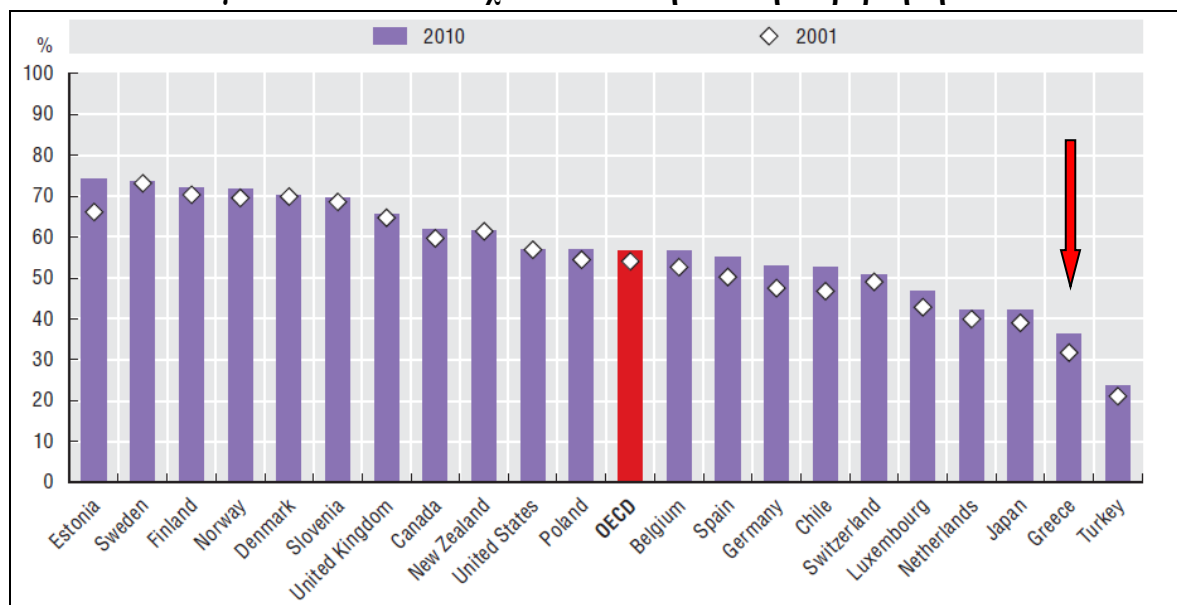
Πηγή: OECD, “*Employment of women in central government*”, 2009 <sup>45</sup>

<sup>45</sup> OECD, «*Government at a Glance 2009*», OECD Publishing, 2009, Paris, p. 70 (<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264075061-en.pdf?expires=1602345696&id=id&accname=guest&checksum=438BBAF06D8854E602DC00CD95525CBD>)

## II. 2001-2010

Στις χώρες του ΟΟΣΑ κατά μέσο όρο οι γυναίκες καλύπτουν μεγαλύτερο ποσοστό της απασχόλησης στο δημόσιο τομέα έναντι των αντρών, με αποτέλεσμα η γυναικεία συμμετοχή να αυξηθεί από 54,1% (2001) σε 56,8% (2010). Στην **Ελλάδα** όμως το ποσοστό σε σύγκριση με την προηγούμενη δεκαετία συνολικά μειώθηκε, αν και μέσα στην δεκαετία αυτή η συμμετοχή του γυναικείου φύλου στο δημόσιο τομέα εμφάνισε αυξητικές τάσεις από **31,8%** το 2001 σε **36,2%** το 2010. (βλ. Διάγραμμα 2). Το γεγονός θα μπορούσε να ερμηνευθεί πιθανόν με την έναρξη της οικονομικής κρίσης και την αθρόα συνταξιοδότηση των δημοσίων υπαλλήλων εκείνη την περίοδο, μεταξύ των οποίων και ένα μεγάλο ποσοστό γυναικών, λόγω των περικοπών αφενός των αποδοχών τους και αφετέρου των παροχών σε επίπεδο κοινωνικής πρόνοιας.

**Διάγραμμα 2**  
**Ποσοστό γυναικών που απασχολούνται στη Γενική Κυβέρνηση 2001-2010**



**Πηγή:** OECD, “*Employment of women in central government*”, 2013 <sup>46</sup>

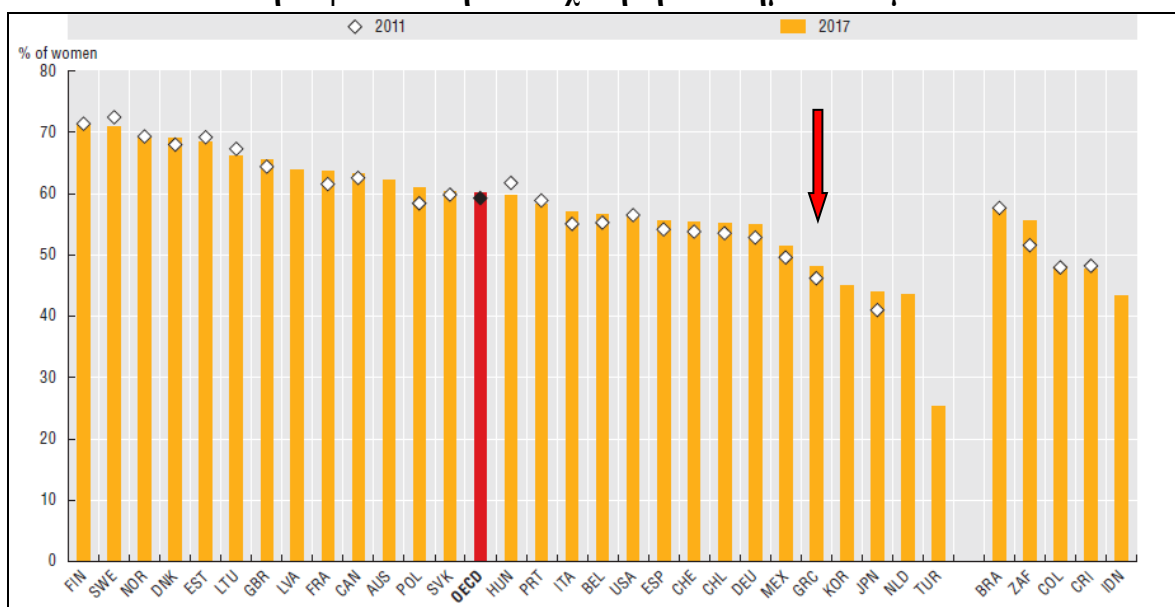
<sup>46</sup> OECD, «*Government at a Glance 2013*», OECD Publishing, 2013, Paris, p. 120-121, ([https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/gov\\_glance-2013-en.pdf?expires=1602348140&id=id&accname=guest&checksum=722914B6BFA0A96A8EFE4F7F544490F8](https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/gov_glance-2013-en.pdf?expires=1602348140&id=id&accname=guest&checksum=722914B6BFA0A96A8EFE4F7F544490F8))



### III. 2011-2017

Μια επταετία αργότερα το 2017, στις χώρες του ΟΟΣΑ κατά μέσο όρο η γυναικεία απασχόληση στο Δημόσιο Τομέα ανήλθε στο 59,6%, εμφανίζοντας βεβαίως διακυμάνσεις μεταξύ των χωρών. **Στην Ελλάδα**, το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών αυξήθηκε και ανήλθε από **46,19%** το 2011 στο **48%** το 2017, αγγίζοντας σχεδόν το μισό των δημοσίων υπαλλήλων (βλ. Διάγραμμα 3), ποσοστό ωστόσο αρκετά κάτω από το μέσο όρο των χωρών του ΟΟΣΑ. Ορισμένοι από τους λόγους της συνολικής αύξησης οφείλονται αφενός στο ότι η εργασία στο Δημόσιο είναι περισσότερο ελκυστική, διότι παρέχει ευελιξία στο ωράριο και γενικά περισσότερες παροχές για ένα γονέα σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα και αφετέρου στο γεγονός ότι κάποιοι εργασιακοί τομείς όπως αυτοί της εκπαίδευσης, της υγείας και της κοινωνικής μέριμνας κυριαρχούνται πλέον από το γυναικείο φύλο.

**Διάγραμμα 3**  
**ΟΟΣΑ: Ισότητα φύλων στην απασχόληση στο Δημόσιο Τομέα 2011-2017**



Πηγή: OECD, “Gender equality in public sector employment”, 2019 <sup>47</sup>

<sup>47</sup> OECD, «Government at a Glance 2019», OECD Publishing, 2019, Paris, p. 87-88, (<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/8ccf5c38-en.pdf?expires=1602345170&id=id&accname=guest&checksum=9A12B11216619F16B16D47F1D67CEB C0>)

Ανακεφαλαιώνοντας τα ανωτέρω ποσοστά, η αυξητική τάση που παρουσιάζει ο μέσος όρος της γυναικείας απασχόλησης στο Δημόσιο Τομέα στις χώρες του ΟΟΣΑ, συγκεντρώνεται στον κάτωθι Πίνακα 1.

**Πίνακας 1**  
**Μέσος όρος της γυναικείας απασχόλησης στο Δημόσιο Τομέα στις χώρες του ΟΟΣΑ σε σύγκριση με την Ελλάδα**

Έτη	1995	2005	2010	2017
<b>Μέσος όρος (%) ΟΟΣΑ</b>	41,0%	46,1%	56,8%	59,6%
<b>Μέσος όρος (%) Ελλάδα</b>	53,9%	58,7%	36,2%	48%

Είναι λοιπόν φανερό ότι και σε διεθνές επίπεδο η συμμετοχή των γυναικών στην ευρύτερη Δημόσια Διοίκηση βαίνει αυξανόμενη, ως αποτέλεσμα του νομοθετικού πλαισίου εξάλειψης όλων των μορφών διακρίσεως κατά των γυναικών που αναπτύχθηκε στο Κεφάλαιο 1 και των διεθνών δράσεων για την προστασία της γυναίκας στα πλαίσια της ίσης μεταχείρισης των φύλων. Όσον αφορά τη χώρα μας, μετά την έξοδο από την οικονομική κρίση της τελευταίας δεκαετίας, που οδήγησε στην αφετηρία νέων προσλήψεων στο δημόσιο τομέα και την ενίσχυση της κοινωνικής πρόνοιας η συμμετοχή των γυναικών στη ΔΔ παρουσιάζει αισθητή άνοδο.

## **2.2.2 Η συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις ευθύνης στις εξουσίες της Ελληνικής Πολιτείας**

Όσο τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στην ελληνική Δημόσια Διοίκηση φαίνεται να πληθαίνουν, θα πρέπει να εξεταστεί η εικόνα που παρουσιάζει η συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις ευθύνης στις εξουσίες της Ελληνικής Πολιτείας.

### **2.2.2.1 Η συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική εξουσία της ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης**

Ιστορικά, ο ρόλος της γυναίκας στην ελληνική δημόσια ζωή ήταν «συνοδευτικός», η θέση της κυρίως στους χώρους λήψης αποφάσεων ήταν «περιθωριακή» και οι θέσεις εργασίας που καταλάμβανε, ήταν χαμηλής εξειδίκευσης και περιορισμένων ευθυνών, πρακτική που στη σύγχρονη διεθνή βιβλιογραφία εμφανίζεται με τον όρο **γυάλινη οροφή**.<sup>48</sup> Ως

<sup>48</sup> " Ο όρος γυάλινη οροφή διατυπώθηκε για πρώτη φορά από την Ann Morrison κατά τη δεκαετία του 1980, και αναφέρεται στα αόρατα εμπόδια που δημιουργούν δυσκολίες στις γυναίκες και σε άλλες μειονότητες, όσον αφορά στην ανέλιξή τους στις ανώτερες ιεραρχικά θέσεις. " ,

αποτέλεσμα δημιουργούνταν η ψευδαίσθηση ότι η άνιση αυτή μεταχείριση των γυναικών στην εργασία οφείλονταν στις μειωμένες ικανότητές τους.<sup>49</sup> Οι κοινωνικές και πολιτικές πρακτικές διακρίσεων, που θεωρούσαν εκ προοιμίου τη γυναίκα ως το «ασθενές φύλο», δεν της επέτρεπαν την παρουσία στο χώρο λήψης των αποφάσεων της δημόσιας ζωής, στερώντας της τη δυνατότητα διεκδίκησης ανώτερων ή ανώτατων δημοσίων αξιωμάτων με αποτέλεσμα την ελλιπή εκπροσώπηση του γυναικείου φύλου και την αποσιώπηση των γυναικείων θεμάτων από τις πολιτικές δράσεις.<sup>50</sup>

Όλη αυτή η κυρίαρχη οργανωσιακή κουλτούρα που αναπτυσσόταν στην ελληνική Δημόσια Διοίκηση, η οποία στο πλαίσιο της ήταν ανδροκεντρική, είχε ως αποτέλεσμα τη συντήρηση ενός φαύλου κύκλου και τη θέσπιση των προτεραιοτήτων όσον αφορά στα μέτρα και τις πολιτικές που σχεδιάζονταν στο εσωτερικό της και εφαρμόζονταν τόσο εντός της Δημόσιας Διοίκησης, όσο και στην κοινωνία ευρύτερα, με αποτέλεσμα να είναι εμφανείς οι έμφυλες διακρίσεις, εις βάρος του γυναικείου φύλου.<sup>51</sup>

Στα διαγράμματα 4 έως 6 που ακολουθούν παρουσιάζεται η γυναικεία εκπροσώπηση, όπως έχει εξελιχθεί τα τελευταία έτη στην πολιτική εξουσία της ελληνικής Τοπικής Αυτοδιοίκησης, δηλαδή στα ποσοστά κάλυψης θέσεων Δημάρχων και Περιφερειάρχων από γυναίκες και στην εκτελεστική εξουσία, δηλαδή στα ποσοστά κάλυψης θέσεων βουλευτικών εδρών από γυναίκες στο Ελληνικό Κοινοβούλιο.

---

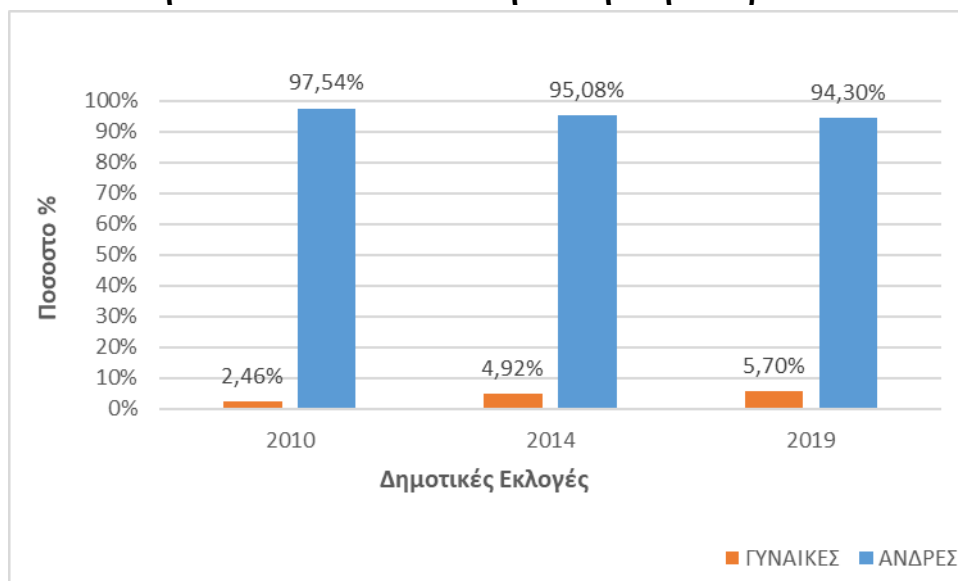
[Κορδάμπαλου Ανδ., «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("Glass Ceiling" Phenomenon) στον Ελληνικό Δημόσιο Τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας», Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία, ΠΜΣ στη Λογιστική-Χρηματοοικονομική & Διοικητική Επιστήμη, Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, Οκτώβριος 2019, (Αποθετήριο ΤΕΙ ΗΠΕΙΡΟΥ, [http://apothetirio.teiep.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/10671/Kordampalou%2c%20A.\\_MAF\\_2020.pdf?sequence=1](http://apothetirio.teiep.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/10671/Kordampalou%2c%20A._MAF_2020.pdf?sequence=1))]

<sup>49</sup> Κωνσταντόπουλος Ν., Ζήμερας Στ., Παπαλεξανδρής Αλ., «Στατιστική Ανάλυση των τάσεων διαμόρφωσης αξιακών προτύπων της έμμιθης εργασίας στο Δημόσιο Τομέα και ο ρόλος της διάστασης του φύλου», *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών* 120, Β' / 2006, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, σελ. 139, (<https://ejournals.e-publishing.ekt.gr/index.php/ekke/article/view/9503>)

<sup>50</sup> Μαλακασιώτου Μ. «Η σεξιστική αντιμετώπιση των γυναικών στα κέντρα λήψης των αποφάσεων και η ανάγκη εξάλειψης των έμφυλων διακρίσεων», Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία, ΠΜΣ Τμήματος Ιστορίας, Αρχαιολογίας και Κοινωνικής Ανθρωπολογίας, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, Βόλος, Φεβρουάριος 2015, σελ. 30, (Ιδρυματικό αποθετήριο Πανεπιστημίου Θεσσαλίας, <https://ir.lib.uth.gr/xmlui/bitstream/handle/11615/47205/13701.pdf?sequence=2&isAllowed=y>)

<sup>51</sup> Βλ. Γκασούκα Μ., Γεωργαλλίδου Μ., όπ. π. (υποσημ. 32), σελ. 15

**Διάγραμμα 4**  
**Ποσοστό εκλεγμένων Δημάρχων ανά φύλο στις Δημοτικές Εκλογές**  
**την τελευταία δεκαετία στην Ελληνική Επικράτεια**

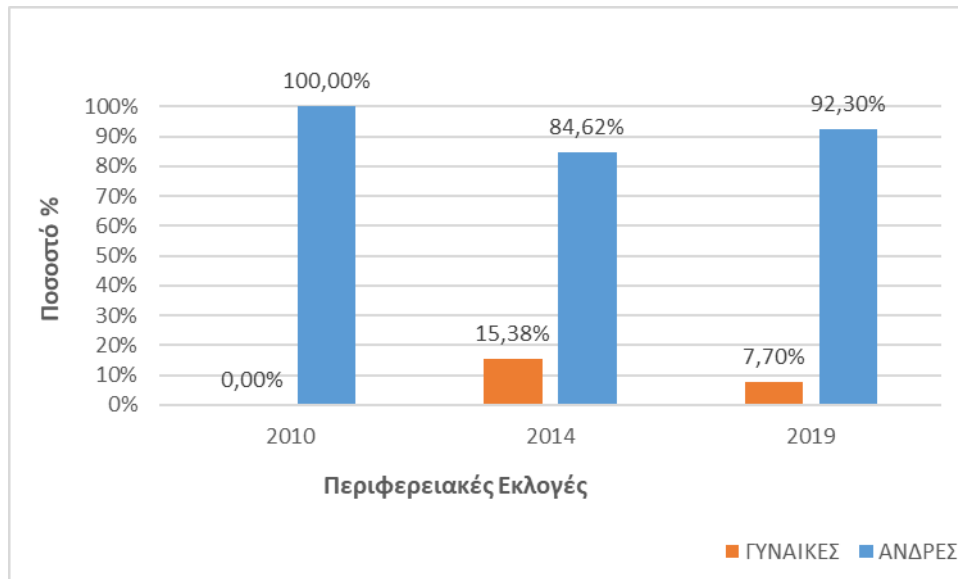


**Πηγή:** Παρατηρητήριο για την Ισότητα των φύλων, “Γυναίκες στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων” 2016<sup>52</sup> και 2019<sup>53</sup>

<sup>52</sup> «2<sup>ο</sup> Ενημερωτικό Σημείωμα του Παρατηρητηρίου της ΓΓΟΠΠΦ, Θεματικό πεδίο “Γυναίκες στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων”», Μάιος 2016, (<http://old.isotita.gr/var/uploads/ANNOUNCEMENTS/2016/Deftero%20Enimerotiko%20Simeioma%20-%20Paratiritirio%20GGIF.pdf>)

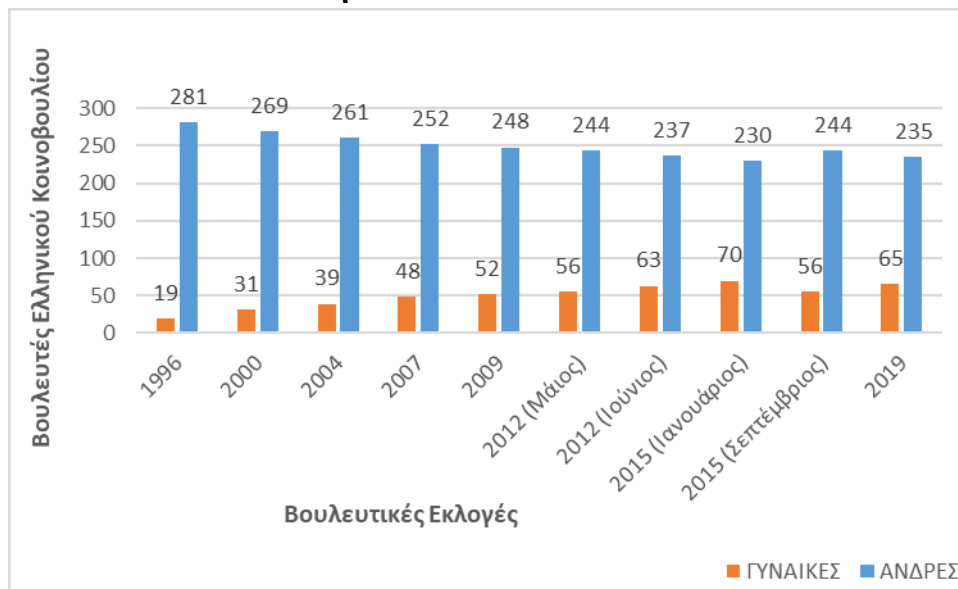
<sup>53</sup> « 21<sup>ο</sup> Ενημερωτικό Σημείωμα του Παρατηρητηρίου της ΓΓΟΠΠΦ, Θεματικό πεδίο “Γυναίκες στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων”», Ιούνιος 2019, (<http://www.isotita.gr/wp-content/uploads/2019/06/%CE%A0%CE%B1%CF%81%CE%B1%CF%84%CE%B7%CF%81%CE%B7%CF%84%CE%AE%CF%81%CE%B9%CE%BF-%CE%93%CE%93%CE%99%CE%A6-21%CE%BF-%CE%95%CE%BD%CE%B7%CE%BC%CE%B5%CF%81%CF%89%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C-%CE%A3%CE%B7%CE%BC%CE%B5%CE%AF%CF%89%CE%BC%CE%B1-%CE%91%CF%80%CE%BF%CF%84%CE%B5%CE%BB%CE%AD%CF%83%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%B1-%CE%91%CF%85%CF%84%CE%BF%CE%B4%CE%B9%CE%BF%CE%B9%CE%BA%CE%B7%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8E%CE%BD-%CE%95%CE%BA%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CF%8E%CE%BD-%CE%BA%CE%B1%CE%B9-%CE%95%CF%85%CF%81%CF%89%CE%B5%CE%BA%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CF%8E%CE%BD-2019.pdf>)

**Διάγραμμα 5**  
**Ποσοστό εκλεγμένων Περιφερειαρχών ανά φύλο στις Περιφερειακές**  
**Εκλογές την τελευταία δεκαετία στην Ελληνική επικράτεια**



**Πηγή:** Βλ. Παρατηρητήριο για την Ισότητα των φύλων, όπ. π. (υποσημ. 52 και 53)

**Διάγραμμα 6**  
**Αριθμός εκλεγμένων Βουλευτών ανά φύλο στις Εθνικές Βουλευτικές Εκλογές**  
**την τελευταία εικοσαετία**



**Πηγή:** Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, 2019<sup>54</sup> & Βουλή των Ελλήνων, «Στατιστικά Στοιχεία ΙΗ' Περιόδου»<sup>55</sup>

<sup>54</sup> Βουγιούκα Άννα, Παπαγιαννοπούλου Ματίνα, «Εκλέγειν και Εκλέγεσθαι: Διερεύνηση και Καταγραφή Στάσεων, Αντιλήψεων και Πεποιθήσεων για Θέματα Συμμετοχής και Εκπροσώπησης των Γυναικών σε Δομές Λήψης Πολιτικών Αποφάσεων», Κέντρο Ερευνών για θέματα ισότητας, Αθήνα, Ιούνιος 2019, (<https://www.kethi.gr/sites/default/files/wp->

Αναλύοντας τα ανωτέρω 4, 5 και 6 διαγράμματα είναι εμφανής η σταδιακή και σταθερή αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στις δομές πολιτικής εξουσίας και στα κέντρα λήψης πολιτικών αποφάσεων, χωρίς ωστόσο να παρουσιάζει ραγδαία άλματα. Εξαιρέση αποτελεί η Τοπική Αυτοδιοίκηση Β' Βαθμού όπου εκεί τα αποτελέσματα είναι δυσοίωνα, παρουσιάζοντας σχεδόν διπλάσια μείωση του ποσοστού των γυναικών που κατέλαβαν θέσεις Περιφερειάρχη από τις εκλογές του 2014 στην εκλογική αναμέτρηση του 2019.

Τέλος, ως προς την πολιτική ζωή της χώρας μας, είναι αξιοσημείωτη η ανάληψη του ανώτατου πολιτειακού αξιώματος το έτος 2020, σαράντα έξι (46) έτη μετά την μεταπολίτευση από γυναίκα, την 8<sup>η</sup> σε σειρά Πρόεδρο της Δημοκρατίας.<sup>56</sup>

#### **2.2.2.2 Η συμμετοχή των γυναικών στη δικαστική εξουσία**

Στο χώρο της ελληνικής δικαιοσύνης, η διάσταση του φύλου δεν έχει αποτελέσει επίκεντρο του ερευνητικού ενδιαφέροντος, για το λόγο αυτό δεν υπάρχουν επικαιροποιημένα στατιστικά δεδομένα. Όπως απεικονίζεται στα διαγράμματα 7 και 8 παρατηρείται μία συνεχής ανοδική τάση του ποσοστού των γυναικών μελών στα Ανώτατα Δικαστήρια της χώρας και είναι οφθαλμοφανές ότι διαχρονικά ο αριθμός των γυναικών δικαστών βαίνει αυξανόμενος<sup>57</sup>.

---

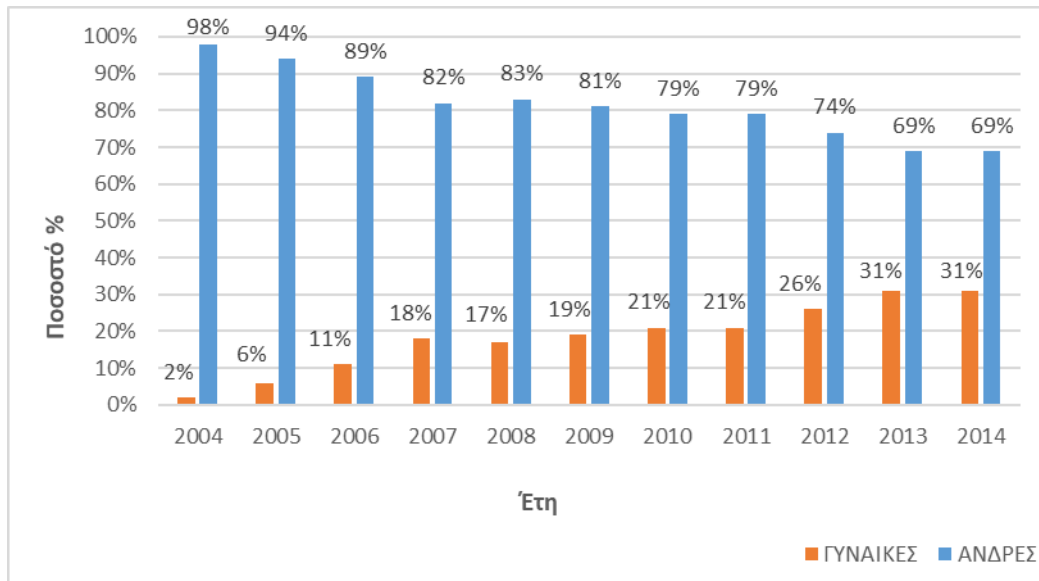
[content/uploads/2019/09/%CE%A4%CE%95%CE%9B%CE%99%CE%9A%CE%97\\_%CE%95%CE%9D%CE%99%CE%91%CE%99%CE%91-%CE%95%CE%9A%CE%98%CE%95%CE%A3%CE%97-%CE%95%CE%A1%CE%95%CE%A5%CE%9D%CE%A9%CE%9D\\_FINAL\\_EDITED-3.pdf](https://www.hellenicparliament.gr/Vouleftes/Statistika-Stoicheia/Statistika-Stoicheia-ih-Periodou/)

<sup>55</sup> Βουλή των Ελλήνων, (<https://www.hellenicparliament.gr/Vouleftes/Statistika-Stoicheia/Statistika-Stoicheia-ih-Periodou/>)

<sup>56</sup> Εφημερίδα των Συντακτών, «Πρώτη γυναίκα Πρόεδρος της Δημοκρατίας η Κατερίνα Σακελλαροπούλου», 13.03.2020, ([https://www.efsyn.gr/politiki/235006\\_proti-gynaika-proedros-tis-dimokratias-i-katerina-sakellaropoyloy](https://www.efsyn.gr/politiki/235006_proti-gynaika-proedros-tis-dimokratias-i-katerina-sakellaropoyloy))

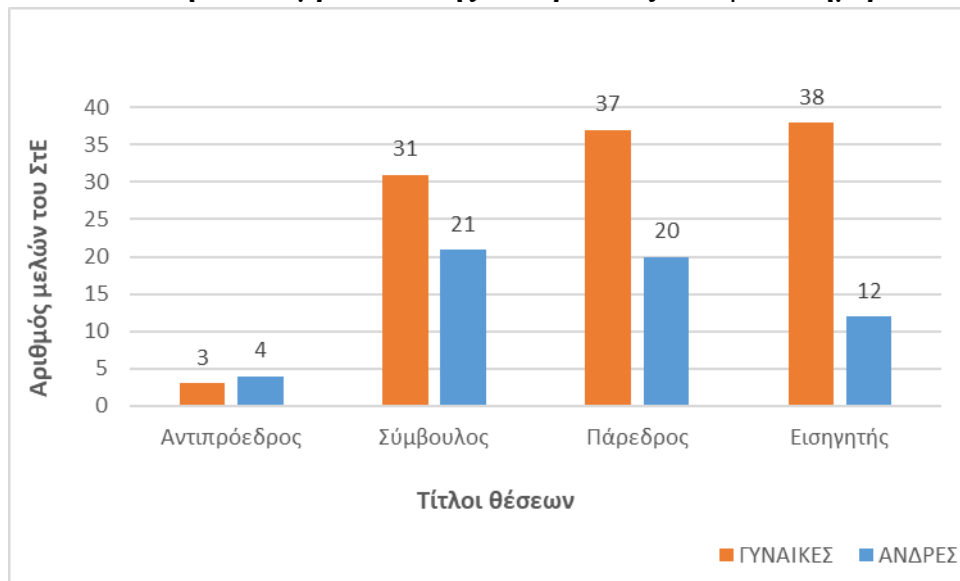
<sup>57</sup> Τσίγκανου Ιωάννα, Θανοπούλου Μαρία, «Γυναίκες στα νομικά επαγγέλματα την εποχή της κρίσης, Ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια, Μελέτες περίπτωσης», Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ), 2016, ([https://worldal.eu/files/publications/Gynaikes\\_nomika\\_epaggelmata.pdf](https://worldal.eu/files/publications/Gynaikes_nomika_epaggelmata.pdf))

**Διάγραμμα 7**  
**Ποσοστό μελών στον Άρειο Πάγο ανά φύλο**  
**τη δεκαετία 2004-2014**



Πηγή: Παρατηρητήριο για την Ισότητα των φύλων, όπ. π. (υποσημ. 52)<sup>58</sup>

**Διάγραμμα 8**  
**Σύνθεση του Συμβουλίου της Επικρατείας ανά φύλο σήμερα**



Πηγή: Συμβούλιο της Επικρατείας και Διοικητική Δικαιοσύνη <sup>59</sup>

<sup>58</sup> Το 2<sup>ο</sup> Ενημερωτικό Σημείωμα του Παρατηρητηρίου, όπ. π. (υποσημ. 52), σελ. 9-11

<sup>59</sup> Συμβούλιο της Επικρατείας και Διοικητική Δικαιοσύνη, «Συγκρότηση του Δικαστηρίου», ([http://www.adjustice.gr/webcenter/portal/ste/pageste/organosi/syvkrotisi;jsessionid=iPrEXnO3gJzE-7e-yYtrmb4RDOHHzV\\_X4SBhhLA53VAqfGsZX5Bu!524618197!-1691052867?\\_afrLoop=507254767732007#!%40%40%3F\\_afrLoop%3D507254767732007%26centerWidt](http://www.adjustice.gr/webcenter/portal/ste/pageste/organosi/syvkrotisi;jsessionid=iPrEXnO3gJzE-7e-yYtrmb4RDOHHzV_X4SBhhLA53VAqfGsZX5Bu!524618197!-1691052867?_afrLoop=507254767732007#!%40%40%3F_afrLoop%3D507254767732007%26centerWidt))

Ελλείπει στοιχείων για τη διαχρονική εικόνα της εμφάνισης των φύλων στο ΣτΕ, ενδεικτικό είναι το γεγονός ότι αφενός τις περισσότερες θέσεις στη σύνθεση του Συμβουλίου της Επικρατείας κατέχουν σήμερα γυναίκες και αφετέρου ότι η θέση του Προέδρου τόσο του Συμβουλίου της Επικρατείας όσο και του Αρείου Πάγου καταλαμβάνεται σήμερα από γυναίκες.<sup>60</sup> Μία πιθανή εξήγηση για την αύξηση του αριθμού των γυναικών στα δικαστικά σώματα, είναι ότι εγκαταλείπουν το απαιτητικό επάγγελμα του δικηγόρου ψάχνοντας μια επαγγελματική αποκατάσταση πιο σταθερή και πιο συμβατή με τις υποχρεώσεις της οικογενειακής ζωής.

