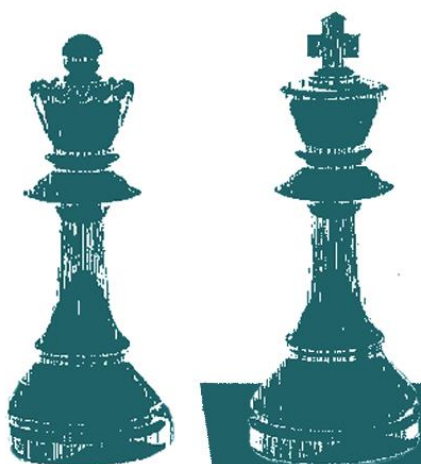




Έλα στη **θέση** μου!

Σεβαστή - Σοφία Ανθοπούλου



Αθήνα
Ιούνιος 2021

Έλα στη θέση μου!

**Οδηγός ενημέρωσης των μαθητών/τριών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης
για τις ανισότητες φύλου**

Συγγραφή: Σεβαστή-Σοφία Ανθοπούλου

Γραφιστική Διαμόρφωση και Επιμέλεια: Δήμητρα Χαντζάκου

ISBN: 978-960-370-065-4

Εκδότης: Ίδρυμα Λαμπράκη, Αθήνα 2021

Εκπαιδευτικό υλικό εγκεκριμένο από το Υπουργείο Παιδείας

Το υλικό αυτό δημιουργήθηκε ως μέρος του έργου WOMENTORS, το οποίο υλοποιείται στο πλαίσιο του προγράμματος Active citizens fund, με φορέα υλοποίησης το Ίδρυμα Λαμπράκη και εταίρο την Αποστολή Άνθρωπος. Το πρόγραμμα Active citizens fund, ύψους €12εκ, χρηματοδοτείται από την Ισλανδία, το Λιχτενστάιν και τη Νορβηγία και είναι μέρος του χρηματοδοτικού μηχανισμού του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (ΕΟΧ) περιόδου 2014 – 2021, γνωστού ως EEA Grants. Το πρόγραμμα στοχεύει στην ενδυνάμωση και την ενίσχυση της βιωσιμότητας της κοινωνίας των πολιτών και στην ανάδειξη του ρόλου της στην προαγωγή των δημοκρατικών διαδικασιών, στην ενίσχυση της συμμετοχής των πολιτών στα κοινά και στην προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Τη διαχείριση της επιχορήγησης του προγράμματος Active citizens fund για την Ελλάδα έχουν αναλάβει από κοινού το Ίδρυμα Μποδοσάκη και το SolidarityNow.

Διαβάστε περισσότερα εδώ: www.activecitizensfund.gr



Διαχειριστής Επιχορήγησης:



Φορέας Υλοποίησης:



Ίδρυμα Λαμπράκη

Εταίρος Υλοποίησης:



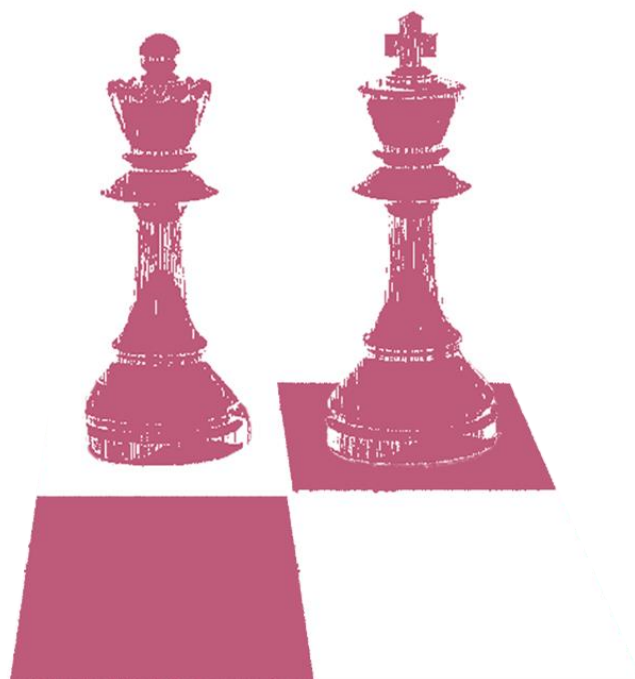
Έλα στη θέση μου!

Οδηγός ενημέρωσης των μαθητών/τριών
της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης για τις ανισότητες φύλου

Περιεχόμενα

Εισαγωγή.....	5
Διδακτική Ενότητα 1.....	7
Οι επιλογές και τα όνειρά μου (Μέρος Α΄)	7
Διδακτική Ενότητα 2.....	9
Ο Ομαδάρχης και η Ομαδάρχισσα.....	9
Διδακτική Ενότητα 3.....	17
Σtereότυπα: Μεταξύ μας ειλικρίνεια.....	17
Διδακτική Ενότητα 4.....	23
Σtereότυπα: Τι λένε οι «άλλοι/ες»;.....	23
Διδακτική Ενότητα 5.....	27
Σtereότυπα: Η διάδοσή τους και η επιρροή τους στον άνθρωπο και στην κοινωνία.....	27
Διδακτική Ενότητα 6.....	33
Ο γρίφος του νοικοκυριού.....	33
Διδακτική Ενότητα 7.....	39
Το δικαίωμα κάθε ανθρώπου στην αρμονία μεταξύ προσωπικού και επαγγελματικού χρόνου.....	39
Διδακτική Ενότητα 8.....	43
Τι ισχύει για τη γυναίκα στην Ελλάδα σήμερα;	43
Διδακτική Ενότητα 9.....	59
Η διαφορά της συμμετοχής.....	59
Διδακτική Ενότητα 10.....	65
Αυτά που κρύβουμε	65
Διδακτική Ενότητα 11.....	69
Οι επιλογές και τα όνειρά μου (Μέρος Β΄).....	69
Διδακτική Ενότητα 12.....	72
Η υπόσχεση.....	72

Έλα στη θέση μου!



Έλα στη θέση μου!

Εισαγωγή

Το εκπαιδευτικό υλικό «Έλα στη θέση μου!» αποτελεί μια πρόταση προσέγγισης βασικών ζητημάτων που συνδέονται με τις ανισότητες φύλου¹ στην Ελλάδα, με στόχο να ενημερώσει και ευαισθητοποιήσει τους μαθητές και τις μαθήτριες της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Το υλικό έχει τη μορφή οδηγού προς τον/την εκπαιδευτικό και περιλαμβάνει φύλλα εργασίας για τις/τους μαθήτριες/τες. Η εφαρμογή του εξελίσσεται μέσα σε 14 διδακτικές ώρες. Μπορεί να αξιοποιηθεί στο πλαίσιο των εργαστηρίων δεξιοτήτων ή/και ως πρόγραμμα σχολικών δραστηριοτήτων ή σε όποιο άλλο πλαίσιο μπορεί ο/η εκπαιδευτικός να εξασφαλίζει ωφέλιμο χρόνο. Ανάλογα με το μαθησιακό ενδιαφέρον και τη μαθησιακή ετοιμότητα των μαθητών/τριων και το μέγεθος του τμήματος, μπορεί η εφαρμογή του προγράμματος να διαρκέσει 1-3 διδακτικές ώρες παραπάνω. Για να επιτευχθούν οι στόχοι του προγράμματος είναι σημαντικό αυτό να εφαρμοστεί, όπως περιγράφεται στον παρόντα οδηγό και ιδιαίτερα να τηρηθεί η αλληλουχία των προτεινόμενων διδακτικών ενοτήτων και να αποφευχθεί η αποσπασματική τους εφαρμογή. Στο επίκεντρο της πρότασης αυτής βρίσκεται ο γόνιμος και δημοκρατικός διάλογος μεταξύ μαθητριών και μαθητών. Ο ρόλος του/της εκπαιδευτικού είναι του «διευκολυντή» (facilitator) – εμπυχωτή/τριας, ο/η οποίος/α θέτει τα εκάστοτε ερωτήματα/θέματα προς συζήτηση χωρίς να τοποθετείται ο/η ίδιος/α.

Σκοπός της σειράς δραστηριοτήτων που περιγράφονται στη συνέχεια είναι α) να σκεφτούν, να συζητήσουν και να τοποθετηθούν τα παιδιά αμερόληπτα σχετικά με καταστάσεις που στην ελληνική κοινωνία συχνά λαμβάνουν χαρακτηριστικά διακρίσεων και ανισοτήτων σε βάρος της γυναίκας β) να ενημερωθούν για τα δεδομένα σχετικά με τα θέματα ισότητας φύλου στην Ελλάδα σήμερα, γ) να προσεγγίσουν την έννοια των στερεοτύπων φύλου και να αναστοχαστούν σχετικά με δικά τους στερεότυπα ή στερεότυπα στον περίγυρό τους και πώς τους/τις επηρεάζουν. **Απώτερος στόχος είναι να ενημερωθούν τα παιδιά -αγόρια και κορίτσια- σχετικά με τις υπαρκτές ανισότητες φύλου και να ευαισθητοποιηθούν ώστε να υιοθετήσουν στάσεις και συμπεριφορές που θα συμβάλουν στην άρση τους.**

ΠΡΟΣΟΧΗ: Μέχρι να ολοκληρωθούν οι πρώτες δύο διδακτικές ενότητες, η/ο εκπαιδευτικός **δεν ενημερώνει τα παιδιά για το περιεχόμενο /αντικείμενο του συγκεκριμένου προγράμματος, διότι θέλει να τα εμπλέξει σε αμερόληπτες συζητήσεις.** Τα ενημερώνει απλά ότι θα κάνουν κάποιες δραστηριότητες και συζήτηση.

¹ Η χρήση του «φύλου» σε αυτό το εκπαιδευτικό πρόγραμμα γίνεται με τη βιολογική έννοια της λέξης, καθώς στοχεύει στην παρουσίαση των υφιστάμενων ανισοτήτων σε βάρος των γυναικών.

Διάρκεια: 1 διδακτική ώρα

Στόχος: Διερεύνηση της αντίληψης και συνειδητοποίησης των παιδιών σχετικά με την επιρροή των στερεοτύπων φύλου στις επιλογές, τις φιλοδοξίες και τα όνειρά τους. Η διερεύνηση γίνεται τόσο από την/τον εκπαιδευτικό όσο και από το κάθε παιδί ατομικά. Η ενότητα αυτή αποτελεί μέρος της αξιολόγησης του συγκεκριμένου προγράμματος, καθώς θα επανέλθουν οι μαθητές και οι μαθήτριες στα υπό συζήτηση θέματα, κατά την προτελευταία διδακτική ενότητα, όταν θα έχουν σχεδόν ολοκληρώσει το συγκεκριμένο πρόγραμμα.

Ο/Η εκπαιδευτικός μοιράζει σε όλους τους μαθητές και τις μαθήτριες το ακόλουθο **φύλλο εργασίας** και τους ζητά να το συμπληρώσουν. Εξηγεί ότι δεν θα το παραδώσουν, αλλά είναι σημαντικό να το συμπληρώσουν με σοβαρότητα και ειλικρίνεια, χωρίς σε αυτή τη φάση να το συζητήσουν με τους/τις φίλους/ες τους. Στόχος είναι να κάνουν μια ενδοσκόπηση σχετικά με τις επιθυμίες, τα όνειρα και τις επιλογές τους. Θα πρέπει να το φυλάξουν γιατί θα επανέλθουν σε αυτό σε επόμενο μάθημα. Τους ενημερώνει ότι έχουν στη διάθεσή τους 20 λεπτά για να το συμπληρώσουν.

ΦΥΛΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 1²: Εγώ και οι επιλογές μου

Συμπλήρωσε τις προτάσεις που ακολουθούν

1. Στα 40 μου χρόνια φαντάζομαι τον εαυτό μου να είναι.....
2. Από άποψη επαγγελματική αυτό που θέλω να κάνω στη ζωή μου είναι.....
(Αν δεν έχεις αποφασίσει ακόμα, γράψε κάτι από αυτά που σκέφτεσαι να κάνεις)
3. Στην απόφασή μου για το τι θέλω να γίνω έπαιξαν ρόλο τα εξής:
4. Εκείνο που περιόρισε την επιλογή μου είναι ότι σκέφτηκα ότι θα πρέπει.....
5. Εκείνο/-α που νομίζω ότι με βοήθησε/αν να επιλέξω ελεύθερα αυτό που ονειρεύομαι να κάνω στη ζωή μου είναι.....
6. Γενικά, στις επιλογές μου (όχι μόνο στις επαγγελματικές, αλλά σε όλες, π.χ. διασκέδαση, συζητήσεις, ρούχα, παρέες, μουσική κ.ά.) αυτό που με απελευθερώνει ώστε να επιλέγω ό,τι θέλω είναι...

² Όλα τα φύλλα εργασίας παρουσιάζονται μέσα σε αυτόν τον οδηγό για να διευκολύνουν τη ροή της ανάγνωσης, αλλά επισυνάπτονται έτοιμα προς εκτύπωση (με τον απαραίτητο χώρο για να σημειώνουν οι μαθητές).

7. Γενικά, στις επιλογές μου αυτό που νιώθω ότι με περιορίζει είναι.....

Βάλε σε κύκλο την απάντηση της επιλογής σου και στη συνέχεια αιτιολόγησέ τη.

8. Σε αυτό που θα κάνω επαγγελματικά, αν θέλω, μπορώ να φτάσω στην κορυφή.

Ναι

Όχι

Γιατί;

.....

9. Όταν μεγαλώσω, μπορώ να είμαι ένας/μία από εκείνους/ες που παίρνουν τις αποφάσεις για το πώς ζούμε, δηλ. να βρίσκομαι είτε στην πολιτική είτε σε υψηλό επίπεδο στην οικονομία και την αγορά εργασίας, ώστε να συμμετέχω και να επηρεάζω τις αποφάσεις.

Ναι

Όχι

Γιατί;

.....

10. Όταν μεγαλώσω, θέλω να είμαι μία/ένας από εκείνες/ους που παίρνουν τις αποφάσεις για το πώς ζούμε, δηλ. να βρίσκομαι είτε στην πολιτική είτε σε υψηλό επίπεδο στην οικονομία και την αγορά εργασίας, ώστε να συμμετέχω και να επηρεάζω τις αποφάσεις.

Ναι

Όχι

Γιατί;

.....

Η/Ο εκπαιδευτικός ζητά από όσα παιδιά θέλουν να μοιραστούν με την τάξη τις απαντήσεις τους στις ερωτήσεις 3, 4, 5, 6 και 7.

Πάνω στο δικό του/της αντίτυπο του Φύλλου Εργασίας Ι, ο/η εκπαιδευτικός σημειώνει τους παράγοντες που επηρεάζουν τις επιλογές ή φιλοδοξίες των παιδιών.

Ρωτά αν επηρεάζονται και άλλα παιδιά από τους ίδιους παράγοντες και τα ενθαρρύνει να μιλήσουν. Δεν σχολιάζει τίποτε θετικά ή αρνητικά και δεν θέτει ο/η ίδιος/α το θέμα του φύλου αν αυτό δεν αναφερθεί. Φυλάει το έντυπο με τις σημειώσεις του/της, ώστε να επανέλθει σε αυτό κατά την τελευταία διδακτική ενότητα.

Διάρκεια: 1 διδακτική ώρα

Στόχος: Να σκεφτούν και να τοποθετηθούν τα παιδιά σχετικά με τις μισθολογικές ανισότητες, να ενημερωθούν για τα δεδομένα σχετικά με τις μισθολογικές ανισότητες στην Ελλάδα και στην Ε.Ε. Να αναγνωρίσουν το υφιστάμενο μισθολογικό χάσμα μεταξύ αντρών και γυναικών και να ευαισθητοποιηθούν, ώστε να υιοθετήσουν στάσεις και συμπεριφορές που θα συμβάλουν στην άρση τους.

ΠΡΟΣΟΧΗ: Υπενθυμίζεται ότι ο/η εκπαιδευτικός **δεν ενημερώνει τα παιδιά για το περιεχόμενο/αντικείμενο του συγκεκριμένου μαθήματος, διότι δεν θέλει να προκαταλάβει τις συζητήσεις τους.** Τα ενημερώνει απλά ότι θα κάνουν κάποιες δραστηριότητες και συζήτηση.

Εργασία σε ομάδες:

Ο/Η εκπαιδευτικός χωρίζει τα παιδιά σε ομάδες των τεσσάρων, οι οποίες αποτελούνται από αγόρια και κορίτσια (αυτό το χειρίζεται χωρίς να τους το κοινοποιήσει). Στη συνέχεια διαβάζει στα παιδιά το ακόλουθο σενάριο:

Θερινή κατασκήνωση ζητά ομαδάρχες/ισσες με τα εξής προσόντα:

- ♦ απολυτήριο λυκείου
- ♦ εμπειρία σε κατασκήνωση ή σε προσκοπισμό
- ♦ γνώσεις και εμπειρία σχετικά με δραστηριότητες στην ύπαιθρο
- ♦ πολύ καλές οργανωτικές και επικοινωνιακές ικανότητες
- ♦ ικανότητα διαχείρισης ομάδας
- ♦ ικανότητα δημιουργίας καλών σχέσεων με τα παιδιά θα εκτιμηθούν ιδιαίτερα
- ♦ αποδεδειγμένη εμπειρία ως ομαδάρχης κατασκηνώσεων ή σε παρεμφερή θέση εργασίας με παιδιά
- ♦ πιστοποίηση στις πρώτες βοήθειες και στην καρδιοαναπνευστική ανάνηψη

Οι ομαδάρχες/ισσες θα έχουν τις εξής αρμοδιότητες:

- ♦ σχεδιασμός δραστηριοτήτων στην ύπαιθρο ή ομαδικών αθλημάτων
- ♦ δημιουργία εβδομαδιαίων προγραμμάτων λαμβάνοντας υπόψη τις ηλικιακές ομάδες και τα ενδιαφέροντα των παιδιών
- ♦ εκπαίδευση κατασκηνωτών μέσω παιχνιδιών και εξερευνήσεων
- ♦ συνοδεία και επίβλεψη παιδιών
- ♦ στήσιμο και συντήρηση εξοπλισμού (όπως σεντ κατασκήνωσης)
- ♦ διαχείριση διαφορών ή ενδεχόμενων συγκρούσεων μεταξύ παιδιών και άλλων ζητημάτων συμπεριφοράς
- ♦ διασφάλιση της τήρησης όλων των κανόνων ασφαλείας
- ♦ μέριμνα για την προστασία του φυσικού περιβάλλοντος και την αποφυγή

- ρύπανσής του από τη δραστηριότητα των παιδιών
- άμεση διαχείριση τραυματισμών ή ατυχημάτων σε συνεργασία με το ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό της κατασκήνωσης.

Η Δήμητρα (20 χρονών) και ο Λάμπρος (19 χρονών) υπέβαλαν αίτηση στην κατασκήνωση και προσλήφθηκαν, καθώς πληρούν και οι δύο όλες τις προϋποθέσεις. Μάλιστα, συμπτωματικά είχαν ξαναδουλέψει και οι δύο ως ομαδάρχες σε άλλες κατασκηνώσεις το προηγούμενο καλοκαίρι και μέσα στον χειμώνα έλαβαν και πιστοποίηση στις πρώτες βοήθειες.

Στην κατασκήνωση αυτή επιβλέπουν δύο άτομα, σε ρόλο επόπτη, όλες και όλους τους ομαδάρχες, οι οποίοι/ες μάλιστα αξιολογούνται και από τα άτομα αυτά, αλλά και από τα παιδιά μέσω ερωτηματολογίων στο τέλος της κατασκηνωτικής περιόδου. Η Δήμητρα και ο Λάμπρος εργάστηκαν στην κατασκήνωση ακριβώς το ίδιο διάστημα, κάτω από τις ίδιες συνθήκες, έχοντας κάθε φορά τον ίδιο αριθμό παιδιών, ίδιας περίπου ηλικίας στις ομάδες τους.

Ο Λάμπρος και η Δήμητρα, που έχουν προφανώς διαφορετικές προσωπικότητες, έκαναν πολύ καλή δουλειά με ομάδες παιδιών σε τρεις διαδοχικές κατασκηνωτικές περιόδους. Έτσι, αξιολογήθηκαν πολύ θετικά τόσο από τους δύο επόπτες όσο και από τα παιδιά των ομάδων τους. Συγκεκριμένα, σε μια κλίμακα αξιολόγησης από το 1 (χειρότερο) ως το 6 (άριστο) πήραν και οι δύο 5.

Παρακαλώ να συζητήσετε στην ομάδα σας τα ακόλουθα ερωτήματα (η/ο εκπαιδευτικός τα υπαγορεύει και οι μαθητές/τριες τα σημειώνουν):

- Θεωρείτε ότι πρέπει να πάρουν την ίδια αμοιβή για το έργο τους;
- Αν ναι, γιατί;
- Αν όχι, ποια/ος πιστεύετε ότι πρέπει να πάρει υψηλότερη αμοιβή και γιατί;

Ο/Η εκπαιδευτικός ενημερώνει τα παιδιά ότι έχουν 4 λεπτά χρόνο να απαντήσουν στις ερωτήσεις. Την ίδια ώρα ο/η εκπαιδευτικός ζωγραφίζει στον πίνακα τον ακόλουθο πίνακα:

Τι πρέπει να γίνει;	Γιατί;
Να παίρνουν και οι δύο την ίδια αμοιβή	
Να παίρνει περισσότερα ο Λάμπρος	
Να παίρνει περισσότερα η Δήμητρα	

Μόλις συμπληρωθούν τα 4 λεπτά ο εκπαιδευτικός καλεί μία μία τις ομάδες να δηλώσουν τι πιστεύουν και να το αιτιολογήσουν. Στη στήλη «Γιατί;» αναγράφει ο /η εκπαιδευτικός λέξεις-κλειδιά από τις απαντήσεις των μαθητών/τριών (π.χ. δίκαιο, ίδιοι, ίσοι, ίδια δουλειά, ίδιες ώρες, ίδια προσόντα, ίδιες συνθήκες, ίδια εμπειρία κ.λπ.). Αν κάποια ομάδα προτείνει ότι πρέπει κάποιος από τους δύο να λάβει υψηλότερη αμοιβή, ο/η εκπαιδευτικός καταγράφει στη δεξιά στήλη την αιτιολογία και παράλληλα, ρωτά τις άλλες ομάδες αν συμφωνούν. Το πιθανότερο είναι ότι η πλειονότητα δεν θα συμφωνήσει, οπότε ο/η εκπαιδευτικός θα ζητήσει

από τους διαφωνούντες να επιχειρηματολογήσουν σχετικά με το γιατί δεν πρέπει να λάβει ένας από τους δύο υψηλότερη αμοιβή. Είναι αρκετά πιθανό, όλες οι ομάδες να συμπέσουν στην επιλογή «Να παίρνουν και οι δύο την ίδια αμοιβή».

Ο/Η εκπαιδευτικός συγχαίρει τα παιδιά γιατί σκέφτηκαν σωστά και δίκαια για να πάρουν την απόφασή τους και συνοψίζει αναφέροντας ρητά τις ακόλουθες προτάσεις και καλώντας τα παιδιά να επιβεβαιώσουν τα λεγόμενα του/της:

Δηλαδή συμφωνούμε όλοι ότι:

- ♦ Όταν δύο άτομα κάνουν το ίδιο είδος δουλειάς, και έχουν τα ίδια προσόντα, τις ίδιες επιδόσεις στην εργασία τους, το ίδιο ωράριο και τις ίδιες συνθήκες εργασίας θα πρέπει να παίρνουν την ίδια αμοιβή;
(Οι μαθητές/τριες απαντούν.)

♦ Θεωρείτε ότι υπάρχει κάποιος παράγοντας που μπορεί να συνδέεται με την ταυτότητα ενός ατόμου, ο οποίος μπορεί να αποτελεί αιτία να μην λαμβάνει τα ίδια χρήματα όταν ισχύουν αυτά που μόλις αναφέραμε, δηλ. σε μία περίπτωση σαν αυτή της Δήμητρας και του Λάμπρου; (Οι μαθητές/τριες απαντούν.)

Ο/Η εκπαιδευτικός ενημερώνει τα παιδιά για τα δεδομένα σχετικά με τις μισθολογικές ανισότητες φύλου, λέγοντας:

Και όμως σήμερα στην Ελλάδα, αλλά και σε άλλες χώρες της Ε.Ε. και του κόσμου γίνονται διακρίσεις σε θέματα μισθολογικά, οι οποίες συνδέονται με το φύλο των εργαζόμενων. Άνθρωποι που κάνουν την ίδια δουλειά με όρους αντίστοιχους με αυτούς του σεναρίου που συζητήσαμε, παίρνουν σε αρκετές περιπτώσεις διαφορετική αμοιβή. Συγκεκριμένα, οι γυναίκες αμείβονται χαμηλότερα από ό,τι οι άντρες. Αυτό έχει μετρηθεί και αποτυπωθεί στατιστικά:

Σύμφωνα με τις [μετρήσεις του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων](#)³, οι μηνιαίες αποδοχές των γυναικών είναι κατά 15 % χαμηλότερες από αυτές των ανδρών. Στα ζευγάρια με παιδιά, οι αποδοχές των γυναικών είναι κατά 22 % χαμηλότερες από αυτές των ανδρών (των γυναικών με σύντροφο αλλά χωρίς παιδιά είναι χαμηλότερες κατά 23 %). Στην κατηγορία των ατόμων χωρίς σύντροφο, οι αποδοχές των γυναικών είναι κατά 7% χαμηλότερες. Σε ό,τι αφορά τις ωριαίες αποδοχές, για κάθε ευρώ που λαμβάνουν οι άνδρες, οι γυναίκες λαμβάνουν κατά μέσο όρο 87 λεπτά, με αποτέλεσμα το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων να ανέρχεται σε 13 %. Το συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων είναι 25 %. (Δεικτης Ισότητας Φύλων 2019).

Ο/Η εκπαιδευτικός ρωτά τα παιδιά αν αυτό το θεωρούν δίκαιο. Στη συνέχεια προβάλλει σε οθόνη το **Φύλλο Δεδομένων 1**, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, με τίτλο «**Ίση αμοιβή; Όρα να γεφυρωθεί το χάσμα**». Το διαβάζουν όλοι μαζί μέσα στην τάξη και το σχολιάζουν.

³ Προσοχή: Στο σημείο αυτό παρατίθεται ο σύνδεσμος για να μπορεί ο/η εκπαιδευτικός να ανατρέξει στη συγκεκριμένη αναφορά, όμως δεν κρίνεται σκόπιμο να μοιραστεί το περιεχόμενο ολόκληρης της έκθεσης με τους/τις μαθητές/τριες, καθώς αυτό θα γίνει σε μεταγενέστερη διδακτική ενότητα και αφού πρώτα τα παιδιά έχουν προσεγγίσει συγκεκριμένα θέματα.



Ίση αμοιβή;

Ώρα να γεφυρώσουμε
το μισθολογικό χάσμα!



ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΤΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ;

Είναι η διαφορά μεταξύ των μέσων ωριαίων αποδοχών των εργαζόμενων ανδρών και των εργαζόμενων γυναικών.

Οι γυναίκες κερδίζουν 14.1% λιγότερα την ώρα από τους άνδρες στην ΕΕ.

ΜΕ ΑΛΛΑ ΛΟΓΙΑ

Οι γυναίκες κερδίζουν
86 λεπτά του ευρώ
για κάθε €1 που
κερδίζουν οι άνδρες



Οι γυναίκες εργάζονται
σχεδόν 2 μήνες
ΔΩΡΕΑΝ κάθε χρόνο,
συγκριτικά με τους
άνδρες

Η πανδημία του Κορωνοϊού ανέδειξε τον επείγοντα χαρακτήρα της αντιμετώπισης του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων καθώς οι γυναίκες υπερεκπροσωπούνται στην πρώτη γραμμή, είναι χαμηλόμισθες και έχουν επισφαλείς θέσεις εργασίας, όπως φροντιστές ηλικιωμένων και παιδιών, νοσοκόμες, προσωπικό καθαρισμού, βοηθοί καταστημάτων και εκπαιδευτικοί. Μια προσέγγιση ανάκαμψης που θα συνυπολογίζει θέματα φύλου πρέπει να αντιμετωπίσει το μισθολογικό χάσμα των φύλων προωθώντας την ισοκατανομή της φροντίδας οικείων, σπάζοντας τη γυάλινη οροφή και αναγνωρίζοντας καλύτερα τα προσόντα, τις προσπάθειες και τις ευθύνες των γυναικών.

