



WOMENTORS: Ενδυνάμωση νέων γυναικών

Υπό την Αιγίδα της Α.Ε. της Προέδρου της Δημοκρατίας Κατερίνας Σακελλαροπούλου

Αθήνα 2023

WOMENTORS

Πρόγραμμα Ενδυνάμωσης Νέων Γυναικών Αθήνα 2023

Ο οδηγός ενδυνάμωσης αξιοποιήθηκε στην πρώτη του μορφή το 2020 και υποστήριξε την πιλοτική εφαρμογή του προγράμματος WOMENTORS.

Επιστημονικά Υπεύθυνη: Καλλιόπη (Κάλλια) Κουνενού
Υπεύθυνη Έργου: Σεβαστή-Σοφία Ανθοπούλου
Γλωσσική Επιμέλεια: Χριστίνα Σπυροπούλου
Γραφιστική Επιμέλεια και Λογότυπο: Δήμητρα Χαντζάκου
Επιμέλεια Έκδοσης: Ξανθοπούλου Μαρία

ISBN: 978-960-370-068-5
Εκδότης: Ίδρυμα Λαμπράκη



Το έργο WOMENTORS 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 € 15 εκ., 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:



Εταίρος:



Το παρόν υλικό ενδυνάμωσης διανέμεται δωρεάν. Επιτρέπεται η αναδημοσίευση, η αναπαραγωγή, ολική, μερική ή περιληπτική ή η απόδοση κατά παράφραση ή διασκευή του περιεχομένου του βιβλίου με οποιονδήποτε τρόπο αποκλειστικά για σκοπούς ενδυνάμωσης και υπό τον όρο ότι αναφέρονται οι συγγραφείς, εκδότες και δικαιούχοι λοιπών δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας επί του βιβλίου.

Συγγραφική Ομάδα:

Σεβαστή - Σοφία Ανθοπούλου

Εμπειρογνώμων της Εκπαίδευσης, Executive Coach, Non-profit Manager, Γενική Διευθύντρια Ιδρύματος Λαμπράκη

Καλυψώ Γούλα

Γενική Γραμματέας Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

Τζένη Καραβίτου

Φιλολόγος, Θεατροπαιδαγωγός

Ουρανία - Καρολίνα Κολιοπούλου

Μαιευτήρας - Γυναικολόγος, Διδάκτωρ Πανεπιστημίου Αθηνών

Καλλιόπη (Κάλλια) Κουνενού

Ψυχολόγος - Ψυχοθεραπεύτρια, Καθηγήτρια Συμβουλευτικής Ψυχολογίας, Επαγγελματικού Προσανατολισμού & Οικογένειας, ΑΣΠΑΙΤΕ

Νάντια Κουρμούση

Δρ. Προαγωγής Ψυχικής Υγείας, ΕΔΙΠ Παιδαγωγικού Τμήματος ΑΣΠΑΙΤΕ

Νατάσα Μαρτσέκη

Πρώην Διευθύντρια Ξένων Θεσμικών Επενδυτών Alpha Finance/Alpha Bank, Ιδρύτρια της Bright Blue

Κλειώ Μαυραγάνη

Ρευματολόγος, Καθηγήτρια Ιατρικής Σχολής Αθηνών

Ευγενία Πανταζή

MD, MPH Ειδική Ιατρός Εργασίας, Διδάκτωρ Ιατρικής Σχολής Αθηνών

Άννα Παπανικολάου

Δικηγόρος

Βάλια Περπινιά

HR Executive στις Εκδόσεις Διόπτρα, Coach Προσωπικής & Επαγγελματικής Ανάπτυξης

Βασίλης Σιέμος

Υπεύθυνος Επιχειρηματικού Επιταχυντή στο Κέντρο Καινοτομίας και Επιχειρηματικότητας «Αρχιμήδης» του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών

Αντιγόνη Τσαρμποπούλου

Εκπαιδευτικός, Θεατροπαιδαγωγός

Εισαγωγή

8

Α' ΜΕΡΟΣ

ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗΣ ΝΕΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ WOMENTORS.gr

10

Σεβαστή - Σοφία Ανθοπούλου

1	ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ	11
2	ΓΙΑΤΙ ΧΡΕΙΑΖΟΝΤΑΙ ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΣΗΜΕΡΑ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ;	14
3	WOMENTORS.gr: ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ	18
4	ΙΔΡΥΜΑ ΛΑΜΠΡΑΚΗ: Ο ΦΟΡΕΑΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ	23
5	ΑΠΟΣΤΟΛΗ ΑΝΘΡΩΠΟΣ: Ο ΕΤΑΙΡΟΣ	24
6	ACTIVE CITIZENS FUND: ΤΟ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ	25
7	ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ WOMENTORS: ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΒΡΑΒΕΥΣΕΙΣ	26
8	ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΤΩΝ ΣΕΜΙΝΑΡΙΩΝ	28

Β' ΜΕΡΟΣ

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

37

Καλλιόπη (Καλλία) Κουνενού & Νάντια Κουρμούση

1	ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	38
1.1	Διαχείριση της ομάδας	38
>	Δραστηριότητες και βιωματικές ασκήσεις για τη διαχείριση και την ανάπτυξη της ομάδας	41
1.2	Δεξιότητες ηγεσίας	46
>	Ενδεικτικές ασκήσεις για την ανάπτυξη δεξιοτήτων ηγεσίας σε νέες γυναίκες	49
1.3	Δεξιότητες συνεργασίας	56
>	Βιωματικές ασκήσεις σε ομάδες για την ανάπτυξη δεξιοτήτων	58
1.4	Δεξιότητες επικοινωνίας	62
>	Βιωματικές ασκήσεις για την ανάπτυξη δεξιοτήτων επικοινωνίας	66
1.5	Ενσυναίσθηση	68
>	Βιωματικές ασκήσεις για την ενίσχυση της ενσυναίσθησης	69
1.6	Διαπραγμάτευση - Συνηγορία	72
2.	ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	77
2.1	Αυτοεκτίμηση	77
>	Βιωματικές ασκήσεις για την ανάπτυξη της αυτοεκτίμησης	81
2.2	Επίτευξη στόχων	84
2.3	Ψυχική ανθεκτικότητα	92
>	Ενδεικτικές βιωματικές ασκήσεις για την ανάπτυξη της ψυχικής ανθεκτικότητας	94
2.4	Παρηρησία/Διεκδικητικότητα	96
>	Βιωματικές ασκήσεις για την ενίσχυση των δεξιοτήτων παρηρησίας	98

Γ' ΜΕΡΟΣ

Η ΓΥΝΑΙΚΑ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ, ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΖΩΗ

Καλλιόπη (Καλλία) Κουνενού, Νάντια Κουρμούση, Σεβαστή - Σοφία Ανθοπούλου,
Νατάσα Μαρτσέκη, Τζένη Καραβίτου, Αντιγόνη Τσαρμποπούλου, Βάλια
Περτινιά, Βασίλης Σιέμος, Άννα Παπανικολάου, Καλυψώ Γούλα

100

1	ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ	101
	Εναρμόνιση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής	101
>	Ασκήσεις σχετικά με την εναρμόνιση του προσωπικού και του επαγγελματικού χρόνου	105
2	ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ ΦΥΛΟΥ	107
	Σtereότυπα φύλου - Σεξιζμός: Ερωτήσεις και απαντήσεις	107
>	Δραστηριότητα για τα στερεότυπα φύλου	112
3	ΒΙΑ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ	113
3.1	Βία ενάντια στις γυναίκες	113
>	Βιωματική Δραστηριότητα «Τα πολλαπλά πρόσωπα της βίας»	116
3.2	Ερωτήσεις σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση	119
>	Δραστηριότητες αποφόρτισης	123
4	ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ	125
4.1	Πώς υποστηρίζουμε το επαγγελματικό μας προφίλ	125
4.2	Τάσεις που διαμορφώνουν το εργασιακό περιβάλλον και η θέση της γυναίκας - Δεξιότητες και ικανότητες που οδηγούν στην κορυφή	131
4.3	Lean Startup και καινοτόμος επιχειρηματικότητα	137
5	ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΖΩΗ	142
5.1	Συμμετοχή στην πολιτική ζωή και στη λήψη αποφάσεων	143
5.2	Η γυναίκα στην πολιτική	144
5.3	Ηγεσία και δημόσια πολιτική: Ηγετική ρόλοι σε φορείς και συλλογικότητες	148
5.4	Η γυναίκα ενεργή πολίτης	152
>	Βιωματικές δραστηριότητες για την ενεργό πολιτειότητα και την τοποθέτηση και δράση με προστιθέμενη αξία	160
>	Εργαστηριακές δραστηριότητες για την ενήμερη πολίτη: Infodemic: Πρόληψη και προστασία από τον ιό της παραπληροφόρησης	164
6	ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ	168
6.1	Θεσμικό πλαίσιο	168
6.2	Πολιτικές ισότητας	175

Δ' ΜΕΡΟΣ

ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΣΩΜΑΤΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

Ουρανία - Καρολίνα Κολιοπούλου, Κλειώ Μαυραγάνη, Ευγενία Πανταζή,
Σεβαστή -Σοφία Ανθοπούλου

178

I	ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΣΩΜΑΤΙΚΗ ΥΓΕΙΑ	180
>	Ασκήσεις ενίσχυσης του ενδιαφέροντος για τη γυναικολογική υγεία	180
1.1	Γυναικολογική υγεία και πρόληψη	182
1.2	Υγεία και εγκυμοσύνη	193
1.3	Γυναικολογική υγεία και συνήθη προβλήματα	199
1.4	Βασικές αρχές πρόληψης χρόνιων νοσημάτων	205
>	Ασκήσεις ενίσχυσης του ενδιαφέροντος για την ασφάλεια στην εργασία	209
1.5	Υγεία και ασφάλεια στην εργασία	212

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

215

Εισαγωγή

Οι γυναίκες αποτελούν το 51% του παγκόσμιου πληθυσμού, με ανάλογο μερίδιο στη χώρα μας. Σε μια ισότιμη κοινωνία θα έπρεπε η συμμετοχή σε όλους τους τομείς δραστηριότητας να μοιράζεται δίκαια και σχετικά ισομερώς. Τα πράγματα όμως απέχουν σημαντικά από το ιδανικό αυτό σενάριο. Ο Ευρωπαϊκός Δείκτης Ισότητας Φύλων για το 2022 κατατάσσει την Ελλάδα, για δέκατη συνεχή χρονιά, στην τελευταία θέση της ΕΕ. Η αλλαγή σε ζητήματα φύλου δεν μπορεί να έρθει μόνο από την πλευρά των γυναικών. Στον δρόμο προς την ισότητα πρέπει να είναι συνοδοιπόροι όλοι οι άνθρωποι, ανεξαρτήτως φύλου. Παράλληλα, μαζί με την όποια δραστηριοποίηση για την άρση των ανισοτήτων, είναι σημαντικό να ενδυναμώνονται οι γυναίκες, ώστε να είναι σε θέση να κατακτήσουν τον χώρο που τους αντιστοιχεί στην οικονομική, την κοινωνική και την πολιτική ζωή.

Το εγχειρίδιο αυτό αποτελεί μια πρόταση πολύπλευρης ενδυνάμωσης νέων γυναικών, όπως αυτή εφαρμόστηκε στο πλαίσιο του προγράμματος WOMENTORS.gr στο διάστημα 2020-2023. Το WOMENTORS αναπτύχθηκε ειδικά για τις νέες γυναίκες που ζουν στην Ελλάδα, λαμβάνοντας υπόψη τις υπαρκτές ανισότητες φύλου, όπως αυτές έχουν καταγραφεί από αρμόδιους εθνικούς και ευρωπαϊκούς φορείς. Το πρόγραμμα απευθύνθηκε με ανοικτή πρόσκληση και προσφέρθηκε δωρεάν σε γυναίκες ηλικίας 18-35 ετών, χωρίς καμία άλλη προϋπόθεση πέραν της ηλικίας. Τόσο ο μαζικός του χαρακτήρας όσο και η γεωγραφική του διεύθυνση και η συμπεριληπτική του προσέγγιση αποτέλεσαν παράγοντες που καθόρισαν στρατηγικές επιλογές στην ανάπτυξη και την εφαρμογή του. Επιπλέον, καθώς το πρόγραμμα σχεδιάστηκε πριν από την εκδήλωση της πανδημίας του COVID-19, αλλά ξεκίνησε να υλοποιείται στη διάρκεια του εγκλεισμού (lockdown) και των περιορισμών στην κυκλοφορία, χρειάστηκε να γίνουν συμπληρωματικές προσαρμογές.

Η ενδυνάμωση συνδέεται με το πλαίσιο-συγκείμενο μέσα στο οποίο πραγματοποιείται και, φυσικά, διαμορφώνεται ανάλογα με τα χαρακτηριστικά της ομάδας-στόχου και τις εκάστοτε συνθήκες. Με την έννοια αυτή, η μεθοδολογία και το περιεχόμενο του WOMENTORS δεν προτείνονται για αυτούσια μεταφορά ή αναπαραγωγή σε άλλο πλαίσιο, αλλά ως παράδειγμα προς αξιοποίηση ή ως τροφή για σκέψη για φορείς ή άτομα που ενδιαφέρονται να αναπτύξουν αντίστοιχες πρωτοβουλίες.

Στο διάστημα που το WOMENTORS αναπτύχθηκε και υλοποιήθηκε πραγματοποιούνταν ήδη στην Ελλάδα κάποιες δράσεις ενδυνάμωσης γυναικών. Στη διάρκεια της τριετίας κατά την οποία εφαρμόστηκε αυξήθηκαν τόσο οι δράσεις όσο και οι φορείς που ασχολούνται με θέματα φύλου, ενώ λίγο μετά την έναρξη του προγράμματος εκδηλώθηκε το ελληνικό κίνημα #μεtoo.

Το Ίδρυμα Λαμπράκη, που σχεδίασε το πρόγραμμα, δεν εξειδικεύεται σε θέματα φύλου. Διαθέτει όμως μακρά εμπειρία και υψηλή τεχνογνωσία σε θέματα εκπαίδευσης και μάθησης, αφού για περισσότερα από 30 χρόνια δημιουργεί κοινωνική αλλαγή μέσω της εκπαίδευσης και της διά βίου μάθησης.

Στη χρονική περίοδο που αναπτύχθηκε το WOMENTORS ούτε υπήρχε ούτε είχε προϋπάρξει στην Ελλάδα κάποιο άλλο πρόγραμμα που να προσεγγίζει ένα τόσο ευρύ θεματικό φάσμα συνδεδεμένο με τις ανισότητες και τα στερεότυπα φύλου, και μάλιστα με τόσο σύνθετη προσέγγιση - συνδυάζοντας σεμινάρια, mentoring, αφηγήσεις γυναικών, δικτύωση και εκπαίδευση και εποπτευόμενη άσκηση στην ηγεσία. Επιπροσθέτως, τέτοιας έκτασης πρόγραμμα ενδυνάμωσης δεν είχε πραγματοποιηθεί ποτέ πριν.

Το συγκεκριμένο πρόγραμμα διέφερε, δεδομένου ότι καλούσε χιλιάδες νέες γυναίκες να δεσμευτούν για μία ακαδημαϊκή χρονιά σε δραστηριότητες που υπερέβαιναν τις 35 ώρες, χωρίς να

τους δίνεται η δυνατότητα να συμμετάσχουν επιλεκτικά και μόνο σε δραστηριότητες της επιλογής τους.

Η προσέγγιση ήταν ολιστική, με στόχο το WOMENTORS να ενημερώσει τις νέες της Ελλάδας σχετικά με υπαρκτές ανισότητες και στερεότυπα, τα οποία σε μεγάλο βαθμό βίωναν ως κανονικότητα, να τους προσφέρει γνώσεις, δεξιότητες και πληροφορίες για την πρόληψη και την αντιμετώπισή τους, αλλά και πρόσβαση σε φορείς και δίκτυα όπου θα μπορούν να απευθύνονται για υποστήριξη. Κάποιες από τις γυναίκες αυτές έχουν ήδη αρχίσει να δραστηριοποιούνται στη δημιουργία αλλαγής σε θέματα ισότητας φύλου. Σε κάθε θεματική που προσεγγίζει το WOMENTORS οι συμμετέχουσες έρχονται σε επαφή με τις βασικές αρχές και γνώσεις που χρειάζεται να έχουν, ενώ παράλληλα τους παρέχονται συμβουλές και προτάσεις για την περίπτωση που επιθυμούν να εμβαθύνουν σε κάποιον από τους τομείς που το πρόγραμμα πραγματεύεται.

Στο εγχειρίδιο αυτό παρουσιάζεται το πρόγραμμα ενδυνάμωσης νέων γυναικών WOMENTORS.

Στο Α΄ Μέρος περιγράφονται συνοπτικά οι στόχοι, η σκοπιμότητα και το πλαίσιο υλοποίησης του προγράμματος, το περιεχόμενο και η μεθοδολογία του, όπως επίσης η ταυτότητα του έργου, ο φορέας υλοποίησης και ο εταίρος του, ο χρηματοδοτικός μηχανισμός και ο διαχειριστής επιχορήγησης. Επίσης, παρατίθενται τα προγράμματα των ημερίδων και των σεμιναρίων ενδυνάμωσης. Τα μέρη Β΄, Γ΄ και Δ΄ περιλαμβάνουν συνοπτικά κείμενα για τις επιμέρους θεματικές των σεμιναρίων ενδυνάμωσης. Στο Β΄ Μέρος παρουσιάζεται το περιεχόμενο των σεμιναρίων που στοχεύουν στην ανάπτυξη ατομικών και κοινωνικών δεξιοτήτων. Το Γ΄ Μέρος περιλαμβάνει πληροφορίες για το περιεχόμενο των σεμιναρίων που αφορούν στη γυναίκα στην οικονομική, την πολιτική και την κοινωνική ζωή, ενώ το περιεχόμενο του Δ΄Μέρους αναφέρεται στη σωματική υγεία της γυναίκας.



Α΄ ΜΕΡΟΣ

ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗΣ
ΝΕΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ WOMENTORS.gr

Σεβαστή - Σοφία Ανθοπούλου

1. ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ

Ο όρος «ενδυνάμωση» χρησιμοποιείται τα τελευταία χρόνια όλο και περισσότερο και σε διαφορετικά πλαίσια. Έχουν δοθεί πολλοί και διαφορετικοί ορισμοί, οι οποίοι, εν πολλοίς, συμπίπτουν με τη διατύπωση των Page & Czuba (1999): «ενδυνάμωση είναι η διαδικασία που καλλιεργεί στους ανθρώπους δύναμη για να τη χρησιμοποιήσουν στη ζωή τους, στις κοινότητές τους και στην κοινωνία, δραστηριοποιούμενοι σε θέματα που ορίζουν ως σημαντικά».

Το λεξικό της Αμερικανικής Ψυχολογικής Εταιρίας (American Psychological Association - APA) ορίζει την ενδυνάμωση ως την «προώθηση των δεξιοτήτων γνώσεων και της πεποίθησης που είναι απαραίτητες, ώστε ένα άτομο να διαθέτει μεγαλύτερο έλεγχο της ζωής του. Στην ψυχοθεραπεία η διαδικασία της ενδυνάμωσης περιλαμβάνει τη βοήθεια προς τους πελάτες ώστε να γίνουν πιο ενεργοί στην κάλυψη των αναγκών τους και την πραγματοποίηση των επιθυμιών τους και στοχεύει στο να τους προσφέρει μια αίσθηση επίτευξης και συνειδητοποίησης των προσωπικών τους ικανοτήτων και φιλοδοξιών» (APA Dictionary of Psychology, 2023).

Στο WOMENTORS υιοθετήσαμε τον ορισμό του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα Φύλων (European Institute for Gender Equality - EIGE), καθώς είναι πιο κοντά στη δική μας στόχευση και στο πλαίσιο δράσης μας. Ο ορισμός αυτός έχει ως εξής:

«Ως ενδυνάμωση νοείται η διαδικασία με την οποία οι γυναίκες αποκτούν δύναμη και έλεγχο πάνω στη ζωής τους, μαζί με την ικανότητα να κάνουν στρατηγικές επιλογές».

Η ενδυνάμωση των γυναικών συγκροτείται μέσα από πέντε παραμέτρους:

α) την αυτοεκτίμηση των γυναικών, β) το δικαίωμα να έχουν και να προσδιορίζουν επιλογές, γ) το δικαίωμα να έχουν πρόσβαση σε ευκαιρίες και πόρους, δ) το δικαίωμα να έχουν τη δύναμη να ελέγχουν τις ζωές τους εντός και εκτός του σπιτιού τους και ε) την ικανότητά τους να επηρεάζουν την κατεύθυνση της κοινωνικής αλλαγής και να δημιουργούν μια πιο δίκαιη κοινωνική και οικονομική τάξη σε εθνικό και διεθνές επίπεδο.

Στο πλαίσιο αυτό η εκπαίδευση, η κατάρτιση, η ευαισθητοποίηση, η ανάπτυξη της αυτοπεποίθησης, η επέκταση των επιλογών, η ενίσχυση της πρόσβασης και του ελέγχου των πόρων, αλλά και δράσεις με στόχο τη μεταμόρφωση δομών και θεσμών που διαιωνίζουν τις διακρίσεις λόγω φύλου και τις ανισότητες αποτελούν σημαντικά εργαλεία για την ενδυνάμωση των γυναικών και των κοριτσιών, ώστε να διεκδικούν τα δικαιώματά τους» (Λεξιλόγιο-Θησαυρός του EIGE, 2023).

2.ΓΙΑΤΙ ΧΡΕΙΑΖΟΝΤΑΙ ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΣΗΜΕΡΑ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ;

Όπως προαναφέρθηκε, βάσει του Δείκτη Ισότητας Φύλων του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα Φύλων (EIGE), η Ελλάδα είναι ουραγός στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) σε θέματα ισότητας. Ο Δείκτης Ισότητας των Φύλων (ΔΙΦ) βαθμολογεί, κάθε χρόνο από το 2013, την ΕΕ και τα κράτη-μέλη της βάσει μιας κλίμακας που κυμαίνεται από το 1 έως το 100.

Σε περίπτωση που κάποια χώρα βαθμολογηθεί με 100, αυτό θα σημαίνει ότι η χώρα αυτή έχει επιτύχει πλήρη ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών, πράγμα που μέχρι στιγμής δεν συμβαίνει με καμία χώρα. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι η Σουηδία, η οποία παρουσιάζει την καλύτερη επίδοση, βρίσκεται στο 83,9, ενώ η Ελλάδα με τη χειρότερη βρίσκεται στο 53,4, αμέσως μετά τη Ρουμανία (53,7). Οι βαθμολογίες αντικατοπτρίζουν τις διαφορές μεταξύ γυναικών και ανδρών και τα επίπεδα επιδόσεων σε έξι βασικούς τομείς: εργασία, χρήματα, γνώση, χρόνο, εξουσία και υγεία, καθώς και στους υποτομείς τους.

Ο Δείκτης περιλαμβάνει επίσης δύο συμπληρωματικούς τομείς: τη βία κατά των γυναικών και τις διασταυρούμενες ανισότητες, δηλαδή αυτές που συνδέονται με την ηλικία, την αναπηρία, το επίπεδο εκπαίδευσης κ.ά. Με βάση τον τρέχοντα ρυθμό προόδου, η ΕΕ απέχει τουλάχιστον 60 ακόμη χρόνια από την επίτευξη πλήρους ισότητας των φύλων.

Ο ΔΙΦ δείχνει ότι η βελτίωση στην ΕΕ επέρχεται με πολύ αργούς ρυθμούς. Στο γράφημα που ακολουθεί φαίνονται οι επιδόσεις των διαφόρων χωρών, αλλά και ο μέσος όρος της ΕΕ, όπως τους αποτυπώνει ο ΔΙΦ.

Γράφημα 1

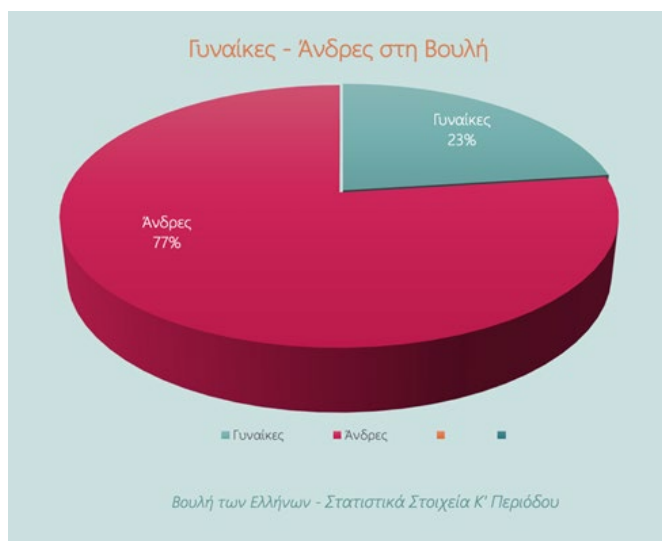


Τα γραφήματα που ακολουθούν θα μας βοηθήσουν να αντιληφθούμε καλύτερα το τοπίο των ανισοτήτων φύλου στη χώρα μας.

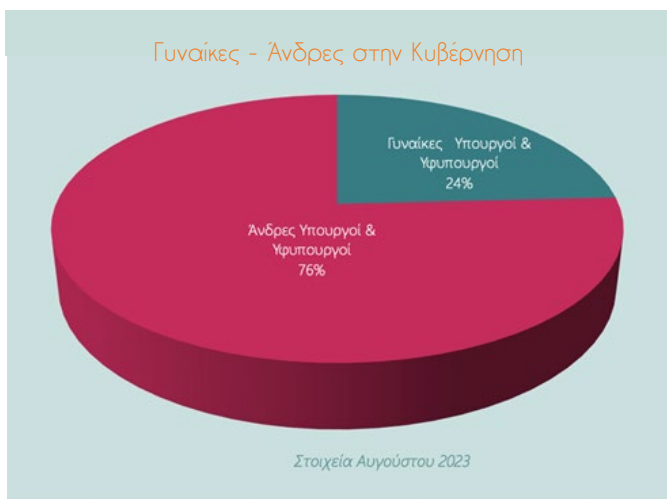
Γράφημα 2



Γράφημα 3



Γράφημα 4



Γράφημα 5



Όπως θα δούμε στη συνέχεια, στην περίπτωση της Βουλής και των Διοικητικών Συμβουλίων (ΔΣ) των εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών, τα μικρά ποσοστά συμμετοχής των γυναικών θα ήταν ακόμη μικρότερα, αν δεν υπήρχαν νομοθετικές προβλέψεις ελάχιστης ποσοστώσης για τις γυναίκες.

Στα παραπάνω γραφήματα απεικονίζεται η συμμετοχή των γυναικών σε κάποια από τα κέντρα λήψης αποφάσεων. Είναι σαφές ότι οι αποφάσεις για τη ζωή μας λαμβάνονται κατά κύριο λόγο από άντρες. Από τους επιμέρους τομείς στους οποίους γίνονται οι μετρήσεις του Δείκτη Ισότητας Φύλων του EIGE, η Ελλάδα εμφανίζει τη χειρότερη επίδοση στον τομέα της εξουσίας με 28,8 μονάδες.

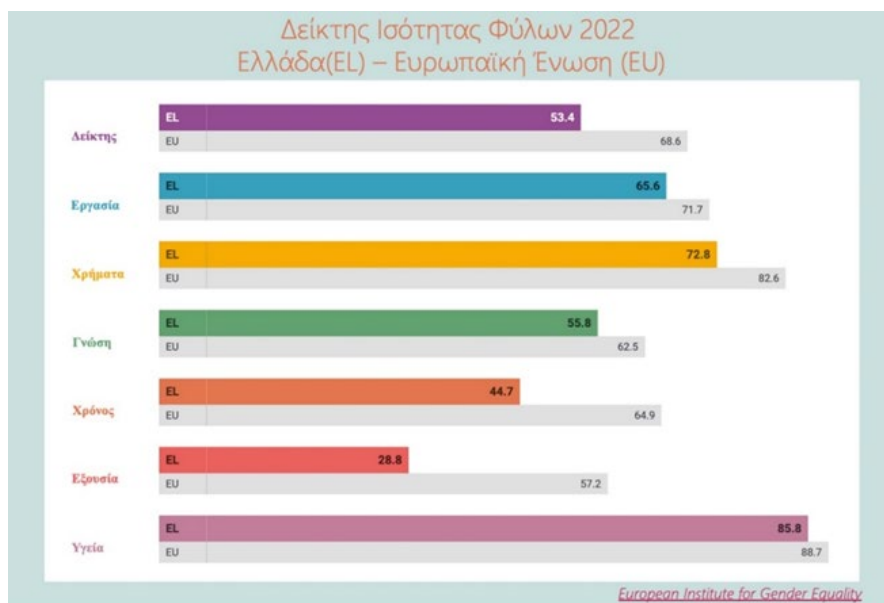
Στην εικόνα που ακολουθεί αποτυπώνονται η επιδόσεις της Ελλάδας στους επιμέρους τομείς που μετράει ο ΔΙΦ:

Εικόνα 1



Στο παρακάτω γράφημα απεικονίζονται οι επιμέρους επιδόσεις της Ελλάδας σε σύγκριση με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο.

Γράφημα 6



Όπως προκύπτει από τις σχετικές μετρήσεις, τον τομέα της εξουσίας ακολουθεί ο τομέας του χρόνου, ο οποίος εμφανίζει τις μεγαλύτερες ανισότητες με 44,7 μονάδες.

Εδώ, ουσιαστικά, αναφερόμαστε στην εναρμόνιση του προσωπικού χρόνου με τον

επαγγελματικό και τον χρόνο που αφιερώνεται σε οικιακές εργασίες, στη φροντίδα παιδιών, ασθενών, ηλικιωμένων κ.λπ. Στην Ελλάδα 85% των γυναικών ασχολούνται καθημερινά με τη μαγειρική και το νοικοκυριό σε σύγκριση με 16% των ανδρών.

Η μη αμειβόμενη εργασία στο πλαίσιο της φροντίδας της οικογένειας δεν είναι εύκολο να καταμετρηθεί, έχει ωστόσο καταγραφεί η διόγκωσή της κατά τη διάρκεια της πανδημίας του COVID-19.

Σύμφωνα με την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛΣΤΑΤ), το ποσοστό ανεργίας τον Φεβρουάριο του 2023 ήταν 11,4%. Το μερίδιο των γυναικών στην ανεργία ήταν 15,8%, ενώ εκείνο των ανδρών 7,8%.