### 2.2.2.3 Η συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις ευθύνης του Δημόσιου Τομέα

Ο αριθμός των γυναικών στα ανώτερα κέντρα λήψης των αποφάσεων της Δημόσιας Διοίκησης και τις ανώτατες κυρίως θέσεις της διοικητικής πυραμίδας, εμφανιζόταν τις περασμένες δεκαετίες όπως και στο δικαστικό χώρο περιορισμένος. Κύριες αιτίες αποτελούσαν τα ανδροκρατούμενα στερεότυπα της ελληνικής κοινωνίας και η έλλειψη υποστήριξης από την Πολιτεία για εναρμόνιση μεταξύ της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής.

Ως εκ τούτου, η επιμονή των στερεοτύπων των φύλων στους πολιτικούς θεσμούς και στην κατανομή των ρόλων, αλλά και ως πολιτική κουλτούρα γενικότερα δημιουργούσε αναχώματα και ακόμα αποτελεί τροχοπέδη στην ίση εκπροσώπηση, γεγονός που είναι ιδιαίτερα εμφανές στην κατανομή υπουργικών και ανώτερων εκτελεστικών (πολιτικών) θέσεων εντός της Κεντρικής Δημόσιας Διοίκησης. Οι άνδρες κυριαρχούν στους τομείς που σχετίζονται με βασικές κυβερνητικές λειτουργίες όπως η οικονομία, η άμυνα και η εξωτερική πολιτική, ενώ από την άλλη πλευρά οι γυναίκες συγκεντρώνονται σε υπουργεία με κοινωνικές και πολιτιστικές λειτουργίες, όπως είναι η παιδεία, ο τουρισμός και ο πολιτισμός.<sup>61</sup>

---

[h%3D65%2525%26leftWidth%3D0%2525%26rightWidth%3D35%2525%26showFooter%3Dfalse%26showHeader%3Dtrue%26\\_adf.ctrl-state%3D4zpywe69z\\_4\)](#)

<sup>60</sup> - Πρόεδρος του Αρείου Πάγου 2020-σήμερα : Αγγελική Αλειφεροπούλου, (<http://www.areiospagos.gr/>)  
- Πρόεδρος του Συμβουλίου της Επικρατείας 2020-σήμερα : Αϊριν (Ειρήνη) - Έβελυν - Μικέλα - Μαίρη Σαρπ, ([http://www.adjustice.gr/webcenter/portal/ste/pageste/proedros?\\_adf.ctrl-state=4zpywe69z\\_215&\\_afLoop=513122136244383#!](http://www.adjustice.gr/webcenter/portal/ste/pageste/proedros?_adf.ctrl-state=4zpywe69z_215&_afLoop=513122136244383#!))

<sup>61</sup> Οικονομική και Κοινωνικής Επιτροπή (ΟΚΕ), «Καταπολέμηση των πολλαπλών διακρίσεων στη Ελλάδα: Προώθηση της ισότητας μέσω της ενεργητικής συμμετοχής και της διαμόρφωσης πολιτικών» Εκπαιδευτικό



Επιπλέον, λαμβάνοντας υπόψη και τις σχετικές εκθέσεις του Συνηγόρου του Πολίτη, στο δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, διαπιστώνονται συστηματικά παραβιάσεις της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε ζητήματα υπηρεσιακής εξέλιξης. Η περίοδος εγκυμοσύνης και η μητρότητα συνεχίζουν να έχουν αρνητικό αντίκτυπο στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας των γυναικών και στην ανάληψη εκ μέρους τους θέσεων ευθύνης. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση εργαζόμενων γυναικών σε θέσεις ευθύνης που επιστρέφοντας στην Υπηρεσία τους έπειτα από άδεια μητρότητας και ενώ δικαιούνται κατά την επιστροφή τους να καταλάβουν την ίδια ή ισοδύναμη θέση εργασίας, αλλά όχι με λιγότερο ευνοϊκές προϋποθέσεις, στην πράξη να παρατηρείται σοβαρή καταστρατήγηση του εν λόγω δικαιώματος. Ο Συνήγορος του Πολίτη καλείται συχνά να διερευνήσει τέτοιου είδους περιστατικά.

Για παράδειγμα προϊσταμένη τμήματος σε υπηρεσία δήμου, με την επιστροφή της στην εργασία της έπειτα από άδεια λόγω μητρότητας, δεν επανήλθε στη θέση ευθύνης που κατείχε παρά τη σχετική αίτησή της. Ο ΣτΠ επισήμανε στην υπηρεσία ότι η εργαζόμενη που είχε λάβει την προβλεπόμενη άδεια μητρότητας δικαιούται μετά το πέρας της άδειας αυτής να επιστρέψει στη θέση εργασίας της ή σε ισοδύναμη θέση με όχι λιγότερο ευνοϊκούς επαγγελματικούς όρους και συνθήκες και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας θα δικαιούνταν. Τελικά, η αναφερόμενη επανατοποθετήθηκε στην πρότερη θέση ευθύνης της (υπόθεση 181202/2014)<sup>62</sup>. Τρία έτη αργότερα ο ΣτΠ βρέθηκε αντιμέτωπος με παρεμφερή υπόθεση. Συγκεκριμένα αναπληρώτρια προϊσταμένη τμήματος, ενημερώθηκε έναν μήνα πριν επιστρέψει στην υπηρεσία της ύστερα από άδεια μητρότητας, ότι τη θέση της κατέλαβε νέος αναπληρωτής προϊστάμενος. Αν και ο Συνήγορος τόνισε ότι η συγκεκριμένη πρακτική συνιστά διάκριση λόγω φύλου, η υπηρεσία της απάντησε ότι η υποβάθμιση της εν λόγω υπαλλήλου είχε ως στόχο αποκλειστικά και μόνο την εύρυθμη λειτουργία του φορέα. Τελικά η υπόθεση ακολούθησε το δρόμο της δικαιοσύνης (υπόθεση 216005/2017).<sup>63</sup>

---

υλικό για φορείς και οργανισμούς της Δημόσιας Διοίκησης, που συντάχθηκε στα πλαίσια του Προγράμματος «JUST»/2015/RDIS/AG, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, 2017, σελ. 40, ([https://www.ekke.gr/ocd/wp-content/uploads/2014/01/WS2\\_output%208.pdf](https://www.ekke.gr/ocd/wp-content/uploads/2014/01/WS2_output%208.pdf))

<sup>62</sup> Ο Συνήγορος του Πολίτη, «Φύλο και εργασιακές σχέσεις, Έκθεση 2015», σελ. 116 (<https://www.synigoros.gr/resources/docs/ee2015-13-fylo--2.pdf>)

<sup>63</sup> Ο Συνήγορος του Πολίτη, «*Ιση μεταχείριση, Ειδική Έκθεση 2017*», Αθήνα 2018, σελ. 29-31 (<https://www.synigoros.gr/resources/docs/ee-isi-metaxeirisi-2017-gr.pdf>)

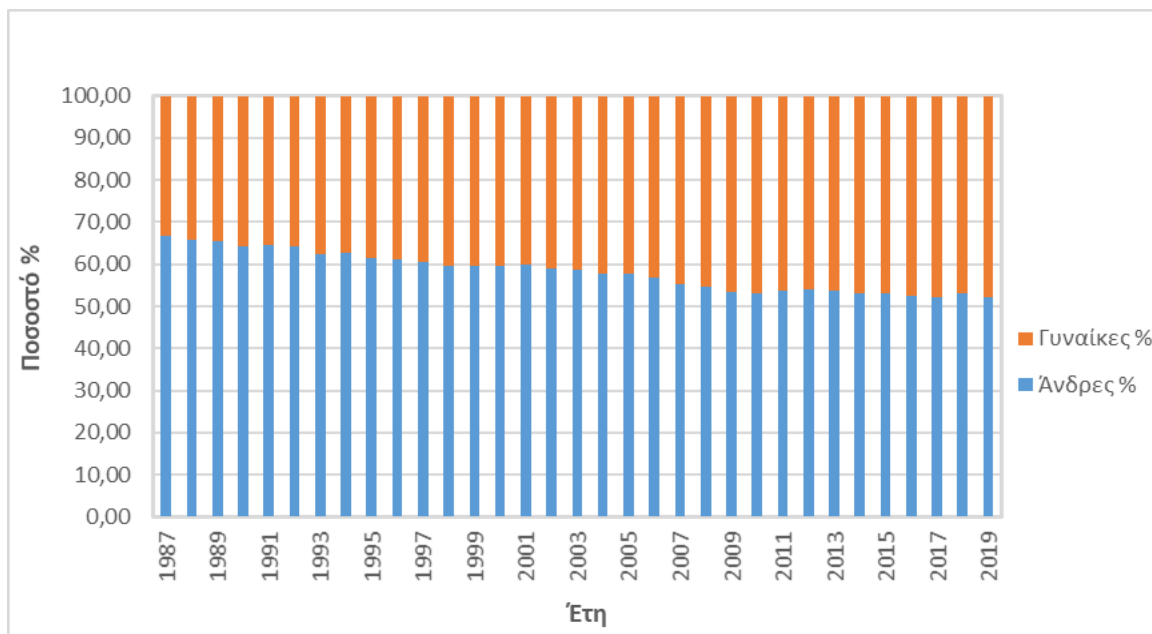
Επιπροσθέτως, μία ακόμα περίπτωση που απασχόλησε το ΣτΠ αφορούσε γυναίκα χειρουργό, εργαζόμενη στο ΙΚΑ, η οποία διαμαρτυρήθηκε αναφορικά με τη μη πρόσβαση σε μετεκπαίδευση κατά τη διάρκεια της κήσής της. Ειδικότερα, ζήτησε και έλαβε από την Υπηρεσία της εκπαιδευτική άδεια ενός έτους προκειμένου να μετεκπαιδευτεί στη λαπαροσκοπική χειρουργική. Λίγο μετά την έναρξη της μετεκπαίδευσής της βρέθηκε σε κατάσταση κήσης και ενώ συνέχιζε να εκτελεί κανονικά άλλα χειρουργεία, δεν συμπεριλαμβανόταν τακτικά στο πρόγραμμα των λαπαροσκοπικών επεμβάσεων, σε αντίθεση με άνδρες συναδέλφους της με αποτέλεσμα να μην λάβει την επιζητούμενη εξειδίκευση στη λαπαροσκοπική χειρουργική. Εξετάζοντας όλα τα στοιχεία της υπόθεσης, ο Συνήγορος διαπίστωσε δυσμενή διακριτική μεταχείριση λόγω φύλου σε βάρος της χειρουργού. Η υπόθεση εκκρεμεί πλέον ενώπιον της δικαιοσύνης (υπόθεση 136792/2011).<sup>64</sup>

Το διάγραμμα 9 που ακολουθεί αποτυπώνει καταρχάς πως εξελίχθηκε στην Ελλάδα την τελευταία τριακονταετία και συγκεκριμένα το διάστημα από το 1987 έως το 2019 το ποσοστό απασχόλησης γυναικών – ανδρών στο Δημόσιο Τομέα. Η συμμετοχή των γυναικών είναι ξεκάθαρο ότι βαίνει αυξανόμενη. Ο τομέας του Δημοσίου αποδεικνύεται ότι αποτελεί ένα «ασφαλές» εργασιακό περιβάλλον με αρκετά προνόμια που το καθιστούν συμβατό στην εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Στο Παράρτημα III βρίσκεται ο πίνακας με τα σχετικά ποσοστά ανά έτος.

---

<sup>64</sup> Ο Συνήγορος του Πολίτη, «Φύλο και εργασιακές σχέσεις, Έκθεση 2012», σελ. 125 (<https://www.synigoros.gr/resources/docs/11eidikes-fylo--2.pdf>)

**Διάγραμμα 9**  
**Ποσοστό γυναικών – ανδρών που απασχολούνται στο Δημόσιο Τομέα για τα έτη**  
**1987-2019**

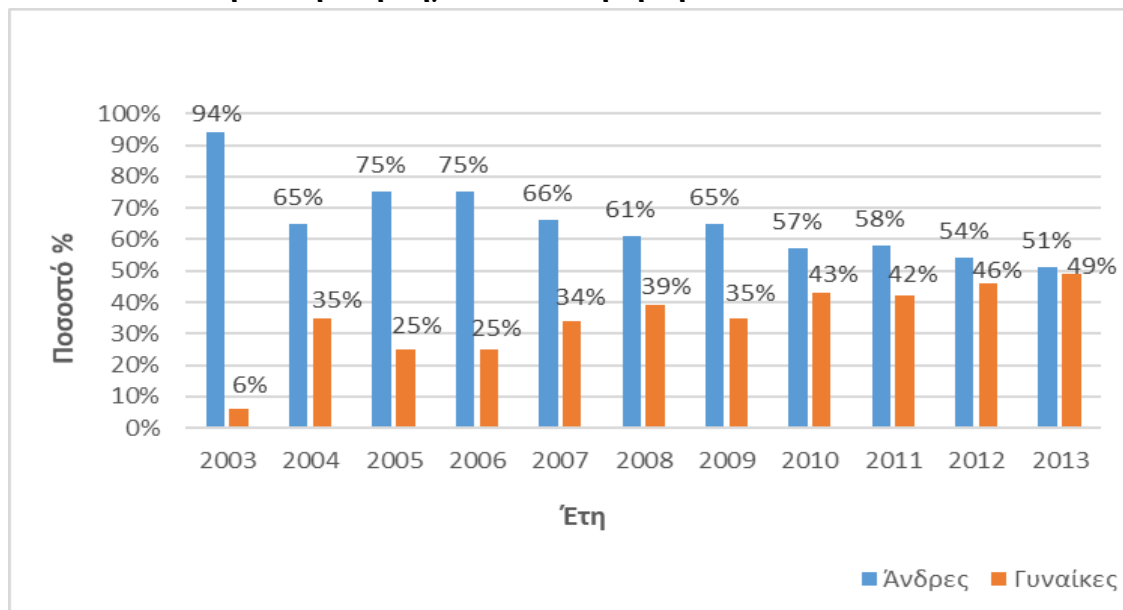


**Πηγή:** Ελληνική Στατιστική Αρχή <sup>65</sup>

Τα διαγράμματα 10 και 11 που ακολουθούν απεικονίζουν το ποσοστό γυναικών σε υψηλόβαθμες θέσεις στο Δημόσιο, ανά τομέα δράσης, φύλο και επίπεδο διοίκησης κατά τη δεκαετία 2003-2013.

<sup>65</sup> Ελληνική Στατιστική Αρχή, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Απασχολούμενοι (1981-2019) (<https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO03/2019>)

**Διάγραμμα 10**  
**Ποσοστό γυναικών που κατέχουν θέση Προϊσταμένων Διευθύνσεων**  
**στην ελληνική Δημόσια Διοίκηση την δεκαετία 2003 - 2013**

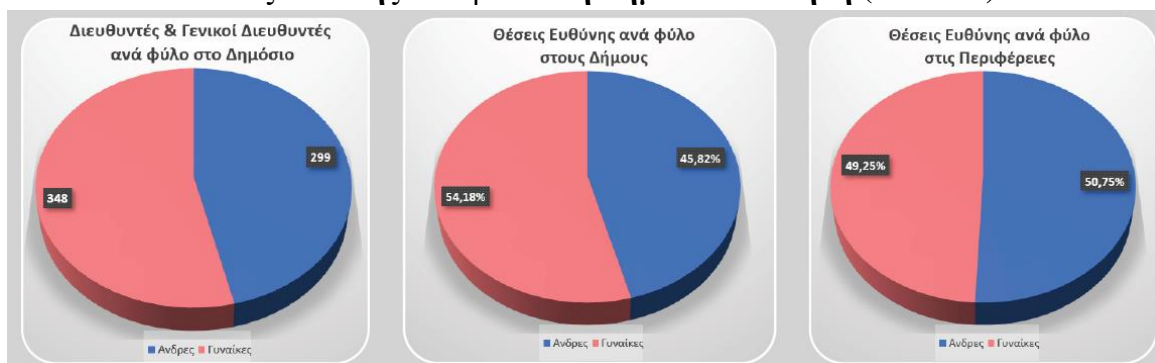


**Πηγή:** Παρατηρητήριο για την Ισότητα των φύλων <sup>66</sup>

Εντυπωσιακά είναι τα πιο πρόσφατα στοιχεία που δόθηκαν στη δημοσιότητα από το Υπουργείο Εσωτερικών στις 8/3/2021 στα πλαίσια της Παγκόσμιας Ημέρας της Γυναίκας. Στις διευθυντικές θέσεις του **Δημοσίου** υπάρχουν 348 γυναίκες και 299 άνδρες, ενώ στις θέσεις ευθύνης στους **Δήμους** όλης της χώρας οι γυναίκες καταλαμβάνουν το 54,18% έναντι του 45,82% των ανδρών και στις **Περιφέρειες** το 49,25% έναντι του 50,75% των ανδρών. Στο σύνολο των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης οι γυναίκες κατέχουν το 52,67% των θέσεων ευθύνης έναντι του 47,33% των ανδρών.

<sup>66</sup> Παρατηρητήριο για την Ισότητα των φύλων, Γυναίκες στην Εξουσία και στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων, «Ποσοστό γυναικών σε υψηλόβαθμες θέσεις στο Δημόσιο, ανά τομέα δράσης, φύλο και επίπεδο διοίκησης», ([http://paratiritirio.isotita.gr/genqua\\_portal/indicator](http://paratiritirio.isotita.gr/genqua_portal/indicator))

## Διάγραμμα 11 Θέσεις Ευθύνης ανά φύλο στη Δημόσια Διοίκηση (8/3/2021)



Πηγή: Περιοδικό Βουλή επί του περισταλίου<sup>67</sup>

Η άνοδος της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις ευθύνης στο δημόσιο τομέα, οφείλεται κυρίως στις σύγχρονες θεωρίες Διοίκησης που έχουν εισχωρήσει τα τελευταία χρόνια και στους κόλπους της Δημόσιας Διοίκησης, οι οποίες επιβάλλουν μία νέα θεώρηση των θεσμικών και κοινωνικών παραμέτρων του σύγχρονου κράτους. Η επικράτηση του μοντέλου του νέου δημόσιου management έχει οδηγήσει στη σταδιακή μεταβολή των στερεοτύπων για το φύλο του ηγέτη από το παραδοσιακό «αρσενικό» μοντέλο της δυναμικότητας και της επιθετικής στρατηγικής, σε ένα πιο «θηλυκό» και ανθρωποκεντρικό μοντέλο, που επικεντρώνεται στην επίτευξη της τιθέμενης στοχοθεσίας, στην έμφαση στην ποιότητα, στην ανάπτυξη πρακτικών κυρίως προσανατολισμένων στην αύξηση της αποδοτικότητας και στην πολιτικοκεντρική προσέγγιση που επιβάλλουν πλέον οι σύγχρονες παγκόσμιες συνθήκες για τους δημόσιους οργανισμούς.<sup>68</sup>

Η ενίσχυση της ισότητας στα κέντρα λήψης πολιτικών αποφάσεων και η συμμετοχή των γυναικών σε κορυφαίες ηγετικές θέσεις της Δημόσιας Διοίκησης έχει αυξηθεί σημαντικά και φαίνεται να είναι απόρροια των δράσεων υπέρ της δημοκρατικής αρχής της ίσης εκπροσώπησης. Η συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις ευθύνης της ΔΔ αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την επίτευξη της διαφάνειας και της εμπιστοσύνης απέναντι στις κυβερνητικές και διοικητικές υπηρεσίες σε όλα τα επίπεδα και την ενίσχυση και την

<sup>67</sup> «Παγκόσμια Ήμερα Γυναίκας - Η Πανδημία Διευρύνει τις Ανισότητες», Περιοδικό Βουλή επί του περισταλίου, 15μερη Ηλεκτρονική Έκδοση της Βουλής, Τεύχος 015, 9.3.2021, σελ.6-7, ([https://www.hellenicparliament.gr/userfiles/ebooks/periodiko\\_t015/index.html](https://www.hellenicparliament.gr/userfiles/ebooks/periodiko_t015/index.html))

<sup>68</sup> Μαρκάκη Μ., «Η επίδραση του φύλου στο στυλ ηγεσίας στη Δημόσια Διοίκηση», Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία, ΠΜΣ στη Δημόσια Διοίκηση, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Ιανουάριος 2017, σελ. 42, (ΨΗΦΙΔΑ, Ψηφιακή Βιβλιοθήκη και Ιδρυματικό Αποθετήριο του ΠΑ.ΜΑ., <https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/20001/4/MarkakiMariaMsc2017.pdf>)

αποτελεσματικότερη λειτουργία της Δημοκρατίας καθαυτής. Η ίση συμμετοχή των γυναικών δεν είναι μόνο απαίτηση για κοινωνική δικαιοσύνη και δημοκρατία, αλλά και απαραίτητη προϋπόθεση για την προάσπιση των ειδικών συμφερόντων του γυναικείου φύλου.<sup>69</sup>

Το αυξανόμενο επίπεδο της συμμετοχής των γυναικών, αποκαλύπτει αφενός τα θετικά αποτελέσματα των δράσεων όλων αυτών των ετών υπέρ της ισότητας των φύλων, ωστόσο υπενθυμίζει την ανάγκη για συνεχή αγώνα κυρίως σε επίπεδο αλλαγής των κοινωνικών αντιλήψεων.

Η αποτελεσματικότητα της εφαρμογής του gender mainstreaming, τα εργαλεία παρακολούθησης και μέτρησης για τον εντοπισμό των κενών και οι δράσεις ώστε να υπάρξουν διορθωτικές αλλαγές ή ακόμα και να αναδειχτούν οι Βέλτιστες Πρακτικές που προωθούν την ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην Δημόσια Διοίκηση, έχουν σαφώς συμβάλει στην πορεία των γυναικών προς την ισότητα.<sup>70</sup>

---

<sup>69</sup> Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, «Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2016-2020», Αθήνα, Φεβρουάριος 2017, σελ. 104, (<http://www.isotita.gr/wp-content/uploads/2017/04/ESDIF.pdf>)

<sup>70</sup> Αρβανίτης Κ., Βλαχογιάννη Γλ., Μαντά Μ., Ξυδοπούλου Ε.Κ., Παπαγιαννοπούλου Μ.Χ., «Η συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης πολιτικών αποφάσεων στην Ελλάδα», Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Δεκέμβριος 2006, ([https://www.kethi.gr/sites/default/files/wp-content/uploads/2009/01/126\\_GYNAIKES\\_SYMMETOXH\\_KLPA.pdf](https://www.kethi.gr/sites/default/files/wp-content/uploads/2009/01/126_GYNAIKES_SYMMETOXH_KLPA.pdf))

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

### Οι πρόσφατες εξελίξεις στην εφαρμογή της πολιτικής ισότητας των φύλων σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο

#### 3.1 Μια Ένωση ισότητας — Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025

Αναντίρρητα η ισότητα μεταξύ των φύλων αποτελεί έναν από τους βασικότερους παράγοντες της κοινωνικής πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Όπως ήδη αναφέρθηκε στο Κεφάλαιο 1 η ΕΕ έχει θεσμοθετήσει ένα πλήρες νομικό πλαίσιο εναντίον των διακρίσεων και έχει εκδώσει μια σειρά Οδηγιών οι οποίες έχουν ενσωματωθεί κατά το μεγαλύτερο ποσοστό τους από το σύνολο των κρατών-μελών της. Όλες αυτές τις δεκαετίες ο σχεδιασμός των Ευρωπαϊκών Διαρθρωτικών Ταμείων, των Κοινοτικών Πλαισίων Στήριξης και των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων είχαν ως γνώμονα τη δέσμευση για την εξασφάλιση ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες, σε όλα τα επίπεδα.<sup>71</sup>

Ωστόσο, χωρίς τα κράτη μέλη να επιτύχουν πλήρη ισότητα των φύλων, η πρόοδος παραμένει αργή. Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, τα κράτη μέλη όπως απεικονίζεται και στο Διάγραμμα 12, έλαβαν κατά μέσο όρο 67,9% βαθμούς στον δείκτη ισότητας των φύλων της ΕΕ για το έτος 2020, βαθμολογία η οποία έχει βελτιωθεί κατά μόλις 5,9 βαθμούς από το 2005. Ο εν λόγω δείκτης επικεντρώνεται στους τομείς εργασία, χρήματα, γνώσεις, χρόνος, εξουσία, υγεία, καθώς και βία κατά των γυναικών.<sup>72</sup>

Η δε Ελλάδα βρίσκεται συγκριτικά με τα υπόλοιπα κράτη-μέλη της ΕΕ, στη δεύτερη θέση από το τέλος το 2005, με δείκτη ισότητας μόλις 46,8%, ενώ δεκαπέντε έτη αργότερα και παρά όλες τις προαναφερόμενες εθνικές δράσεις και δεσμεύσεις, σημειώνει μια μικρή πρόοδο της τάξης των 5,4 βαθμών, ωστόσο καταλαμβάνει την τελευταία θέση με δείκτη ισότητας 52,2%.

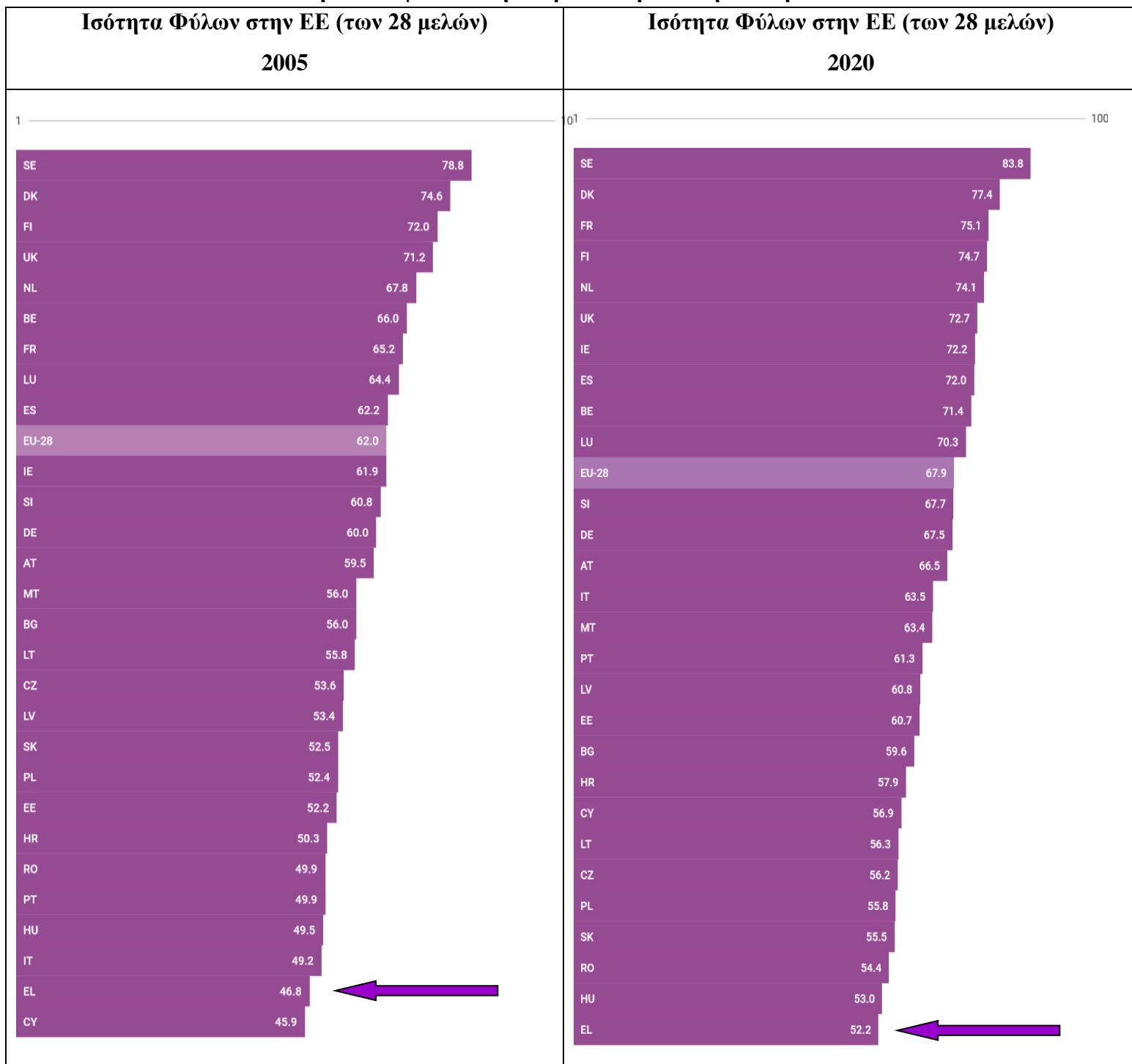
---

<sup>71</sup> «Το ΕΚΤ είναι το κύριο χρηματοδοτικό εργαλείο μέσω του οποίου η ΕΕ επενδύει στον άνθρωπο», (<http://www.esfhellas.gr>)

<sup>72</sup> Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την ισότητα των φύλων, (<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2005/compare-countries/index/bar>, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/compare-countries/index/bar>)

Τίθεται λοιπόν αδήρητη ανάγκη, η συνέχιση της προσπάθειας για την ίση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλες τις εκφάνσεις της κοινωνικής και πολιτικής ζωής και της Δημόσιας Διοίκησης, μέσω μιας νέας Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για μία Ένωση της ισότητας των φύλων.