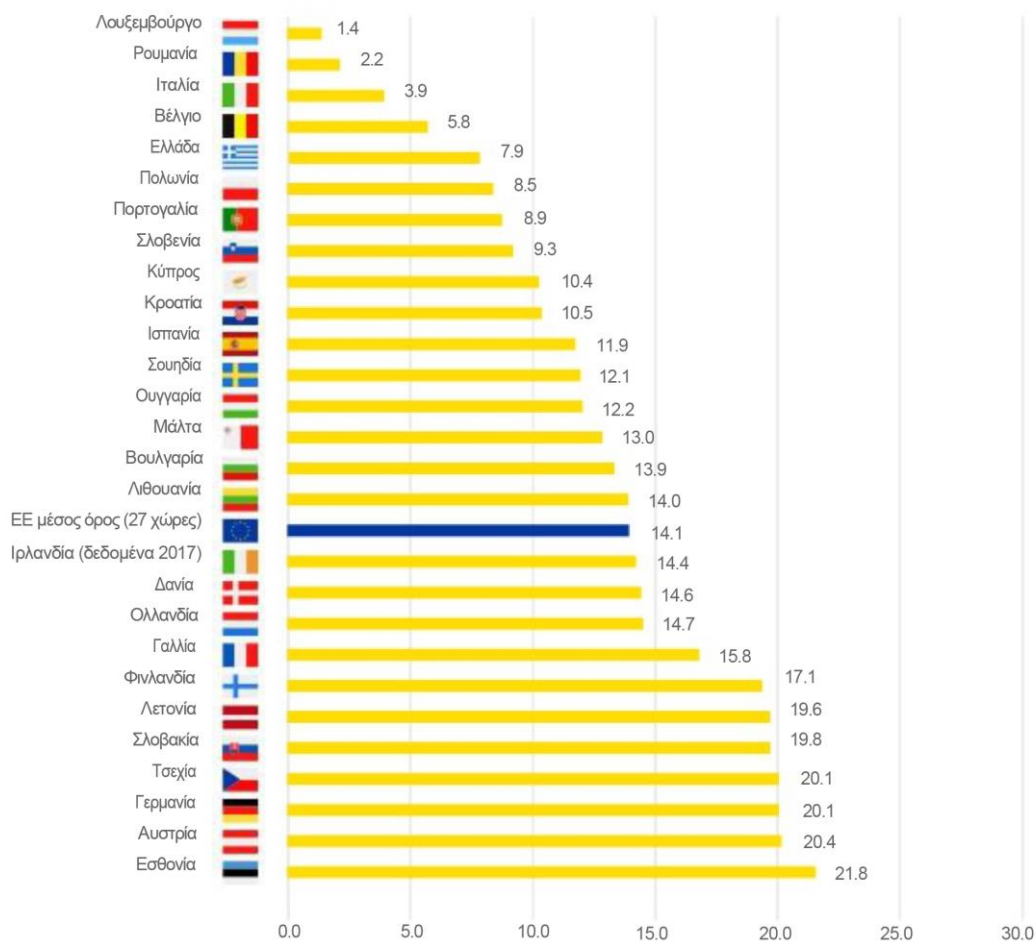
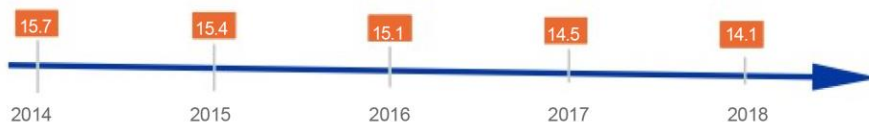


Δικαιοσύνη και
Καταναλωτές

Ίση αμοιβή;
Ωρα να γεφυρώσουμε
το μισθολογικό χάσμα!

ΤΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ ΑΝΑ ΧΩΡΑ ΤΗΣ ΕΕ

Παρόλο που η κατάσταση βελτιώνεται, η πρόοδος είναι πολύ αργή στην Ευρωπαϊκή Ένωση με το χάσμα να έχει μειωθεί μόνο κατά 2 ποσοστιαίες μονάδες τα τελευταία 8 χρόνια.



Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων αποτελεί ένδειξη ανισοτήτων στην αγορά εργασίας. Σε χώρες όπου το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών είναι χαμηλό, το μισθολογικό χάσμα τείνει να είναι χαμηλότερο από το μέσο όρο. Ένα μεγάλο μισθολογικό χάσμα είναι συνήθως χαρακτηριστικό μιας αγοράς εργασίας στην οποία οι γυναίκες είναι περισσότερο συγκεντρωμένες σε ένα περιορισμένο αριθμό τομέων ή/και επαγγελμάτων, ή όπου ένα σημαντικό ποσοστό γυναικών εργάζεται με μερική απασχόληση.

Ίση αμοιβή;
Ωρα να γεφυρώσουμε
το μισθολογικό χάσμα!

ΕΛΕΓΧΟΣ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ

«Περισσότερες γυναίκες
εργάζονται με μερική
απασχόληση, άρα
πρέπει να κερδίζουν
λιγότερα.»



ΛΑΘΟΣ

Η εργασία λιγότερες ώρες την εβδομάδα
σημαίνει ότι πρέπει να πάρεις σίτι
λιγότερη αμοιβή ανά μήνα, ΟΧΙ να
πληρώνεσαι λιγότερο ανά ώρα.



«Οι γυναίκες πληρώνονται
λιγότερο επειδή επιλέγουν
δουλειές με χαμηλότερες
αποδοχές.»



ΛΑΘΟΣ

Οι γυναίκες τείνουν να κερδίζουν λιγότερα ανά ώρα από
τους άνδρες για την ίδια δουλειά, είτε είναι επάγγελμα με
υψηλή ειδικευση όπως γιατρός ή νοσοκόμα, είτε είναι
εργασία με χαμηλότερη ειδικευση όπως πωλήτρια.
Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων υπάρχει σε
όλα τα επίπεδα της οικονομίας, τομείς και επαγγέλματα.

«Οι άνδρες έχουν υψηλότερη
μόρφωση και γι' αυτό θα
πρέπει να κερδίζουν
περισσότερα»



ΛΑΘΟΣ

Σήμερα σχεδόν το
60% των αποφοίτων
στην ΕΕ είναι γυναίκες



Ίση αμοιβή;
Ωρα να γεφυρώσουμε
το μισθολογικό χάσμα!

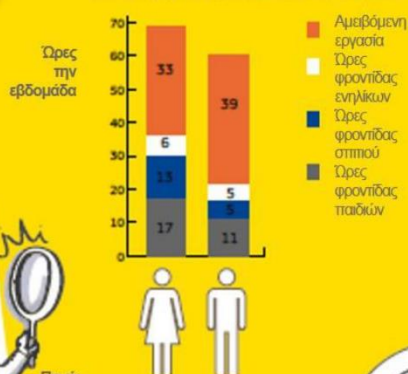
ΑΡΑ, ΤΙ ΒΡΙΣΚΕΤΑΙ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ ΠΙΣΩ ΑΠΟ ΤΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ;

Λιγότερες προαγωγές

Λιγότερες ευκαιρίες

ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΑΠΛΗΡΩΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Οι γυναίκες κάνουν περισσότερη απλήρωτη εργασία και οι άνδρες περισσότερη αμειβόμενη εργασία.



Πηγή:
6th European Working Conditions Survey,
Eurofound, 2015

Κοινωνικές
νόρμες
επηρεασμένες
από τα
έμφυλα
στερεότυπα

ΔΙΑΛΕΙΜΜΑΤΑ ΚΑΡΙΕΡΑΣ ΓΙΑ ΤΗ ΦΡΟΝΤΙΔΑ ΑΛΛΩΝ

Οι γυναίκες παίρνουν περισσότερη άδεια από τη δουλειά για τη φροντίδα άλλων. Γ' αυτό το λόγο στην ΕΕ έχει υιοθετηθεί Οδηγία για την εξσορρόπηση επαγγελματικής-προσωπικής ζωής. Σε αυτήν την Οδηγία εισηγήθηκε 10 ημέρες αμειβόμενη άδεια πατρότητας και 2 μήνες αμειβόμενης, μη μεταβράσιμης γονικής άδειας για καθέναν από τους γονείς, προωθώντας μια πιο ισότιμη κατανομή των ευθυνών παιδικής μέριμνας.



Η ΓΥΑΛΙΝΗ ΟΡΟΦΗ ΚΑΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΕ ΜΙΑ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΕΝΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι γυναίκες δεν φτάνουν στην κορυφή. Λιγότερο από το 6,9% των Γενικών Διευθυντών των κορυφαίων εταιρειών είναι γυναίκες.

Επίσης, σε ορισμένους τομείς, οι γυναίκες τείνουν να υπερεκπροσωπούνται, ενώ σε άλλους συμβαίνει το ίδιο για τους άνδρες. Οι γυναίκες τείνουν να κερδίζουν λιγότερα, και είναι πιο πιθανό να αναλάβουν ρόλους με λιγότερο καλή αμοιβή από τους άνδρες, ακόμα και αν εργάζονται στον ίδιο τομέα, με κατά τα άλλα τα ίδια μετρήσιμα χαρακτηριστικά. Σε ορισμένες χώρες, επαγγέλματα που εκτελούνται κυρίως από γυναίκες, όπως η διδασκαλία ή οι πωλήσεις, προσφέρουν χαμηλότερους μισθούς από τα επαγγέλματα που εκτελούνται κυρίως από άνδρες, ακόμη και όταν χρειάζεται το ίδιο επίπεδο εμπειρίας και εκπαίδευσης.

ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ

Το να πληρώνεσαι λιγότερο από τους άνδρες συναδέλφους μόνο και μόνο επειδή είσαι γυναίκα ή το να υποβάσσεσαι σε χαμηλότερη θέση μετά την επιστροφή από άδεια μητρότητας, είναι μορφές διακρίσεων. Ο ευρωπαϊκός νόμος σας προστατεύει από αυτές.

Γνωρίστε τα δικαιώματά σας, ζητήστε διαφάνεια στις αμοιβές και απαιτείστε δικαιοσύνη.

Ίση αμοιβή;
Ωρα να γεφυρώσουμε
το μισθολογικό χάσμα!

ΤΙ ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ;



ΓΙΑΤΙ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΤΟ ΔΙΟΡΘΩΣΟΥΜΕ;

- 1 Επειδή η ισότητα είναι η βάση των αξιών μας ως Ευρωπαίοι και οι γυναίκες έχουν δικαίωμα στην ίση μεταχείριση με τους άνδρες σε όλους τους τομείς της κοινωνίας.
- 2 Επειδή η εξασφάλιση ίσων αμοιβών εξασφαλίζει και την προσέλκυση των καλύτερων ταλέντων, ανεξαρτήτως φύλου, στους οργανισμούς και στις εταιρείες μας.
- 3 Επειδή η ισότιμη αξιολόγηση ανεξαρτήτως φύλου αυξάνει τα κίνητρα, την αποδοτικότητα και κυρίως συνολικά την παραγωγικότητα.
- 4 Επειδή οι γυναίκες είναι μέρος της οικονομίας μας. Η δίκαιη αμοιβή θα έχει θετικό αντίκτυπο στην οικονομία.





Διάρκεια: 1 διδακτική ώρα

Στόχος: Η κατανόηση της έννοιας των στερεοτύπων φύλου, η διερεύνηση της ατομικής σχέσης των μαθητών/τριών με αυτά, αλλά και της σχέσης των συνομηλίκων τους ίδιου φύλου με αυτά.

Στη διδακτική αυτή ενότητα τα παιδιά προσεγγίζουν το θέμα των στερεοτύπων φύλου μέσα από συζητήσεις που συνδέονται με βιώματα και με σχέδιά τους. Συνομιλώντας με παιδιά του ίδιου φύλου, επιδιώκεται να μοιραστούν τις σκέψεις τους σχετικά με επιλογές τους που είναι αποτέλεσμα στερεοτύπων.

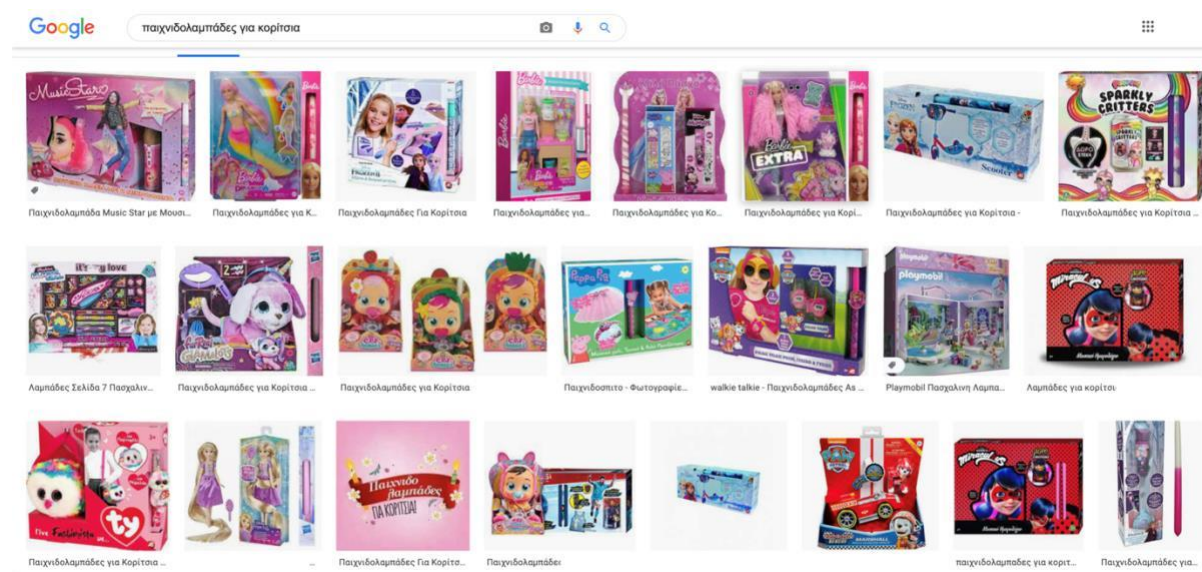
Η/Ο εκπαιδευτικός εξηγεί στα παιδιά ότι σήμερα θα μιλήσουν για τα στερεότυπα φύλου. Για τον σκοπό αυτό, τους δίνει τον ακόλουθο ορισμό του τι είναι τα «στερεότυπα φύλου»:

Τα στερεότυπα είναι παγιωμένα κοινωνικά, πολιτισμικά πρότυπα ή ιδέες σύμφωνα με τα οποία οι άνθρωποι έχουν χαρακτηριστικά και ρόλους καθορισμένους και περιορισμένους από το φύλο τους. Θεωρείται ότι οι άνδρες και οι γυναίκες διαφέρουν τόσο ως προς τις ικανότητες να επιτυγχάνουν όσο και ως προς τις ικανότητες τους να σχετίζονται με τους άλλους και να εκφράζονται (*Kite, Deaux, & Haines, 2008*).

Τους εξηγεί ότι λίγο πολύ όλες και όλοι έχουμε στερεότυπα. Μάλιστα, με πολλά από αυτά μεγαλώνουμε στα σπίτια μας, στην κοινωνία μας, ακόμα και μέσα στο σχολείο μας. Ενδεικτικά παρουσιάζει ο/η εκπαιδευτικός τις τρεις αυτές εικόνες, προβάλλοντάς τις σε οθόνη⁴:

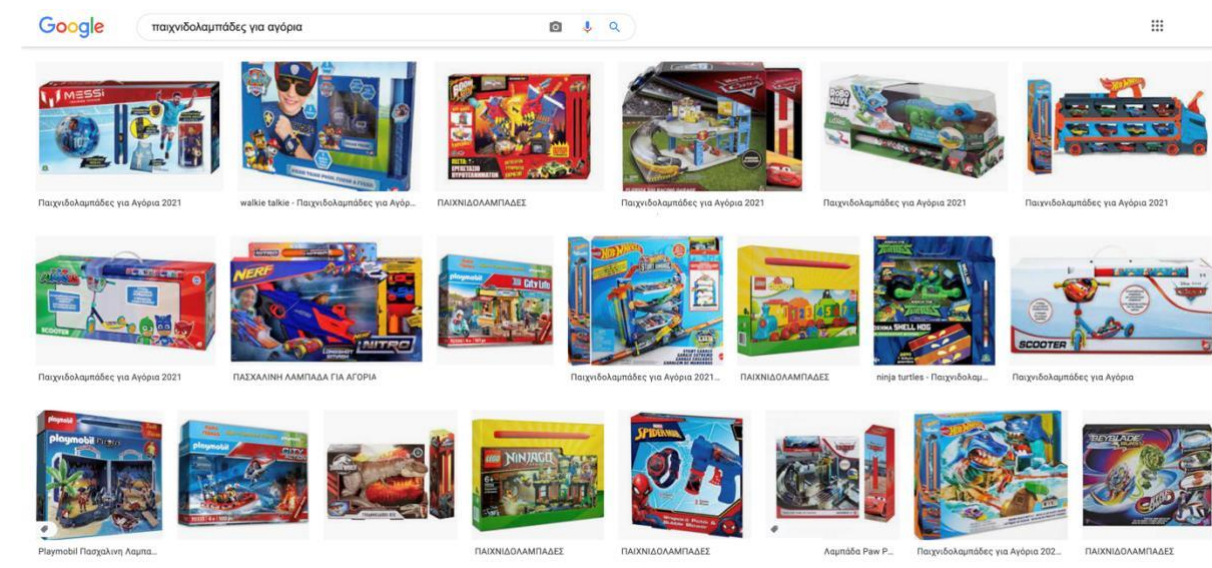
⁴ Όλες οι εικόνες που αξιοποιούνται στο πλαίσιο αυτού του προγράμματος είναι συγκεντρωμένες σε μια Power Point παρουσίαση ώστε να μπορεί να τις προβάλλει ο/η εκπαιδευτικός. Είναι όμως σημαντικό να μην προβληθούν μονομιάς, αλλά να προβάλλεται κάθε φορά μόνο η υπό συζήτηση φωτογραφία.

Παιχνίδια κοριτσιών: Αν κάνετε αναζήτηση στο google για «παιχνιδολαμπάδες για κορίτσια» θα σας βγάλει αποτελέσματα σαν αυτό (αποτέλεσμα αναζήτησης στις 9 Ιουνίου 2021):



Τα παιχνίδια για κορίτσια είναι ροζ και αστραφτερά και συνδέονται με την ομορφιά, με την φροντίδα (ενός μωρού, ζώου, καλλωπισμό του εαυτού κ.λπ.), με καλλιτεχνική δημιουργία, με την επιμέλεια της εξωτερικής εμφάνισης και την αισθητική. Στα κοριτσίστικα δωμάτια κυριαρχούν αυτά τα παιχνίδια. Ένα κορίτσι που ενδεχομένως προτιμήσει να παίξει ποδόσφαιρο ή με αυτοκινητάκια θα χαρακτηριστεί ως «αγοροκόριτσο», λαμβάνοντας έτσι το μήνυμα ότι ξεφεύγει από το «κανονικό», από αυτό που πρέπει να είναι και από αυτό που πρέπει να κάνει.

Παιχνίδια αγοριών: Αν κάνετε αναζήτηση στο google για «παιχνιδολαμπάδες για αγόρια» θα σας βγάλει αποτελέσματα σαν αυτό (αποτέλεσμα αναζήτησης στις 9 Ιουνίου 2021):



Τα παιχνίδια των αγοριών είναι μπλε και αφορούν δράση, δύναμη και μαχητικότητα. Τα αγόρια μπαίνουν σε ρόλο ήρωα, με πολλές φορές, υπερφυσικές δυνάμεις. Τα παιχνίδια είναι μηχανικής φύσης (οχήματα, σιδηρόδρομοι, πολυεργαλεία, όπλα, ρομπότ κ.λπ.). Τα αγόρια παίζουν παιχνίδια για νικητές. Παίζοντας, δεν εκφράζουν τρυφερά συναισθήματα αγάπης. Δεν είναι σε ρόλους αδύναμου, δεν κλαίνει. Ένα αγόρι που μπορεί να έχει κλίση στις τέχνες, αναγκάζεται συχνά να την καταπιέσει ή να την κρατήσει κρυφή, καθώς δεν είναι συμβατή με το προφίλ που από μικρό μαθαίνει ότι πρέπει να αναπτύξει. Ένα αγόρι που δεν ενδιαφέρεται να παίξει με παιχνίδια από το φάσμα των «αγορίστικων», θα διστάσει να ζητήσει κάποιο που χαρακτηρίζεται ως «κοριτσίστικο» – ή μπορεί και αν το ζητήσει να του το αρνηθούν οι δικοί του – καθώς έτσι θα αμφισβητηθεί η «κανονικότητά» του.

Τα επαγγέλματα διδάσκονται **σε κάποια βιβλία** ξένων γλωσσών με εικόνες σαν αυτήν:



Πρακτικά τα μόνα επαγγέλματα, στα οποία προβάλλεται γυναίκα είναι εκείνα της ζωγράφου, της μπαλαρίνας, της δασκάλας, της μαγείρισσας, τα οποία συχνά συμπληρώνονται και από εκείνα της νοσοκόμας, της γραμματέως, της αεροσυνοδού και της καθαρίστριας. Φαίνεται ότι ένα αγόρι που ίσως επιθυμεί να γίνει νηπιαγωγός κάνει κάτι λάθος, όπως και το κορίτσι που θα θελήσει να γίνει μηχανικός.

Όμως το σημαντικότερο είναι ότι από πολύ πολύ νωρίς τα αγόρια και τα κορίτσια εκτίθενται σε παραστάσεις και συμπεριφορές που τα προσανατολίζουν σε συγκεκριμένες στάσεις, προτιμήσεις, ενασχολήσεις και εντέλει επιλογές.

Κι ενώ παραδείγματα σαν αυτή τη σελίδα βιβλίου έχουν αρχίσει ευτυχώς να φθίνουν, καθώς γίνεται πλέον προσπάθεια τα σχολικά βιβλία και τα αναλυτικά προγράμματα να μην αναπαράγουν στερεότυπα με τόσο προφανή τρόπο, οι στερεοτυπικές αναφορές και προβολές εξακολουθούν να υπάρχουν τόσο σε βιβλία όσο και σε συμπεριφορές και στάσεις μέσα στο σχολείο και έξω από αυτό.

Εργασία σε ομάδες:

Οι μαθητές και οι μαθήτριες θα δουλέψουν σε ομάδες των έξι, μόνο που αυτή τη φορά θα μπαίνουν στις ομάδες μόνο αγόρια ή μόνο κορίτσια. Αν η σύσταση του τμήματος δεν επιτρέπει ακριβή χωρισμό είναι προτιμότερο να βρεθούν σε κάποιες ομάδες λιγότερα αγόρια/κορίτσια π.χ. 4 ή 5.

Η/ο εκπαιδευτικός εξηγεί στα παιδιά ότι κάθε ομάδα των 6 θα χωριστεί σε δύο υπο-ομάδες των 3 (η ομάδα των 5 σε 2+3, των 4 σε 2+2 κ.ο.κ.), καθώς στη συνέχεια αυτής της δραστηριότητας, στο επόμενο μάθημα, θα χωριστούν οι εξάδες στα δύο και θα ενωθούν με άλλες τριάδες, ώστε να σχηματίσουν ομάδες των έξι, ανάμικτες από κορίτσια και αγόρια που θα συζητήσουν τα ίδια θέματα. Από την κάθε τριάδα ορίζεται ένα άτομο ως **εκπρόσωπος**, το οποίο έχει την ευθύνη **να κρατά σημειώσεις (βασικά σημεία)** από τις απαντήσεις και συζητήσεις τους, διότι θα χρειαστεί να τα μεταφέρει σε άλλη ομάδα την επόμενη φορά.

Η/ο εκπαιδευτικός καλεί τους δύο εκπροσώπους από την κάθε ομάδα να παραλάβουν το χαρτί με τις ερωτήσεις τους. Τα κορίτσια παίρνουν τις ερωτήσεις προς τα κορίτσια (**Φύλλο Εργασίας 2α**) και τα αγόρια εκείνες προς τα αγόρια (**Φύλλο Εργασίας 2β**).

Οι ερωτώμενοι/ες καλούνται να απαντήσουν στις ερωτήσεις με τη σειρά που αναφέρονται στο χαρτί. Ο/Η εκπαιδευτικός επισημαίνει ότι είναι εξαιρετικά σημαντικό να απαντήσουν με ειλικρίνεια όλες και όλοι. Τους/τις ενημερώνει ότι συνολικά έχουν στη διάθεσή τους 30 λεπτά για να απαντήσουν σε όλες τις ερωτήσεις. Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να συνεργαστούν εντατικά και να αφιερώσουν κατά μέσο όρο περίπου 3 λεπτά σε κάθε ερώτηση. Ζητά από τους εκπροσώπους να κρατούν σημειώσεις σε ένα τετράδιό τους, με τρόπο ώστε να τα θυμούνται για να μπορούν να τα μεταφέρουν και σε διάστημα δύο εβδομάδων από την ημέρα πραγματοποίησης.

Οι ερωτήσεις είναι οι ακόλουθες:

ΦΥΛΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 2α: Η ώρα της αλήθειας

Ερωτήσεις προς τα κορίτσια:

1. Σου αρέσει να βλέπεις έναν άντρα να εκφράζει (λεκτικά) την αγάπη του σε φίλες/ους του; Αιτιολόγησε την απάντησή σου.
2. Αν σου πω τις λέξεις «ηγέτης κράτους», μπορείς να μου περιγράψεις το προφίλ του ανθρώπου που βρίσκεται πίσω από αυτό;
Θεωρείς ότι το φύλο συνδέεται με την ηγετική ικανότητα;
3. Σε ένα υποθετικό σενάριο, όπου σε 20 χρόνια από σήμερα θα έχεις κάνει δική σου οικογένεια με παιδιά, πώς σκέφτεσαι την καθημερινότητά σου; (Περίγραψε τη ροή μίας ημέρας, αναφέροντας ποσοστά του 24ωρου για τους βασικούς τομείς δραστηριότητάς σου, περιλαμβάνοντας τον ύπνο.)
4. Σου έχει περάσει ποτέ από το μυαλό ότι έχεις την επιλογή να μην κάνεις παιδιά; Αν ναι, πώς νιώθεις για αυτό;
Πώς πιστεύεις ότι θα νιώσει ο περίγυρός σου αν ανακοινώσεις ότι σκέφτεσαι να μην κάνεις παιδιά;
5. Πιστεύεις ότι μια γυναίκα μπορεί να έχει ταυτόχρονα επιτυχημένη οικογένεια και επιτυχημένη καριέρα;
Αιτιολόγησε την απάντησή σου.
6. Πιστεύεις ότι τα κορίτσια έχουν μειωμένη ικανότητα στις θετικές επιστήμες (φυσική, μαθηματικά κ.λπ.) σε σχέση με τα αγόρια;
7. Αν σου πω τη λέξη «γυναικουλίστικα», τι σκέφτεσαι;
8. Υπήρξε φορά που ήθελες να δείξεις το ερωτικό σου ενδιαφέρον για ένα αγόρι, αλλά δεν τόλμησες γιατί φοβήθηκες μην παρεξηγηθείς, αφού η κυρίαρχη αντίληψη είναι ότι ο «κυνηγός» είναι ο άντρας;
9. Έχεις βρεθεί ποτέ σε θέση να υποχρεωθείς να φερθείς με τρόπο διαφορετικό από αυτόν που θα ήθελες, επειδή νιώθεις ότι αυτό είναι το κοινωνικά αποδεκτό και αναμενόμενο από εσένα επειδή είσαι γυναίκα;
Θα ήθελες να αλλάξει κάτι ως προς αυτό;

ΦΥΛΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 2β: Η ώρα της αλήθειας

Ερωτήσεις προς τα αγόρια:

1. Πώς πιστεύεις ότι νιώθει ένα μέσο αγόρι όταν δεν είναι ικανό
 - i. στα αθλήματα;
 - ii. στα φιλολογικά μαθήματα;
 - iii. στα καλλιτεχνικά – εικαστικά;Αιτιολόγησε την απάντησή σου.