Βάσει του ΔΙΦ του EIGE του 2018, το ποσοστό γυναικών με καθεστώς μερικής απασχόλησης (14%) είναι διπλάσιο από εκείνο των ανδρών (7%). Το 2019 ο ΔΙΦ μέτρησε ότι για κάθε ευρώ που λαμβάνουν οι άνδρες (ωριαίες αποδοχές) οι γυναίκες λαμβάνουν κατά μέσο όρο 87 λεπτά, με αποτέλεσμα το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων να ανέρχεται σε 13%. Αντίστοιχα, το συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων είναι 25%.

Οι γυναίκες κάτω των 30 και άνω των 50 ετών αντιμετωπίζουν διπλή διάκριση, λόγω φύλου και ηλικίας. Παρόλο που οι επιδόσεις της χώρας μας - αλλά και των άλλων χωρών - στον τομέα της υγείας είναι οι καλύτερες συγκριτικά με τους άλλους τομείς (85,8 μονάδες), για μια 65χρονη γυναίκα με προσδόκιμο ζωής άλλα 21,3 έτη, μόνο το 1/3 από αυτά θα είναι απαλλαγμένο από αναπηρίες.

Κάποιες πολύ σημαντικές διακρίσεις και ανισότητες είναι ιδιαίτερα δύσκολο να μετρηθούν, επειδή ούτε καταγράφονται ούτε καταγγέλλονται αρμοδίως. Έτσι, ενώ υφίσταται νομοθεσία που προστατεύει την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, αυτή δεν εφαρμόζεται πάντα, καθώς παρατηρούνται διακρίσεις σε βάρος εγκύων ή γυναικών με οικογενειακές υποχρεώσεις, ειδικά σε υψηλόβαθμες θέσεις.

Ακόμη δυσκολότερη είναι η μέτρηση της βίας. Στη χώρα μας δεν έχουμε αξιόπιστα και επίσημα δεδομένα και για τον λόγο αυτό δεν γίνεται ποσοτική αποτίμηση από το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων. Σύμφωνα με στοιχεία του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας (2019), το 30% των γυναικών διεθνώς έχουν υποστεί στη διάρκεια της ζωής τους σωματική ή σεξουαλική βία από τον σύντροφό τους. Έχει αποδειχθεί ότι συχνά η ενδο-οικογενειακή βία δεν ασκείται μόνο στις γυναίκες, αλλά και στα παιδιά του ίδιου σπιτιού (Tajima, 2000).

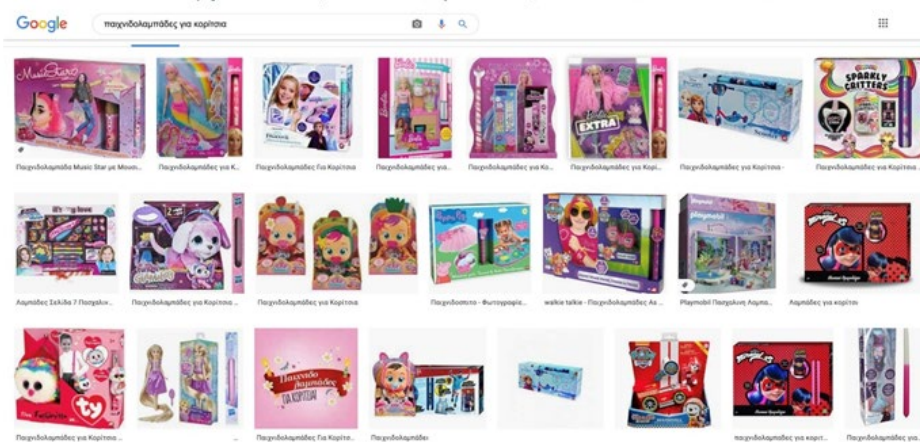
Και ενώ οι ανισότητες και οι διακρίσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην Ελλάδα σε σημαντικό βαθμό έχουν πλέον αποτυπωθεί ερευνητικά και στατιστικά, η κατάσταση ελάχιστα αλλάζει, καθώς οι αντιλήψεις, οι στάσεις και οι συμπεριφορές που τις τροφοδοτούν διαιωνίζονται, μαζί με τα στερεότυπα φύλου, που κληροδοτούνται από γενιά σε γενιά.

Τα στερεότυπα φύλου τα βιώνουν όλοι οι άνθρωποι ανεξαρτήτως φύλου από τη στιγμή που γεννιούνται. Βρίσκονται στις συμπεριφορές και τις προσδοκίες των συγγενών και των οικείων, και στη συνέχεια των δασκάλων, των φίλων, των εργοδοτών, της κοινωνίας συνολικότερα. Βρίσκονται στα παιχνίδια που παίζουμε από μωρά, στα παραμύθια, στη λογοτεχνία και την ποίηση που διαβάζουμε, στα σχολικά και πανεπιστημιακά βιβλία, στη μουσική που ακούμε, στις ταινίες που βλέπουμε, στα πρότυπα μόδας και τις καταναλωτικής συμπεριφοράς που μας προβάλλονται, στην τέχνη, στην τεχνολογία που χρησιμοποιούμε..., βρίσκονται διάχυτα γύρω μας.

Χαρακτηριστικό είναι το αποτέλεσμα μιας αναζήτησης που κάναμε στο google τον Ιούνιο του 2021 με θέμα «παιχνιδολαμπάδες για κορίτσια» (Εικόνα 2) και «παιχνιδολαμπάδες για αγόρια» (Εικόνα 3).

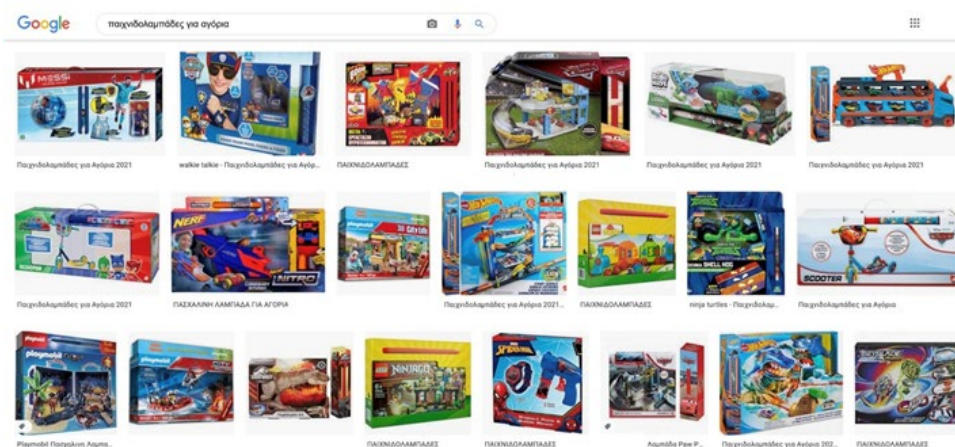
Εικόνα 2

Αποτελέσματα google αναζήτησης:
παιχνιδολαμπάδες για κορίτσια (9/6/2021)



Εικόνα 3

Αποτελέσματα google αναζήτησης:
παιχνιδολαμπάδες για αγόρια (9/6/2021)



Η κατηγοριοποίηση των παιχνιδιών σε αγορίστικα και κοριτσιόστικα είναι σαφής, τόσο με βάση το χρώμα (με κυρίαρχα το μπλε και το ροζ αντίστοιχα), όσο και θεματικά.

Για τα κορίτσια διαφημίζονται κυρίως παιχνίδια που παραπέμπουν σε στοργή και φροντίδα μωρών και κατοικίδιων, σε φροντίδα του εαυτού, σε καλλωπισμό, ρουχισμό και χειροτεχνία.

Για τα αγόρια προβάλλονται παιχνίδια δράσης, φυσικής άσκησης, αυτοκίνητα και διάφορα τροχήλατα, δεινόσαυροι, όπλα με κυρίαρχο το στοιχείο του ήρωα.

Τα παιδιά «προγραμματίζονται» από νωρίς ώστε να ασχολούνται με δραστηριότητες που έχουν χαρακτηριστεί «κατάλληλες» για το φύλο τους.

Αυτονόητα οι ενασχολήσεις αυτές επηρεάζουν την ταυτότητα και την αυτοαντίληψη των παιδιών. Έτσι, πολλά κορίτσια, αλλά και ο περίγυρός τους, πιστεύουν ότι δεν είναι αρκετά ικανά για τις θετικές επιστήμες επιλέγοντας άλλους τομείς σπουδών και απασχόλησης, με ό,τι κάτι τέτοιο συνεπάγεται.

Τόσο τα ίδια τα στερεότυπα όσο και η επίδρασή τους αποτελούν ζήτημα εξαιρετικά σύνθετο, που δεν είναι δυνατό να εξαντληθεί σε ένα εγχειρίδιο. Αναλυτικότερη προσέγγιση του θέματος γίνεται στην ομώνυμη ενότητα.

Δεδομένου ότι οι υπαρκτές ανισότητες εδραιώνονται σε στερεότυπα που υιοθετούμε υποσυνείδητα, μια νέα γυναίκα δεν είναι εύκολο να αναγνωρίσει από μόνη της, αλλά και ένας άνδρας, τις ανισότητες φύλου. Η κυρίαρχη αντίληψη είναι πως η ισορροπία των πραγμάτων είναι η κατεστημένη και οι γυναίκες οφείλουν να ακροβατούν μοιρολατρικά. Είναι καθήκον μας να βοηθήσουμε τις γυναίκες και τους άνδρες αυτής της χώρας να αντιληφθούν τις ανισότητες φύλου στις πραγματικές τους διαστάσεις και να δραστηριοποιηθούν για την άρση τους.

Η ενημέρωση των γυναικών και η καλλιέργεια γνώσεων και δεξιοτήτων που θα τις βοηθήσουν να αντιμετωπίσουν τις ανισότητες αποτελούν μέρος της ζητούμενης λύσης για την ισότητα φύλων.

3. WOMENTORS.gr: ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

Το πρόγραμμα WOMENTORS διαμορφώθηκε μέσα στο σύνθετο αυτό πλέγμα ανισοτήτων και στερεοτύπων φύλου, σχεδιάζοντας δράσεις ενδυνάμωσης που απαντούν βήμα - βήμα στο ελληνικό οικοσύστημα των διακρίσεων και των ανισοτήτων.

Το πρόγραμμα προσφέρει σε γυναίκες 18-35 ετών σφαιρική ενδυνάμωση μέσα από εκπαίδευση και ανάπτυξη ικανοτήτων για μεγαλύτερη συμμετοχή, λήψη αποφάσεων, δύναμη και δράση, ώστε να είναι σε θέση να αναλάβουν τον πλήρη έλεγχο της ζωής τους σε συνάρτηση με την οικονομική τους δραστηριότητα, τον δημόσιο/πολιτικό χώρο που έχουν στη διάθεσή τους, την εναρμόνιση του επαγγελματικού με τον προσωπικό χρόνο, τη διασφάλιση των δικαιωμάτων τους στην εργασία και σε όλους τους τομείς της ζωής και την υγεία τους.

Πραγματοποιείται μέσα από σεμινάρια ενδυνάμωσης, μέσα από αφηγήσεις, κυρίως γυναικών αλλά και κάποιων ανδρών, που λειτουργούν ως έμπνευση για τις νέες γυναίκες, μέσω της επικοινωνίας με μέντορες που διαθέτουν γνώση και εμπειρία σε διάφορους τομείς και απαντούν σε ερωτήματα των νέων γυναικών, αλλά και μέσω της δικτύωσης των γυναικών που συμμετέχουν.



Εικόνα 4

Κεντρικός άξονας του προγράμματος είναι τα σεμινάρια ενδυνάμωσης, που επρόκειτο να ολοκληρωθούν σε τέσσερις διά ζώσης ημερίδες σε διάφορες πόλεις της Ελλάδας. Εξαιτίας όμως της πανδημίας χρειάστηκε να γίνουν προσαρμογές, ώστε το πρόγραμμα να προσφερθεί διαδικτυακά. Έτσι, διαμορφώθηκε μια σειρά εννέα διαδικτυακών σεμιναρίων με χαρακτήρα συμμετοχικό και διαδραστικό καλύπτοντας ένα ευρύ θεματικό φάσμα.

Κατά το ακαδημαϊκό έτος 2022-23 άρχισαν να πραγματοποιούνται τα σεμινάρια του WOMENTORS διά ζώσης στην Αθήνα, τη Θεσσαλονίκη, τον Πειραιά, τα Γιάννενα, τον Βόλο, τη Μυτιλήνη, την Κομοτηνή, την Αλεξανδρούπολη και την Άνδρο, με τη μορφή τεσσάρων ημερίδων. Παράλληλα συνεχίστηκε η εξ αποστάσεως προσφορά των σεμιναρίων, για τις γυναίκες που δεν ήταν σε θέση να βρίσκονται στις πόλεις όπου γίνονταν τα σεμινάρια ή που επέλεξαν τη διαδικτυακή εκδοχή.

Μέσα σε τρία χρόνια περισσότερες από 13.200 γυναίκες ηλικίας 18-35 ετών από κάθε γωνιά της Ελλάδας έχουν παρακολουθήσει το σύνολο της σειράς των σεμιναρίων ενδυνάμωσης του WOMENTORS. Οι γυναίκες αυτές ενδυναμώνονται πολύπλευρα και όχι σε έναν τομέα αποκλειστικά. Κάθε γυναίκα συμμετέχει, ενδεικτικά, σε σεμινάρια και δραστηριότητες καλλιέργειας αυτοεκτίμησης, ψυχικής ανθεκτικότητας, στοχοθεσίας και επίτευξης στόχων, ενσυναίσθησης, ηγεσίας, διαπραγμάτευσης, παρρησίας και άλλων ατομικών και κοινωνικών δεξιοτήτων. Επιπλέον, ενημερώνεται για το πώς μπορεί να φροντίζει την υγεία της, ασχολείται με τα στερεότυπα φύλου επιχειρώντας να αναγνωρίσει τα δικά της, να τα υπερβεί και να μην τα αναπαράγει, και δουλεύει πάνω στον, όχι και τόσο δυσεπίλυτο, γρίφο της εναρμόνισης προσωπικού και επαγγελματικού χρόνου.

Παράλληλα, της προσφέρονται συμβουλές και καθοδήγηση σχετικά με το πώς να διαμορφώσει το επαγγελματικό της προφίλ και να αναπτύσσει την καριέρα της, συμμετέχει σε δραστηριότητες καλλιέργειας της επιχειρηματικής σκέψης, ενημερώνεται ως προς την πρόσβαση σε υψηλόβαθμες θέσεις και σε κέντρα λήψης αποφάσεων. Παρακινείται επίσης να συμμετέχει στην πολιτική, ενημερώνεται για το πώς η ίδια ως πολίτης μπορεί να επηρεάζει τις αποφάσεις που την αφορούν και να κάνει τη διαφορά αναλαμβάνοντας δράση στο κοινωνικό, ακόμη και στο παγκόσμιο περιβάλλον της. Ασχολείται με θέματα στοχοποίησης και θυματοποίησης των γυναικών, με τη βία κατά των γυναικών και ενημερώνεται για το θεσμικό πλαίσιο, τους μηχανισμούς, τις οργανώσεις και τις δομές υποστήριξης γυναικών.

Παράλληλα με τα σεμινάρια, οι γυναίκες συμμετέχουν σε δράσεις mentoring, αξιοποιώντας την πλατφόρμα των 100 mentors, όπου έχουν τη δυνατότητα να υποβάλλουν τα ερωτήματά τους σε γυναίκες και άνδρες από όλον τον κόσμο που δραστηριοποιούνται σε ποικίλους τομείς. Παρακολουθώντας βιντεοαφηγήσεις γυναικών που έχουν επιτύχει και διακριθεί σε διάφορους τομείς (επιστήμες, πολιτική, κοινωνία, τέχνες, αθλητισμός κ.ά.), έχουν υπερβεί στερεότυπα σε τομείς όπως η εναρμόνιση προσωπικού-επαγγελματικού χρόνου, αλλά και έχουν υποστεί βία, οι νέες γυναίκες συζητούν σύγχρονα και ασύγχρονα μέσα στις ομάδες τους αλλά και στον κοινωνικό τους περίγυρο, ενισχύοντας την ενημέρωση και τον προβληματισμό σχετικά με τις ανισότητες και τα στερεότυπα φύλου. Τις αφηγήσεις αυτές τις έχουν παρακολουθήσει μέχρι σήμερα 43.900 άτομα.

Για την ανάπτυξη και την υλοποίηση του προγράμματος μέλη της επιστημονικής ομάδας του έργου δημιούργησαν το περιεχόμενο και επιμόρφωσαν 23 γυναίκες, οι οποίες ανέλαβαν ρόλο συντονίστριας-συμβούλου των leaders του προγράμματος. Σε συνεργασία με την επιστημονική ομάδα οι περιφερειακές συντονίστριες ανέλαβαν την εκπαίδευση των νέων ηγέτιδων του προγράμματος.

Ένα πολύ σημαντικό σκέλος του WOMENTORS είναι η καλλιέργεια της ηγεσίας, που περιλαμβάνεται στα σεμινάρια που παρακολουθούν όλες οι γυναίκες. Επιπλέον, 262 νέες γυναίκες ακολουθούν ειδική εκπαίδευση στην ηγεσία, αναλαμβάνοντας ρόλο leader.

Οι leaders του WOMENTORS είναι νέες γυναίκες από διάφορα μέρη της Ελλάδας, με διαφορετικά προσόντα και εμπειρίες, εργαζόμενες, φοιτήτριες, νέες μητέρες κ.ά. Εκπαιδεύονται και παράλληλα ασκούνται για μία διετία στην ηγεσία ενδυναμώνοντας νέες γυναίκες σε ομάδες των

25 κάθε έτος, αξιοποιώντας τη μεθοδολογία και τα εργαλεία του WOMENTORS καθώς και ειδικές οδηγίες, ώστε να εισηγούνται και να συντονίζουν ομαδικές βιωματικές δράσεις. Αυτό συμβαίνει με τη διακριτική και διαρκή καθοδήγηση, τη συμβουλευτική υποστήριξη και την εποπτεία της Συντονίστριας τους, η οποία είναι παρούσα για να βοηθήσει, αν και όποτε χρειαστεί. Ο ρόλος της συντονίστριας είναι κομβικός, καθώς βρίσκεται σε διαρκή επαφή με τις νέες γυναίκες, εμπνέοντας, καθοδηγώντας, συμβουλευώντας και συντονίζοντας τις δράσεις τους. Το WOMENTORS είναι το πρώτο πρόγραμμα στην Ελλάδα που εκπαιδεύει πάνω σε θέματα ηγεσίας, περιλαμβάνοντας ως μέρος της εκπαίδευσης την άσκηση σε πραγματικές συνθήκες. Το κλειδί για την επιτυχία αυτού του εγχειρήματος δεν είναι άλλο από τη μεθοδολογία ενδυνάμωσης, η οποία εδραιώνεται στην αναπτυξιακή φύση του ανθρώπου και σε ένα σύνθετο και συμπαγές οργανωτικό πλαίσιο.



Εικόνα 5: Leaders του WOMENTORS εισηγούνται Σεμινάριο Ενδυνάμωσης στα Ιωάννινα

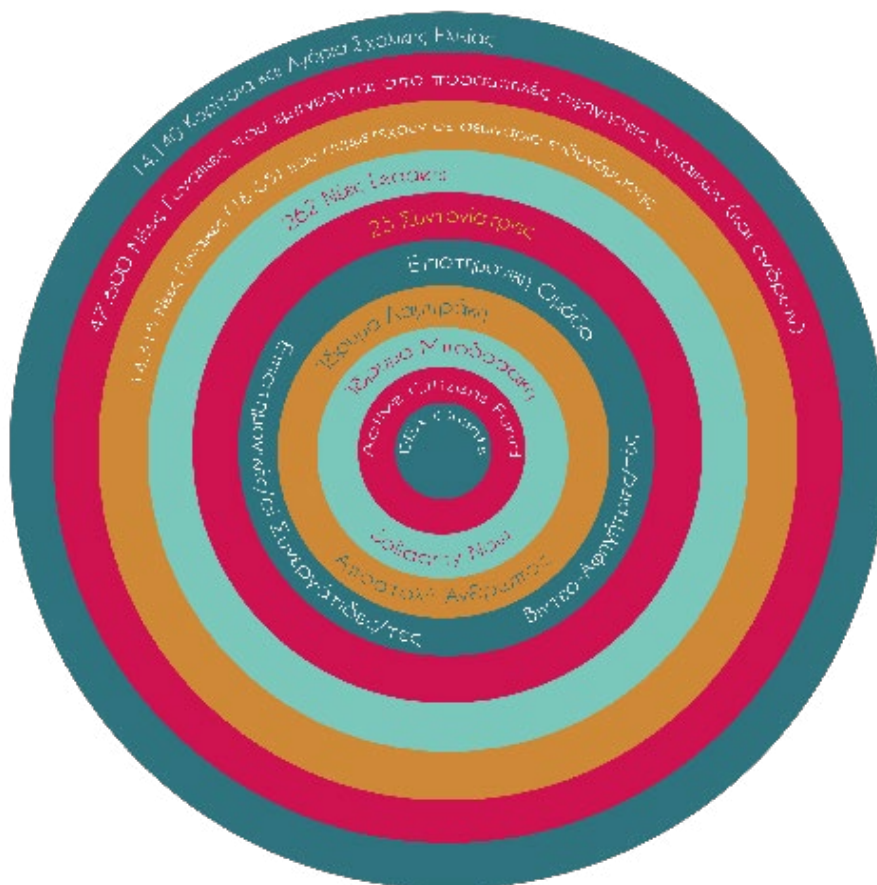
Το WOMENTORS έρχεται να ενδυναμώσει τις γυναίκες επενδύοντας στη δύναμή τους. Εκτός από πρόγραμμα ενδυνάμωσης αποτελεί και ένα δίκτυο γυναικών που αλληλεπιδρούν δημιουργικά. Στη διάρκεια μίας ακαδημαϊκής χρονιάς, οι γυναίκες που συμμετέχουν στα σεμινάρια έχουν τη δυνατότητα να μετακινούνται στις διάφορες ομάδες, ενισχύοντας έτσι τις μεταξύ τους αλληλεπιδράσεις αλλά και την αίσθηση και συνοχή του πανελλαδικού δικτύου γυναικών που σταδιακά δημιουργείται.

Θα μπορούσαμε να απεικονίσουμε το δίκτυο αυτό με ομόκεντρους κύκλους. Στον εσωτερικό κύκλο βρίσκονται η ομάδα έργου και η επιστημονική ομάδα του WOMENTORS.. Στον κύκλο που ακολουθεί βρίσκονται οι εισηγήτριες και εισηγητές των σεμιναρίων που συμπληρώνουν το έργο της επιστημονικής ομάδας, οι μέντορες και τα άτομα που συμμετέχουν στις βιντεοαφηγήσεις και οι 23 περιφερειακές συντονίστριες του προγράμματος.. Στον επόμενο κύκλο βρίσκονται 262 νέες γυναίκες, που είναι οι Leaders του WOMENTORS, ενώ στον εξωτερικό βρίσκονται οι σχεδόν 13.200 νέες γυναίκες που συμμετέχουν στα σεμινάρια ενδυνάμωσης. Η γνώση διαχέεται από το κέντρο προς τα έξω.

Από μετρήσεις που πραγματοποιήθηκαν στις συμμετέχουσες βάσει ερωτηματολογίων που χορηγήθηκαν πριν από τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα αλλά και μετά την ολοκλήρωση των σεμιναρίων και της συμμετοχής τους σε mentoring, έγινε φανερό ότι το πρόγραμμα έχει σημαντικά

θετική επίδραση στις συμμετέχουσες νέες γυναίκες, τόσο ως προς τις ατομικές/προσωπικές δεξιότητες όσο και ως προς τις κοινωνικές τους δεξιότητες αλλά και τις γνώσεις που αποκομίζουν από αυτό.

Εικόνα 6



Πιο συγκεκριμένα, ενισχύθηκαν σημαντικά η εικόνα του εαυτού, δηλαδή η αυτοεκτίμηση, ο εσωτερικός τόπος ελέγχου, η αυτοαποτελεσματικότητα και η συναισθηματική σταθερότητα. Η αύξηση της συναισθηματικής σταθερότητας επιβεβαιώνεται και από το γεγονός ότι μειώθηκε κατά πολύ το άγχος, τόσο ως κατάσταση όσο και ως χαρακτηριστικό της προσωπικότητας, ενώ επίσης σημειώθηκε σημαντική αύξηση της ψυχικής ανθεκτικότητας των γυναικών. Επιπλέον, ενισχύθηκαν σημαντικά οι επικοινωνιακές δεξιότητες, αφού αυξήθηκαν τα επίπεδα της ενσυναισθητικής ενεργητικής ακρόασης, μιας δεξιότητας ιδιαίτερα σημαντικής για την αποτελεσματική επικοινωνία.

Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης δείχνουν ότι το πρόγραμμα ενισχύει τις γνώσεις των νέων γυναικών σχετικά με τη θέση της γυναίκας στην ελληνική κοινωνία, τις υφιστάμενες ανισότητες και διακρίσεις, αλλά και τον χώρο που αντιστοιχεί στην οικονομική, κοινωνική και πολιτική ζωή. Το πρόγραμμα τροποποιεί τις απόψεις τους και, ενδεχομένως, τη στάση τους απέναντι στα δικαιώματά τους.

Το WOMENTORS σχεδιάστηκε στο Ίδρυμα Λαμπράκη με το βλέμμα στο μέλλον. Κληροδοτεί στην Ελλάδα ένα δίκτυο χιλιάδων νέων γυναικών που θα διεκδικήσουν τον χώρο τους αξιοκρατικά, δημοκρατικά και δυναμικά.

Το πρόγραμμα επενδύει στις νέες γυναίκες, όσο αυτές κάνουν τα πρώτα τους βήματα στον

επαγγελματικό, τον κοινωνικό και τον προσωπικό τους βίο. Στόχος είναι να υπερβαίνουν και να μην αναπαράγουν τα διάχυτα στερεότυπα φύλου. Παράλληλα, να διαθέτουν την ετοιμότητα και την ικανότητα να διαχειρίζονται υφιστάμενες σε βάρος τους διακρίσεις, αλλά και να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες δράσης για την άρση αυτών και την ενημέρωση και ενδυνάμωση άλλων γυναικών, αλλά και ανδρών.

Το WOMENTORS υλοποιείται από το Ίδρυμα Λαμπράκη σε συνεργασία με την οργάνωση «Αποστολή Άνθρωπος», εταίρο του Ιδρύματος στο έργο για θέματα που συνδέονται με την υγεία των γυναικών.



4. ΙΔΡΥΜΑ ΛΑΜΠΡΑΚΗ: Ο ΦΟΡΕΑΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ

Με στόχο να συμβάλλει στην ανάπτυξη και την ευημερία της Ελλάδας, το Ίδρυμα Λαμπράκη (ΙΛ) δραστηριοποιείται στους τομείς της εκπαίδευσης, της διά βίου μάθησης, του πολιτισμού και της βιώσιμης ανάπτυξης.

Το έργο του Ιδρύματος Λαμπράκη περιλαμβάνει:

- δημιουργία εκπαιδευτικού και ενημερωτικού υλικού σε θέματα που προάγουν την ατομική και συλλογική πρόοδο, την κοινωνική συνοχή και την αειφόρο ανάπτυξη
- εκπαίδευση, κατάρτιση και επιμόρφωση ενηλίκων και ιδιαίτερα εκπαιδευτικών
- δράσεις ενδυνάμωσης και κοινωνικής ένταξης ατόμων από ευάλωτες και ευπαθείς ομάδες
- ανάπτυξη εκπαιδευτικών δράσεων και προγραμμάτων
- μελέτες και έρευνες
- διοργάνωση συνεδρίων, σεμιναρίων και διαλέξεων
- δημιουργία και υποστήριξη δικτύων και κοινοτήτων μάθησης.

Το σύνολο των προϊόντων και των υπηρεσιών του Ιδρύματος προσφέρονται δωρεάν. Από το 1991, που ιδρύθηκε, το ΙΛ έχει αναπτύξει με επιτυχία περισσότερα από 130 προγράμματα, σε συνεργασία με 280 έγκυρους φορείς από την Ελλάδα και το εξωτερικό.

Η τεχνογνωσία του Ιδρύματος στον τομέα της εκπαίδευσης, η διαχειριστική του ικανότητα και το πανελλαδικό δίκτυο εξειδικευμένων συνεργατών που διαθέτει, το καθιστούν ικανό να αναπτύσσει προγράμματα μικρής αλλά και πανελλαδικής εμβέλειας σε οποιοδήποτε αντικείμενο. Όλα τα προγράμματα του ΙΛ έχουν αξιολογηθεί εξαιρετικά θετικά από εξωτερικούς φορείς (ελληνικά/ξένα πανεπιστήμια, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ΕΟΧ κ.ά.), ενώ μελέτες αντικτύπου στις/τους ωφελούμενες/ους αποτυπώνουν εξαιρετικά αποτελέσματα.

Για το έργο που προσφέρει, το Ίδρυμα Λαμπράκη έχει αναγνωριστεί και βραβευτεί επανειλημμένα.

5. ΑΠΟΣΤΟΛΗ ΑΝΘΡΩΠΟΣ: Ο ΕΤΑΙΡΟΣ

Η Αποστολή ΑΝΘΡΩΠΟΣ (www.missionanthropos.com) είναι μία κοινωνική μη κερδοσκοπική οργάνωση. Η οργάνωση ιδρύθηκε το 2010 με σκοπό τον σχεδιασμό και την υλοποίηση προγραμμάτων παροχής ιατρικών υπηρεσιών δωρεάν προς άτομα και πληθυσμούς που δεν έχουν πρόσβαση σε ιατρικές υπηρεσίες, σε οποιοδήποτε μέρος του κόσμου. Οι δράσεις της οργάνωσης είναι ανεξάρτητες από πολιτικές, οικονομικές και θρησκευτικές επιδιώξεις και προωθούν τις αξίες της διαφάνειας και της κοινωνικής ευθύνης.

Έχει πραγματοποιήσει τέσσερις αποστολές στην Αφρική, ενώ από το 2012 δραστηριοποιείται σε δράσεις στην Ελλάδα εξαιτίας της δύσκολης οικονομικής συγκυρίας στη χώρα.