**Διάγραμμα 12**  
**Η ισότητα των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση τα έτη 2005-2020**



Πηγή: Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την ισότητα των φύλων, όπ. π. (υποσημ. 72)



Για το λόγο αυτό η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στις 5.3.2020 ανακοίνωσε τη νέα Στρατηγική της με τίτλο «Μια Ένωση Ισότητας - Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων 2020-2025».

Οι δράσεις για μια Ευρώπη όπου θα επικρατεί η ισότητα των φύλων αναφέρονται συνοπτικά <sup>73</sup>:

- στην απελευθέρωση των γυναικών και των κοριτσιών από την έμφυλη **βία και παρενόχληση**
- στην αμφισβήτηση των **έμφυλων στερεοτύπων στην κοινωνία**
- στην εξασφάλιση **ίσης αμοιβής** για ίση εργασία για άνδρες και γυναίκες
- στην πραγματική εφαρμογή των ενωσιακών κανόνων σχετικά με την **ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής** για τις γυναίκες και τους άνδρες
- στη βελτίωση της πρόσβασης σε υψηλής ποιότητας και οικονομικά προσιτές **υπηρεσίες παιδικής και άλλης φροντίδας**
- στη βελτίωση της ισόρροπης συμμετοχής γυναικών και ανδρών σε θέσεις λήψης αποφάσεων, μεταξύ άλλων **στα διοικητικά συμβούλια και στην πολιτική**
- στην προώθηση μιας πιο ισορροπημένης συμμετοχής των γυναικών και των ανδρών σε όλους τους τομείς εργασίας με στόχο τη μεγαλύτερη **πολυμορφία στον χώρο εργασίας**
- στη **συνεκτίμηση της διάστασης του φύλου**, δηλαδή στη χάραξη πολιτικής με γνώμονα το φύλο σε όλους τους τομείς, σε όλα τα επίπεδα και σε όλα τα στάδια της σχετικής διαδικασίας
- στη **διατομεακότητα**, δηλαδή στο γεγονός ότι όλες οι γυναίκες είναι διαφορετικές και μπορεί να δεχτούν διακρίσεις λόγω περισσότερων του ενός από τα προσωπικά τους χαρακτηριστικά. Επί παραδείγματι, μια μετανάστρια με αναπηρία ενδέχεται να υφίστανται διακρίσεις για τρεις λόγους (φύλο, εθνικότητα, αναπηρία)
- στην **ειδική χρηματοδότηση** για ένα μέλλον με ισότητα των φύλων

### **3.1.1. Ισότιμη ανάληψη ηγετικών ρόλων σε όλο το φάσμα της κοινωνίας**

Συγκεκριμένα σε ότι αφορά τα αντικείμενα μελέτης αυτής της εργασίας μεταξύ των οποίων είναι και αυτό της ισότιμης ανάληψης ηγετικών ρόλων, η Ευρωπαϊκή Στρατηγική 2020-2025 περιλαμβάνει μια σειρά μέτρων για την επίτευξη της ισόρροπης

<sup>73</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, «A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025 (Μια Ένωση Ισότητας - Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων 2020-2025)», Μάρτιος 2020, ([https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/gender\\_equality\\_strategy\\_factsheet\\_el.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/gender_equality_strategy_factsheet_el.pdf))

εκπροσώπησης των φύλων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και στην πολιτική. Στόχος της Επιτροπής, στο πλαίσιο των προσπαθειών είναι να σπάσει η «γυάλινη οροφή» (βλ. υποσημ. 48), προκειμένου να βελτιωθεί η ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια των επιχειρήσεων. Προς αυτή την κατεύθυνση, θα συμβάλει η παρουσίαση και ανταλλαγή παραδειγμάτων εθνικών ή περιφερειακών έργων που υλοποιούνται από κρατικούς φορείς, την κοινωνία των πολιτών ή τον ιδιωτικό τομέα. Τούτο μπορεί να πραγματοποιηθεί μέσω της **Ενωσιακής Πλατφόρμα Χαρτών Πολυμορφίας**, η οποία θα χρησιμεύσει ως πλατφόρμα ανταλλαγής Καλών Πρακτικών. Πρόκειται για ένα χρήσιμο εργαλείο που δημιούργησε το 2010 η ΕΕ με σκοπό να ενθαρρύνει τις επιχειρήσεις, τους δημόσιους φορείς και τους μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς να ενισχύσουν τη δέσμευσή τους όσον αφορά την προαγωγή της πολυμορφίας και τις ίσες ευκαιρίες στο χώρο εργασίας.<sup>74</sup>

Επιπλέον, η Επιτροπή θα συνεργαστεί με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, τα εθνικά κοινοβούλια, τα κράτη μέλη και την κοινωνία των πολιτών για την προώθηση της συμμετοχής των γυναικών στις **εκλογές του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου το 2024**, παρέχοντας χρηματοδότηση και προωθώντας βέλτιστες πρακτικές. Μέτρο πίεσης θα αποτελέσει ο όρος για ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στη σύνθεση των μελών των ευρωπαϊκών πολιτικών σχηματισμών, προκειμένου να λάβουν τη σχετική χρηματοδότηση από την ΕΕ.<sup>75</sup>

Τέλος, τα κράτη μέλη θα λάβουν υποστήριξη από την Επιτροπή για την ανάπτυξη και την εφαρμογή αποτελεσματικότερων στρατηγικών για την αύξηση του αριθμού των γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων, μέσω της προώθησης του **Ενωσιακού Προγράμματος Αμοιβαίας Μάθησης για την Ισότητα των Φύλων**<sup>76</sup>. Για το σκοπό αυτό, η Επιτροπή σε

---

<sup>74</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, «*EU Platform of Diversity Charters (Ενωσιακή Πλατφόρμα Χαρτών Πολυμορφίας)*», ([https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combatting-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/eu-platform-diversity-charters\\_el#sharinggoodpractices](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combatting-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/eu-platform-diversity-charters_el#sharinggoodpractices))

<sup>75</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, «*Ανακοίνωση προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών. Μια Ένωση Ισότητας - Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025*», COM(2020) 152 final, Βρυξέλλες, 5.3.2020, σελ.13-16, (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>)

<sup>76</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, «*Mutual Learning Programme in gender equality (Ενωσιακό Πρόγραμμα Αμοιβαίας Μάθησης για την Ισότητα των Φύλων)*»,

συνεργασία με το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων θα παρέχει **αναλύσεις και δεδομένα** των τάσεων όσον αφορά την εκπροσώπηση των γυναικών και των ανδρών σε θέσεις λήψης αποφάσεων, προκειμένου να ελέγχεται η πρόοδος της εν λόγω δράσης.

Συνοψίζοντας, η Επιτροπή ζητά τη συμβολή των κυρίαρχων ευρωπαϊκών θεσμικών οργάνων, προκειμένου να λάβουν μέτρα για τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε όλα τα επίπεδα διακυβέρνησης και ηγεσίας και καλεί τα κράτη μέλη να διαμορφώσουν και να εφαρμόσουν στρατηγικές για την αύξηση του αριθμού των γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων και σχεδιασμού πολιτικών κατευθύνσεων.

### **3.1.2 Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και διατομεακή διάσταση στις πολιτικές της ΕΕ<sup>77</sup>**

Σε ότι αφορά την **ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου**, στόχος της Επιτροπής μέσω της Στρατηγικής 2020-2025, είναι να προωθήσει το gender mainstreaming σε όλες τις σημαντικές πρωτοβουλίες της κατά τη διάρκεια της πενταετίας. Προς τούτη την κατεύθυνση θα συνεισφέρει η δημιουργία αυτόνομου χαρτοφυλακίου **Επιτρόπου για την Ισότητα** και η σύσταση **Ειδικής Ομάδας για την Ισότητα**, η οποία θα αποτελείται από εκπροσώπους όλων των υπηρεσιών της Επιτροπής και της Ευρωπαϊκής Υπηρεσίας Εξωτερικής Δράσης. Η Ειδική Ομάδα θα είναι υπεύθυνη για την επίτευξη της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου σε επίπεδο τεχνικό και επιχειρησιακό. Ειδικότερα θα ενισχύσει την ίση ένταξη σε σχέση με τους ακόλουθους έξι τομείς διακρίσεων: το φύλο, την καταγωγή, τις θρησκευτικές πεποιθήσεις, την ηλικία, την αναπηρία και τις σεξουαλικές προτιμήσεις.

Δύο παραδείγματα συνεκτίμησης της διάστασης του φύλου βρίσκονται στο χώρο της αγοράς εργασίας και στον τομέα της υγείας :

➤ η χρήση της **ψηφιοποίησης** και της αυτοματοποίησης σε όλες πλέον της εκφάνσεις της ζωής του ευρωπαίου πολίτη, μπορεί να βλάψει περαιτέρω τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας, καθώς ο αριθμός των γυναικών στην εκπαίδευση Τεχνολογιών

---

([https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/mutual-learning-programme-gender-equality\\_en#mutuallearningprogrammeingenderequality](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/mutual-learning-programme-gender-equality_en#mutuallearningprogrammeingenderequality))

<sup>77</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, όπ.π. (υποσημ. 75), σελ.10, 16-17

Πληροφορίας και Επικοινωνίας (ΤΠΕ) και ειδικότερα στα επαγγέλματα που σχετίζονται με την πληροφορική εξακολουθεί να βρίσκεται σε χαμηλά επίπεδα. Σήμερα, με τον ταχύ μετασχηματισμό και τη χρήση ψηφιακών μέσων σε όλους τους τομείς του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα <sup>78</sup> το 90% των θέσεων εργασίας απαιτεί βασικές ψηφιακές δεξιότητες. Ωστόσο, μόνο το 17% των ατόμων που πραγματοποιούν σπουδές και σταδιοδρομούν στον τομέα των ΤΠΕ στην Ευρωπαϊκή Ένωση αντιπροσωπεύεται από γυναίκες, ένας κλάδος που εξακολουθεί και θεωρείται ανδροκρατούμενος, γεγονός που αυξάνει τον κίνδυνο του ψηφιακού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων.<sup>79</sup> Η ψηφιοποίηση, η οποία πρόκειται να αλλάξει ριζικά τη ζωή των ευρωπαίων πολιτών απαιτεί πλέον την ενεργή συμμετοχή και των γυναικών στους σύγχρονους τομείς της εργασιακής ζωής, μέσω της κατάλληλης εκπαίδευσής τους και της απόκτησης δεξιοτήτων ΤΠΕ. Η εξάλειψη αυτής της διάκρισης θα αποτελέσει έναν από τους βασικούς στόχους της Επιτροπής μέσω της Στρατηγικής 2020-2025 με στόχο τη συστηματικότερη αξιοποίηση των γυναικών σε όλα τα εργασιακά πεδία και τη Δημόσια Διοίκηση.

➤ **στον τομέα της υγείας**, δεδομένου ότι οι άνδρες και οι γυναίκες αντιμετωπίζουν κινδύνους που είναι άρρηκτα συνδεδεμένοι με το φύλο, η διάσταση του φύλου θα ενσωματωθεί στο σχέδιο δράσης της ΕΕ για την καταπολέμηση του καρκίνου, το οποίο έχει ήδη εκκινήσει από το 2020 <sup>80</sup>. Στόχος είναι να διευκολυνθεί η τακτική ανταλλαγής καλών πρακτικών σχετικά με τις παραμέτρους υγείας που σχετίζονται με το φύλο μεταξύ των κρατών μελών και των ενδιαφερομένων. Στο πλαίσιο αυτό, η Πρόεδρος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ανακοίνωσε στις 4.2.2020 την έναρξη δημόσιας διαβούλευσης για τη διαμόρφωση ενός “Ευρωπαϊκού Σχεδίου για την Καταπολέμηση του Καρκίνου” το οποίο θα υποστηρίζει τρεις δράσεις α) την ενίσχυση των προσπαθειών πρόληψης, β) την

---

<sup>78</sup> Ν. 4727/2020 (ΦΕΚ 184/Α’/23-9-2020) «Ψηφιακή Διακυβέρνηση (Ενσωμάτωση στην Ελληνική Νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2016/2102 και της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1024) - Ηλεκτρονικές Επικοινωνίες (Ενσωμάτωση στο Ελληνικό Δίκαιο της Οδηγίας (ΕΕ) 2018/1972) και άλλες διατάξεις.»

<sup>79</sup> Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, «Σχέδιο συμπερασμάτων του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των αντιπροσώπων των κυβερνήσεων των κρατών μελών, συνελθόντων στο πλαίσιο του Συμβουλίου, σχετικά με την επισκόπηση της εφαρμογής της Πλατφόρμας δράσης του Πεκίνου από τα κράτη μέλη και τα θεσμικά όργανα της ΕΕ», Βρυξέλλες, 22.11.2019, (<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14254-2019-INIT/el/pdf>)

<sup>80</sup> Στη χώρα μας ήδη έχει ξεκινήσει από 10/11/2020 από το Υπουργείο Υγείας δράση σχετικά με τον προσυμπτωματικό έλεγχο για τον καρκίνο του μαστού, (Το από 26/10/2020 Δελτίο Τύπου του Υπ. Υγείας «Στις 10 Νοεμβρίου ξεκινούν οι δωρεάν ψηφιακές μαστογραφίες για τις γυναίκες 49-50 ετών», <https://www.moh.gov.gr/articles/ministry/grafeio-typoy/press-releases/7840-stis-10-noembrioy-ksekinovn-oi-dwrean-pshfiakes-mastografies-gia-tis-gynaiques-49-50-etwn>)

αύξηση του ευρωπαϊκού προϋπολογισμού για επενδύσεις σε νέες τεχνολογίες στην ιατρική και γ) την αύξηση της πρόσβασης των πολιτών σε μέτρα πρόληψης και έγκαιρης διάγνωσης.<sup>81</sup> Κινούμενη προς αυτή την κατεύθυνση η ελληνική Δημόσια Διοίκηση, θεσμοθέτησε με την παρ. 3 του άρθρου 47 του Ν. 4674/20 (ΦΕΚ 53/Α'/11.3.2020) στις 11.3.2020, διάταξη στο πλαίσιο ενίσχυσης της πρόληψης αλλά και της παροχής σχετικών διευκολύνσεων όσον αφορά σε ζητήματα υγείας<sup>82</sup>, προσθέτοντας αφενός στο άρθρο 50 του Ν. 3528/2007 και αφετέρου στο άρθρο 57 του Ν. 3584/2007 (ΦΕΚ 143/Α'/28.6.2007) την παρ. 9 βάσει της οποίας «*Χορηγείται μία (1) ημέρα τον χρόνο με αποδοχές για ετήσιο γυναικολογικό έλεγχο. Η άδεια χορηγείται έπειτα από βεβαίωση του θεράποντος ιατρού*», στους δημοσίους και δημοτικούς υπαλλήλους, αντίστοιχα.

Σε ότι αφορά στη **διατομεακότητα**, η αλληλεπίδραση του φύλου με πολλαπλούς λόγους διακρίσεων θα εξεταστεί σύμφωνα με τη Στρατηγική 2020-2025 σε όλες τις πολιτικές της ΕΕ. Ως εκ τούτου, η υιοθέτηση και εφαρμογή των νόμων και των πολιτικών της Ένωσης θα πρέπει να ανταποκρίνεται στις ειδικές ανάγκες και περιστάσεις των γυναικών διαφόρων ομάδων και η διατομεακή προοπτική θα λαμβάνεται υπόψη από εδώ και στο εξής σε όλες τις πολιτικές για την ισότητα των φύλων.

### **3.1.3 Ενημερία μέσω χρηματοδοτικών δράσεων σε μια οικονομία για την επίτευξη προόδου όσον αφορά την ισότητα των φύλων στην ΕΕ**

Οι προτάσεις της Επιτροπής για το Πολυετές Δημοσιονομικό Πλαίσιο (ΠΔΠ) συνεκτιμούν τη διάσταση του φύλου (gender budgeting) σε ολόκληρο το ΠΔΠ και ιδίως σε διάφορα ενωσιακά χρηματοδοτικά προγράμματα και δημοσιονομικά μέσα εγγυήσεων (βλ. Παράρτημα IV). Ο προϋπολογισμός των φύλων (gender budgeting) είναι μια στρατηγική για την επίτευξη της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών, εστιάζοντας στον τρόπο συλλογής και δαπάνης των δημόσιων πόρων. Πρόκειται για μια προσέγγιση κατά την κατάρτιση του προϋπολογισμού με τις δημοσιονομικές πολιτικές και τις διοικητικές διαδικασίες να είναι δομημένες για την αντιμετώπιση της ανισότητας των φύλων. Ο σκοπός του είναι τριπλός και αφορά α) στην προώθηση της λογοδοσίας και της

---

<sup>81</sup> Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Συνέδριο στις 4.2.2020 «*Europe's Beating Cancer Plan: Let's strive for more*», ([https://ec.europa.eu/health/non\\_communicable\\_diseases/events/ev\\_20200204\\_el](https://ec.europa.eu/health/non_communicable_diseases/events/ev_20200204_el))

<sup>82</sup> Αιτιολογική Έκθεση στο Σχέδιο Νόμου του Υπ. Εσωτερικών «*Στρατηγική αναπτυξιακή προοπτική των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, ρύθμιση ζητημάτων αρμοδιότητας Υπουργείου Εσωτερικών και άλλες διατάξεις*», σελ. 23, (<https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/c8827c35-4399-4fbb-8ea6-aebdc768f4f7/11214716.pdf>)

διαφάνειας στο δημοσιονομικό σχεδιασμό, β) στην αύξηση της συμμετοχής και των δύο φύλων στη διαδικασία σύνταξης του προϋπολογισμού, έτσι ώστε να λαμβάνονται μέτρα για την ισότιμη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στην προετοιμασία του προϋπολογισμού και γ) στην προώθηση της ισότητας των φύλων και των δικαιωμάτων των γυναικών.<sup>83</sup>

Η χρηματοδότηση θα υποστηρίξει δράσεις που προωθούν τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, επενδύοντας σε δομές φροντίδας όπως λειτουργία παιδικών σταθμών στις εγκαταστάσεις επιχειρήσεων και δημοσίων υπηρεσιών, θα στηρίξει τη γυναικεία επιχειρηματικότητα και θα καταπολεμήσει το διαχωρισμό των φύλων στα ανδροκρατούμενα επαγγέλματα μέσω της προώθησης της εκπαίδευσης και της κατάρτισης των γυναικών.

Για την επίτευξη όλων των ανωτέρω, το Πρόγραμμα Στήριξης Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων στοχεύει να συνδράμει στα κράτη μέλη ώστε να συνεκτιμήσουν τη διάσταση του φύλου στη Δημόσια Διοίκηση, κατά την κατάρτιση του κρατικού προϋπολογισμού και εν γένει τη δημοσιονομική διαχείριση. Επιπλέον, μπορεί να συμβάλει στις εθνικές διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις που εφαρμόζουν τα κράτη μέλη για τη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των φύλων στην εργασία.<sup>84</sup>

Προς τούτη την κατεύθυνση κινήθηκε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η οποία στις 2.5.2018 ενέκρινε Πρόταση για το επόμενο **Πολυετές Δημοσιονομικό Πλαίσιο για την περίοδο 2021-2027**<sup>85</sup>, η οποία μεταξύ άλλων ορίζει ότι τα κράτη μέλη και η Επιτροπή θα πρέπει να εργαστούν για την εξάλειψη των ανισοτήτων, την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, καταγωγής, αναπηρίας,

---

<sup>83</sup> Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, «Gender budgeting», (<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-budgeting#2>)

<sup>84</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, όπ.π. (υποσημ. 75), σελ. 9, 17

<sup>85</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, «Πρόταση για τον Κανονισμό του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τον καθορισμό κοινών διατάξεων για το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης, το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο+, το Ταμείο Συνοχής και το Ευρωπαϊκό Ταμείο Θάλασσας και Αλιείας, και δημοσιονομικών κανόνων για τα εν λόγω Ταμεία και για το Ταμείο Ασύλου και Μετανάστευσης, το Ταμείο Εσωτερικής Ασφάλειας και το Μέσο για τη Διαχείριση των Συνόρων και των Θεωρήσεων», COM (2018) 375 final, Στρασβούργο, 29.5.2018, σελ. 15, 73, ([https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:26b02a36-6376-11e8-ab9c-01aa75ed71a1.0005.03/DOC\\_1&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:26b02a36-6376-11e8-ab9c-01aa75ed71a1.0005.03/DOC_1&format=PDF))



πεποιθήσεων, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού. Τα Ταμεία δε θα πρέπει σε καμία περίπτωση να υποστηρίζουν δράσεις που προωθούν οποιαδήποτε μορφή διάκρισης.

Επιπλέον, σύμφωνα με το **άρθρο 67** της ανωτέρω Πρότασης κατά την επιλογή των πράξεων, η διαχειριστική αρχή οφείλει να καταρτίζει και να εφαρμόζει πρότυπα και διαδικασίες χωρίς διακρίσεις, να διατηρεί τη διαφάνεια, να διασφαλίζει την ισότητα των φύλων και να λαμβάνει υπόψη το Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και την αρχή της αειφόρου ανάπτυξης και την ενωσιακής περιβαλλοντικής πολιτικής.

Το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης το Νοέμβριο του 2019 στο «Σχέδιο συμπερασμάτων του Συμβούλιο και των αντιπροσώπων των κυβερνήσεων των κρατών μελών, συνελθόντων στο πλαίσιο του Συμβουλίου, σχετικά με την επισκόπηση της εφαρμογής της Πλατφόρμας Δράσης του Πεκίνου από τα κράτη μέλη και τα θεσμικά όργανα της ΕΕ»,<sup>86</sup> καλεί την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τα κράτη μέλη να ενισχύσουν τη σύνδεση μεταξύ των πολιτικών της ΕΕ για την ισότητα των φύλων και της εφαρμογής των διεθνών δεσμεύσεων της ΕΕ, ιδίως της Πλατφόρμας Δράσης του Πεκίνου<sup>87</sup> και της Ατζέντας των Ηνωμένων Εθνών για τη βιώσιμη ανάπτυξη με ορίζοντα το 2030, όπως θα αναλυθεί περαιτέρω.

### **3.2 Η ισότητα των φύλων ως στόχος της Ατζέντας 2030 για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη**

Η Ατζέντα 2030 των Ηνωμένων Εθνών, η οποία εγκρίθηκε από τους παγκόσμιους ηγέτες το 2015, αποτελεί το νέο παγκόσμιο πλαίσιο για τη βιώσιμη ανάπτυξη. Οι 17 Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης και οι 169 υποστόχοι υιοθετήθηκαν στο πλαίσιο της 70ης Γενικής Συνέλευσης των Ηνωμένων Εθνών στις 25.9.2015, με την Απόφαση «Μετασχηματίζοντας

---

<sup>86</sup> Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης «Οικονομίες ίσως ευκαιριών στην ΕΕ: Η μελλοντική πορεία-Απολογισμός των 25 ετών εφαρμογής της πλατφόρμας Δράσης του Πεκίνου.», Βρυξέλλες, 22.11.2019, σελ.9 (<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14254-2019-INIT/el/pdf>)

<sup>87</sup> Το Σεπτέμβριο του 1995 πραγματοποιήθηκε στο Πεκίνο η 4<sup>η</sup> Παγκόσμια Διάσκεψη για τις γυναίκες, με την οποία εγκρίθηκαν η Διακήρυξη και η Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου και ορίστηκε Πρόγραμμα Δράσης για δώδεκα τομείς. Η Διακήρυξη και η Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου υιοθετήθηκε από 189 χώρες. (βλ. Παράρτημα V), (UN Women, «Beijing Declaration and Platform for Action. Beijing + 5 Political Declaration and Outcome», United Nations, 1995, [https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/pfa\\_e\\_final\\_web.pdf?la=en&vs=1203](https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/pfa_e_final_web.pdf?la=en&vs=1203))

τον Κόσμο μας: Η Ατζέντα 2030 για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη». <sup>88</sup> Η Ατζέντα 2030 αποτελεί την πλέον φιλόδοξη παγκόσμια συμφωνία που έχει επιτύχει ποτέ ο ΟΗΕ, καθώς είναι ένα σχέδιο δράσης για τους Ανθρώπους, τον Πλανήτη και την Ευημερία. Συνοπτικά οι Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης (ΣΒΑ) ανέρχονται στους δεκαεπτά (17), μεταξύ των οποίων βρίσκεται και ο Στόχος 5 για την ισότητα των φύλων (ΣΒΑ-5). <sup>89</sup>

Ο ΣΒΑ-5 περί της Ισότητας των Φύλων, θέτει ως προτεραιότητα την επίτευξη της ισότητας μέσω της χειραφέτησης όλων των γυναικών. Αναλυτικά, επιδιώκει μεταξύ άλλων στα πλαίσια του αντικειμένου της παρούσας μελέτης <sup>90</sup>:

- Την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων εις βάρος των γυναικών
- Τη διασφάλιση πλήρους και αποτελεσματικής συμμετοχής καθώς και των ίσων ευκαιριών για τις γυναίκες να διαδραματίσουν ηγετικό ρόλο στη λήψη αποφάσεων σε όλα τα επίπεδα πολιτικής, οικονομικής και δημόσιας ζωής
- Την ενίσχυση της χρήσης της γενικής τεχνολογίας, ιδίως της τεχνολογίας πληροφοριών και επικοινωνιών, ώστε να ενισχυθεί η χειραφέτηση των γυναικών
- Την υιοθέτηση και ενίσχυση ορθών πολιτικών και εφαρμόσιμων νομοθεσιών με στόχο την προώθηση της ισότητας των φύλων και την ενδυνάμωση της θέσης των γυναικών σε όλα τα επίπεδα

Μαζί με τις άλλες διεθνείς διασκέψεις και συνόδους κορυφής που πραγματοποιήθηκαν το 2015, η διεθνής κοινότητα διαθέτει πλέον ένα νέο φιλόδοξο πλάνο το οποίο μέσω της συνεργασίας όλων των χωρών θα είναι διαθέσιμο για την αντιμετώπιση κοινών

---

<sup>88</sup> United Nations, «*Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*», Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015, A/RES/70/1, 21/10/2015, ([https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A\\_RES\\_70\\_1\\_E.pdf](https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_70_1_E.pdf))

<sup>89</sup> Δρ. Νίκος Τράντας, Προϊστάμενος Γραφείου Συντονισμού, Θεσμικών, Διεθνών & Ευρωπαϊκών Θεμάτων, «*Η Ατζέντα 2030 για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη και το εθνικό πλαίσιο εφαρμογής*», Γενική Γραμματεία της Κυβέρνησης, 13/10/2017, (Αποθετήριο Ήλιος του Εθνικού Ιδρύματος Ερευνών, <http://helios-eie.ekt.gr/EIE/bitstream/10442/15608/1/TRANTAS.pdf>)

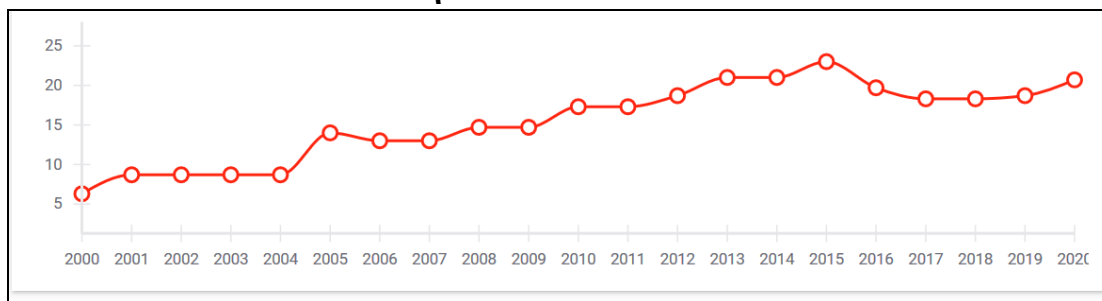
<sup>90</sup> Το Περιφερειακό Κέντρο Πληροφόρησης του ΟΗΕ (UNRIC), «*Στόχος 5: Ισότητα των Φύλων*», (<https://unric.org/el/%cf%83%cf%84%ce%bf%cf%87%ce%bf%cf%83-5-%ce%b9%cf%83%ce%bf%cf%84%ce%b7%cf%84%ce%b1-%cf%84%cf%89%ce%bd-%cf%86%cf%85%ce%bb%cf%89%ce%bd/>)



προκλήσεων. Για πρώτη φορά, οι στόχοι για τη βιώσιμη ανάπτυξη εφαρμόζονται σε όλες τις χώρες και η ΕΕ έχει δεσμευτεί να συμβάλει τα μέγιστα στην υλοποίησή τους.<sup>91</sup>

Τα τελευταία στοιχεία που παρουσιάζονται στο Β' Κεφάλαιο της Έκθεσης για την Αειφόρο Ανάπτυξη 2020 <sup>92</sup> του Ιδρύματος Bertelsmann και περιλαμβάνουν την εξέλιξη των 17 Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης για όλα τα κράτη μέλη του ΟΗΕ είναι για τη χώρα μας ενθαρρυντικά, συγκριτικά με την αντίστοιχη Έκθεση του 2016 <sup>93</sup>, όπου η Ελλάδα καταλάμβανε την 37η θέση μεταξύ των 149 χωρών με δείκτη επιτυχίας των ΣΒΑ **69,9%**. Η Ελλάδα βρίσκεται πλέον την 43η θέση μεταξύ όμως 166 χωρών με δείκτη επιτυχίας των ΣΒΑ **74,3%**, σημειώνοντας ως προς το Στόχο 5, μέτρια βελτίωση έχοντας ωστόσο να αντιμετωπίσει ακόμα σημαντικές προκλήσεις. Ενδεικτικά αναφέρουμε την αύξηση που σημειώθηκε την τελευταία εικοσαετία στη συμμετοχή των Ελληνίδων σε επίπεδο λήψης αποφάσεων στην πολιτική, σημειώνοντας αύξηση στο ποσοστό συμμετοχής στο Ελληνικό Εθνικό Κοινοβούλιο από 6,3% το 2000 σε 20,7% 2020, όπως απεικονίζεται και στο Διάγραμμα 13.