2. Αν σου πω τις λέξεις «ηγέτης κράτους», μπορείς να μου περιγράψεις το προφίλ του ανθρώπου που βρίσκεται πίσω από αυτό;
Θεωρείς ότι το φύλο συνδέεται με την ηγετική ικανότητα;
3. Σε ένα υποθετικό σενάριο, όπου σε 20 χρόνια από σήμερα θα έχεις κάνει δική σου οικογένεια με παιδιά, πώς σκέφτεσαι την καθημερινότητά σου; (Περιγράψε τη ροή μίας ημέρας, αναφέροντας ποσοστά του 24ωρου για τους βασικούς τομείς δραστηριότητάς σου, περιλαμβάνοντας τον ύπνο.)
4. Όταν ρεύεται ένα αγόρι δυνατά μπροστά σου ενοχλείσαι και κάνεις αρνητικές σκέψεις για αυτόν;
Όταν ρεύεται ένα κορίτσι δυνατά μπροστά σου ενοχλείσαι και κάνεις αρνητικές σκέψεις για αυτήν;
Αιτιολόγησε την απάντησή σου.
5. Θα ήθελες να μην θεωρείται γενικά ότι τα αγόρια πρέπει να κάνουν το πρώτο βήμα όταν τους αρέσει μια κοπέλα;
Γιατί;
6. Πιστεύεις ότι τα κορίτσια έχουν μειωμένη ικανότητα στις θετικές επιστήμες (φυσική, μαθηματικά κ.λπ.) σε σχέση με τα αγόρια;
Αιτιολόγησε την απάντησή σου.
7. Οι γυναίκες που επιλέγουν να σπουδάσουν μηχανική είναι λίγες. Γιατί πιστεύεις ότι συμβαίνει αυτό;
8. Νιώθεις άνετα να εκφράζεις συναισθήματα στοργής μπροστά σε τρίτους ή συνήθως το αποφεύγεις; Αιτιολόγησε την απάντησή σου.
9. Έχεις βρεθεί ποτέ σε θέση να υποχρεωθείς να φερθείς με τρόπο διαφορετικό από αυτόν που θα ήθελες, επειδή νιώθεις ότι αυτό είναι το κοινωνικά αποδεκτό και αναμενόμενο από εσένα επειδή είσαι άντρας;
Θα ήθελες να αλλάξει κάτι ως προς αυτό;

Η ώρα εξαντλείται με τις συζητήσεις σε ομάδες. Αν κάποια ομάδα δεν πρόλαβε να απαντήσει σε όλες τις ερωτήσεις, αναλαμβάνει να συνεχίσει και να ολοκληρώσει τη συζήτηση σε χρόνο που θα συμφωνήσουν τα μέλη της και πάντως πριν το επόμενο μάθημα. Η/Ο εκπαιδευτικός ανακοινώνει στα παιδιά σε ποια ομάδα θα βρίσκονται την επόμενη φορά. Τους υπενθυμίζει ότι θα χρειαστεί να έχουν οπωσδήποτε μαζί τους τα φύλλα εργασίας που χρησιμοποίησαν σήμερα.

Διάρκεια: 2 διδακτικές ώρες

Στόχος: Ο αναστοχασμός σχετικά με την ατομική σχέση των μαθητών/τριών με τα στερεότυπα φύλου και η κατανόηση της οπτικής και της θέσης του «άλλου» ως προς αυτά.

Στην διδακτική αυτή ενότητα τα παιδιά συνεχίζουν να συζητούν για τα ίδια συνδεδεμένα με στερεότυπα θέματα, όμως αυτή τη φορά με συμμαθήτριες/τες του άλλου φύλου. Επιδιώκεται να μπορέσουν να μπουν στη θέση του «άλλου» και να αντιληφθούν τη δική του/της οπτική και παράλληλα να συνειδητοποιήσουν πώς τα στερεότυπα μπορεί να μας εγκλωβίζουν σε συμπεριφορές ή επιλογές που μας ταλαιπωρούν.

1η διδακτική ώρα:

Εργασία σε ομάδες:

Τα παιδιά χωρίζονται σε ομάδες. Κάθε τριάδα μιας ομάδας από την προηγούμενη διδακτική ενότητα συναντά την τριάδα μιας άλλης και δημιουργούν μια εξάδα αποτελούμενη από αγόρια και κορίτσια.

Η/Ο εκπαιδευτικός ζητά να έχουν μπροστά τους τα φύλλα εργασίας από την προηγούμενη φορά (1 για κάθε τριάδα) και τις σημειώσεις που κράτησε ο/η εκπρόσωπος της κάθε ομάδας. Στόχος είναι κάθε τριάδα να παρουσιάσει τις ερωτήσεις και τις απαντήσεις-τοποθετήσεις της, όσο πιο συνοπτικά γίνεται, όπως αυτές συζητήθηκαν στο προηγούμενο μάθημα. Η άλλη τριάδα θα ακούσει με προσοχή και θα τοποθετηθεί πάνω σε κάθε ένα από τα ερωτήματα που παρουσιάστηκαν, με στόχο να αναπτυχθεί διάλογος μεταξύ των μελών της ομάδας. Σε αυτό το μάθημα θα συζητήσουν μόνο τις ερωτήσεις 1 έως 8. Την 9 θα την αφήσουν για το επόμενο μάθημα. Ειδικά για τις ερωτήσεις 2, 3 και 6, οι οποίες είναι κοινές για αγόρια και κορίτσια, θα δώσουν οι ομάδες τις απαντήσεις τους ταυτόχρονα και στη συνέχεια θα σχολιάσουν αμφίπλευρα. Έτσι, θα γίνει μια ανταλλαγή απόψεων και οπτικής μεταξύ αγοριών και κοριτσιών.

Ο/Η εκπαιδευτικός εξηγεί ότι και το επόμενο μάθημα θα αφιερωθεί στο ίδιο θέμα. Θα δουλέψουν στις ίδιες ομάδες που βρίσκονται τώρα και την άλλη φορά θα παρουσιάσει τις θέσεις της η τριάδα που δεν παρουσίασε σήμερα. Ενημερώνει ότι τα παιδιά έχουν στη διάθεσή τους ολόκληρη τη διδακτική ώρα για να συζητήσουν, όμως επειδή θα πρέπει κάποια στιγμή να γράψουν μια εργασία για τις συζητήσεις αυτές, καλό είναι να κρατούν σημειώσεις. Για τον σκοπό αυτό ο/η εκπρόσωπος της κάθε ομάδας θα σημειώσει συμπληρωματικές παρατηρήσεις με βάση όσα σχολίασαν τα μέλη της άλλης τριάδας.

Ρίχνουν κλήρο σχετικά με το ποια τριάδα θα ξεκινήσει (τα κορίτσια ή τα αγόρια). Η τριάδα

έχει 15 λεπτά για να παρουσιάσει τη θέση της. Αν κάποιο μέλος της τριάδας είχε διαφορετική θέση, αναφέρεται και αυτή διακριτά. Στη συνέχεια θα ξεκινήσει διάλογος. Αν κάποια ομάδα δεν προλάβει να συζητήσει σε όλες τις ερωτήσεις πριν το τέλος του μαθήματος, αναλαμβάνει να συνεχίσει και να ολοκληρώσει τη συζήτηση σε χρόνο που θα συμφωνήσουν τα μέλη της και πάντως πριν το επόμενο μάθημα.

2η διδακτική ώρα:

Εργασία σε ομάδες:

Επαναλαμβάνεται ακριβώς ό,τι έγινε στο προηγούμενο μάθημα, μόνο που τώρα παρουσιάζει η δεύτερη τριάδα και σχολιάζει η πρώτη.

Τα παιδιά έχουν στη διάθεσή τους συνολικά 35 λεπτά για παρουσίαση και συζήτηση. Μόλις συμπληρωθούν τα 35 λεπτά ο/η εκπαιδευτικός ζητά από τα παιδιά

- ♦ να δηλώσουν αν εντόπισαν διαφορές ανάμεσα στις συζητήσεις που έκαναν με παιδιά του ίδιου φύλου και με παιδιά του άλλου φύλου και ποιες ήταν αυτές
- ♦ αν έβγαλαν κάποιο συμπέρασμα από τις μέχρι τώρα συζητήσεις και ποιο ήταν αυτό.

Εργασία για το σπίτι:

Η/Ο εκπαιδευτικός μοιράζει στα παιδιά το **Φύλλο Εργασίας 3**, το οποίο πρέπει να συμπληρώσουν ατομικά στο σπίτι και να το παραδώσουν την επόμενη φορά, δηλ. σε διάστημα μιας εβδομάδας.

ΦΥΛΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 3: Στερεότυπα γύρω μου

1. Ανάφερε ένα στερεότυπο φύλου, με το οποίο μεγάλωσες (διαφορετικό από τα τρία παραδείγματα που δείξαμε μέσα από εικόνες στην τάξη).
2. Γράψε μία επιλογή που έκανες ή μία συμπεριφορά ή άποψη που έχεις υιοθετήσει, η οποία είναι επηρεασμένη από στερεότυπα φύλου.
3. Ανάφερε ένα στερεότυπο φύλου, που γενικά υπάρχει στη σημερινή κοινωνία, από το οποίο εσύ δεν επηρεάζεσαι.
4. Τι ρόλο πιστεύεις ότι παίζουν τα στερεότυπα φύλου στη ζωή των ανθρώπων;
5. Πώς επηρεάζουν τα στερεότυπα φύλου την κοινωνία;
6. Πώς διαχέονται στην κοινωνία τα στερεότυπα φύλου;

7. Τι θα μπορούσε να καταπολεμήσει τα στερεότυπα φύλου;
8. Πώς μπορείς εσύ να αλλάξεις τη στάση σου ώστε να συμβάλλεις στην άρση των στερεοτύπων φύλου;

Σtereότυπα: Η διάδοσή τους και η επιρροή τους στον άνθρωπο και στην κοινωνία

Διάρκεια: 1 διδακτική ώρα

Στόχος: Η κατανόηση α) της επιρροής των στερεοτύπων φύλου στα άτομα και στις κοινωνίες, β) του τρόπου διάχυσής τους. Η αναζήτηση τρόπων αναγνώρισης των στερεοτύπων φύλου και περιορισμού της αρνητικής τους επίδρασης.

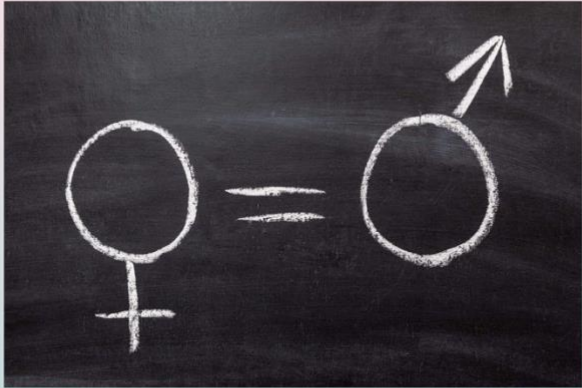
Μέσα: Διαδραστικός πίνακας ή υπολογιστής συνδεδεμένος σε προβολέα (projector).

Ο/Η εκπαιδευτικός ζητά από τους/τις μαθητές/τριες να έχουν μπροστά τους το **Φύλλο Εργασίας 3**, με τις απαντήσεις τους. Τους εξηγεί ότι θα προβάλει στην τάξη μία παρουσίαση, η οποία απαντά σε κάποια από τα θέματα που περιλαμβάνονται στην εργασία που δούλεψαν στο σπίτι.

Προσοχή: Στις διαφάνειες (slides) της παρουσίασης, όπου αναφέρεται μόνη της μια ερώτηση (δηλ. στις 2 και 4), η/ο εκπαιδευτικός απευθύνει την ερώτηση στις/στους μαθήτριες/τες και περιμένει να ακούσει τις απαντήσεις τους πριν να προβάλει την απάντηση στη διαφάνεια που ακολουθεί.

Προβάλλεται η ακόλουθη παρουσίαση:

Σtereότυπα φύλου



Έλα στη θέση μου!

Σεβαστή-Σοφία Ανθοπούλου

Ερώτηση:

Πώς καθορίζουν τα στερεότυπα φύλου την πορεία μας;



Δίνεται στους/στις μαθητές/τριες η ευκαιρία να απαντήσουν πριν προβληθεί η επόμενη διαφάνεια με την απάντηση.

Πώς καθορίζουν τα στερεότυπα φύλου την πορεία μας;

Τα στερεότυπα φύλου καθορίζουν τις πεποιθήσεις

➤ για τα χαρακτηριστικά

➤ για τις ικανότητες

που **πρέπει** να έχει ο άνδρας και η γυναίκα.

- Επηρεάζουν τις προσδοκίες της κοινωνίας από τους άντρες και τις γυναίκες.
- Επηρεάζουν ήδη από μικρή ηλικία την αυτό-εικόνα των κοριτσιών και των αγοριών και συνεπώς τη συμπεριφορά και τους ρόλους που αυτά θα υιοθετήσουν.



Ερώτηση:

Πώς διαχέονται στην κοινωνία τα στερεότυπα φύλου;



Δίνεται στους/στις μαθητές/τριες η ευκαιρία να απαντήσουν πριν προβληθεί η επόμενη διαφάνεια.



Πώς διαχέονται τα στερεότυπα φύλου;

Τα στερεότυπα φύλου καλλιεργούνται ήδη από μικρή ηλικία μέσω

- της αλληλεπίδρασης με τον περίγυρο των παιδιών (γονέων/κηδεμόνων κ.ά. συγγενών, φίλων (συνομήλικων και κοινωνικού κύκλου οικογένειας), εκπαιδευτικών, παιδαγωγών, προπονητών κ.ά.)
- των ΜΜΕ
- των μέσων κοινωνικής δικτύωσης
- διαφημιστικών μηνυμάτων (σε μέσα ή σε αφίσες, π.χ. στον δρόμο κ.λπ.)
- βιβλίων (από παραμύθια και σχολικά βιβλία μέχρι κόμικς και λογοτεχνία κ.ά.)
- της μόδας
- της μουσικής
- της τέχνης (ζωγραφική, θέατρο, σινεμά, τηλεοπτικές σειρές, ποίηση, κ.ά.)
- της αγοράς (παιχνίδια, ρούχα, "gadgets", καλλυντικά κ.λπ.)
- του διαδικτύου γενικά

Γιατί δημιουργούνται τα στερεότυπα φύλου;

Τα στερεότυπα προκύπτουν από την ανάγκη του ανθρώπου να κατανοήσει την κοινωνική πραγματικότητα που τον περιβάλλει, ιδιαίτερα τα άγνωστα ή ξένα προς τον ίδιο στοιχεία της, που τον φοβίζονται. Για τον σκοπό αυτό ο άνθρωπος απλοποιεί ή διαστρεβλώνει αυτήν την πραγματικότητα.



Τα στερεότυπα φύλου...

- ταλαιπωρούν και εγκλωβίζουν γυναίκες και άντρες
 - συντηρούν και ενισχύουν τις ανισότητες φύλου
 - σε σημαντικό βαθμό ευθύνονται για το ότι τα άτομα που βιώνουν σε βάρος τους ανισότητες, τις ανέχονται χωρίς να αντιδρούν
 - σε σημαντικό βαθμό ευθύνονται για υποσυνείδητες εκδηλώσεις συμπεριφοράς έμφυλων διακρίσεων
- ΒΛΑΠΤΟΥΝ ΤΑ ΑΤΟΜΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ.

Ο κόσμος...

- δεν είναι άσπρος ή μάυρος, μπλε ή ροζ
- είναι πολύχρωμος και μας χωρά όλες και όλους, όπως είμαστε.

(Την παρουσίαση τη βρίσκετε είτε συνημμένη είτε στον εξής [σύνδεσμο](#))

Στη συνέχεια ο/η εκπαιδευτικός καλεί τα παιδιά να ανατρέξουν στις απαντήσεις που είχαν δώσει στις ερωτήσεις 4, 5 και 6 του Φύλλου Εργασίας 3 που συμπλήρωσαν στο σπίτι, και σε περίπτωση που τα ίδια έγραψαν κάτι περισσότερο ή κάτι διαφορετικό, να το μοιραστούν, αν θέλουν με την τάξη.

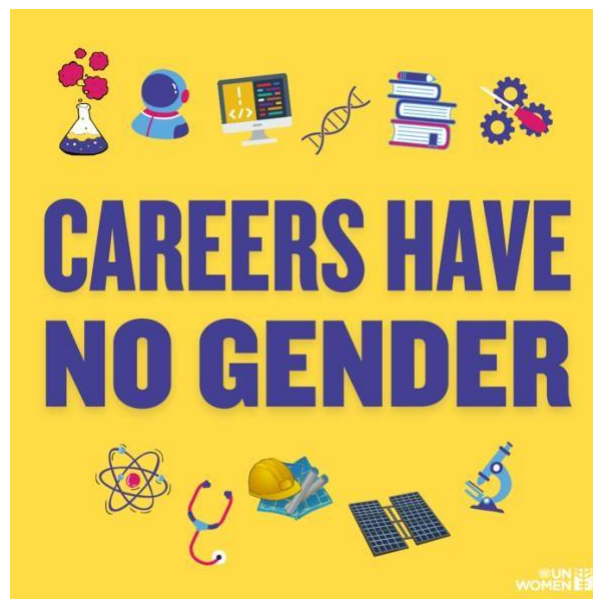
Μετά απευθύνει η/ο εκπαιδευτικός στα παιδιά μία μία τις ερωτήσεις 7 και 8 του **Φύλλου Εργασίας 3**:

- ♦ Τι θα μπορούσε να καταπολεμήσει τα στερεότυπα φύλου;
- ♦ Πώς μπορείς εσύ να αλλάξεις τη στάση σου ώστε να συμβάλλεις στην άρση των στερεοτύπων φύλου;

Οι μαθητές/τριες μοιράζονται μέσα στην τάξη τις απαντήσεις που έδωσαν και αναπτύσσεται συζήτηση σχετικά με το πώς θα μπορούσαν τα παιδιά να προσπαθήσουν να είναι πιο έτοιμα να αναγνωρίσουν στερεότυπα και να περιορίσουν την επιρροή τους στις δικές τους στάσεις και συμπεριφορές που αφορούν στον εαυτό τους, αλλά και στις προσδοκίες και πεποιθήσεις τους για τους/τις άλλους/ες.

Η διακίνηση θετικών μηνυμάτων που καταρρίπτουν στερεότυπα τόσο προφορικά όσο και στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, είναι ένα ισχυρό όπλο στον αγώνα για την καταπολέμηση των στερεοτύπων και ανισοτήτων φύλου. Η/Ο εκπαιδευτικός προβάλλει τις ακόλουθες εικόνες⁵ από το UN Women:

⁵ Οι εικόνες είναι διαθέσιμες [εδώ](#) σε παρουσίαση Power Point, ώστε αν θέλει να τις προβάλλει η/ο εκπαιδευτικός.



Αφίσες με μηνύματα κατά των στερεοτύπων από τον ΟΗΕ (UN WOMEN)

Διάρκεια: 1 διδακτική ώρα

Στόχος: Να αντιληφθούν οι μαθητές και οι μαθήτριες ότι σε μία συμβίωση οι ευθύνες και υποχρεώσεις πρέπει να μοιράζονται δίκαια και με όρους αλληλοσεβασμού.

Υλικά⁶: μολύβι, γόμα

Οι μαθητές/τριες συνεχίζουν να εργάζονται σε ανάμικτες ομάδες αγοριών και κοριτσιών, ανά 4 άτομα. Προτείνεται να μην είναι σταθερή η σύσταση των ομάδων, αλλά να αλλάξει τώρα που περνούν τα παιδιά σε καινούριο αντικείμενο.

Ο/Η εκπαιδευτικός τους μοιράζει το **Φύλλο Εργασίας 4** (ένα σε κάθε ομάδα). Αρχίζει να διαβάζει το σενάριο με την Ευρυδίκη και τον Γιώργο και μόλις φτάσει στην ερώτηση, τους αφήνει χρόνο 4 λεπτά για να συζητήσουν και να απαντήσουν γραπτά. Μόλις συμπληρωθούν τα 4 λεπτά, η/ο εκπαιδευτικός ζητά από τα παιδιά να μοιραστούν με την τάξη τις απαντήσεις τους και αν ακούν από τους/τις συμμαθητές/τριές τους κάτι που δεν σημείωσαν, αλλά θεωρούν ότι αποτελεί ανάγκη της Ευρυδίκης ή του Γιώργου, να το προσθέτουν στο φύλλο τους.

Κατόπιν ζητά ο/η εκπαιδευτικός από τις ομάδες των παιδιών να μοιράσουν τις δουλειές του σπιτιού, λαμβάνοντας υπόψη ότι ο Γιώργος και η Ευρυδίκη έχουν εκτός από υποχρεώσεις και ανάγκες. Για τον σκοπό αυτό πρέπει να σημειώσουν τις προτάσεις τους πάνω στον πίνακα. Έχουν στη διάθεσή τους 30 λεπτά.

ΦΥΛΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 4: Ο γρίφος του νοικοκυριού

Ο Γιώργος (35 χρονών) και η Ευρυδίκη (34 χρονών) είναι παντρεμένοι με δύο παιδιά, ηλικίας 3 και 6 χρονών. Ο Γιώργος εργάζεται ως πληροφορικός σε μια ιδιωτική εταιρεία, η οποία βρίσκεται μακριά από το σπίτι τους και καθημερινά (Δευτέρα – Παρασκευή) οδηγεί 45 λεπτά για να πάει και άλλα τόσα για να επιστρέψει. Το ωράριο εργασίας του κανονικά είναι 9.00-17.00, αλλά επειδή η δουλειά είναι πάρα πολλή, συχνά χρειάζεται να παραμείνει κατά μέσο όρο μία ώρα επιπλέον την ημέρα στο γραφείο. Η Ευρυδίκη είναι λογίστρια με δικό της γραφείο, το οποίο λειτουργεί καθημερινά 8.00-16.00 η ώρα. Το γραφείο της Ευρυδίκης είναι 5 λεπτά με τα πόδια από το σπίτι. Καθώς η πελατεία αυξάνεται, η Ευρυδίκη αναγκάζεται συχνά να συνεχίζει τη δουλειά στο σπίτι, για 1-2 ώρες ακόμα προκειμένου να μπορέσει να είναι συνεπής. Επιπλέον, πηγαίνει στο γραφείο και τα Σάββατα 10.00 -13.00 η ώρα. Τα

⁶ Τα υλικά ή τα απαιτούμενα για το κάθε μάθημα μέσα αναφέρονται μόνο στις περιπτώσεις όπου πρέπει είτε η/ο εκπαιδευτικός είτε οι μαθητές/τριες να το γνωρίζουν εγκαίρως για να έχουν διαθέσιμο κάτι που δεν θεωρείται

δεδομένο.

παιδιά φεύγουν κάθε μέρα με σχολικό για το σχολείο και τον παιδικό σταθμό στις 7.30 και επιστρέφουν στις 16.15. Η Ευρυδίκη και ο Γιώργος δεν μπορούν να έχουν βοήθεια από τρίτους και πρέπει μόνοι τους να καταφέρουν να λειτουργήσει το σπιτικό τους. Ευτυχώς, είναι και οι δύο πολύ καλά στην υγεία τους.

Παρακαλούμε απαντήστε στην ακόλουθη **ερώτηση** (διαθέσιμος χρόνος 4λ). Συζητήστε και καταγράψτε στην ομάδα την απάντησή σας:

- ♦ Είναι σαφές ότι ο Γιώργος και η Ευρυδίκη έχουν οικογενειακές και επαγγελματικές υποχρεώσεις. Όμως εκτός από υποχρεώσεις έχει κάθε άνθρωπος και ανάγκες. Αναφέρετε τι ανάγκες μπορεί να έχουν ο Γιώργος και η Ευρυδίκη. Είναι ίδιου ή διαφορετικού είδους οι ανάγκες τους;

Στον πίνακα που ακολουθεί φαίνονται οι δουλειές που πρέπει να γίνονται για να λειτουργεί χωρίς προβλήματα το σπίτι του ζευγαριού. Παρακαλούμε να αναθέσετε έτσι τις δουλειές στον Γιώργο και στην Ευρυδίκη, που να καλύπτονται οι ανάγκες του σπιτιού, αλλά και των δύο μελών του ζευγαριού. Αν μια υποχρέωση την αναλάβει μόνο ένας/μια από τους δύο, τότε απλά συμπληρώνετε «X» κάτω από το όνομά της/του. Σε περίπτωση που οι δουλειές μοιράζονται, γράφετε κάτω από το όνομά τους τις ημέρες της εβδομάδας που αναλαμβάνει ο/η καθένας/μια την κάθε υποχρέωση. Φροντίστε να καλυφθούν πλήρως (100%) οι ανάγκες λειτουργίας του σπιτικού της Ευρυδίκης και του Γιώργου. Την δεξιά στήλη την αφήνετε κενή γιατί θα σας χρειαστεί σε επόμενη διδακτική ενότητα. Προτείνουμε να χρησιμοποιήσετε μολύβι και γόμα για αυτή τη δραστηριότητα, καθώς είναι πιθανό να γράψετε και να σβήσετε πολλές φορές, προσπαθώντας να μοιράσετε τις ευθύνες.

ΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ ΤΗΣ ΕΥΡΥΔΙΚΗΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΓΙΩΡΓΟΥ

	Δουλειές - Υποχρεώσεις	Ευρυδίκη	Γιώργος	
1.	Προμήθειες ειδών σούπερ μάρκετ (1 φορά/10 μέρες)			
2.	Προμήθειες φρέσκων τροφίμων (μαναβική, κρέας, ψάρια, γαλακτοκομικά κ.ά. - 2-3 φορές /εβδομάδα)			
3.	Καθημερινό μαγείρεμα γεύματος (μεσημεριανού)			
4.	Καθημερινό καθάρισμα κουζίνας και σκευών			
5.	Καθαριότητα σπιτιού (γενική - 1 φορά την εβδομάδα)			
6.	Συγύρισμα και μικρο-καθαριότητα σπιτιού (καθημερινή)			
7.	Πλύσιμο ρούχων			
8.	Σιδέρωμα ρούχων και τακτοποίηση στις ντουλάπες			

9.	Κολατσιό παιδιών για το σχολείο			
10.	Αγορά ρουχισμού για τα παιδιά (1 φορά ανά 2-3 μήνες)			
11.	Επίβλεψη μελέτης παιδιών (καθημερινά)			
12.	Επικοινωνία με δασκάλους παιδιών			
13.	Δραστηριότητες αναψυχής παιδιών (παιχνίδι, βόλτα κ.ά. – καθημερινά)			
14.	Ξύπνημα παιδιών τις καθημερινές και προετοιμασία για το σχολείο			
15.	Υποδοχή παιδιών το μεσημέρι και γεύμα μαζί τους			
16.	Προετοιμασία δείπνου			
17.	Προετοιμασία παιδιών για ύπνο (μπάνιο, πλύσιμο δοντιών κ.λπ.)			

18.	Επίβλεψη παιδιών το Σάββατο το πρωί			
19.	Φροντίδα υγείας παιδιών (παιδίατρος, οδοντίατρος, οφθαλμίατρος κ.ά. – 1 φορά / 2 μήνες, όταν δεν υπάρχει πρόβλημα)			
20.	Κούρεμα παιδιών (1 φορά / 2 μήνες)			
21.	Μέριμνα για θέρμανση κ.λπ. και πληρωμή λογαριασμών (ηλεκτρικού, θέρμανσης, νερού, τηλεφώνου-internet κ.ά.), ασφάλειες (αυτοκινήτου κ.ά.), φορολογική δήλωση κ.λπ.			
22.	Μέριμνα για τη σωστή λειτουργία των ηλεκτρικών συσκευών του σπιτιού – αγορά ανταλλακτικών ή συσκευών, όποτε απαιτείται			
23.	Πλύσιμο αυτοκινήτου (σε βενζινάδικο 1 φορά/20 μέρες)			
24.	Βενζίνη ή άλλο καύσιμο (ή φόρτιση αυτοκινήτου)			

Λίγο πριν τελειώσει η διδακτική ώρα, η/ο εκπαιδευτικός ενημερώνει τα παιδιά ότι στο επόμενο μάθημα θα δουλέψουν στις ίδιες ομάδες και θα συνεχίσουν πάνω σε αυτήν την εργασία.

Το δικαίωμα κάθε ανθρώπου στην αρμονία μεταξύ προσωπικού και επαγγελματικού χρόνου

Διάρκεια: 1 διδακτική ώρα

Στόχος: Στόχος είναι α) να αντιληφθούν οι μαθητές και οι μαθήτριες ότι σε μία συμβίωση οι ευθύνες και υποχρεώσεις πρέπει να μοιράζονται δίκαια και με όρους αλληλοσεβασμού και ότι η φύση των ανθρώπων είναι τέτοια που τις περισσότερες δουλειές του σπιτιού -και όχι μόνο- μπορούν να τις κάνουν και οι δύο.

Οι μαθήτριες/τες συνεχίζουν να εργάζονται στις ίδιες ανάμικτες ομάδες που δούλεψαν στο προηγούμενο μάθημα. Έχουν μπροστά τους το **Φύλλο Εργασίας 4**.