Στα δεκατρία χρόνια λειτουργίας της έχει πραγματοποιήσει 94 Αποστολές, Προγράμματα και Δράσεις στην Ελλάδα και τον αναπτυσσόμενο κόσμο, έχει υλοποιήσει 23.145 ιατρικές πράξεις και έχει προσφέρει 174.304 είδη, σε συνεργασία με 312 φορείς και με την ουσιαστική συμβολή 809 εθελοντών. Μέσα από τις δράσεις της οργάνωσης έχουν ωφεληθεί μέχρι σήμερα πάνω από 26.931 συνάνθρωποί μας, οι οποίοι αδυνατούσαν να καλύψουν τις βασικές ανάγκες τους.

Κοινό χαρακτηριστικό των προγραμμάτων είναι το ουσιαστικό αποτύπωμα που μένει στους ωφελούμενους πληθυσμούς. Τα τελευταία χρόνια έχουν υλοποιηθεί πλήθος δραστηριοτήτων με στόχο τη βελτίωση της υγείας και της ποιότητας ζωής των ηλικιωμένων, των παιδιών και των γυναικών.

6. ACTIVE CITIZENS FUND: ΤΟ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

Το **έργο** WOMENTORS υλοποιείται στο πλαίσιο του προγράμματος [Active citizens fund](#), ύψους € 15 εκατομμυρίων ευρώ. 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 ACF στοχεύει στην ενδυνάμωση και την ενίσχυση της βιωσιμότητας της κοινωνίας των πολιτών, στην ανάδειξη του ρόλου της στην προαγωγή των δημοκρατικών διαδικασιών, στην ενίσχυση της συμμετοχής των πολιτών στα κοινά και στην προάσπιση των ανθρώπινων δικαιωμάτων.

Η Ισλανδία, το Λιχτενστάιν και η Νορβηγία υπέγραψαν το 1992 Σύμφωνο Συνεργασίας με την Ευρωπαϊκή Ένωση, δημιουργώντας τον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο (ΕΟΧ).

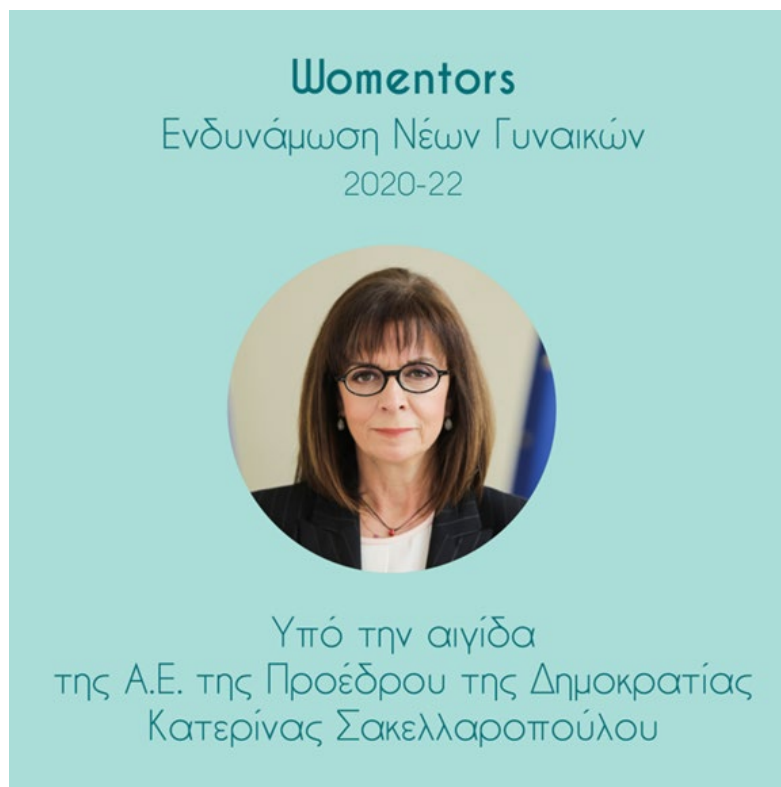
Ο Χρηματοδοτικός Μηχανισμός ΕΟΧ, γνωστότερος ως EEA Grants, ένα εργαλείο χρηματοδοτικής ενίσχυσης που δημιουργήθηκε από τις τρεις αυτές χώρες, είναι διαθέσιμος σε 15 χώρες-μέλη της ΕΕ, μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα.

Για περισσότερες πληροφορίες: www.eeagrants.org και www.norwaygrants.org.

7. ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ WOMENTORS: ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΒΡΑΒΕΥΣΕΙΣ

Ήδη, από το πρώτο έτος υλοποίησής του, το WOMENTORS ξεχώρισε για την ποιότητα και την καινοτομία του. Η πρώτη και ύψιστη τιμή ήρθε από την Α.Ε. την Προέδρου της Δημοκρατίας Κατερίνα Σακελλαροπούλου, η οποία έθεσε το WOMENTORS υπό την αιγίδα της αναγνωρίζοντας με τον καλύτερο τρόπο την προστιθέμενη αξία που το πρόγραμμα προσφέρει στην ελληνική κοινωνία. Πρόκειται για θεσμική αναγνώριση με ιδιαίτερη σημειολογία, καθώς προέρχεται από την πρώτη γυναίκα κάτοχο του ύπατου πολιτειακού αξιώματος στην Ελλάδα.

Εικόνα 7



Ακολούθησε η απονομή του Χρυσού Βραβείου των *Education Leaders Awards* για την ανάπτυξη οριζόντιων δεξιοτήτων. Η πρώτη φάση ανάπτυξης του WOMENTORS έκλεισε με τη βράβευση του Ιδρύματος Λαμπράκη και της οργάνωσης «Αποστολή Άνθρωπος» για το έργο αυτό από τον Θεσμό των Bravo Sustainability Awards του Quality Net Foundation στην κατηγορία «In Action».

Τέλος, η αναγνώριση της ποιότητας του έργου συμπληρώνεται από τις εξαιρετικά θετικές επώνυμες δηλώσεις των ίδιων των συμμετεχουσών και από τη διαρκή ανατροφοδότηση που προσφέρεται στο πλαίσιο των σεμιναρίων.

Βραβεία:



Κατηγορία: «In Action»

Εικόνα 8



Εικόνα 9: Αργυρούπολη, Δημοτική Θεατρική Σκηνή «Νίκος Κούρκουλος»

8. ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΤΩΝ ΣΕΜΙΝΑΡΙΩΝ

Στη συνέχεια παρατίθενται τα προγράμματα των διαδικτυακών σεμιναρίων του WOMENTORS.

1ο Σεμινάριο: Γνωριμία, πλαίσιο και περιεχόμενο προγράμματος	
Υποδοχή	Leader
Εναρκτήριος χαιρετισμός	Α.Ε. Πρόεδρος της Δημοκρατίας Κατερίνα Σακελλαροπούλου
Ενδυνάμωση, γιατί;	Βιβή Ανθοπούλου, Γενική Διευθύντρια Ιδρύματος Λαμπράκη, Εμπειρογνώμων της Εκπαίδευσης, Executive Coach
Παιχνίδι γνωριμίας	Leader
Το λουλούδι της δύναμής μου	Leader
Διάλειμμα	
Χαιρετισμός	Κάλλια Κουνενού, Ψυχολόγος – Ψυχοθεραπεύτρια, Καθηγήτρια Συμβουλευτικής Ψυχολογίας ΑΣΠΑΙΤΕ
WOMENTORS - Ενδυνάμωση νέων Γυναικών: Το πρόγραμμα	Βιβή Ανθοπούλου
Το πρόγραμμα Active citizens fund στην Ελλάδα	Μαρία Τσενέ, Διαχειρίστρια προγραμμάτων, Ίδρυμα Μποδοσάκη
WOMENTORS - Τα σεμινάρια του προγράμματος	Leader
Η πλατφόρμα του Moodle	Μαρία Ξανθοπούλου, Project Manager του WOMENTORS
Κανονισμός επικοινωνίας και προβολής του έργου	Leader
Συζήτηση	

2ο Σεμινάριο: Καλλιέργεια ατομικών και κοινωνικών δεξιοτήτων I	
Υποδοχή	Leader
Αυτοεκτίμηση-Επίτευξη στόχων-Ψυχική Ανθεκτικότητα	Κάλλια Κουνενού, Ψυχολόγος – Ψυχοθεραπεύτρια, Καθηγήτρια Συμβουλευτικής Ψυχολογίας ΑΣΠΑΙΤΕ
Πώς δυναμώνουμε;	Leader
Διάλειμμα	
Δεξιότητες ηγεσίας-Διαχείριση ομάδας-Δεξιότητες συνεργασίας	Κάλλια Κουνενού, Ψυχολόγος – Ψυχοθεραπεύτρια, Καθηγήτρια Συμβουλευτικής Ψυχολογίας ΑΣΠΑΙΤΕ
Από το εγώ στο εμείς και από το εμείς στο εγώ	Leader
Συζήτηση	

3ο Σεμινάριο: Καλλιέργεια ατομικών και κοινωνικών δεξιοτήτων II	
Υποδοχή	Leader
Δεξιότητες επικοινωνίας-ενσυναίσθηση	Κάλλια Κουνενού, Ψυχολόγος – Ψυχοθεραπεύτρια, Καθηγήτρια Συμβουλευτικής Ψυχολογίας ΑΣΠΑΙΤΕ
Συν-ομιλώ: ακούω-συναισθάνομαι-ανταποκρίνομαι	Leader
Διάλειμμα	
Διαπραγμάτευση-Διεκδικητικότητα-Παρηρησία	Κάλλια Κουνενού, Ψυχολόγος – Ψυχοθεραπεύτρια, Καθηγήτρια Συμβουλευτικής Ψυχολογίας ΑΣΠΑΙΤΕ
ΟΧΙ & ΘΕΛΩ: είναι και αυτές απαντήσεις	Leader
Συζήτηση	Leader
Διάλειμμα	
Ενδυνάμωση νέων γυναικών στον τομέα της Υγείας-Εισαγωγή	Υπατία Δούση-Αναγνωστοπούλου, MD PhD Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Ιατρικής Σχολής Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών
Κλείσιμο	Leader

4ο Σεμινάριο: Η υγεία της γυναίκας και Ασφάλεια στην εργασία

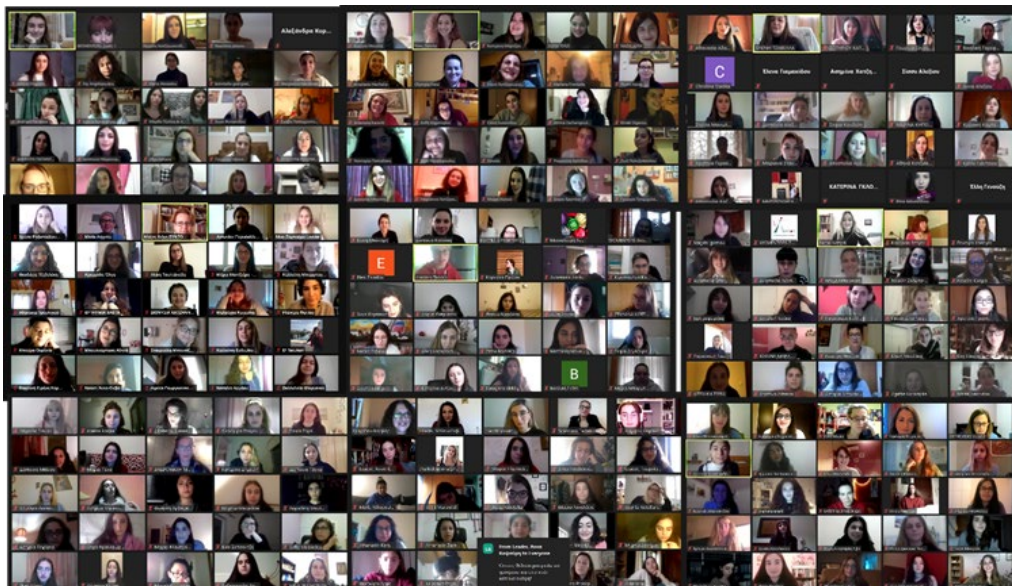
Υποδοχή	Leader
Τι νομίζεις;	Leader
Βασικές αρχές πρόληψης χρόνιων νοσημάτων	Κλειώ Μαυραγάνη, Ρευματολόγος, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Ιατρικής Σχολής ΕΚΠΑ
Γυναικολογική υγεία και πρόληψη	Καρολίνα Κολιοπούλου, Μαιευτήρας - Γυναικολόγος, Διδάκτωρ Πανεπιστημίου Αθηνών
Γυναικολογική υγεία και συνήθη προβλήματα Energizer	Καρολίνα Κολιοπούλου, Μαιευτήρας - Γυναικολόγος, Διδάκτωρ Πανεπιστημίου Αθηνών
Υγεία και εγκυμοσύνη	Καρολίνα Κολιοπούλου, Μαιευτήρας - Γυναικολόγος, Διδάκτωρ Πανεπιστημίου Αθηνών
Διάλειμμα	
Σωστό ή λάθος;	Leader
Υγεία και ασφάλεια στην εργασία	Τζένη Πανταζή, Ειδικός Ιατρός Εργασίας
Συζήτηση	Leader



Εικόνα 10: ΕΠΑΛ Άνδρου «Νικόλαος Αλεξάνδρου Καϊρης», Άνδρος

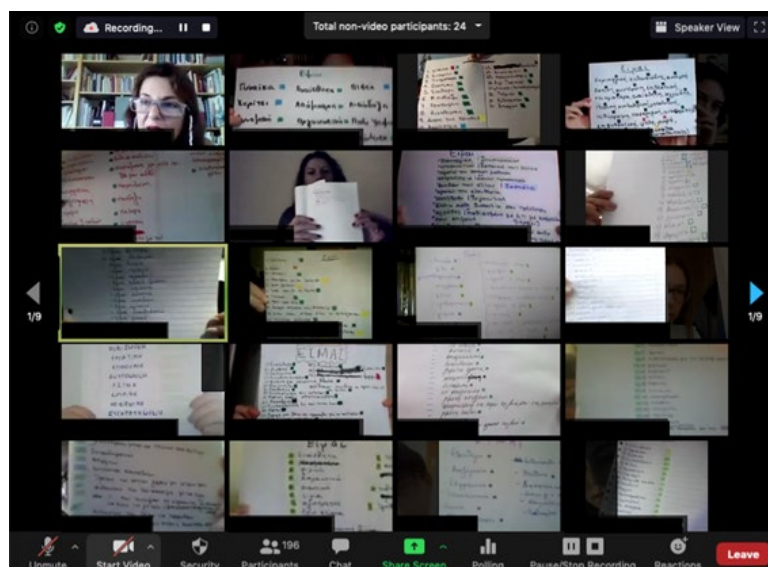
5ο Σεμινάριο: Στερεότυπα και Εναρμόνιση προσωπικής - επαγγελματικής ζωής

Υποδοχή	Leader
Δραστηριότητα "Κορίτσι πράμα"	Leader
Ερωτήσεις - κλειδιά για τα στερεότυπα Συζήτηση	Κάλλια Κουνενού, Ψυχολόγος – Ψυχοθεραπεύτρια, Καθηγήτρια Συμβουλευτικής Ψυχολογίας ΑΣΠΑΙΤΕ
Στερεότυπα	Νατάσα Μαρτσέκη, Πρώην Διευθύντρια Ξένων Θεσμικών Επενδύσεων Alpha Finance/Alpha Bank, Ιδρύτρια της Bright Blue
Αφήγηση: La maestra	Ζωή Ζενιώδη, Μαέστρος
Αφήγηση: Στο πιλοτήριο	Νικολέτα Πέτρογλου, Πιλότος
Διάλειμμα	
MME και Σεξιστική Διαφήμιση	BINTEO
Δραστηριότητα: Τα στερεότυπα κι εγώ	Leader
Εναρμόνιση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής	Κάλλια Κουνενού, Ψυχολόγος – Ψυχοθεραπεύτρια, Καθηγήτρια Συμβουλευτικής Ψυχολογίας ΑΣΠΑΙΤΕ
Αφήγηση: Μαζί σε όλα, γιατί είναι αυτονόητο	Μάνια Μπικώφ και Σπύρος Μητριτσάκης, Διασώστες - Γονείς τεσσάρων παιδιών
Η Γυναίκα Superhero	Νατάσα Μαρτσέκη, Πρώην Διευθύντρια Ξένων Θεσμικών Επενδύσεων Alpha Finance/Alpha Bank, Ιδρύτρια της Bright Blue
Αφήγηση: Επιτυχία είναι να πηγαίνεις μακριά όχι, κατ' ανάγκη, ψηλά	Μαρίκα Λάμπρου, Συγγραφέας - Σύμβουλος Επιχειρήσεων
Αφήγηση: Ταξίδι στο χθεσ και στο αύριο Συζήτηση	Άνα Διαμαντοπούλου, Πρόεδρος του Δικτύου για τη Μεταρρύθμιση στην Ελλάδα και την Ευρώπη - πρ. Επίτροπος Ε.Ε - πρ. Υπουργός



Εικόνα 11: Διαδικτυακά Σεμινάρια

6ο Σεμινάριο: Η γυναίκα στο εργασιακό περιβάλλον, Καλλιέργεια της επιχειρηματικής σκέψης και Start-ups	
Υποδοχή	Leader
Γυναίκα και εργασία - Επαγγελματικό προφίλ	Βάλια Περπινιά, HR Executive – Coach
Τάσεις που διαμορφώνουν το εργασιακό περιβάλλον και η θέση της γυναίκας	Βάλια Περπινιά, HR Executive - Coach
Συνέντευξη: Η γυναίκα σε υψηλόβαθμες θέσεις	Βιβή Ανθοπούλου, Γενική Διευθύντρια Ιδρύματος Λαμπράκη και
Συζήτηση για τις Βιντεοαφηγήσεις του 5ου Σεμιναρίου	Νατάσα Μαρτσέκη, Πρώην Διευθύντρια Ξένων Θεσμικών Επενδυτών
Διάλειμμα	Alpha Finance/Alpha Bank, Ιδρύτρια της Bright Blue
Η επιχειρηματική σκέψη ως τρόπος ζωής	Leader
Σκέφτομαι επιχειρηματικά σημαίνει σκέφτομαι δημιουργικά	Αγγελική Κοσμοπούλου, Εκτελεστική Διευθύντρια, Κοινωφελές Ίδρυμα
Αφήγηση: Μην περιμένεις, η σωστή στιγμή είναι τώρα	Αθανασίου Κ. Λασκαριδη, Μέλος ΔΣ, The People's Trust
Διάλειμμα	Leader
Lean Startup	Ζήνα Μαυροειδή, Managing Director του E-Fresh.gr
Η καλή πρακτική της Clío Muse	Βασίλης Σιέμος, Σύμβουλος επιχειρήσεων και Υπεύθυνος του
Συζήτηση	Επιχειρηματικού Επιταχυντή στο κέντρο "Αρχιμήδης" του ΕΚΠΑ
	Δάφνη Τσεβρένη, Συνιδρύτρια της Clío Muse και Οικονομική
	Διευθύντρια - Γιάννης Νικολόπουλος, Συνιδρυτής της Clío Muse και
	Τεχνικός Διευθυντής



Εικόνα 12: Διαδικτυακό Σεμινάριο

7ο Σεμινάριο: Συμμετοχή της γυναίκας στην πολιτική και Η γυναίκα ως ενεργή και ενήμερη πολίτης

Υποδοχή	Leader
Η γυναίκα στην πολιτική	Βιβή Ανθοπούλου, Εμπειρογνώμων της εκπαίδευσης
Αφήγηση: Πίστευε στα όνειρά σου και μην πτοείσαι	Βασίλική Λαζαράκου, Πρόεδρος της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς
Μια πολιτικός που εμπνέει	Η ζωή της Πρωθυπουργού στις Νέες Ζηλανδίας Jacinda Ardern
Συζήτηση	
Η γυναίκα ως ενεργή πολίτης	Βιβή Ανθοπούλου, Εμπειρογνώμων της εκπαίδευσης
Δραστηριότητα: Μπορείς εσύ να γίνεις η αλλαγή που ονειρεύεσαι!	Leader
Διάλειμμα	
Η ενήμερη πολίτης	Βιβή Ανθοπούλου, Εμπειρογνώμων της εκπαίδευσης, Γενική Διευθύντρια του Ιδρύματος Λαμπράκη
Infodemic: πρόληψη και προστασία από τον ιό της παραπληροφόρησης	Leader

8ο Σεμινάριο: Η στοχοποίηση και θυματοποίηση της γυναίκας

Υποδοχή	Leader
Ερωτήσεις σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση	Κάλλια Κουνενού, Ψυχολόγος – Ψυχοθεραπεύτρια, Καθηγήτρια Συμβουλευτικής Ψυχολογίας ΑΣΠΑΙΤΕ
Βία εναντίον της γυναίκας	Κάλλια Κουνενού, Ψυχολόγος – Ψυχοθεραπεύτρια, Καθηγήτρια Συμβουλευτικής Ψυχολογίας ΑΣΠΑΙΤΕ
Δραστηριότητα: Τα πολλά πρόσωπα της βίας	Leader
Συζήτηση για τις Βιντεοαφηγήσεις του 7ου Σεμιναρίου	Leader
Διάλειμμα	
Μαρτυρίες από το χώρο του θεάτρου και του αθλητισμού	Τόνια Σωτηροπούλου, Έρρικα Πρεζεράκου και Μάνια Μπικώφ
Μαρτυρία για τη βία μέσα στην οικογένεια	Ειρήνη Μπουντούκη, Leader του WOMENTORS
Προστασία στον Κυβερνοχώρο	Βασίλειος Παπακώστας, Αστυνομικός Διευθυντής, Διεύθυνσης Δίωξης Ηλεκτρονικού Εγκλήματος
Δραστηριότητα αποφόρτισης	Leader

9ο Σεμινάριο: Θεσμικό πλαίσιο, δομές και μηχανισμοί στήριξης της γυναίκας

Υποδοχή	Leaders
Πολιτικές ισότητας	Μαρία Συρεγγέλα, Υφυπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, αρμόδια για Θέματα Ισότητας και Φύλων, Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής
Ζητήματα ίσης μεταχείρισης και διακρίσεων λόγω φύλου: Θεσμικό πλαίσιο	Άννα Παπανικολάου, Δικηγόρος, Συνεργάτις Women On Top
Διάλειμμα	
ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ	
Women on Top	Στέλλα Κάσδαγλη, Συνιδρύτρια Women On Top, Συγγραφέας
WomenAct	Μαρία Γιαννίου, Empowerment & Leadership Coach Corporate Trainer, Συνιδρύτρια Women Act
Lean In Hellas	Αρετή Γεωργιλύ, Συνεπικεφαλής Lean In Hellas
ΔΙΟΤΙΜΑ	Νατάσσα Κεφαλληνού, Υπεύθυνη Επικοινωνίας Κέντρου "Διοτίμα"
Διάλειμμα	
Ενδυνάμωση ως διά βίου διαδικασία	Βιβή Ανθοπούλου, Εμπειρογνώμων της εκπαίδευσης
WOMENTORS: η εμπειρία σε 2 λεπτά	Leaders
Ολοκλήρωση του Προγράμματος	Leaders

Τα προγράμματα των 4 ημερίδων που πραγματοποιούνται δια ζώσης είναι τα ακόλουθα:

1η Ημερίδα: Γνωριμία, Πλαίσιο και Περιεχόμενο Προγράμματος & Ανάπτυξη ατομικών και κοινωνικών δεξιοτήτων	
Προσέλευση - Εγγραφές	Leader
Εναρξη – Υποδοχή	Leader
Δραστηριότητα Γνωριμίας	Leader
Εναρκτήριοι χαιρετισμός	A.E. Πρόεδρος της Δημοκρατίας Κατερίνα Σακελλαροπούλου
WOMENTORS ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ ΝΕΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ & ΓΝΩΡΙΜΙΑ, ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΙ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ	
Ενδυνάμωση, γιατί;	Βιβή Ανθοπούλου, Γενική Διευθύντρια Ιδρύματος Λαμπράκη, Εμπειρογνώμων της Εκπαίδευσης, Executive Coach
Δραστηριότητα: Το λουλούδι της δύναμής μου	Leader
WOMENTORS - Ενδυνάμωση νέων Γυναικών: Το πρόγραμμα	Βιβή Ανθοπούλου, Γενική Διευθύντρια Ιδρύματος Λαμπράκη
Το πρόγραμμα Active citizens fund στην Ελλάδα	Μαρία Τσενέ, Διαχειρίστρια προγραμμάτων, Ίδρυμα Μποδοσάκη
Κανονισμός επικοινωνίας και προβολής του έργου	Leader
Οι 4 Ημερίδες του προγράμματος	Leader
Η πλατφόρμα του Moodle	Μαρία Ξανθοπούλου, Project Manager του WOMENTORS
Διάλειμμα	
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ	
Αυτοεκτίμηση-Επίτευξη στόχων-Ψυχική Ανθεκτικότητα	Κάλλια Κουνενού, Ψυχολόγος – Ψυχοθεραπεύτρια, Καθηγήτρια Συμβουλευτικής Ψυχολογίας ΑΣΠΑΙΤΕ
Δραστηριότητα: Πώς δυναμώνουμε;	Leader
Δεξιότητες ηγεσίας-Διαχείριση ομάδας- Δεξιότητες συνεργασίας	Κάλλια Κουνενού, Ψυχολόγος – Ψυχοθεραπεύτρια, Καθηγήτρια Συμβουλευτικής Ψυχολογίας ΑΣΠΑΙΤΕ
Δραστηριότητα: Από το εγώ στο εμείς και από το εμείς στο εγώ	Leader
Διάλειμμα	
Δεξιότητες επικοινωνίας-ενσυναίσθηση	Κάλλια Κουνενού, Ψυχολόγος – Ψυχοθεραπεύτρια, Καθηγήτρια Συμβουλευτικής Ψυχολογίας ΑΣΠΑΙΤΕ
Δραστηριότητα: Συν-ομιλώ: ακούω-συναισθάνομαι-ανταποκρίνομαι	Leader
Διαπραγμάτευση-Διεκδικητικότητα-Παρηρσία	Κάλλια Κουνενού, Ψυχολόγος – Ψυχοθεραπεύτρια, Καθηγήτρια Συμβουλευτικής Ψυχολογίας ΑΣΠΑΙΤΕ
Δραστηριότητα: ΌΧΙ & ΘΕΛΩ: είναι και αυτές απαντήσεις	Leader
Δραστηριότητα Ολοκλήρωσης	Leader
Ολοκλήρωση Ημερίδας	

Εικόνα 15: Αργυρούπολη, Δημοτική Θεατρική Σκηνή «Νίκος Κούρκουλος»



2η Ημερίδα: Στερεότυπα και Εναρμόνιση προσωπικής - επαγγελματικής ζωής, Συμμετοχή της γυναίκας στην πολιτική, Η γυναίκα στο εργασιακό περιβάλλον & Καλλιέργεια της επιχειρηματικής σκέψης και Start-ups	
Προσέλευση - Εγγραφές	Leader
Εναρξη - Υποδοχή	Leader
Δραστηριότητα Εναρξης	Leader
ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑΦΥΛΟΥ	
Δραστηριότητα: "Κορίτσι πράμα"	Leader
Ερωτήσεις- κλειδιά για τα στερεότυπα	Κάλλια Κουνενού, Ψυχολόγος - Ψυχοθεραπεύτρια, Καθηγήτρια Συμβουλευτικής Ψυχολογίας ΑΣΠΑΙΤΕ
Στερεότυπα	Νατάσα Μαρτσέκη, Πρώην Διευθύντρια Ξένων Θεσμικών Επενδύσεων Alpha Finance/Alpha Bank, Ιδρύτρια της Bright Blue
Δραστηριότητα: Τα στερεότυπα κι εγώ	Leader
Αφήγηση: La maestra	Ζωή Ζενιώδη, Μαέστρος
Διάλειμμα	
ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ	
Εναρμόνιση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής	Κάλλια Κουνενού, Ψυχολόγος - Ψυχοθεραπεύτρια, Καθηγήτρια Συμβουλευτικής Ψυχολογίας ΑΣΠΑΙΤΕ
Αφήγηση: Μαζί σε όλα, γιατί είναι αυτονόητο	Μάνια Μπικιώφ και Σπύρος Μητρετσάκης, Διασώστες - Γονείς τεσσάρων παιδιών
Δραστηριότητα: Ο γρίφος του Νοικοκυριού	Leader
ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗ	
Συζήτηση: Η συμμετοχή της γυναίκας στην πολιτική	Βιβή Ανθοπούλου, Εμπειρογνώμων της εκπαίδευσης
Η γυναίκα στην πολιτική	Βιβή Ανθοπούλου, Εμπειρογνώμων της εκπαίδευσης
Αφήγηση: Πίστευε στα όνειρά σου και μην πτοείσαι	Βασυλική Λαζαράκου, Πρόεδρος της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς
Energizer: Πέτρα - Ψαλίδι - Χαρτί	Leader
Αφήγηση: Ταξίδι στο χθες και στο αύριο	Άννα Διαμαντοπούλου, Πρόεδρος του δικτύου για τη Μεταρρύθμιση στην Ελλάδα και την Ευρώπη - πρ. Επίτροπος Ε.Ε - πρ. Υπουργός
Μια πολιτικός που εμπνέει	Η ζωή της Πρωθυπουργού στην Νέας Ζηλανδίας Jacinda Ardern
ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ	
Γυναίκα και εργασία - Επαγγελματικό προφίλ	Βάλια Περπινιά, HR Executive - Coach
Energizer: Κινητικό παιχνίδι	Leader
Συνέντευξη: Η γυναίκα σε υψηλόβαθμες θέσεις	Βιβή Ανθοπούλου, Γενική Διευθύντρια Ιδρύματος Λαμπράκη και Νατάσα Μαρτσέκη, Πρώην Διευθύντρια Ξένων Θεσμικών Επενδύσεων Alpha Finance/Alpha Bank, Ιδρύτρια της Bright Blue
Τάσεις που διαμορφώνουν το εργασιακό περιβάλλον και η θέση της γυναίκας	Βάλια Περπινιά, HR Executive - Coach
Αφήγηση: Επιτυχία είναι να πηγαίνεις μακριά όχι, κατ' ανάγκη, ψηλά	Μαρίκα Λάμπρου, Συγγραφέας - Σύμβουλος Επιχειρήσεων
Διάλειμμα	
ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ	
Η επιχειρηματική σκέψη ως τρόπος ζωής	Αγγελική Κοσμοπούλου, Εκτελεστική Διευθύντρια, Κοινωνικός Ιδρυμα Αθανασίου Κ. Λασκαριδής, Μέλος ΔΣ, The People's Trust
Δραστηριότητα: Σκέφτομαι επιχειρηματικά σημαίνει σκέφτομαι δημιουργικά	Leader
Αφήγηση: Μην περιμένεις, η σωστή στιγμή είναι τώρα	Ζήνα Μαυροειδή, Managing Director του E-Fresh.gr
Energizer: Ο χορός	Leader
Lean Startup	Βασίλης Σιέμος, Σύμβουλος επιχειρήσεων και Υπεύθυνος του Επιχειρηματικού Επιταχυντή στο κέντρο "Αρχιμήδης" του ΕΚΠΑ
Η καλή πρακτική της Clio Muse	Δάφνη Τσεβρένη, Συνιδρύτρια της Clio Muse και Οικονομική Διευθύντρια - Πάννης Νικολόπουλος, Συνιδρυτής της Clio Muse και Τεχνικός Διευθυντής
Δραστηριότητα Ολοκλήρωσης	Leader
Ολοκλήρωση Ημερίδας	