**Διάγραμμα 13**  
**Ποσοστό (%) συμμετοχής των γυναικών στο Ελληνικό Εθνικό Κοινοβούλιο**  
**την εικοσαετία 2000-2020**



Πηγή: United Nations <sup>94</sup>

<sup>91</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Δελτίο Τύπου «Βιώσιμη ανάπτυξη: η ΕΕ καθορίζει τις προτεραιότητές της», Στρασβούργο, 22.11.2016, ([https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/IP\\_16\\_3883](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/IP_16_3883))

<sup>92</sup> Bertelsmann Stiftung, «Sustainable Development Report 2020», Cambridge University Press, June 2020, (<https://www.sustainabledevelopment.report/reports/sustainable-development-report-2020/>)

<sup>93</sup> Bertelsmann Stiftung, «SDG Index & Dashboards, A Global Report», July 2016, (<https://www.sustainabledevelopment.report/reports/sdg-index-and-dashboards-2016/>)

<sup>94</sup> United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Statistics Division, «Sustainable Development Goal (SDG) of Greece», (<https://country-profiles.unstatshub.org/grc#goal-5>)

Η απάντηση της Ελλάδας στην υλοποίηση των Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης σε σχέση με ζητήματα ισότητας των φύλων συγκεντρώνεται στο «Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2016-2020», που θα αναλυθεί στο επόμενο Κεφάλαιο.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

### Οι πρόσφατες νομοθετικές και θεσμικές παρεμβάσεις κατά την εφαρμογή της πολιτικής ισότητας των φύλων στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση

Ο συνδυασμός των στρατηγικών και των παρεμβάσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών στην εφαρμογή της πολιτικής για την ισότητα των φύλων ενσωματώθηκε και στην ελληνική Δημόσια Διοίκηση, μέσω του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2016 – 2020, αλλά και μέσω σχετικού σύγχρονου νομοθετήματος του Εθνικού Κοινοβουλίου.

#### 4.1 Νέες νομοθετικές εξελίξεις και δράσεις: Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2016 – 2020

Στα πλαίσια των διεθνών και ευρωπαϊκών δράσεων για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών που εξετάστηκε στο Κεφάλαιο 3, η Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων ως ο υπεύθυνος κρατικός φορέας για τη σχεδίαση, την εφαρμογή και την παρακολούθηση της εξέλιξης των πολιτικών ως προς την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλες τις δραστηριότητες, εξέδωσε το Φεβρουάριο του 2017 το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΕΣΔΙΦ) 2016 – 2020.<sup>95</sup>

Προτεραιότητα του ΕΣΔΙΦ 2016–2020 αποτελεί η τήρηση των κατευθυντήριων γραμμών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής προς τα κράτη μέλη, με προσαρμογή στις ιδιαίτερες συνθήκες της Ελλάδας, όντας προσανατολισμένες στις έμφυλες διακρίσεις που επιδεινώθηκαν εξαιτίας της οικονομικής κρίσης που αντιμετώπισε η χώρα μας την τελευταία δεκαετία και επικεντρώθηκαν στους ακόλουθους τομείς πολιτικής:

1. Κοινωνική Ένταξη και ισότιμη μεταχείριση γυναικών που υφίστανται πολλαπλές διακρίσεις
2. Έμφυλη βία
3. Αγορά εργασίας και εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής
4. Εκπαίδευση, κατάρτιση, πολιτισμός, αθλητισμός και μέσα μαζικής ενημέρωσης
5. Υγεία
6. Κέντρα λήψης αποφάσεων

---

<sup>95</sup> Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, «Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2016-2020», Αθήνα, Φεβρουάριος 2017, (<http://www.isoita.gr/wp-content/uploads/2017/04/ESDIF.pdf>)

Έτσι, οι βασικοί στόχοι που θέτει το ΕΣΔΙΦ 2016 – 2020, θέλοντας να αναδείξει και να αντιμετωπίσει το ζήτημα των έμφυλων διακρίσεων στην Ελλάδα, έγκειται στους εξής:

- Την προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων των γυναικών, τονίζοντας τις ανάγκες των ευάλωτων ομάδων, όπως μετανάστριες και γυναίκες πρόσφυγες
- Την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών σε όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής
- Την υποστήριξη της απασχόλησης των γυναικών και την εξάλειψη των συνεπειών της μείωσης της ανδρικής απασχόλησης όσον αφορά στις έμφυλες ταυτότητες και τις σχέσεις μεταξύ των φύλων
- Την προώθηση της ισότητας στην εκπαίδευση, τον πολιτισμό και τον αθλητισμό
- Την εξάλειψη της ανισότητας των φύλων στην υγεία
- Την ισόρροπη συμμετοχή των γυναικών σε νευραλγικά σημεία λήψης αποφάσεων

Στο Διάγραμμα 14 που ακολουθεί παρουσιάζονται οι έξι βασικοί πυλώνες του ΕΣΔΙΦ 2016-2020 και οι Στόχοι για κάθε άξονα που έχουν τεθεί για την επίτευξη των σχετικών πολιτικών ισότητας των φύλων.

Καθότι αντικείμενο της παρούσας μελέτης αποτελούν οι θεσμικές παρεμβάσεις ως προς την πολιτική ισότητας των φύλων σε σχέση με τη Δημόσια Διοίκηση, ιδιαίτερη έμφαση θα δοθεί σε δύο από τις ανωτέρω πολιτικές του ΕΣΔΙΦ, σε αυτή που αφορά στην συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και την εναρμόνιση της οικογενειακής & επαγγελματικής ζωής και σε εκείνη που αναφέρεται στην ισορροπημένη συμμετοχή των γυναικών σε κεντρικά σημεία υλοποίησης δράσεων.

**Διάγραμμα 14**  
**Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2016 - 2020**



#### **4.1.1 Πολιτική του ΕΣΔΙΦ 2016–2020 ως προς την αγορά εργασίας και εναρμόνιση οικογενειακής & επαγγελματικής ζωής**

Ως προς την **αγορά εργασίας** η οικονομική κρίση που βίωσε η Ελλάδα την τελευταία δεκαετία και η εφαρμογή των πολιτικών λιτότητας και στο δημόσιο τομέα μέσω της μείωσης των προσλήψεων και την αθρόα συνταξιοδότηση κυρίως τη διετία 2010-2012, είχαν εμφανώς και έμφυλες συνέπειες. Ζητήματα όπως η υποεκπροσώπηση των γυναικών σε ορισμένους τομείς, εξακολουθούν να υπάρχουν ως τομείς ανισότητας των φύλων, οι οποίοι αλληλεπιδρούν με τις νέες οικονομικο-κοινωνικές συνθήκες όπως έχουν διαμορφωθεί τα τελευταία χρόνια. Στο σημείο αυτό πρέπει να επισημανθεί ότι η κρίση στον τομέα της απασχόλησης επηρέασε κυρίως τις γυναίκες δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, οι οποίες έβλεπαν ως κύρια επαγγελματική διεξοδό την απασχόληση στο δημόσιο τομέα.

Παράλληλα, σχετικά με τον τομέα των ΤΠΕ, η εισαγωγή τους στο χώρο της Δημόσιας Διοίκησης λειτούργησε κατά κύριο λόγο προς όφελος των ανδρών, διότι επί της ουσίας διαίρεσε τις εργασίες βάσει φύλου. Οι γυναίκες στο δημόσιο τομέα κατέλαβαν κυρίως θέσεις εισαγωγής δεδομένων χωρίς ιδιαίτερες προοπτικές εξέλιξης (ΔΕ Δακτυλογράφων κλπ), ενώ οι άνδρες κατέλαβαν κυρίως θέσεις με επαγγελματική εξειδίκευση στον τομέα της πληροφορικής, του προγραμματισμού, της ανάλυσης και των δικτύων λαμβάνοντας σαφέστερα και υψηλότερες αποδοχές (ΠΕ Επιστήμης Η/Υ κλπ).

Τέλος, όσον αφορά και στην **εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής**, τα κοινωνικά στερεότυπα της ελληνικής κοινωνίας που επιβάλλουν ως «φυσικά» καθήκοντα των γυναικών τις οικογενειακές ευθύνες και την ανατροφή των παιδιών σε συνδυασμό με τον περιορισμό των κοινωνικών δαπανών και υπηρεσιών του Κράτους πρόνοιας (π.χ. όσον αφορά τους δημοτικούς παιδικούς σταθμούς) εξαιτίας των πολιτικών λιτότητας που εφαρμόστηκαν σε όλους τους τομείς της οικονομίας, προκάλεσε τεράστιες δυσκολίες στη συμφιλίωση εργασίας, οικογενειακής ζωής και προσωπικού χρόνου και επιβάρυνε τις γυναίκες με την ευθύνη της φροντίδας των παιδιών και των ηλικιωμένων συγγενών.

Αντιμετωπίζοντας όλες τις ανωτέρω προκλήσεις σχετικά με την αγορά εργασίας και την εναρμόνιση οικογενειακών υποχρεώσεων και καριέρας, το ΕΣΔΙΦ 2016-2020 έθεσε τους

κάτωθι στόχους, εκ των οποίων αντικείμενο μελέτης θα αποτελέσουν οι δράσεις των Στόχων 5 και 6:

- ❖ **ΣΤΟΧΟΣ 1:** Ενθάρρυνση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας
- ❖ **ΣΤΟΧΟΣ 2 :** Προώθηση της αρχής της ισότητας στις επιχειρήσεις
- ❖ **ΣΤΟΧΟΣ 3:** Ενθάρρυνση της γυναικείας επιχειρηματικότητας – Κοινωνική αλληλέγγυα οικονομία
- ❖ **ΣΤΟΧΟΣ 4:** Βελτίωση της θέσης των γυναικών στον αγροτικό τομέα
- ❖ **ΣΤΟΧΟΣ 5:** Ενθάρρυνση της χρήσης ΤΠΕ από γυναίκες
- ❖ **ΣΤΟΧΟΣ 6:** Συμφιλίωση Επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής

**Α) Ως προς το Στόχο 5,** ήτοι τις δράσεις με σκοπό την **ενθάρρυνση της χρήσης ΤΠΕ από γυναίκες** οι κύριες δράσεις που έχουν υλοποιηθεί στο πλαίσιο ΕΣΔΙΦ 2016-2020 παρουσιάζονται ως κάτωθι.

Το Μάιο του 2018 για την ενεργοποίηση της ευρωπαϊκής πρωτοβουλίας «**Ψηφιακή συμμαχία**» συστάθηκε στην Ελλάδα η Εθνική Συμμαχία για τις Ψηφιακές Δεξιότητες & την Απασχόληση, μία πλατφόρμα συνεργασίας διάφορων φορέων, δημοσίων και μη, που επιθυμούν την προώθηση των ψηφιακών δεξιοτήτων στην ελληνική κοινωνία. Στα πλαίσια της Συμμαχίας, λειτουργούν πέντε ομάδες, αυτή της Εκπαίδευσης, της Κατάρτισης, των Επαγγελματιών Τ.Π.Ε., των Πολιτών και η ομάδα Χρηματοδότησης – Επικοινωνίας. Για το έτος 2020, οι συντονιστές των ομάδων κατά αντιστοιχία είναι το Ίδρυμα Ωνάση, η διαφορεική πρωτοβουλία “Rebrain Greece”, ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων Πληροφορικής & Επικοινωνιών Ελλάδας, ο Δήμος Αθηναίων και το Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης & Ηλεκτρονικού Περιεχομένου του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης.<sup>96</sup>

Επιπροσθέτως, μία ακόμα ενέργεια για την επίτευξη της ενθάρρυνσης της χρήσης ΤΠΕ από γυναίκες επιτεύχθηκε μέσω της συνεργασίας με το «Ε.Κ.Ε.Φ.Ε. ΔΗΜΟΚΡΙΤΟΣ» για την υλοποίηση της δράσης «Προώθηση της ισότητας των δύο φύλων και της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής», από τον Ιανουάριο του 2016 έως και τον Μάρτιο

<sup>96</sup> Η Εθνική Συμμαχία για τις Ψηφιακές Δεξιότητες & την Απασχόληση, συστάθηκε στο πλαίσιο της Στρατηγικής “Ευρώπη 2020”, βάση της οποίας η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υιοθέτησε την πολιτική “Νέα Ατζέντα Δεξιοτήτων για την Ευρώπη”, (<https://www.nationalcoalition.gov.gr/>)



του 2017. Το έργο που υλοποιήθηκε ονομάστηκε **ie-Women** “Innovation and Employability for Women” και είχε ως στόχο να προσδιορίσει την κατάσταση της τεχνολογίας όσον αφορά τη συμμετοχή και την ευαισθητοποίηση των γυναικών, ιδίως των νέων γυναικών στις ΤΠΕ και τα οφέλη που προκύπτουν από τη χρήση τους στον τομέα της απασχόλησης.<sup>97</sup>

Συμπληρωματικά, το Παρατηρητήριο για την Ισότητα των Φύλων της ΓΓΟΠΠΦ, εξέδωσε το Σεπτέμβριο του 2017 το «**10<sup>ο</sup> Ενημερωτικό σημείωμα για την εκπαίδευση και επιμόρφωση γυναικών**» όπου παρουσιάζονται δείκτες ως προς τη συχνότητα χρήσης Η/Υ και διαδικτύου ανά φύλο, ηλικιακή ομάδα και επίπεδο εκπαίδευσης, οδηγώντας σε χρήσιμα για περαιτέρω ενέργειες συμπεράσματα.<sup>98</sup>

Τέλος, μία εκ των εξειδικευμένων δράσεων σχετικά με την ανάπτυξη ψηφιακών ικανοτήτων και κατάρτισης πληροφορικής και ασφάλειας για συγκεκριμένες πληθυσμιακές ομάδες, αποτέλεσε το «**Σχέδιο Δράσης 2019 για την Προώθηση της Καινοτομίας και των Ψηφιακών Δεξιοτήτων**» το οποίο εκπονήθηκε από το Τμήμα Καινοτομίας και Βέλτιστων Πρακτικών του Υπ. Διοικητικής Ανασυγκρότησης με την συνεργασία μελών της Εθνικής Συμμαχίας.<sup>99</sup>

**Β) Ως προς το Στόχο 6**, ήτοι τη **συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής** κύριοι στόχοι δράσεων αποτέλεσαν η βελτίωση της νομοθεσίας για τους υπαλλήλους όλων των εργασιακών σχέσεων, ήτοι δημοσίους υπαλλήλους, υπαλλήλους ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, αυτοαπασχολούμενους και ωφελούμενους μέσω προγραμμάτων ΟΑΕΔ όσον αφορά στη χορήγηση της άδειας μητρότητας/ανατροφής και

---

<sup>97</sup> ΕΚΕΦΕ «Δημόκριτος», Σύνδεσμος Επιχειρήσεων Πληροφορικής, ΓΓΟΠΠΦ, συμβουλευτική εταιρία ΔΗΣΚΕΑΝ, Ευρωπαϊκό Κέντρο για τις Γυναίκες στις Τεχνολογίες στη Νορβηγία (European Center for Women in Technology-ECWT), «*Καινοτομία και Απασχολισιμότητα Γυναικών (ie-Women)*», (<http://iewomen.iit.demokritos.gr/>)

<sup>98</sup> Παρατηρητήριο-ΓΓΟΠΠΦ, «*Εκπαίδευση και Επιμόρφωση Γυναικών*», 10<sup>ο</sup> Ενημερωτικό Σημείωμα, Σεπτέμβριος 2017, (<https://www.isotita.gr/wp-content/uploads/2017/09/%CE%A0%CE%B1%CF%81%CE%B1%CF%84%CE%B7%CF%81%CE%B7%CF%84%CE%AE%CF%81%CE%B9%CE%BF-%CE%93%CE%93%CE%99%CE%A6-10%CE%BF-%CE%B5%CE%BD%CE%B7%CE%BC%CE%B5%CF%81%CF%89%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C-%CF%83%CE%B7%CE%BC%CE%B5%CE%AF%CF%89%CE%BC%CE%B1.pdf>)

<sup>99</sup> Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης, Τμήμα Καινοτομίας και Βέλτιστων Πρακτικών, «*Σχέδιο Δράσης 2019 για την Προώθηση της Καινοτομίας και των Ψηφιακών Δεξιοτήτων*», 2019 (<https://www.nationalcoalition.gov.gr/wp-content/uploads/2019/06/NC-Action-Plan-2019-FINAL.pdf>)



η εν γένει προστασία από οποιαδήποτε είδους διάκρισης λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας (π.χ. κατάχρηση απόλυσης εγκύου για «σπουδαίο λόγο»). Στο πλαίσιο αυτό στόχος είναι να μελετηθεί η νομοθέτηση ενός γενικού πλαισίου προστασίας αυτού του είδους των κατοχυρωμένων εργασιακών δικαιωμάτων τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα και η ενημέρωση των εργαζομένων για την προάσπισή τους μέσω κρατικών φορέων όπως ο Συνήγορος του Πολίτη και το Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας, αλλά και μέσω των εργατικών σωματείων και συλλόγων.

Βασικές δράσεις ως προς την υλοποίηση του εν λόγω Στόχου 6 αποτέλεσαν:

**i. Η υλοποίηση του έργου DIONE.** Το Έργο «*DIONE - Απόλυση & και διακριτική μεταχείριση γυναικών στο εργασιακό περιβάλλον: υιοθετώντας μια ολοκληρωμένη και συστηματική προσέγγιση παρέμβασης*» (**DI**smisssal & unfavourable treatment of w**O**men in Greek Workplace : Adopting an **IN**tegrated and **SystE**mic approach of intervention), χρηματοδοτείται από το πρόγραμμα Δικαιωμάτων, Ισότητας και Ιθαγένειας (2014-2020) της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αποσκοπεί στην αντιμετώπιση των προκλήσεων που σχετίζονται με τις απολύσεις γυναικών κατά τη διάρκεια και μετά την εγκυμοσύνη, καθώς και τη διακριτική μεταχείρισή τους λόγω γονικής άδειας. Μέσω της δημιουργίας μίας διαδικτυακής πλατφόρμας ενημέρωσης, το έργο θέλει να υποστηρίξει όχι μόνο τις γυναίκες που υπήρξαν θύματα διακριτικής προσέγγισης, αλλά και τις αρμόδιες δημόσιες αρχές όπως και άλλους υπεύθυνους παράγοντες της αγοράς εργασίας.<sup>100</sup>

**ii. Η σύμπλεξις ΑΜΚΕ.** «*Μητρότητα και εργασία: Οδηγός δικαιωμάτων*». Βασικός σκοπός του Οδηγού είναι να ενδυναμώσει τις γυναίκες, εργαζόμενες ή μη, εξοπλίζοντάς τις με αποτελεσματικές γνώσεις, πληροφορίες και χρήσιμες συμβουλές, ώστε να είναι σε θέση να αντιμετωπίσουν οποιαδήποτε προσπάθεια παραβίασης των δικαιωμάτων στο χώρο εργασίας αναφορικά με τη μητρότητα με τον πιο κατάλληλο και αποτελεσματικό τρόπο, βρίσκοντας στήριξη στους αρμόδιους φορείς και Υπηρεσίες.<sup>101</sup>

---

<sup>100</sup> ΕΕΟ Group, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, ΙΕΚ ΑΚΜΗ, Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Σύμπλεξις, «*DIONE: DIsmisssal & unfavourable treatment of wOmen in Greek Workplace : Adopting an INtegrated and SystEmic approach of intervention*», (<https://project-dione.eu/>)

<sup>101</sup> Θανάσης Θεοφιλόπουλος «*Μητρότητα και εργασία: Οδηγός δικαιωμάτων*» Εκδότης: Σύμπλεξις ΑΜΚΕ, Αθήνα, Μάρτιος 2020, ([https://symplexis.eu/wp-content/uploads/2020/04/DIONE\\_RIGHTS\\_GUIDE\\_EL.pdf](https://symplexis.eu/wp-content/uploads/2020/04/DIONE_RIGHTS_GUIDE_EL.pdf))

iii. Η έκδοση του Οδηγού, «*Γυναίκα και Εργασία. Οδηγός εργασιακών και κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων για την εργαζόμενη γυναίκα*» από το Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ. Στόχος του Οδηγού είναι η παρουσίαση του θεσμικού πλαισίου που αφορά αφενός θέματα διακρίσεων στους χώρους εργασίας λόγω φύλου και αφετέρου θέματα προστασίας της μητρότητας και της οικογένειας, με στόχο τη βελτίωση των συνθηκών και όρων εργασίας ως προς τη διασφάλιση της ποιότητας ζωής των εργαζομένων γυναικών.<sup>102</sup>

Αποφασιστικής σημασίας κρίνεται και η συμβολή του Σχεδίου Δράσης ως προς τα **κίνητρα που χορηγούνται στους άνδρες προκειμένου να κάνουν χρήση της γονικής άδειας**, ώστε να επιτραπεί στις νέες μητέρες να μπορέσουν να βγουν μετά την περίοδο της λοχείας στην αγορά εργασίας. Πράγματι όσον αφορά το **Δημόσιο Τομέα** μέσω της νομοθετικής ρύθμισης του άρθρου 53 του Ν. 3528/2007, όπως ισχύει & του άρθρου 60 του Ν. 3584/2007, όπως ισχύει, με τίτλο «Διευκολύνσεις υπαλλήλων με οικογενειακές υποχρεώσεις», γίνεται αναφορά σε διευκολύνσεις του γονέα υπαλλήλου, χωρίς να αναφέρεται διάκριση φύλου. Παράλληλα και στον **Ιδιωτικό Τομέα** ο εργαζόμενος πατέρας απολαμβάνει ανεξάρτητο δικαίωμα με τους ίδιους όρους χρήσης της άδειας φροντίδας τέκνου που προβλέπεται από τις Εθνικές Γενικές ΣΣΕ ακόμα και σε περίπτωση που η μητέρα είναι αυτοαπασχολούμενη (άρθρο 2, ΕΓΣΣΕ 2014) ή ακόμα και αν η μητέρα δεν εργάζεται (άρθρο 38, Ν. 4342/2015 όπως ισχύει).

Χρειάζεται επίσης να σημειωθεί ότι στα πλαίσια της ενθάρρυνσης των επιχειρήσεων και φορέων να συμβάλουν σε θέματα συμφιλίωσης επαγγελματικής & οικογενειακής ζωής και να ενστερνίζονται πρακτικές στήριξης της οικογένειας<sup>103</sup> υλοποιήθηκε το έργο **SHARE** «Προωθώντας τη συμφιλίωση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στις επιχειρήσεις και την ισότιμη κατανομή της φροντίδας μεταξύ αντρών και γυναικών», με συντονιστή τη ΓΓΟΠΠΦ. Τέτοιου είδους πρακτικές αποτελούν η ευελιξία ως προς το ωράριο εργασίας, η διευκόλυνση πρόσβασης στην εργασία, η δωρεάν πρόσβαση σε χρήση

---

<sup>102</sup> Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, «*Γυναίκα και Εργασία. Οδηγός εργασιακών και κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων για την εργαζόμενη γυναίκα*», ΙΝΕ ΓΣΕΕ 2019, (<https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2019/03/GinekakErgasia.pdf>)

<sup>103</sup> Ελένη Νταλάκα, «*Συμφιλίωση Επαγγελματικής - Οικογενειακής/Προσωπικής Ζωής: Νομοθετικές Παρεμβάσεις για τους/τις φροντιστές/τριες (Carers) στην Ελλάδα*», Κοινωνική Πολιτική, Τεύχ.3, Ιανουάριος 2015, σελ. 49-73, (<https://ejournals.publishing.ekt.gr/index.php/eeekp/article/view/10589>)

ΤΠΕ προς διευκόλυνση των εργαζομένων, η κατά περιόδους απασχόληση με νομοθετική κάλυψη ότι η χρήση τέτοιου είδους μέτρων δε θα έχει αρνητικές επιπτώσεις στην εξέλιξη και στις οικονομικές παροχές των εργαζομένων, η εξ αποστάσεως εργασία (τηλεργασία) κ.α. Αξιοσημείωτο είναι ότι στο χώρο της ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης βρίσκεται σήμερα σε εξέλιξη προτεινόμενο νομοσχέδιο από το Υπουργείο Εσωτερικών για τη δημιουργία ενός ενιαίου και σύγχρονου θεσμικού πλαισίου για την εφαρμογή της τηλεργασίας στις δημόσιες υπηρεσίες όχι μόνο σε συνθήκες κρίσης, όπως οι σημερινές συνθήκες υπό την απειλή της πανδημίας COVID-19, όσο και σε κανονικές συνθήκες, προκειμένου να προσαρμοσθεί το ελληνικό δημόσιο στα τρέχοντα κοινωνικά και οικονομικά δεδομένα.<sup>104</sup> Εν τω μεταξύ ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει επίσης η από 9/2/2021 καμπάνια στα πλαίσια του έργου SHARE υπέρ του διαμοιρασμού των ευθυνών φροντίδας και από τα δύο φύλα.<sup>105</sup>

Ωστόσο πέρα από τους επικοινωνιακούς χειρισμούς, χρήσιμο θα ήταν να ενσωματωθεί στο ελληνικό εθνικό δίκαιο η Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ης Ιουνίου 2019 σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής & ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της Οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου. Πρόκειται για πρόσφατη Οδηγία που ορίζει τις ελάχιστονες προϋποθέσεις για την επίτευξη της ισότητας μεταξύ των δύο φύλων όσον αφορά τις ευκαιρίες στην απασχόληση και τη μεταχείριση στον χώρο εργασίας, διευκολύνοντας το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής για τους εργαζόμενους γονείς ή φροντιστές.

Τέλος, αξίζει να τονιστεί η υλοποίηση του Σχεδίου Δράσης στο κομμάτι που αφορούσε τη συνεργασία με τον ΟΑΕΔ, προκειμένου να επιτευχθεί η απλούστευση των απαιτούμενων ενεργειών για την **Ειδική Παροχή Προστασίας της Μητρότητας**. Αναλυτικότερα η αίτηση και η απόφαση δύναται πλέον να υποβάλλονται και να

---

<sup>104</sup> Δελτίο Τύπου Υπ. Εσωτερικών, 24.2.2021, «Θεσμοθετούμε την τηλεργασία διασφαλίζοντας την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τους Έλληνες πολίτες», (<https://www.ypes.gr/ypes-m-voridis-thesmothetoyme-tin-tilergasia-diasfalizontas-tin-poiotita-ton-parechomenon-ypiresion-pros-toys-ellines-polites/>)

<sup>105</sup> ΓΓΟΠΠΦ, (<https://share.isotita.gr>)

παραλαμβάνονται αντίστοιχα χωρίς φυσική παρουσία και καθυστερήσεις μέσω των ηλεκτρονικών υπηρεσιών του ΟΑΕΔ.<sup>106</sup>

#### **4.1.2 Πολιτική προτεραιότητας του ΕΣΔΙΦ 2016–2020 ως προς την ισόρροπη συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων**

Όπως ήδη παρουσιάσαμε στο Υποκεφάλαιο 2.2 η συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων μέσω της υπο-εκπροσώπησής τους κυρίως σε ηγετικές πολιτικές θέσεις ευθύνης της Δημόσιας Διοίκησης, εμφανίζεται σαφώς περιορισμένη.

Οι λόγοι που κρατούν τις γυναίκες μακριά από τα κέντρα λήψης αποφάσεων διακρίνονται κυρίως σε δύο κατηγορίες<sup>107</sup>:

**A) Λόγοι εσωτερικοί**, που αφορούν στη στάση των γυναικών να μη συμμετέχουν λόγω έλλειψης εμπιστοσύνης στις ίδιες τις δυνάμεις του, σε συνδυασμό με τις δυσκολίες που η συμμετοχή σε κέντρα λήψης αποφάσεων μπορεί να περιέχει, και από την άλλη, οι πολλαπλοί ρόλοι που έχουν αναλάβει και στους οποίους καλούνται άρτια ως στυλοβάτες να ανταπεξέλθουν, όπως ο ρόλος της εργαζόμενης, ο ρόλος της «νοικοκυράς», η σωστή ανατροφή των παιδιών, η φροντίδα των ηλικιωμένων και φυσικά η υποστήριξη της καριέρας του συζύγου.

**B) Λόγοι εξωτερικοί**, που οφείλονται αφενός στα ελληνικά κοινωνικά στερεότυπα που θεωρούν παγιωμένη την ανδροκρατία στα κάθε είδους κέντρα λήψης αποφάσεων και αφετέρου στην έλλειψη νομοθετικού πλαισίου και κοινωνικών δομών για τη στήριξη της «συμφιλίωσης ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής», με αποτέλεσμα να καθίσταται και πρακτικά δυσχερής, η ενθάρρυνση και ενδυνάμωση της προώθησης των γυναικών να συμμετέχουν σε νευραλγικούς τομείς λήψης αποφάσεων.