Ο/Η εκπαιδευτικός τους ζητά να δηλώσουν με ποια κριτήρια μοίρασαν τις υποχρεώσεις στο νοικοκυριό του Γιώργου και της Ευρυδίκης και σημειώνει λέξεις-κλειδιά από τις απαντήσεις τους στον πίνακα. Πρέπει να απαντήσουν όλες οι ομάδες. Κατόπιν, συζητούν όλοι μαζί μέσα στην τάξη α) αν οι απαντήσεις τους ήταν επηρεασμένες από στερεότυπα και β) αν είναι διατεθειμένοι/ες στη δική τους ζωή να μοιράζουν τις ευθύνες με τέτοιο τρόπο.

Στη συνέχεια η/ο εκπαιδευτικός ρωτά τα παιδιά:

- ♦ Γιατί συζούν συνήθως δύο άνθρωποι;
[Το πιθανότερο είναι ότι μία από τις απαντήσεις που θα λαβεί είναι η αγάπη που τους δίνει. Με αυτό ως αφορμή θα προχωρήσει στις επόμενες δύο ερωτήσεις:]
- ♦ Όταν αγαπάμε κάποιον/α θέλουμε να είναι καλά;
- ♦ Θέλουμε να είναι ευτυχισμένος/η;
[Το πιθανότερο είναι ότι η πλειονότητα θα απαντήσει θετικά και στα δύο αυτά ερωτήματα. Οπότε ο/η εκπαιδευτικός κάνει την ακόλουθη τοποθέτηση (ή τη διαβαζει στα παιδιά)].

Τότε, πρέπει να λαμβάνουμε υπόψη ότι το άτομο με το οποίο συζούμε, είτε είμαστε παντρεμένοι/ες, είτε σύντροφοι, είτε συγγενείς, είτε φίλοι/ες έχει ανάγκες, όπως και εμείς και πρέπει να φροντίσουμε ώστε αυτές οι ανάγκες να καλύπτονται με τρόπο δίκαιο. Αυτό δε σημαίνει ότι παίρνουμε το ζύγι και μετράμε τις δουλειές και τις ευθύνες για να τις μοιράσουμε μισές-μισές. Κοιτάμε και σταθμίζουμε τη συνολική εικόνα. Με βάση τα δεδομένα, δηλ. λαμβάνουμε υπόψη:

- ο τις επαγγελματικές υποχρεώσεις κάθε μέλους του ζευγαριού
- ο τις υποχρεώσεις και ευθύνες του πλαισίου συμβίωσης (που μπορεί να είναι ή και να μην είναι αυτό μιας οικογένειας)
- ο άλλες υποχρεώσεις που ενδεχομένως έχει κάθε μέλος του ζευγαριού, π.χ. συνδεόμενες με σπουδές ή κατάρτιση ή με ευθύνες προς άλλα

μέλη της οικογένειας (παιδιά από προηγούμενο γάμο, ηλικιωμένους γονείς, ασθενείς συγγενείς κ.ά.)

- ο τις ανάγκες κάθε μέλους του ζευγαριού (κάποιο από τα δύο μπορεί να έχει περισσότερες, π.χ. για λόγους υγείας κ.ά.)
- ο κοινά συμφωνημένα σχέδια που απαιτούν επιπλέον απασχόληση ή προσπάθεια του/της ενός/μίας από τους/τις δύο
- ο άλλες ειδικές συνθήκες κ.λπ.

Το κυριότερο είναι ότι πρέπει με τη συμπεριφορά και τις επιλογές μας να δείχνουμε σεβασμό στο άλλο άτομο και φυσικά, να αναγνωρίζουμε τα δικαιώματά του/της. Οι αποφάσεις αυτές, οι οποίες καθορίζουν εντέλει την καθημερινότητα, τη ζωή και ενδεχομένως ακόμα και την υγεία των εμπλεκόμενων ή και την εξέλιξη της μεταξύ τους σχέσης, πρέπει να λαμβάνονται απαλλαγμένες από στερεότυπα.

Στη συνέχεια η/ο εκπαιδευτικός ζητά από τα παιδιά να συμπληρώσουν στο **Φύλλο Εργασίας 4**, στο κενό που υπάρχει πάνω πάνω, στη δεξιά στήλη, δίπλα από το όνομα του Γιώργου, τη φράση «Αυτή τη δουλειά μπορεί να την κάνει μόνο ένας άντρας / μόνο μία γυναίκα». Και δίνει την εξής οδηγία στα παιδιά: Αν τη δουλειά μπορεί να την κάνει μόνο ένας άντρας, να βάλουν ένα «Α» (Άντρας) στη στήλη αυτή. Αν μπορεί να την κάνει μόνο γυναίκα, να βάλουν ένα «Γ» (Γυναίκα). Σε οποιαδήποτε από τις δύο αυτές περιπτώσεις, θα πρέπει η ομάδα να είναι σε θέση να αιτιολογήσει την απάντησή της. Αν θεωρούν ότι το φύλο δεν έχει σχέση με την ικανότητα των ανθρώπων να κάνουν τις συγκεκριμένες δουλειές, τότε θα πρέπει να αφήσουν κενά τα αντίστοιχα κελιά. Ο/Η εκπαιδευτικός επισημαίνει ότι οι ομάδες θα πρέπει να αξιολογήσουν αν μπορεί να γίνει η εκάστοτε εργασία, απαλλαγμένες από στερεότυπα. Ενημερώνει τα παιδιά ότι έχουν στη διάθεσή τους 12 λεπτά, οπότε θα πρέπει να αφιερώσουν περίπου μισό λεπτό σε κάθε απάντηση. Αν οι μαθήτριες/τες τελειώσουν νωρίτερα, η/ο εκπαιδευτικός συνεχίζει με τα επόμενα βήματα, ώστε να υπάρξει στο τέλος χρόνος να δουν ένα σύντομο βίντεο.

Μόλις συμπληρωθούν τα 12 λεπτά ο/η εκπαιδευτικός ζητά από τα παιδιά, αν έχουν βάλει κάπου «Α» να το πουν και να το αιτιολογήσουν. Ρωτά την τάξη αν συμφωνεί με την απάντηση και γίνεται διάλογος με επιχειρήματα. Στη συνέχεια γίνεται η ίδια ερώτηση για το «Γ» και ακολουθείται η ίδια διαδικασία. Τέλος, ρωτά ο/η εκπαιδευτικός: Από τις συνολικά 24 δουλειές του πίνακα, πόσες αφήσατε κενές; Πόσες θεωρείτε ότι μπορούν να γίνουν και από έναν άντρα και από μία γυναίκα;

[Το πιθανότερο είναι ότι οι μαθητές θα έχουν αφήσει είτε όλες είτε τις περισσότερες δουλειές κενές.]

Η/Ο εκπαιδευτικός εξηγεί ότι όλες ανεξαιρέτως οι δουλειές που αναφέρονται στον πίνακα μπορούν να γίνουν και από τους δύο.

Στη συνέχεια καλεί τους/τις μαθητές/τριες να σχολιάσουν την παρακάτω αφίσα:



Αφίσα του UN WOMEN

Στην τάξη γίνεται συζήτηση για το πώς μέσα σε ένα σπίτι μπορούν να συμβάλλουν όλα τα μέλη στις απαραίτητες εργασίες. Τα παιδιά είναι σωστό να αναλαμβάνουν και εκείνα ευθύνες που θα τους αναθέσουν οι γονείς τους, κρίνοντας ότι είναι κατάλληλες για την ηλικία τους (π.χ. να συγυρίζουν το δωμάτιό τους, να βοηθούν τους γονείς σε εργασίες που μπορούν να γίνουν πιο γρήγορα από δύο άτομα συγχρόνως, να φροντίζουν ένα κατοικίδιο που ενδεχομένως υπάρχει κ.λπ.). Θα πρέπει και τα παιδιά να αναλογίζονται ότι το μοίρασμα των εργασιών πρέπει να γίνεται με όρους αλληλοσεβασμού και κατανόησης.

Ο/Η εκπαιδευτικός εξηγεί στα παιδιά ότι η ίδια άσκηση με τη συμπλήρωση στην τελευταία (δεξιά) στήλη, θα μπορούσε να γίνει με το ίδιο αποτέλεσμα, αν στην αριστερή στήλη με τις «Δουλειές - Υποχρεώσεις» αναφέρονταν τα καθήκοντα μίας/ενός μηχανικού, μίας/ενός πιλότου, ενός/μίας baby sitter, ενός/μίας νοσοκόμου/ας, μίας/ενός πολιτικού, μίας/ενός μάνατζερ, ενός/μίας χορευτή/τριας κ.λπ.

Η/Ο εκπαιδευτικός προβάλλει στην τάξη, την ακόλουθη **βίντεο**-αφήγηση (διάρκειας 5λ), η οποία δημιουργήθηκε στο πλαίσιο του προγράμματος ενδυνάμωσης νέων γυναικών "[WOMENTORS](#)" και έχει αντικείμενο το μοίρασμα των ευθυνών ανάμεσα σε ένα ζευγάρι με τέσσερα παιδιά και πλούσια δραστηριότητα και την εναρμόνιση του προσωπικού με τον επαγγελματικό χρόνο. Δείτε το βίντεο σε αυτόν τον [σύνδεσμο](#).

Τι ισχύει για τη γυναίκα στην Ελλάδα σήμερα;

Διάρκεια: 1 διδακτική ώρα

Στόχος: Να ενημερωθούν οι μαθήτριες και οι μαθητές σχετικά με τις υφιστάμενες ανισότητες φύλου στην Ελλάδα, να προσεγγίσουν το ζήτημα των ανισοτήτων με ενσυναίσθηση και να αναλογιστούν την ευθύνη τους ως πολίτες μιας δημοκρατικής κοινωνίας.

Μέσα: Διαδραστικός πίνακας ή υπολογιστής συνδεδεμένος σε προβολέα (projector).

Η/ο εκπαιδευτικός εξηγεί στα παιδιά ότι σήμερα θα μιλήσουν για τις ανισότητες φύλου στη χώρα μας, όπως αυτές έχουν μετρηθεί από έγκυρους φορείς. Θα τους δείξει στοιχεία, χωρίς να μπουν σε πολύ μεγάλο βαθμό ανάλυσης, όμως θα τους στείλει τα σχετικά αρχεία, ώστε αν ενδιαφέρονται, να δουν τα στοιχεία λεπτομερέστερα.

Ξεκινά να παρουσιάζει τα δεδομένα του **Δείκτη Ισότητας Φύλων 2020 για την Ελλάδα⁷** (**Φύλλο Δεδομένων 2**). Προβάλλει μία μία της σελίδες του Φύλλου Δεδομένων 2, το οποίο έχει δημιουργηθεί από το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, που αποτελεί επίσημο και αναγνωρισμένο από την Ε.Ε. φορέα συγκριτικής μελέτης και μέτρησης των θεμάτων ισότητας φύλου στην Ευρώπη.

Σελ. 1:

Προβάλλοντας την 1^η σελ. ο/η εκπαιδευτικός εξηγεί στα παιδιά ότι ο Δείκτης χρησιμοποιεί μια κλίμακα από το 1 έως το 100, όπου το 1 αντιστοιχεί στην πλήρη ανισότητα και το 100 στην πλήρη ισότητα. Οι βαθμολογίες βασίζονται στις διαφορές μεταξύ γυναικών και ανδρών και στα επίπεδα επιδόσεων σε έξι βασικούς τομείς: εργασία (ποσοστά και κατανομή απασχόλησης), χρήματα (εισόδημα και σύγκριση αμοιβών), γνώσεις (σπουδές), χρόνος (φροντίδα μελών οικογένειας/οικείων, νοικοκυριό, κοινωνικές δραστηριότητες) εξουσία (συμμετοχή στην πολιτική, σε Διοικητικά Συμβούλια μεγάλων εταιρειών κ.λπ.) και υγεία, καθώς και στους υποτομείς τους. Βάσει των μετρήσεων του EIGE (European Institute for Gender Equality) εκτιμάται ότι η Ε.Ε., με μέση επίδοση στον δείκτη ισότητας 67,9%, απέχει 60 χρόνια από την επίτευξη της πλήρους ισότητας φύλων. **Η Ελλάδα βρίσκεται τα τελευταία**

10 χρόνια σταθερά στην τελευταία θέση της Ε.Ε. στα θέματα ισότητας φύλου. Η βαθμολογία της είναι 52.2 στα 100, αμέσως κάτω από την Ουγγαρία (53%) και τη Ρουμανία (54,4%). Ο μέσος όρος της Ε.Ε. βρίσκεται στο 67,9%, ενώ την καλύτερη επίδοση έχει η Σουηδία (83,8%), ακολουθούμενη από τη Δανία (77,4%). Από τους τομείς που μετρούνται, η καλύτερη επίδοση της Ελλάδας είναι στην υγεία των γυναικών και η χειρότερη στη συμμετοχή στα κέντρα λήψης αποφάσεων.

⁷ Συνήθως, εκδίδονται νέα δεδομένα για τον Δείκτη Ισότητας κάθε χρόνο τον Οκτώβριο, τα οποία διατίθενται εδώ: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/EL>.

Για λόγους οικονομίας χρόνου, τη σελ. 2 προτείνεται να την προσπεράσει η/ο εκπαιδευτικός και να σταθεί στη **σελ. 3**, το περιεχόμενο της οποίας θα διαβάσει στις/στους μαθήτριες/τες. Ομοίως, παραλείπεται η σελ. 4 και προβάλλεται η **σελ. 5**. Δεδομένα για τη βία κατά της γυναίκας δεν υπάρχουν, καθώς στην συντριπτική πλειονότητα των περιπτώσεων δεν καταγράφονται. Ο/Η εκπαιδευτικός διαβάζει κατευθείαν το κομμάτι που βρίσκεται στη μέση της σελ. με τίτλο «Η βία με μια ματιά», καθώς και τη σημείωση που βρίσκεται αμέσως από κάτω και αναφέρεται στον COVID-19. Η σελ. 6 επίσης παραλείπεται.

Δείκτης Ισότητας των Φύλων 2020

ΕΛΛΑΔΑ



Πρόοδος στον τομέα της ισότητας των φύλων στην Ελλάδα από το 2010 και μετά

Με βαθμολογία 52,2 στα 100, η Ελλάδα κατατάσσεται τελευταία στην ΕΕ στον Δείκτη Ισότητας των Φύλων. Η βαθμολογία της Ελλάδας είναι περίπου 15,7 μονάδες χαμηλότερη από τον μέσο όρο της ΕΕ.

Από το 2010 και μετ η βαθμολογία έχει αυξηθεί κατά 3,6 μονάδες, με μια ελαφρά άνοδο 1,0 μονάδας από το 2017. Η κατάταξή της δεν έχει αλλάξει από το 2010.

		Μεταβολή	
		Από το 2010	Από το 2017
SE	83,8	3,7	0,2
DK	77,4	2,2	-0,1
FR	75,1	7,6	0,5
FI	74,7	1,6	1,3
NL	74,1	0,1	2,0
UK	72,7	4,0	0,5
IE	72,2	6,8	0,9
ES	72,0	5,6	1,9
BE	71,4	2,1	0,3
LU	70,3	9,1	1,1
EU	67,9	4,1	0,5
SI	67,7	5,0	-0,6
DE	67,5	4,9	0,6
AT	66,5	7,8	1,2
IT	63,5	10,2	0,5
MT	63,4	9,0	0,9
PT	61,3	7,6	1,4
LV	60,8	5,6	1,1
EE	60,7	7,3	0,9
BG	59,6	4,6	0,8
HR	57,9	5,6	2,3
CY	56,9	7,9	0,6
LT	56,3	1,4	0,8
CZ	56,2	0,6	0,5
PL	55,8	0,3	0,6
SK	55,5	2,5	1,4
RO	54,4	3,6	-0,1
HU	53,0	0,6	1,1
EL	52,2	3,6	1,0

Καλύτερες επιδόσεις

Οι υψηλότερες βαθμολογίες της Ελλάδας καταγράφονται στον τομέα της υγείας (84,0 μονάδες) και στον τομέα των χρημάτων (72,5 μονάδες). Και στους δύο αυτούς τομείς, η Ελλάδα συγκεντρώνει μία από τις χαμηλότερες βαθμολογίες ανάμεσα σε όλες τις χώρες (κατατάσσεται στην 21η και στην 22η θέση αντίστοιχα).

Περιθώριο βελτίωσης

Οι ανισότητες των φύλων είναι εντονότερες στους τομείς της εξουσίας (27,0 μονάδες), του χρόνου (44,7 μονάδες) και της εργασίας (64,4 μονάδες). Στους τομείς αυτούς οι επιδόσεις της Ελλάδας είναι χαμηλές σε σύγκριση με άλλα κράτη μέλη (κατατάσσεται στην 27η θέση και στους τρεις).

Μεγαλύτερη βελτίωση

Από το 2010 και μετά, η βαθμολογία της Ελλάδας βελτιώθηκε κυρίως στον τομέα του χρόνου (+9,1 μονάδες) και της εξουσίας (+4,7 μονάδες). Από το 2017 η βαθμολογία της Ελλάδας στον τομέα της εξουσίας αυξήθηκε κατά 2,7 μονάδες.

Οπισθοδρόμηση

Από το 2010 οι βαθμολογίες της Ελλάδας μειώθηκαν στον τομέα των χρημάτων (-2,8 μονάδες) και της υγείας (-0,3 μονάδες). Στον τομέα της εργασίας καταγράφεται στασιμότητα (+0,8 μονάδες).

Η πιο πρόσφατη περίοδος αναφοράς για τα δεδομένα που χρησιμοποιούνται στον Δείκτη του 2020 είναι ο Ιανουάριος του 2020. Τα συγκριτικά στοιχεία για την ΕΕ αναφέρονται στην ΕΕ των 28 και περιλαμβάνουν το Ηνωμένο Βασίλειο, δεδομένου ότι κατά την περίοδο αναφοράς το Ηνωμένο Βασίλειο ήταν κράτος μέλος.

Εξετάστε τα αποτελέσματα του Δείκτη για την Ελλάδα

Βαθμολογίες	2010	2012	2015	2017	2018	Τάσεις στη βαθμολογία 2010-2018 Εθνικές τάσεις και τάσεις ΕΕ
 1-100	48,6	50,1	50,0	51,2	52,2	
Εργασία	63,6	63,6	64,2	64,2	64,4	
 Συμμετοχή	71,1	69,4	71,0	71,4	71,6	
 Διαχωρισμός και ποιότητα εργασίας	57,0	58,4	58,0	57,7	58,0	
Χρήματα	75,3	71,1	70,7	71,4	72,5	
 Χρηματοοικονομικοί πόροι	66,7	62,7	61,4	61,3	61,4	
 Οικονομική κατάσταση	84,9	80,7	81,4	83,2	85,6	
Γνώσεις	53,4	54,3	55,6	55,7	54,8	
 Παρακολούθηση και ολοκλήρωση εκπαίδευσης	59,8	60,7	63,9	66,3	66,8	
 Διαχωρισμός	47,7	48,5	48,4	46,8	45,0	
Χρόνος	35,6	45,2	44,7	44,7	44,7	
 Δραστηριότητες φροντίδας	34,2	55,1	50,9	50,9	50,9	
 Κοινωνικές δραστηριότητες	37,1	37,1	39,3	39,3	39,3	
Εξουσία	22,3	22,3	21,7	24,3	27,0	
 Πολιτική	34,3	30,7	34,7	35,8	36,5	
 Οικονομία	13,6	15,3	12,1	14,9	20,4	
 Κοινωνία	23,8	23,6	24,2	27,0	26,4	
Υγεία	84,3	83,9	83,1	83,5	84,0	
 Κατάσταση υγείας	94,1	93,5	93,4	93,3	94,4	
 Συμπεριφορά	66,6	66,6	66,6	66,6	66,6	
 Πρόσβαση σε δομές υγείας	95,7	94,8	92,3	93,8	94,1	

Σχετικά με τον Δείκτη

Κάθε χρόνο βαθμολογούμε τα κράτη μέλη της ΕΕ και την ΕΕ στο σύνολό της προκειμένου να διαπιστώσουμε πόσο απέχουν από την επίτευξη της ισότητας των φύλων. Ο Δείκτης χρησιμοποιεί μια **κλίμακα από το 1 έως το 100, όπου το 1 αντιστοιχεί στην πλήρη ανισότητα και το 100 στην πλήρη ισότητα**.

Οι βαθμολογίες βασίζονται στις διαφορές μεταξύ γυναικών και ανδρών και στα επίπεδα επιδόσεων σε έξι βασικούς τομείς: εργασία, χρήματα, γνώσεις, χρόνος, εξουσία και υγεία, **καθώς και στους υποτομείς τους**. Στον Δείκτη ενσωματώνονται και **δύο πρόσθετοι τομείς**, οι οποίοι ωστόσο δεν έχουν αντίκτυπο στην τελική βαθμολογία. Οι διατομεακές ανισότητες αποτυπώνουν τον τρόπο με τον οποίο εκδηλώνονται οι ανισότητες μεταξύ των φύλων σε συνδυασμό με την ηλικία, την αναπηρία, τη χώρα γέννησης, την εκπαίδευση και τη διάρθρωση της οικογένειας. Στον τομέα της βίας κατά των γυναικών μετρώνται και αναλύονται οι εμπειρίες των γυναικών σε σχέση με τη βία. Ο Δείκτης αποτελείται από **31 επιμέρους δείκτες**. Ο Δείκτης Ισότητας των Φύλων 2020 επικεντρώνεται επίσης στο **θέμα της ψηφιοποίησης και του μέλλοντος της εργασίας**.



Χρόνος

Η βαθμολογία της Ελλάδας στον τομέα του χρόνου δεν έχει μεταβληθεί από την τελευταία έκδοση του Δείκτη, διότι δεν υπάρχουν διαθέσιμα νέα δεδομένα. Η επόμενη επικαιροποίηση δεδομένων για τον συγκεκριμένο τομέα αναμένεται το 2021. Η συχνότερη συλλογή δεδομένων σχετικά με τη χρήση του χρόνου θα συνέβαλλε στην παρακολούθηση της προόδου σε αυτόν τον τομέα.

Στον τομέα του χρόνου, η βαθμολογία της Ελλάδας είναι 44,7, η δεύτερη χαμηλότερη στην ΕΕ για τον συγκεκριμένο τομέα. Το ποσοστό του χρόνου για κοινωνικές δραστηριότητες περιορίστηκε από το 2005 και η ανισότητα μεταξύ των φύλων στην κατανομή του χρόνου που αφιερώνεται στην παροχή φροντίδας εξακολουθεί να αποτελεί πρόβλημα. Οι γυναίκες αναλαμβάνουν περισσότερες ευθύνες φροντίδας εντός της οικογένειας έναντι των ανδρών. Περίπου το 38 % των γυναικών φροντίζει τα μέλη της οικογένειας και βοηθά στην εκπαίδευσή τους τουλάχιστον επί μία ώρα την ημέρα, έναντι ποσοστού 20 % των ανδρών. Περίπου το 85 % των γυναικών αφιερώνει τουλάχιστον μία ώρα την ημέρα στο μαγείρεμα και στις οικιακές εργασίες, έναντι μόλις 16 % των ανδρών. Το χάσμα είναι πολύ μεγαλύτερο μεταξύ των γυναικών και των ανδρών με σύντροφο —με ή χωρίς παιδιά— απ' ό,τι μεταξύ των γυναικών και των ανδρών χωρίς σύντροφο.

Οι γυναίκες είναι λιγότερο πιθανό να συμμετέχουν σε αθλητικές, πολιτιστικές και ψυχαγωγικές δραστηριότητες εκτός σπιτιού (11 %, έναντι 18 % των ανδρών). Τα ποσοστά γυναικών (7 %) και ανδρών (6 %) που συμμετέχουν σε εθελοντικές ή φιλανθρωπικές δραστηριότητες είναι σχεδόν τα ίδια.

▲ 0,6
50,9
Παροχή φροντίδας

▼ 3,2
39,3
Κοινωνικές δραστηριότητες

44,7*
▼ 1,5

▲ Αύξηση από το 2005 ▼ Μείωση από το 2005
*Η βαθμολογία δεν έχει επικαιροποιηθεί από την έκδοση του 2017.



Εξουσία

Η βαθμολογία της Ελλάδας στον τομέα της εξουσίας είναι 24,3, η χαμηλότερη από όλους τους τομείς, παρά την αύξηση κατά 6,1 μονάδες από το 2005 (+2,6 μονάδες από το 2015). Η Ελλάδα καταλαμβάνει την 27η θέση στην ΕΕ, με 27,6 λιγότερες μονάδες από τη βαθμολογία της ΕΕ στον συγκεκριμένο τομέα. Παρατηρούνται βελτιώσεις σε όλους τους υποτομείς, με τη μεγαλύτερη στον υποτομέα της πολιτικής εξουσίας.

Η Ελλάδα θέσπισε νομοθετική ποσόστωση 33 % το 2008 σε ό,τι αφορά τις/τους υποψήφιες/-ους βουλευτές/-τές, η οποία οδήγησε σε μικρή αύξηση του ποσοστού των γυναικών στο κοινοβούλιο (από 16 % το 2007 σε 18 % το 2018), αλλά σε διπλάσια αύξηση σε σχέση με το 2005 (9 %). Το ποσοστό των γυναικών σε υπουργικές θέσεις αυξήθηκε επίσης από 5 % σε 19 % μεταξύ του 2005 και του 2018.

Η Ελλάδα αντιμετωπίζει τις μεγαλύτερες προκλήσεις όσον αφορά την ισότητα των φύλων στον υποτομέα της οικονομικής ισχύος. Το ποσοστό των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των μεγαλύτερων εισηγμένων εταιρειών είναι 9 %, ενώ στο διοικητικό συμβούλιο της κεντρικής τράπεζας είναι 8 % (έναντι 7 % και 0 % το 2005). Οι γυναίκες αποτελούν το 13 % των μελών των διοικητικών συμβουλίων οργανισμών χρηματοδότησης ερευνών, το 20 % των μελών των διοικητικών συμβουλίων δημόσιων ραδιοτηλεοπτικών οργανισμών και μόλις το 10 % των μελών των ανώτατων φορέων λήψης αποφάσεων των εθνικών ολυμπιακών αθλητικών οργανώσεων.

▲ 11,5
35,8
Πολιτική

▲ 4,5
14,9
Οικονομία

▲ 2,9
27,0
Κοινωνία

24,3
▲ 6,1

▲ Αύξηση από το 2005



Υγεία

Η βαθμολογία της Ελλάδας στον τομέα της υγείας είναι 83,5, παρουσιάζοντας υποχώρηση της τάξης των 1,1 μονάδων από το 2005 (+0,4 μονάδες από το 2015). Η Ελλάδα καταλαμβάνει την 22η θέση στον τομέα της υγείας. Παρατηρείται μείωση στον υποτομέα της πρόσβασης σε υπηρεσίες υγείας (χωρίς νέα δεδομένα για τον υποτομέα της συμπεριφοράς σε θέματα υγείας).

Μεταξύ του 2005 και του 2017 το ποσοστό των ατόμων με θετική αντίληψη σε ό,τι αφορά την υγεία τους μειώθηκε στην Ελλάδα. Περίπου το 71 % των γυναικών και το 77 % των ανδρών θεωρούν ότι η υγεία τους είναι καλή (75 % και 80 %, αντίστοιχα, το 2005). Η ικανοποίηση όσον αφορά την υγεία αυξάνεται ανάλογα με το μορφωτικό επίπεδο ενός ατόμου. Το χάσμα είναι μεγαλύτερο μεταξύ των γυναικών και των ανδρών χωρίς σύντροφο (27 εκατοστιαίες μονάδες), με τις γυναίκες να έχουν το χαμηλότερο ποσοστό. Μεταξύ των ετών 2005 και 2016 το προσδόκιμο ζωής αυξήθηκε τόσο για τις γυναίκες, όσο και για τους άνδρες. Οι γυναίκες ζουν κατά μέσο όρο πέντε έτη περισσότερο από τους άνδρες (84 έναντι 79 ετών).

Μεταξύ των ετών 2005 και 2017 η πρόσβαση σε επαρκή υγειονομική περίθαλψη περιορίστηκε τόσο για τις γυναίκες, όσο και για τους άνδρες. Περίπου το 12 % των γυναικών και το 10 % των ανδρών αναφέρουν μη καλυπτόμενες ανάγκες ιατρικής περίθαλψης (έναντι 7 % και 6 % το 2005), ενώ το 11 % τόσο των γυναικών, όσο και των ανδρών αναφέρουν μη καλυπτόμενες οδοντιατρικές ανάγκες (έναντι 7 % και για τα δύο φύλα το 2005). Οι γυναίκες και οι άνδρες με αναπηρία αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα μη καλυπτόμενων αναγκών (30 % και 28 %) σε σύγκριση με τις γυναίκες και τους άνδρες χωρίς αναπηρία (20 % και 21 %).