Εικόνα 16: Πειραιάς, Δημοτική Πινακοθήκη



Εικόνα 17: Κομοτηνή, ΤΕΦΑΑ



Εικόνα 18: Ελληνικό Μεσογειακό Πανεπιστήμιο, Ηράκλειο Κρήτης

3η Ημερίδα: Συμμετοχή της γυναίκας στην πολιτική, Η γυναίκα ως ενεργή και ενήμερη πολίτης & Η υγεία της γυναίκας και Ασφάλεια στην εργασία

Προσέλευση - Εγγραφές	Leader
Εναρξη – Υποδοχή	Leader
Δραστηριότητα Έναρξης	Leader
Η ΓΥΝΑΙΚΑ ΠΟΛΙΤΗΣ	
Η γυναίκα ως ενεργή πολίτης	Βιβή Ανθοπούλου, Εμπειρογνώμων της εκπαίδευσης
Δραστηριότητα: Μπορείς εσύ να γίνεις η αλλαγή που ονειρεύεσαι!	Leader
Η ενήμερη πολίτης	Βιβή Ανθοπούλου, Εμπειρογνώμων της εκπαίδευσης
Δραστηριότητα Infodemic: Πρόληψη και προστασία από τον ιό της παραπληροφόρησης	Leader
Διάλειμμα	Leader
ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΥΓΕΙΑ	
Ενδυνάμωση νέων γυναικών στον τομέα της Υγείας	Υπατία Δούση-Αναγνωστοπούλου, MD PhD Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Ιατρικής Σχολής Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών
Εισαγωγή	Leader
Δραστηριότητα: Τι νομίζεις;	Καρολίνα Κολλιοπούλου, Μαιευτήρας - Γυναικολόγος, Διδάκτωρ Πανεπιστημίου Αθηνών
Γυναικολογική υγεία και πρόληψη	Κλειώ Μαυραγάνη, Ρευματολόγος, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Ιατρικής Σχολής ΕΚΠΑ
Βασικές αρχές πρόληψης χρόνιων νοσημάτων	Leader
Energizer	Καρολίνα Κολλιοπούλου, Μαιευτήρας - Γυναικολόγος, Διδάκτωρ Πανεπιστημίου Αθηνών
Γυναικολογική υγεία και συνήθη προβλήματα	Καρολίνα Κολλιοπούλου, Μαιευτήρας - Γυναικολόγος, Διδάκτωρ Πανεπιστημίου Αθηνών
Υγεία και εγκυμοσύνη	Leader
Δραστηριότητα: Σωστό ή λάθος;	Τζένη Πανταζή, Ειδικός Ιατρός Εργασίας
Υγεία και ασφάλεια στην εργασία	Leader
Δραστηριότητα Ολοκλήρωσης	Leader
Ολοκλήρωση Ημερίδας	



Εικόνα 19: Αμερικανική Γεωργική Σχολή, Θεσσαλονίκη



Εικόνα 20: Σεράφειο Κολυμβητήριο Δήμου Αθηναίων, Αθήνα

4η Ημερίδα: Η στοχοποίηση και θυματοποίηση της γυναίκας	
Προσέλευση - Εγγραφές	Leader
Εναρξη – Υποδοχή	Leader
Δραστηριότητα Εναρξης	Leader
Η ΣΤΟΧΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΘΥΜΑΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ	
Ερωτήσεις σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση	Κάλλια Κουνενού, Ψυχολόγος – Ψυχοθεραπεύτρια, Καθηγήτρια Συμβουλευτικής Ψυχολογίας ΑΣΠΑΙΤΕ
Βία εναντίον της γυναίκας	Κάλλια Κουνενού, Ψυχολόγος – Ψυχοθεραπεύτρια, Καθηγήτρια Συμβουλευτικής Ψυχολογίας ΑΣΠΑΙΤΕ
Δραστηριότητα: Τα πολλά πρόσωπα της βίας	Leader
Μαρτυρίες από το χώρο του θεάτρου και του αθλητισμού	Τόνια Σωτηροπούλου, Έρρικα Πρεζεράκου και Μάνια Μπικιώφ
Μαρτυρία για τη βία μέσα στην οικογένεια	Ειρήνη Μπουντούκη, Leader του WOMENTORS
Προστασία στον Κυβερνοχώρο	Βασίλειος Παπακώστας, Αστυνομικός Διευθυντής, Διεύθυνσης Δίωξης Ηλεκτρονικού Εγκλήματος
Δραστηριότητα αποφόρτισης	Leader
Διάλειμμα	
ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ, ΔΟΜΕΣ ΚΑΙ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΙ ΣΤΗΡΙΞΗΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ	
Πολιτικές ισότητας	Καλυψώ Γούλα, Γενική γραμματέας Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων
Ζητήματα ίσης μεταχείρισης και διακρίσεων λόγω φύλου: Θεσμικό πλαίσιο	Άννα Παπανικολάου, Δικηγόρος, Συνεργάτις Women On Top
Ενδυνάμωση ως διά βίου διαδικασία	Βιβή Ανθοπούλου, Εμπειρογνώμων της εκπαίδευσης
WOMENTORS η εμπειρία	Leader
Η υπόσχεση	Leader
Δραστηριότητα Ολοκλήρωσης	Leader
Ολοκλήρωση Ημερίδας	

Βιβλιογραφία

APA Dictionary of Psychology, (2023). Ανακτήθηκε στις 5 Μαΐου 2023 από:

<https://dictionary.apa.org/empowerment>

Λεξιλόγιο-Θησαυρός του EIGE, (2023). Ανακτήθηκε στις 5 Μαΐου 2023 από:

<https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1102?lang=en>

Page E., & Czuba C. (1999). Empowerment: What is it? Journal of Extension, 37(5), 24-32.

Tajima E., (2000). The Relative Importance of Wife Abuse as A Risk Factor For Violence Against Children. Child Abuse & Neglect., 24(11), 1383-98.



Β' ΜΕΡΟΣ

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Καλλιόπη (Κάλλια) Κουνενού
Νάντια Κουρμούση

1. ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

1.1. Διαχείριση της ομάδας

1.1.1. Ομάδα και διαχείριση της ομάδας

Οι ομάδες αποτελούν σημαντικό μέρος της ζωής πολλών οργανισμών. Πρόκειται για συναθροίσεις ατόμων στις οποίες τα μέλη αλληλεπιδρούν μεταξύ τους, προκειμένου να επιτευχθεί ένας κοινός στόχος. Ωστόσο, όλες οι συναθροίσεις ατόμων (groups) δεν συνιστούν ομάδες (teams), ενώ όλες οι ομάδες αποτελούν συναθροίσεις ατόμων (groups) (Zaharia, Dogaru, & Boaja, 2014). Ως ομάδα ορίζεται ένα δυναμικό σύνολο από δύο ή περισσότερα άτομα, που οργανώνονται με σκοπό την επίτευξη ενός ή περισσότερων στόχων (Fulk, Bell, & Bodie, 2011). Κάθε άτομο φέρνει στην ομάδα ένα μοναδικό σύνολο εμπειριών και γνώσεων (Adams & Anantatmula, 2010. Κουνενού, 2017). Σχετικά με τις διεργασίες σε μια ομάδα και το «χτίσιμο της ομάδας» (Mattick & Miller, 2006. Miller, 2007. Preston, 2005) έχει διεξαχθεί και δημοσιευθεί μεγάλος όγκος ερευνών.

Η διεργασία μιας ομάδας αφορά τις ενέργειες εκείνες που επιφέρουν την αλλαγή, δηλαδή το «σύνολο των πράξεων, των αντιδράσεων και των συμπεριφορών που δοκιμάζει μια ομάδα για να επιτύχει τους στόχους της» (Douglas, 1997, σελ. 87). Η ομαδική εργασία (team work) είναι, χωρίς αμφιβολία, ένας από τους βασικούς καθοριστικούς παράγοντες επιτυχίας ή ακόμη και αποτυχίας των οργανισμών. Με άλλα λόγια, είναι ο κρίσιμος παράγοντας της οργανωτικής επιτυχίας στο σύνολό της και, ειδικότερα, της διατήρησής της.

Ένας από τους πιο σημαντικούς ρόλους στην ομάδα είναι αυτός της συντονίστριας ή του συντονιστή, που πρέπει να ηγηθεί αλλά και να κινητοποιήσει τα μέλη με σκοπό την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων (Chiavenato, 2009). Η διαχείριση και η διοίκηση μιας ομάδας (management) αφορά την οργάνωση των πόρων, κυρίως των ανθρώπινων, ενώ είναι απαραίτητη σε όλους τους οργανισμούς –από τον μικρότερο έως τον μεγαλύτερο–, ώστε να λειτουργήσουν αποτελεσματικά. Περιλαμβάνει τη δημιουργία και την ανάπτυξη της ομάδας, όπως και τη διατήρηση της απόδοσής της, με στόχο τη βελτίωση της οργανωτικής αποτελεσματικότητας (Nakrodia, 2011). Ο Kanter (1985, σελ. 197) αντιλαμβάνεται την έννοια της διαχείρισης της ομάδας ως «έναν τρόπο άσκησης καθηκόντων που βοηθάει στη διάδοση ευκαιριών και δύναμης». Η διαχείριση, δηλαδή, είναι η τέχνη με την οποία οι συντονίστριες και οι συντονιστές κατανέμουν τις προσπάθειές τους ώστε να επιτευχθεί ισορροπία στον οργανισμό (Zaharia, Dogaru, & Boaja, 2014).

Η διαχείριση μιας ομάδας απαιτεί σχεδιασμό και οργάνωση. Οι προσωπικές προσπάθειες κάθε μέλους της ομάδας πρέπει να στοχεύουν στην επιτυχία της ομάδας, αυξάνοντας παράλληλα και την προσωπική αίσθηση επίτευξης των στόχων του κάθε μέλους. Ο τύπος των σχέσεων μεταξύ των μελών της ομάδας καθορίζει αν η ομάδα θα επιτύχει ή θα αποτύχει (Nakrodia, 2011).

Στη διαδικασία διαχείρισης της ομάδας, τέσσερα από τα πιο κρίσιμα στοιχεία είναι η ηγεσία, η επικοινωνία, η λήψη αποφάσεων, και η άσκηση εξουσίας (Smith & Piele, 1989). Ωστόσο, κανένα από αυτά δεν θεωρείται από μόνο του πιο σημαντικό από τα υπόλοιπα.

Οι λειτουργίες διαχείρισης της ομάδας περιλαμβάνουν:

- Οργάνωση και προγραμματισμό
- Συντονισμό
- Εποπτεία και έλεγχο
- Καθοδήγηση

1.1.2. Τεχνικές διαχείρισης δυναμικής ομάδων

Η δυναμική των ομάδων έχει μελετηθεί από την Ψυχοδυναμική και Ψυχαναλυτική Προσέγγιση, την Ανθρωπιστική Θεωρία, τη Θεωρία της Αλληλεπίδρασης, τη Θεωρία Συναλλαγής, τη Θεωρία των Ρόλων και από τη Θεωρία των Συστημάτων (Γιώτσα, 2010, Κουνενού, 2017). Ο όρος δυναμική της ομάδας εισάγεται από τον Lewin (1948) και αναφέρεται στα φαινόμενα που παρατηρούνται στις μικρές ομάδες, είτε αυτές είναι φυσικές (οικογένεια, φίλοι κ.λπ.) είτε τεχνητές (ομάδες εργασίας, τάξεις, πειραματικές ομάδες κ.λπ.).

Η δυναμική των ομάδων εστιάζει (Γιώτσα, 2010, σελ. 16):

- α. στο σύνολο των ψυχοκοινωνικών φαινομένων των μικρών ομάδων, όπως στις σχέσεις μεταξύ ομάδας και περιβάλλοντος, στην επίδραση της ομάδας στη συμπεριφορά των μελών, στους ρόλους των μελών, στη συνοχή της ομάδας κ.ά.
- β. στο σύνολο των μεθόδων παρέμβασης στις μικρές ομάδες με στόχο την αλλαγή στάσεων των μελών, τη διαχείριση των συναισθημάτων, τη βελτίωση της λειτουργίας της ομάδας κ.ά.

Οι τεχνικές διαχείρισης της δυναμικής των ομάδων αφορούν δραστηριότητες οι οποίες μπορούν να αξιοποιηθούν μέσα στην ομάδα με σκοπό την επίτευξη των στόχων, τη βελτίωση της επικοινωνίας και την ενίσχυση της ομάδας στην παραγωγή έργου και στην επίλυση προβλημάτων. Είναι σημαντικές τόσο για τη δημιουργία κλίματος ασφάλειας και εμπιστοσύνης όσο και για την εξέλιξη της ομάδας και την παραγωγή έργου (Τσιμπουκλή, 2012). Υπάρχουν πολλές τεχνικές που υποστηρίζουν το έργο του συντονιστή ή της συντονίστριας στη διαχείριση της ατζέντας και της δυναμικής της ομάδας (Nazzaro & Strazzabosco, 2009).

Δύο από τις βασικότερες είναι η ενσυναίσθηση και η ενεργητική ακρόαση. Σύμφωνα με τον Spreng και τους συνεργάτες του (2009), η ενσυναίσθηση αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να αντιλαμβάνεται με ακρίβεια τη συναισθηματική κατάσταση των άλλων (Kourmoussi et al., 2017) και έχει δύο διαστάσεις: τη γνωστική, που αφορά το στοιχείο της αντίληψης, και τη συναισθηματική, που αναφέρεται στις συναισθηματικές αντιδράσεις (Conrad & Mc Ginley, 2014).

Η ενεργητική ακρόαση έχει περιγραφεί ως ένας γόνιμος τρόπος ακρόασης και ανταπόκρισης απέναντι στους άλλους. Ο McNaughton και οι συνεργάτες του (2008) την περιγράφουν ως διαδικασία που περιλαμβάνει την κατανόηση της ανησυχίας του ομιλητή/της ομιλήτριας από τον ακροατή/την ακροάτρια, με παράλληλη μετάδοση του ενδιαφέροντος του ακροατή/της ακροάτριας για το μήνυμα που μεταφέρει η ομιλήτρια/ο ομιλητής (Kourmoussi et al. 2017b). Περιλαμβάνει τρία στοιχεία:

- α. την κατανόηση από την ενεργητική ακροάτρια/τον ενεργητικό ακροατή όσων περιγράφει η ομιλήτρια/ο ομιλητής (κατανόηση περιεχομένου),
- β. την κατανόηση από την ενεργητική ακροάτρια/τον ενεργητικό ακροατή των συναισθημάτων του ομιλητή/της ομιλήτριας (ενσυναίσθηση) και
- γ. τη μετάδοση από τον ενεργητικό ακροατή/την ενεργητική ακροάτρια στον ομιλητή/την ομιλήτρια ότι οι πληροφορίες στις οποίες έχει αναφερθεί όπως και τα συναισθήματά του/της έχουν γίνει κατανοητά.

Εξίσου χρήσιμες είναι και οι παρακάτω τεχνικές που μπορεί να χρησιμοποιήσει μία συντονίστρια ομάδας (Nazzaro & Strazzabosco, 2009):

- **Ταυτοποίηση (Identification)**

Είναι καλό η συντονίστρια αλλά και τα μέλη της ομάδας να γνωρίζουν τα μικρά ονόματα όλων. Τρόποι που διευκολύνουν αυτή τη γνωριμία μπορεί να είναι το σχεδιάγραμμα θέσεων, τα ταμπελάκια με τα ονόματα, αλλά και ο γύρος των αυτοσυστάσεων.

- **Εξίσωση συμμετοχής (Equalizing participation)**

Η συντονίστρια είναι υπεύθυνη για τον δίκαιο καταμερισμό του χρόνου ομιλίας των μελών κατά τις συναντήσεις. Για να το επιτύχει, μπορεί να χρησιμοποιήσει τις εξής τεχνικές:

α) τη «σχολική μέθοδο γραμματικής» (grammar school method), όπου ο λόγος δίνεται με τη σειρά που σηκώθηκαν τα χέρια, β) τη μέθοδο περάσματος ενός αντικειμένου από τον/την προηγούμενο/η ομιλητή/τρια στον/στην επόμενο/η (π.χ. ένα αντιστρές μπαλάκι) και γ) τη μέθοδο «υπέρ-κατά», όπου μπορεί να ζητηθεί από τρία άτομα να υποστηρίξουν μία θέση και από άλλα τρία να αντιτεθούν σε αυτή.

- **Λίστα των ατόμων που θέλουν να μιλήσουν (Listing-Stacking)**

Η συντονίστρια καταγράφει σε μία λίστα τα ονόματα όσων θέλουν να μιλήσουν.

- **Ρυθμός/Βηματισμός (Pacing)**

Η συντονίστρια είναι υπεύθυνη για τον ρυθμό και τη ροή της συνάντησης. Αν στην ατμόσφαιρα έχει δημιουργηθεί ένταση, χρησιμοποιεί τεχνικές με στόχο την εξισορρόπηση και τη συνεργασία.

- **Έλεγχος εξέλιξης (Checking the Process)**

Αν η ροή της συνάντησης «στραβώνει», κάποιο άτομο ή μία υποομάδα φαίνεται να κυριαρχεί, η συντονίστρια μπορεί να προτείνει μια εναλλακτική δραστηριότητα αντί αυτής που χρησιμοποιείται εκείνη τη στιγμή.

- **Σιωπή (Silence)**

Αν ο ρυθμός είναι πολύ γρήγορος, η ένταση είναι αυξημένη ή τα άτομα μιλούν χωρίς σειρά διακόπτοντας το ένα το άλλο, η συντονίστρια μπορεί να προτείνει μια στιγμή σιωπής για ηρεμία και επανεστίαση.

- **Διάλειμμα (Taking a break)**

Ακόμη και όταν έχει «ανάψει» η συζήτηση και τα μέλη δεν φαίνονται διατεθειμένα να διακόψουν, η διορατική συντονίστρια γνωρίζει ότι ένα πεντάλεπτο διάλειμμα θα απαλλάξει την ομάδα από μισή ώρα –ή και περισσότερο– άσκοπων διαφωνιών.

- **Προτροπή για συναίνεση (Call for Consensus)**

Η συντονίστρια ή κάποιο άλλο μέλος που έχει η ίδια ορίσει μπορεί να ζητήσει τη συναίνεση των μελών για την επίλυση ενός θέματος, αφού πρώτα βεβαιωθεί ότι δεν υπάρχουν ανεπίλυτοι προβληματισμοί που δεν έχουν συζητηθεί.

- **Περίληψη (Summarizing)**

Η συντονίστρια ή κάποιο άτομο που έχει αναλάβει να σημειώνει μπορεί να εστιάσει σε ό,τι έχει ειπωθεί, ανακεφαλαιώνοντας σε μια περίληψη.

- **Αναδιατύπωση της πρότασης (Reformulating the Proposal)**

Η συντονίστρια, το άτομο που κρατάει σημειώσεις ή κάποιο άλλο άτομο που έχει οριστεί, είναι καλό να αναδιατυπώσει την πρόταση, η οποία πιθανότατα έχει πάρει νέα τροπή μέσα από τη συζήτηση στην ομάδα, ώστε όλες/οι να μπορούν να έχουν σαφή εικόνα για αυτό που εξετάζεται.

- **Βγαίνοντας από τον ρόλο (Stepping Out of Role)**

Αν η συντονίστρια έχει έντονα συναισθήματα για κάποιο συγκεκριμένο θέμα, μπορεί να αποχωρήσει προσωρινά από τον ρόλο αυτό και να συμμετέχει απλώς ως μέλος στη συζήτηση, επιτρέποντας σε κάποιο άλλο άτομο να τη συντονίσει.

- **Το «πρόχειρο χαρτί» (Passing the Clipboard)**

Ορισμένες φορές είναι απαραίτητο να συλλέγονται πληροφορίες κατά τη διάρκεια της συνάντησης. Για να εξοικονομηθεί χρόνος, μπορεί να κυκλοφορήσει ένα πρόχειρο χαρτί για τη συλλογή τους. Αφού συμπληρωθεί από τα μέλη, μπορεί να παρουσιαστεί στην ομάδα από τη συντονίστρια ή από κάποιο άλλο μέλος.

- **Αποφόρτιση (Buzz sessions)**

Η συντονίστρια θέτει ένα ερώτημα στην ομάδα και ζητάει από τα μέλη της να το συζητήσουν για μερικά λεπτά με το άτομο που βρίσκεται δίπλα τους ή σε μικρές ομάδες, όπως κάθονται. Στόχος είναι η σύντομη αλλά σε έντονους τόνους συζήτηση.

- **Ψηφοφορία (Polling)**

Πρόκειται για ιδιαίτερα χρήσιμη τεχνική όταν το άτομο που συντονίζει δεν είναι σίγουρο σχετικά με την εξέλιξη μιας πρότασης.

Οι διαφορετικές καταστάσεις απαιτούν χρήση διαφορετικών τεχνικών. Η επιλογή της πιο κατάλληλης συνδέεται με την εμπειρία. Η εμπειρία βοηθάει στην κατανόηση του τρόπου με τον οποίο κάθε τεχνική επηρεάζει τη δυναμική της ομάδας, αλλά και στην αντίληψη του καλύτερου

χρόνου για τη χρήση της (Nazzaro & Strazzabosco, 2009). Σύμφωνα με τον Levi (2001), για την αποτελεσματικότερη διαχείριση της ομάδας είναι απαραίτητο να υλοποιούνται δραστηριότητες που αναπτύσσουν τη συντροφικότητα και την εμπιστοσύνη. Ο Levi (2001) προτείνει σχετικά κάποιες ασκήσεις προθέρμανσης της ομάδας (σελ. 54), όπως την εύρεση ενός ονόματος για την ομάδα και τη χρήση «εκκινήτων» (starters) συνομιλίας (λ.χ. «Τι κάνετε όταν θέλετε να χαλαρώσετε;»).

> Δραστηριότητες και βιωματικές ασκήσεις για τη διαχείριση και την ανάπτυξη της ομάδας <

Ενδεικτικές δραστηριότητες και βιωματικές ασκήσεις που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την ανάπτυξη και τη διαχείριση της ομάδας είναι, ανά κατηγορία, οι παρακάτω:

I. Δραστηριότητες γνωριμίας

Ο χρόνος που δαπανάται στην καλή γνωριμία των μελών μιας ομάδας συνιστά επένδυση, αφού όσο περισσότερα γνωρίζονται τα μέλη της ομάδας μεταξύ τους τόσο περισσότερο καταλαβαίνουν το ένα το άλλο, με αποτέλεσμα να μπορούν να δουλέψουν καλύτερα μαζί.

Η πρώτη συνάντηση και γνωριμία μεταξύ των μελών μιας ομάδας περιλαμβάνει:

- i. **την εύρεση της θέσης στην ομάδα:** ως τρόπος συνάθροισης σε ομάδα προτείνεται ο κύκλος, όπου τα καθίσματα –ισάριθμα με τα μέλη της ομάδας– τοποθετούνται σε κύκλο, ώστε όλα τα μέλη να μπορούν να βλέπουν το ένα το άλλο και να παίρνουν το μήνυμα ότι συμμετέχουν ισότιμα.
- ii. **το καλωσόρισμα από τη συντονίστρια της ομάδας:** σημαντικό καθήκον του ατόμου που συντονίζει είναι να καλωσορίσει τα μέλη στην ομάδα με χαμόγελο και ζεστασιά, φροντίζοντας να τα κάνει να αισθανθούν ασφάλεια και άνεση στον μεγαλύτερο δυνατό βαθμό.
- iii. **την αυτοπαρουσίαση από τη συντονίστρια:** η συντονίστρια φροντίζει να παρουσιάσει τον εαυτό της στην αρχική συνάντηση γνωριμίας, παρέχοντας πληροφορίες για το βιογραφικό της και τις εμπειρίες που έχει, ιδιαίτερα εκείνες που είναι περισσότερο σχετικές με τις διεργασίες που πρόκειται να λάβουν χώρα στην ομάδα.
- iv. **αυτοπαρουσίαση των μελών:** η συντονίστρια προσκαλεί τα μέλη της ομάδας να δηλώσουν το όνομά τους συνήθως μαζί με κάποιες πληροφορίες για τον εαυτό τους, επίσης σχετικές με τις διεργασίες που πρόκειται να συντελεστούν στην ομάδα (π.χ. επαγγελματική ιδιότητα, εργασιακή εμπειρία κ.ά.). Οι πληροφορίες που έχει ήδη δώσει για τον εαυτό της καθορίζουν και την αυτοπαρουσίαση των μελών της ομάδας, όπως αναφέρει η Τσιμπουκλή (2012). Αν, λ.χ., έδωσε περισσότερες επαγγελματικές από ό,τι προσωπικές πληροφορίες, αναμένεται να κάνουν το ίδιο και τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας.
- v. **δραστηριότητες γνωριμίας - το σπάσιμο του πάγου:** οι δραστηριότητες που βοηθούν στη γνωριμία των μελών μεταξύ τους και στο «σπάσιμο του πάγου» είναι απαραίτητες για όλες τις ομάδες. Αυτού του είδους οι δραστηριότητες έχουν στόχο να βοηθήσουν την ομάδα (group) να ξεκινήσει να λειτουργεί ως ομάδα (team).

Πιο συγκεκριμένα, επιδιώκεται:

- α η οικοδόμηση της εμπιστοσύνης μέσα στην ομάδα
- β η δημιουργία κλίματος ασφάλειας και άνεσης και
- γ η καλύτερη γνωριμία με σκοπό, στη συνέχεια, την ανταλλαγή εμπειριών, σκέψεων και συναισθημάτων.

Συνήθως χρησιμοποιούνται στην αρχική ή και στις αμέσως επόμενες συναντήσεις. Τέτοιες δραστηριότητες είναι ιδιαίτερα διαδεδομένες σε ομάδες εκπαιδευτικού τύπου. Ωστόσο, ακόμα και σε αυτές, όπως είναι φυσικό, πολλά από τα άτομα που συμμετέχουν αισθάνονται αμήχανα στην

αρχή ως προς τον βαθμό της έκθεσης που απαιτείται, αφού δεν γνωρίζονται μεταξύ τους.

Ενδεικτικά, τέτοιες δραστηριότητες μπορούν να περιλαμβάνουν:

- **Συνεντεύξεις σε ζευγάρια**

Η ομάδα χωρίζεται σε ζευγάρια όπου κάθε μέλος αυτοπαρουσιάζεται στο άλλο δίνοντας στοιχεία για τον εαυτό του όπως, λ.χ., σπουδές, επαγγελματική πορεία, ο λόγος συμμετοχής στην ομάδα κ.ο.κ. Στη συνέχεια, κάθε μέλος παρουσιάζει στην ολομέλεια (ή σε υποομάδες της ολομέλειας) το ζευγάρι του. Σημειώνεται ότι καθώς υπάρχει συνήθως η τάση τα μέλη να επιλέγουν το άτομο που κάθεται δίπλα τους ή κάποιο που ήδη γνωρίζουν στην ομάδα, αυτό που προτείνεται είναι να ζητηθεί ένας διαφορετικός τρόπος σχηματισμού ζευγαριών, όπως π.χ. να σηκωθούν τα μέλη και αφού περπατήσουν για λίγο στην αίθουσα να επιλέξουν το άτομο που αισθάνονται ότι θα ήθελαν να γνωρίσουν καλύτερα.

- **Γύρους γνωριμίας με χαρακτηριστικά της προσωπικότητας**

Τα μέλη καλούνται με τη σειρά που κάθονται στον κύκλο να δηλώσουν στην ολομέλεια το όνομα ή/και την επαγγελματική τους ιδιότητα, αναφέροντας ταυτόχρονα και δύο χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους (χωρίς να διευκρινίζεται αν πρόκειται για θετικά χαρακτηριστικά ή όχι). Επισημαίνεται ότι στους «γύρους» την άσκηση ξεκινάει πρώτα το άτομο που συντονίζει, θέλοντας αφενός να δώσει το μήνυμα ότι εκτίθεται στον ίδιο βαθμό με τα υπόλοιπα μέλη και, αφετέρου, να παρουσιάσει τον ενδεδειγμένο τρόπο εκτέλεσης της άσκησης.

- **Γύρους αυτοπαρουσίασης με δυνατά σημεία**

Παρόμοια άσκηση με την παραπάνω, όπου, αντί για τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους, τα μέλη καλούνται να αναφέρουν δύο χαρακτηριστικά που θεωρούν ότι αποτελούν τα δυνατά τους σημεία.

- **Η ιστορία του ονόματος**

Κάθε μέλος αναφέρει το μικρό του και περιγράφει τον τρόπο που το έλαβε, αλλά και πώς αισθάνεται γι' αυτό.