Στο πλαίσιο αυτό, κρίθηκε σκόπιμο να τεθούν από το ΕΣΔΙΦ 2016-2020 τέσσερις (4) Στόχοι, οι οποίοι παρατίθενται αναλυτικά περαιτέρω:

<sup>106</sup> ΟΑΕΔ, (<http://www.oaed.gr/eidike-paroche-prostasias-tes-metrotetas>)

<sup>107</sup> Ματίνα Παπαγιαννοπούλου, Μαρία Καραγεώργου, «Οδηγός για την ενίσχυση της θέσης των γυναικών στις συνδικαλιστικές δομές», Εκδότης ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 2013, σελ. 34-35 ([https://imegsevee.gr/wp-content/uploads/2013/07/odigos\\_enixysi\\_gynaikon.pdf](https://imegsevee.gr/wp-content/uploads/2013/07/odigos_enixysi_gynaikon.pdf))

- ❖ **ΣΤΟΧΟΣ 1:** Επιτάχυνση της ισότιμης συμμετοχής των γυναικών σε όλα τα πεδία της Δημόσιας και Επαγγελματικής ζωής και ιδιαιτέρως σε θέσεις λήψης αποφάσεων όπως στο Κοινοβούλιο και στην Τοπική/Περιφερειακή Αυτοδιοίκηση
- ❖ **ΣΤΟΧΟΣ 2:** Άρση των διακρίσεων κατά των γυναικών και διασφάλιση της ισότητας των φύλων στην πολιτική και δημόσια ζωή
- ❖ **ΣΤΟΧΟΣ 3:** Πολιτικές για την ισόρροπη συμμετοχή των γυναικών στις εκλογές
- ❖ **ΣΤΟΧΟΣ 4:** Ενδυνάμωση και ανάπτυξη της ικανότητας και των δεξιοτήτων των γυναικών προκειμένου να συμμετάσχουν ενεργά σε διαδικασίες και κέντρα λήψης αποφάσεων και σε ηγετικές θέσεις

Στις παραγράφους που ακολουθούν παρουσιάζονται συνοπτικά οι δράσεις που τέθηκαν σε εφαρμογή σύμφωνα με το ΕΣΔΙΦ 2016-2020 ως προς τους ανωτέρω στόχους και γίνεται μία προσπάθεια αποτίμησης των προγραμματισμένων ενεργειών έως σήμερα.

**Α) Ως προς το Στόχο 1**, ήτοι τις δράσεις που έθεσε το ΕΣΔΙΦ 2016-2020 ως προς τη **επιτάχυνση της ισότιμης συμμετοχής των γυναικών σε όλα τα πεδία της Δημόσιας και Επαγγελματικής ζωής και ιδιαιτέρως σε θέσεις λήψης αποφάσεων, στο Κοινοβούλιο και στην Τοπική/Περιφερειακή Αυτοδιοίκηση** ιδιαίτερα σημαντικές κρίνονται οι κάτωθι αναφερόμενες.

Ειδικά μέτρα όπως νομοθετικές και θεσμικές παρεμβάσεις για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των ποσοτώσεων κατά φύλο στα ψηφοδέλτια των **βουλευτικών εκλογών και των εκλογών για την ανάδειξη μελών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου** θεσμοθετήθηκαν ως προς ένα μεγάλο μέρος με τις διατάξεις της παραγράφου 1 του άρθρου 15 του Ν. 4604/2019 όπως αντικατέστησε το τελευταίο εδάφιο της παρ. 6 του άρθρου 34 του ΠΔ 26/2012. Ειδικότερα για την ανακήρυξη των εκλογικών συνδυασμών των κομμάτων ο αριθμός των υποψήφιων Βουλευτών/Βουλευτριών, θα πρέπει να είναι τουλάχιστον ίσος με το 40% του συνολικού αριθμού των υποψηφίων τους ανά φύλο, αντιστοίχως, σε κάθε εκλογική περιφέρεια.<sup>108</sup>

<sup>108</sup> Αρ. Πρωτ. 48426/26-6-2019 εγκύκλιος, «Πληροφορίες και οδηγίες για τη διενέργεια των γενικών βουλευτικών εκλογών της 7ης Ιουλίου 2019.» (ΑΔΑ:66Ζ5465ΧΘ7-Β6Ρ), Υπουργείο Εσωτερικών, σελ. 4, (<https://diavgeia.gov.gr/doc/66%CE%965465%CE%A7%CE%987-%CE%926%CE%A1?inline=true>)

Εντούτοις, προτάσεις του Σχεδίου για ίση συμμετοχή (50%-50%) των δύο φύλων στην Δημόσια Διοίκηση και την αύξηση της ποσόστωσης ανά φύλο στις περιπτώσεις διορισμού ή υποδείξεως από τη Διοίκηση των μελών συλλογικών οργάνων διοίκησης, δεν έχουν βρει ακόμη νομοθετικό έρεισμα.

Η παρακολούθηση για την εφαρμογή της τήρησης των υποχρεωτικών ποσοστάσεων των φύλων στα συσταθέντα ή υπό σύσταση συλλογικά όργανα της Δημόσιας Διοίκησης και των εποπτευόμενων φορέων, κατ' ελάχιστο στο 1/3 συμμετοχής κάθε φύλου, όπως αναφέρθηκε στην υποενότητα 1.6.2.2, υλοποιείται στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της από τη ΓΓΟΠΠΦ κυρίως μέσω της υφιστάμενης ηλεκτρονικής εφαρμογής της <http://posostosi.isotita.gr>.<sup>109</sup>

Αξιοσημείωτα είναι τα επικαιροποιημένα στατιστικά στοιχεία ανά φύλο και ποιοτικά δεδομένα για τη συνεισφορά των γυναικών σε θέσεις εξουσίας και σε νευραλγικά κέντρα λήψης αποφάσεων για τα έτη 2018 - 2019 που εξέδωσε προς μελέτη και περαιτέρω έρευνα το Παρατηρητήριο της ΓΓΟΠΠΦ μέσω των Ενημερωτικών του Σημειωμάτων και συγκεκριμένα:

- «**Γυναίκες σε θέσεις ευθύνης στην εκπαίδευση**», 16<sup>ο</sup> Ενημερωτικό Σημείωμα, Μάιος 2018 <sup>110</sup>
- «**Αποτελέσματα Αυτοδιοικητικών και Ευρωπαϊκών Εκλογών 2019**», 21<sup>ο</sup> Ενημερωτικό Σημείωμα, Ιούνιος 2019 <sup>111</sup>

---

<sup>109</sup> Παρατηρητήριο-ΓΓΟΠΠΦ, «Γυναίκες σε θέσεις ευθύνης», 12<sup>ο</sup> Ενημερωτικό Σημείωμα, Νοέμβριος 2017, σελ. 5, (<https://www.isotita.gr/wp-content/uploads/2017/11/%CE%A0%CE%B1%CF%81%CE%B1%CF%84%CE%B7%CF%81%CE%B7%CF%84%CE%AE%CF%81%CE%B9%CE%BF-%CE%93%CE%93%CE%99%CE%A6-12o-%CE%95%CE%BD%CE%B7%CE%BC%CE%B5%CF%81%CF%89%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C-%CF%83%CE%B7%CE%BC%CE%B5%CE%AF%CF%89%CE%BC%CE%B1-%CE%93%CF%85%CE%BD%CE%B1%CE%AF%CE%BA%CE%B5%CF%82-%CF%83%CE%B5-%CE%B8%CE%AD%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82-%CE%B5%CF%85%CE%B8%CF%8D%CE%BD%CE%B7%CF%82.pdf>)

<sup>110</sup> Παρατηρητήριο-ΓΓΟΠΠΦ, «Γυναίκες σε θέσεις ευθύνης στην εκπαίδευση», 16<sup>ο</sup> Ενημερωτικό Σημείωμα, Μάιος 2018, (<https://www.isotita.gr/wp-content/uploads/2019/04/%CE%A0%CE%B1%CF%81%CE%B1%CF%84%CE%B7%CF%81%CE%B7%CF%84%CE%AE%CF%81%CE%B9%CE%BF-%CE%93%CE%93%CE%99%CE%A6-16o%CE%BF-%CE%95%CE%BD%CE%B7%CE%BC%CE%B5%CF%81%CF%89%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C-%CE%A3%CE%B7%CE%BC%CE%B5%CE%AF%CF%89%CE%BC%CE%B1-%CE%93%CF%85%CE%BD%CE%B1%CE%AF%CE%BA%CE%B5%CF%82-%CF%83%CE%B5-%CE%B8%CE%AD%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82-%CE%B5%CF%85%CE%B8%CF%8D%CE%BD%CE%B7%CF%82-%CF%83%CF%84%CE%B7%CE%BD-%CE%B5%CE%BA%CF%80%CE%B1%CE%AF%CE%B4%CE%B5%CF%85%CF%83%CE%B7.pdf>)

- «Γυναικεία Επιχειρηματικότητα», 22<sup>ο</sup> Ενημερωτικό Σημείωμα, Σεπτέμβριος 2019 <sup>112</sup>  
Προηγουμένως, το 2017 εκδόθηκε από το Ίδρυμα Μποδοσάκη ένας σημαντικός «Οδηγός για την Ένταξη της Οπτικής του Φύλου στις Δράσεις των Οργανώσεων της Κοινωνίας των Πολιτών». Πρόκειται για μία μελέτη που ως βασικό σκοπό έχει την παροχή όλων των απαραίτητων εργαλείων για την ουσιαστική υποστήριξη των ατόμων που δραστηριοποιούνται σε φορείς της Κοινωνίας των Πολιτών, προκειμένου να εντάξουν τη διάσταση του φύλου στο έργο που αναλαμβάνουν μέσω της αξιοποίησης διεθνών παραδειγμάτων και καλών πρακτικών.<sup>113</sup>

Τέλος, όσον αφορά έρευνες που προέβλεπε το Σχέδιο Δράσης για το κοινοβουλευτικό έργο των εκλεγμένων γυναικών, σχετικές μελέτες για την ανάδειξη της κοινοβουλευτικής ιστορίας των γυναικών καθώς και τήρηση βάσης δεδομένων σχετικά με τις γυναίκες που έχουν καταλάβει υψηλόβαθμες κυβερνητικές θέσεις, από την έρευνά προέκυψε ότι δεν έχουν υλοποιηθεί έως σήμερα.

**Β) Ως προς το Στόχο 2,** και συγκεκριμένα τις δράσεις που έθεσε το ΕΣΔΙΦ 2016-2020 ως προς την **άρση των διακρίσεων κατά των γυναικών και τη διασφάλιση της ισότητας των φύλων στην πολιτική και δημόσια ζωή** επισημαίνονται τα κάτωθι.

---

<sup>111</sup> Παρατηρητήριο-ΓΓΟΠΠΦ, «Αποτελέσματα Αυτοδιοικητικών και Ευρωπαϊκών Εκλογών 2019», 21<sup>ο</sup> Ενημερωτικό Σημείωμα, Ιούνιος 2019, <https://www.isotita.gr/wp-content/uploads/2019/06/%CE%A0%CE%B1%CF%81%CE%B1%CF%84%CE%B7%CF%81%CE%B7%CF%84%CE%AE%CF%81%CE%B9%CE%BF-%CE%93%CE%93%CE%99%CE%A6-21%CE%BF-%CE%95%CE%BD%CE%B7%CE%BC%CE%B5%CF%81%CF%89%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C-%CE%A3%CE%B7%CE%BC%CE%B5%CE%AF%CF%89%CE%BC%CE%B1-%CE%91%CF%80%CE%BF%CF%84%CE%B5%CE%BB%CE%AD%CF%83%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%B1-%CE%91%CF%85%CF%84%CE%BF%CE%B4%CE%B9%CE%BF%CE%B9%CE%BA%CE%B7%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8E%CE%BD-%CE%95%CE%BA%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CF%8E%CE%BD-%CE%BA%CE%B1%CE%B9-%CE%95%CF%85%CF%81%CF%89%CE%B5%CE%BA%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CF%8E%CE%BD-2019.pdf>

<sup>112</sup> Παρατηρητήριο-ΓΓΟΠΠΦ, «Γυναικεία Επιχειρηματικότητα», 22<sup>ο</sup> Ενημερωτικό Σημείωμα, Σεπτέμβριος 2019, (<http://www.isotita.gr/wp-content/uploads/2019/09/%CE%A0%CE%B1%CF%81%CE%B1%CF%84%CE%B7%CF%81%CE%B7%CF%84%CE%AE%CF%81%CE%B9%CE%BF-%CE%93%CE%93%CE%9F%CE%A0%CE%99%CE%A6-22o-%CE%95%CE%BD%CE%B7%CE%BC%CE%B5%CF%81%CF%89%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C-%CE%A3%CE%B7%CE%BC%CE%B5%CE%AF%CF%89%CE%BC%CE%B1-%CE%93%CF%85%CE%BD%CE%B1%CE%B9%CE%BA%CE%B5%CE%AF%CE%B1-%CE%95%CF%80%CE%B9%CF%87%CE%B5%CE%B9%CF%81%CE%B7%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C%CF%84%CE%B7%CF%84%CE%B1.pdf>)

<sup>113</sup> Γκερμότση Βικτ., Μοσχοβάκου Ναυσ., Παπαγιαννοπούλου Ματ., όπ. π. (υποσημ. 44)



Ως προς τις ενέργειες επικοινωνίας προς το κοινό της Σύμβασης του Προαιρετικού Πρωτοκόλλου και των Γενικών Συστάσεων της Επιτροπής CEDAW, το ΚΕΘΙ εξέδωσε το Δεκέμβριο 2017 υπό την αιγίδα της Ελληνικής Εθνικής Επιτροπής για την UNESCO τη «*Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεως κατά των γυναικών (CEDAW) - Έκδοση για νέες και νέους*»,<sup>114</sup> που απευθύνεται σε εκπαιδευτικούς και μαθητές προσχολικής και πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης προκειμένου να εντάξει στον σχολικό προγραμματισμό τα θέματα ισότητας και φύλου (βλ. υποενότητα 1.4.4).

Στα πλαίσια της προσπάθειας ένταξης της διάστασης του φύλου στον Κανονισμό της Βουλής, το Σχέδιο Δράσης περιλάμβανε ενέργειες μέσω υποβολής προτάσεων και διερεύνησης της δυνατότητας θεσμοθέτησης κατά φύλο ποσοτώσεων κατά την εκλογή των μελών του Προεδρείου της Βουλής ακόμα και θεσμοθέτησης ποινών για εκδήλωση σεξιστικών συμπεριφορών. Αναντίρρητα το πρώτο βήμα έγινε με την **Έκθεση της Ειδικής Μόνιμης Επιτροπής Ισότητας, Νεολαίας & Δικαιωμάτων του Ανθρώπου** της Περιόδου ΙΖ' - Σύνοδος Β' (Αθήνα 2017). Τα μέλη της Επιτροπής διατύπωσαν τη γνώμη και το σχολιασμό τους για τη Εργαλειοθήκη του ΟΟΣΑ όσον αφορά στις «Κοινοβουλευτικές πρακτικές σχετικές με τη διάσταση του φύλου». Συγκεκριμένα, η εν λόγω Εργαλειοθήκη περιλαμβάνει μέτρα, προτάσεις και καλές πρακτικές, για την ισότιμη συμμετοχή και των δύο φύλων στο Κοινοβούλιο, μεταξύ των οποίων πρακτικές όπως:

- η ισόρροπη συμμετοχή Βουλευτριών και Βουλευτών σε όλα τα Σώματα και όργανα του Κοινοβουλίου,
- η ισότιμη πρόσβαση Βουλευτριών και Βουλευτών στις εκτελεστικές Επιτροπές και στα Προεδρεία του Κοινοβουλίου,
- η ισόρροπη κατανομή ευθυνών μεταξύ των Βουλευτριών και Βουλευτών και η αμφισβήτηση των έμφυλων στερεοτύπων στην κατανομή αρμοδιοτήτων και ευθυνών,
- η ισότιμη πρόσβαση και ισόρροπη συμμετοχή Βουλευτριών και Βουλευτών στα πολιτικά Κόμματα, στις Επιτροπές, στις συνελεύσεις, στα αποφασιστικά όργανα ή στις Επιτροπές και στα συμβούλια ανάδειξης υποψηφίων κ.λπ.,

---

<sup>114</sup> ΚΕΘΙ, «*Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεως κατά των γυναικών (CEDAW) - Έκδοση για νέες και νέους*», Υπό την αιγίδα της Ελληνικής Εθνικής Επιτροπής για την UNESCO, Δεκέμβριος 2017, [https://www.kethi.gr/sites/default/files/wp-content/uploads/2018/04/CEDAW\\_Web\\_Spreads-1.pdf](https://www.kethi.gr/sites/default/files/wp-content/uploads/2018/04/CEDAW_Web_Spreads-1.pdf)



- πολιτικές, μέτρα και εξειδικευμένα όργανα για την πρόληψη, αντιμετώπιση και εξάλειψη της σεξιστικής συμπεριφοράς και γλώσσας, της σεξουαλικής παρενόχλησης και της έμφυλης βίας στο Κοινοβούλιο,
- η εκπαίδευση σε θέματα φύλου για την πρόληψη και εξάλειψη των έμφυλων στερεοτύπων.<sup>115</sup>

Παράλληλα, ως προς τον εμπλουτισμό της ατζέντας και την εν τοις πράγμασι συμμετοχής των ΜΜΕ σε θέματα για την ισότητα των φύλων όπως εκπομπές για τη ένταξη των γυναικών στην πολιτική ζωή ή τη δημιουργία σχετικών ντοκιμαντέρ, το ΚΕΘΙ εξέδωσε το 2018 τον «**Οδηγό προς τα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας για την εξάλειψη του σεξισμού και των έμφυλων διακρίσεων**».<sup>116</sup> Πρόκειται για ένα εγχειρίδιο που απευθύνεται σε εργαζόμενες και εργαζόμενους στα ΜΜΕ και ως σκοπό έχει να συμβάλει στην επιμόρφωσή τους, ώστε μεταξύ άλλων κατά την άσκηση της εργασίας τους να αποφεύγουν την αναπαραγωγή σεξιστικού λόγου, καθώς και άλλων πρακτικών που συνιστούν έμφυλες διακρίσεις. (Βλ. Παράρτημα VI)

Αξίζει επιπλέον να σημειωθεί, ότι στα πλαίσια του σχεδιασμού ευαισθητοποίησης κατά του σεξισμού και της άρσης των έμφυλων στερεοτύπων στην πολιτική ζωή κατά την κοινοβουλευτική διαδικασία, στους κομματικούς και συνδικαλιστικούς φορείς και Συμβούλια των ΟΤΑ Α' και Β' βαθμού, υλοποιήθηκε με τη συνεργασία του Κέντρου Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου ως συντονιστή, της ΓΓΟΠΠΦ και του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών το έργο «**Capacity building for women candidates and media stakeholders in public debates in Greece – GENDER\_PUBLIC DEBATE**» με γενικό στόχο την ενίσχυση της ικανότητας των Ελληνίδων πολιτικών και υποψηφίων στα κοινά καθώς και των εμπλεκόμενων στα μέσα ενημέρωσης (δημοσιογράφοι, σπουδάστριες/ές επικοινωνίας/δημοσιογραφίας, bloggers) να

<sup>115</sup> Έκθεση της Ειδικής Μόνιμης Επιτροπής Ισότητας, Νεολαίας & Δικαιωμάτων του Ανθρώπου της Περιόδου ΙΖ' - Σύνοδος Β' (Αθήνα 2017), Συνεδρίαση με θέμα «Σχόλια και παρατηρήσεις στο Τμήμα ΙΙΙ “Κοινοβουλευτικές πρακτικές σχετικές με τη διάσταση του φύλου” της Εργαλειοθήκης του ΟΟΣΑ» στις 13 Σεπτεμβρίου 2017, σελ. 41-42, (<https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/510129c4-d278-40e7-8009-e77fc230a4def/%CE%95%CE%9A%CE%98%CE%95%CE%A3%CE%97%20%CE%99%CE%96%20%CE%92%CE%84%20%CE%99%CE%A3%CE%9F%CE%A4%CE%97%CE%A4%CE%91%CE%A3.pdf>)

<sup>116</sup> Ν. Μοσχοβάκου, Λ. Χατζηαντωνίου, «*Οδηγός προς τα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας για την εξάλειψη του σεξισμού και των έμφυλων διακρίσεων*», ΚΕΘΙ, Αθήνα, 2018, ([https://www.kethi.gr/sites/default/files/wp-content/uploads/2018/03/%CE%9F%CE%94%CE%97%CE%93%CE%9F%CE%A3\\_mme\\_publ.pdf](https://www.kethi.gr/sites/default/files/wp-content/uploads/2018/03/%CE%9F%CE%94%CE%97%CE%93%CE%9F%CE%A3_mme_publ.pdf))

αναγνωρίζουν, να αντιμετωπίζουν και να προλαμβάνουν τις διακρίσεις λόγω φύλου στις δημόσιες συζητήσεις.<sup>117</sup>

Τέλος, σχετικά με την κατάρτιση δημοσιογράφων, λειτουργών της εκπαίδευσης, υπαλλήλων της Δημόσιας Διοίκησης και μελών θεσμών και οργανώσεων ομάδων πολιτών, έχουν υλοποιηθεί πολλαπλές δράσεις μεταξύ των οποίων:

**i. Επιμορφωτικά προγράμματα** στον τομέα Ανθρώπινα Δικαιώματα & Κοινωνική Πολιτική όπως προγράμματα με θέμα «Ευαισθητοποίηση εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας της Α' βάθμιας και Β' βάθμιας εκπαίδευσης σε θέματα διακρίσεων και ισότητας των φύλων» που σχεδιάζει και υλοποιεί το ΕΚΔΔΑ<sup>118</sup>. Ειδικότερα το Μάρτιο & Απρίλιο του 2016 το ΙΝΕΠ του ΕΚΔΔΑ διοργάνωσε ημερίδες ευαισθητοποίησης στελεχών και **εκπαιδευτικών** της προσχολικής και πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης σε θέματα διακρίσεων και ισότητας των φύλων. Οι δράσεις υλοποιήθηκαν στο πλαίσιο πρωτοκόλλου συνεργασίας με το Υπ. Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων (ΥΠΠΕΘ), τη ΓΓΟΠΙΦ και το ΚΕΘΙ.<sup>119</sup>

**ii. Επιμορφωτικά σεμινάρια** για δημοσιογράφους και επαγγελματίες στο πεδίο των ΜΜΕ, που διοργάνωσε το 2018 το ΚΕΘΙ στο πλαίσιο του Έργου «Πρόληψη και καταπολέμηση του σεξισμού και των διακρίσεων σε θέματα ταυτότητας φύλου και σεξουαλικού προσανατολισμού».<sup>120</sup> Επιπλέον το Τμήμα Επικοινωνίας και Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης του ΕΚΠΑ διοργάνωσε στην Αθήνα τον Οκτώβριο 2019 σχετικά εκπαιδευτικά σεμινάρια για δημοσιογράφους.<sup>121</sup>

---

<sup>117</sup> ΓΓΟΠΙΦ, «Capacity building for women candidates and media stakeholders in public debates in Greece – GENDER\_PUBLIC DEBATE», (<https://nosexism.isotita.gr/>)

<sup>118</sup> Ινστιτούτο Επιμόρφωσης (ΙΝΕΠ) του ΕΚΔΔΑ, «Ευαισθητοποίηση εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας της Α' βάθμιας και Β' βάθμιας εκπαίδευσης σε θέματα διακρίσεων και ισότητας των φύλων», ([https://www.ekdd.gr/images/seminaria/katalogos\\_programmaton\\_epimorfosis.pdf](https://www.ekdd.gr/images/seminaria/katalogos_programmaton_epimorfosis.pdf))

<sup>119</sup> ΕΚΔΔΑ, «Επιμόρφωση εκπαιδευτικών και σχολικών συμβούλων», (<https://www.ekdd.gr/epimorfosi-ekpaideftikon-kai-sxolikon-symvovlon/>)

<sup>120</sup> ΚΕΘΙ, «Ολοκλήρωση επιμόρφωσης δημοσιογράφων και επαγγελματιών στο πεδίο των ΜΜΕ από το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας», Δελτίο Τύπου 29.05.2018, (<https://www.kethi.gr/nea/oloklirosi-epimorfosis-dimosiografon-kai-epaggelmaton-sto-pedio-ton-mme>)

<sup>121</sup> Ένωση Συντακτών Ημερήσιων Εφημερίδων Αθηνών (ΕΣΗΕΑ), «Το Τμήμα Επικοινωνίας και ΜΜΕ του ΕΚΠΑ διοργανώνει σεμινάρια για δημοσιογράφους», Δελτίο Τύπου, Αύγουστος 2019 (<https://www.esiea.gr/to-tmima-epikoinonias-kai-mme-toy-ekpa/?print=print>)

Γ) Ως προς το Στόχο 3, δηλαδή τις δράσεις που έθεσε το ΕΣΔΙΦ 2016-2020 ως προς τις πολιτικές για την ισόρροπη συμμετοχή των γυναικών στις εκλογές εντοπίζονται οι ακόλουθες.

Ως προς την επιχείρηση ενημέρωσης και κινητοποίησης προκειμένου να αυξηθεί η συμμετοχή των γυναικών στις Δημοτικές και Περιφερειακές εκλογές του 2019, υλοποιήθηκαν επιμορφωτικά σεμινάρια σε Δήμους στο πλαίσιο του Έργου «Αποκεντρωμένες δράσεις για την ευαισθητοποίηση αιρετών ή υποψηφίων γυναικών σε θέματα ισότητας και φύλου σε όλη τη χώρα».<sup>122</sup>

Αναφορικά με τη δικτύωση και συνεργασία για την κέντριση του ενδιαφέροντος των γυναικών σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο και συγκεκριμένα στο πλαίσιο της Πράξης «Ενθάρρυνση και Υποστήριξη της Συμμετοχής των Γυναικών σε Θέσεις Πολιτικής Ευθύνης και Εκπροσώπησης σε Περιφερειακό και Τοπικό Επίπεδο», δημιουργήθηκε πριν τις εκλογές της τοπικής και περιφερειακής αυτοδιοίκησης το 2010 και παρέμεινε ενεργή και στις εκλογές του 2019 η πλατφόρμα <https://www.airetes.gr/>, με σκοπό την υλοποίηση δράσεων για την ενίσχυση των δυνατοτήτων, την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και των γνώσεων και την προσωπική ενδυνάμωση των γυναικών υποψηφίων.<sup>123</sup>

Στη συνέχεια στα πλαίσια της εκστρατείας πληροφόρησης ώστε να ενισχυθεί η συμμετοχή των γυναικών στην εκλογική αναμέτρηση του 2019, το ΚΕΘΙ σχεδίασε καμπάνια, σε συνεργασία με τη ΓΓΟΠΠΦ και το Υπουργείο Εσωτερικών, με τίτλο «**Κατεβαίνω!**» με στόχο την κινητοποίηση των γυναικών σε όλη την Επικράτεια και την ενθάρρυνσή τους να συμμετάσχουν ως υποψήφιες στις Ευρωεκλογές στις 26 Μαΐου 2019. Η καμπάνια εντάσσεται στο πλαίσιο του έργου «Ενθάρρυνση και Υποστήριξη της Συμμετοχής των Γυναικών σε Θέσεις Πολιτικής Ευθύνης και Εκπροσώπησης σε **Εθνικό και Ευρωπαϊκό** επίπεδο πολιτικής» με στόχο την εμπύχωση των αιρετών και των υποψηφίων γυναικών, προκειμένου να διευρυνθεί η συμμετοχή τους σε θέσεις πολιτικής

---

<sup>122</sup> ΚΕΘΙ, «Αποκεντρωμένες δράσεις για την ευαισθητοποίηση αιρετών ή υποψηφίων γυναικών σε θέματα ισότητας και φύλου σε όλη τη χώρα», (<http://gynaiikes-politiki.gr/page/%CE%B4%CF%81%CE%AC%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82-%CE%AD%CF%81%CE%B3%CE%BF%CF%85>)

<sup>123</sup> «Ενθάρρυνση και Υποστήριξη της Συμμετοχής των Γυναικών σε Θέσεις Πολιτικής Ευθύνης και Εκπροσώπησης σε Περιφερειακό και Τοπικό Επίπεδο», πράξη στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007 – 2013 του ΕΣΠΑ, (<https://www.airetes.gr/>)

ευθύνης και να ενισχυθεί η εκπροσώπησή τους στους πολιτικούς θεσμούς σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο. Καθόλη τη διάρκεια του Έργου, η ιστοσελίδα [www.gynaikes-politiki.gr](http://www.gynaikes-politiki.gr) παρείχε πληροφόρηση (εκθέσεις, στατιστικά στοιχεία, δράσεις, δελτία τύπου, φωτογραφικό υλικό κ.λπ.), για την ενημέρωση του κοινού ως προς τη σημασία της ενίσχυσης της συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων.<sup>124</sup> (Βλ. Παράρτημα VII και VIII)

Αποφασιστικής σημασίας στη χορήγηση υποστήριξης ώστε να ενδυναμωθεί και να διευρυνθεί η συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων σε κάθε επίπεδο κρίνεται η διασφάλιση της μόνιμης και σταθερής λειτουργίας των **Αυτοτελών Γραφείων Ισότητας των Φύλων της Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΚΕΔΕ & ΕΝΠΕ)** που επιτεύχθηκε μέσω των διατάξεων του άρθρου 8 του Ν. 4604/2019 το οποίο τροποποίησε το άρθρο 282 του Ν. 3852/2010.

**Δ) Ως προς το Στόχο 4**, ήτοι τις δράσεις που έθεσε το ΕΣΔΙΦ 2016-2020 ως προς την **ενδυνάμωση και ανάπτυξη της ικανότητας και των δεξιοτήτων των γυναικών προκειμένου να συμμετάσχουν ενεργά σε διαδικασίες και κέντρα λήψης αποφάσεων και σε ηγετικές θέσεις** ξεχωρίζουν οι κάτωθι αναφερόμενες ενέργειες.

Μία πολύ χρήσιμη μελέτη ειδικότερα μετά τα αποθαρρυντικά ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στις εκλογές του 2019 (βλ. υποενότητα 2.2.2.1) εκπονήθηκε τον Ιούλιο 2020 από το Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου - Ίδρυμα Θεμιστοκλή και Δημήτρη Τσάτσου στο πλαίσιο του έργου “GENDER\_PUBLIC DEBATE”, με τίτλο «**Πρακτικός Οδηγός για Γυναίκες Πολιτικούς και Υποψήφιες**»<sup>125</sup>. Πρόκειται για ένα εύχρηστο εργαλείο για γυναίκες που μετέχουν στο δημόσιο διάλογο, ασχολούνται ήδη ή στοχεύουν

---

<sup>124</sup> «Κατεβαίνω!», Η καμπάνια του ΚΕΘΙ για την αύξηση της συμμετοχής γυναικών υποψηφίων στις εκλογές, ΥΠΕΣ 18.04.2019, (<https://www.ypes.gr/katevaino-i-kampania-toy-kethi-gia-tin-ayxisi-tis-symmetochis-gynaikon-yropsifion-stis/>)

<sup>125</sup> Μ. Μουσοπούτη, Ηλ. Σμιτισή «Πρακτικός Οδηγός για Γυναίκες Πολιτικούς και Υποψήφιες», Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου - Ίδρυμα Θεμιστοκλή και Δημήτρη Τσάτσου, Αθήνα, Ιούλιος 2020, ([https://nosexism.isotita.gr/wp-content/uploads/2020/11/%CE%A0%CF%81%CE%B1%CE%BA%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C%CF%82-%CE%9F%CE%B4%CE%B7%CE%B3%CF%8C%CF%82-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CE%93%CF%85%CE%BD%CE%B1%CE%AF%CE%BA%CE%B5%CF%82-%CE%A0%CE%BF%CE%BB%CE%B9%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CF%8D%CF%82-%CE%BA%CE%B1%CE%B9-%CE%A5%CF%80%CE%BF%CF%88%CE%AE%CF%86%CE%B9%CE%B5%CF%82\\_updated.pdf](https://nosexism.isotita.gr/wp-content/uploads/2020/11/%CE%A0%CF%81%CE%B1%CE%BA%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C%CF%82-%CE%9F%CE%B4%CE%B7%CE%B3%CF%8C%CF%82-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CE%93%CF%85%CE%BD%CE%B1%CE%AF%CE%BA%CE%B5%CF%82-%CE%A0%CE%BF%CE%BB%CE%B9%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CF%8D%CF%82-%CE%BA%CE%B1%CE%B9-%CE%A5%CF%80%CE%BF%CF%88%CE%AE%CF%86%CE%B9%CE%B5%CF%82_updated.pdf))

να ασχοληθούν μελλοντικά με την πολιτική. Οι πρακτικές πληροφορίες που παρέχει σκοπό έχουν να διευκολύνουν τις γυναίκες να αναγνωρίσουν και να αντιμετωπίσουν στερεοτυπικές και σεξιστικές συμπεριφορές στο δημόσιο διάλογο.