▼ 0,7
93,3
Κατάσταση

—
66,6*
Συμπεριφορά

▼ 2,8
93,8
Πρόσβαση

83,5
▼ 1,1

▼ Μείωση από το 2005

*Η βαθμολογία δεν έχει επικαιροποιηθεί από την έκδοση του 2017.



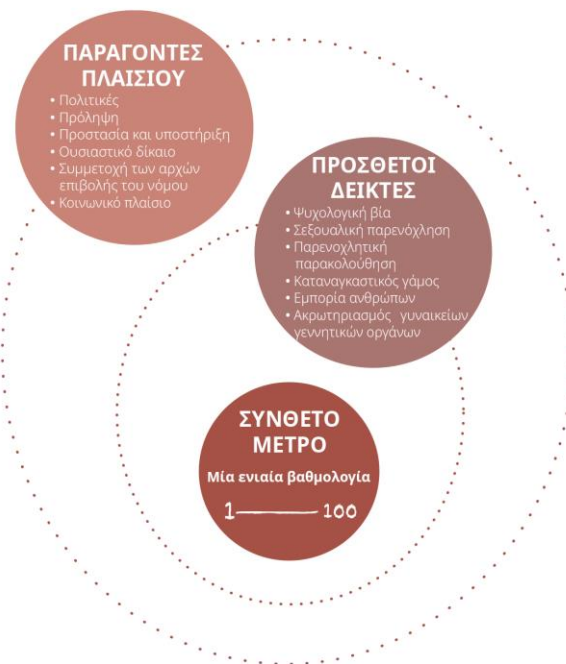
Βία

Η βία κατά των γυναικών αποτελεί τόσο συνέπεια, όσο και αιτία των συνεχιζόμενων ανισοτήτων μεταξύ των φύλων στους τομείς της εργασίας, της υγείας, των χρημάτων, της εξουσίας, της γνώσης και του χρόνου. Σε αντίθεση με τους άλλους τομείς, στον τομέα της βίας δεν μετρώνται οι διαφορές της κατάστασης των γυναικών και των ανδρών, αλλά εξετάζονται οι εμπειρίες των γυναικών σε σχέση με τη βία. Για τον λόγο αυτόν, ο τομέας της βίας δεν αποτυπώνεται στους υπολογισμούς του Δείκτη Ισότητας των Φύλων. Αντιθέτως, υπολογίζεται ως χωριστό σύνθετο μέτρο με τρεις πτυχές: συχνότητα εμφάνισης, σοβαρότητα και αποκάλυψη της βίας κατά των γυναικών. Οι βαθμολογίες βασίστηκαν στα αποτελέσματα της έρευνας του Οργανισμού Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης που διενεργήθηκε το 2014. Έκτοτε δεν έχει πραγματοποιηθεί έρευνα σε επίπεδο ΕΕ για την έμφυλη βία. Μέχρι την ολοκλήρωση της επόμενης έρευνας, δεν είναι δυνατή η επικαιροποίηση των βαθμολογιών.

Η Ελλάδα υπέγραψε και κύρωσε τη σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας (Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης) τον Ιούνιο του 2018.

Στον τομέα της βίας παρουσιάζονται επικαιροποιημένα δεδομένα σχετικά με τρεις πρόσθετους δείκτες που συμβάλλουν στην παρακολούθηση των γυναικοκτονιών, του ακρωτηριασμού των γυναικείων γεννητικών οργάνων και της εμπορίας ανθρώπων. Ωστόσο, δεν συλλέγουν όλα τα κράτη μέλη τέτοια δεδομένα, και επιπλέον απαιτούνται βελτιώσεις στη συλλογή.

Η Ελλάδα δεν παρέχει δεδομένα σχετικά με γυναίκες θύματα ανθρωποκτονίας εκ προθέσεως από σύντροφο ή μέλος της οικογένειας. Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις του EI GE, ποσοστό 25 έως 42 % επί συνόλου 1 787 κοριτσιών (από τον μόνιμο πληθυσμό μεταναστών) διατρέχει κίνδυνο ακρωτηριασμού των γυναικείων γεννητικών οργάνων. Συλλέγονται και αναφέρονται στατιστικά στοιχεία σχετικά με την εμπορία ανθρώπων. Το 2016 υπήρχαν 138 καταχωρισμένες γυναίκες θύματα εμπορίας ανθρώπων.



Τα συγκρίσιμα δεδομένα ανά φύλο είναι απαραίτητα για την ανάπτυξη στρατηγικών σε επίπεδο ΕΕ για την πρόληψη και την εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών σε όλα τα κράτη μέλη.



Θεματική εστίαση στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Ο Δείκτης Ισότητας των Φύλων 2019 επικεντρώνεται στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ένα ζήτημα υψηλής πολιτικής σημασίας στην ΕΕ. Πέραν των δεικτών σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής οι οποίοι αποτυπώνονται στον Δείκτη (π.χ. στους τομείς της εργασίας, του χρόνου και της γνώσης), στο πλαίσιο της θεματικής εστίασης παρουσιάζονται πρόσθετοι δείκτες —ένας πίνακας αποτελεσμάτων για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (πίνακας αποτελεσμάτων WLB). Ο πίνακας αποτελεσμάτων WLB καλύπτει τρεις ευρείς τομείς: αμειβόμενη εργασία, μη αμειβόμενη εργασία (φροντίδα) και εκπαίδευση και κατάρτιση. Παρουσιάζει 15 δείκτες σε έξι συγκεκριμένους τομείς που εμπνέουν ανησυχία: πολιτικές γονικής άδειας παροχής φροντίδας σε παιδιά και υπηρεσίες παιδικής φροντίδας άτυπη παροχή φροντίδας σε ηλικιωμένους/-ους και άτομα με αναπηρία και υπηρεσίες μακροχρόνιας φροντίδας μεταφορές και υποδομές ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας διά βίου μάθησης.

Πολιτικές γονικής άδειας

Η γονική άδεια βοηθά τους γονείς να εξισορροπούν τα καθήκοντα φροντίδας με την επαγγελματική τους ζωή. Ωστόσο, συχνά δεν είναι εφικτή για τους εν δυνάμει γονείς διότι το κατά πόσον δικαιούνται γονική άδεια μπορεί να εξαρτάται από κριτήρια όπως είναι η αμειβόμενη εργασία, το αν είναι μισθωτή/-ός ή αυτοαπασχολούμενη/-ος, ο τομέας στον οποίο εργάζεται, η διάρκεια της υπηρεσίας ή η δυνατότητα παροχής άδειας σε ομόφυλα ζευγάρια ή μετανάστριες/-στες. Οι αλλαγές στην αγορά εργασίας, όπως είναι η διάδοση άτυπων μορφών απασχόλησης (π.χ. συμβάσεις ορισμένου χρόνου και εργασία με βάση τη ζήτηση, ψευδής αυτοαπασχόληση και εργασία βάσει δελτίου), έχουν εντείνει τις ανησυχίες σχετικά με την πρόσβαση των γονέων σε άδεια, ιδίως σε περιπτώσεις στις οποίες η άδεια ορίζεται στο πλαίσιο της παραδοσιακής τυπικής απασχόλησης.

Το 2016 το 62 % των γυναικών και το 51 % των ανδρών ηλικίας 20-49 ετών (εν δυνάμει γονείς) δεν δικαιούνταν γονική άδεια στην Ελλάδα. Η ανεργία ή η αεργία ήταν ο κύριος λόγος για τον οποίο δεν δικαιούνταν γονική άδεια το 71 % των γυναικών και το 44 % των ανδρών. Η αυτοαπασχόληση περιλαμβανόταν στους λόγους για τους οποίους δεν δικαιούνταν γονική άδεια το 22 % των γυναικών και το 48 % των ανδρών. Το υπόλοιπο 6 % των γυναικών και 8 % των ανδρών δεν δικαιούνταν γονική άδεια λόγω μικρής διάρκειας της απασχόλησης. Οι γονείς ίδιου φύλου δεν δικαιούνται γονική άδεια στην Ελλάδα. Στο σύνολο του απασχολούμενου πληθυσμού, το 32 % των γυναικών και το 37 % των ανδρών δεν δικαιούνταν γονική άδεια.



Βία

Γιατί δεν υπάρχει βαθμολογία για τον τομέα της βίας;

Δεν υπάρχουν νέα δεδομένα ώστε να επικαιροποιηθεί η κατάταξη στον τομέα της βίας, γι' αυτό και δεν παρέχεται βαθμολογία. Επί του παρόντος, η Eurostat συντονίζει μια πανευρωπαϊκή έρευνα για την έμφυλη βία, τα αποτελέσματα της οποίας αναμένονται το 2023. Το EIGE θα εγκαινιάσει το 2022 έναν δεύτερο γύρο συλλογής διοικητικών δεδομένων σχετικά με τη βία μεταξύ συντρόφων, τον βιασμό και τη γυναικοκτονία. Οι δύο αυτές πηγές δεδομένων θα αξιοποιηθούν για την επικαιροποίηση του τομέα της βίας στον Δείκτη Ισότητας των Φύλων του 2024.

Σε αντίθεση με τους άλλους τομείς του Δείκτη, στον τομέα της βίας δεν μετρώνται οι διαφορές μεταξύ της κατάστασης των γυναικών και των ανδρών, αλλά εξετάζονται οι εμπειρίες των γυναικών σε σχέση με τη βία (επικράτηση, σοβαρότητα και καταγγελία). Ο γενικός στόχος δεν είναι η μείωση των διαφορών μεταξύ γυναικών και ανδρών όσον αφορά τη βία, αλλά η πλήρης εξάλειψη της βίας.



Η έλλειψη δεδομένων κρύβει τις πραγματικές διαστάσεις της βίας.

Η ΕΕ χρειάζεται ολοκληρωμένα, επικαιροποιημένα και συγκρίσιμα δεδομένα προκειμένου να αναπτύξει αποτελεσματικές πολιτικές για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών.

Η βία με μια ματιά

Γυναικοκτονίες



7 γυναίκες δολοφονήθηκαν από τον σύντροφό τους
Δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία για τις γυναίκες που έπεσαν θύματα ανθρωποκτονίας εκ προθέσεως από συγγενικό πρόσωπο

Πηγή: Eurostat

Ακρωτηριασμός των γυναικείων γεννητικών οργάνων (FGM)

25-42%
κινδυνεύουν
από FGM

Ποσοστό 25% έως 42% επί συνόλου 1.787 κοριτσιών (στον τοπικό πληθυσμό μεταναστών) διατρέχουν κίνδυνο ακρωτηριασμού των γυναικείων γεννητικών οργάνων.

Πηγή: EIGE

Διαδικτυακή βία



2% των γυναικών υπέστησαν διαδικτυακή παρενόχληση

Πηγή: Eurofound, Ευρωπαϊκή έρευνα για την ποιότητα ζωής



Στη διάρκεια των αναγκαστικών εγκλεισμών λόγω COVID-19, γυναίκες που βρίσκονταν σε βίαιες σχέσεις δεν μπορούσαν να απομακρυνθούν από το σπίτι και ήταν για μεγάλο χρονικό διάστημα με έναν σύντροφο που τις κακοποιούσε, επομένως κινδύνευαν περισσότερο να βιώσουν ενδοοικογενειακή βία. Ακόμη και εκτός του πλαισίου της πανδημίας, οι γυναίκες κινδυνεύουν περισσότερο από άτομα του περιγύρου τους.

Σύμβαση Κωνσταντινούπολης: τρέχουσα κατάσταση

Η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης είναι η πληρέστερη διεθνής νομική πράξη στον τομέα των ανθρωπίνων δικαιωμάτων σχετικά με τη βία κατά των γυναικών και την ενδοοικογενειακή βία. Η Ελλάδα υπέγραψε τη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης τον Μάιο του 2011 και την επικύρωσε τον Ιούνιο του 2018. Η σύμβαση τέθηκε σε ισχύ τον Οκτώβριο του 2018.



Θεματική επικέντρωση: ψηφιοποίηση και το μέλλον της εργασίας

Ο Δείκτης Ισότητας των Φύλων 2020 επικεντρώνεται στο θέμα της ψηφιοποίησης και του μέλλοντος της εργασίας. Εξετάζονται τρεις τομείς:

- η αξιοποίηση και η ανάπτυξη των ψηφιακών δεξιοτήτων και τεχνολογιών
- ο ψηφιακός μετασχηματισμός του κόσμου της εργασίας (διαχωρισμός, εργασιακές συνθήκες, εναρμόνιση εργασιακής-προσωπικής ζωής)
- οι ευρύτερες συνέπειες της ψηφιοποίησης για τα ανθρώπινα δικαιώματα, τη βία κατά των γυναικών και τις δραστηριότητες φροντίδας.

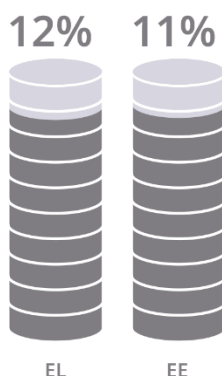
Ψηφιακές δεξιότητες
άνω του στοιχειώδους
επιπέδου στην ηλικιακή
ομάδα 25-29 ετών



Επιστήμονες και
μηχανικοί σε τομείς
υψηλής τεχνολογίας



Μισθολογικές ανισότητες
μεταξύ των φύλων στον
τομέα των ΤΠΕ



Βασικοί δείκτες	Ελλάδα		ΕΕ	
	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες
Ψηφιακές δεξιότητες				
Καθημερινή χρήση του διαδικτύου (16-74, %, 2019)	63	66	78	80
Ψηφιακές δεξιότητες άνω του στοιχειώδους επιπέδου (16-74, %, 2019)	22	25	31	36
Δεξιότητες πληροφορικής	66	69	71	71
Δεξιότητες επικοινωνίας	58	58	67	66
Δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων	38	45	56	63
Δεξιότητες λογισμικού	31	35	39	44
Κατάρτιση για βελτίωση των ψηφιακών δεξιοτήτων (16-74, %, 2018)	10	12	18	22
Διαχωρισμός των φύλων στην εκπαίδευση και την αγορά εργασίας				
Πτυχιούχοι ΤΠΕ (% 2018)	39	61	20	80
Εξειδίκευση σε ΤΠΕ (15+, %, 2019)	16 (s)	84 (s)	18 (s)	82 (s)
Επιστήμονες και μηχανικοί σε τομείς υψηλής τεχνολογίας (25-64, %, 2019)	21	79	20	80
Εργασία στον τομέα ΤΠΕ				
ΤΠΕ στον χώρο εργασίας και επιτελούμενα καθήκοντα (16-74, %, 2018)				
Χρήση υπολογιστή, φορητού υπολογιστή, έξυπνου τηλεφώνου κλπ.	20	28	37	42
Χρήση άλλου ηλεκτρονικού εξοπλισμού	9	14	8	13
Ανταλλαγή μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου	16	21	32	36
Δημιουργία ή επεξεργασία ηλεκτρονικών εγγράφων	16	20	24	28
Χρήση μέσων κοινωνικής δικτύωσης	5	8	9	11
Χρήση εφαρμογών για λήψη εργασιών ή εντολών	4	7	10	14
Χρήση εξειδικευμένου λογισμικού για τη θέση εργασίας	8	13	19	24
Ανάπτυξη ή συντήρηση συστημάτων ΤΠ ή λογισμικού	2	5	3	7
Μερική απασχόληση στον τομέα των ΤΠΕ (20-64, %, 2018)	4	3	17	5
Ωράριο εργασίας των ειδικών στις ΤΠΕ (20-64, %, 2015, δεν υπάρχουν στοιχεία σε εθνικό επίπεδο)				
Μισθολογικές ανισότητες μεταξύ των φύλων στον τομέα των ΤΠΕ (% 2014)	12		11	

Στην ΕΕ το 21% των γυναικών και το 22% των ανδρών καθόριζαν το ωράριο εργασίας τους αποκλειστικά οι ίδιοι, έναντι 13% των γυναικών και 18% των ανδρών σε άλλα επαγγέλματα.

Πηγή: Eurostat (Στατιστικά στοιχεία για την εκπαίδευση, Στατιστικά στοιχεία για την ψηφιακή οικονομία και κοινωνία, Έρευνα εργατικού δυναμικού της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Έρευνα για τη διάρθρωση των εισοδημάτων), Eurofound (Ευρωπαϊκή έρευνα για τις συνθήκες εργασίας) s: εκτίμηση της Eurostat
Ορισμένα πεδία ενδιαφέροντος (π.χ. εργασία σε πλατφόρμες και τεχνητή νοημοσύνη) δεν καλύπτονται από τους δείκτες λόγω έλλειψης συγκρίσιμων στοιχείων σε επίπεδο ΕΕ.

Διαβάστε περισσότερα σχετικά με τον Δείκτη Ισότητας των Φύλων στη
διεύθυνση <http://eige.europa.eu/gender-equality-index>

Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων

Το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) είναι το κέντρο γνώσεων της ΕΕ για την ισότητα των φύλων. Το EIGE στηρίζει τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και όλα τα αρμόδια θεσμικά όργανα στις προσπάθειές τους να γίνει η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών πραγματικότητα για όλες τις Ευρωπαίες και όλους τους Ευρωπαίους, παρέχοντάς τους εξειδικευμένη γνώση, καθώς και συγκρίσιμα και αξιόπιστα δεδομένα για την ισότητα των φύλων στην Ευρώπη.

© Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, 2020
Το παρόν ενημερωτικό δελτίο συντάχθηκε σε συνεργασία με την PPMI.
Επιτρέπεται η αναπαραγωγή υπό την προϋπόθεση ότι αναφέρεται η πηγή.



Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα
των Φύλων
Gedimino pr. 16
LT-01103 Vilnius
ΛΙΘΟΥΑΝΙΑ

Εκτύπωση: ISBN 978-92-9482-554-4
PDF: ISBN 978-92-9482-552-0 2600-1780

doi:10.2839/758514
doi:10.2839/911964

MH-AG-20-006-EL-C
MH-AG-20-006-EL-N



Υπηρεσία Εκδόσεων
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Στοιχεία επικοινωνίας

<http://eige.europa.eu/>
[facebook.com/eige.europa.eu](https://www.facebook.com/eige.europa.eu)
twitter.com/eurogender
[youtube.com/user/eurogender](https://www.youtube.com/user/eurogender)
eige.sec@eige.europa.eu
+370 52157444
<https://eurogender.eige.europa.eu/>

Κρίνεται σκόπιμη η προβολή και του **Φύλλου Δεδομένων 3**, δηλαδή του **Δείκτη Ισότητας Φύλων 2019 για την Ελλάδα**, καθώς η αφηγηματική παράθεση των αποτελεσμάτων εκεί είναι πιθανό να γίνει ευκολότερα κατανοητή από τους/τις μαθητές/τριες και παράλληλα τα στοιχεία που περιλαμβάνει είναι πρόσφατα και συνεπώς δεν έχουν διαφοροποιηθεί σημαντικά σε σχέση με σήμερα. Προτείνεται ο/η εκπαιδευτικός να προβάλλει κατευθείαν τη **σελ. 3**, παρακάμπτοντας τις προηγούμενες και να διαβάσει δυνατά στους/στις μαθητές/τριες τις ενότητες «Χρόνος» και «Εξουσία».

Σε όλη τη διάρκεια της προβολής των δεδομένων, η/ο εκπαιδευτικός δεν αφήνει περιθώριο για σχόλια, καθώς αυτά θα γίνουν τώρα με τη μορφή ομαδικής συζήτησης στην τάξη.

Ο/Η εκπαιδευτικός ρωτά τα παιδιά:

[Με πλάγια γραφή σημειώνονται βασικά σημεία των απαντήσεων, που πρέπει να αναφερθούν, ιδανικά από τα παιδιά, αλλιώς από την/τον εκπαιδευτικό.]

- ♦ Γνωρίζετε ή μπορούσατε να φανταστείτε ότι η Ελλάδα υστερεί τόσο σε σχέση με τις άλλες Ευρωπαϊκές χώρες;
- ♦ Στην Ελλάδα ζούμε με τις ανισότητες αυτές σιωπηλά. Είναι σαν να τις έχουμε αποδεχθεί. Γιατί πιστεύετε ότι συμβαίνει αυτό;
[Απάντηση: στερεότυπα, πολύ αργή μεταβαση από τις νοοτροπίες και συμπεριφορές που ίσχυαν παλαιότερα, όταν η γυναίκα δεν συμμετείχε στον δημόσιο βίο, έλλειμμα παιδείας και ενημέρωσης των πολιτών, έλλειμμα δημοκρατίας (παραβίαση ανθρωπίνων δικαιωμάτων), έλλειμμα πολιτικών ισότητας, έλλειμμα στην καταγραφή και παρακολούθηση της κατάστασης κ.α.]
- ♦ Θεωρείτε δίκαιο να είναι τόσο σημαντικά θέματα και τόσο σημαντικοί τομείς της καθημερινής ζωής διαμορφωμένα σε βάρος της γυναίκας;

Απευθύνεται μόνο στα αγόρια:

- ♦ Πώς νιώθετε για τα κορίτσια (τις συμμαθήτριες, τις φίλες, τις αδελφές, τις ξαδέλφες, τις μαμάδες σας κλ.π.) τώρα που μάθατε τις διακρίσεις που πρόκειται να ζήσουν μόλις βγουν στην κοινωνία και στην αγορά εργασίας / ή που ζουν ήδη οι πιο μεγάλες;

Απευθύνεται μόνο στα κορίτσια:

- ♦ Πώς νιώθετε τώρα που μάθατε τις διακρίσεις που υπόκεινται οι γυναίκες σήμερα και που θα αντιμετωπίσετε κι εσείς, αν δεν αλλάξουν τα πράγματα;

Απευθύνεται σε όλες/ους:

- ♦ Ποιος θεωρείτε ότι έχει ευθύνη για την αλλαγή αυτής της κατάστασης;
[Απάντηση: Η πολιτεία, μέσω θέσπισης νόμων, παρακολούθησης της εφαρμογής τους, δημιουργίας υποστηρικτικών μηχανισμών, δομών και πλαισίων και ενημέρωσης του συνόλου του πληθυσμού. Έχει όμως ευθύνη και κάθε πολίτης. Πρέπει άντρες και γυναίκες μαζί να δραστηριοποιηθούν για να διασφαλίσουν τα δικαιώματα των γυναικών και να πάψουν να υιοθετούν και να αναπαράγουν τα στερεότυπα.]

Σε περίπτωση που εδώ γίνει αναφορά στις πολιτειακές προβλέψεις και ερωτηθεί σχετικά ο/η εκπαιδευτικός, καλό είναι να γνωρίζει τα ακόλουθα:

Ανάμεσα σε νόμους και ρυθμίσεις που διασφαλίζουν τα δικαιώματα της γυναίκας, υπάρχουν και προβλέψεις ποσόστωσης. Για παράδειγμα, στα ψηφοδέλτια των βουλευτικών εκλογών είναι υποχρεωτική η συμμετοχή υποψηφίων κατ' ελάχιστο στο 1/3 από κάθε φύλο. Το ποσοστό αυτό για τις εκλογές της τοπικής αυτοδιοίκησης είναι 40%. Επιπλέον, ο νέος νόμος

για την Εταιρική Διακυβέρνηση που ψηφίστηκε τον Ιούλιο του 2020, προβλέπει τη συμμετοχή των γυναικών τουλάχιστον σε ποσοστό 25% στα Διοικητικά Συμβούλια των εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών. Αυτού του είδους οι ποσοστώσεις είναι αναγκαίες για να αμβλύνουν τα στερεότυπα που κρατούν τις γυναίκες μακριά από τα κέντρα λήψης αποφάσεων. Στόχος είναι να αυξηθεί σημαντικά η συμμετοχή τους, ώστε οι ποσοστώσεις αυτές να μην είναι απαραίτητες και να καταργηθούν. Κάποιοι κατηγορήσαν τις ρυθμίσεις αυτές ως άδικες, όμως η Ολομέλεια του Συμβουλίου της Επικρατείας αποφάνθηκε ότι οι ποσοστώσεις αυτές αποτελούν μέτρα που είναι αναγκαία για την επίτευξη της ισότητας στην πράξη. Γί αυτό άλλωστε υπάρχει από το 1996 ειδική Σύσταση της Ε.Ε. για την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στα κέντρα λήψης αποφάσεων. Εξάλλου τέτοιου είδους ποσοστώσεις -και μάλιστα και σε υψηλότερα σε κάποιες περιπτώσεις ποσοστά συμμετοχής- προβλέπονται στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες. Αντίστοιχα, για να ενισχυθεί η εναρμόνιση του προσωπικού με τον επαγγελματικό χρόνο, ψηφίστηκε πρόσφατα νόμος με ευνοϊκές ρυθμίσεις γονικής άδειας για τον πατέρα. Οι πολιτικές αυτές, παράλληλα με τη σταδιακή άρση των στερεοτύπων αναμένεται να αμβλύνουν τις ανισότητες φύλου.

Δείκτης Ισότητας των Φύλων 2019: Ελλάδα

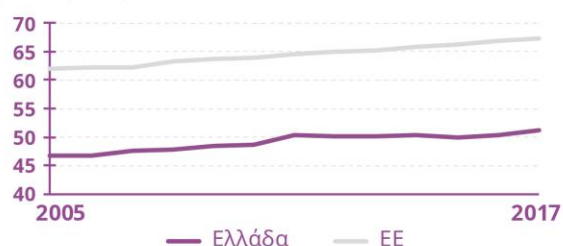
Με βαθμολογία **51,2 στα 100**, η Ελλάδα κατατάσσεται τελευταία στην ΕΕ σε ό,τι αφορά τον Δείκτη Ισότητας των Φύλων. Η βαθμολογία της αυξήθηκε μόλις κατά 4,4 μονάδες από το 2005 έως το 2017 (+1,2 μονάδες σε σύγκριση με το 2015). Παρά τη μικρή αυτή πρόοδο που σημειώθηκε όσον αφορά την ισότητα των φύλων, η βαθμολογία της Ελλάδας την κατατάσσει μία θέση χαμηλότερα σε σύγκριση με το 2005.

Οι υψηλότερες βαθμολογίες καταγράφονται στους τομείς της υγείας (83,5 μονάδες) και των χρημάτων (71,4 μονάδες). Αντιθέτως, οι ανισότητες μεταξύ των φύλων είναι εντονότερες στον τομέα της εξουσίας (24,3 μονάδες), αν και η βαθμολογία στον συγκεκριμένο τομέα βελτιώθηκε κατά 6,1 μονάδες από το 2005.

Επιπλέον, η βαθμολογία της Ελλάδας αυξήθηκε στον τομέα της γνώσης (+8,5 μονάδες), ενώ η μεγαλύτερη πτώση καταγράφηκε στον τομέα του χρόνου (-1,5 μονάδες).

Μεταξύ των ετών 2005 και 2017 η Ελλάδα βελτίωσε τη βαθμολογία της, αλλά είχε πολύ χαμηλότερη βαθμολογία από αυτήν της ΕΕ σε όλη τη διάρκεια της περιόδου. Η Ελλάδα έκανε βήματα προς την ισότητα των φύλων με βραδύτερο ρυθμό σε σύγκριση με τα άλλα μέλη της ΕΕ, που σημαίνει ότι το χάσμα με την ΕΕ μεγάλωσε με την πάροδο του χρόνου.