II. Δραστηριότητες διερεύνησης αναγκών/προσδοκιών/ανησυχιών

Είναι κρίσιμης σημασίας, κατά την αρχική συνάντηση ή στις πρώτες συναντήσεις της ομάδας, να δοθεί χρόνος για την παρουσίαση των αναγκών των μελών και των προσδοκιών τους από την ομάδα, όπως και για πιθανές ανησυχίες και προβληματισμούς σχετικά με την ανάπτυξη και το έργο της ομάδας. Για τον λόγο αυτό, είναι καλό να πραγματοποιηθούν σχετικές δραστηριότητες, κάποιες από τις οποίες, ενδεικτικά, μπορεί να είναι:

i. Διερεύνηση των αναγκών και των προσδοκιών των μελών

Μπορεί να είναι προφορική ή γραπτή, στην ολομέλεια ή σε υποομάδες, δίνοντας στα μέλη να συμπληρώσουν φράσεις που αρχίζουν με τις εκφράσεις:

- Αυτό που χρειάζομαι είναι να..., αλλά θα ήθελα επίσης να...
- Έχω την ανάγκη να..., αλλά θα με ευχαριστούσε επίσης να...
- Προσδοκώ να...
- Ελπίζω να...
- Θέλω να...

Με την ολοκλήρωση της δραστηριότητας η συντονίστρια συνοψίζει τις ανάγκες και τις προσδοκίες της ομάδας.

ii. Διερεύνηση των ανησυχιών και των φόβων των μελών

Η διερεύνηση των ανησυχιών και των φόβων των μελών μπορεί να είναι προφορική ή γραπτή, δίνοντας στα μέλη να συμπληρώσουν φράσεις που αρχίζουν με τις εκφράσεις:

- Μια δυσκολία που θα έχω είναι ότι... (π.χ. θα βαρεθώ)
- Ανησυχώ μήπως... (π.χ. κουραστώ υπερβολικά)
- Φοβάμαι ότι... (π.χ. δεν θα έχω τίποτα να πω)

Με την ολοκλήρωση της δραστηριότητας η συντονίστρια συνοψίζει τις ανησυχίες και τους φόβους των μελών της ομάδας.

III. Σύναψη συμβολαίου

Το «συμβόλαιο» της ομάδας διαμορφώνεται στην πρώτη συνάντηση και αξιοποιείται από τη συντονίστρια και τα μέλη της σε όλη τη διάρκεια της λειτουργίας της.

Ένα τέτοιο συμβόλαιο μπορεί να περιλαμβάνει (Τσιμπουκλή, 2012) τις καθορισμένες ανάγκες των μελών, τους καθορισμένους στόχους της ομάδας, τις μεθόδους που θα χρησιμοποιηθούν, τους κανόνες λειτουργίας της ομάδας και τους τρόπους αξιολόγησης της λειτουργίας και της πορείας της ομάδας.

Ως προς τον καθορισμό των κανόνων λειτουργίας της ομάδας, μια προτεινόμενη εισαγωγή στη διαδικασία αυτή από το άτομο που συντονίζει θα μπορούσε να είναι η παρακάτω:

Τους επόμενους μήνες θα εργαζομαστε μαζί σαν ομάδα. Για να γίνεται όμως αυτό με τον καλύτερο δυνατό τρόπο και να μένουμε όλες και όλοι ικανοποιημένες/οι, ποιες συμπεριφορές θα ήταν βοηθητικές; Τι θα μπορούσε να κάνει η καθεμιά και ο καθένας μας;

Σε κάθε πιθανή πρόταση/ιδέα η συντονίστρια θα μπορούσε να εμβαθύνει λέγοντας: *Σε τι θα μας βοηθήσει αυτό; Θα μας ωφελήσει όλες/ους;*

Τέλος, θα μπορούσε να καθοδηγήσει την ομάδα στην ανάδειξη μη βοηθητικών συμπεριφορών: *Υπάρχουν κάποιες συμπεριφορές που θα ήταν κάθε άλλο παρά βοηθητικές;*

Με την ολοκλήρωση της διαδικασίας τόσο τα μέλη όσο και η συντονίστρια δεσμεύονται για την τήρηση των «όρων» του συμφωνημένου «συμβολαίου».

IV. Δραστηριότητες του «χτισίματος» της ομάδας

Οι δραστηριότητες του «χτισίματος» της ομάδας είναι ιδιαίτερα βοηθητικές για τη σύσφιξη των σχέσεων των μελών της και για τη μεταξύ τους συνεργασία. Τέτοιες, ενδεικτικά, μπορεί να είναι:

i. Δραστηριότητες σε ομάδες, όπως:

- **Οι ζωγραφιές αλλάζουν**

Τα μέλη χωρίζονται σε ομάδες (4+) και τους δίνονται από ένα χαρτί και μαρκαδόροι. Η οδηγία είναι να ξεκινήσει ένα μέλος από κάθε ομάδα μια ζωγραφιά, ενώ δεν επιτρέπεται η συνεννόηση μεταξύ τους. Μετά από ακριβώς 2 λεπτά συνεχίζει το επόμενο μέλος και στη συνέχεια το επόμενο, μέχρι να ζωγραφίσουν όλα τα μέλη. Στη συνέχεια γίνεται συζήτηση για τα συναισθήματα που δημιουργήθηκαν στα μέλη με τις αλλαγές στη ζωγραφιά τους.

ii. Δραστηριότητες σε ζευγάρια, όπως:

- **Το σπίτι των ονείρων μου**

Τα μέλη χωρίζονται σε ζευγάρια και τους δίνονται από ένα χαρτί και μαρκαδόροι. Η οδηγία είναι να φτιάξει κάθε ζευγάρι μία ζωγραφιά με το «σπίτι των ονείρων του», με μαρκαδόρους που θα



Εικόνα 19: Ομαδική δραστηριότητα ανάπτυξης Δεξιοτήτων, Δημοτική Πινακοθήκη, Πειραιάς

κρατούν και τα δύο άτομα μαζί ταυτόχρονα. Δεν επιτρέπεται κανενός είδους συνεννόηση μεταξύ τους. Με την ολοκλήρωση της άσκησης ακολουθεί συζήτηση για τα συναισθήματα που δημιουργήθηκαν σε κάθε μέλος σε κάθε φάση της ζωγραφικής.

- **Τυφλή ζωγραφική**

Τα μέλη χωρίζονται σε ζευγάρια και κάθονται πλάτη με πλάτη. Στο ένα δίνεται μια εικόνα, ενώ το άλλο κρατά μολύβι ή μαρκαδόρους και χαρτί. Το άτομο που έχει την εικόνα προσπαθεί να περιγράψει τα περιγράμματα με ακρίβεια, χωρίς όμως να αποκαλύψει το αντικείμενο και το περιεχόμενο της εικόνας. Το άτομο με το χαρτί και το μολύβι (ή τους μαρκαδόρους) ζωγραφίζει σύμφωνα με την περιγραφή. Ακολουθεί συζήτηση για τις δυσκολίες, αλλά και για τα συναισθήματα που δημιουργήθηκαν.

iii. Δραστηριότητες στην ολομέλεια, όπως:

- **Το κρεμμύδι**

Σχεδιάζουμε έναν μεγάλο εξωτερικό κύκλο με τόσους εσωτερικούς ομόκεντρους κύκλους όσοι και οι συμμετέχουσες. Πάνω από το γράφημα γράφουμε μία λέξη-κλειδί, όπως «επιτυχία» ή «ανάπτυξη». Με τη σειρά του, κάθε μέλος γράφει την προσωπική του ερμηνεία για τη λέξη-κλειδί σε μία από τις φέτες που δημιουργούνται ανάμεσα στους κύκλους. Στο τέλος η ομάδα συζητάει και εξετάζει τις διάφορες ερμηνείες για τη λέξη-κλειδί.

- **Το κοινό μας ημερολόγιο**

Η ομάδα φτιάχνει ένα προσβάσιμο σε όλους ημερολόγιο, όπου τα μέλη μπορούν να γράφουν ή να αναρτούν σκέψεις ή εμπειρίες τους από την ομάδα, όποτε το επιθυμούν.

iv. Δραστηριότητες επίλυσης προβλημάτων

- **Γρίφοι**

Τα μέλη χωρίζονται σε μικρότερες ομάδες, στις οποίες δίνονται προς επίλυση διάφοροι γρίφοι.

Βιβλιογραφία

- Adams, S.L., & Anantatmula, V. (2010). Social and behavioral influences on team process. *Project Management Journal*, 41(4), 89-98.
- Chiavenato, I. (2009). *Managing people: A decisive step to a participative administration*. São Paulo: Makron Books.
- Conrad, B., & McGinley, J. (2014). Correlational and exploratory factor analyses (EFA) of commonly used empathy questionnaires: New insights. *Motivation and Emotion* 38, 727-744.
- Douglas, T. (1991). *A Handbook of Common Group Work Problems*. London: Routledge.
- Douglas, T. (1997). Η επιβίωση στις ομάδες: Βασικές αρχές της συμμετοχής σε ομάδες. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Fulk, H. K., Bell, R. L., & Bodie, N. (2011). Team management by objectives: Enhancing developing teams' performance. *Journal of Management Policy and Practice*, 12(3), 17-26.
- Kanter, R.M. (1985). Dilemmas of Managing Participation. In M. Beer & B. Spector (Eds.), *Readings in Human Resource Management*. New York: The Free Press. Macmillan Inc.
- Κουνενού, Κ. (2017). Η λειτουργία της ομάδας με βάση την ψυχαναλυτική θεώρηση. Σημειώσεις/ Διαλέξεις. Τμήμα ΦΠΨ, ΕΚΠΑ.
- Kourmoussi, N., Amanaki, E., Tzavara, C., Merakou, K., Barbouni, A., & Koutras, V. (2017a). The Toronto Empathy Questionnaire: Reliability and validity in a nationwide sample of Greek teachers. *Social Sciences*, 6(2), 62.
- Kourmoussi, N., Kounenou, K., Tsitsas, G., Yotsidi, V., Merakou, K., Barbouni, A., & Koutras, V. (2017b). Active Empathic Listening Scale (AELS): Reliability and Validity in a Nationwide Sample of Greek Educators. *Social Sciences*, 6(4), 113.
- Levi, D. (2001). *Group Dynamics for Teams*. Morrow: Clayton College & State University.
- Lewin, K. (1948). *Resolving social conflicts*. New York: Harper.
- Mattick, B., & Miller, D.C. (2006, Winter). Teamwork pays. *Journal for Quality & Participation*, 29(4), 30-33.
- McNaughton, D., Hamlin, D., McCarthy, J., Head-Reeves, D., & Schreiner, D. (2008). Learning to listen: Teaching an active listening strategy to preservice education professionals. *Topics in Early Childhood Special Education* 27, 223-231.
- Miller, B.C. (2007). Quick activities to improve your team: How to run a successful team-building activity. *Journal for Quality & Participation*, 30(3), 28-32.
- Minzeyama, S., Tsutsumi, A., Takao, S., Nishiuchi, K., & Kawakami, N. (2007). Supervisors' attitudes and skills for active listening with regard to working conditions and psychological stress reactions among subordinate workers. *Journal of Occupational Health*, 49(2), 81-87.
- Nakpodia, E.D. (2011). Team management as an effective technique for the management of schools in Nigeria. *African Journal of Social Sciences*, 1(1), 83-91.
- Nazzaro A-M., & Strazzabosco J. (2009). *Group Dynamics and Team Building*. Montreal: World Federation of Hemophilia.
- Preston, P. (2005). Teams as the key to organizational communication. *Journal of Healthcare Management*, 50(1), 16-18.
- Smith, S.C., & Piele, P.K. (1989). *School Leadership: Handbook for Excellence* (2nd Edition), Oregon: ERIC Clearing house for Educational Management.
- Spreng, N., McKinnon, M., Mar, R., & Levine, B. (2009). The Toronto Empathy Questionnaire: Scale development and initial validation of a factor-analytic solution to multiple empathy measures. *Journal of Personality Assessment*, 91, 62-71.
- Wegge, J., Schmidt, K-H., & Hoch, J. (2009). Goal setting: Basic findings and new developments at the team level. In Schlick, C.M. (Ed.) *Industrial Engineering and Ergonomics* (pp. 245-254). New York: Springer.
- Zaharia, V.V., Dogaru, M.M., & Boaja, D.M. (2014). Working group versus team work. *Knowledge Horizons. Economics*, 6(4), 146.
- Γιώτσα, Α. (2010). *Επιμόρφωση Στελεχών Παροχής Συμβουλευτικών Υπηρεσιών: Εκπαιδευτικό Υλικό*. Αθήνα: Υπουργείο Παιδείας Διά Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων, Γενική Γραμματεία Διά Βίου Μάθησης, Ινστιτούτο Διαρκούς Εκπαίδευσης Ενηλίκων.
- Τσιμπουκλή, Α. (2012). *Δυναμική Ομάδας και Επικοινωνία στην Εκπαίδευση Ενηλίκων*. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.

1.2. Δεξιότητες ηγεσίας

1.2.1. Ηγεσία

Η έννοια της ηγεσίας συνδέεται εγγενώς με το ερέθισμα και τα κίνητρα. Ωστόσο, η ηγεσία δεν είναι απλώς η ικανότητα επηρεασμού ατόμων και ομάδων (Juchem, Céspedes, Marin, & Cunha, 2014). Είναι η διαδικασία παρακίνησης και καθοδήγησης των ανθρώπων προς τον καθορισμό και την επίτευξη στόχων. Σύμφωνα με τον Chiavenato (2010, σελ. 147), η ηγεσία ορίζεται ως «η διαπροσωπική επιρροή που ασκεί ένα άτομο σε μια δεδομένη κατάσταση καθοδηγώντας τα άλλα άτομα μέσω της διαδικασίας της ανθρώπινης επικοινωνίας, για την επίτευξη ενός ή περισσότερων συγκεκριμένων στόχων». Ωστόσο, η ηγεσία επιτυγχάνεται μόνο όταν υφίσταται προθυμία των άλλων ατόμων να αποδεχτούν την προσήλωση σε στόχους οι οποίοι έχουν ήδη καθοριστεί από την ηγέτιδα/τον ηγέτη.

Η ηγεσία (leadership) αποτελεί ζωτικής σημασίας μέρος της διαχείρισης (management) της ομάδας (Nakrodia, 2011) και είναι απαραίτητη σε πολλές μορφές ανθρώπινης οργάνωσης (Juchem, Céspedes, Marin, & Cunha, 2014). Είναι η τέχνη και η ικανότητα της ηγέτιδας/του ηγέτη να εμπνέει, να οδηγεί, και να καθοδηγεί τους άλλους ανθρώπους, ώστε να κινητοποιούνται προς τον κοινό σκοπό. Επομένως, η ηγεσία περιλαμβάνει τρία στοιχεία: την ηγέτιδα/τον ηγέτη, τον/την ακόλουθο και την κατάσταση. Είναι χρήσιμο να διευκρινιστεί ότι υπάρχει διαφορά ανάμεσα στους όρους ηγεσία (leadership) και διοίκηση (management). Πρόκειται για δύο διαφορετικές έννοιες, όπου η πρώτη αφορά περισσότερο τη σχέση ανάμεσα στον ηγέτη/στην ηγέτιδα και τα μέλη μιας ομάδας (μικρής ή μεγάλης) και περιλαμβάνει το όραμα και την έμπνευση, ενώ η δεύτερη συνιστά μια λειτουργία και έχει κυρίως να κάνει με το εκτελεστικό μέρος και την άσκηση των καθηκόντων (MacCoby, 2000).

Σύμφωνα με τις θεωρίες για τα είδη της ηγεσίας, υπάρχουν κυρίως τρεις τύποι (Juchem, Céspedes, Marin, & Cunha, 2014):

- α ο αυταρχικός τύπος ηγεσίας, όπου η δύναμη της απόφασης αφορά απόλυτα την ηγέτιδα/τον ηγέτη, που παρέχει συγκεκριμένες οδηγίες για την εκτέλεση των καθηκόντων,
- β ο δημοκρατικός τύπος ηγεσίας, όπου η έμφαση δίνεται στη συμμετοχή, καθώς η ηγέτιδα/ο ηγέτης ενθαρρύνει και βοηθάει την ομάδα να συζητήσει και να αποφασίσει τον καλύτερο τρόπο που πρέπει να ακολουθηθεί και
- γ ο φιλελεύθερος ή «laissez-faire» τύπος, κατά τον οποίον επικρατεί απόλυτη ελευθερία λήψης αποφάσεων στην ομάδα και στα άτομα.

Το στίλ της ηγεσίας που υιοθετεί η κάθε ηγέτιδα έχει σημαντική επιρροή στη συμπεριφορά των μελών της ομάδας (Zaharia, Dogaru, & Boaja, 2014). Ο Chiavenato (2010) υποστηρίζει ότι το μοντέλο ηγεσίας που χρησιμοποιεί μια ηγέτιδα καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό από τις συνθήκες, τα μέλη της ομάδας, και το έργο που πρέπει να εκτελεστεί.

Μια ηγέτιδα ή ένας ηγέτης πρέπει να είναι ικανή/ός τόσο ως αρχηγός όσο και ως μέλος της ομάδας. Αυτό σημαίνει ότι καλείται να συμμετέχει στην επίτευξη των στόχων της ομάδας ως μέλος της, επιτρέποντας στα άλλα μέλη τη μεγαλύτερη δυνατή πρωτοβουλία και παρέχοντας κίνητρα. Μια ηγέτιδα/ένας ηγέτης πρέπει επίσης να είναι σε θέση να αποδεχθεί και να απολαύσει το αξίωμά της, καθώς η δέσμευσή της προς την ομάδα θα παρέχει τη βάση πάνω στην οποία θα στηριχθούν τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας (Nakrodia, 2011).

Ο Arnold και οι συνεργάτες του (2000) έδειξαν ότι η υποστηρικτική ηγεσία διαθέτει πέντε διαστάσεις:

1. Την ηγεσία μέσα από το παράδειγμα, η οποία αναφέρεται σε ένα σύνολο συμπεριφορών που εκφράζουν τη δέσμευσή της ηγέτιδας/του ηγέτη τόσο για το δικό της/του έργο, όσο και για το έργο των μελών της ομάδας της.
2. Την προπόνηση (coaching), η οποία αναφέρεται σε ένα σύνολο συμπεριφορών της ηγέτιδας/

- του ηγέτη που εκπαιδεύουν τα μέλη της ομάδας και τα βοηθούν να γίνουν αυτόνομα.
3. Την συμμετοχική λήψη αποφάσεων, η οποία αναφέρεται στη χρήση των πληροφοριών που παρέχουν τα μέλη της ομάδας, για την κατάλληλη λήψη απόφασης.
 4. Την εκδήλωση ενδιαφέροντος, η οποία αναφέρεται στις συμπεριφορές εκείνες της ηγέτιδας/ του ηγέτη οι οποίες εκφράζουν μια γενικότερη φροντίδα για την ευημερία των μελών της ομάδας.
 5. Την ενημέρωση, η οποία αναφέρεται στη διάδοση και τη διάχυση από την ηγέτιδα/τον ηγέτη σημαντικών πληροφοριών, όπως λ.χ. η αποστολή και η φιλοσοφία της ομάδας.

Η ηγέτιδα/ο ηγέτης που διαθέτει αυτά τα χαρακτηριστικά παρέχει καθοδήγηση στα μέλη της ομάδας με ιδιαίτερα υποστηρικτικό τρόπο και αντιμετωπίζει όλα τα μέλη με δίκαιο τρόπο και αναγνωρίζει την αξία της συμβολής τους (Srivastava & Bartol, 2006).

Σε μια δυναμική οργανωτική δομή, οι ηγέτιδες/ηγέτες με τα παραπάνω χαρακτηριστικά είναι σε θέση να αυξήσουν την αυτοαποτελεσματικότητα των μελών της ομάδας τους (Xue, Bradley, & Liang, 2011).

1.2.2. Φύλο και ηγεσία

Σημαντικός όγκος ερευνών έχει διεξαχθεί, προκειμένου να διαπιστωθούν ενδεχόμενες διαφορές δεξιοτήτων και τύπων ηγεσίας, οι οποίες να σχετίζονται με το φύλο (π.χ. Snaebjornsson & Edvardsson, 2013; Paustian-Underdahl, Walker, & Woehr, 2014; Eagly, Johannesen-Schmidt, & Van Engen, 2003). Πέρα από την ύπαρξη σχετικών στερεοτύπων, ιστορικά, η αποτελεσματική ηγεσία έχει συσχετιστεί περισσότερο με τους άνδρες (Heilman, Block, Martell, & Simon, 1989). Συστηματική ανασκόπηση των Snaebjornsson και Edvardsson (2013), πάντως, έδειξε ότι παρόλο που άνδρες και γυναίκες φαίνεται να έχουν παρόμοια αντίληψη για το τι συνιστά αποτελεσματική ηγεσία, εκδηλώνουν διαφορές, τόσο στις συμπεριφορές και τα χαρακτηριστικά τους που σχετίζονται με την ηγεσία, όσο και στον τρόπο με τον οποίο την ασκούν. Επιπλέον, η ίδια μελέτη έδειξε ότι υπάρχουν ακόμη εμπόδια στην ηγεσία των γυναικών. Μία μετααναλυτική έρευνα των Paustian-Underdahl, Walker και Woehr (2014) έδειξε ότι από τη συνολική διερεύνηση όλων των στοιχείων της ηγεσίας δεν προκύπτει διαφορά στην αντιλαμβανόμενη αποτελεσματικότητα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες. Ωστόσο, ενώ στην **αυτοαναφορική** αποτελεσματικότητα φάνηκε να υπερτερούν οι άνδρες, στην **ετεροπροσδιοριζόμενη** αναδείχθηκε το αντίθετο. Φαίνεται, λοιπόν, ότι οι άντρες ηγέτες εκτιμούν ως υψηλότερη τη δική τους αποτελεσματικότητα, ενώ όταν πρόκειται για τις γυναίκες ηγέτιδες, οι άλλοι/άλλες είναι εκείνοι/ες που εκτιμούν ως υψηλότερη την αποτελεσματικότητά τους.

Εξάλλου, σε παλαιότερη μεταανάλυση των Eagly, Johannesen-Schmidt και Van Engen (2003) σχετικά με τους τύπους ηγεσίας διαπιστώθηκαν διαφορές και στα στίλ που υιοθετούν τα δύο φύλα. Πάντως, ο κύριος όγκος των ερευνών για τις ηγετικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων καταλήγει στο συμπέρασμα ότι οι άνδρες ασκούν ηγεσία που προσανατολίζεται στα καθήκοντα, ενώ οι γυναίκες ασκούν ηγεσία που προσανατολίζεται στις σχέσεις (Merchant, 2012).

Παρόλο που στην Ευρώπη οι γυναίκες καταλαμβάνουν το ένα τρίτο των διευθυντικών θέσεων, μόνο το 3% των CEOs (Chief Economic Officers) είναι γυναίκες (EE, 2007). Μια θεμελιώδης πρόκληση για την ηγεσία των γυναικών προκύπτει από την αναντιστοιχία μεταξύ των ιδιοτήτων που συνδέονται παραδοσιακά με τους ηγέτες και εκείνων που παραδοσιακά συνδέονται με τις γυναίκες (Carli & Eagly, 2007). Οι κυριαρχικές, αυταρχικές και διεκδικητικές συμπεριφορές με τις οποίες οι άνθρωποι συνδέουν την ηγεσία δεν θεωρούνται συνηθισμένες ούτε και ελκυστικές όταν ασκούνται από γυναίκες (Eagly, Eagly, & Carli, 2007), ενώ συχνά είναι αποδεκτές όταν ασκούνται από άντρες. Μάλιστα όταν οι γυναίκες επιτυγχάνουν στην ηγεσία και είναι πολύ αποτελεσματικές στο ρόλο τους, παύουν να είναι αρεστές και συμπαθείς στους άλλους, στα μέλη, στους υφισταμένους, κ.α (Ely & Rhode, 2010). Το **στερεότυπο** λοιπόν, που αναγνωρίζει ότι η ηγεσία πρέπει να ασκείται

από άντρες και αναγνωρίζει μόνο τους άντρες ως αποτελεσματικούς ηγέτες που μπορούν να επιδεικνύουν κυριαρχική, διεκδικητική, ακόμα και αυταρχική συμπεριφορά μπορεί να εξηγήσει γιατί οι αποτελεσματικές ηγέτιδες θεωρούνται αντιπαθείς ακόμα και από τις γυναίκες-μέλη των ομάδων που ηγούνται. Στα περισσότερα επίπεδα, τα προσόντα μιας γυναίκας για ηγεσία αμφισβητούνται συνεχώς, με αποτέλεσμα η μεροληψία λόγω φύλου να «αποτελεί σημαντικό πρόβλημα όχι μόνο για τις γυναίκες αλλά και για τους οργανισμούς» (Ely & Rhode, 2010, σελ. 379).

Τα εμπόδια που συναντούν οι γυναίκες στην ηγεσία περιλαμβάνουν ζητήματα που σχετίζονται με τη δομή των οργανισμών αλλά και εμπόδια που σχετίζονται με τις στάσεις και τις συμπεριφορές των ανθρώπων απέναντι στις γυναίκες-ηγέτιδες (Ely & Rhode, 2010). Οι γυναίκες, παράλληλα με τις δυσκολίες που απορρέουν από έναν ηγετικό ρόλο, καλούνται να αντιμετωπίσουν και όλα τα εμπόδια που απορρέουν από τα στερεότυπα και τις απαρχαιωμένες αντιλήψεις για τη μη καταλληλότητα των γυναικών για ηγετικούς ρόλους.

Οι γυναίκες-ηγέτιδες καλούνται να ισορροπήσουν μεταξύ πολλών και διαφορετικών προκλήσεων, κάνοντας χρήση των ιδιαίτερων δεξιοτήτων που διαθέτουν. Χρειάζεται να εξισορροπήσουν τις συμπεριφορές εκείνες που σχετίζονται με τα καθήκοντα με εκείνες που σχετίζονται με την ομαλή και ορθή διαχείριση των κοινωνικών σχέσεων, πράγμα που έχει αποδειχτεί ότι μπορούν να το επιτύχουν με επάρκεια (Haber-Curran, 2013).

1.2.3. Δεξιότητες ηγεσίας

Τις τελευταίες δεκαετίες, η σχετική με την ηγεσία έρευνα έχει αναδείξει τη σημασία των συμπεριφορών ηγεσίας οι οποίες επικεντρώνονται στον συλλογικό τομέα, προκειμένου ο ηγέτης/η ηγέτιδα να κερδίσει την εμπιστοσύνη και τη δέσμευση των μελών (Shamir, House, & Arthur, 1993. van Knippenberg & Hogg, 2003). Τέτοιες συμπεριφορές περιλαμβάνουν:

- την εκδήλωση στάσεων δέσμευσης απέναντι στην ομάδα (De Cremer & Tyler, 2005. De Cremer & van Vugt, 2002),
- την εκδήλωση δίκαιων συμπεριφορών και την επιλογή δίκαιων αποφάσεων (Platow, Reid, & Andrew, 1998),
- τη θυσία του προσωπικού ενδιαφέροντος έναντι των αναγκών των μελών (van Knippenberg & van Knippenberg, 2005. Yorges, Weiss, & Strickland, 1999),
- τον σεβασμό και την εμπιστοσύνη στα μέλη (Boeckmann & Tyler, 2002. Boezeman & Ellemers, 2008),
- τη στήριξη της ομάδας για την επίτευξη καλύτερων επιδόσεων (Giessner, van Knippenberg, & Sleebos, 2009)
- τη λογοδοσία (Giessner et al., 2013).

Σύμφωνα με τις Ely και Rhode (2010), ανάπτυξη δεξιοτήτων ηγεσίας σημαίνει μετάβαση «από το κάνω στο είμαι» (σελ. 391). Μια ηγέτιδα χρειάζεται να αναλαμβάνει διάφορους ρόλους. Οι ρόλοι αυτοί σχετίζονται με τις τρέχουσες δραστηριότητες ή με τη διατήρηση του καλού κλίματος στην ομάδα. Για την επιτυχή εκπλήρωση τέτοιων ρόλων, μια ικανή ηγέτιδα απαιτείται να διαθέτει ποικίλες δεξιότητες, όπως:

- Δεξιότητες επικοινωνίας
- Δεξιότητες ανάθεσης καθηκόντων
- Δεξιότητες αποτελεσματικής διαχείρισης χρόνου
- Δεξιότητες λήψης αποφάσεων
- Δεξιότητες αντιμετώπισης συγκρούσεων.

Παρόλο που είναι αλήθεια ότι μερικοί άνθρωποι γεννιούνται με περισσότερα φυσικά χαρίσματα

από άλλους, η ικανότητα ηγεσίας είναι, στην πραγματικότητα, ένα σύνολο δεξιοτήτων που, όπως έχουν δείξει διάφορες παρεμβάσεις, σχεδόν όλες μπορούν αποτελέσουν αντικείμενο μάθησης αλλά και βελτίωσης (Aarons et al., 2015. Caspar, Le, & McGilton, 2017. Richter et al., 2015. Tistad et al., 2016). Όπως χαρακτηριστικά λέει ο Hunter (2007, σελ. 54), αυτό που χρειάζεται είναι «να ρωτάμε συνεχώς τους εαυτούς μας: Ποιες είναι οι ανάγκες των ανθρώπων των οποίων ηγούμαστε;».

Εστιάζοντας ακόμα περισσότερο στην ανάπτυξη ηγετικών δεξιοτήτων στις γυναίκες, οι Borovsky, Dherrabi El Alaoui, και Doherty (2010, σελ. 5) σημειώνουν: «αν θέλεις να είσαι αποτελεσματική ηγέτιδα πρέπει να έχεις πίστη στον εαυτό σου. Πρέπει να αναπτύξεις πίστη στις ικανότητές σου να ηγείσαι. Τι σημαίνει αυτό; Πώς το κάνεις; Αναπτύσσεις πίστη μαθαίνοντας πώς να δημιουργείς ισορροπία στη ζωή σου, πώς να διαχειρίζεσαι τον χρόνο σου αποτελεσματικά, πώς να παρουσιάζεις τον εαυτό σου και πώς να τον προετοιμάζεις να αντιμετωπίσει τις προκλήσεις που θα έρθουν». Υποστηρίζουν ότι για να κάνεις τη διαφορά στην κοινότητά σου και να γίνεις μια αποτελεσματική ηγέτιδα θα πρέπει να επιτύχεις «μια ισορροπία ανάμεσα στη φροντίδα για την κοινότητα και τη φροντίδα για τον εαυτό σου» (σελ. 6).

> Ενδεικτικές ασκήσεις για την ανάπτυξη δεξιοτήτων ηγεσίας σε νέες γυναίκες <

I. Άσκηση αυτοαξιολόγησης: Ασκώντας ηγεσία στο μέρος που έχετε βρεθεί – Ζώντας μια ισορροπημένη ζωή (Leading Where you Land – Leading a Balanced Life).