Μία ακόμα δράση αναφορικά με την ενεργή ανάμειξη και την ενδυνάμωση των γυναικών αποτελούν τα προγράμματα mentoring που υλοποιούνται μέσω του **Women On Top**. Πρόκειται για έναν Οργανισμό με στόχο την επαγγελματική ενδυνάμωση των γυναικών και την ισότητα στην εργασία. Με εργαλεία το mentoring, την επαγγελματική επιμόρφωση, τη συμβουλευτική και τη διοργάνωση εκδηλώσεων επιδιώκει να στηρίξει τις εργαζόμενες και άνεργες γυναίκες και να εμπνεύσει το περιβάλλον όσων επιθυμούν να αλλάξουν επαγγελματική κατεύθυνση ή θέλουν να εξελιχθούν μέσα σε ανδροκρατούμενα επαγγέλματα, όπως αυτό της επιχειρηματικότητας. Το Women On Top έχει εκπαιδεύσει πάνω από 1200 άνεργες, μισθωτές και αυτοαπασχολούμενες γυναίκες σε σεμινάρια επαγγελματικής ανάπτυξης, προσφέροντας ταυτόχρονα και δημιουργική απασχόληση στα παιδιά όσων από αυτές είναι μητέρες.<sup>126</sup>

Παράλληλα, η πιο σημαντική δράση για τη δημιουργία ενός ανοιχτού και μόνιμου πλαισίου ανταλλαγής απόψεων, μεταφοράς εμπειρίας και δικτύωσης μεταξύ φορέων που ασχολούνται με ζητήματα ως προς την ίση συμμετοχή των γυναικών στις πολιτικές διαδικασίες και την ισότιμη εκπροσώπησή τους σε πολιτικά και θεσμικά όργανα και σε θέσεις εξουσίας, ήταν η δημιουργία του **Δικτύου «Ελένη Σκούρα**. Το Δίκτυο εντάσσεται στο πλαίσιο του έργου «Ενθάρρυνση και Υποστήριξη της Συμμετοχής των Γυναικών σε Θέσεις Πολιτικής Ευθύνης και Εκπροσώπησης σε **Εθνικό και Ευρωπαϊκό** επίπεδο πολιτικής» και στοχεύει στην ανάπτυξη συνεργασιών και την ανταλλαγή απόψεων σχετικά με την αναγκαιότητα ενίσχυσης της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις πολιτικής ευθύνης με απώτερο σκοπό να συμβάλει σημαντικά στην καταγραφή σχετικών προτάσεων και την ανάπτυξη δράσεων προς αυτήν την κατεύθυνση.<sup>127</sup>

---

<sup>126</sup> Women On Top, “Ένας οργανισμός για την επαγγελματική ενδυνάμωση των γυναικών και την ισότητα στην αγορά εργασία”, (<https://womenontop.gr/>)

<sup>127</sup> ΚΕΘΙ, «Ενθάρρυνση και υποστήριξη της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις πολιτικής ευθύνης και εκπροσώπησης σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο πολιτικής», Δίκτυο "Ελένη Σκούρα", (<https://www.kethi.gr/en/node/964>)

Τέλος, στα πλαίσια της ανταλλαγής απόψεων εκλεγμένων σε θέσεις ευθύνης γυναικών, αξιοσημείωτη είναι η πραγματοποίηση της 11<sup>ης</sup> Πανελλαδικής Συνδιάσκεψης Γυναικών ΟΤΟΕ στις 22/11/18 με θέμα: «**Γυναίκες εκλεγμένες στα συνδικάτα – είναι ζήτημα δημοκρατίας**» όπου παρουσιάστηκαν συνοπτικά οι πολιτικές ανά τομέα, αποδεικνύοντας τη βαρύτητα που φέρουν τα θέματα ισότητας στο πρόσημο της δημοκρατίας της χώρας μας συνολικά.<sup>128</sup>

#### **4.2 Ο Ν. 4604/2019 για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων**

Το Εθνικό Θεσμικό Πλαίσιο κατά των διακρίσεων λόγω φύλου που εξετάστηκε στο Κεφάλαιο 1.6, εμπλουτίστηκε το 2019 για πρώτη φορά με ένα αυτοτελές νομοθετικό κείμενο με αντικείμενο την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας, που καλείται να καλύψει τα κενά του υπάρχοντος νομοθετικού πλαισίου.

Ο Ν. 4604/2019 (ΦΕΚ 50/Α'/26.03.2019) για την «Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας - .... - Λοιπές διατάξεις» απαρτίζεται κατά το Πρώτο Μέρος που αφορά την παρούσα μελέτη σε τέσσερα Κεφάλαια με τριάντα (30) συνολικά άρθρα, τα οποία θα αναλυθούν στις ενότητες που ακολουθούν. Συνοπτικά:

- **Κεφάλαιο Α'**  
Αρχή της ίσης μεταχείρισης και καταπολέμηση των διακρίσεων με βάση το φύλο (άρθρα 1-9)
- **Κεφάλαιο Β'**  
Ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας των φύλων και της διάστασης του φύλου στις δημόσιες πολιτικές (άρθρα 10-20)
- **Κεφάλαιο Γ'**  
Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στον ιδιωτικό βίο και στην απασχόληση (άρθρα 21-24)
- **Κεφάλαιο Δ'**  
Δίκτυο δομών και άλλες ρυθμίσεις για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και των πολλαπλών διακρίσεων κατά των γυναικών (άρθρα 25-30)

---

<sup>128</sup> ΓΓΟΠΠΦ, «Ετήσια Έκθεση 2018- Η πρόοδος του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την ισότητα των φύλων 2016-2020 - Η εφαρμογή των πολιτικών ισότητας στους Δήμους», Αθήνα, Δεκέμβριος 2019, (<https://www.isotita.gr/wp-content/uploads/2020/02/%CE%95%CF%84%CE%AE%CF%83%CE%B9%CE%B1-%CE%88%CE%BA%CE%B8%CE%B5%CF%83%CE%B7-%CE%93.%CE%93.%CE%9F.%CE%A0.%CE%99.%CE%A6.-2018.pdf>)

#### **4.2.1 Αρχή της ίσης μεταχείρισης και καταπολέμηση των διακρίσεων με βάση το φύλο**

Στα πρώτα εννέα άρθρα του νόμου ορίζεται το πεδίο εφαρμογής του, παρατίθενται οι ορισμοί των εννοιών που περιλαμβάνονται στο υπόλοιπο κείμενο, αναφέρονται οι πολιτικές ισότητας, προστίθεται αρμοδιότητες στους Δήμους, παρουσιάζονται οι μέθοδοι και οι φορείς για την επίτευξη της αποτελεσματικής ισότητας των φύλων, συστήνονται Δημοτικές και Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας. Επιπροσθέτως συστήνονται Γραφεία Ισότητας ανά Περιφέρεια, καθώς και Γραφεία Ισότητας στην Κεντρική Ένωση Δήμων Ελλάδας (ΚΕΔΕ) και στην Ένωση Περιφερειών (ΕΝΠΕ) και τέλος ιδρύεται το Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων (ΕΣΙΦ).

Το ρυθμιστικό πεδίο του νόμου αναφέρεται στις έννομες σχέσεις που εντάσσονται στο ιδιωτικό και δημόσιο δίκαιο όσον αφορά χαρακτηριστικά των φυσικών προσώπων που μπορούν να αποτελέσουν πεδίο διακρίσεων σε βάρος των φύλων.

Οι **ορισμοί των εννοιών** που αναλύονται στο άρθρο 2, αποσαφηνίζουν έννοιες διεθνώς αναγνωρισμένων όρων που συναντάμε σε διεθνή και ευρωπαϊκά κείμενα, οι οποίες εντάσσονται πλέον και στην ελληνική έννομη τάξη. Οι έννοιες αυτές είναι:

1. Ένταξη της Διάστασης του Φύλου σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming)
2. Θετικά μέτρα
3. Θετικές δράσεις
4. Ουσιαστική Ισότητα
5. Σχέδια Ισότητας
6. α) Άμεση διάκριση, β) Έμμεση διάκριση
7. Πολλαπλή διάκριση
8. Βία στην εργασία
9. Έμφυλη διάκριση
10. Παρενόχληση
11. Σεξουαλική παρενόχληση
12. Σήμα Ισότητας
13. Δίκτυο δομών

Καταρχάς, **πολιτικές και θετικά μέτρα ισότητας** οφείλουν να λαμβάνονται υπόψη από τη Διοίκηση όταν προβαίνει σε πράξεις και αποφάσεις σε όλους τους τομείς του ιδιωτικού και δημόσιου βίου και ιδίως στην πολιτική, κοινωνική, οικονομική και πολιτιστική πραγματικότητα της χώρας (gender mainstreaming).

**Ο μηχανισμός** που έχει αναπτυχθεί από την Πολιτεία για το σχεδιασμό και την υλοποίηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, διαρθρώνεται σε κεντρικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο με αρμόδια αρχή τη ΓΓΟΠΠΦ συνεργαζόμενη με το ΚΕΘΙ και το Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων.

Έτσι, προκειμένου να συσταθεί **Δημοτική Επιτροπή Ισότητας**, με απόφαση του Δημοτικού Συμβουλίου προκειμένου να παρέχει προς αυτό συμβουλευτικό χαρακτήρα, οι ΟΤΑ Α΄ Βαθμού αποκτούν **αρμοδιότητα** σχετικά με τη σχεδίαση, την οργάνωση, το συντονισμό και την εφαρμογή προγραμμάτων προώθησης της ισότητας των φύλων.

Αλλά και σε επίπεδο Περιφέρειας, η **Περιφερειακή Επιτροπή Ισότητας** η συγκρότηση της οποίας προβλέπεται ήδη στο άρθρο 186 του Ν. 3852/2010 στον Τομέα Πολιτικής Προστασίας και Διοικητικής Μέριμνας, διευρύνει τα μέλη και τις αρμοδιότητές της με σκοπό την αποτελεσματικότερη λειτουργία της. Επιπλέον, συστήνεται **Αυτοτελές Γραφείο Ισότητας**, το οποίο αναφέρεται στον Περιφερειάρχη, προκειμένου να υποστηρίξει το έργο της εν λόγω Επιτροπής.

Επιπροσθέτως, δίνεται η δυνατότητα στην ΚΕΔΕ και στην ΕΝΠΕ, σύστασης **Αυτοτελών Γραφείων Ισότητας των Φύλων**, προκειμένου να συνεργάζονται με τα αρμόδια όργανα αυτοδιοίκησης.

Ταυτόχρονα, με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών συγκροτείται το «**Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων**» (ΕΣΙΦ), το οποίο υπάγεται στη ΓΓΟΠΠΦ και έχει ως κύρια αποστολή, αξιολογώντας τις υφιστάμενες πολιτικές ισότητας, τη διεξαγωγή διαβούλευσης με γυναικείες οργανώσεις, κοινωνικούς φορείς, εκπροσώπους της Α΄βάθμιας και Β΄βάθμιας Αυτοδιοίκησης, εκπροσώπους Ανεξάρτητων Αρχών, με έργο την υποβολή γνωμοδοτήσεων προς τη ΓΓΟΠΠΦ για την ανάληψη ενεργειών με σκοπό την προώθηση της ισότητας των φύλων.



#### **4.2.2 Ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας των φύλων και της διάστασης του φύλου στις δημόσιες πολιτικές**

Στα επόμενα δέκα άρθρα του νόμου γίνεται αναφορά στις δράσεις που οφείλουν να υλοποιηθούν για την υιοθέτηση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές δράσεις, στους προϋπολογισμούς, στη σύνταξη των διοικητικών εγγράφων και στη δημόσια υγεία. Επιπλέον γίνεται αναφορά στην τήρηση στατιστικών στοιχείων και στην τήρηση του ποσοστού υποψηφίων κατά φύλο στις ευρωεκλογές και εν γένει στην τήρηση σχετικής ποσόστωσης στη συγκρότηση συλλογικών οργάνων στη Δημόσια Διοίκηση. Η εκπαίδευση παίζει πλέον καταλυτικό ρόλο στην εμφύσηση της έννοιας της ισότητας στους νέους και η παραβίαση της αρχής της ισότητας αποτελεί πλέον πειθαρχικό αδίκημα για τους δημοσίους υπαλλήλους.

Καταρχάς, ως προς τις **δράσεις για την ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας των φύλων στις δημόσιες πολιτικές**, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς του κάθε Υπουργείο οφείλει να υποβάλλει σχετικές δράσεις, μέτρα και σχέδια καθώς και εκθέσεις προόδου σε ετήσια υποχρεωτική βάση. Επιπλέον οφείλει να χρησιμοποιεί ποσοτικούς και ποιοτικούς δείκτες σε θέματα φύλου και να συμπεριλαμβάνει έκθεση αξιολόγησης επιπτώσεων με βάση το φύλο κατά την ανάλυση των συνεπειών κάθε σχεδίου νόμου και κανονιστικής πράξης. Ιδιαίτερη μνεία γίνεται στο Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (πλέον Υπ. Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων) το οποίο σε συνεργασία με τη ΓΓΟΠΠΦ και το ΚΕΘΙ οφείλει να περιλαμβάνει τη διάσταση του φύλου στα στάδια σχεδιασμού, υλοποίησης και αξιολόγησης των πολιτικών δράσεων για την **κοινωνική αλληλεγγύη** και να εκπονεί ετησίως προγράμματα κοινωνικής προστασίας.

Στους **προϋπολογισμούς** των Υπουργείων, των ΝΠΔΔ και των ΝΠΙΔ που ανήκουν στη Γενική Κυβέρνηση, κατόπιν σχετικής επιμόρφωσης των υπαλλήλων που συμμετέχουν στην κατάρτιση των σχετικών προϋπολογισμών, οφείλει να αποτυπώνεται εφεξής η διάσταση του φύλου τόσο κατά το σχεδιασμό αυτών, όσο και στις ενέργειες που προκύπτουν από την κατανομή των δαπανών (gender budgeting).

Όπως αναφέρθηκε ήδη στην υποενότητα 1.6.2.2 περί της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στη Δημόσια Διοίκηση, η ΓΓΟΠΠΦ ήδη από το 2014 έχει ενσωματώσει στις δράσεις της την **ένταξη της διάστασης του φύλου στη σύνταξη των**

**διοικητικών εγγράφων**, η οποία με τον παρόντα νόμο επικυρώνεται από τον εθνικό νομοθέτη σε αυστηρό μάλιστα πλαίσιο.

Επιπροσθέτως θεσμοθετείται η υποχρέωση στις δημόσιες υπηρεσίες, τα ΝΠΔΔ και τα ΝΠΙΔ που ανήκουν στη Γενική Κυβέρνηση, να συλλέγουν, να τηρούν και να αποστέλλουν στο Παρατηρητήριο της ΓΓΟΠΠΦ υποχρεωτικά σε ετήσια βάση **αριθμητικά δεδομένα** με βάση το φύλο για τους τομείς ευθύνης τους.

Οι ενέργειες που αντιβαίνουν της αρχής της ισότητας και των ίσων ευκαιριών σε εργασιακό επίπεδο, καθώς και η χρήση γλώσσας που εισάγει διακρίσεις λόγω φύλου, εντάσσεται πλέον στα **πειθαρχικά αδικήματα** του Υπαλληλικού Κώδικα, όταν διαπιστώνεται στο πλαίσιο της άσκησης των καθηκόντων των δημοσίων υπαλλήλων.

Αξίζει να τονιστεί ότι κατά την αρχική έκδοση του νόμου (26/3/2019), οριζόταν το **ποσοστό υποψηφίων κατά φύλο** στις κοινοβουλευτικές και ευρωπαϊκές εκλογές, να ανέρχεται τουλάχιστον στο 40% του συνολικού αριθμού των υποψηφίων των κομμάτων ή συνασπισμών. Εντούτοις, λίγους μήνες αργότερα (16/12/2019) με την παρ. 2 του άρθρου 31 του Ν. 4648/2019 και χωρίς να εξηγούνται οι λόγοι στην αιτιολογική του έκθεση<sup>129</sup>, η παράγραφος για τα ποσοστά των υποψηφίων κατά φύλο στις εθνικές εκλογές καταργήθηκε (!) και παρέμεινε μόνο το σχετικό ποσοστό όσον αφορά το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο.

Ήδη από το 2000, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 6 του Ν. 2839/2000, σε κάθε Υπηρεσιακό Συμβούλιο των δημοσίων φορέων, των ΝΠΔΔ και των ΟΤΑ, καθώς και στις περιπτώσεις διορισμού ή υποδείξεως από τη Διοίκηση μελών Διοικητικών Συμβουλίων ή άλλων **συλλογικών οργάνων διοίκησης**, ο αριθμός των διοριζομένων μελών ή υποδεικνυομένων προσώπων ανέρχεται σε **ποσοστό ίσο τουλάχιστον με το 1/3** από κάθε φύλο. Πλέον με το Ν. 4604/2019 καθόσον φάνηκε ότι κατά την τελευταία δεκαετία σημειώθηκε παραβίαση της εν λόγω ποσόστωσης, θεσπίζονται πλέον κυρώσεις επί μη πλήρωσης της εκ του νόμου προϋπόθεσης και η συγκρότηση των συλλογικών οργάνων

---

<sup>129</sup> Αιτιολογική έκθεση του Ν. 4648/2019, σελ.19, (<https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/c8827c35-4399-4fbb-8ea6-aebdc768f4f7/11146857.pdf>)

που δεν πληρούν την εν λόγω ποσόστωση θεωρείται πλέον μη νόμιμη, με κάποιες εξαιρέσεις.

Επιπλέον, θεωρώντας το χώρο της εκπαίδευσης ως πεδίο καλλιέργειας προοδευτικών αντιλήψεων, η πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια **εκπαίδευση** αναλαμβάνει τη σκυτάλη προκειμένου να καταρριφθούν τα έμφυλα στερεότυπα και να ενταχθεί η διάσταση του φύλου στην εκπαιδευτική, εν γένει, διαδικασία.

Ως προς τη δημόσια υγεία, η Διοίκηση οφείλει αφενός να συμπεριλάβει τη διάσταση του φύλου στη σχεδίαση, την εκτέλεση και την αξιολόγηση των δημόσιων πολιτικών στο πλαίσιο προάσπισης της σωματικής και ψυχικής υγείας των πολιτών και αφετέρου να μεριμνήσει για την ανάπτυξη της έρευνας σχετικά με την υγεία των φύλων επιτρέποντας την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών ερευνητριών σε όλα τα σχετικά προγράμματα, σπάζοντας το «φαινόμενο της γυάλινης οροφής».

Επίσης αξιοποιείται ο θεσμός του/της Διαμεσολαβητή/τριας Υγείας, που θεσπίστηκε σύμφωνα με το άρθρο 61 του Ν. 4368/2016 (ΦΕΚ 21/Α'/21.2.2016) με σκοπό την παροχή βοήθειας σε ευπαθείς ομάδες μεταξύ των οποίων εντάσσονται και οι γυναίκες που ανήκουν σε ευάλωτες κοινωνικά ομάδες για τη διευκόλυνσή τους ως προς την πρόσβασή τους στις υπηρεσίες δημόσιας υγείας.

Τέλος, παρέχονται ειδικές διευκολύνσεις **χορήγησης άδειας** στις γυναίκες δημοσίου και δημοτικούς υπαλλήλους στις οποίες εφαρμόζονται μέθοδοι ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής.

#### **4.2.3 Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στον ιδιωτικό βίο και στην απασχόληση**

Οι ρυθμίσεις των επόμενων τεσσάρων άρθρων αναφέρονται στην επιβράβευση των εταιρειών για ενέργειες στις οποίες προβαίνουν για την προώθηση της αποτελεσματικής ισότητας των φύλων, σε θέματα αρμοδιότητας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ), σε τροποποιήσεις ορισμών του Ν. 3896/2010 (βλ. υποενότητα 1.6.1), σε θέματα έννομης προστασίας και σε μέτρα για την προάσπιση της ισότιμης μεταχείρισης των

γυναικών στα ΜΜΕ, στη διαφήμιση και στις αρμοδιότητες του Εθνικού Συμβουλίου Ραδιοτηλεόρασης (ΕΣΡ).

Συγκεκριμένα, η ΓΓΟΠΠΦ θέλοντας να επιβραβεύσει εκείνες τις εταιρείες που έχουν φήμη για την εφαρμογή πολιτικών ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών ανεξαρτήτως φύλου, καθιέρωσε τη χορήγηση του «**Σήματος Ισότητας**»,<sup>130</sup> λαμβάνοντας ως κριτήρια απονομής την ίση αμοιβή για ίση εργασία, την ισόρροπη κάλυψη διευθυντικών θέσεων από γυναίκες και άνδρες, την ισότητα στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας, τη συμμόρφωση με την εργατική νομοθεσία που σχετίζεται με την προστασία της μητρότητας, την εφαρμογή σχεδίων ισότητας καθώς και την προώθηση των προϊόντων ή υπηρεσιών της επιχείρησης κατά τρόπο που συμβάλει στην πρόληψη της έμφυλης βίας. Για τις επιχειρήσεις που θα κερδίζουν το Σήμα Ισότητας, οι ανωτέρω προϋποθέσεις θα εξετάζονται σε ετήσια βάση και εφόσον πλέον δεν πληρούνται, το Σήμα θα αφαιρείται.

Επιπροσθέτως, σε **θέματα αρμοδιότητας του ΣΕΠΕ**, προστέθηκε μεταξύ άλλων η επίβλεψη της τήρησης και συμμόρφωσης με το νομοθετικό πλαίσιο για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, της εξάλειψης των διακρίσεων με βάση το φύλο ή το σεξουαλικό προσανατολισμό στο χώρο της απασχόλησης και του επαγγέλματος.

Οι ορισμοί «άμεση διάκριση», «έμμεση διάκριση» και «σεξουαλική παρενόχληση» οι οποίοι αναφέρονται στο Κεφάλαιο 1 του **Ν. 3896/2010** πλέον τροποποιούνται κυρίως από συντακτικής άποψης.

Επιπλέον, ως προς την **έννομη προστασία** των εργαζομένων και σύμφωνα με το άρθρο 622 του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας, αναγνωρισμένα επαγγελματικά σωματεία εργαζομένων ή εργοδοτών, αναγνωρισμένες ενώσεις τους ή επιμελητήρια έχουν το δικαίωμα μεταξύ άλλων να παρεμβαίνουν πλέον υπέρ διαδίκου, ο οποίος ασκεί δικαιώματα που πηγάζουν από την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης των φύλων και την καταπολέμηση των διακρίσεων με βάση το φύλο στην εργασία.

---

<sup>130</sup> Η ΓΓΟΠΠΦ, με το από 30/10/2020 Δελτίο Τύπου, απευθύνει ανοιχτό κάλεσμα προς μικρές, μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις, που επιθυμούν να ενταχθούν στο πρόγραμμα **απονομής πιλοτικού Σήματος Ισότητας**, στο πλαίσιο του Έργου SHARE «Προώθηση της εξισορρόπησης της εργασιακής και οικογενειακής ζωής στις επιχειρήσεις και καλύτερης κατανομής των υποχρεώσεων φροντίδας μεταξύ ανδρών και γυναικών», (<https://share.isotita.gr/>).

Τέλος, λαμβάνονται μέτρα για την προάσπιση της αποτελεσματικής ισότητας των φύλων στα έντυπη ή ηλεκτρονικής μορφής **MME** και στη **διαφήμιση**, μέσω της προβολής μιας ισότιμης και απαλλαγμένης από έμφυλα στερεότυπα παρουσίας του γυναικείου φύλου, καθώς και της απαγόρευσης χρήσης σεξιστικού λόγου. Αρμόδιο όργανο για την έκδοση οδηγιών προκειμένου να επιτευχθούν τα παραπάνω είναι το **ΕΣΡ**, το οποίο δύναται να επιβάλει πρόστιμα σε περίπτωση που παραβιάζονται οι ανωτέρω διατάξεις.

#### **4.2.4 Δίκτυο δομών και άλλες ρυθμίσεις για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και των πολλαπλών διακρίσεων κατά των γυναικών**

Τα τελευταία έξι άρθρα του νόμου περιλαμβάνουν διατάξεις σχετικές με την προσπάθεια διαχείρισης και εξάλειψης της βίας κατά των γυναικών.

Σε φορείς του Δημοσίου που δραστηριοποιούνται σε ζητήματα ισότητας μπορεί να ιδρύεται οργανική μονάδα, με την ονομασία «**Συμβουλευτικό Κέντρο Γυναικών**», προκειμένου να συνδράμει τόσο στις γυναίκες θύματα βίας, όσο και στις γυναίκες που βιώνουν απειλητικές καταστάσεις για την ψυχική και σωματική τους υγεία. Επίσης, στους ανωτέρω φορείς, μπορεί να ιδρύεται οργανική μονάδα, επονομαζόμενη «**Ξενώνας Φιλοξενίας Κακοποιημένων Γυναικών**», υπεύθυνη για την παροχή ασφαλούς στέγασης σε γυναίκες που έχουν υποστεί βία και σε γυναίκες που υφίστανται πολλαπλές διακρίσεις καθώς και στα τέκνα τους .

Επιπλέον, στη ΓΓΟΠΠΦ μπορεί να συνιστώνται οργανικές μονάδες για την πανελλαδική **τηλεφωνική γραμμή SOS 15900** την οποία στελεχώνουν ψυχολόγοι και κοινωνιολόγοι που παρέχουν άμεση βοήθεια, όλο το 24ωρο 365 μέρες το χρόνο<sup>131</sup>, παρέχοντας άμεση υποστήριξη και συμβουλευτική στήριξη στις γυναίκες θύματα βίας καθώς και σχετικές πληροφορίες για θέματα ισότητας των φύλων.

Κάθε υπηρεσία του Δικτύου Δομών, ήτοι: τα Συμβουλευτικά Κέντρα, οι Ξενώνες φιλοξενίας τηλεφωνική γραμμή SOS, ενημερώνει υποχρεωτικά την **ηλεκτρονική βάση δεδομένων** που τηρείται στη ΓΓΟΠΠΦ με τα στοιχεία των γυναικών – θυμάτων με τις οποίες έρχεται σε επαφή, τόσο για στατιστικούς λόγους, όσο και για την καταγραφή της ροής των περιστατικών.

<sup>131</sup> Ταυτόχρονα υπάρχει δυνατότητα ηλεκτρονικής επικοινωνίας των γυναικών μέσω της ηλεκτρονικής διεύθυνσης e-mail: [sos15900@isotita.gr](mailto:sos15900@isotita.gr), (<http://womensos.gr/15900-24ori-tilefoniki-grammi/>)

Με απόφαση του/της Γενικού/ης Γραμματέα/ας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων καταρτίζεται **Πρότυπος Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας** για τις μονάδες του Δικτύου της ΓΓΟΠΠΦ, με κατευθύνσεις για όλα τα ζητήματα που αφορούν στις διαδικασίες λειτουργίας των μονάδων υπό την αρμοδιότητά τους.

Τέλος, το τελευταίο άρθρο αναφέρεται ειδικότερα στον επιστημονικό έλεγχο όλου του Δικτύου των μονάδων από τη ΓΓΟΠΠΦ και τη δυνατότητα κάλυψης της χρηματοδότησης του Δικτύου Δομών από εθνικούς ή και ευρωπαϊκούς πόρους.

Οι διατάξεις που περιλαμβάνονται στα τελευταία αυτά άρθρα του Ν. 4604/2019 σχετικά με την αντιμετώπιση της ασκούμενης βίας κατά των γυναικών, είναι επίκαιρα όσο ποτέ άλλοτε. Οι πρόσφατες αποκαλύψεις για παρενόχλησεις στους χώρους εργασίας και το ελληνικό κίνημα #MeToo<sup>132</sup> αποκάλυψε μια ανεπούλωτη και ανομολόγητη κοινωνική πληγή που καθιστά αδήριτη την ανάγκη της προστασίας των γυναικών και της αμείλικτης τιμωρίας των δραστών, μέσω αυστηρών νομοθετικών ρυθμίσεων, όπως αυτό της επικύρωσης από τη χώρα μας της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας υπ' αριθ. 190 σχετικά με την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, καθώς και της Σύστασης υπ' αριθ. 206, που αναγνωρίζουν τη σεξουαλική παρενόχληση και την παρενόχληση λόγω φύλου στην εργασία ως μορφές έμφυλης βίας.<sup>133</sup> Ωστόσο το ζήτημα της εργασιακής παρενόχλησης είναι πολυδιάστατο και θα μπορούσε από μόνο του να αποτελέσει θέμα μιας άλλης διπλωματικής εργασίας.

---

<sup>132</sup> Ηλιάννα Μάγρα, «Το #MeToo έφτασε και στην Ελλάδα», Εφημερίδα η Καθημερινή, 08.02.2021 (<https://www.kathimerini.gr/society/561255481/to-metoo-eftase-kai-stin-ellada/>)

<sup>133</sup> Παναγιώτα Πετρόγλου, «Η Δ.Σ.Ε. 190 και η Σύσταση 206 του Ιουνίου 2019: Αναγνώριση της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης λόγω φύλου στην εργασία ως μορφών έμφυλης βίας», Αριθ. Τεύχ. 8 (1820), Τόμος 79<sup>ος</sup>, Σεπτέμβριος 2020, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Μηνιαία Νομική Έκδοση, (<https://tomov.gr/wp-content/uploads/2021/02/%CE%A0.-%CE%A0%CE%B5%CF%84%CF%81%CF%8C%CE%B3%CE%BB%CE%BF%CF%85-%CE%95%CE%95%CF%81%CE%B3%CE%94-2020-%CF%83.-993-1008.pdf>)

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 - Συμπεράσματα

Η προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών έχει καταγραφεί τόσο σε διεθνή όσο και σε ευρωπαϊκά και εθνικά νομοθετήματα, όπως παρουσιάστηκε εκτενώς στο Κεφάλαιο 1. Ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών σε διεθνές επίπεδο και τα ειδικά όργανα που έχει συγκροτήσει το Συμβούλιο σε ευρωπαϊκό επίπεδο αποτελούν τους θεματοφύλακες εξάλειψης πάσης φύσεως διακρίσεων σε όλους τους τομείς δράσης, μεταξύ των οποίων και η Δημόσια Διοίκηση.