Η πρόοδος στην Ελλάδα είναι βραδύτερη από τον μέσο όρο της ΕΕ

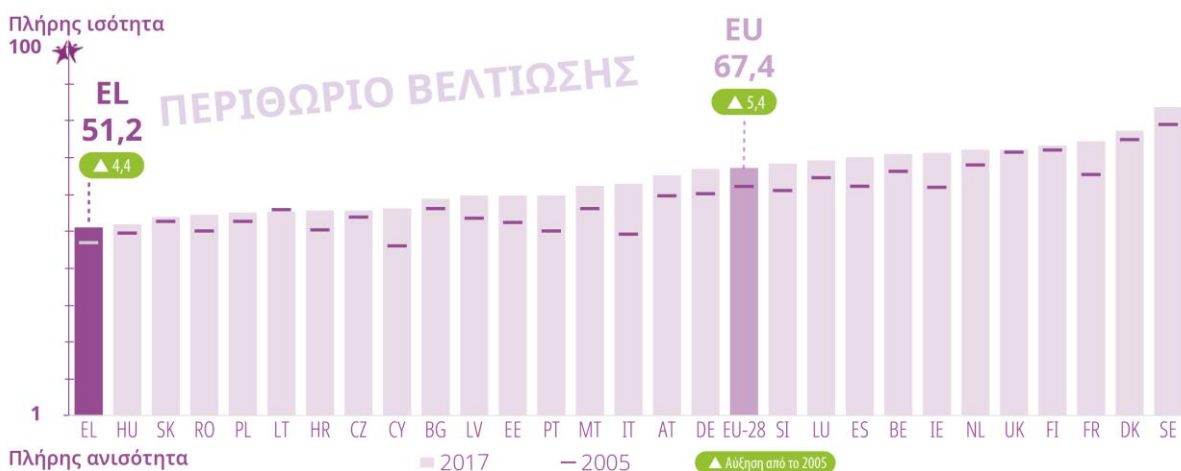


Κάθε χρόνο βαθμολογούμε τα κράτη μέλη της ΕΕ και την ΕΕ στο σύνολό της προκειμένου να διαπιστώσουμε πόσο απέχουν από την επίτευξη της ισότητας των φύλων. Ο Δείκτης χρησιμοποιεί κλίμακα από το 1 έως το 100, όπου το 1 αντιστοιχεί στην πλήρη ανισότητα και το 100 στην πλήρη ισότητα.

Οι βαθμολογίες βασίζονται στις διαφορές μεταξύ γυναικών και ανδρών και στις επιδόσεις σε έξι βασικούς τομείς: εργασία, χρήματα, γνώση, χρόνος, εξουσία και υγεία. Στον Δείκτη ενσωματώνονται και δύο πρόσθετοι τομείς, οι οποίοι ωστόσο δεν έχουν αντίκτυπο στην τελική βαθμολογία. Ο τομέας της διατομεακής προσέγγισης δείχνει τον τρόπο με τον οποίο εκδηλώνονται οι ανισότητες μεταξύ των φύλων σε συνδυασμό με την ηλικία, την αναπηρία, τη χώρα γέννησης, την εκπαίδευση και τον τύπο της οικογένειας. Στον τομέα της βίας κατά των γυναικών μετρώνται και αναλύονται οι εμπειρίες των γυναικών σε σχέση με τη βία.

Πέραν της συνοπτικής απεικόνισης των σχετικών βαθμολογιών, ο Δείκτης Ισότητας των Φύλων 2019 περιλαμβάνει και θεματική εστίαση στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Βαθμολογίες των κρατών μελών της ΕΕ στον Δείκτη Ισότητας των Φύλων, 2005 και 2017





Εργασία

Η βαθμολογία της Ελλάδας στον τομέα της εργασίας είναι 64,2, σημειώνοντας άνοδο 1,7 μονάδων από το 2005 (καμία μεταβολή από το 2015). Με αυτή τη βαθμολογία, η Ελλάδα παραμένει στην προτελευταία θέση στην ΕΕ.

Το ποσοστό απασχόλησης (των ατόμων ηλικίας 20-64 ετών) ανέρχεται σε 49 % για τις γυναίκες και σε 70 % για τους άνδρες. Με συνολικό ποσοστό 60 %, η Ελλάδα δεν έχει επιτύχει τον στόχο της για απασχόληση της τάξης του 70 %, όπως προβλέπεται στη στρατηγική «Ευρώπη 2020». Μεταξύ των ετών 2005 και 2017 το ποσοστό σε ισοδύναμα πλήρους απασχόλησης (ΙΠΑ) σημείωσε πτώση από 34 % σε 31 % για τις γυναίκες και από 61 % σε 48 % για τους άνδρες, με αποτέλεσμα να μειωθεί το χάσμα μεταξύ των φύλων (από 27 εκατοστιαίες μονάδες σε 17 εκατοστιαίες μονάδες). Μεταξύ των γυναικών και των ανδρών που έχουν σύντροφο και παιδιά, το χάσμα είναι εξαπλάσιο σε σύγκριση με τα ζευγάρια χωρίς παιδιά (31 εκατοστιαίες μονάδες και 5 εκατοστιαίες μονάδες).

Το ποσοστό των γυναικών με καθεστώς μερικής απασχόλησης (14 %) είναι διπλάσιο από το ποσοστό των ανδρών (7 %). Κατά μέσο όρο, οι γυναίκες εργάζονται 39 ώρες την εβδομάδα, ενώ οι άνδρες 44 ώρες. Η άνιση συγκέντρωση γυναικών και ανδρών σε διάφορους τομείς της αγοράς εργασίας εξακολουθεί να αποτελεί πρόβλημα: το 23 % των γυναικών, έναντι 8 % των ανδρών, εργάζεται στους τομείς της εκπαίδευσης, της υγείας και της κοινωνικής μέριμνας. Λιγότερες γυναίκες (4 %) απ' ό,τι άνδρες (20 %) εργάζονται στους τομείς της επιστήμης, της τεχνολογίας, της μηχανικής και των μαθηματικών (STEM). Γενικά, τα ποσοστά τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών που εργάζονται σε επαγγέλματα STEM στην Ελλάδα είναι πολύ χαμηλά σε σύγκριση με τα υπόλοιπα κράτη μέλη της ΕΕ.



Χρήματα

Η βαθμολογία της Ελλάδας στον τομέα των χρημάτων είναι 71,4, παραμένοντας σταθερή σε σχέση με το 2005 (+0,7 μονάδες από το 2015), με μια μικρή μόνο πρόοδο στην οικονομική και χρηματοπιστωτική κατάσταση των γυναικών και των ανδρών.

Από το 2006 έως το 2014 οι μέσες μηνιαίες αποδοχές των γυναικών αυξήθηκαν (+6 %) και μειώθηκαν εκείνες των ανδρών (-5 %), με αποτέλεσμα να μειωθεί το χάσμα μεταξύ των φύλων. Παρ' όλα αυτά, εξακολουθούν να υπάρχουν ανισότητες: οι μηνιαίες αποδοχές των γυναικών είναι κατά 15 % χαμηλότερες από αυτές των ανδρών. Στα ζευγάρια με παιδιά, οι αποδοχές των γυναικών είναι κατά 22 % χαμηλότερες από αυτές των ανδρών (των γυναικών με σύντροφο αλλά χωρίς παιδιά είναι χαμηλότερες κατά 23 %). Στην κατηγορία των ατόμων χωρίς σύντροφο, οι αποδοχές των γυναικών είναι κατά 7 % χαμηλότερες.

Ο κίνδυνος φτώχειας μειώθηκε για τις γυναίκες (-2 εκατοστιαίες μονάδες) και αυξήθηκε για τους άνδρες (+1 μονάδα) μεταξύ 2005 και 2017: περίπου το 20 % τόσο των γυναικών, όσο και των ανδρών διατρέχουν κίνδυνο φτώχειας. Αυτοί που διατρέχουν τον υψηλότερο κίνδυνο φτώχειας είναι: τα άτομα που έχουν γεννηθεί εκτός Ελλάδας (40 %)· οι μόνες μητέρες (30 % έναντι 21 % των μόνων πατέρων)· οι νέες/-οι ηλικίας 15/16-24 ετών (το 28 % των γυναικών και το 29 % των ανδρών) και τα άτομα με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο (το 23 % των γυναικών και το 25 % των ανδρών). Μεταξύ των ετών 2005 και 2017 οι ανισότητες στην κατανομή του εισοδήματος παρέμειναν σταθερές μεταξύ των γυναικών, ενώ αυξήθηκαν μεταξύ των ανδρών. Σε ό,τι αφορά τις ωριαίες αποδοχές, για κάθε ευρώ που λαμβάνουν οι άνδρες οι γυναίκες λαμβάνουν κατά μέσο όρο 87 λεπτά, με αποτέλεσμα το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων να ανέρχεται σε 13 %. Το συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων είναι 25 %.



Γνώση

Η βαθμολογία της Ελλάδας στον τομέα της γνώσης είναι 55,7, σημειώνοντας άνοδο 8,5 μονάδων από το 2005 (+0,1 μονάδες από το 2015). Παρότι η Ελλάδα καταλαμβάνει την 21η θέση στην ΕΕ στον συγκεκριμένο τομέα, η πρόοδος της υπερβαίνει την πρόοδο της ΕΕ (+2,7 μονάδες). Καταγράφονται βελτιώσεις τόσο στον υποτομέα της αποφοίτησης και της συμμετοχής, όσο και στον υποτομέα του διαχωρισμού.

Μεταξύ των ετών 2005 και 2017 το ποσοστό τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αυξήθηκε στην Ελλάδα. Παρότι το 2005 οι γυναίκες απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (14 %) ήταν λιγότερες από τους άνδρες (16 %), το ποσοστό τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών που ολοκληρώνουν την τριτοβάθμια εκπαίδευση έχει ανέλθει σε 23 %. Το χάσμα είναι μεγαλύτερο μεταξύ των γυναικών και των ανδρών που έχουν γεννηθεί εκτός ΕΕ (9 εκατοστιαίες μονάδες χαμηλότερο το ποσοστό των ανδρών) και μεταξύ των ατόμων χωρίς σύντροφο (9 εκατοστιαίες μονάδες χαμηλότερο το ποσοστό των γυναικών). Η Ελλάδα έχει ήδη εκπληρώσει τον εθνικό της στόχο, όπως ορίζεται στη στρατηγική «Ευρώπη 2020», σύμφωνα με την οποία το 32 % του πληθυσμού ηλικίας 30-34 ετών έπρεπε να κατέχει πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Το τρέχον ποσοστό είναι 44 % (51 % για τις γυναίκες και 38 % για τους άνδρες). Η συμμετοχή στη διά βίου μάθηση αυξήθηκε ελαφρώς μεταξύ του 2005 και του 2017. Περίπου το 11 % των γυναικών και το 12 % των ανδρών συμμετέχουν σε τυπική και μη τυπική εκπαίδευση και κατάρτιση (έναντι 9 % και 10 % το 2005). Παρά τη μικρή αύξηση, η Ελλάδα εμφανίζει ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά συμμετοχής στην ΕΕ.

Η άνιση συγκέντρωση γυναικών και ανδρών σε διάφορους κλάδους σπουδών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης εξακολουθεί να αποτελεί πρόβλημα για την Ελλάδα. Περίπου το 36 % των φοιτητριών και το 17 % των φοιτητών πραγματοποιούν σπουδές στους τομείς της εκπαίδευσης, της υγείας και της πρόνοιας, ή των ανθρωπιστικών επιστημών και των τεχνών.





Χρόνος

Η βαθμολογία της Ελλάδας στον τομέα του χρόνου δεν έχει μεταβληθεί από την τελευταία έκδοση του Δείκτη, διότι δεν υπάρχουν διαθέσιμα νέα δεδομένα. Η επόμενη επικαιροποίηση δεδομένων για τον συγκεκριμένο τομέα αναμένεται το 2021. Η συχνότερη συλλογή δεδομένων σχετικά με τη χρήση του χρόνου θα συνέβαλλε στην παρακολούθηση της προόδου σε αυτόν τον τομέα.

Στον τομέα του χρόνου, η βαθμολογία της Ελλάδας είναι 44,7, η δεύτερη χαμηλότερη στην ΕΕ για τον συγκεκριμένο τομέα. Το ποσοστό του χρόνου για κοινωνικές δραστηριότητες περιορίστηκε από το 2005 και η ανισότητα μεταξύ των φύλων στην κατανομή του χρόνου που αφιερώνεται στην παροχή φροντίδας εξακολουθεί να αποτελεί πρόβλημα. Οι γυναίκες αναλαμβάνουν περισσότερες ευθύνες φροντίδας εντός της οικογένειας έναντι των ανδρών. Περίπου το 38 % των γυναικών φροντίζει τα μέλη της οικογένειας και βοηθά στην εκπαίδευσή τους τουλάχιστον επί μία ώρα την ημέρα, έναντι ποσοστού 20 % των ανδρών. Περίπου το 85 % των γυναικών αφιερώνει τουλάχιστον μία ώρα την ημέρα στο μαγείρεμα και στις οικιακές εργασίες, έναντι μόλις 16 % των ανδρών. Το χάσμα είναι πολύ μεγαλύτερο μεταξύ των γυναικών και των ανδρών με σύντροφο —με ή χωρίς παιδιά— απ' ό,τι μεταξύ των γυναικών και των ανδρών χωρίς σύντροφο.

Οι γυναίκες είναι λιγότερο πιθανό να συμμετέχουν σε αθλητικές, πολιτιστικές και ψυχαγωγικές δραστηριότητες εκτός σπιτιού (11 %, έναντι 18 % των ανδρών). Τα ποσοστά γυναικών (7 %) και ανδρών (6 %) που συμμετέχουν σε εθελοντικές ή φιλανθρωπικές δραστηριότητες είναι σχεδόν τα ίδια.

▲ 0,6
50,9
Παροχή φροντίδας

▼ 3,2
39,3
Κοινωνικές δραστηριότητες

44,7*
▼ 1,5

▲ Αύξηση από το 2005 ▼ Μείωση από το 2005
*Η βαθμολογία δεν έχει επικαιροποιηθεί από την έκδοση του 2017.



Εξουσία

Η βαθμολογία της Ελλάδας στον τομέα της εξουσίας είναι 24,3, η χαμηλότερη από όλους τους τομείς, παρά την αύξηση κατά 6,1 μονάδες από το 2005 (+2,6 μονάδες από το 2015). Η Ελλάδα καταλαμβάνει την 27η θέση στην ΕΕ, με 27,6 λιγότερες μονάδες από τη βαθμολογία της ΕΕ στον συγκεκριμένο τομέα. Παρατηρούνται βελτιώσεις σε όλους τους υποτομείς, με τη μεγαλύτερη στον υποτομέα της πολιτικής εξουσίας.

Η Ελλάδα θέσπισε νομοθετική ποσόστωση 33 % το 2008 σε ό,τι αφορά τις/τους υποψήφιες/-ους βουλευτές/-τές, η οποία οδήγησε σε μικρή αύξηση του ποσοστού των γυναικών στο κοινοβούλιο (από 16 % το 2007 σε 18 % το 2018), αλλά σε διπλάσια αύξηση σε σχέση με το 2005 (9 %). Το ποσοστό των γυναικών σε υπουργικές θέσεις αυξήθηκε επίσης από 5 % σε 19 % μεταξύ του 2005 και του 2018.

Η Ελλάδα αντιμετωπίζει τις μεγαλύτερες προκλήσεις όσον αφορά την ισότητα των φύλων στον υποτομέα της οικονομικής ισχύος. Το ποσοστό των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των μεγαλύτερων εισηγμένων εταιρειών είναι 9 %, ενώ στο διοικητικό συμβούλιο της κεντρικής τράπεζας είναι 8 % (έναντι 7 % και 0 % το 2005). Οι γυναίκες αποτελούν το 13 % των μελών των διοικητικών συμβουλίων οργανισμών χρηματοδότησης ερευνών, το 20 % των μελών των διοικητικών συμβουλίων δημόσιων ραδιοτηλεοπτικών οργανισμών και μόλις το 10 % των μελών των ανώτατων φορέων λήψης αποφάσεων των εθνικών ολυμπιακών αθλητικών οργανώσεων.

▲ 11,5
35,8
Πολιτική

▲ 4,5
14,9
Οικονομία

▲ 2,9
27,0
Κοινωνία

24,3
▲ 6,1

▲ Αύξηση από το 2005



Υγεία

Η βαθμολογία της Ελλάδας στον τομέα της υγείας είναι 83,5, παρουσιάζοντας υποχώρηση της τάξης των 1,1 μονάδων από το 2005 (+0,4 μονάδες από το 2015). Η Ελλάδα καταλαμβάνει την 22η θέση στον τομέα της υγείας. Παρατηρείται μείωση στον υποτομέα της πρόσβασης σε υπηρεσίες υγείας (χωρίς νέα δεδομένα για τον υποτομέα της συμπεριφοράς σε θέματα υγείας).

Μεταξύ του 2005 και του 2017 το ποσοστό των ατόμων με θετική αντίληψη σε ό,τι αφορά την υγεία τους μειώθηκε στην Ελλάδα. Περίπου το 71 % των γυναικών και το 77 % των ανδρών θεωρούν ότι η υγεία τους είναι καλή (75 % και 80 %, αντίστοιχα, το 2005). Η ικανοποίηση όσον αφορά την υγεία αυξάνεται ανάλογα με το μορφωτικό επίπεδο ενός ατόμου. Το χάσμα είναι μεγαλύτερο μεταξύ των γυναικών και των ανδρών χωρίς σύντροφο (27 εκατοστιαίες μονάδες), με τις γυναίκες να έχουν το χαμηλότερο ποσοστό. Μεταξύ των ετών 2005 και 2016 το προσδόκιμο ζωής αυξήθηκε τόσο για τις γυναίκες, όσο και για τους άνδρες. Οι γυναίκες ζουν κατά μέσο όρο πέντε έτη περισσότερο από τους άνδρες (84 έναντι 79 ετών).

Μεταξύ των ετών 2005 και 2017 η πρόσβαση σε επαρκή υγειονομική περίθαλψη περιορίστηκε τόσο για τις γυναίκες, όσο και για τους άνδρες. Περίπου το 12 % των γυναικών και το 10 % των ανδρών αναφέρουν μη καλυπτόμενες ανάγκες ιατρικής περίθαλψης (έναντι 7 % και 6 % το 2005), ενώ το 11 % τόσο των γυναικών, όσο και των ανδρών αναφέρουν μη καλυπτόμενες οδοντιατρικές ανάγκες (έναντι 7 % και για τα δύο φύλα το 2005). Οι γυναίκες και οι άνδρες με αναπηρία αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα μη καλυπτόμενων αναγκών (30 % και 28 %) σε σύγκριση με τις γυναίκες και τους άνδρες χωρίς αναπηρία (20 % και 21 %).

▼ 0,7
93,3
Κατάσταση

—
66,6*
Συμπεριφορά

▼ 2,8
93,8
Πρόσβαση

83,5
▼ 1,1

▼ Μείωση από το 2005

*Η βαθμολογία δεν έχει επικαιροποιηθεί από την έκδοση του 2017.



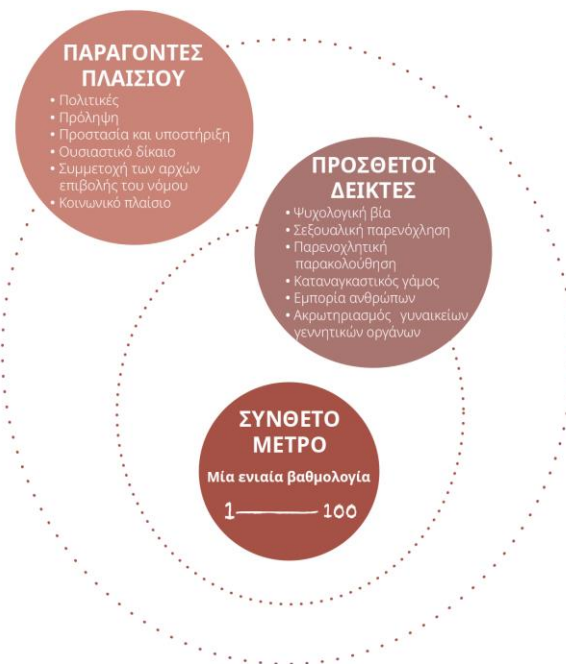
Βία

Η βία κατά των γυναικών αποτελεί τόσο συνέπεια, όσο και αιτία των συνεχιζόμενων ανισοτήτων μεταξύ των φύλων στους τομείς της εργασίας, της υγείας, των χρημάτων, της εξουσίας, της γνώσης και του χρόνου. Σε αντίθεση με τους άλλους τομείς, στον τομέα της βίας δεν μετρώνται οι διαφορές της κατάστασης των γυναικών και των ανδρών, αλλά εξετάζονται οι εμπειρίες των γυναικών σε σχέση με τη βία. Για τον λόγο αυτόν, ο τομέας της βίας δεν αποτυπώνεται στους υπολογισμούς του Δείκτη Ισότητας των Φύλων. Αντιθέτως, υπολογίζεται ως χωριστό σύνθετο μέτρο με τρεις πτυχές: συχνότητα εμφάνισης, σοβαρότητα και αποκάλυψη της βίας κατά των γυναικών. Οι βαθμολογίες βασίστηκαν στα αποτελέσματα της έρευνας του Οργανισμού Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης που διενεργήθηκε το 2014. Έκτοτε δεν έχει πραγματοποιηθεί έρευνα σε επίπεδο ΕΕ για την έμφυλη βία. Μέχρι την ολοκλήρωση της επόμενης έρευνας, δεν είναι δυνατή η επικαιροποίηση των βαθμολογιών.

Η Ελλάδα υπέγραψε και κύρωσε τη σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας (Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης) τον Ιούνιο του 2018.

Στον τομέα της βίας παρουσιάζονται επικαιροποιημένα δεδομένα σχετικά με τρεις πρόσθετους δείκτες που συμβάλλουν στην παρακολούθηση των γυναικοκτονιών, του ακρωτηριασμού των γυναικείων γεννητικών οργάνων και της εμπορίας ανθρώπων. Ωστόσο, δεν συλλέγουν όλα τα κράτη μέλη τέτοια δεδομένα, και επιπλέον απαιτούνται βελτιώσεις στη συλλογή.

Η Ελλάδα δεν παρέχει δεδομένα σχετικά με γυναίκες θύματα ανθρωποκτονίας εκ προθέσεως από σύντροφο ή μέλος της οικογένειας. Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις του EIJE, ποσοστό 25 έως 42 % επί συνόλου 1 787 κοριτσιών (από τον μόνιμο πληθυσμό μεταναστών) διατρέχει κίνδυνο ακρωτηριασμού των γυναικείων γεννητικών οργάνων. Συλλέγονται και αναφέρονται στατιστικά στοιχεία σχετικά με την εμπορία ανθρώπων. Το 2016 υπήρχαν 138 καταχωρισμένες γυναίκες θύματα εμπορίας ανθρώπων.



Τα συγκρίσιμα δεδομένα ανά φύλο είναι απαραίτητα για την ανάπτυξη στρατηγικών σε επίπεδο ΕΕ για την πρόληψη και την εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών σε όλα τα κράτη μέλη.



Θεματική εστίαση στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Ο Δείκτης Ισότητας των Φύλων 2019 επικεντρώνεται στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ένα ζήτημα υψηλής πολιτικής σημασίας στην ΕΕ. Πέραν των δεικτών σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής οι οποίοι αποτυπώνονται στον Δείκτη (π.χ. στους τομείς της εργασίας, του χρόνου και της γνώσης), στο πλαίσιο της θεματικής εστίασης παρουσιάζονται πρόσθετοι δείκτες —ένας πίνακας αποτελεσμάτων για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (πίνακας αποτελεσμάτων WLB). Ο πίνακας αποτελεσμάτων WLB καλύπτει τρεις ευρείς τομείς: αμειβόμενη εργασία, μη αμειβόμενη εργασία (φροντίδα) και εκπαίδευση και κατάρτιση. Παρουσιάζει 15 δείκτες σε έξι συγκεκριμένους τομείς που εμπνέουν ανησυχία: πολιτικές γονικής άδειας παροχής φροντίδας σε παιδιά και υπηρεσίες παιδικής φροντίδας άτυπη παροχή φροντίδας σε ηλικιωμένους/-ους και άτομα με αναπηρία και υπηρεσίες μακροχρόνιας φροντίδας μεταφορές και υποδομές ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας διά βίου μάθησης.

Πολιτικές γονικής άδειας

Η γονική άδεια βοηθά τους γονείς να εξισορροπούν τα καθήκοντα φροντίδας με την επαγγελματική τους ζωή. Ωστόσο, συχνά δεν είναι εφικτή για τους εν δυνάμει γονείς διότι το κατά πόσον δικαιούνται γονική άδεια μπορεί να εξαρτάται από κριτήρια όπως είναι η αμειβόμενη εργασία, το αν είναι μισθωτή/-ός ή αυτοαπασχολούμενη/-ος, ο τομέας στον οποίο εργάζεται, η διάρκεια της υπηρεσίας ή η δυνατότητα παροχής άδειας σε ομόφυλα ζευγάρια ή μετανάστριες/-στες. Οι αλλαγές στην αγορά εργασίας, όπως είναι η διάδοση άτυπων μορφών απασχόλησης (π.χ. συμβάσεις ορισμένου χρόνου και εργασία με βάση τη ζήτηση, ψευδής αυτοαπασχόληση και εργασία βάσει δελτίου), έχουν εντείνει τις ανησυχίες σχετικά με την πρόσβαση των γονέων σε άδεια, ιδίως σε περιπτώσεις στις οποίες η άδεια ορίζεται στο πλαίσιο της παραδοσιακής τυπικής απασχόλησης.

Το 2016 το 62 % των γυναικών και το 51 % των ανδρών ηλικίας 20-49 ετών (εν δυνάμει γονείς) δεν δικαιούνταν γονική άδεια στην Ελλάδα. Η ανεργία ή η αεργία ήταν ο κύριος λόγος για τον οποίο δεν δικαιούνταν γονική άδεια το 71 % των γυναικών και το 44 % των ανδρών. Η αυτοαπασχόληση περιλαμβανόταν στους λόγους για τους οποίους δεν δικαιούνταν γονική άδεια το 22 % των γυναικών και το 48 % των ανδρών. Το υπόλοιπο 6 % των γυναικών και 8 % των ανδρών δεν δικαιούνταν γονική άδεια λόγω μικρής διάρκειας της απασχόλησης. Οι γονείς ίδιου φύλου δεν δικαιούνται γονική άδεια στην Ελλάδα. Στο σύνολο του απασχολούμενου πληθυσμού, το 32 % των γυναικών και το 37 % των ανδρών δεν δικαιούνταν γονική άδεια.

Άτυπη παροχή παιδικής φροντίδας και υπηρεσίες παιδικής φροντίδας

Καθώς ο αριθμός των οικογενειών στις οποίες εργάζονται και οι δύο γονείς, όπως και των μονογονεϊκών, αυξάνεται, προκύπτουν νέες ανάγκες για υπηρεσίες παιδικής φροντίδας. Οι υψηλής ποιότητας, προσβάσιμες και οικονομικά προσιτές υπηρεσίες παιδικής φροντίδας είναι απαραίτητες για την παραμονή ή ένταξη των γονέων στην αγορά εργασίας, καθώς και για τη μείωση του χάσματος μεταξύ των φύλων στον τομέα της απασχόλησης.

Στην Ελλάδα, το 59 % του συνόλου των ατόμων που παρέχουν άτυπη φροντίδα σε παιδιά είναι γυναίκες. Συνολικά, το 55 % των γυναικών και το 48 % των ανδρών ασχολούνται με τη φροντίδα ή την εκπαίδευση των παιδιών ή των εγγονιών τους τουλάχιστον κάποιες φορές την εβδομάδα. Τα ποσοστά αυτά είναι ελαφρώς χαμηλότερα από τον μέσο όρο της ΕΕ, όπου το 56 % των γυναικών και το 50 % των ανδρών ασχολούνται με τη φροντίδα ή την εκπαίδευση των παιδιών ή των εγγονιών τους. Το χάσμα είναι μεγαλύτερο μεταξύ γυναικών και ανδρών που εργάζονται (67 % και 51 %), καθώς και εντός της ηλικιακής ομάδας 20-49 ετών (86 % και 69 %).

Η Ελλάδα δεν έχει εκπληρώσει κανέναν από τους δύο «στόχους της Βαρκελώνης», δηλαδή της παροχής βρεφονηπιακής μέριμνας τουλάχιστον στο 33 % των παιδιών ηλικίας κάτω των τριών ετών και στο 90 % των παιδιών μεταξύ τριών ετών και της ηλικίας υποχρεωτικής σχολικής φοίτησης. Περίπου το 21 % των παιδιών κάτω των τριών ετών λαμβάνουν φροντίδα στο πλαίσιο κάποιου είδους επίσημων ρυθμίσεων, και μόνο το 9 % των παιδιών αυτής της ηλικίας φιλοξενοούνται σε δομές παιδικής φροντίδας για τουλάχιστον 30 ώρες την εβδομάδα. Επίσημη παιδική φροντίδα παρέχεται στο 84 % των παιδιών από την ηλικία των τριών ετών έως την ελάχιστη ηλικία υποχρεωτικής σχολικής φοίτησης (το 29 % φιλοξενείται σε επίσημες δομές παιδικής φροντίδας για τουλάχιστον 30 ώρες την εβδομάδα). Περίπου το 17 % των νοικοκυριών αναφέρει μη καλυπτόμενες ανάγκες για επίσημες υπηρεσίες παιδικής φροντίδας στην Ελλάδα. Οι μόνες μητέρες είναι πιθανότερο να αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα τέτοιων αναγκών στην Ελλάδα (23 %) σε σύγκριση με τα ζευγάρια με παιδιά (16 %).