Οι Borovsky, Dherrabi El Alaoui, και Doherty (2010) έχουν συγκεντρώσει σε μια λίστα τα στοιχεία που θεωρούν ότι είναι οι πιο συνηθισμένες και σημαντικές κατηγορίες στη ζωή για να επιτύχει μια γυναίκα ισορροπία ως αποτελεσματική ηγέτιδα. Τα παραθέτουν στην παρακάτω λίστα αξιολόγησης προσωπικής ισορροπίας, με τη σημείωση ότι κάθε γυναίκα μπορεί να προσθέσει οποιαδήποτε επιπλέον κατηγορία θεωρεί σημαντική για τη δική της περίπτωση (σελ. 7).

i. Βήμα πρώτο: Αξιολόγηση της τρέχουσας προσωπικής ισορροπίας

Εξετάστε τους παρακάτω τομείς της ζωής σας και βαθμολογήστε τις επιδόσεις σας στον καθένα με βαθμό από το 1 έως το 5, όπου:

1=Άσχημα 2=Θα μπορούσε να είναι καλύτερα 3=ΟΚ 4=Αρκετά καλά 5=Τέλεια!

Κατηγορίες:

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΑΣΚΗΣΗ: Βρίσκεστε εκεί που θέλετε να είστε ως προς τα πτυχία σας και τις σπουδές σας; Υπάρχουν νέες δεξιότητες (λ.χ. κάποια ξένη γλώσσα ή μια νέα τεχνολογία) που θέλετε να μάθετε; Αναζητάτε ευκαιρίες για να το κάνετε; Συνεχίζετε τη διά βίου εκπαίδευσή σας μελετώντας και αποκτώντας επίγνωση για τα εθνικά και τα παγκόσμια ζητήματα;

ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΑ ΚΟΙΝΑ: Πόσο συμμετέχετε στα θέματα που απασχολούν την κοινότητά σας; Λαμβάνοντας υπόψη τις ευκαιρίες που έχετε στη διάθεσή σας για πολιτική και αστική δέσμευση (όπως π.χ. ενώσεις, οργανισμούς εθελοντικής εργασίας, κοινοτικές υπηρεσίες ή πολιτικά κόμματα), σε ποιο βαθμό θα λέγατε ότι εμπλέκεστε; Τι κάνετε για να βελτιώσετε την κοινότητά σας; Για να εμπνεύσετε άλλους;

ΔΙΚΤΥΩΣΗ: Σε ποια δίκτυα είστε μέλος; Συμβάλλετε ενεργά στην ανάπτυξη και τη διατήρηση αυτών των δικτύων; Αισθάνεστε ότι παίρνετε αυτά που θέλετε από τα δίκτυα στα οποία συμμετέχετε; Υπάρχουν δίκτυα στα οποία δεν έχετε πρόσβαση, αλλά θα θέλατε; Υπάρχει κάποιος/α που θα

Θέλατε να συναντήσετε; Έχετε προσπαθήσει να τον/την συναντήσετε;

ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΙΜΟΤΗΤΑ: Ποιος/Ποια γνωρίζει για σας; Ποιος/Ποια ξέρει ή βλέπει και διαβάζει για την καλή δουλειά που κάνετε; Ποια δημόσια αξία δίνετε στον εαυτό σας σχετικά με τα ηγετικά σας επιτεύγματα – είτε μέσω μιας ένωσης, είτε μέσω προσωπικής προβολής; Έχετε ποτέ εκδώσει ή δημοσιεύσει μια ιστορία ή κάποιο γραπτό σας στο διαδίκτυο;

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ: Γνωρίζετε την κατάσταση των προσωπικών σας οικονομικών; Πόσα χρήματα επιθυμείτε ή χρειάζεστε σε σύγκριση με αυτά που έχετε; Τι είδους χρήματα ή άλλου τύπου υποστήριξη χρειάζεστε για να πετύχετε τους στόχους σας; Γνωρίζετε πού πρέπει να ψάξετε αν χρειαστείτε χρηματοδότηση;

ΥΓΕΙΑ: Έχετε καλή υγεία; Αν όχι, γνωρίζετε τι χρειάζεστε για να τη βελτιώσετε; Ο τρόπος ζωής σας υποστηρίζει τους στόχους σας για υγεία; Τρώτε με τρόπο που σας κάνει να νιώθετε υγιής και χαρούμενη; Ασκείστε με τρόπο που σας κάνει να αισθάνεστε υγιής και χαρούμενη; Πώς είναι η ψυχική σας υγεία; Η ενέργειά σας;

ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ: Είστε καλά με τον εαυτό σας; Τι σας κάνει χαρούμενη; Κάνετε πράγματα που είναι σημαντικά για εσάς και που σας φέρνουν χαρά και γαλήνη, λ.χ. ανάγνωση, παρακολούθηση τηλεόρασης ή ταινιών, αφιέρωση χρόνου στον εαυτό σας, δικτύωση με φίλους, ψώνια, άσκηση, γραφή, εθελοντισμό, ζωγραφική, ηλεκτρονική επικοινωνία, χορό, μαγείρεμα ή διαλογισμό;

ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ ΚΑΙ ΣΧΕΣΕΙΣ: Αφιερώνετε χρόνο για να καλλιεργήσετε τις σχέσεις σας (π.χ. με μέλη της οικογένειας, με συνεργάτες, με στενούς φίλους και μέντορες ή με άλλα άτομα που είναι σημαντικά για εσάς) με βάση αυτό που θέλετε και όχι με το τι είναι αναμενόμενο από εσάς; Υπάρχουν συγκεκριμένες σχέσεις που θα θέλατε να ενισχύσετε;

ΠΝΕΥΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ: Αυτή η κατηγορία είναι προσωπικής φύσης. Η πνευματικότητα αφορά ό,τι τρέφει το πνεύμα σας και δεν σχετίζεται απαραίτητα με τη θρησκεία. Πώς ορίζετε εσείς την πνευματικότητα –θρησκευτική ή άλλη– στη δική σας ζωή; Κάνετε πράγματα που σας κάνουν να αισθάνεστε πνευματικά ικανοποιημένη, όπως λ.χ. προσευχή, διαλογισμό, γιόγκα, επαφή με τη φύση ή ενασχόληση με τη μουσική;

ΑΓΑΠΗ: Αυτή η κατηγορία δεν αφορά μόνο την ερωτική αγάπη. Αφιερώνετε χρόνο για την έκφραση αγάπης προς τον εαυτό σας; Προς τους υπόλοιπους; Χτίζετε σχέσεις με τρόπο που σας εξελίσσει και σας φέρνει ευτυχία; Αν είστε σε σχέση, αφιερώνετε ποιοτικό χρόνο στη σχέση σας; Η σχέση που έχετε σας κάνει να νιώθετε χαρούμενη και ικανοποιημένη; Αν είστε μητέρα, ξαδέλφη ή θεία, αφιερώνετε ποιοτικό χρόνο στα παιδιά σας ή στα ανίψια σας; Επενδύετε χρόνο και κόπο στις φιλίες σας;

ii. Βήμα δεύτερο: Κοιτάζοντας τη μεγάλη εικόνα

Σε ποιο βαθμό διαθέτετε αυτοπεποίθηση;

1=Καθόλου 2=Θα μπορούσε να είναι περισσότερο 3=Ούτε πολύ ούτε λίγο 4=Αρκετό 5=Πάρα πολύ!

Σε ποιο βαθμό είστε χαρούμενη;

1=Καθόλου 2=Θα μπορούσε να είναι περισσότερο 3=Ούτε πολύ ούτε λίγο 4=Αρκετό 5=Πάρα πολύ!

Σε ποιο βαθμό είστε αυθεντική και ειλικρινής με τον εαυτό σας;

1=Καθόλου 2=Θα μπορούσε να είναι περισσότερο 3=Ούτε πολύ ούτε λίγο 4=Αρκετό 5=Πάρα πολύ!

iii. Βήμα τρίτο: Αθροίστε τη βαθμολογία σας

Βαθμολογία: _____ /65 ΣΥΝΟΛΙΚΟΙ ΒΑΘΜΟΙ

Ημερομηνία: _____

Σημείωση: Δεν υπάρχει «τέλεια» ή «κακή» βαθμολογία. Όλα τα παραπάνω είναι πτυχές της ζωής σας που αναπτύσσονται μαζί σας, με τον χρόνο αλλά και με τις αλλαγές στο περιβάλλον. Αφιερώστε όμως λίγο χρόνο για να σκεφτείτε τον τρόπο που βαθμολογήσατε τον εαυτό σας. Σε ποια διάσταση είδατε την υψηλότερη βαθμολογία; Τη χαμηλότερη; Γιατί; Σκεφτείτε τα βήματα που θα μπορούσατε να κάνετε για να φτάσετε τις βαθμολογίες που θα σας ικανοποιούσαν. Επαναλαμβάνετε αυτή την

αυτοαξιολόγηση κάθε έξι μήνες ή όποτε αισθάνεστε πιεσμένη από όλα όσα απαιτούν την προσοχή σας. Χρονολογήστε τις απαντήσεις σας και παρακολουθήστε την πρόοδό σας με τον χρόνο.

II. Άσκηση Διαχείρισης Χρόνου

i. Βήμα πρώτο: Παρακολούθηση της διαχείρισης χρόνου (Time Management Tracking) – Δείτε πώς ξοδεύετε τον χρόνο σας στην πραγματικότητα (See How You Really Spend Your Time)

Το πρώτο εμπόδιο που πρέπει να αντιμετωπίσετε στη διαχείριση χρόνου είναι να βρείτε χρόνο. Κοιτάξτε την παραπάνω έκθεση αυτοαξιολόγησης. Σε ποιες περιοχές είχατε χαμηλότερες επιδόσεις από εκείνες που θα θέλατε; Με ποιους τρόπους μπορείτε να εξοικονομήσετε χρόνο ώστε να τις καλλιεργήσετε;

ii. Βήμα δεύτερο: Πάρτε έξυπνες αποφάσεις

Η λήψη αποφάσεων αποτελεί βασικό συστατικό των δεξιοτήτων διαχείρισης του χρόνου, ιδίως για τις γυναίκες που έχουν πολλαπλούς ρόλους και πολλά καθήκοντα. Η λήψη έξυπνων αποφάσεων στην καθημερινή σας ζωή, όσον αφορά τον τρόπο με τον οποίο επιλέγετε να διαθέσετε και να διαχειριστείτε τον χρόνο σας, αποτελεί απαραίτητη πρακτική για τη λήψη έξυπνων αποφάσεων ως ηγέτιδα.

iii. Βήμα τρίτο: Αποφύγετε την αναβλητικότητα

iv. Βήμα τέταρτο: Διαχειριστείτε το άγχος και τον χρόνο μαζί

Ιδέες για τη μείωση του άγχους που σχετίζεται με τον χρόνο:

Προσαρμόστε τις προτεραιότητές σας (από περισσότερη εργασία σε πιο προσωπικό χρόνο ή από υπερβολικά προσωπικό χρόνο σε περισσότερο εστιασμένο χρόνο για εργασία).

Βάλτε την τακτική άσκηση στη ζωή σας (είναι επιστημονικά αποδεδειγμένο ότι η άσκηση σε κάνει να νιώθεις καλά και σου δίνει περισσότερη ενέργεια).

Καταστρώστε ένα σχέδιο (και μια λίστα υποχρεώσεων).

Ζητήστε βοήθεια.

v. Βήμα πέμπτο: Να είστε ευγενικές με τον εαυτό σας!

Ποτέ δεν θα έχετε αρκετό χρόνο για να κάνετε ό,τι θέλετε να κάνετε ή για να είστε η γυναίκα, η φίλη, η σύντροφος, η κόρη, η ξαδέλφη, η θεία και η μητέρα που επιθυμείτε. Όποτε αισθάνεστε ότι δεν έχετε κάνει αρκετά ή ότι πρέπει να κάνετε περισσότερα, όποτε αισθάνεστε παγωμένες από τον φόβο να προχωρήσετε, αφιερώστε λίγο χρόνο για να αναγνωρίσετε και να εκτιμήσετε όλα όσα έχετε ήδη κάνει και όλα όσα έχετε ήδη επιτύχει.

III. Αυτοαξιολόγηση ηγεσίας

Συμπληρώστε την ακόλουθη λίστα 10 ερωτήσεων για τις ηγετικές σας ικανότητες. Ορισμένες ερωτήσεις είναι ανοιχτού τύπου. Σε άλλες χρειάζεται απλώς να σημειώσετε τον αριθμό που αντιπροσωπεύει καλύτερα τον τρόπο συμπεριφοράς σας σε μια κλίμακα από το 1 έως το 10 (1 = Μη αληθές, 10 = αληθινό).

* Δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις.

Παρακαλούμε να είστε ειλικρινείς στην αξιολόγησή σας. Όταν ολοκληρώσετε την αξιολόγηση, ελέγξτε τις απαντήσεις σας. Σκεφτείτε: Ποιες είναι οι ισχυρές ηγετικές μου ικανότητες; Ποιους τομείς θα μπορούσα να βελτιώσω;

Ενότητα I: Βασικά θέματα

1. Πώς θέλετε να αλλάξετε τον κόσμο;
2. Τι έχετε κάνει για να κάνετε τη ζωή καλύτερη για τους συμπολίτες σας/ή για τους ανθρώπους που βρίσκονται στην ίδια κοινότητα με εσάς;
3. Ποια θέματα έχετε αντιμετωπίσει με επιτυχία και, επομένως, διαθέτετε σχετική εμπειρία;

4. Ποιο είναι ένα επίτευγμά σας για το οποίο είστε περήφανες;
5. Ποιος είναι ο μεγαλύτερος στόχος που θα θέλατε να επιτύχετε στη διάρκεια της ζωής σας;

Ενότητα II: Βασικοί πόροι

6. Χρήματα - Έχω προσωπικές αποταμιεύσεις;
7. Χρήματα - Έχω ζητήσει ποτέ χρήματα για άλλους; Ξέρω πώς να το κάνω;
8. Άνθρωποι - Έχω συγκεντρώσει ποτέ ανθρώπους ή εθελοντές για να εργαστούν για ένα έργο ή για κάποιο σκοπό;
9. Άνθρωποι - Ποιοι είναι οι βασικοί άνθρωποι / σύλλογοι που γνωρίζω και ξέρω ότι θα μπορούσαν να με βοηθήσουν;

Ενότητα III: Αποστολή και αξίες

10. Έχω εντοπίσει τα χαρακτηριστικά και τις προσωπικές αξίες που είναι πιο σημαντικές για μένα. Είναι αλήθεια 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Δεν είναι αλήθεια
11. Κοπιάζω για να ενσωματώσω αυτά τα χαρακτηριστικά και να αναδείξω τις προσωπικές αυτές αξίες στην καθημερινή μου ζωή. Είναι αλήθεια 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Δεν είναι αλήθεια
12. Έχω γράψει τους στόχους μου, έχω θέσει ένα χρονικό πλαίσιο για κάθε στόχο και έχω καταγράψει τα απαραίτητα βήματα για την επίτευξή τους. Είναι αλήθεια 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Δεν είναι αλήθεια

IV. Άσκηση για τη διερεύνηση των συναισθηματικών συνεπειών της ηγεσίας (UNFPA, 2006)

Θα χρειαστείτε:

- Μία συντονίστρια
- Έναν χώρο που θα επιτρέπει στα μέλη της ομάδας να περπατούν ελεύθερα μέσα σε αυτόν
- Καθίσματα σε σχήμα κύκλου
- Χαρτί και μαρκαδόρους

Προετοιμασία: Για να κάνετε την άσκηση πιο ενδιαφέρουσα, μπορείτε να τοποθετήσετε εμπόδια μέσα στον χώρο της αίθουσας.

Οι συμμετέχουσες χωρίζονται σε ζευγάρια και ανατίθεται ο ρόλος του αυτοκινήτου στη μία και ο ρόλος της οδηγού στην άλλη. Η κοπέλα που θα έχει τον ρόλο του αυτοκινήτου θα πρέπει να έχει τα μάτια της κλειστά και να ακολουθεί τις οδηγίες της οδηγού, η οποία θα βρίσκεται πίσω της. Οι οδηγίες δεν θα είναι λεκτικές αλλά θα πρόκειται για σήματα σωματικά, για αγγίγματα. Είναι ευθύνη της οδηγού να προστατεύσει το αυτοκίνητο από συγκρούσεις. Μετά την άσκηση θα πρέπει να γίνει μια συζήτηση στην ομάδα για τα συναισθήματα που προέκυψαν τόσο από τις οδηγούς όσο και από εκείνες που, ως αυτοκίνητα, έπρεπε να υπακούν με κλειστά μάτια.

Οδηγίες προς συντονίστρια / leader:

1. Χώρισε τα μέλη σε ζευγάρια με τυχαίο τρόπο και ζήτη τους να σταθούν δίπλα δίπλα. Για καλύτερα αποτελέσματα, φρόντισε τα ζευγάρια να μη γνωρίζονται μεταξύ τους.
2. Όρισε ποια θα έχει τον ρόλο του αυτοκινήτου. Η άλλη γυναίκα του ζευγαριού θα έχει τον ρόλο της οδηγού.

3. Εξήγησε ότι ο ρόλος του αυτοκινήτου είναι να έχει τα μάτια κλειστά και να ακολουθεί τις οδηγίες της οδηγού.
4. Εξήγησε ότι ο ρόλος της οδηγού είναι να κρατάει τα μάτια της ανοιχτά και να προστατεύει το αυτοκίνητο από συγκρούσεις.
5. Πες στις συμμετέχουσες ότι δεν πρέπει να μιλάνε μεταξύ τους και ότι η οδηγός θα επικοινωνεί με το αυτοκίνητο με τα παρακάτω σήματα:
 - Ακουμπώντας στη μέση της πλάτης σημαίνει προχώρα.
 - Συνεχόμενα αγγίγματα στη μέση της πλάτης σημαίνει πήγαινε πιο γρήγορα.
 - Άγγιγμα στον δεξιό ώμο σημαίνει στρίψε δεξιά.
 - Άγγιγμα στον αριστερό ώμο σημαίνει στρίψε αριστερά.
 - Άγγιγμα στο κεφάλι σημαίνει σταμάτα.
6. Σιγουρέψου ότι, πριν αρχίσει η άσκηση, όλες έχουν καταλάβει τον ρόλο τους και τα σήματα.
7. Μετά από μερικά λεπτά (5), σταμάτα την άσκηση και ζήτησε να αλλάξουν ρόλους.
8. Σταμάτησε τον 2ο γύρο μετά από 5 λεπτά και ζήτησε από τα μέλη της ομάδας να επιστρέψουν σε κύκλο.
9. Συντόνισε μια συζήτηση για τα συναισθήματα που προκάλεσε ο ρόλος σε καθεμία.



Εικόνα 20: Διά ζώσης Ημερίδα για τις δεξιότητες, OK! Thess, Θεσσαλονίκη

Βιβλιογραφία

- Aarons, G.A., Ehrhart, M.G., Farahnak, L.R., & Hurlburt, M.S. (2015). Leadership and organizational change for implementation (LOCI): A randomized mixed method pilot study of a leadership and organization development intervention for evidence-based practice implementation. *Implementation Science*, 10(1), 11.
- Arnold, J.A., Arad, S., Rhoades, J.A., & Drasgow, F. (2000). The empowering leadership questionnaire: The construction and validation of a new scale for measuring leader behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 21(3), 249-69.
- Boeckmann, R. J., & Tyler, T. R. (2002). Trust, respect and the psychology of political engagement. *Journal of Applied Social Psychology*, 32, 2067-2088. doi: 10.1111/j.1559-1816.2002.tb02064.
- Boezeman, E.J., & Ellemers, N. (2008). Volunteer recruitment: The role of organizational support and anticipated respect in non-volunteers' attraction to charitable volunteer organizations. *Journal of Applied Psychology*, 93, 1013-1026. doi: 10.1037/0021-9010.93.5.1013.
- Carli, L.L., & Eagly, A.H. (2007). Overcoming resistance to women leaders: The importance of leadership style. In *Women and leadership: The state of play and strategies for change* (pp. 127-148). Jossey-Bass.
- Caspar, S.L.A., & McGilton, K.S. (2017). The Responsive Leadership Intervention: Improving leadership and individualized care in long-term care. *Geriatric Nursing*, 38(6), 559-566.
- Chiavenato, I. (2010). *Managing people: The new role of human resources in organizations*. Rio de Janeiro: Campos.
- Cole, M.S., Bedeian, A.G., & Bruch, H. (2011). Linking leader behavior and leadership consensus to team performance: Integrating direct consensus and dispersion models of group composition. *The Leadership Quarterly*, 22(2), 383-398.
- De Cremer, D., & Tyler, T.R. (2005). Managing group behavior: The interplay between procedural fairness, self, and cooperation. In M. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 37, pp. 152-218). New York: Academic Press.
- De Cremer, D., & Van Vugt, M. (2002). Intergroup and intragroup aspects of leadership in social dilemmas: A relational model of cooperation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 38, 126-136. doi:10.1006/jesp.2001.1499.
- Eagly, A.H., Eagly, L.C., & Carli, L.L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Harvard Business Press.
- Eagly, A.H., Johannesen-Schmidt, M.C., & Van Engen, M.L. (2003). Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: A meta-analysis comparing women and men. *Psychological bulletin*, 129(4), 569.
- Ely, R.J., & Rhode, D.L. (2010). Women and leadership. *Handbook of leadership theory and practice*, 377-410.
- Giessner, S.R., van Knippenberg, D., & Sleebos, E. (2009). License to fail? How leader group prototypicality moderates the effects of leader performance on perceptions of leadership effectiveness. *The Leadership Quarterly*, 45, 434-451. doi:10.1016/j.leaqua.2009.03.012
- Giessner, S.R., Van Knippenberg, D., Van Ginkel, W., & Sleebos, E. (2013). Team-oriented leadership: The interactive effects of leader group prototypicality, accountability, and team identification. *Journal of Applied Psychology*, 98(4), 658.
- Haber-Curran, P. (2013). The delicate balancing act: Challenges and successes facing college student women in formal leadership roles. *NASPA Journal About Women in Higher Education*, 6(1), 71-98.
- Hunter, J.C. (2007). *The servant*. São Paulo: Sextante.
- Juchem, D.M., Céspedes, E.A.H., Marin, F.A., & Cunha, M.N. (2014). Team management: A reflection on leadership to achieve success. *China-USA Business Review*, 13(2).
- Maccoby, M. (2000). The human side: Understanding the difference between management and leadership. *Research-Technology Management*, 43(1), 57-59.
- Merchant, K. (2012). How men and women differ: Gender differences in communication styles,

- influence tactics, and leadership styles. CMC Senior Theses. Paper 513.
- Nakpodia, E.D. (2011). Team management as an effective technique for the management of schools in Nigeria. *African Journal of Social Sciences*, 1(1), 83-91.
- Paustian-Underdahl, S.C., Walker, L.S., & Woehr, D.J. (2014). Gender and perceptions of leadership effectiveness: A meta-analysis of contextual moderators. *Journal of applied psychology*, 99(6), 1129.
- Platow, M.J., Reid, S.A., & Andrew, S. (1998). Leadership endorsement: The role of distributive and procedural behavior in interpersonal and intergroup contexts. *Group Processes and Intergroup Relations*, 1, 35-47. doi:10.1177/1368430298011004.
- Richter, A., von Thiele Schwarz, U., Lornudd, C., Lundmark, R., Mosson, R., & Hasson, H. (2015). iLead—a transformational leadership intervention to train healthcare managers' implementation leadership. *Implementation Science*, 11(1), 108.
- Shamir, B., House, R.J., & Arthur, M.B. (1993). The motivation effects of charismatic leadership: A self-concept based theory. *Organization Science*, 4, 577-594.
- Snaebjornsson, I.M., & Edvardsson, I.R. (2013). Gender, nationality and leadership style: A literature review. *International Journal of Business and Management*, 8(1), 89.
- Srivastava, A., & Bartol, K.M. (2006). Empowering leadership in management teams: effects on knowledge sharing, efficacy, and performance. *Academy of Management Journal*, 49(6), 1239-51.
- Tistad, M., Palmcrantz, S., Wallin, L., Ehrenberg, A., Olsson, C.B., Tomson, G., Holmqvist, L.W., Gifford, W., & Eldh, A. C. (2016). Developing leadership in managers to facilitate the implementation of national guideline recommendations: A process evaluation of feasibility and usefulness. *International journal of health policy and management*, 5(8), 477.
- UNFPA/United Nations Population Fund (2006). Empowering Young Women to Lead Change: A training material. World YWCA. Available at: https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/empowering-young-women_eng.pdf
- Van Knippenberg, B., & van Knippenberg, D. (2005). Leader self-sacrifice and leadership effectiveness: The moderating role of leader prototypicality. *Journal of Applied Psychology*, 90, 25-37. doi:10.1037/0021-9010.90.1.25.
- Van Knippenberg, D., & Hogg, M.A. (2003). A social identity model of leadership effectiveness in organizations. In B.M. Staw & R.M. Kramer (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 25, pp. 243-295). Amsterdam: Elsevier.
- Xue, Y., Bradley, J., & Liang, H. (2011). Team climate, empowering leadership, and knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 15(2), 299-312.
- Yorges, S.L., Weiss, H.M., & Strickland, O.J. (1999). The effect of leader outcomes on influence, attributions, and perceptions of charisma. *Journal of Applied Psychology*, 84, 428-436. doi:10.1037//0021-9010.84.3.428.
- Zaharia, V.V., Dogaru, M.M., & Boaja, D.M. (2014). Working group versus team work. *Knowledge Horizons. Economics*, 6(4), 146.

1.3. Δεξιότητες συνεργασίας

1.3.1. Συνεργασία

Η ομαδική δουλειά (teamwork) είναι η κοινή δράση ατόμων που εργάζονται για τον ίδιο τελικό στόχο. Όταν μιλάμε για ομαδική δουλειά (teamwork), εννοούμε κάτι περισσότερο από την απλή ολοκλήρωση μιας εργασίας: εννοούμε τη δουλειά που γίνεται από ανθρώπους που συνεργάζονται αποτελεσματικά. Η συνεργατική ομάδα διαφέρει κάπως από την έννοια της παραδοσιακής ομάδας. Τα μέλη της διαθέτουν, το καθένα, διαφορετικά σύνολα δεξιοτήτων, πιθανότατα διαφορετικές ειδικότητες και διαφορετικούς τομείς εμπειρογνωμοσύνης. Εξακολουθούν, ωστόσο, να μοιράζονται παρόμοιους στόχους και να έχουν κοινούς πόρους και κοινή ηγεσία. Δεδομένου ότι η αλληλεπίδραση και η αλληλεξάρτηση είναι απαραίτητες για την επιτυχία της ομαδικής εργασίας, υπάρχει συνήθως μια έντονη ανάγκη για συνεργατικές δράσεις (Brueller & Carmeli, 2011). Εξάλλου, η συνεργασία στην ομάδα έχει συσχετιστεί θετικά με την απόδοσή της (Lin, He, Baruch, & Ashforth, 2017), όπως και γενικότερα με τη μάθηση και την παραγωγικότητα (Kumpulainen & Mutanen, 2000). Αρκετά μοντέλα έχουν αναπτυχθεί για την κατανόηση των πτυχών της ομαδικής εργασίας που επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα της ομάδας (Mickan, Rodger, 2000; Campion, Medsker, & Higgs, 1993).

Η συνεργασία (cooperation) στην ομάδα αποτελεί βασικό προαπαιτούμενο για την απόδοσή της (West, Patera, & Carsten, 2009). Η επιτυχημένη ομαδική εργασία απαιτεί συνεργασία και εφαρμογή διαπροσωπικών και επικοινωνιακών δεξιοτήτων (Nickels, Parris, Gossett, & Alexander, 2009). Ο Lai (2011) περιγράφει τη συνεργασία ως την «αμοιβαία εμπλοκή των συμμετεχόντων σε μια συντονισμένη προσπάθεια επίλυσης ενός προβλήματος από κοινού». Οι Midura και Glover (1999) την ορίζουν ως εργασία από κοινού με σκοπό την επίτευξη ενός κοινού σκοπού. Μερικοί συγγραφείς τη μελετούν σε σχέση με τα κίνητρα που σχετίζονται με την επίτευξη κοινών στόχων (Chatman, Polzer, Barsade, & Neale, 1998), ενώ άλλοι τονίζουν το στοιχείο της διαδραστικής και σχεσιακής συμπεριφοράς των μελών προκειμένου να επιτευχθούν οι επιδιωκόμενοι στόχοι της ομάδας (Milton & Westphal, 2005). Η συνεργασία (collaboration) μπορεί να οριστεί ευρέως ως οικοδόμηση και αποτελεσματική αξιοποίηση σχέσεων και ανεπίσημων δικτύων για την επίτευξη ενός κοινού στόχου (Roschelle & Tessler, 1995). Επιτρέπει στους ανθρώπους να χτίζουν πάνω στις ιδέες και τις προηγούμενες γνώσεις, με αποτέλεσμα να προκύπτουν καινοτομίες.

Ενώ στην ελληνική γλώσσα δεν υπάρχει διαφορετική απόδοση, στην αγγλική υπάρχει διαφορά μεταξύ των όρων cooperation και collaboration: διαφέρουν ως προς το βάθος της αλληλεπίδρασης, της ολοκλήρωσης, της δέσμευσης και της πολυπλοκότητάς τους, με τον πρώτο να βρίσκεται στο χαμηλότερο σημείο ενός συνεχούς και τον δεύτερο στο υψηλότερο (Thomson & Perry, 2006). Ασχέτως όμως με τον τελικό όρο που επιλέγεται να χρησιμοποιηθεί για να την ονομάσει, σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ, περιλαμβάνεται στις δεξιότητες του 21ου αιώνα και έχει αναγνωριστεί ως μία από τις δεξιότητες μάθησης και καινοτομίας που θεωρούνται απαραίτητες για τη μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση και την επιτυχία του εργατικού δυναμικού (Ananiadou & Claro, 2009).