Ειδικότερα η προστασία έναντι των έμφυλων διακρίσεων στη Χώρα μας πέρα από τη συνταγματική της κατοχύρωση, είναι πλαισιωμένη από πλήθος νομοθετικών κειμένων, καθώς και από μια σειρά δράσεων κυρίως υπό την επίβλεψη της Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων ως καθ' ύλην αρμόδιου κυβερνητικού φορέα ως προς τη εφαρμογή πολιτικών ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών, όπως αναλύονται στο Κεφάλαιο 4.

Ωστόσο στην πράξη η αρχή της ίσης μεταχείρισης στο χώρο της Δημόσιας Διοίκησης δυστυχώς φαίνεται να μη βρίσκει ανταπόκριση στα ανδροκρατούμενα στερεότυπα της ελληνικής κουλτούρας και συνεχώς καταστρατηγείται. Τούτο αποδεικνύεται καταρχάς από τη μη τήρηση των ποσοστάσεων ίσων τουλάχιστον με το 1/3 της συμμετοχής των φύλων στα συλλογικά όργανα της ΔΔ όπως τα υπηρεσιακά ή διοικητικά συμβούλια. Επιπλέον η έλλειψη συστηματικής υπενθύμισης και εποπτείας της υλοποίησης της ένταξης της ισότητας των φύλων στη γλώσσα των διοικητικών εγγράφων, έχει ως αποτέλεσμα κατά κοινή ομολογία διαβάζοντας ένα έγγραφο ενός μέσου δημοσίου υπαλλήλου να ξεχειλίζει από έμφυλο λόγο μέσω της χρήσης μόνο λέξεων αρσενικού γένους.

Όσον αφορά στη στρατηγική της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στην Ελλάδα, έχουν γίνει και γίνονται πολλαπλές προσπάθειες και δράσεις ιδίως μέσα από τη στήριξη κοινοτικών και εθνικών προγραμμάτων για την ένταξη του gender mainstreaming ως άξονα προτεραιότητας για αξιοκρατικές, δημοκρατικές και αποδοτικές δημόσιες υπηρεσίες.

Εντούτοις η εικόνα της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις ευθύνης **της πολιτικής εξουσίας**, δηλαδή στο Κοινοβούλιο, στην Ευρωβουλή, στην Κυβέρνηση, στην Τοπική & Περιφερειακή Αυτοδιοίκηση και στα Διοικητικά Συμβούλια των δημόσιων οργανισμών και φορέων, όπως παρουσιάστηκε αναλυτικά στο Κεφάλαιο 2 είναι απογοητευτική. Τα χαμηλά ποσοστά συμμετοχής και εκλογής Ελληνίδων στις τοπικές, περιφερειακές, εθνικές και ευρωβουλευτικές εκλογές αντικατοπτρίζουν την πραγματικότητα της ελληνικής ανδροκρατούμενης κοινωνίας και της χαμηλής εμπιστοσύνης που χαίρουν οι γυναίκες προκειμένου να αναλάβουν νευραλγικές θέσεις λήψης αποφάσεων και εξουσίας.

Όσον αφορά την εικόνα της Ελλάδας ως προς την ισότητα των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση, όπως εμφανίζεται διαγραμματικά στο Κεφάλαιο 3, η Ελλάδα βρίσκεται ακόμα σε πολύ χαμηλά από το μέσο όρο επίπεδα, καταλαμβάνοντας τις τελευταίες θέσεις ανάμεσα στις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες ως προς το δείκτη ισότητας των φύλων. Ειδικότερα βάσει των τελευταίων στοιχείων ο δείκτης όσον αφορά **στην οικονομική εξουσία**, δηλαδή τη συμμετοχή των γυναικών στα Διοικητικά Συμβούλια (ΔΣ) επιχειρήσεων, σε νευραλγικές θέσεις αποφάσεων τραπεζών και σε όλες τις κλίμακες διοίκησης των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα και τους οικονομικούς οργανισμούς παρουσιάζει πολύ χαμηλά ποσοστά. Ενδεικτικά το πρώτο εξάμηνο του 2020 οι γυναίκες αποτελούσαν μόλις το 12% (έναντι 6% το 2010) των μελών στα ΔΣ των μεγαλύτερων εισηγμένων εταιρειών και το 2019 μόλις το 17% (έναντι 8% το 2010) που κατείχε θέσεις - κλειδιά στο ΔΣ της κεντρικής τράπεζας ήταν γυναίκες.<sup>134</sup>

**Ως προς την κοινωνική εξουσία**, δηλαδή τη συμμετοχή των γυναικών στα ΜΜΕ, στον ακαδημαϊκό χώρο και την έρευνα, σε αθλητικές, πολιτιστικές και άλλες οργανώσεις, τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών είναι εξίσου αποκαρδιωτικά. Οι γυναίκες το 2019 αποτελούν μόλις το 13% των μελών των ΔΣ οργανισμών χρηματοδότησης ερευνών, το 17% των μελών των ΔΣ δημόσιων ραδιοτηλεοπτικών οργανισμών και μόλις το 10% των μελών ΔΣ εθνικών Ολυμπιακών αθλητικών σωματείων.<sup>135</sup>

---

<sup>134</sup> Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την ισότητα των φύλων, (<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-greece>)

<sup>135</sup> Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την ισότητα των φύλων, όπ. π. (υποσημ. 134)



Απεναντίας, λαμπρή και αισιόδοξη εξαίρεση αποτελεί η συμμετοχή των γυναικών στις υψηλές βαθμίδες της **δικαστικής εξουσίας** και ακόμα περισσότερο ενθαρρυντική είναι η άνοδος της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις ευθύνης του Δημόσιου Τομέα, ως απόρροια των πολυετών δράσεων υπέρ της χειραφέτησης της σύγχρονης Ελληνίδας και της εισχώρησης των θεωριών του σύγχρονου management στους κόλπους της Δημόσιας Διοίκησης.

Για την αντιμετώπιση αυτής της εικόνας, αποφασιστικής σημασίας κρίνεται η συμβολή της Ευρωπαϊκής Ένωσης μέσω χρηματοδοτικών δράσεων για την ενίσχυση της προόδου στον τομέα της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Έτσι μέσα από τις πολιτικές που προάγει η νέα Στρατηγική της ΕΕ για την ισότητα των φύλων 2020-2025, θα αναπτυχθούν δράσεις για την αντιμετώπιση των έμφυλων στερεοτύπων στην κοινωνία, την υποστήριξη της ισότιμης πρόσβασης της γυναίκας στο χώρο εργασίας και την ισότιμη αναρρίχσή της σε θέσεις λήψης αποφάσεων.

Προς τούτη την κατεύθυνση κινείται και ο 5<sup>ος</sup> Στόχος Βιώσιμης Ανάπτυξης της Ατζέντας 2030 για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη των Ηνωμένων Εθνών, με κύρια μέσα την υιοθέτηση και ενίσχυση ορθών πολιτικών για τον τερματισμό κάθε μορφής διακρίσεων κατά των γυναικών και την επίβλεψη της ορθής εφαρμογής της νομοθεσίας που να αποβλέπουν στην προώθηση της ισότητας των φύλων και τη χειραφέτηση των γυναικών σε όλα τα επίπεδα.

Χωρίς όμως την εκδήλωση εθνικής προσπάθειας για την υποστήριξη της αντιμετώπισης των έμφυλων διακρίσεων, οι ευρωπαϊκές και διεθνείς εξελίξεις δεν μπορούν να επιφέρουν στη Χώρα μας τα επιθυμητά αποτελέσματα. Αυτό το στόχο υπηρετεί το Εθνικό σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2016 – 2020 το οποίο αναπτύχθηκε υπό την επίβλεψη της Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων. Οι κύριοι άξονες προτεραιότητας σε σχέση με τη Δημόσια Διοίκηση, που μελετήθηκαν αφορούν αφενός στη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και την εναρμόνιση της οικογενειακής & επαγγελματικής ζωής και αφετέρου στην ισόρροπη συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων.

Εν τω μεταξύ, νομοθετικά η προώθηση της ισότητας γυναικών και ανδρών στην ελληνική Δημόσια Διοίκηση επήλθε μέσω του Ν. 4604/2019, κατοχυρώνοντας επί της ουσίας την αρχή της ισότητας των φύλων και δίνοντας για πρώτη φορά έμφαση στη διάσταση του φύλου στις δημόσιες πολιτικές, αλλά και στον ιδιωτικό βίο και στην απασχόληση.

Συμπερασματικά, λαμβάνοντας υπόψη τα ανωτέρω στατιστικά στοιχεία, είναι αδιαμφισβήτητη η χαμηλή συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις ευθύνης στις διάφορες μορφές εξουσίας στις ελληνικές Πολιτείες, διατηρώντας έτσι οι άνδρες την προνομιακή τους θέση σε νευραλγικές θέσεις της ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης. Ο ανδροκρατούμενο χαρακτήρας της ενδοοργανωσιακής ελληνικής κουλτούρας επιβεβαιώνει περίτρανα ότι η ΔΔ έχει φύλο, καθώς αυτή έχει διαμορφωθεί βάσει ανδρικής εμπειρίας αντανakλώντας την πατριαρχική κοινωνία της Ελλάδας.

## ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Η καταπολέμηση πάσης φύσεως διακρίσεων αποτελεί σημαντικό δείκτη πολιτισμού ενός Κράτους, αντιπροσωπευτική εικόνα του οποίου αποτελεί ο χώρος της Δημόσιας Διοίκησης. Σαφώς, η νομοθετική αντιμετώπιση των έμφυλων διακρίσεων αποτελεί σημαντικό βήμα, ωστόσο η βαθιά ριζομένη ανδροκρατούμενη αντίληψη της ελληνικής κοινωνίας δεν πρόκειται να ξεπεραστεί εάν δεν συνδυαστεί με ευρύτερες δράσεις και ενέργειες υπέρ της ίσης μεταχείρισης των φύλων.

Οι περιπτώσεις δυσμενούς μεταχείρισης των γυναικών με χαρακτηριστικό παράδειγμα την υπο-εκπροσώπησή τους σε ηγετικές θέσεις και στα κέντρα λήψης αποφάσεων, επιβεβαιώνουν το φαινόμενο της αναντιστοιχίας του θεσμικού πλαισίου και της καθημερινής πρακτικής. Την ήδη επιβαρυσμένη θέση της γυναίκας φανέρωσε με έντονο τρόπο η πανδημία της λοίμωξης COVID-19 μέσω των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν σήμερα πολλές γυναίκες να συνδυάσουν την τηλεργασία με το καθήκον της φροντίδας της οικογένειας, καθώς και το γεγονός ότι πολλές γυναίκες έχουν βρεθεί λόγω επαγγέλματος στην πρώτη γραμμή της μάχης κατά τη διάρκεια της πανδημίας όπως οι νοσηλεύτριες.<sup>136</sup>

Οι ριζωμένες στην ελληνική κοινωνία αναχρονιστικές αντιλήψεις περί διακρίσεων πρέπει να ξεριζωθούν αρχής γενομένης από τις σχολικές αίθουσες, προτού επεκταθούν στο σεξιστικό λόγο που αναπαράγεται συνειδητά ή ασυνείδητα μέσω του δημόσιου λόγου που εισχωρεί καθημερινά στα ελληνικά νοικοκυριά από τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης διαιωνίζοντας τις έμφυλες διακρίσεις, που δεν αρμόζουν σε ένα σύγχρονο ευρωπαϊκό κράτος.

Η συνεκτίμηση της διάστασης του φύλου μπορεί να αποτελέσει ένα σημαντικό εργαλείο κατά το σχεδιασμό, την εφαρμογή και την αξιολόγηση πολιτικών και σημαντικών μεταρρυθμίσεων στο πεδίο της Δημόσιας Διοίκησης. Το ζήτημα των στερεοτύπων του φύλου μπορεί να αντιμετωπιστεί μεταξύ άλλων και με τη χρήση των μεθόδων του

---

<sup>136</sup> «Σύμφωνα με τα δημοσιευμένα συγκεντρωτικά στοιχεία του Ανθρώπινου Δυναμικού του Υπουργείου Υγείας (αποτύπωση ανθρώπινου δυναμικού 31/10/2005) το 16,7% του νοσηλευτικού προσωπικού είναι άνδρες, έναντι του 83,3% που είναι γυναίκες», Σακελλαρόπουλος Θ, Οικονόμου Χ, Γεωργούση Ε, Θωμάς Δ, Κυριαζής Σ, Φιλιποπούλου Μ., «Διαρθρωτικά και ποιοτικά χαρακτηριστικά του ανθρώπινου δυναμικού του δημόσιου υγειονομικού τομέα στην Ελλάδα», Κοινωνικό Πολύκεντρο, Αθήνα, 2012, σελ. 76 ([https://kpolykentro.gr/wp-content/uploads/2014/06/keimeno\\_meleti\\_diarthr\\_poiot\\_ugeia%CE%99.pdf](https://kpolykentro.gr/wp-content/uploads/2014/06/keimeno_meleti_diarthr_poiot_ugeia%CE%99.pdf))

σύγχρονου δημόσιου management που στοχεύει στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας και της λειτουργίας του δημόσιου τομέα υπηρετώντας τις αρχές της ισότητας και της κοινωνικής δικαιοσύνης, της διαφάνειας, της εξωστρέφειας της Δημόσιας Διοίκησης και κυρίως της ικανοποίησης του πολίτη. Εναπόκειται πλέον στις τρεις εξουσίες της Πολιτείας να μεριμνήσουν με γνώμονα τις διατάξεις του Συντάγματος και του πρωτογενούς ενωσιακού δικαίου για την άρση πάσης μορφής ανισοτήτων σε όλες εκείνες τις ομάδες εργαζομένων που δεν είχαν μέχρι σήμερα ισότιμη μεταχείριση, μεταξύ των οποίων συγκαταλέγονται και οι εργαζόμενες γυναίκες και μητέρες.

Εν κατακλείδι, μπορούμε να οδηγηθούμε ασφαλώς στο συμπέρασμα ότι η γυάλινη οροφή στην ελληνική Δημόσια Διοίκηση έχει ραγίσει και απομένει μια δυναμική ώθηση για να την θρυμματίσει. Οι όποιες θεσμικές και νομοθετικές εξελίξεις είναι θεμιτές και σημαντικές, ωστόσο και οι γυναίκες οφείλουν από την πλευρά τους να σταματήσουν να ανέχονται συμπεριφορές ανισότητας και να «εκμεταλλευτούν» όλα εκείνα τα εργαλεία που τους προσφέρει η Πολιτεία προκειμένου να διεκδικήσουν δίκαιη και ισότιμη πρόσβαση σε όλους εκείνους τους τομείς του δημόσιου βίου που πατροπαράδοτα ανδροκρατούνταν.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### Ελληνόγλωσση

#### *Έλληνες συγγραφείς*

Αγορίτσα Χριστ., Γκερμότση Βικτ., Θελερίτη Μαρ., Μοσχοβάκου Ναυσ., Παπαδοπούλου Β., Σκουλάς Μ., «*Οδηγός Εφαρμογής του Πρότυπου Συστήματος Ένταξης της Ισότητας των Φύλων (ΣΕΙΦ) στις Πολιτικές της Κεντρικής Διοίκησης (Υπουργεία)*», Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, Οκτώβριος 2011

Ακριβοπούλου Μ. Χριστίνα, Ανθόπουλος Χαράλαμπος, «*Εισαγωγή στο Διοικητικό Δίκαιο*», Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών, 2015

Αλεξοπούλου Ζ., Αλιτζόγλου Ελ., Γκαζόν Ερίκ, Ζερβού Μ., Λιάπη Μ., Παπαγεωργίου Ελ., Τσιάμα Φ., Χαραμής Π., Σερέτη Ν. (συντονισμός έργου), Στρατηγάκη Μ. (επιστημονική ευθύνη), «*Οδηγός Εφαρμογής των Πολιτικών Ισότητας των Φύλων στο Σχεδιασμό και την αξιολόγηση των δράσεων των Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων του Γ' ΚΠΣ*», Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και παρακολούθησης Δράσεων Ευρωπαϊκού Κοινοτικού Ταμείου, Υπ. Εργασίας και Κοινων. Ασφαλίσεων, Αθήνα Ιούνιος 2003

Αρβανίτης Κ., Βλαχογιάννη Γλ., Μαντά Μ., Ξυδοπούλου Ε.Κ., Παπαγιαννοπούλου Μ.Χ., «*Η συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης πολιτικών αποφάσεων στην Ελλάδα*», Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Δεκέμβριος 2006

Βεργιανέλου Μπουμπουλίνα, «*Η ισότητα των δύο φύλων και ο ρόλος της γυναίκας στη Δημόσια Διοίκηση*», ΤΕΙ Καβάλας, Τμήμα Διοίκησης Επ/σεων, Πτυχιακή Εργασία, Μάιος 1996

Βουγιούκα Αν., Παπαγιαννοπούλου Ματ., «*Εκλέγειν και Εκλέγεσθαι: Διερεύνηση και Καταγραφή Στάσεων, Αντιλήψεων και Πεποιθήσεων για Θέματα Συμμετοχής και Εκπροσώπησης των Γυναικών σε Δομές Λήψης Πολιτικών Αποφάσεων*», Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα, Ιούνιος 2019

Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων «*2<sup>ο</sup> Ενημερωτικό Σημείωμα του Παρατηρητηρίου της ΓΓΟΠΠΦ, Θεματικό πεδίο “Γυναίκες στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων”*», Μάιος 2016

Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, «*1<sup>ο</sup> Ενημερωτικό Σημείωμα του Παρατηρητηρίου της ΓΓΟΠΠΦ, “Εκπαίδευση και Επιμόρφωση Γυναικών”*», Σεπτέμβριος 2017

Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, «12<sup>ο</sup> Ενημερωτικό Σημείωμα του Παρατηρητηρίου της ΓΓΟΠΠΦ, “Γυναίκες σε θέσεις ευθύνης”», Σημείωμα, Νοέμβριος 2017

Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, «16<sup>ο</sup> Ενημερωτικό Σημείωμα του Παρατηρητηρίου της ΓΓΟΠΠΦ, “Γυναίκες σε θέσεις ευθύνης στην εκπαίδευση”», Μάιος 2018

Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, «21<sup>ο</sup> Ενημερωτικό Σημείωμα του Παρατηρητηρίου της ΓΓΟΠΠΦ, “Αποτελέσματα Αυτοδιοικητικών και Ευρωπαϊκών Εκλογών 2019” & “Γυναίκες στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων”», Ιούνιος 2019

Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, «22<sup>ο</sup> Ενημερωτικό Σημείωμα του Παρατηρητηρίου της ΓΓΟΠΠΦ, “Γυναικεία Επιχειρηματικότητα”», Σεπτέμβριος 2019

Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, «Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013», Μάρτιος 2011

Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, «Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2016-2020», Αθήνα, Φεβρουάριος 2017

Γκασούκα Μ., Γεωργαλλίδου Μ., «Οδηγός χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας στα διοικητικά έγγραφα», INTRAWAY Μονοπρόσωπη ΕΠΕ, Τεύχος Β-παραδοτέο ΠΑ 3.2, Νοέμβριος 2014

Γκασούκα Μ., Γεωργαλλίδου Μ., «Οδηγός Χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας στα Διοικητικά έγγραφα», Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, Αθήνα, Μάρτιος 2018

Γκερμότση Βικτ., Μοσχοβάκου Ναυσ., Παπαγιαννοπούλου Ματ., «Οδηγός για την Ένταξη της Οπτικής του Φύλου στις Δράσεις των Οργανώσεων της Κοινωνίας των Πολιτών», Ίδρυμα Μποδοσάκη, Αθήνα, Μάρτιος 2017

Γκερμότση Βικτωρία, Σακελλαρίου Ελένη, «Οδηγός Καλών Πρακτικών Εφαρμογής της Ένταξης της Διάστασης του Φύλου στη Δημόσια Διοίκηση», Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα, 2009

Γραμματικά Βασιλική, «Η ισότητα των φύλων στην Ελλάδα: Παρούσα Κατάσταση, Νομοθεσία, Πολιτικές, Ειδικά Ζητήματα», Διπλωματική Εργασία, ΕΚΔΔΑ, Αθήνα, 2015

Έκθεση της Ειδικής Μόνιμης Επιτροπής Ισότητας, Νεολαίας & Δικαιωμάτων του Ανθρώπου της Περιόδου ΙΖ' - Σύνοδος Β' (Αθήνα 2017), Συνεδρίαση με θέμα «Σχόλια και παρατηρήσεις στο Τμήμα ΙΙΙ "Κοινοβουλευτικές πρακτικές σχετικές με τη διάσταση του φύλου" της Εργαλειοθήκης του ΟΟΣΑ» στις 13 Σεπτεμβρίου 2017

Εφημερίδα των Συντακτών, «Πρώτη γυναίκα Πρόεδρος της Δημοκρατίας η Κατερίνα Σακελλαροπούλου», Πηγή: ΑΠΕ-ΜΠΕ, 13.03.2020

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, «Ανακοίνωση προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών. Μια Ένωση ισότητας - Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025», COM(2020) 152 final, Βρυξέλλες, 5.3.2020

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Δελτίο Τύπου «Βιώσιμη ανάπτυξη: η ΕΕ καθορίζει τις προτεραιότητές της», Στρασβούργο, 22.11.2016

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, «Πρόταση για τον Κανονισμό του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τον καθορισμό κοινών διατάξεων για το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης, το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο+, το Ταμείο Συνοχής και το Ευρωπαϊκό Ταμείο Θάλασσας και Αλιείας, και δημοσιονομικών κανόνων για τα εν λόγω Ταμεία και για το Ταμείο Ασύλου και Μετανάστευσης, το Ταμείο Εσωτερικής Ασφάλειας και το Μέσο για τη Διαχείριση των Συνόρων και των Θεωρήσεων», COM(2018) 375 final, Στρασβούργο, 29.5.2018

Ηλιοπούλου - Στράγγα Τζούλια Ομότιμη Καθηγ., «Εφαρμογές Δημοσίου Δικαίου-Αρχή ισότητας - Απαγόρευση διακρίσεων», Φροντιστηριακό βοήθημα Θερινού εξαμήνου 2016, ΕΚΠΑ

Ηνωμένα Έθνη, «60 τρόποι με τους οποίους ο ΟΗΕ κάνει τη διαφορά», Περιφερειακό Κέντρο Πληροφόρησης του ΟΗΕ, 19.08.2019

Θεοφιλόπουλος Θανάσης «Μητρότητα και εργασία: Οδηγός δικαιωμάτων», Σύμπλεξις ΑΜΚΕ, Αθήνα, Μάρτιος 2020

Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, «Γυναίκα και Εργασία. Οδηγός εργασιακών και κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων για την εργαζόμενη γυναίκα», ΙΝΕ ΓΣΕΕ 2019

Καραγιαννάκου Β., Χαζάκη Χ, Κασβίκη Θ. Ανδρουλάκης Ανδρ., «Σχέδιο Δράσης 2019 για την Προώθηση της Καινοτομίας και των Ψηφιακών Δεξιοτήτων», Τμήμα Καινοτομίας και Βέλτιστων Πρακτικών, Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης, 2019

Κορδάμπαλου Ανδ., «Το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" ("Glass Ceiling" Phenomenon) στον Ελληνικό Δημόσιο Τομέα. Μελέτη περίπτωσης στην πόλη της Πρέβεζας»,

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία, ΠΜΣ στη Λογιστική-Χρηματοοικονομική & Διοικητική Επιστήμη, Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, Οκτώβριος 2019

Κόρσος Δημήτριος, «Διοικητικό Δίκαιο-Γενικό Μέρος», 3<sup>η</sup> έκδοση, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, 2005

Κωνσταντόπουλος Ν., Ζήμερας Στ., Παπαλεξανδρής Αλ., «Στατιστική Ανάλυση των τάσεων διαμόρφωσης αξιακών προτύπων της έμμοσθης εργασίας στο Δημόσιο Τομέα και ο ρόλος της διάστασης του φύλου», Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών 120, Β'/2006, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών

Κωστοπούλου Ελένη, «Η ισότητα των δυο φύλων στην ΕΕ : (Νομοθεσία – Νομολογία – Πολιτικές) “Από την αρχή της ισότητας αμοιβών, στην αρχή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης”» Μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία, Πάντειο Πανεπιστήμιο, ΠΜΣ Διεθνών & Ευρωπαϊκών Σπουδών, Αθήνα 2018

Λιμπερτίνου Ελευθερία (μετάφραση), «Οικουμενική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα», όπως εξαγγέλθηκε στη Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών στις 10 Δεκεμβρίου 1948, Εκδόσεις Γράμματα, 2001

Λουκίδου Κ., Σιούλα Γεωργουλέα Ισμ., Σγουρινάκης Δ, «Ετήσια Έκθεση 2018- Η πρόοδος του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την ισότητα των φύλων 2016-2020 - Η εφαρμογή των πολιτικών ισότητας στους Δήμους», Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, Αθήνα, Δεκέμβριος 2019

Μάγρα Ηλιάνα, «Το #MeToo έφτασε και στην Ελλάδα», Εφημερίδα η Καθημερινή, 08.02.2021

Μαλακασιώτου Μ. «Η σεξιστική αντιμετώπιση των γυναικών στα κέντρα λήψης των αποφάσεων και η ανάγκη εξάλειψης των έμφυλων διακρίσεων», Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία, ΠΜΣ Τμήματος Ιστορίας, Αρχαιολογίας & Κοινωνικής Ανθρωπολογίας, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, Βόλος, Φεβρουάριος 2015

Μανιτάκης Αντώνης, «Η Συνταγματική αρχή της ισότητας και η έννοια του γενικού συμφέροντος», Περιοδικό Το Σύνταγμα, 1978

Μαρκάκη Μ., «Η επίδραση του φύλου στο στυλ ηγεσίας στη Δημόσια Διοίκηση», Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία, ΠΜΣ στη Δημόσια Διοίκηση, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Ιανουάριος 2017

Μαρκαντωνάτου - Σκάλτσα Γ. Ανδρομάχη, «Γενικές Αρχές στη νομολογία του Στε και του ΔΕΚ», Εκδόσεις Σάκκουλα, 2007



Μοσχοβάκου Ν., Χατζηαντωνίου Λ., «*Οδηγός προς τα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας για την εξάλειψη του σεξισμού και των έμφυλων διακρίσεων*», ΚΕΘΙ, Αθήνα, 2018

Μουσμότη Μ., Σμιτσή Ηλ., «*Πρακτικός Οδηγός για Γυναίκες Πολιτικούς και Υποψήφιας*», Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου - Ίδρυμα Θεμιστοκλή και Δημήτρη Τσάτσου, Αθήνα, Ιούλιος 2020

Νταλάκα Ελένη, «*Συμφιλίωση Επαγγελματικής - Οικογενειακής/Προσωπικής Ζωής: Νομοθετικές Παρεμβάσεις για τους/τις φροντιστές/τριες (Carers) στην Ελλάδα*», Κοινωνική Πολιτική, Τεύχ.3, Ιανουάριος 2015

Οικονομική και Κοινωνικής Επιτροπή, «*Καταπολέμηση των πολλαπλών διακρίσεων στη Ελλάδα: Προώθηση της ισότητας μέσω της ενεργητικής συμμετοχής και της διαμόρφωσης πολιτικών*» Εκπαιδευτικό υλικό για φορείς και οργανισμούς της Δημόσιας Διοίκησης, που συντάχθηκε στα πλαίσια του Προγράμματος «JUST»/2015/RDIS/AG, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, 2017

Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης & το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, «*Εγχειρίδιο σχετικά με την ευρωπαϊκή νομοθεσία κατά των διακρίσεων*», 2010

Ο Συνήγορος του Πολίτη, «*Ποιον έχω απέναντί μου. Οδηγός διαφορετικότητας για δημοσίους υπαλλήλους με σκοπό την καταπολέμηση των διακρίσεων*», 2014

Ο Συνήγορος του Πολίτη, «*Φύλο και εργασιακές σχέσεις, Έκθεση 2012*»

Ο Συνήγορος του Πολίτη, «*Φύλο και εργασιακές σχέσεις, Έκθεση 2015*»

Ο Συνήγορος του Πολίτη, «*Ίση μεταχείριση, Ειδική Έκθεση 2017*»

Ο Συνήγορος του Πολίτη, «*Ίση μεταχείριση, Ειδική Έκθεση 2019*»

«*Παγκόσμια Ήμερα Γυναίκας - Η Πανδημία Διευρύνει τις Ανισότητες*», Περιοδικό Βουλή επί του περισταλίου, 15μερη Ηλεκτρονική Έκδοση της Βουλής, Τεύχος 015, 9.3.2021

Παπαγιαννοπούλου Μ., Καραγεώργου Μ., «*Οδηγός για την ενίσχυση της θέσης των γυναικών στις συνδικαλιστικές δομές*», Εκδότης Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων ΓΣΕΒΕΕ, 2013

Πετρόγλου Παναγιώτα, «*Η Δ.Σ.Ε. 190 και η Σύσταση 206 του Ιουνίου 2019: Αναγνώριση της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης λόγω φύλου στην εργασία ως μορφών έμφυλης βίας*», Αριθ. Τεύχ. 8 (1820), Τόμος 79<sup>ος</sup>, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Μηνιαία Νομική Έκδοση, Σεπτέμβριος 2020

Πετρουλάκη Κ. Δρ., Βρυώνης Μ., Ντιναπόγιας Αθ., Τσιριγώτη Αντ., «*Σειρά Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των Επιπτώσεων των Εκπαιδευτικών Πολιτικών στο Φύλο*», Παρατηρητήριο Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των Δράσεων της Εκπαιδευτικής Πολιτικής για την Ισότητα, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα, 2008

Ράικος Γ. Αθανάσιος, «*Συνταγματικό Δίκαιο-Θεμελιώδη Δικαιώματα*», 2<sup>ος</sup> τόμος, 2<sup>η</sup> Έκδοση, Αντ. Ν. Σάκκουλα, 2002

Σακελλαρόπουλος Θ, Οικονόμου Χ, Γεωργούση Ε, Θωμάς Δ, Κυριαζής Σ, Φιλιπούλου Μ., «*Διαρθρωτικά και ποιοτικά χαρακτηριστικά του ανθρώπινου δυναμικού του δημόσιου υγειονομικού τομέα στην Ελλάδα*», Κοινωνικό Πολύκεντρο, Αθήνα, 2012