Άτυπη παροχή φροντίδας σε ηλικιωμένους και άτομα με αναπηρία και υπηρεσίες μακροχρόνιας φροντίδας

Είναι απαραίτητο να υπάρχουν προσβάσιμες και οικονομικά προσιτές υπηρεσίες και υποδομές φροντίδας προκειμένου τα άτομα με ευθύνες παροχής φροντίδας να διατηρούν μια υγιή ισορροπία μεταξύ των καθηκόντων φροντίδας και της επαγγελματικής τους ζωής. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό για τις γυναίκες, οι οποίες συχνά ασχολούνται περισσότερο απ' ό,τι οι άνδρες τόσο με την επίσημη, όσο και με την άτυπη παροχή φροντίδας σε ηλικιωμένους/-ους και/ή άτομα με αναπηρία. Λαμβανομένων υπόψη των δημογραφικών τάσεων, όπως είναι η γήρανση των κοινωνιών, τα χαμηλότερα ποσοστά γεννήσεων και, συνεπώς, η μείωση του οικονομικά ενεργού πληθυσμού, η ανάγκη για επίσημες και άτυπες υπηρεσίες μακροχρόνιας φροντίδας έχει καταστεί σημαντικότερη από ποτέ.

Στην Ελλάδα, η πλειονότητα των ατόμων που παρέχουν άτυπη φροντίδα σε ηλικιωμένους/-ους και/ή άτομα με αναπηρία είναι γυναίκες (71 %). Τα ποσοστά των γυναικών και των ανδρών που παρέχουν άτυπη φροντίδα σε ηλικιωμένους/-ους και/ή άτομα με αναπηρίες κάποιες ημέρες την εβδομάδα ή σε καθημερινή βάση είναι 13 % και 6 %, αντίστοιχα. Το ποσοστό των γυναικών που

παρέχουν άτυπη φροντίδα είναι χαμηλότερο κατά 2 εκατοστιαίες μονάδες από τον μέσο όρο της ΕΕ, ενώ των ανδρών είναι χαμηλότερο κατά 4 εκατοστιαίες μονάδες. Περίπου το 25 % των γυναικών και το 6 % των ανδρών ηλικίας 50-64 ετών φροντίζουν ηλικιωμένους/-ους και/ή άτομα με αναπηρία, έναντι 8 % των γυναικών και 6 % των ανδρών στην ηλικιακή ομάδα των 20-49 ετών. Περίπου το 21 % των γυναικών που φροντίζουν ηλικιωμένους/-ους και/ή άτομα με αναπηρία είναι εργαζόμενες, έναντι 31 % των ανδρών που συνδυάζουν την παροχή φροντίδας με επαγγελματικές ευθύνες. Οι γυναίκες που παρέχουν άτυπη φροντίδα και εργάζονται συγχρόνως είναι λιγότερες απ' ό,τι οι άνδρες και στην ΕΕ. Ωστόσο, το χάσμα μεταξύ των φύλων είναι μικρότερο στην Ελλάδα (10 εκατοστιαίες μονάδες έναντι 14 για την ΕΕ). Στην ηλικιακή ομάδα των 50-64 ετών το ποσοστό των γυναικών που παρέχουν άτυπη φροντίδα και εργάζονται είναι 22 %, έναντι 17 % των ανδρών. Περίπου το 60 % των γυναικών και των ανδρών στην Ελλάδα αναφέρει μη καλυπτόμενες ανάγκες για επαγγελματικές υπηρεσίες κατ' οίκον φροντίδας. Πρόκειται για το δεύτερο υψηλότερο ποσοστό στην ΕΕ.

Μεταφορές και υποδομές

Η πρόσβαση σε οικονομικά προσιτές και ποιοτικές δημόσιες υποδομές, συμπεριλαμβανομένων των υποδομών φροντίδας, των εκπαιδευτικών εγκαταστάσεων, των υπηρεσιών υγείας και των μεταφορών, έχει αντίκτυπο στις δυνατότητες των γυναικών και των ανδρών να εξισορροπήσουν την αμειβόμενη εργασία με άλλες δραστηριότητες. Η άνιση κατανομή των καθηκόντων παροχής φροντίδας και των οικιακών καθηκόντων μεταξύ γυναικών και ανδρών επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο χρησιμοποιούν ή τις ανάγκες για ορισμένα είδη μεταφορών και υποδομών. Ο χρόνος που αναλώνεται στις μετακινήσεις μεταξύ κατοικίας και εργασίας αποτελεί καλή ένδειξη του κατά πόσον οι υφιστάμενες δημόσιες υποδομές βοηθούν ή παρεμποδίζουν τις γυναίκες και τους άνδρες στη διεκπεραίωση των καθημερινών τους δραστηριοτήτων. Στην Ελλάδα, γυναίκες και άνδρες δαπανούν περίπου τον ίδιο χρόνο στις μετακινήσεις προς και από την εργασία (περίπου 32-33 λεπτά την ημέρα). Τα ζευγάρια με ή χωρίς παιδιά δαπανούν παρόμοιο χρόνο στις μετακινήσεις μεταξύ κατοικίας και εργασίας. Στα ζευγάρια χωρίς παιδιά, η διάρκεια των μετακινήσεων

για τις γυναίκες είναι μεγαλύτερη απ' ό,τι για τους άνδρες (38 και 33 λεπτά), ενώ στα ζευγάρια με παιδιά οι άνδρες δαπανούν ελαφρώς περισσότερο χρόνο στις μετακινήσεις απ' ό,τι οι γυναίκες (35 και 32 λεπτά). Τα άτομα χωρίς σύντροφο δαπανούν περίπου τον ίδιο χρόνο στις μετακινήσεις μεταξύ κατοικίας και εργασίας με τα άτομα που έχουν σύντροφο (35-36 λεπτά την ημέρα). Εάν εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχόλησης, οι γυναίκες δαπανούν τον ίδιο χρόνο στις μετακινήσεις με τους άνδρες (32 λεπτά), και παρόμοιο χρόνο δαπανούν και οι γυναίκες και οι άνδρες που εργάζονται με καθεστώς πλήρους απασχόλησης στις μετακινήσεις από και προς την εργασία (32-33 λεπτά την ημέρα).

Γενικά, οι άνδρες είναι πιο πιθανό να μετακινούνται απευθείας προς και από την εργασία, ενώ οι γυναίκες πραγματοποιούν περισσότερες μετακινήσεις πολλαπλού σκοπού ώστε να διεκπεραιώσουν και άλλες δραστηριότητες, όπως είναι η μεταφορά των παιδιών στο σχολείο ή η αγορά προϊόντων οικιακής κατανάλωσης.

Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας

Οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, όπως είναι οι δυνατότητες μετάβασης μεταξύ μερικής και πλήρους απασχόλησης, η ευελιξία στο ωράριο και η εξ αποστάσεως εργασία, παρέχουν κατά κανόνα στις/τους εργαζόμενες/-ους μεγαλύτερη δυνατότητα να ελέγχουν πόσο, πότε και πού μπορούν να εργαστούν. Εάν σχεδιαστούν προσεκτικά, λαμβάνοντας υπόψη τις διαφορετικές ανάγκες των γυναικών και των ανδρών, οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας μπορούν να διευκολύνουν την εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Μπορούν επίσης να στηρίξουν τα άτομα με ευθύνες παροχής φροντίδας ώστε να εισέλθουν στην αγορά εργασίας με πλήρη απασχόληση.

Οι γυναίκες που δεν έχουν κανέναν έλεγχο επί των ρυθμίσεων του χρόνου εργασίας τους (59 %) είναι περισσότερες από τους άνδρες (52 %). Η πρόσβαση των γυναικών σε ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας στην Ελλάδα είναι ελαφρώς μικρότερη απ' ό,τι στην ΕΕ, αλλά των ανδρών είναι μεγαλύτερη από ό,τι στην ΕΕ, όπου το 57 % των γυναικών και το 54 % των ανδρών δεν έχουν καμία

δυνατότητα αλλαγής των ρυθμίσεων του χρόνου εργασίας τους. Η πρόσβαση είναι ιδιαίτερα περιορισμένη για τις/τους εργαζόμενες/-ους του δημόσιου τομέα, όπου το 96 % τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών δεν έχουν έλεγχο επί των εργασιακών τους ρυθμίσεων. Περισσότερη ευελιξία υπάρχει για τις/τους εργαζόμενες/-ους στον ιδιωτικό τομέα, αν και εξακολουθούν να επικρατούν οι ίδιες τάσεις με βάση το φύλο: το 62 % των γυναικών δεν έχει πρόσβαση σε ευέλικτο ωράριο εργασίας, έναντι 53 % των ανδρών.

Παρότι στην Ελλάδα είναι περισσότερες οι γυναίκες από τους άνδρες που εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχόλησης, οι γυναίκες με καθεστώς μερικής απασχόλησης που μετακινήθηκαν σε εργασία πλήρους απασχόλησης το 2017 (24 %) ήταν λιγότερες από τους άνδρες (29 %). Το χάσμα μεταξύ των φύλων είναι μικρότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ, όπου το 14 % των γυναικών και το 28 % των ανδρών μετακινήθηκαν από τη μερική στην πλήρη απασχόληση.

Διά βίου μάθηση

Δεδομένων των συνεχών εξελίξεων στην τεχνολογία, οι εργαζόμενες/-οι πρέπει να αναβαθμίζουν διαρκώς τις δεξιότητές τους και να ενημερώνονται για τις νέες τεχνολογίες κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους. Η διά βίου μάθηση αποτελεί καταλύτη για την ισότητα των φύλων, διότι παρέχει στις γυναίκες και στους άνδρες περισσότερες επιλογές στον τομέα της εργασίας και περισσότερες ευκαιρίες για πλήρη αξιοποίηση των δυνατοτήτων τους. Οι ανεπαρκείς χρηματοοικονομικοί πόροι και οι χρονικοί φραγμοί, όπως η σύγκρουση με τα ωράρια εργασίας και/ή οι οικογενειακές υποχρεώσεις, μπορούν να εμποδίσουν την πρόσβαση στη διά βίου μάθηση τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών. Η διά βίου μάθηση μπορεί να βοηθήσει τις γυναίκες να εισέλθουν εκ νέου στην αγορά εργασίας έπειτα από διακοπή της σταδιοδρομίας τους λόγω παροχής φροντίδας.

Η Ελλάδα εμφανίζει το χαμηλότερο ποσοστό συμμετοχής στη διά βίου μάθηση (5 %) στην ΕΕ, χωρίς κανένα σχεδόν χάσμα μεταξύ των φύλων. Οι γυναίκες (ηλικίας 25-64 ετών) είναι λίγο πιθανό-

τερο να λαμβάνουν εκπαίδευση και κατάρτιση σε σύγκριση με τους άνδρες, ανεξάρτητα από το καθεστώς απασχόλησής τους, με εξαίρεση τους οικονομικά μη ενεργούς άνδρες, που στρέφονται στη διά βίου μάθηση σε υψηλότερο ποσοστό από τις οικονομικά μη ενεργές γυναίκες. Η σύγκρουση με τα ωράρια εργασίας αποτελεί μεγαλύτερο εμπόδιο για τη συμμετοχή στη διά βίου μάθηση για τους άνδρες (35 %) απ' ό,τι για τις γυναίκες (23 %). Οι οικογενειακές ευθύνες αναφέρονται ως εμπόδιο στη συμμετοχή σε εκπαίδευση και κατάρτιση για το 53 % των γυναικών, έναντι 37 % των ανδρών. Οι οικογενειακές ευθύνες αποτελούν μεγαλύτερο εμπόδιο για τη συμμετοχή στη διά βίου μάθηση στην Ελλάδα απ' ό,τι στην ΕΕ συνολικά, ενώ τα ωράρια εργασίας αναφέρονται ως μικρότερο εμπόδιο στην Ελλάδα σε σύγκριση με τον μέσο όρο της ΕΕ. Σύμφωνα με τον μέσο όρο της ΕΕ, το 38 % των γυναικών και το 43 % των ανδρών αναφέρουν ότι το ωράριο εργασίας τους αποτελεί εμπόδιο, ενώ το 40 % των γυναικών και το 24 % των ανδρών αναφέρουν ότι οι οικογενειακές ευθύνες παρεμποδίζουν τη διά βίου μάθηση.

Διαβάστε περισσότερα σχετικά με τον Δείκτη Ισότητας των Φύλων στη διεύθυνση <http://eige.europa.eu/gender-equality-index>

Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων

Το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) είναι το κέντρο γνώσεων της ΕΕ για την ισότητα των φύλων. Το EIGE στηρίζει τις/τους υπεύθυνες/-ους χάραξης πολιτικής και όλα τα αρμόδια θεσμικά όργανα στις προσπάθειές τους με στόχο να γίνει η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών πραγματικότητα για όλες τις Ευρωπαίες και όλους τους Ευρωπαίους, παρέχοντάς τους εξειδικευμένη γνώση, καθώς και συγκρίσιμα και αξιόπιστα δεδομένα για την ισότητα των φύλων στην Ευρώπη.

© Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, 2019

Επιτρέπεται η αναπαραγωγή υπό την προϋπόθεση ότι αναφέρεται η πηγή.



Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων
Gedimino pr. 16
LT-01103 Βίλνιους
ΛΙΘΟΥΑΝΙΑ

Στοιχεία επικοινωνίας

<http://eige.europa.eu/>
facebook.com/eige.europa.eu
twitter.com/eurogender
youtube.com/user/eurogender
eige.sec@eige.europa.eu
+370 52157444



Υπηρεσία Εκδόσεων
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Print: MH-01-19-029-EL-C
PDF: MH-01-19-029-EL-N

ISBN 978-92-9470-775-8 doi:10.2839/303119
ISBN 978-92-9470-777-2 doi:10.2839/23095

Διάρκεια: 2 διδακτικές ώρες

Στόχος: Να ενημερωθούν οι μαθήτριες και οι μαθητές σχετικά με την περιορισμένη συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων και την απασχόλησή τους στους τομείς της STEM στην Ελλάδα και για τη σκοπιμότητα ενίσχυσης της συμμετοχής τους.

Μέσα: Διαδραστικός πίνακας ή υπολογιστής συνδεδεμένος σε προβολέα (projector).

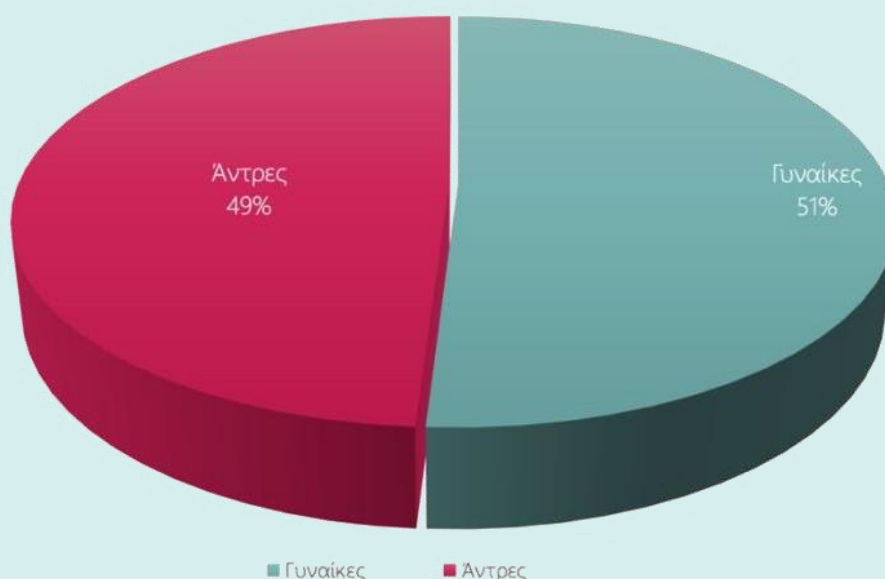
1η διδακτική ώρα:

Εργασία σε ομάδες:

Η/Ο εκπαιδευτικός χωρίζει τα παιδιά σε ομάδες των τεσσάρων, οι οποίες αποτελούνται από αγόρια και κορίτσια. Επιδιώκεται οι ομάδες να είναι διαφορετικής σύστασης από αυτές στις οποίες είχαν δουλέψει στις προηγούμενες ενότητες.

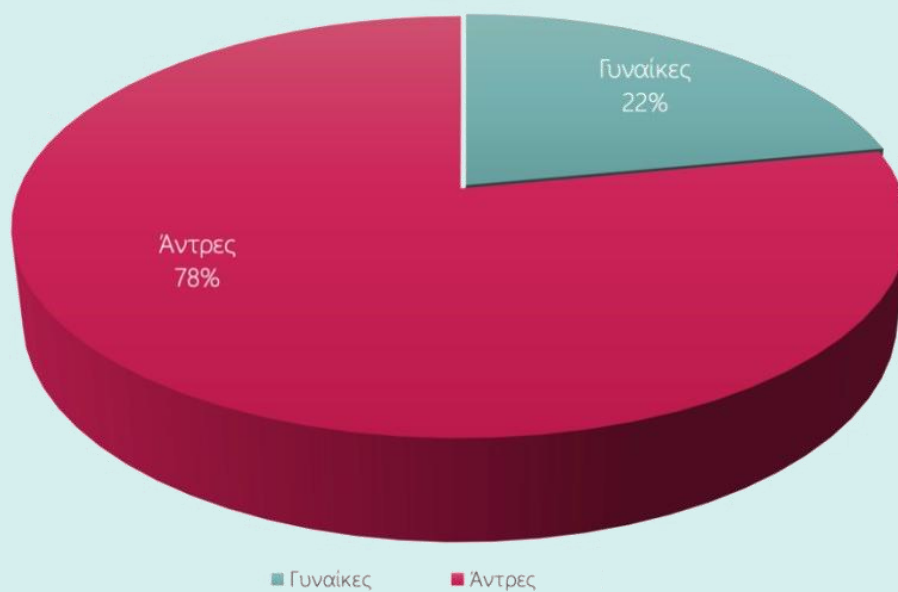
Τους μοιράζει το **Φύλλο Εργασίας 5 (Συμμετοχή στις επιστήμες και στη λήψη αποφάσεων)** και παράλληλα προβάλλει σε διαδραστικό πίνακα ή μέσω προβολέα τα ακόλουθα γραφήματα (ώστε να φαίνονται οι χρωματικές ενδείξεις), διαβάζοντας τα δεδομένα, χωρίς να τα σχολιάζει:

Γυναίκες στο σύνολο του πληθυσμού της Ελλάδας



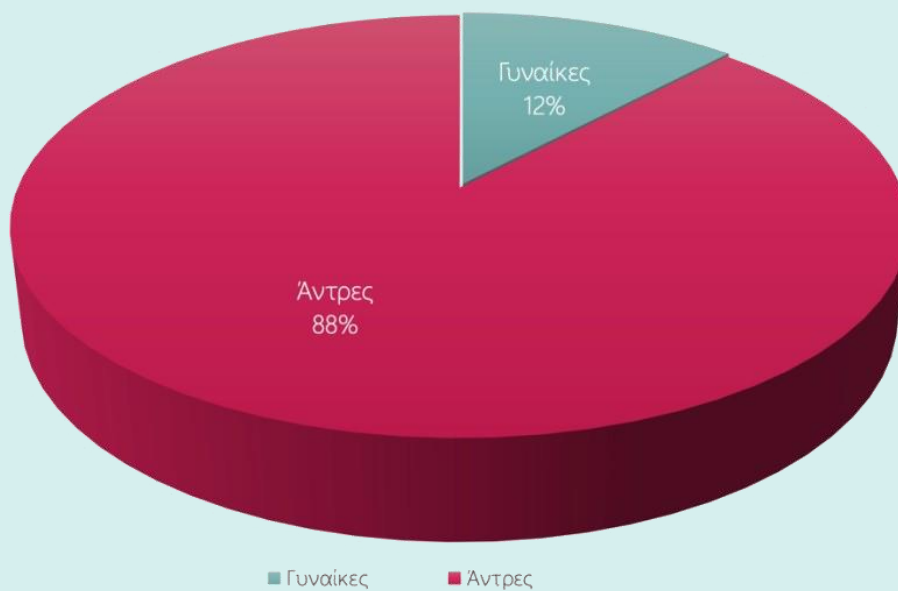
ΕΛΣΤΑΤ - Αναθεώρηση των αποτελεσμάτων της Απογραφής Πληθυσμού-Κατοικιών 2011 στις 20/3/2014

Γυναίκες στη Βουλή



Βουλή των Ελλήνων - Στατιστικά Στοιχεία ΙΗ' Περιόδου

Γυναίκες σε ΔΣ μεγάλων εταιρειών

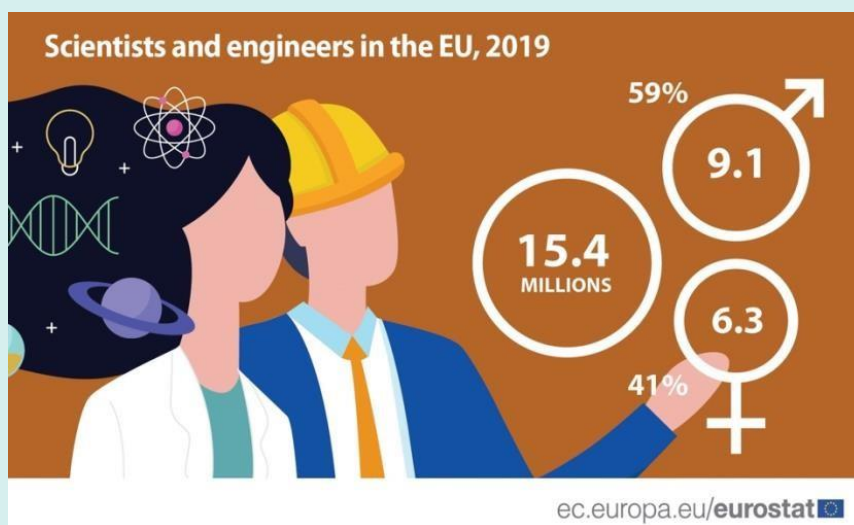


Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων 2020

Ο/Η εκπαιδευτικός ενημερώνει τα παιδιά ότι σύμφωνα με το Gender Equality Index 2020 (βλ. **Φύλλο Δεδομένων 2**, σελ. 6), μόλις το 16% των ατόμων με εξειδίκευση σε ΤΠΕ στην Ελλάδα είναι γυναίκες (και 84% άντρες) και αντίστοιχα, μόνο το 21% των επιστημόνων και μηχανικών σε τομείς υψηλής τεχνολογίας είναι γυναίκες (και 79% άντρες).



Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat (της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Υπηρεσίας) για το 2019, οι γυναίκες αποτελούν το 41% του συνόλου των απασχολούμενων στους τομείς των θετικών επιστημών και της μηχανικής (οι άντρες το 59%). Όμως, αν δει κανείς αναλυτικότερα τα δεδομένα αυτά, διαπιστώνει ότι η συμμετοχή των γυναικών στους τομείς της μεταποίησης και της βιομηχανίας είναι 21%, ενώ στην παροχή υπηρεσιών σε επιστήμες και μηχανική 46%.



Προβάλλεται η ακόλουθη **βίντεο**-αφήγηση της Ναταλίας, Παρασκευοπούλου, που είναι μέλος της Ομάδας Διεθνούς Ανάπτυξης μιας μεγάλης εταιρείας που δραστηριοποιείται στον τομέα της ενέργειας. Το βίντεο αυτό έχει δημιουργηθεί στο πλαίσιο του προγράμματος ενδυνάμωσης νέων γυναικών «WOMENTORS» και έχει διάρκεια 8 λεπτά, που αξίζει να ακούσουν οι μαθήτριες/τες με προσοχή: <https://www.womentors.gr/video/natalia-paraskevopoulou/>.

Μόλις τελειώσει το βίντεο ζητά ο/η εκπαιδευτικός από τους/τις μαθητές/τριες να μοιραστούν, αν θέλουν τις εντυπώσεις τους. Στη συνέχεια τους/τις καλεί να εργαστούν σε ομάδες και να απαντήσουν στις ερωτήσεις του **Φύλλου Εργασίας 5**. Κάθε ομάδα έχει μπροστά της ένα φύλλο εργασίας και ορίζει το άτομο που θα κρατά σημειώσεις, για να παρουσιάσει τις θέσεις της ομάδας στην τάξη, στο επόμενο μάθημα. Η/Ο εκπαιδευτικός ενημερώνει τα παιδιά ότι έχουν στη διάθεσή τους όλον τον χρόνο μέχρι να τελειώσει η ώρα (δηλ. 10-15λ). Οι ομάδες συζητούν για να απαντήσουν στις εξής ερωτήσεις:

- ♦ Είναι σημαντικό να συμμετέχουν οι γυναίκες στα κέντρα λήψης αποφάσεων, δηλ. στην πολιτική, σε διοικητικά συμβούλια οργανισμών και φορέων και σε πολύ υψηλόβαθμες θέσεις;

Γιατί;

- ♦ Γιατί συζητάμε για την περιορισμένη συμμετοχή των γυναικών ειδικά στον τομέα των “STEM” (Science, Technology, Engineering, Mathematics), δηλαδή στους τομείς των Επιστημών, της Τεχνολογίας, της Μηχανικής και των Μαθηματικών;

Γιατί χρειάζεται οι γυναίκες να συμμετέχουν σε αυτούς τους τομείς της οικονομίας;

Καθώς το μάθημα τελειώνει, ο/η εκπαιδευτικός λέει στα παιδιά ότι θα συζητήσουν τις απαντήσεις στο επόμενο μάθημα, αλλά στο μεταξύ, αν κάποιο παιδί το θέλει, μπορεί να κάνει και μια έρευνα στο διαδίκτυο για να βρει επιπλέον δεδομένα για τις απαντήσεις στα δύο ερωτήματα που συζητήσαν σήμερα και να τα μοιραστεί με την ομάδα του την επόμενη φορά.

2^η διδακτική ώρα:

Εργασία σε ομάδες:

Τα παιδιά παραμένουν στις ίδιες ομάδες και έχουν μπροστά τους το **Φύλλο Εργασίας 5** και τις σημειώσεις που είχαν κρατήσει στο προηγούμενο μάθημα.

Ο/Η εκπαιδευτικός καλεί έναν εκπρόσωπο από την κάθε ομάδα να μοιραστεί μέσα στην τάξη την απάντηση στην ερώτηση 1 (για τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων). Ακούγονται οι απόψεις όλων των ομάδων.

Ακολουθεί το ίδιο για την ερώτηση 2 (για τη συμμετοχή των γυναικών στις STEM).

Στη συνέχεια η/ο εκπαιδευτικός διαβάζει ή λέει τα εξής:

Στις λεγόμενες “STEM” (Science, Technology, Engineering, Mathematics), δηλαδή στους τομείς των Επιστημών, της Τεχνολογίας, της Μηχανικής και των Μαθηματικών εντοπίζεται ένας πλούτος επαγγελματιών και καλοπληρωμένων θέσεων εργασίας, οι οποίες συμβάλλουν στην οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη μιας χώρας και του κόσμου συνολικά, αλλά και στην προσωπική ευημερία. Στους τομείς αυτούς απασχολούνται κατά κύριο λόγο άντρες, ενώ παράλληλα παρατηρείται έλλειψη εργατικού δυναμικού, δηλ. η αγορά χρειάζεται περισσότερους εξειδικευμένους σε αυτά τα πεδία ανθρώπους από ό,τι είναι διαθέσιμοι. Αν συμμετείχαν περισσότερες γυναίκες στην απασχόληση σε αυτούς τους τομείς θα συνέβαλλαν στην ενίσχυση της οικονομικής ανάπτυξης, της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας. Η άρση των ανισοτήτων φύλων στους διάφορους επιμέρους τομείς που συζητήσαμε, επηρεάζει την κατάσταση στην κοινωνία συνολικά. Έχει μετρηθεί από το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων ότι όταν λαμβάνονται μέτρα σε έναν τομέα, αυτά επηρεάζουν θετικά και τους άλλους τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας. Στο πλαίσιο αυτό, με ένα σύνολο ενεργών πολιτικών ισότητας και άλλων μέτρων μπορεί ο δείκτης απασχόλησης στην Ε.Ε. να αυξηθεί από 72,4 που ήταν το 2020 σε 80% μέχρι το 2050.