Μέσα σε ένα εργασιακό πλαίσιο η συνεργασία με συναδέλφους μπορεί επίσης να πάρει τη μορφή της παροχής βοήθειας ή της εξεύρεσης λύσεων για κάποιο πρόβλημα που μπορεί να έχει ένα από τα μέλη (Lambooij, Sanders, Koster, & Zwieters, 2006). Οι συνεργατικές συμπεριφορές είναι μια σειρά από συμπεριφορές που είναι επωφελείς για τον εργοδότη ή τους εργαζόμενους. Παραδείγματα τέτοιων συμπεριφορών είναι η εργασία από κοινού με συναδέλφους μέσα σε μια ομάδα, η ανταλλαγή γνώσεων, και η παροχή πληροφοριών που χρειάζονται για να διατηρηθεί ο οργανισμός σε λειτουργία (Lambooij, 2005).

Ως προς τη συσχέτιση της συνεργασίας με το φύλο, μια μελέτη έδειξε ότι οι γυναίκες θεωρούν ότι οι ίδιες είναι πολύ συνεργατικές και λιγότερο επιθετικές από τους άνδρες (Thimm, Koch, & Schey, 2003). Επίσης, πρόσφατες έρευνες ως προς την αποτελεσματικότητα των ομάδων έδειξαν ότι η συνεργασία βελτιώνεται κατά πολύ με την παρουσία γυναικών στην ομάδα (Bear & Woolley, 2011).

Μάλιστα, οι μεικτές ομάδες σπουδαστών και μαθητών ξεπερνούν σε απόδοση τόσο τις ομάδες στις οποίες κυριαρχεί το ανδρικό φύλο όσο και εκείνες στις οποίες κυριαρχεί το γυναικείο (Hoogenboom, Oosterbeek, & Van Praag, 2011. Ivanova-Stenzel & Kübler, 2011).

Σημαντικά, ωστόσο, ήταν και τα αποτελέσματα έρευνας που έδειξε ότι παρόλο που σε ατομικό επίπεδο άνδρες και γυναίκες σπουδαστές ήταν εξίσου παραγωγικοί/ές, όταν εντάχθηκαν σε ανώνυμες διαδικτυακές ομάδες ανά φύλο, χωρίς να γνωρίζουν τη σύνθεση των ομάδων ως προς αυτό, η παρουσία γυναικών αύξησε την παραγωγικότητα και την απόδοση και των υπόλοιπων μελών της ομάδας (Song et al., 2015).

1.3.2. Δεξιότητες συνεργασίας

Οι ικανότητες αποτελεσματικής επικοινωνίας και συνεργατικής εργασίας με διαφορετικές ομάδες ανθρώπων συνιστούν βασικές δεξιότητες στην οικονομία του 21ου αιώνα (Huang et al., 2010). Οι συνεργατικές δεξιότητες θα μπορούσαν να περιγραφούν ως η κατανόηση του τρόπου που μπορεί κανείς να εργάζεται συνεργατικά με άλλους ανθρώπους, σε ισότιμη βάση, προς τους κοινά αποδεκτούς σκοπούς και στόχους. Με άλλα λόγια, οι συνεργατικές δεξιότητες είναι το σύνολο των ικανοτήτων που πρέπει κάποιος να διαθέτει προκειμένου να είναι σε θέση να συνεργάζεται αποτελεσματικά, να συνεργάζεται δηλαδή με άλλα άτομα σε μια συλλογική, μη ιεραρχική, δημοκρατικά οργανωμένη δομή. Τέτοιες δεξιότητες μπορεί να περιλαμβάνουν (Gentry, 2012. Huang et al., 2010. Quinn, 2012. Ross, Stafford, Church-Rupke, & Bondy, 2006):

- Δεξιότητες διαπροσωπικής επικοινωνίας
- Δεξιότητες επίλυσης συγκρούσεων
- Δεξιότητες εργασίας σε ομάδα
- Δεξιότητες εκδήλωσης σεβασμού
- Δεξιότητες συνηγορίας
- Δεξιότητες συμβιβασμού
- Δεξιότητες συμπερίληψης και αποδοχής
- Δεξιότητες κοινωνικής επίγνωσης
- Δεξιότητες αυτεπίγνωσης
- Δεξιότητες αυτορρύθμισης και αυτοελέγχου

Επίσης, έχει υποστηριχθεί ότι η συναισθηματική νοημοσύνη αποτελεί απαραίτητη βάση για την ανάπτυξη δεξιοτήτων συνεργασίας (Cox, 2011. Luca & Tarricone, 2001. Nadler, 2011). Αυτό που έχει σημασία να τονιστεί είναι ότι οι δεξιότητες συνεργασίας μπορούν να διδαχθούν και να ενισχυθούν σημαντικά, τόσο σε μαθητές (π.χ. Cortez & et al., 2009. Kourmoussi et al., 2018) όσο και σε ενήλικες (π.χ. Lee et al., 2016. Richards, Hunley, Weaver, & Landers, 2003. Schelfhout, Dochy, & Janssens, 2004), όπως έχουν δείξει σχετικές έρευνες.

1.3.3. Διδασκαλία δεξιοτήτων συνεργασίας

Οι Johnson, Johnson, και Holubec (1998) περιγράφουν πέντε βήματα για τη διδασκαλία των δεξιοτήτων συνεργασίας:

Βήμα 1. Αρχικά βεβαιωθείτε ότι τα μέλη της ομάδας κατανοούν πραγματικά την αναγκαιότητα των δεξιοτήτων συνεργασίας. Για να το επιτύχετε, μπορείτε να χρησιμοποιήσετε ως αφορμή για συζήτηση ένα σενάριο που αναφέρεται σε μια ομάδα της οποίας τα μέλη δεν διαθέτουν δεξιότητες

συνεργασίας. Τι συμβαίνει στην ομάδα αυτή; Μπορεί να επιτύχει τους στόχους της;

Βήμα 2. Φροντίστε να κατανοήσουν τα μέλη τι είναι καθεμία δεξιότητα συνεργασίας που αναφέρετε και πότε μπορούν να τη χρησιμοποιούν. Για να το επιτύχετε, μπορείτε να κάνετε τα εξής:

- Ονοματίστε κάθε δεξιότητα που θέλετε να διδάξετε, μία κάθε φορά.
- Για τη συγκεκριμένη δεξιότητα ρωτήστε τα μέλη ποιες πιστεύουν ότι είναι οι λεκτικές και μη λεκτικές συμπεριφορές που την εκφράζουν και απεικονίστε τις σε ένα γράφημα T.
- Καλέστε τα μέλη να δείξουν τη δεξιότητα με παιχνίδια ρόλων. Έτσι θα έχουν όλα μια πιο συγκεκριμένη ιδέα για το τι συνεπάγεται η δεξιότητα αυτή ως προς τη λεκτική και μη λεκτική συμπεριφορά.
- Χρησιμοποιήστε επιδεικτικά και εσείς τη δεξιότητα που διδάξατε, σε κάθε ευκαιρία.

Βήμα 3. Άσκηση των δεξιοτήτων

- «Στήστε» περιστάσεις εξάσκησης.
- Συζητήστε, με κάθε ευκαιρία, τρόπους βελτίωσης αυτών των δεξιοτήτων.

Βήμα 4. Ανατροφοδότηση

Εκφράστε στα μέλη της ομάδας εποικοδομητικά σχόλια σχετικά με τη χρήση των δεξιοτήτων. Βοηθήστε τα να προβληματιστούν σχετικά με το πώς να χρησιμοποιούν πιο αποτελεσματικά κάθε συγκεκριμένη δεξιότητα στο μέλλον.

Βήμα 5. Ενσωμάτωση των δεξιοτήτων

Φροντίστε για την εξάσκηση των δεξιοτήτων συνεργασίας από τα μέλη, μέχρις ότου αυτές γίνουν αυτόματες συμπεριφορές. Είναι καλό να γνωρίζετε πως υπάρχουν τέσσερα στάδια για την ανάπτυξη δεξιοτήτων:

- Αμηχανία (το αρχικό στάδιο, όταν υπάρχει αμηχανία και διστακτικότητα στην άσκηση της δεξιότητας)
- Αίσθηση «ψεύτικης» συμπεριφοράς (όταν το άτομο χρησιμοποιεί τη δεξιότητα χωρίς όμως να αισθάνεται αυθεντικό)
- Μηχανική επανάληψη
- Ενσωμάτωση (όταν η δεξιότητα εμφανίζεται πλέον φυσικά)

> Βιωματικές ασκήσεις σε ομάδες για την ανάπτυξη δεξιοτήτων <

I. Συνεισφορά ιδεών (Atkins & Cole, 2010)

Η συγκεκριμένη άσκηση θα διευκολύνει τη συζήτηση για την καλή συνεργασία και θα βοηθήσει τα μέλη της ομάδας να παρατηρήσουν τα μειονεκτήματα μιας κακής συνεργασίας. Στα μέλη παρουσιάζεται ένα υπαρκτό πρόβλημα που μπορεί να απασχολεί την ομάδα (λ.χ. ένα πρόβλημα ακαταλληλότητας του χώρου συνάντησης της ομάδας). Τα μέλη χωρίζονται σε υποομάδες, στις οποίες κάθε μέλος, χωρίς να του επιτρέπεται να μιλήσει με τα άλλα μέλη, γράφει τη λύση που προτείνει σε ένα χαρτί και τη δίνει στη/τον συντονίστρια/στή της υποομάδας. Όταν όλα τα μέλη έχουν κάνει το ίδιο, το άτομο που συντονίζει διαβάσει κάθε λύση που προτάθηκε και ρωτάει τα υπόλοιπα μέλη

αν ξανακούστηκε, πώς τους φαίνεται και τι θα πρόσθεταν ή θα άλλαζαν σε αυτή. Συντονίζει τη συζήτηση υπογραμμίζοντας συμπληρωματικές ιδέες που τυχόν ακούγονται, αναδεικνύοντας πόσο πιο ολοκληρωμένες προτάσεις θα υπήρχαν αν κάθε μέλος μπορούσε να «χτίσει» πάνω στις ιδέες που έχουν ήδη προταθεί.

II. Δραστηριότητες του «χτισίματος» της ομάδας

Οι δραστηριότητες του «χτισίματος» μιας ομάδας είναι ιδιαίτερα βοηθητικές για τη σύσφιξη των σχέσεων των μελών της και για την καλλιέργεια δεξιοτήτων συνεργασίας. Τέτοιες, ενδεικτικά, μπορούν να είναι:

i. Δραστηριότητες σε ομάδες, όπως:

• *Κιτ επιβίωσης*

Χωρισμός σε ομάδες, στις οποίες δίνεται το σενάριο ενός ναυαγίου. Κάθε ομάδα μπορεί να επιλέξει να πάρει μαζί της στη λέμβο μόνο 5 αντικείμενα. Αρχικά, κάθε μέλος καλείται να σημειώσει με σειρά σημαντικότητας τα 5 αντικείμενα που εκείνο θα έπαιρνε μαζί του στη σωστική λέμβο. Στη συνέχεια η ομάδα συνεδριάζει για να αποφασίσει για τη σημαντικότητα και την τελική λίστα. Ακολουθεί συζήτηση στην ολομέλεια για τα συναισθήματα που δημιουργήθηκαν στα μέλη της ομάδας.

• *Σενάριο επιβίωσης* (Clarkson College Leadership Training Manual)

Τα μέλη χωρίζονται σε υποομάδες και μέσα σε δέκα λεπτά πρέπει να αποφασίσουν για το εξής: Ο κόσμος πρόκειται να αλλάξει. Ο νέος κόσμος θα είναι πολύ διαφορετικός. Η ομάδα πρέπει να αποφασίσει πώς πρέπει να επιβιώσει η φυλή, με την εμπειρία και τη συμβολή συγκεκριμένων ατόμων. Όμως μόνο επτά από τα παρακάτω άτομα μπορούν να μπουν στο σκάφος που θα φτάσει στον νέο κόσμο. Ποια άτομα θα επιλέξει η ομάδα όταν η επιβίωση της ανθρωπότητας εξαρτάται από αυτή;

Ρόλοι

- Ναυτικός: Άνδρας, 25 ετών
- Ιερέας: Άνδρας, 43 ετών
- Μέλλουσα μητέρα: Γυναίκα, 28 ετών
- Παιδί: Κορίτσι, 6 ετών
- Ξυλουργός: Άνδρας, 68 ετών
- Κτηνίατρος: Γυναίκα, 32 ετών
- Μάγειρας: Γυναίκα, 57 ετών
- Βιολόγος με ειδίκευση στην άγρια φύση και τη ζωή: Άνδρας, 49 ετών
- Μηχανικός: Άνδρας, 22 ετών
- Οικονομικός Σύμβουλος: 33 ετών
- Γυναίκα: 36 ετών
- Εκπαιδευτικός: Γυναίκα, 23 ετών

Κάθε υποομάδα καλείται να συμφωνήσει σε επτά πρόσωπα και να αιτιολογήσει την απόφασή της στην ολομέλεια. Ακολουθεί συζήτηση για τον τρόπο με τον οποίο συνεργάστηκαν τα μέλη.

ii. Δραστηριότητες σε ζευγάρια, όπως:

• *Δεν βλέπω - δεν μιλάω* (Αρχοντάκη & Φιλίππου, 2000)

Τα μέλη χωρίζονται σε ζευγάρια. Σε κάθε ζευγάρι το ένα μέλος θα φοράει στα μάτια του ένα κομμάτι ύφασμα που θα το εμποδίζει να βλέπει, ενώ το άλλο δεν θα μπορεί να μιλήσει. Το άτομο που δεν μπορεί να μιλήσει πρέπει να οδηγήσει το ζευγάρι του που δεν βλέπει γύρω στον χώρο, αποφεύγοντας τα εμπόδια, χωρίς φυσικά να δίνει προφορικές οδηγίες. Η άσκηση αποβλέπει στην οικοδόμηση εμπιστοσύνης και μετά την ολοκλήρωσή της ακολουθεί σχετική συζήτηση.

iii. Δραστηριότητες στην ολομέλεια, όπως:

Παντομίμα, παιχνίδια λέξεων (στα οποία περιγράφεται μια λέξη χωρίς αυτή να ειπωθεί μέχρι κάποιο μέλος της ομάδας να τη βρει), escape room games κ.ά.

Βιβλιογραφία

- Αρχοντάκη, Α., & Φιλίππου, Δ. (2000). 205 Βιωματικές ασκήσεις για εμφύχωση ομάδων. Αθήνα: Εκδόσεις Καστανιώτη.
- Ananiadou, K., & Claro, M. (2009). 21st Century Skills and Competences for New Millennium Learners in OECD Countries, OECD Education Working Papers, No. 41, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/218525261154>.
- Atkins, L., & Cole, C. (2010). Teaching tip: An introduction to collaboration with sharepoint for first-year business students. *Journal of Information Systems Education*, 21(3), 283.
- Bear, J.B., & Woolley, A.W. (2011). The role of gender in team collaboration and performance. *Interdisciplinary Science Reviews*, 36(2), 146-153.
- Brueller, D., & Carmeli, A. (2011). Linking capacities of high-quality relationships to team learning and performance in service organizations. *Human Resource Management*, 50, 455-477.
- Campion, M.A., Medsker, G.J., & Higgs, A.C. (1993). Relations between work group characteristics and effectiveness: Implications for designing effective work groups. *Personnel Psychology*, 46(4), 823-850.
- Chatman, J., Polzer, J., Barsade, S., & Neale, M. (1998). Being different yet feeling similar: The influence of demographic composition and organizational culture on work processes and outcomes. *Administrative Science Quarterly*, 43, 749 - 780.
- Cortez, C., Nussbaum, M., Woywood, G., & Aravenas, R. (2009). Learning to collaborate by collaborating: A face-to-face collaborative activity for measuring and learning basics about teamwork. *Journal of Computer Assisted Learning*, 25(2), 126-142.
- Cox, J.D. (2011). Emotional intelligence and its role in collaboration. *Proceedings of ASBBS*, 18(1), 435-445.
- Gentry, R. (2012). Collaboration Skills Pre-Service Teachers Acquire in a Responsive Preparation Program. *Journal of Instructional Pedagogies*, 8, 1-9.
- Huang, D., Leon, S., Hodson, C., La Torre, D., Obregon, N., & Rivera, G. (2010). Preparing Students for the 21st Century: Exploring the Effect of Afterschool Participation on Students' Collaboration Skills, Oral Communication Skills, and Self-Efficacy. CRESST Report 777. National Center for Research on Evaluation, Standards, and Student Testing (CRESST).
- Kourmoussi, N., Markogiannakis, G., Tzavara, C., Kounenou, K., Mandrikas, A., Christopoulou, E., & Koutras, V. (2018). Students' psychosocial empowerment with the 'Steps For Life' personal and social skills. Greek elementary programme. *International Electronic Journal of Elementary Education*, 10(5), 535-549.
- Kumpulainen, K., & Mutanen, M. (2000). Mapping the dynamics of peer group interaction: A method of analysis of socially shared knowledge processes. In H. Cowie & G. Van der Aalsvoort (Eds.), *Social interaction in learning and instruction*, (pp. 141-161). Amsterdam: Pergamon.
- Lai, E.R. (2011). Collaboration: A literature review. Pearson Publisher. Retrieved November, 11, 2016.
- Lambooy, M., Sanders, K., Koster, F. & Zwiers, M. (2006). Human resource practices and organisational performance: Can the HRM-performance linkage be explained by the cooperative behaviours of employees? *Management revue*, 223-240.
- Lambooy, M.S. (2005). Promoting cooperation. Studies into the effects of long-term and short-term rewards on cooperation of employees. Veenendaal: Universal Press.
- Lee, H., Parsons, D., Kwon, G., Kim, J., Petrova, K., Jeong, E., & Ryu, H. (2016). Cooperation begins: Encouraging critical thinking skills through cooperative reciprocity using a mobile learning game. *Computers & Education*, 97, 97-115.
- Lin, C.P., He, H., Baruch, Y., & Ashforth, B. E. (2017). The effect of team affective tone on team performance: The roles of team identification and team cooperation. *Human Resource Management*, 56(6), 931-952.
- Luca, J., & Tarricone, P. (2001). Does emotional intelligence affect successful teamwork? In *Meeting at the crossroads. Proceedings of the 18th Annual Conference of the Australasian Society for Computers in Learning in Tertiary Education*. Melbourne, Australia, 9-12 December 2001. Available at <https://ro.ecu.edu.au/ecuworks/4834/>
- Mickan, S., & Rodger, S. (2000). Characteristics of effective teams: A literature review. Australian

- Health Review, 23(3), 201-208.
- Midura, D.W., & Glover, D.R. (1999). The competition-cooperation link: Games for developing respectful competitors. *Human Kinetics* 1.
- Milton, L.P., & Westphal, J.D. (2005). Identity confirmation networks and cooperation in work groups. *Academy of Management Journal*, 48(2), 191-212.
- Nadler, R.S. (2011). *Leading with emotional intelligence: Hands-on strategies for building confident and collaborative star performers*. McGraw-Hill.
- Nickels, D.W., Parris, J.B., Gossett, C.H., & Alexander, P.S. (2009). Developing collaboration skills: A mixed temperament approach to teamwork. In Allied Academies International Conference. *Academy of Management Information and Decision Sciences. Proceedings* (Vol. 13, No. 1, p. 41). Jordan Whitney Enterprises, Inc.
- Quinn, T. (2012). "GROUP WORK doesn't spell collaboration". *Phi Delta Kappan*, 94(4), 46-48.
- Richards, S.B., Hunley, S., Weaver, R., & Landers, M.F. (2003). A proposed model for teaching collaboration skills to general and special education preservice candidates. *Teacher Education and Special Education*, 26(3), 246-250.
- Roschelle, J., & Teasley, S. (1995). The construction of shared knowledge in collaborative problem solving. In C.E. O'Malley (Ed.) *Computer supported collaborative learning* (pp. 69-97). Heidelberg: Springer-Verlag.
- Ross, D. D., Stafford, L., Church-Pupke, P., & Bondy, E. (2006). Practicing collaboration: What we learn from a cohort that functions well. *Teacher Education and Special Education*, 29(1), 32-43.
- Schelfhout, W., Dochy, F., & Janssens, S. (2004). The use of self, peer and teacher assessment as a feedback system in a learning environment aimed at fostering skills of cooperation in an entrepreneurial context. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 29(2), 177-201.
- Song, H.G., Restivo, M., van de Rijt, A., Scarlatos, L., Tonjes, D., & Orlov, A. (2015). The hidden gender effect in online collaboration: An experimental study of team performance under anonymity. *Computers in human Behavior*, 50, 274-282.
- Thimm, C., Koch, S.C., & Schey, S. (2003). Communicating gendered professional identity: Competence, cooperation, and conflict in the workplace. *The handbook of language and gender*, 528.
- West, B.J., Patera, J.L., & Carsten, M.K. (2009). Team level positivity: Investigating positive psychological capacities and team level outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 249-267.

1.4. Δεξιότητες επικοινωνίας

1.4.1. Επικοινωνία

Παρόλο που η επικοινωνία έχει εφαρμογή σε όλες τις φάσεις της διαχείρισης ομάδων, είναι ιδιαίτερα σημαντική και στη λειτουργία της ηγεσίας. Πρόκειται για μια ανθρώπινη δραστηριότητα που εμπεριέχει την αντίληψη και την έκφραση ιδεών, συναισθημάτων, αιτημάτων και ενεργειών.

Η επικοινωνία απαιτεί τουλάχιστον δύο ανθρώπους, έναν πομπό και ένα δέκτη, οι οποίοι μπορούν και να εναλλάσσονται. Ορίζεται ως η μεταφορά πληροφοριών από τον μεταδότη στον αποδέκτη, με τις πληροφορίες να γίνονται κατανοητές από τον αποδέκτη (Groner, 2005). Η ανθρώπινη επικοινωνία έχει περιγραφεί ως «αμφίδρομη συνεχιζόμενη διαδικασία με την οποία ένα άτομο ή περισσότερα ενεργοποιούν νοήματα στο μυαλό ενός άλλου ατόμου (ή προσώπων) μέσω λεκτικών ή/και μη λεκτικών μηνυμάτων» (Stone, Singletary, & Richmond, 1999, σελ. 53). Ο μεταδότης πρέπει να μεταδώσει το μήνυμα με τρόπο αποτελεσματικό, ώστε ο αποδέκτης να μπορεί να το ερμηνεύσει ή να το αποκωδικοποιήσει (Mbudzi & Choga, 2018). Μέσα από τη διαπροσωπική επικοινωνία τα άτομα κατανοούν το ένα το άλλο αλλά και ευαισθητοποιούνται καθένα για το άλλο.

Η επικοινωνία διακρίνεται, ανάλογα με:

- i. Τον τρόπο μεταφοράς των μηνυμάτων: σε λεκτική και μη λεκτική. Στη δεύτερη περιλαμβάνονται οι εκφράσεις του προσώπου, οι κινήσεις και η στάση του σώματος, οι χειρονομίες, η βλεμματική επαφή, το άγγιγμα, η απόσταση, ο τόνος, η ένταση και ο ρυθμός της φωνής (Κοναč, Širol, & Šumanjski, 2017), καθώς και σε γραπτή και προφορική.
- ii. Τον χρόνο που λαμβάνει χώρα: σε σύγχρονη ή ασύγχρονη.
- iii. Τον χώρο όπου λαμβάνει χώρα: σε συντοπική ή διατοπική.
- iv. Την παρουσία των συντελεστών της: σε διά ζώσης ή εξ αποστάσεως.

Ως προς την εναλλαγή των ρόλων διακρίνεται σε:

- i. Μονόδρομη, κατά την οποία οι ρόλοι πομπού και δέκτη δεν εναλλάσσονται.
- ii. Αμφίδρομη, κατά την οποία οι ρόλοι πομπού και δέκτη εναλλάσσονται.
- iii. Διαδραστική, όταν ο αρχικός δέκτης παρεμβαίνει ως πομπός και μέσα από τα στοιχεία που δίνει επηρεάζει το μήνυμα.

Δεν επιτυγχάνεται επικοινωνία αν ο δέκτης δεν μπορεί να λάβει το μήνυμα, αν το παρερμηνεύσει ή αν δεν ανταποκριθεί σε αυτό. Πράγματι, πολλά σφάλματα στην επικοινωνία εμφανίζονται επειδή το μήνυμα δεν προσλαμβάνεται με ακρίβεια (Groner, 2005).

Εμπόδια στην επικοινωνία από την πλευρά του ακροατή μπορούν να είναι:

- Η σύγκριση
- Η «ικανότητα» να διαβάσει τη σκέψη του άλλου
- Η προετοιμασία της απάντησης
- Το φιλτράρισμα
- Η κριτική
- Η ονειροπόληση
- Η ταύτιση
- Η ανάγκη παροχής συμβουλής
- Η διαρκής διαφωνία
- Η πίστη ότι έχει πάντα δίκιο
- Η αλλαγή θέματος
- Η συγκαταβατικότητα
- Η απολυτότητα

1.4.2. Επικοινωνία και φύλο

Ως προς το φύλο, έρευνες έχουν δείξει ότι οι γυναίκες συχνά υπερτερούν σε επικοινωνιακές δεξιότητες (π.χ. Wiskin, Allan, & Skelton, 2004) και ότι οι άνδρες και οι γυναίκες διαφέρουν ως προς τα επικοινωνιακά χαρακτηριστικά τους. Οι γυναίκες τείνουν να είναι πιο εκφραστικές, διστακτικές, ευγενικές και κοινωνικές, ενώ οι άνδρες είναι, κατά μέσο όρο, πιο δυναμικοί και κυρίαρχοι ως προς το στιλ επικοινωνίας (Basow & Rubenfield, 2003).

Σύμφωνα με τη Merchant (2012), η μεγαλύτερη διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών στον τρόπο επικοινωνίας οφείλεται στο γεγονός ότι οι άνδρες και οι γυναίκες έχουν διαφορετική αντίληψη και οπτική για τον σκοπό των συνομιλιών. Η Merchant (2012) υποστηρίζει ότι «ενώ οι γυναίκες χρησιμοποιούν την επικοινωνία ως εργαλείο για την ενίσχυση των κοινωνικών συνδέσεων και τη δημιουργία σχέσεων, οι άνδρες χρησιμοποιούν τη γλώσσα για να ασκήσουν κυριαρχία και να επιτύχουν απτά αποτελέσματα» (σελ. 17).

Σε γενικές γραμμές, οι γυναίκες πιστεύεται ότι χρησιμοποιούν πιο εκφραστικές συμπεριφορές και περισσότερα μη λεκτικά στοιχεία από τους άνδρες και ότι είναι καλύτερες στην αποστολή και τη λήψη μη λεκτικών μηνυμάτων (Briton & Hall, 1995; Lovell, Lee, & Brotheridge, 2009).

Οι διαφορές στη μη λεκτική επικοινωνία μεταξύ των δύο φύλων αναδεικνύονται μέσα από συγκεκριμένα είδη συμπεριφοράς, όπως περισσότερα χαμόγελα, νεύματα, περισσότερη βλεμματική επαφή, χειρονομίες, εκφράσεις του προσώπου. Οι γυναίκες διατηρούν μικρότερες φυσικές αποστάσεις και υπερέχουν ως προς τη δυνατότητα να κρίνουν με περισσότερη ακρίβεια τα συναισθήματα αλλά και την προσωπικότητα ενός ατόμου μέσα από μη λεκτικές ενδείξεις, όπως και στην ανάμνηση μη λεκτικών στοιχείων και εμφάνισης άλλων ανθρώπων. Το ερώτημα γιατί παρατηρούνται οι διαφορές αυτές μεταξύ των δύο φύλων παραμένει ουσιαστικά αναπάντητο, αν και αρκετά θεωρητικά πλαίσια έχουν αναπτυχθεί για την καλύτερη κατανόησή τους (Hall & Gunneary, 2013).

Αξίζει τον κόπο να υπογραμμίσουμε ότι πέρα από την επιστημονική βιβλιογραφία, οι υποψήσουσες διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών στα στιλ επικοινωνίας που υιοθετούν υπογραμμίζονται και στη λογοτεχνική βιβλιογραφία, όπως έχει συμβεί με το ιδιαίτερα δημοφιλές βιβλίο του John Gray (1992) Άνδρες από τον Άρη, γυναίκες από την Αφροδίτη: ένας πολύτιμος οδηγός για να βελτιώσετε τις σχέσεις σας.

Οι κύριες διαφορές που προσδιορίζει ο Gray μεταξύ των μορφών επικοινωνίας ανδρών και γυναικών είναι οι εξής: Οι άνδρες είναι προσανατολισμένοι στον στόχο και καθορίζουν την αυτοαντίληψή τους από την ικανότητά τους να επιτυγχάνουν αποτελέσματα (Gray, 1992). Οι γυναίκες, από την άλλη πλευρά, είναι προσανατολισμένες στις σχέσεις τους καθώς καθορίζουν την αίσθηση του εαυτού τους από τα συναισθήματά τους και από την ποιότητα των σχέσεών τους (Gray, 1992). Όσο για τον τρόπο που τα δύο φύλα διαχειρίζονται το στρες, ο Gray (1992) διατύπωσε τη φράση «Οι άνδρες πηγαίνουν στις σπηλιές τους και οι γυναίκες μιλούν», για να περιγράψει τις ψυχολογικές διαφορές στην αντιμετώπιση του στρες μεταξύ ανδρών και γυναικών. Οι διαφορές αυτές είναι εμφανείς και στην περίοδο της αναδυόμενης ενηλικίωσης (Κουνηπου, Katsiadrami, Koutra, & Diakogiannis, 2007). Άνδρες και γυναίκες διαφέρουν επίσης στο στιλ επικοινωνίας για την επίλυση κρίσεων ή την επίτευξη μιας αμοιβαίας συμφωνίας. Οι άνδρες, όταν προσπαθούν να επιλύσουν ένα πρόβλημα, ακολουθούν τη φυσική τους τάση να προσφέρουν μια λύση, ενώ οι γυναίκες αναζητούν ενσυναίσθηση και κατανόηση και τείνουν να προσφέρουν συμβουλές (Gray, 1992). Αυτές οι φυσικές τάσεις δημιουργούν συχνά ρήγμα στην επικοινωνία των δύο φύλων.