Σπαθάρα Ε., «*Ένταξη της διάστασης του φύλου στα διοικητικά έγγραφα*», Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, Αριθμ. Πρωτ.: 37877/17-05-2019

Στρατηγάκη Μαρία, «*Η Πολιτική ισότητας των φύλων στη δίνη της οικονομικής κρίσης*», Ελληνική Επιθεώρηση Πολιτικής Επιστήμης, τεύχος 41, Δεκέμβριος 2013

Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης «*Οικονομίες ίσως ευκαιριών στην ΕΕ: Η μελλοντική πορεία- Απολογισμός των 25 ετών εφαρμογής της πλατφόρμας Δράσης του Πεκίνου*», Βρυξέλλες, 22.11.2019

Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, «*Σχέδιο συμπερασμάτων του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των αντιπροσώπων των κυβερνήσεων των κρατών μελών, συνελθόντων στο πλαίσιο του Συμβουλίου, σχετικά με την επισκόπηση της εφαρμογής της Πλατφόρμας δράσης του Πεκίνου από τα κράτη μέλη και τα θεσμικά όργανα της ΕΕ*», Βρυξέλλες, 22.11.2019

Τάχος Ι. Αναστ. «*Ελληνικό Διοικητικό Δίκαιο*», 9<sup>η</sup> έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2008

Τζελέπη Νικολίτσα, «*Η εφαρμογή της αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω θρησκείας, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, στην ελληνική δημόσια διοίκηση: Ελλείμματα και προτάσεις για την αντιμετώπισή τους*», Διπλωματική Εργασία, ΕΚΔΔΑ, Αθήνα, 2017

Τράντας Νίκος, Προϊστάμενος Γραφείου Συντονισμού, Θεσμικών, Διεθνών & Ευρωπαϊκών Θεμάτων, «*Η Ατζέντα 2030 για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη και το εθνικό πλαίσιο εφαρμογής*», Γενική Γραμματεία της Κυβέρνησης, 13.10.2017

Τσίγκανου Ιωάννα, Θανοπούλου Μαρία, «*Γυναίκες στα νομικά επαγγέλματα την εποχή της κρίσης, Ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια, Μελέτες περίπτωσης*», Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, 2016

Χαμτζούδης Νικόλαος, «*Η νομική προστασία του σεξουαλικού προσανατολισμού και της ταυτότητας φύλου: καταπολεμώντας τις διακρίσεις, τα εγκλήματα μίσους και τη ρητορική μίσους*», Colour Youth – Κοινότητα LGBTQ Νέων Αθήνας, Αθήνα, 2015

### **Ξένοι συγγραφείς**

Colm O’Cinneide, Καθηγητής Δικαίου στο University College London (UCL), «*Βασικές έννοιες στη νομοθεσία περί διακρίσεων της ΕΕ*», 11.10.2018

Gomien Don., Harris Dav., Zwaak Leo, «*Η Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης: Δίκαιο και Πρακτική*», Εκδόσεις Παπαζήση, 1997

Klaus-Dieter Borchardt, «*Το αλφάβητο του δικαίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης*», Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Δεκέμβριος 2016

Lukasz Bojarski, Isabelle Chopin, Barbara Cohen, Uyen Do, Lilla Farkas, Romanița Iordache, «*Εγχειρίδιο κατάρτισης καταπολέμησης των διακρίσεων: Σεμινάρια ευαισθητοποίησης στους τομείς της μη διάκρισης και της ισότητας για οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών*», Human European Consultancy (HEC) & Migration Policy Group (MPG), Μάιος 2012

Ottavio Marzocchi, «*Η προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων στην ΕΕ*», Θεματολογικά δελτία για την Ευρωπαϊκή Ένωση, 2019

Rooja Khanna, Zachary Kimmel, Ravi Karkara, «*Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεως κατά των γυναικών (CEDAW) - Έκδοση για νέες και νέους*», Υπό την αιγίδα της Ελληνικής Εθνικής Επιτροπής για την UNESCO, ΚΕΘΙ, Δεκέμβριος 2017

Quinn Sh., «*Η κατάρτιση δημόσιων προϋπολογισμών με την οπτική του φύλου (Gender budgeting): Πρακτική εφαρμογή – Εγχειρίδιο*», Γενική Διεύθυνση Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και Νομικών Υποθέσεων, Συμβούλιο της Ευρώπης, Ελληνική Έκδοση, Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, Αθήνα, 2009

### **Ξενόγλωσση**

Bertelsmann Stiftung, «*Sustainable Development Report 2020*», Cambridge University Press, June 2020

Bertelsmann Stiftung, «*SDG Index & Dashboards, A Global Report*», July 2016

European Commission, «*A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025*», Brussels, 5.3.2020

European Institute for Gender Equality, «*Gender Equality Index 2019 in brief: Still far from the finish line*», 11.10.2019

European Institute for Gender Equality, «*Gender Mainstreaming - Gender budgeting*», Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2019

European Parliament, «*Europe's Beating Cancer Plan: Let's strive for more*», Conference on 4.2.2020

Organization for Economic Co-operation and Development, «*Government at a Glance 2009*», OECD Publishing, 2009, Paris

Organization for Economic Co-operation and Development, «*Government at a Glance 2013*», OECD Publishing, 2013, Paris

Organization for Economic Co-operation and Development, «*Government at a Glance 2019*», OECD Publishing, 2019, Paris

United Nations, «*Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*», Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015, A/RES/70/1, 21.10.2015

UN Women, «*Beijing Declaration and Platform for Action. Beijing + 5 Political Declaration and Outcome*», United Nations, 1995

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

### Εθνικοί και Ευρωπαϊκοί Φορείς στο χώρο της Ισότητας<sup>137</sup>

#### Εθνικά Όργανα

- ♦ Συνήγορος του Πολίτη (ΣτΠ)
- ♦ Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (ΓΓΟΠΠΦ)
- ♦ Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ)
- ♦ Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης (πρακτικές διακριτικής μεταχείρισης στον ιδιωτικό για όλα τα πεδία πλην της απασχόλησης και της εργασίας)
- ♦ Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος (ΟΚΕ)
- ♦ Εθνική Επιτροπή για τα δικαιώματα του ανθρώπου (ΕΕΔΑ)

#### Ευρωπαϊκή Ένωση – Θεσμικά Όργανα στους τομείς Μη Διάκρισης και Ισότητας

- ♦ Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ( κοινοβουλευτικές επιτροπές & επιτροπή αναφορών )
- ♦ Συμβούλιο
- ♦ Επιτροπή ( γενική διεύθυνση δικαιοσύνης)
- ♦ Δικαστήριο της ΕΕ
- ♦ Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ ( FRA)
- ♦ Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων

#### Συμβούλιο της Ευρώπης – Καταπολέμηση Διακρίσεων και Ισότητα

- ♦ Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων
- ♦ Επίτροπος για δικαιώματα του ανθρώπου
- ♦ Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων
- ♦ Συμβουλευτική Επιτροπή για προστασία εθνικών μειονοτήτων
- ♦ Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατά ρατσισμού & μισαλλοδοξίας

---

<sup>137</sup> Οικονομική και Κοινωνικής Επιτροπή (ΟΚΕ), «Καταπολέμηση των πολλαπλών διακρίσεων στη Ελλάδα: Προώθηση της ισότητας μέσω της ενεργητικής συμμετοχής και της διαμόρφωσης πολιτικών» Εκπαιδευτικό υλικό για φορείς και οργανισμούς της Δημόσιας Διοίκησης, που συντάχθηκε στα πλαίσια του Προγράμματος «JUST»/2015/RDIS/AG, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, 2017, σελ. 50 ([https://www.ekke.gr/ocd/wp-content/uploads/2014/01/WS2\\_output%208.pdf](https://www.ekke.gr/ocd/wp-content/uploads/2014/01/WS2_output%208.pdf))

### **Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών – Θεσμικά Όργανα**

- ♦ Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (HRC)
- ♦ Διεθνές σύμφωνο για οικονομικά, κοινωνικά, μορφωτικά δικαιώματα (CESCR)
- ♦ Διεθνής σύμβαση περί καταργήσεως φυλετικών διακρίσεων (CERD)
- ♦ Σύμβαση για εξάλειψη διακρίσεων κατά των γυναικών (CEDAW)
- ♦ Σύμβαση για τα δικαιώματα του παιδιού (CRC)
- ♦ Σύμβαση για τα δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (CRPD)

## Παράρτημα II

### Μεθοδολογίες gender mainstreaming<sup>138</sup>

#### A) Η Σκάλα

Η μέθοδος αυτή είναι μια καλά δομημένη πρακτική εφαρμογής του gender mainstreaming, που αναπτύχθηκε από τη Σουηδική Επιτροπή για την Υποστήριξη του Gender Mainstreaming και ονομάζεται *Διαδικασία για Διαρκές Gender Mainstreaming*, ή αλλιώς *Η Σκάλα*.

Το μοντέλο της Σκάλας περιλαμβάνει οκτώ (8) βήματα:

1. Αρχική Κατανόηση, μέσω της εκπαίδευσης όλων των μελών του οργανισμού - από τη διοίκηση μέχρι τη βάση της διοικητικής ιεραρχίας- σε θέματα φύλου και ισότητας των φύλων.
2. Εξέταση των Συνθηκών για αλλαγή. (Υπάρχει η θέληση για την ένταξη της διάστασης του φύλου στους τομείς; Ποια θα είναι τα πιθανά οφέλη και ποια τα πιθανά εμπόδια;)
3. Σχεδιασμός και Οργάνωση: καθορισμός αρμοδιοτήτων, οδηγίες για τον τρόπο οργάνωσης της δουλειάς.
4. Μελέτη των Δραστηριοτήτων: διερεύνηση/καταγραφή των δραστηριοτήτων και των γενικών στόχων για να εντοπιστούν τα σημεία που χρειάζονται βελτίωση.
5. Έρευνα και Ανάλυση: ανάλυση του φορέα και των δραστηριοτήτων που αναλαμβάνει με βάση το φύλο (βλ. αναλυτικά επόμενη ενότητα).
6. Διαμόρφωση Στόχων και Μέτρων για την επίτευξη του στόχου της ισότητας.  
(Τι πρέπει να κάνουμε και με ποιον τρόπο;)
7. Εφαρμογή των Μέτρων.
8. Αξιολόγηση των Αποτελεσμάτων.

Η διαδικασία της Σκάλας είναι κατάλληλη για έναν οργανισμό που είναι έτοιμος να εισαγάγει συστηματικά το gender mainstreaming.

---

<sup>138</sup> Γκερμότση Βικτ., Μοσχοβάκου Ναυσ., Παπαγιαννοπούλου Ματ.,όπ. π. (υποσημ. 44), σελ. 60-62

## **B) Η μέθοδος των 3R/4R**

Η μέθοδος των 3R αναπτύχθηκε το 1990 στη Σουηδία από την Ένωση Τοπικών Αρχών της Σουηδίας και αρχικά δοκιμάστηκε σε επίπεδο δήμων. Η μεθοδολογία των 3R έχει προσαρμοστεί και ονομάζεται σήμερα μέθοδος των 4R.

- Βήμα 1 – Αντιπροσώπευση (Representation)
- Βήμα 2 – Πόροι (Resources)
- Βήμα 3 – Η υφιστάμενη κατάσταση (Realia)
- Βήμα 4 – Υλοποίηση (Realization)

Η μέθοδος αυτή εξετάζει την ένταξη της διάστασης του φύλου στα τέσσερα παραπάνω στάδια. Στη φάση της αντιπροσώπευσης στόχος είναι να διασαφηνιστεί ο βαθμός αντιπροσώπευσης των γυναικών και των ανδρών στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων, τόσο στην επίσημη όσο και στην ανεπίσημη διαδικασία αποφάσεων. Στη δεύτερη φάση εξετάζεται ο τρόπος που κατανέμονται οι πόροι, όπως χρήματα, δυνατότητες, χρόνος, υπηρεσίες μεταξύ γυναικών και ανδρών. Ακολουθεί η ανάλυση της υφιστάμενης κατάστασης, κατά πόσον δηλαδή στον σχεδιασμό των συγκεκριμένων πολιτικών και δράσεων λαμβάνονται υπόψη η διάσταση του φύλου, οι ανάγκες και οι διαφορετικές απαιτήσεις των γυναικών και των ανδρών, ως ξεχωριστά άτομα αλλά και ως ομάδες. Με βάση τα στοιχεία που προκύπτουν από την ανάλυση διαμορφώνονται νέοι στόχοι και μέτρα, σχεδιάζονται και υλοποιούνται οι παρεμβάσεις, ώστε να (ανα)προσαρμοστούν τα πρότυπα και το χρονοδιάγραμμα υλοποίησης για την επίτευξη των παραπάνω στόχων. Η μετα-παρακολούθηση και η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων αποτελούν τα τελευταία στάδια της μεθόδου, κατά τα οποία αποτυπώνεται η πρόοδος της επίτευξης των στόχων και αξιολογούνται τα αποτελέσματα.

## **Γ) Τα τέσσερα (4) βήματα της ένταξης της διάστασης του φύλου**

Η μέθοδος αυτή των τεσσάρων (4) βημάτων ενδείκνυται για υπηρεσίες απασχόλησης και κοινωνικής πολιτικής.

Η *οργάνωση* αποτελεί το πρώτο βήμα αυτής της μεθοδολογίας. Στο επίκεντρο αυτού του βήματος βρίσκονται η εφαρμογή και η οργάνωση, καθώς επίσης η ανάπτυξη ευαισθητοποίησης και συνειδητής συμμετοχής. Σε αυτό το βήμα καθορίζονται οι στόχοι, εκπονείται ένα σχέδιο δράσης, καταρτίζεται ο προϋπολογισμός και ορίζονται οι αρμοδιότητες.



Ακολουθεί το δεύτερο βήμα, *Μαθαίνοντας για τις διαφορές των φύλων*, το οποίο αφορά την απόκτηση των απαραίτητων γνώσεων σχετικά με τις διαφορές ανδρών και γυναικών. Στόχος του βήματος αυτού είναι να περιγραφεί η ανισότητα των φύλων σε σχέση με τη συμμετοχή, τους πόρους, τους κανόνες, τις αξίες και τα δικαιώματα. Η ανάλυση των πιθανών επιπτώσεων ανάλογα με το φύλο και ο επανασχεδιασμός των πολιτικών με στόχο την προώθηση της ισότητας των φύλων αποτελούν τα επόμενα βήματα της συγκεκριμένης μεθοδολογίας. Η διαδικασία ολοκληρώνεται με την παρακολούθηση και την αξιολόγηση των παρεμβάσεων και των αποτελεσμάτων τους.

#### **Δ) Η μέθοδος των 10 Βημάτων**

Η μέθοδος των 10 Βημάτων είναι μία από τις πιο διαδεδομένες και δοκιμασμένες μεθόδους για την εφαρμογή του gender mainstreaming στη δημόσια διοίκηση σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο, προτείνεται από Οδηγούς και Εγχειρίδια Καλών Πρακτικών του Προγράμματος Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών (UNPD) και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Το **βήμα 1** απευθύνεται στα άτομα που χαράσσουν πολιτικές και λαμβάνουν τις αποφάσεις, καθώς οι προσωπικές αξίες και η στάση των ατόμων αυτών ως προς τα θέματα φύλου επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό το αποτέλεσμα πολιτικών ή έργων που εφαρμόζονται. Στο **βήμα 2** καθορίζεται το κύριο θέμα (ατζέντα φύλου) και εντοπίζονται τα σημεία στα οποία οι πολιτικές μπορεί να έχουν διαφορετικές επιπτώσεις στους άνδρες και στις γυναίκες. Στο **βήμα 3** διατυπώνονται και καθορίζονται οι στόχοι, και στο **βήμα 4** καταγράφεται η υφιστάμενη κατάσταση. Στη συνέχεια, συγκεντρώνονται οι πληροφορίες που επηρεάζουν τις πολιτικές, διεξάγονται έρευνες/μελέτες και αναλύονται τα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν (**βήμα 5**). Με βάση την αξιολόγηση της προηγούμενης φάσης σχεδιάζονται και κοστολογούνται οι παρεμβάσεις και οι δράσεις που απαιτούνται (προϋπολογισμός, **βήμα 6**). Κατόπιν, αναπτύσσονται στρατηγικές υπεράσπισης που θα συμβάλουν στην υποστήριξη των πρωτοβουλιών για το gender mainstreaming (**βήμα 7**), καθορίζονται οι δείκτες και οι διαδικασίες παρακολούθησης (**βήμα 8**) και αξιολογούνται τα αποτελέσματα (**βήμα 9**). Τέλος, ακολουθεί η διάχυση των αποτελεσμάτων (στρατηγικές επικοινωνίας, **βήμα 10**).

### Παράρτημα ΙΙΙ

#### Ποσοστό γυναικών – ανδρών που απασχολούνται στο Δημόσιο Τομέα τα έτη 1987-2019 <sup>139</sup>

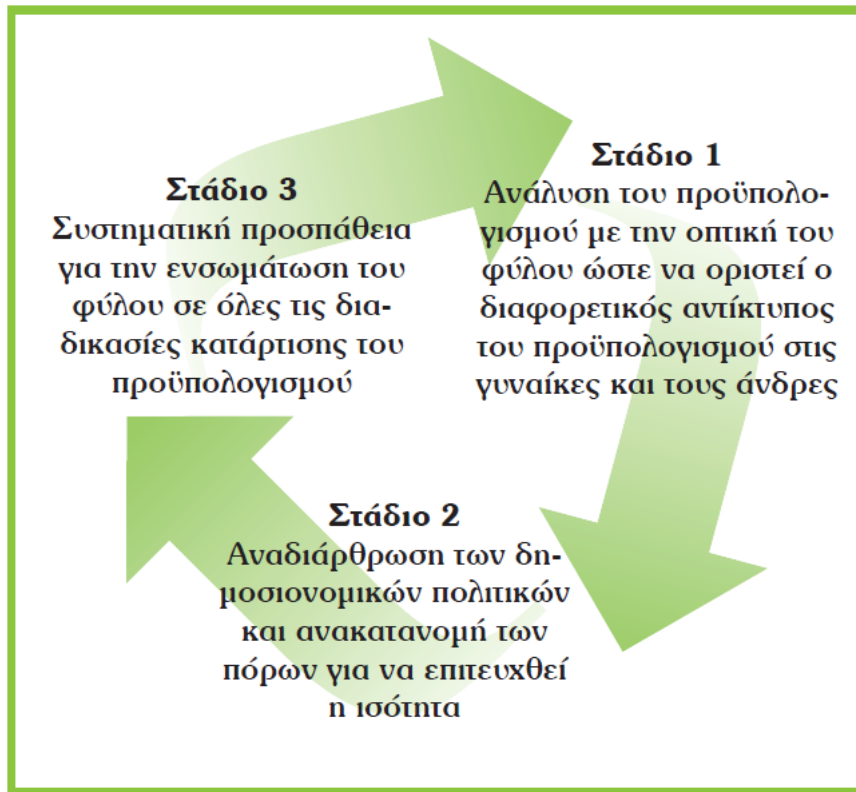
Έτος	Άνδρες %	Γυναίκες %
2019	52,15	47,85
2018	53,10	46,90
2017	52,08	47,92
2016	52,44	47,56
2015	53,18	46,82
2014	53,15	46,85
2013	53,60	46,40
2012	53,91	46,09
2011	53,80	46,20
2010	53,20	46,80
2009	53,46	46,54
2008	54,52	45,48
2007	55,35	44,65
2006	56,83	43,17
2005	57,76	42,24
2004	57,88	42,12
2003	58,82	41,18
2002	59,02	40,98
2001	59,79	40,21
2000	59,68	40,32
1999	59,71	40,29
1998	59,54	40,46
1997	60,47	39,53
1996	61,29	38,71
1995	61,59	38,41
1994	62,58	37,42

<sup>139</sup> Ελληνική Στατιστική Αρχή, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Απασχολούμενοι (1981-2019)  
(<https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO03/2019>)

1993	62,35	37,65
1992	64,23	35,77
1991	64,47	35,53
1990	64,13	35,87
1989	65,34	34,66
1988	65,71	34,29
1987	66,62	33,38

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV

### Τα Τρία Στάδια της Κατάρτισης Δημόσιων Προϋπολογισμών με την Οπτική του Φύλου (Gender budgeting) <sup>140</sup>



- ♦ **Στάδιο 1** – Ανάλυση του προϋπολογισμού από την οπτική του φύλου
- ♦ **Στάδιο 2** – Αναδιάρθρωση του προϋπολογισμού βάσει της ανάλυσης ως προς το φύλο
- ♦ **Στάδιο 3** – Ένταξη της διάστασης του φύλου ως κατηγορίας ανάλυσης στις διαδικασίες κατάρτισης προϋπολογισμού

<sup>140</sup> Quinn Sh., «Η κατάρτιση δημόσιων προϋπολογισμών με την οπτική του φύλου (Gender budgeting): Πρακτική εφαρμογή – Εγχειρίδιο», Γενική Διεύθυνση Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και Νομικών Υποθέσεων, Συμβούλιο της Ευρώπης, Ελληνική Έκδοση, Αθήνα: Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, 2009, σ. 20, ([http://www.mariastratigaki.gr/home/wp-content/uploads/2013/02/CDEG\\_2008\\_15\\_Greek.pdf](http://www.mariastratigaki.gr/home/wp-content/uploads/2013/02/CDEG_2008_15_Greek.pdf))

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ V

Οι Δώδεκα (12) κρίσιμοι τομείς της Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου<sup>141</sup>  
που προσδιορίστηκαν ότι αποτελούν εμπόδιο στην προώθηση των γυναικών  
και απαιτούν συνεπώς ειδική δράση

α/α	ΤΟΜΕΑΣ ΔΡΑΣΗΣ
1	Γυναίκες και φτώχεια
2	Εκπαίδευση και κατάρτιση των γυναικών
3	Γυναίκες και υγεία
4	Βία κατά των γυναικών
5	Γυναίκες και ένοπλες συγκρούσεις
6	Γυναίκες και οικονομία
7	Γυναίκες, εξουσία και διαδικασία λήψης αποφάσεων
8	Θεσμικοί μηχανισμοί για την προώθηση των γυναικών
9	Ανθρώπινα δικαιώματα των γυναικών
10	Γυναίκες και μέσα μαζικής επικοινωνίας
11	Γυναίκες και περιβάλλον
12	Το κορίτσι-παιδί

<sup>141</sup> UN Women, «Beijing Declaration and Platform for Action. Beijing +5 Political Declaration and Outcome», United Nations, 1995, Chapter IV, ([https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/pfa\\_e\\_final\\_web.pdf?la=en&vs=1203](https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/pfa_e_final_web.pdf?la=en&vs=1203))

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ VI

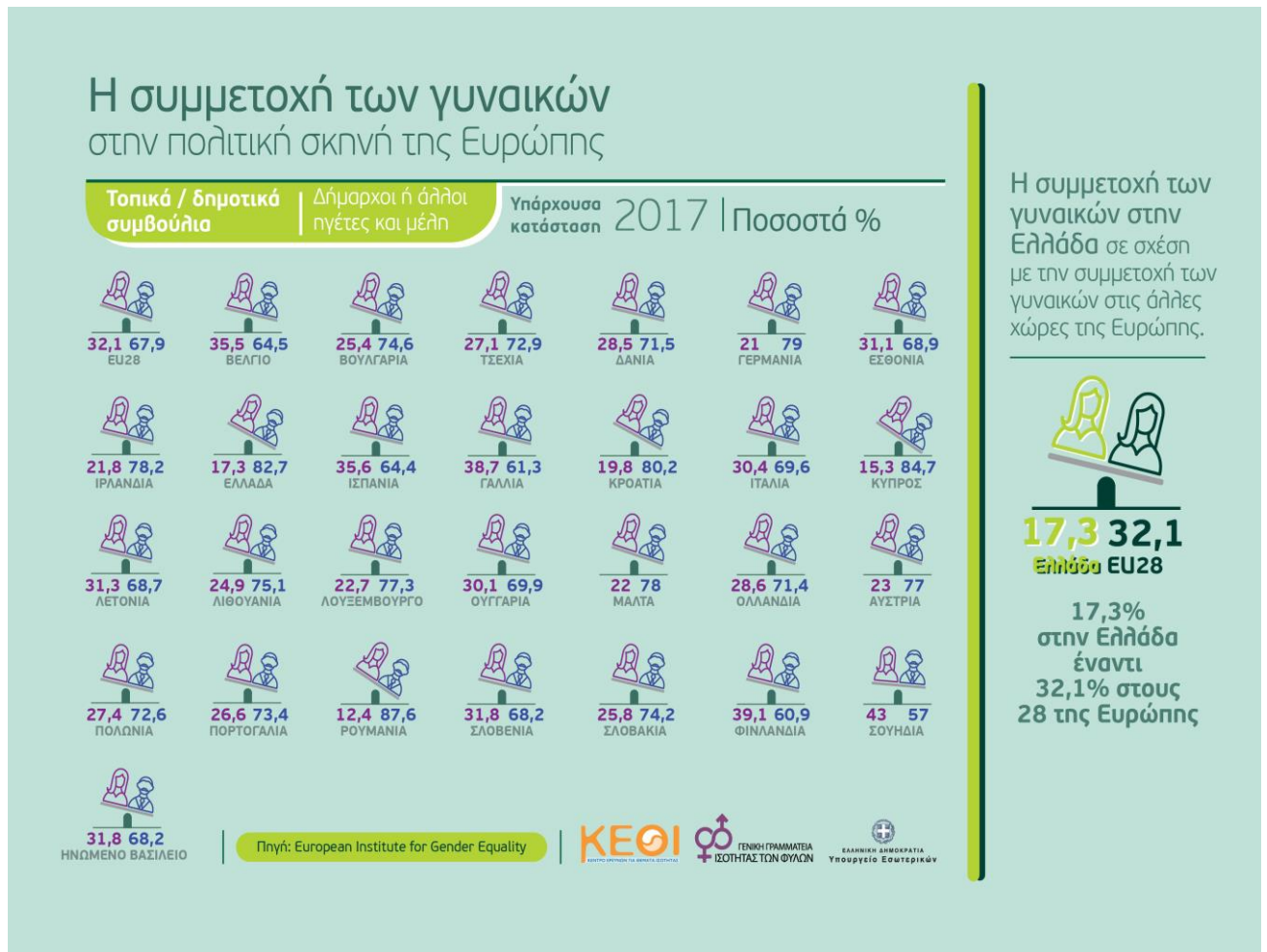
Έντεκα Συστάσεις για ΜΜΕ χωρίς Έμφυλα Στερεότυπα και Σεξισμό <sup>142</sup>

Σεξιστική Γλώσσα	
<b>1</b>	Αναφερθείτε σε επαγγελματικούς τίτλους, θέσεις, αξιώματα και ιδιότητες προσδιορίζοντας το κοινωνικό φύλο των ανθρώπων που τους/τις κατέχουν
<b>2</b>	Χρησιμοποιήστε το θηλυκό και το αρσενικό γένος στα μηνύματα που απευθύνονται σε όλες και όλους
<b>3</b>	Χρησιμοποιήστε την αλφαβητική σειρά κατά την απαρίθμηση όρων ταυτόσημων στο θηλυκό και το αρσενικό γένος
<b>4</b>	Παρουσιάστε τις γυναίκες και τους άνδρες με δημόσια δράση χωρίς στερεότυπα, αναφέροντας το ονοματεπώνυμό τους, το επάγγελμα και την ιδιότητά τους
<b>5</b>	Αποφύγετε εκφράσεις που αναπαράγουν έμφυλα στερεότυπα, μιλήστε για «τις γυναίκες» και όχι για «τη γυναίκα», για «την ημέρα των δικαιωμάτων των γυναικών» και όχι για «τη γιορτή της γυναίκας»
<b>Συμμετοχή των Γυναικών στο Περιεχόμενο των ΜΜΕ</b>	
<b>6</b>	Εξισορροπήστε τον αριθμό γυναικών και ανδρών στις εικόνες και στα βίντεο που προβάλλετε
<b>7</b>	Εξισορροπήστε τον αριθμό γυναικών και ανδρών στα άρθρα και τις ενημερωτικές εκπομπές ως ειδικούς/ές και ως πηγές ενημέρωσης
<b>Τρόπος Παρουσίασης των Γυναικών στο Περιεχόμενο των ΜΜΕ</b>	
<b>8</b>	Παρουσιάστε τις γυναίκες (και) σύμφωνα με την ιδεολογία και τις επαγγελματικές τους δεξιότητες
<b>9</b>	Μην περιορίζετε τις ερωτήσεις/αναφορές για την προσωπική ζωή μόνο στις γυναίκες
<b>10</b>	Δώστε ποικίλες αναπαραστάσεις των γυναικών και των ανδρών, ώστε να μην εγκλωβίζονται στα έμφυλα στερεότυπα και να διασφαλίζεται αντίστοιχα η παρουσίαση της κοινωνικής ποικιλομορφίας
<b>11</b>	Συμβάλετε στη διάδοση του Οδηγού και στην προώθηση της έμφυλης ισότητας στον χώρο της εργασίας σας

<sup>142</sup> Ν. Μοσχοβάκου, Λ. Χατζηαντωνίου, «Οδηγός προς τα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας για την εξάλειψη του σεξισμού και των έμφυλων διακρίσεων», ΚΕΘΙ, Αθήνα, 2018, ([https://www.kethi.gr/sites/default/files/wp-content/uploads/2018/03/%CE%9F%CE%94%CE%97%CE%93%CE%9F%CE%A3\\_mme\\_publ.pdf](https://www.kethi.gr/sites/default/files/wp-content/uploads/2018/03/%CE%9F%CE%94%CE%97%CE%93%CE%9F%CE%A3_mme_publ.pdf))

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ VII

«Κατεβαίνω!» η καμπάνια του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας για την αύξηση της συμμετοχής γυναικών υποψηφίων στις εκλογές για την Τοπική Αυτοδιοίκηση στις 26.05.2019 <sup>143</sup>



<sup>143</sup> ΚΕΟΙ, «Κατεβαίνω!», ([http://gynaikes-politiki.gr/sites/gynaikes-politiki.gr/files/Infographic\\_Katevaino\\_Aftodioikisi.jpg](http://gynaikes-politiki.gr/sites/gynaikes-politiki.gr/files/Infographic_Katevaino_Aftodioikisi.jpg))

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ VIII

«Κατεβαίνω!» η καμπάνια του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας για την αύξηση της συμμετοχής γυναικών υποψηφίων στις εκλογές για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο στις 26.05.2019 <sup>144</sup>



<sup>144</sup> ΚΕΘΙ, «Κατεβαίνω!», ([http://gynaikes-politiki.gr/sites/gynaikes-politiki.gr/files/Infographic\\_Katevaino-Evrokoinovoulio.jpg](http://gynaikes-politiki.gr/sites/gynaikes-politiki.gr/files/Infographic_Katevaino-Evrokoinovoulio.jpg))