Οι γυναίκες είναι ένας αναξιοποίητος πόρος για την Ελλάδα, την Ευρώπη και τον κόσμο. Αποτελούν το 51% του παγκόσμιου πληθυσμού και δικαιούνται να απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα με κάθε άνθρωπο. Φαίνεται ότι χωρίς τη συμμετοχή τους στα κέντρα λήψης αποφάσεων αυτό δεν είναι εφικτό. Επιπλέον, μέσω της συμμετοχής τους, η οποία είναι περιορισμένη κυρίως για στερεοτυπικούς λόγους και σαφώς όχι λόγω μειωμένων ικανοτήτων, εμπλουτίζεται η κοινωνία και η οικονομία με μυαλά και ιδέες που προάγουν την οικονομική και κοινωνική πρόοδο και συνοχή. Οι γυναίκες χρειάζεται να δουλέψουν μαζί με τους άντρες για να διαμορφώσουν μια κοινωνία δίκαιη, συμπεριληπτική και βιώσιμη.

Προβάλλεται το ακόλουθο **βίντεο** του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου Ισότητας Φύλων, το οποίο διαρκεί 1,5 λεπτό, είναι στην αγγλική γλώσσα και πρακτικά λέει αυτά που μόλις ανέφερε ο/η εκπαιδευτικός: <https://www.youtube.com/watch?v=64cCxFQnGvM&t=85s>

Μετά την προβολή του βίντεο συνεχίζει η/ο εκπαιδευτικός:

Επιπρόσθετα, η περιορισμένη συμμετοχή των γυναικών στις STEM κάποιες φορές οδηγεί στη δημιουργία τεχνολογικών προϊόντων ή υπηρεσιών από τα οποία απουσιάζει η γυναικεία οπτική ή ακόμα χειρότερα, στα οποία έχουν ενσωματωθεί υφιστάμενες σε βάρος της γυναίκας διακρίσεις. Αυτό συμβαίνει, διότι εκείνοι που δημιουργούν τις τεχνολογικές λύσεις είναι κυρίως άντρες, αφού στα επαγγέλματα αυτά κυριαρχούν οι άντρες και τα διαμορφώνουν με τη δική τους οπτική. Ένα σύστημα τεχνητής νοημοσύνης λειτουργεί και μαθαίνει από τα δεδομένα που του τροφοδοτούμε. Όταν τα δεδομένα αυτά δημιουργούνται και συλλέγονται από ανθρώπους, ενέχουν τις συνειδητές ή υποσυνειδητές υποθέσεις ή πεποιθήσεις των συγκεκριμένων ανθρώπων, τα στερεότυπα και τις προκαταλήψεις τους, περιλαμβανομένων εκείνων που συνδέονται με τη γυναίκα. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να αναπτύσσονται οι εταιρείες τεχνολογίας που αναπαράγουν τις ανισότητες. Για παράδειγμα, το 2019 έγινε μήνυση κατά του facebook με την κατηγορία της διάκρισης εναντίον γυναικών μεγαλύτερης ηλικίας, τις οποίες απέκλειε από διαφημίσεις που συνδέονταν με τραπεζικούς λογαριασμούς, ασφάλειες, επενδύσεις και δάνεια. Αποτελέσματα έρευνας του Πανεπιστημίου της Νότιας Καλιφόρνια που ανακοινώθηκαν τον Απρίλιο του 2021, δείχνουν ότι παρά τις προσπάθειές του, το συγκεκριμένο μέσο κοινωνικής δικτύωσης δεν έχει καταφέρει ακόμα να απαλλάξει τις εφαρμογές τεχνητής νοημοσύνης που χρησιμοποιεί, από τα στερεότυπα φύλου, με αποτέλεσμα να αναπαράγει ανισότητες. Αντίστοιχα, η τεχνολογία αναγνώρισης του προσώπου έχει διαμορφωθεί σε βάρος των γυναικών, και σχετικές έρευνες έχουν αποδείξει ότι εργαλεία πρόσληψης που χρησιμοποιούνται από μεγάλες εταιρείες για την αρχική επιλογή των υποψηφίων, αντιμετωπίζουν τις γυναίκες, ειδικά τις Αфро-αμερικάνες, άνισα προς τους υπόλοιπους. Η αλήθεια είναι ότι καθώς επισημαίνονται αυτά τα προβλήματα οι εταιρείες προσπαθούν να τα διορθώνουν.

Σε κάθε περίπτωση και σε όλα τα πεδία της ανθρώπινης δραστηριότητας πρέπει να επιδιώκεται η εκπροσώπηση των δυνητικών ωφελούμενων, χρηστών ή συμμετόχων (των stakeholders), ώστε να διασφαλίζεται η συμπεριληπτική φύση των εκάστοτε αποφάσεων, πολιτικών, πρωτοβουλιών, λύσεων, προϊόντων ή υπηρεσιών κ.λπ. Για τον λόγο αυτό πρέπει να αυξηθεί όχι μόνο η συμμετοχή των γυναικών, αλλά και η εκπροσώπηση όλων των ευπαθών ή ευάλωτων ομάδων του πληθυσμού σε όλες τις εκφάνσεις του δημόσιου βίου.

Ο/Η εκπαιδευτικός ρωτά τις/τους μαθήτριες/τες αν θέλουν να σχολιάσουν κάτι και η διδακτική ενότητα ολοκληρώνεται.

Διάρκεια: 1 διδακτική ώρα

Στόχος: Να γίνει αναφορά στη θυματοποίηση και βία κατά της γυναίκας και να καλλιεργηθεί η στάση της μηδενικής ανοχής στη βία, της καταγγελίας του θύτη και της υποστήριξης των θυμάτων.

Μέσα: Διαδραστικός πίνακας ή υπολογιστής συνδεδεμένος σε προβολέα (projector).

Η/Ο εκπαιδευτικός ρωτά τα παιδιά:

- ♦ Νιώθετε ασφαλείς;
- ♦ Γιατί;
- ♦ Υπάρχουν περιπτώσεις που νιώσατε ότι δεν είστε ασφαλείς και θέλετε να μοιραστείτε μαζί μας;
- ♦ Υπάρχουν περιπτώσεις που φοβάστε όταν κυκλοφορείτε στον δρόμο (π.χ. το βράδυ);

Ο/Η εκπαιδευτικός θέτει τις ερωτήσεις μία-μία και αφήνει χρόνο στα παιδιά να σκεφτούν και να απαντήσουν σηκώνοντας το χέρι, χωρίς όμως να τα πιέσει. Αν δεν πάρει κάποια τέτοιου είδους απάντηση από τα παιδιά, μπορεί να αναφέρει η/ο εκπαιδευτικός το ακόλουθο περιστατικό:

Η Νίκη περπατά στις 11.30 το βράδυ μόνη στον δρόμο επιστρέφοντας από έξοδο με φίλες/ους στη γειτονιά της. Τρία τετράγωνα πριν να φτάσει στο σπίτι της, συνειδητοποιεί ότι κάποιος την ακολουθεί και επιταχύνει το βήμα της. Μπροστά της δεν υπάρχει κάποιος πεζός και γενικά δεν περνούν αυτοκίνητα εκείνη την ώρα από τον δρόμο. Ξέρει ότι λίγο πριν τη γωνία το φως του Δήμου δεν λειτουργεί εδώ και δύο μήνες, γιατί η λάμπα έχει καεί και δεν την έχουν αλλάξει. Γυρίζει με τρόπο και κοιτά πίσω της και βλέπει σε 5 μέτρα απόσταση έναν άντρα. Προχωρά όσο πιο γρήγορα μπορεί, αλλά δεν θέλει να τρέξει. Νιώθει ότι όσο εκείνη επιταχύνει τόσο την πλησιάζει ο άντρας. Αλλάζει πεζοδρόμιο, αλλά περνά και ο άντρας απέναντι.

Εδώ διακόπτει την αφήγηση ο/η εκπαιδευτικός και ρωτά τα παιδιά, αφήνοντας χρόνο να απαντήσουν μετά από κάθε του/της ερώτηση:

- ♦ Πώς πιστεύετε ότι νιώθει η Νίκη αυτή τη στιγμή;
- ♦ Έχει δίκιο που φοβάται;
- ♦ Γιατί (έχει ή δεν έχει δίκιο);
- ♦ Τα κορίτσια, μπίτε στη θέση της Νίκης. Τα αγόρια σκεφτείτε ότι στη θέση της Νίκης είναι η αδελφή, η ξαδέλφη, η φίλη, η μητέρα σας. Είναι δίκαιο να το βιώνει αυτό;
- ♦ Το ξέρετε ότι βάσει ερευνών η πλειονότητα των γυναικών έχει βιώσει περίπου αντίστοιχη εμπειρία;

Στη συνέχεια ο/η εκπαιδευτικός διαβάζει/λέει τα ακόλουθα:

Πολλές γυναίκες έχουν μάθει να ζουν με τον φόβο της απειλής κατά της ασφάλειάς τους, δηλ. δεν μπορούν να περπατήσουν το βράδυ αμέριμνες στον δρόμο – τουλάχιστον στις μεγάλες πόλεις. Αυτό συμβαίνει διότι δεν είναι σπάνια τα περιστατικά εκδήλωσης διάφορων μορφών βίας κατά γυναικών. **Από μόνος του αυτός ο φόβος αποτελεί στέρηση ελευθερίας. Η λύση δε είναι να περιορίσουμε τις κινήσεις και συμπεριφορές της γυναίκας, αλλά να καταδικάσουμε και τιμωρήσουμε τη βία και τους θύτες. Η ΒΙΑ δεν αποτελεί τρόπο επίλυσης προβλημάτων ή τρόπο έκφρασης και ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΑΠΟΔΕΚΤΗ ΣΕ ΚΑΜΙΑ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΚΑΙ ΣΕ ΚΑΜΙΑ ΣΥΝΘΗΚΗ.**

Όμως δυστυχώς υπάρχουν περιπτώσεις γυναικών που ζουν με την απειλή και τη βία μέσα στα σπίτια τους. Ενώ υπάρχει υποστηρικτικό πλαίσιο από φορείς και από τη νομοθεσία, ενώ η βία θα πρέπει να καταγγέλλεται απευθείας στην αστυνομία, ώστε να τιμωρείται ο θύτης, τις περισσότερες φορές τα θύματα δεν την καταγγέλλουν είτε γιατί φοβούνται (διότι συνήθως απειλούνται για την ίδια τους τη ζωή ή για τη ζωή των αγαπημένων τους σε περίπτωση που καταδώσουν τον δράστη), είτε γιατί ντρέπονται είτε γιατί ελπίζουν ότι αυτή είναι η τελευταία φορά που θα τους συμβεί. Η λεγόμενη ενδο-οικογενειακή βία τις περισσότερες φορές ασκείται από άντρα (και μάλιστα οικείο πρόσωπο) σε γυναίκα. Όμως είναι δυνατό να συμβεί και το αντίστροφο. Όποια και αν είναι η περίπτωση, η βία είναι παράνομη. Δεν μπορούμε σε καμία περίπτωση να την ασκούμε, διότι η βία δεν οδηγεί ποτέ στην επίλυση προβλημάτων και διαφορών, αντίθετα τα διαιωνίζει και τα γιγαντώνει. Τα προβλήματα λύνονται με συζήτηση, που όταν είναι δύσκολο να γίνει μεταξύ δύο ανθρώπων, μπορεί να γίνει με τη μεσολάβηση τρίτου προσώπου. Δεν μπορούμε να ασκούμε βία διότι θα βρεθούμε αντιμέτωποι/ες με τη δικαιοσύνη, αλλά και δεν πρέπει να την ανεχόμαστε.

Στην βία πρέπει να επιδεικνύουμε όλες και όλοι μηδενική ανοχή. Δεν πρέπει να δίνουμε δεύτερη ευκαιρία στον θύτη, διότι τότε περνάμε το μήνυμα ότι είμαστε διατεθειμένες/οι να το ξαναυποστούμε. Όσο και αν μας υπόσχεται ο θύτης ότι το μετάνιωσε και δεν θα το επαναλάβει, οι στατιστικές διαψεύδουν τον ισχυρισμό αυτό συντριπτικά. Επιπλέον, ένα πολύ σημαντικό ποσοστό των ανθρώπων που ασκούν βία στο ζευγάρι τους, θα ασκήσουν κάποια στιγμή και στα παιδιά. Δεν έχουμε κανέναν λόγο να παραμένουμε σε καταστάσεις που ταλαιπωρούν εμάς, απειλούν την ασφάλεια και την υγεία μας και λειτουργούν ως κακό παράδειγμα για τα παιδιά που ενδεχομένως αποκτήσουμε. Δεν υπάρχει καμία δική μας καλή ή κακή συμπεριφορά η οποία να δικαιολογεί τη βία. Ακόμα και αν εμείς έχουμε κάνει ή κάνουμε κάτι λάθος, αυτό δεν αποτελεί λόγο να ανεχόμαστε τη βία. Αντίστοιχα, ακόμα και αν αναγνωρίζει ο/η θύτης ότι ο/η ίδιος/α έχει πρόβλημα και ζητά τη συγχώρεσή μας, ισχυριζόμενος/η ότι μόνο το θύμα τον καταλαβαίνει και μπορεί να τον βοηθήσει, αυτό δεν ισχύει. Η βοήθεια μπορεί να έρθει μόνο από ειδικό (ψυχολόγο/ψυχίατρο). **Η βία απαγορεύεται και τιμωρείται από τον νόμο.** Οποιαδήποτε και οποιοσδήποτε υπόκειται βία – είτε αυτή είναι **σωματική είτε λεκτική είτε συναισθηματική** – πρέπει να την καταγγέλλει άμεσα.

Αν γνωρίζουμε ή υποψιαζόμαστε ότι κάποιο πρόσωπο του περιβάλλοντός μας είναι θύμα βίας θα πρέπει αμέσως να αναζητήσουμε τρόπους να το υποστηρίξουμε. Υπάρχουν υπηρεσίες και φορείς που μπορούν να προσφέρουν στέγη και ασφάλεια στο άτομο που βιώνει βία, καθώς και συμβουλές σε εμάς ή στο ίδιο. Στον σύνδεσμο [αυτό](#) μπορείτε να βρείτε σχετικές πληροφορίες.

Η/Ο εκπαιδευτικός προβάλλει την ακόλουθη εικόνα:



Η εικόνα αυτή είναι άλλη μία «δυνατή» αφίσα του UN WOMEN. Στο πάνω μέρος της γράφει:

«Αυτή είναι η φωτογραφία ενός άντρα που δέρνει τη γυναίκα του.» Στο κάτω μέρος, με λίγο μικρότερα γράμματα γράφει «Είναι παράνομο να προβάλουμε εμείς αυτή τη φωτογραφία, αλλά σε 35 χώρες του κόσμου δεν είναι παράνομο το να το κάνει κανείς.» (δηλ. δεν είναι παράνομη η βία κατά της γυναίκας). Ευτυχώς, στην Ελλάδα, όπως και στις άλλες ανεπτυγμένες χώρες, η βία διώκεται ποινικά. Όμως, όπως όλοι ξέρουμε, υπάρχουν μέρη του κόσμου, όπου τα θεμελιώδη δικαιώματα της γυναίκας δεν είναι εξασφαλισμένα και στις χώρες εκείνες είναι νόμιμη η βία. Εμείς όλες και όλοι, που είχαμε την τύχη να γεννηθούμε

στον λεγόμενο «δυτικό» κόσμο, έχουμε ηθική ευθύνη να δραστηριοποιηθούμε για να διασφαλίσουμε βασικά αγαθά και δικαιώματα σε ανθρώπους που η τύχη τους το έφερε να τα στερούνται.

Η/Ο εκπαιδευτικός ρωτά τα παιδιά αν θέλουν να σχολιάσουν κάτι. Στη συνέχεια τους ζητά να μοιραστούν με την/τον διπλανή/ο τους την πιο όμορφη στιγμή από τις περυσινές διακοπές του καλοκαιριού. (Αυτό γίνεται για να αποφορτιστεί το κλίμα, που ενδεχομένως έχει επιβαρύνει συναισθηματικά τα παιδιά.)

Ο/Η εκπαιδευτικός θυμίζει στα παιδιά ότι στο επόμενο μάθημα πρέπει να έχουν μαζί τους το **Φύλλο Εργασίας 1**, όπως το είχαν συμπληρώσει στο ξεκίνημα του προγράμματος.

Οι επιλογές και τα όνειρά μου (Μέρος Β')

Διάρκεια: 1 διδακτική ώρα

Στόχος: Αναστοχασμός - αυτοαξιολόγηση: να αναλογιστούν τα παιδιά αν χρειάζεται να αναθεωρήσουν, απόψεις, στάσεις, επιλογές ή συμπεριφορές τους που συνδέονται με το φύλο (το δικό τους ή των άλλων). Η ενότητα αυτή αποτελεί συνέχεια της πρώτης και είναι μέρος της αξιολόγησης του συγκεκριμένου προγράμματος.

Μετά την ολοκλήρωση της εκπαιδευτικής παρέμβασης «Έλα στη θέση μου!» τα παιδιά είναι δυνατό να ξανασκεφτούν κάποιες απόψεις ή επιλογές τους. Κάθε παιδί δουλεύει μόνο του έχοντας μπροστά του το **Φύλλο Εργασίας 1**, το οποίο είχε συμπληρώσει στη διάρκεια της 1^{ης} διδακτικής ενότητας. Το φύλλο είναι και πάλι κενό και κάθε μαθητής/τρια το ξανασυμπληρώνει από την αρχή. Ο/Η εκπαιδευτικός τους επισημαίνει ότι μπορούν, αν θέλουν να διαφοροποιήσουν τις απαντήσεις τους σχετικά με την πρώτη φορά που το συμπλήρωσαν. Μπορούν να αλλάξουν, να αναδιατυπώσουν ή να προσθέσουν/αφαιρέσουν κάτι, τώρα που είχαν την ευκαιρία να συζητήσουν για τόσα θέματα.

Στόχος είναι να σκεφτούν αν οι επιθυμίες, τα όνειρα και οι επιλογές τους για μικρά αλλά και για μεγάλα πράγματα αντικατοπτρίζουν αυτό που πραγματικά θέλουν ή αυτό που προσδοκάται από τον περίγυρό τους ακριβώς επειδή είναι αγόρια ή κορίτσια, δηλ. λόγω του βιολογικού τους φύλου. Τους ενημερώνει ότι έχουν στη διάθεσή τους 10 λεπτά για να δουλέψουν:

ΦΥΛΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 1: Εγώ και οι επιλογές μου

Συμπλήρωσε τις προτάσεις που ακολουθούν

1. Στα 40 μου χρόνια φαντάζομαι τον εαυτό μου να είναι.....
2. Από άποψη επαγγελματική αυτό που θέλω να κάνω στη ζωή μου είναι.....
(Αν δεν έχεις αποφασίσει ακόμα, γράψε κάτι από αυτά που σκέφτεσαι να κάνεις)
3. Στην απόφασή μου για το τι θέλω να γίνω έπαιξαν ρόλο τα εξής:
4. Εκείνο που περιόρισε την επιλογή μου είναι ότι σκέφτηκα ότι θα πρέπει.....
5. Εκείνο/-α που νομίζω ότι με βοήθησε/αν να επιλέξω ελεύθερα αυτό που ονειρεύομαι να κάνω στη ζωή μου είναι.....
6. Γενικά, στις επιλογές μου (όχι μόνο στις επαγγελματικές, αλλά σε όλες, π.χ.

διασκέδαση, συζητήσεις, ρούχα, παρέες, μουσική κ.ά.) αυτό που με απελευθερώνει
ώστε να επιλέγω ό,τι πραγματικά θέλω είναι.....

7. Γενικά, στις επιλογές μου αυτό που νιώθω ότι με περιορίζει είναι.....

Βάλε σε κύκλο την απάντηση της επιλογής σου και στη συνέχεια αιτιολόγησέ τη.

8. Σε αυτό που θα κάνω επαγγελματικά, αν θέλω, μπορώ να φτάσω στην κορυφή.

Ναι Όχι

Γιατί;

9. Όταν μεγαλώσω, μπορώ να είμαι ένας/μία από εκείνους/ες που παίρνουν τις αποφάσεις για το πώς ζούμε, δηλ. να βρίσκομαι είτε στην πολιτική είτε σε υψηλό επίπεδο στην οικονομία και την αγορά εργασίας, ώστε να συμμετέχω και να επηρεάζω τις αποφάσεις.

Ναι Όχι

Γιατί;
.....

10. Όταν μεγαλώσω, θέλω να είμαι ένας/μία από εκείνους/ες που παίρνουν τις αποφάσεις για το πώς ζούμε, δηλ. να βρίσκομαι είτε στην πολιτική είτε σε υψηλό επίπεδο στην οικονομία και την αγορά εργασίας, ώστε να συμμετέχω και να επηρεάζω τις αποφάσεις.

Ναι Όχι

Γιατί;
.....

Μόλις περάσουν τα 10 λεπτά η/ο εκπαιδευτικός ζητά από τα παιδιά να βγάλουν δίπλα στο Φύλλο που συμπλήρωσαν τώρα, εκείνο που είχαν συμπληρώσει στο πρώτο μάθημα και να συγκρίνουν τις απαντήσεις τους. Τους δίνει 3-4 λεπτά χρόνο και στη συνέχεια τους ζητά να σηκώσουν το χέρι όσα παιδιά έκαναν έστω και την παραμικρή αλλαγή. Μετρά πόσα είναι και ανακοινώνει τον αριθμό στην τάξη. Αντίστοιχα, καλεί τα παιδιά που δεν έκαναν καμία αλλαγή να σηκώσουν το χέρι και μετρά και εκείνα. Έπειτα, ζητά να μιλήσουν στην τάξη ένα παιδί που έκανε αλλαγές και ένα που δεν έκανε και να εξηγήσουν γιατί (δεν) άλλαξαν κάτι.

Κατόπιν, ζητά από τα παιδιά να επιλέξουν μία συμμαθήτρια ή έναν συμμαθητή τους και να

μπουν σε ζευγάρια όπου θα περιγράψουν ο ένας/ η μία στον/ην άλλο/η τις αλλαγές που έκαναν και τον λόγο για τον οποίο τις έκαναν ή δεν τις έκαναν. Τα παιδιά έχουν 10 λεπτά χρόνο για να το κάνουν αυτό.

Στη συνέχεια κάθε ζευγάρι θα ανακοινώσει στην τάξη μια φράση που θα αποτελεί το συμπέρασμα της συζήτησης που έκαναν.

Διάρκεια: 1 διδακτική ώρα

Στόχος: Έχοντας πλέον υπόψη τους όλα όσα συζητήσαν στις προηγούμενες ενότητες, να αναλογιστούν οι μαθήτριες και οι μαθητές τι μπορούν να αλλάξουν οι ίδιες και οι ίδιοι για να συμβάλουν στην άμβλυση και εντέλει στην απαλειψη των ανισοτήτων φύλου.

Μέσα: Διαδραστικός πίνακας ή υπολογιστής συνδεδεμένος σε προβολέα (projector).

Ο/Η εκπαιδευτικός εξηγεί στα παιδιά ότι πρακτικά ολοκλήρωσαν τον κύκλο της ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης σε σχέση με θέματα ανισότητας φύλου στην Ελλάδα.

Τώρα θα κληθεί κάθε μαθήτρια/τής ξεχωριστά να απαντήσει στα ακόλουθα τρία ερωτήματα, τα οποία προβάλλει και σε οθόνη ώστε να τα βλέπουν οι μαθήτριες/ες:

1. Τι είναι αυτό που θα κρατήσεις από αυτό το πρόγραμμα; Ποια θα χαρακτήριζες την πιο ενδιαφέρουσα φάση ή ενότητα ή δραστηριότητα που κάναμε;
2. Υπάρχει κάτι που συνειδητοποίησες για σένα, το οποίο δεν είχες σκεφτεί πριν να κάνουμε το «Έλα στη θέση μου!»;
3. Αν ήσουν υποχρεωμένος/η να δώσεις μία υπόσχεση ως αποτέλεσμα αυτού του προγράμματος και μέσω αυτής να βοηθήσεις στην άμβλυση των διακρίσεων κατά της γυναίκας ποια θα ήταν αυτή;

Η/Ο εκπαιδευτικός δίνει στα παιδιά χρόνο 7 λεπτών για να σκεφτούν και, αν θέλουν, να σημειώσουν τις απαντήσεις τους.

Στη συνέχεια ξεκινούν οι μαθήτριες/τες να μοιράζονται στην τάξη τις απαντήσεις τους στις 3 ερωτήσεις. Πρέπει οπωσδήποτε να απαντήσουν όλες και όλοι.

Κλείνοντας ο/η εκπαιδευτικός εξηγεί στα παιδιά ότι η γυναίκα δεν είναι από τη φύση της ευπαθής. Είναι εξωτερικοί οι παράγοντες που την έχουν τοποθετήσει σε δυσμενέστερη θέση σε σχέση με τον άντρα. Για αυτόν ακριβώς τον λόγο είναι και εύκολο να πάψουν να υπάρχουν αυτοί οι παράγοντες. Τους δημιουργήσαμε εμείς, οι άνθρωποι, και είναι στο χέρι μας να τους εξαφανίσουμε εμείς. Τα παιδιά ως πολίτες έχουν τη δύναμη να επηρεάζουν και ακόμα να αλλάζουν όσα συμβαίνουν γύρω τους, με δημοκρατικές διαδικασίες. Όσο περισσότερο συνεργάζονται μεταξύ τους τόσο πιο εύκολα θα πετυχαίνουν τον στόχο τους και τόσο πιο μεγάλος θα είναι ο αντίκτυπος της δράσης τους. Όλοι οι άνθρωποι γνωρίζουν τουλάχιστον μία γυναίκα που εκτιμούν. Για χάρη αυτής της γυναίκας, αξίζει να υιοθετήσουν συμπεριφορές που θα δώσουν στις γυναίκες τον χώρο που τους αντιστοιχεί στην οικονομική, κοινωνική και πολιτική σφαίρα και στον κόσμο την ευκαιρία να αξιοποιήσει πλήρως το πολύτιμο δυναμικό του.

Η δραστηριότητα αυτή λειτουργεί σε συνδυασμό με το **Φύλλο Εργασίας 1**, ως αξιολόγηση του προγράμματος.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ / ΔΙΚΤΥΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

European Commission (2020), Justice and fundamental rights, *Gender equality*. Τελευταία ανάκτηση στις 9/6/21 εδώ:

<https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality>

European Commission (2020), Justice and fundamental rights, Gender equality, *The gender pay gap situation in the EU*. Τελευταία ανάκτηση στις 9/6/21 εδώ: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en

European Commission (2020), *EC 2020 Factsheet on the Gender Pay Gap*. Τελευταία ανάκτηση στις 9/6/21 εδώ:

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/2020_factsheet_on_the_gender_pay_gap.pdf

European Institute for Gender Equality (2020), *Gender Equality Index 2020: Digitalization and the future of work*. Τελευταία ανάκτηση στις 9/6/21 εδώ: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>

European Institute for Gender Equality (2020), *Gender Equality Index 2020: Greece, Factsheet*. Τελευταία ανάκτηση στις 9/6/21 εδώ: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/publications/EL>

European Institute for Gender Equality (2019), *Gender Equality Index 2019: Greece, Factsheet*. Τελευταία ανάκτηση στις 9/6/21 εδώ: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/publications/EL>

Eurostat (2021), *Women in Science and Engineering, News item to mark the International Day of Women and Girls in Science, celebrated on 11 February*. Τελευταία ανάκτηση στις 9/6/21 εδώ: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/edn-20210210-1>

Inter-Parliamentary Union; United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (2021), *Women in Politics 2021*. Τελευταία ανάκτηση στις 9/6/21 εδώ: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2021/women-in-politics-2021-en.pdf?la=en&vs=1305>

Kite, M. E., Deaux, K., & Haines, E. L. (2008). *Gender stereotypes*. In F. L. Denmark & M. A. Paludi (Eds.), *Women's psychology. Psychology of women: A handbook of issues and theories* (p. 205-236). Praeger Publishers/Greenwood Publishing Group.

OECD (2019), *Enabling Women's Economic Empowerment, New Approaches to Unpaid Care Work in Developing Countries*. Τελευταία ανάκτηση στις 9/6/21 εδώ: https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/enabling-women-s-economic-empowerment_ec90d1b1-en#page1