Όπως και ο John Gray, η Deborah Tannen είναι και αυτή διάσημη για το βιβλίο της *Γιατί δεν με καταλαβαίνεις; Όταν γυναίκες και άνδρες συζητούν* (1990) σχετικά με τις διαφορές στο στιλ επικοινωνίας μεταξύ των δύο φύλων. Διαπιστώνει ότι οι διαφορές αυτές ξεκινούν από τη νεαρή ηλικία, παρατηρώντας ότι τα αγόρια δημιουργούν σχέσεις μεταξύ τους κάνοντας πράγματα μαζί και ότι

οι δραστηριότητες είναι κεντρικές για τη φιλία τους. Τα κορίτσια, από την άλλη, δημιουργούν στενές σχέσεις μεταξύ τους απλώς μιλώντας, «η συζήτηση είναι η ουσία της οικειότητας» (Tannen, 1990). Όταν μεγαλώνουν, οι άνδρες προσεγγίζουν τις συνομιλίες με στόχο τη μετάδοση πληροφοριών, ενώ οι γυναίκες στοχεύουν στη διατήρηση της αλληλεπίδρασης και στην αναζήτηση ελέγχου και κατανόησης (Tannen, 1990).

Αν και δεν σχετίζεται με τον παράγοντα του φύλου, αξίζει να αναφερθεί μία ακόμη σημαντική μεταβλητή που επηρεάζει την επικοινωνία: οι διαφορετικές γενιές. Οι Zemke, Raines, και Filipczak (2000) περιγράφουν την κάθε γενιά σε αναφορά με τις εμπειρίες και τις αξίες ζωής, οι οποίες στην ουσία αντικατοπτρίζονται και στα διαφορετικά στιλ επικοινωνίας. Τα ονόματα που χρησιμοποιήσαν είναι Παραδοσιακοί (Traditionalists), Baby Boomers, Generation X (ή Gen X) και Generation Y (ή Nexters), όπου η κάθε γενιά, διαθέτοντας διαφορετικές εμπειρίες ζωής, υιοθετεί και διαφορετικές αξίες και, ως εκ τούτου, διαφορετικό στιλ επικοινωνίας.

1.4.3. Δεξιότητες επικοινωνίας

Πολλά βιβλία και άρθρα έχουν γραφτεί για τους τρόπους αποφυγής λαθών στην επικοινωνία, μέσω της χρήσης βασικών δεξιοτήτων. Σύμφωνα με ερευνητές, οι βασικές αυτές δεξιότητες επικοινωνίας περιλαμβάνουν:

- **Ακρόαση (Grover, 2005)**

Σε μια αλληλεπίδραση, μέρος της ανταπόκρισης στο άλλο άτομο είναι το να ακούς. Οι δεξιότητες ακρόασης περιλαμβάνουν τη διατήρηση της βλεμματικής επαφής και την προσπάθεια αποκωδικοποίησης ή ερμηνείας του μηνύματος.

- **Ενεργητική ακρόαση**

Η ενεργητική ακρόαση περιγράφεται ως η ικανότητα του ακροατή να κατανοήσει και να δείξει την κατανόησή του για τα ουσιαστικά και συναισθηματικά μηνύματα του ομιλητή (Kourmoussi et al., 2017b). Όπως αναφέρθηκε και σε άλλη ενότητα, η ενεργητική ακρόαση περιλαμβάνει τρία στοιχεία: α) την κατανόηση από τον ενεργητικό ακροατή όσων περιγράφει ο ομιλητής (κατανόηση περιεχομένου), β) την κατανόηση από τον ενεργητικό ακροατή των συναισθημάτων του ομιλητή (ενσυναίσθηση) και γ) τη μετάδοση από τον ενεργητικό ακροατή στον ομιλητή του μηνύματος ότι έχουν κατανοηθεί οι πληροφορίες που αναφέρει αλλά και τα συναισθήματά του.

- **Ενσυναίσθηση**

Αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να αντιλαμβάνεται με ακρίβεια τη συναισθηματική κατάσταση των άλλων (Kourmoussi et al., 2017a).

- **Χρήση κατάλληλης στάσης σώματος και βλεμματικής επαφής (Mbudzi & Choga, 2018).**

- **Χρήση ερωτήσεων ανοιχτού τύπου**

Οι ανοιχτές ερωτήσεις διατυπώνονται για να αποκτηθεί ένα ευρύ φάσμα πιθανών απαντήσεων και πληροφοριών. Επιπλέον, βοηθούν τον ομιλητή να αισθανθεί ότι ο ακροατής ακούει πραγματικά (Grover, 2005). Παραδείγματα ανοιχτών ερωτήσεων είναι: «Πώς νιώσατε γι' αυτό;», «Τι σας βοήθησε στο παρελθόν να το αντιμετωπίσετε αυτό;» και «Θα μπορούσατε αυτό να μου το εξηγήσετε περισσότερο;».

- **Χρήση ερωτήσεων κλειστού τύπου**

Ενώ οι ανοιχτές ερωτήσεις είναι αποτελεσματικές για την απόκτηση πρόσθετων πληροφοριών, οι κλειστές ερωτήσεις είναι απαραίτητες για την κατανόηση γεγονότων (Grover, 2005), όπως επίσης και για τυχόν ανάγκη επαλήθευσης ή διευκρίνισης, π.χ. «Το πρόβλημα έγινε πιο έντονο τελευταία;».

- **Αξιολόγηση μη λεκτικών στοιχείων**

Μία από τις πιο σημαντικές δεξιότητες είναι αυτή της αξιολόγησης των μη λεκτικών στοιχείων που εκπέμπει ο ομιλητής, όπως των εκφράσεων του προσώπου, των κινήσεων των ματιών, των χειρονομιών, της στάσης του σώματος του και της φυσικής απόστασης (proxemics) (Groner, 2005).

- **Σιωπή**

Οι σύντομες, αθόρυβες παύσεις αρκετών δευτερολέπτων ή και περισσότερο, οι οποίες συνοδεύονται από βλεμματική επαφή ή από ελαφρά νεύματα του κεφαλιού, μπορούν να ενθαρρύνουν τον ομιλητή να συνεχίσει να μιλά. Του δίνουν επίσης χρόνο να σκεφτεί ή να μοιραστεί συναισθήματα (Groner, 2005).

- **Ενθάρρυνση**

Οι τρόποι με τους οποίους δείχνουμε ότι παρακολουθούμε, κατανοούμε όσα έχουν ειπωθεί και περιμένουμε τη συνέχεια. Μπορούν να είναι μη λεκτικές (με ενατένιση, με νεύμα του κεφαλιού, με κινήσεις του σώματος προς τα εμπρός, με βλέμματα κατανόησης και παρακίνησης για συνέχεια) και σε λεκτικές, όπως:

- «Α! Έτσι...» «Και...»
- «Πείτε μου περισσότερα.»
- «Χμμ...»
- Επανάληψη λέξεων-κλειδιών
- Επανάληψη της τελευταίας λέξης
- Σιωπή

- **Περιορισμός του χρόνου ομιλίας**

Χρήσιμη είναι και η μέριμνα του ακροατή να περιορίζει τον δικό του χρόνο ομιλίας, καθώς δεν μπορεί κανείς να μιλάει και να ακούει ταυτόχρονα (Cameron, 2002).

- **Χρήση τεχνικών συμβουλευτικής και επικοινωνίας όπως:**

- ✓ **Αντανάκλαση (Reflecting):** αναφορά από τον ακροατή των συναισθημάτων που ο συνομιλητής του εκφράζει λεκτικά ή μη λεκτικά, με φράσεις όπως: «Μου φαίνεται πως νιώθεις...», «Φαίνεσαι...». Η χρήση αυτής της τεχνικής δείχνει στον ομιλητή ότι ο ακροατής τον ακούει και νοιάζεται για τα συναισθήματα και τα βιώματά του (Κονας, et al., 2017).
- ✓ **Παράφραση (Paraphrasing):** πρόκειται για επανάληψη από τον ακροατή με δικά του λόγια όσων έχει πει ο ομιλητής. Χρησιμοποιείται για την αποσαφήνιση του περιεχομένου όσων έχουν ειπωθεί, «επιστρέφοντας» το νόημα, όπως αυτό έχει γίνει κατανοητό. Μπορεί να εισάγεται με εκφράσεις όπως «Με άλλα λόγια ...», «Λοιπόν, λέτε ...», «Αν κατάλαβα καλά ...» (Κονας, et al., 2017).
- ✓ **Περίληψη (Summarizing):** πρόκειται για περιεκτική σύνοψη που κάνει ο ακροατής για όσα έχει πει ο ομιλητής με στόχο την αποσαφήνιση και το ξεκαθάρισμα. (Κονας, et al., 2017).
- ✓ **Επανάληψη (Repeating):** επανάληψη από τον ακροατή της τελευταίας φράσης ή των τελευταίων λέξεων του ομιλητή.
- ✓ **Ανατροφοδότηση (Giving feedback):** παροχή από τον ακροατή στον ομιλητή πληροφοριών σε σχέση με αυτά που έχει πει, π.χ. «Αυτή είναι καλή ιδέα!» ή «Μπράβο, ωραία τα καταφέρατε!».
- ✓ **Αναπλαισίωση (Reframing):** αναπλαισίωση είναι η αλλαγή που κάνει ο ακροατής στο πλαίσιο αναφοράς του συνομιλητή. Παίρνοντας κάποια βασικά δεδομένα όπως παρουσιάστηκαν από εκείνον, του παρουσιάζει εναλλακτικά πλαίσια αναφοράς από τα οποία μπορεί κανείς να βλέπει με διαφορετικό τρόπο καταστάσεις, προβλήματα ή διάφορα ζητήματα. Ενδεικτικά παραδείγματα φράσεων που μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως αναπλαισίωση είναι:
 - «Έχετε σκεφτεί ότι αυτό ίσως είναι μια καλή ευκαιρία για να συζητήσετε με το παιδί σας τα συναισθήματά του για...»
 - «Συχνά τα προβλήματα είναι και ευκαιρίες. Όλοι μπορούμε να μάθουμε κάτι από αυτά...»

Καλό είναι να αναφερθούν ξεχωριστά και τα παρακάτω στοιχεία της επικοινωνίας, καθώς, σύμφωνα με τις Mbudzi και Choga (2018), είναι ιδιαίτερα σημαντικά για την άσκηση ηγεσίας από γυναίκες:

1. Η ικανότητα έκφρασης και η ικανότητα αποτελεσματικής υπεράσπισης του εαυτού, όπως και υποστήριξης των αναγκών, των απόψεων, των προτάσεων, κ.ο.κ.
2. Η ικανότητα κατανόησης των απόψεων ή της οπτικής άλλων ανθρώπων. Για να γίνουν αποτελεσματικά κατανοητές οι απόψεις των άλλων ατόμων, απαιτούνται δεξιότητες ενεργητικής ακρόασης και διερεύνησης.
3. Η ικανότητα παροχής αποτελεσματικής επιβεβαιωτικής και διορθωτικής ανατροφοδότησης. Η δεξιότητα αυτή διαπερνά τις δύο παραπάνω πτυχές της επικοινωνίας.

1.4.4. Τρόποι ανάπτυξης δεξιοτήτων επικοινωνίας

Σε μια ανασκόπηση, οι Maguire, και Pitceathly (2002) περιγράφουν τους ακόλουθους τρόπους ως συστατικά στοιχεία για μια αποτελεσματική διδασκαλία δεξιοτήτων επικοινωνίας, όπως αυτά χρησιμοποιούνται στην εκπαίδευση επαγγελματιών υγείας (σελ. 698):

- Παροχή αποδείξεων και στοιχείων για τα τρέχοντα ελλείματα στην επικοινωνία, για τους λόγους που αυτά υπάρχουν, αλλά και τις συνέπειές τους τόσο για τους ομιλητές όσο και για τους ακροατές.
- Παροχή τεκμηρίωσης για τις δεξιότητες που απαιτούνται για την αντιμετώπιση αυτών των ελλειμμάτων.
- Επίδειξη των δεξιοτήτων που είναι απαραίτητο να κατακτηθούν.
- Παροχή ευκαιριών για εξάσκηση των δεξιοτήτων σε συνθήκες ελεγχόμενες και ασφαλείς.
- Παροχή εποικοδομητικής ανατροφοδότησης ως προς τις επιδόσεις και αναστοχασμός για τις αιτίες που μπορεί να εμποδίζουν τη χρήση των δεξιοτήτων.

> Βιωματικές ασκήσεις για την ανάπτυξη δεξιοτήτων επικοινωνίας <

I. Οπτική επαφή

Τα μέλη της ομάδας χωρίζονται σε ζευγάρια που κάθονται πλάτη με πλάτη χωρίς να επιτρέπεται η οπτική ή λεκτική επαφή. Το ένα από τα δύο άτομα ξεκινά ένα θέμα συζήτησης η οποία εκτυλίσσεται μέσω γραπτών μηνυμάτων. Σε δεύτερο χρόνο, η επικοινωνία επιτρέπεται να συνεχιστεί λεκτικά, αλλά χωρίς οπτική επαφή. Σε τρίτο χρόνο η επικοινωνία συνεχίζεται και λεκτικά και με οπτική επαφή. Με την ολοκλήρωση της άσκησης ακολουθεί συζήτηση στην ολομέλεια για τα στοιχεία της αποτελεσματικής επικοινωνίας που πιθανώς χάνονται όταν απουσιάζουν κάποιες σημαντικές προϋποθέσεις.

II. Οριζόντια γειτνίαση

Τα μέλη της ομάδας χωρίζονται σε ζευγάρια με το ένα μέλος καθιστό και το άλλο όρθιο. Το ένα από τα δύο άτομα ξεκινά ένα θέμα συζήτησης. Σε δεύτερο χρόνο, τα μέλη αλλάζουν θέσεις και η συζήτηση συνεχίζεται. Με την ολοκλήρωση της άσκησης ακολουθεί συζήτηση στην ολομέλεια για την αποτελεσματικότητα της επικοινωνίας και για τα συναισθήματα των συνομιλητ/ριών όταν δεν υπάρχει οριζόντια γειτνίαση.

III. Μη λεκτική επικοινωνία

Τα μέλη της ομάδας χωρίζονται σε υποομάδες. Πόσους διαφορετικούς τρόπους μπορούν να βρουν τα μέλη κάθε υποομάδας για να πουν μια ουδέτερη φράση όπως, «Αυτό το χαρτί είναι κίτρινο»; Με την ολοκλήρωση της άσκησης ακολουθεί συζήτηση στην ολομέλεια για τη σημαντικότητα του μη λεκτικού στοιχείου στο μήνυμα.

IV. Ενεργητική ακρόαση

Τα μέλη της ομάδας χωρίζονται σε ζευγάρια, από τα οποία το ένα μέλος βγαίνει έξω από τον χώρο διεξαγωγής της άσκησης. Στα μέλη που έχουν παραμείνει δίνεται η εντολή να ανακαλέσουν ένα έντονο περιστατικό που βίωσαν τον τελευταίο μήνα, να σκεφτούν τον τρόπο που θα το περιγράψουν στο ζευγάρι τους και να γράψουν σε ένα χαρτάκι τα τρία κυρίαρχα συναισθήματα που τους προξένησε, στα οποία όμως δεν θα αναφερθούν λεκτικά. Κατόπιν, τα μέλη που αποχώρησαν καλούνται να επανέλθουν και να ακούσουν προσεκτικά όσα έχει να τους διηγηθεί το ζευγάρι τους. Στη συνέχεια ζητείται από τα μέλη που άκουσαν τη διήγηση να καταγράψουν μόνα τους (χωρίς τη βοήθεια του ζευγαριού τους) τα τρία κυρίαρχα συναισθήματα που θεωρούν ότι βίωσε το ζευγάρι τους στη διάρκεια του περιστατικού. Τέλος, τα μέλη καλούνται να συγκρίνουν αν τα συναισθήματα που κατέγραψαν όσες/οι άκουσαν είναι ίδια με αυτά που έγραψαν όσες/οι διηγήθηκαν τα περιστατικά.

V. Μελέτες περίπτωσης για εντοπισμό και εξάσκηση στη χρήση των τεχνικών συμβουλευτικής και επικοινωνίας

Τα μέλη της ομάδας χωρίζονται σε υποομάδες, στις οποίες δίνονται γραπτοί διάλογοι μεταξύ συμβούλων και συμβουλευόμενων, προκειμένου να εντοπίσουν και να ονοματίσουν τις δεξιότητες συμβουλευτικής και επικοινωνίας που χρησιμοποιήθηκαν.

Βιβλιογραφία

- Briton, N.J., & Hall, J.A. (1995). Beliefs about female and male nonverbal communication. *Sex Roles*, 32(1-2), 79-90.
- Cameron, D. (2002). Globalization and the teaching of 'communication skills'. *Globalization and language teaching*, 67, 82.
- Grover, S.M. (2005). Shaping effective communication skills and therapeutic relationships at work: The foundation of collaboration. *Academy of Management Journal*, 53(4), 177-182.
- Hall, J.A., & Gunnery, S.D. (2013). Gender differences in nonverbal communication. Στο J.A. Hall & M.L. Knapp (Eds.), *Handbooks of communication science. Nonverbal communication* (p.639-669). De Gruyter Mouton. <https://doi.org/10.1515/9783110238150.639>
- Kounenou, K., Katsiadrami, A., Koutra, Aik., & Diakogiannis, G. (2007). Anxiety and psychosomatic problems in university students. 27th Stress and Anxiety Research Society Conference Proceedings, pp. 81-89.
- Kourmoussi, N., Amanaki, E., Tzavara, C., Merakou, K., Barbouni, A., & Koutras, V. (2017a). The Toronto Empathy Questionnaire: Reliability and validity in a nationwide sample of Greek teachers. *Social Sciences*, 6(2), 62.
- Kourmoussi, N., Kounenou, K., Tsitsas, G., Yotsidi, V., Merakou, K., Barbouni, A., & Koutras, V. (2017b). Active Empathic Listening Scale (AELS): Reliability and Validity in a Nationwide Sample of Greek Educators. *Social Sciences*, (4), 113.
- Kovač, H., Širol, M., & Šumanjski, M. (2017). *Leadership Handbook*. Sarajevo, Bosnia and Herzegovina: South East European Youth Network - SEEYN Secretariat Skenderpašina 1, 71000. www.seeyn.org
- Lovell, B., Lee, R.T., & Brotheridge, C.M. (2009). Gender differences in the application of communication skills, emotional labor, stress-coping and well-being among physicians. *Archives: The International Journal of Medicine*, 2(3), 273-279.
- Maguire, P., & Pitceathly, C. (2002). Key communication skills and how to acquire them. *Bmj*, 325(7366), 697-700.
- Mbudzi, M., & Choga, C. (2018). *Strengthening Women's Leadership in Training Manual*. Zimbabwe: Women's Coalition of Zimbabwe (WCoZ) in collaboration with the Ministry of Women Affairs.
- Wiskin, C.M., Allan, T.F., & Skelton, J.R. (2004). Gender as a variable in the assessment of final year degree-level communication skills. *Medical education*, 38(2), 129-137.

1.5. Ενσυναίσθηση

1.5.1. Ενσυναίσθηση

Η ικανότητα ενσυναίσθησης είναι ουσιαστική για τις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις, την επικοινωνία, τη διαμόρφωση και τη διατήρηση ουσιαστικών συναισθηματικών σχέσεων και την προσφορά βοήθειας (Κουρμούσι *et al.*, 2022. Kourmoussi *et al.*, 2017a). Ο Hoffman (2008) δηλώνει ότι η ενσυναίσθηση είναι «η σπίθα της ανθρώπινης ανησυχίας για τους άλλους, η κόλλα που καθιστά δυνατή την κοινωνική ζωή» (σελ. 3). Αν και η ενσυναίσθηση δεν συνιστά νέα έννοια, και η σημασία της έχει τονιστεί σε πολλαπλές μελέτες από διαφορετικούς τομείς (ψυχολογία, εκπαίδευση, ιατρική κ.λπ.), ο ακριβής ορισμός της παραμένει θέμα διαφορετικών ή ακόμη και αλληλοεπικαλυπτόμενων εννοιολογικών προσεγγίσεων (Κουρμούσι *et al.*, 2017a). Γενικά η ενσυναίσθηση αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να αντιλαμβάνεται με ακρίβεια τη συναισθηματική κατάσταση των άλλων και περιλαμβάνει τις συνέπειες που έχει αυτή η ικανότητα για το άτομο (Spreng *et al.*, 2009). Ο Rogers (1975) την όρισε ως τη δυνατότητα να μπορεί να αντιλαμβάνεται κανείς το εσωτερικό πλαίσιο αναφοράς κάποιου άλλου ξεκάθαρα και με όλα τα συναισθηματικά νοήματα που αφορούν το πλαίσιο αυτό, σαν να ήταν ο άλλος άνθρωπος, αλλά χωρίς ποτέ να χάσει τη συνθήκη «σαν να».

Υπάρχουν δύο διακριτές συνιστώσες της ενσυναίσθησης –η συναισθηματική και η γνωστική (Baldner & McGinley, 2014)–, οι οποίες είναι αλληλένδετες και σημαντικές για την έκφρασή της (Decety & Jackson 2006. Hoffman, 2008).

Η συναισθηματική ενσυναίσθηση περιγράφει τις συναισθηματικές αντιδράσεις (π.χ. ανησυχία) στα συναισθήματα ενός άλλου ατόμου (π.χ. θλίψη) (Eisenberg, 2002. Eisenberg *et al.*, 2002. Spreng *et al.*, 2009), χωρίς κάτι τέτοιο να σημαίνει απαραίτητως ότι το άτομο αναγνωρίζει τους λόγους για τα συναισθήματα αυτά, σε γνωστικό επίπεδο (Rankin *et al.*, 2005). Η γνωστική ενσυναίσθηση, αντιστρόφως, αναφέρεται στη γνωστική ταύτιση και στην κατανόηση της συναισθηματικής κατάστασης ενός άλλου ατόμου, ενώ δεν απαιτεί παράλληλη συναισθηματική εμπειρία (Cox *et al.*, 2012. Preston *et al.*, 2007).

Σύμφωνα με τη Σαλαγιάννη (2017), «η δεξιότητα της ενσυναίσθησης (empathy) συνιστά τη βάση για τη δημιουργία και τη διατήρηση συναισθηματικών και κοινωνικών δεσμών, την ανάπτυξη κοινωνικής κατανόησης, την εκδήλωση κοινωνικής συμπεριφοράς, την υιοθέτηση υπεύθυνης στάσης απέναντι στους άλλους, την καλύτερη επικοινωνία με τους άλλους και την αποτελεσματική κοινωνική προσαρμογή στο κοινωνικό περιβάλλον» (σελ. 33).

Ως προς τη σχέση της ενσυναίσθησης με τον παράγοντα του φύλου, έρευνες έχουν δείξει ότι οι γυναίκες υπερτερούν (Kourmoussi *et al.*, 2017a. Rueckert & Naybar, 2008), από την παιδική, μάλιστα, ηλικία (Landazabal, 2009) και προτείνουν ως πιθανή αιτία διαφορές στο νευρολογικό υπόβαθρο (Christov-Moore *et al.*, 2014. Rueckert & Naybar, 2008). Ωστόσο, υπάρχουν ερευνητές που υποστηρίζουν ότι οι διαφορές που παρατηρούνται μπορεί να προκύπτουν από την απροθυμία των ανδρών να δηλώσουν ενσυναίσθηση και όχι από πραγματικές διαφορές σε ικανότητες (Michalska *et al.*, 2013).

1.5.2. Τρόποι ενίσχυσης της ενσυναίσθησης

Αρκετές είναι οι έρευνες που έχουν δείξει ότι κατάλληλα σχεδιασμένες παρεμβάσεις μπορούν να βελτιώσουν την ενσυναίσθηση τόσο σε παιδιά (π.χ. Kourmoussi *et al.*, 2017b. Kourmoussi *et al.*, 2018. Schonert-Reichl *et al.*, 2015) και εφήβους (Castillo, Salguero, Fernández-Berrocal, & Balluerka, 2013), όσο και σε ενήλικες (Pettigrew & Tropp, 2006. Webster, Bowers, Mann, & Marshall, 2005). Η ενσυναίσθηση, δηλαδή, μπορεί να διδαχθεί. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι αυτό της Δανίας, όπου

οι μαθητές και οι μαθήτριες ηλικίας έξι έως δεκαέξι ετών παρακολουθούν υποχρεωτικά μαθήματα ενσυναίσθησης, τα οποία αντιμετωπίζονται ως εξίσου σημαντικά με εκείνα, λ.χ., των μαθηματικών. Κατά τη διάρκεια αυτών των μαθημάτων τα παιδιά μαθαίνουν να «διαβάζουν», να ακούν και να κατανοούν τα συναισθήματα των άλλων. Με τη βοήθεια εικόνων αναπαριστούν διαφορετικά συναισθήματα, όπως θλίψη, φόβο, χαρά και απογοήτευση, ενώ καλούνται επίσης να περιγράψουν τα συναισθήματα των άλλων με δικά τους λόγια και να εκφράσουν και τα δικά τους. Αυτού του είδους οι διδασκαλίες γίνονται με στόχο να καταστούν τα παιδιά ικανά να εξηγούν αυτό που αισθάνεται ο άλλος, χωρίς να κρίνουν τα συναισθήματά του.

Οι παρεμβάσεις ενίσχυσης της ενσυναίσθησης επικεντρώνονται κυρίως στην ανάπτυξη της ικανότητας των ατόμων να συναισθανθούν, είτε βιώνοντας ενσυναίσθηση είτε εκφράζοντας ενσυναίσθηση προς τους άλλους. Έτσι, υπάρχουν δύο κυρίως είδη παρεμβάσεων: αυτές που βασίζονται στη βίωση (experience-based) και περιλαμβάνουν καθήκοντα που ενθαρρύνουν τον «συντονισμό» του ατόμου με τις εσωτερικές καταστάσεις των άλλων ατόμων και εκείνες που έχουν ως βάση την έκφραση (expression-based), οι οποίες βοηθούν στην αποτελεσματικότερη εκδήλωση της ενσυναίσθησης προς τους άλλους (Weisz & Zaki, 2017).

Ενδεικτικές δραστηριότητες που μπορούν να συμπεριλαμβάνονται σε παρεμβάσεις που βασίζονται στη βίωση είναι (Weisz & Zaki, 2017):

- Αναγνώριση πιθανού συναισθήματος σε φωτογραφίες
- Αναγνώριση πιθανού συναισθήματος σε μελέτες περίπτωσης
- Πιθανές αιτίες πρόκλησης συναισθήματος σε διαφορετικές ομάδες/κατηγορίες ατόμων.
- Εκμάθηση λέξεων κλιμάκωσης συναισθήματος
- Αναγνώριση πιθανής κατάστασης ατόμου σε φωτογραφίες
- Σενάρια σχετικά με την έκβαση ιστοριών με φωτογραφίες
- Παιχνίδια ρόλων
- Αφήγηση ιστοριών
- Χρήση βίντεο

Ενδεικτικές δραστηριότητες που μπορούν να συμπεριλαμβάνονται σε παρεμβάσεις που βασίζονται στην έκφραση είναι (Weisz & Zaki, 2017):

- Παιχνίδια ρόλων
- Αφήγηση ιστοριών
- Χρήση βίντεο
- Ανάγνωση επιστολών άλλων ατόμων, που περιγράφουν προσωπικές εμπειρίες.

Δεδομένου ότι η ενσυναισθητική απόκριση του ακροατή προϋποθέτει την αναγνώριση της δύσκολης κατάστασης και των συναισθημάτων του ομιλητή, συχνά στη δεύτερη αυτή κατηγορία δραστηριοτήτων συμπεριλαμβάνονται και ασκήσεις αναγνώρισης συναισθημάτων (Weisz & Zaki, 2017).

> Βιωματικές ασκήσεις για την ενίσχυση της ενσυναίσθησης <

I. Mindfulness συμπόνοιας

Ως mindfulness (ενσυνειδητότητα) ορίζεται «η εστίαση της προσοχής με έναν συγκεκριμένο τρόπο: σκόπιμη, επικεντρωμένη στην παρούσα στιγμή και χωρίς άσκηση κριτικής» (Kabat-Zinn, 1994, σελ. 107). Υπάρχουν πολλά είδη διαλογισμού ενσυνειδητότητας, όπως αναπνοής, σάρωσης σώματος, ευγνωμοσύνης, συμπόνοιας κ.λπ. Αρκετές έρευνες έχουν δείξει ότι η τεχνική συμπόνοιας μπορεί να ενισχύσει την ενσυναίσθηση (π.χ. Beddoe & Murphy, 2004. Jones, Bodie, & Hughes, 2019. Walsh, 2008).

II. Η περιέργεια που δεν βλάπτει!

Κάθε μέλος της ομάδας καλείται να ανακαλύψει τρεις πληροφορίες από κάποιο άτομο εντελώς ξένο, μέσα σε προκαθορισμένη προθεσμία, λ.χ., μέχρι την επόμενη συνάντηση. Μερικά παραδείγματα θα μπορούσαν να είναι: πού μεγάλωσε, το αγαπημένο του φαγητό ή εστιατόριο, πού θα πήγαινε διακοπές αν μπορούσε να πάει οπουδήποτε κ.λπ. Οι πληροφορίες πρέπει να προέλθουν από συνομιλία, η οποία μπορεί να συνεχιστεί και περισσότερο, σε πιο προσωπικό επίπεδο, εφόσον αυτό είναι εφικτό. Με τη λήξη της προθεσμίας η ομάδα συγκεντρώνεται για να μοιραστεί τις πληροφορίες και κυρίως για να συζητήσει πώς επηρέασε το κάθε μέλος η διαδικασία συζήτησης με κάποιον/α ξένο/η.

III. Μέσα στη ζωή ενός άλλου!

Αντί απλώς να «μπούμε στα παπούτσια» κάποιου άλλου ατόμου, μπορούμε να δοκιμάσουμε να περπατήσουμε με αυτά: μπορούμε, για παράδειγμα, να παρακολουθήσουμε τη λειτουργία της θρησκείας του (εκκλησία, τζαμί, συναγωγή κ.λπ.) ή να συμμετέχουμε σε κάποιες συνήθειές του. Κάθε μέλος της ομάδας καλείται να «ακολουθήσει» μία ή περισσότερες πτυχές της ζωής ενός γνωστού του προσώπου για ένα ορισμένο χρονικό διάστημα (π.χ. μία εβδομάδα). Με τη λήξη της προθεσμίας, η ομάδα συγκεντρώνεται για να μοιραστεί τις πληροφορίες, αλλά κυρίως για να συζητήσει πώς επηρεάστηκε το κάθε μέλος από τη διαδικασία παρακολούθησης της ζωής ενός άλλου ανθρώπου.

IV. Εντοπισμός των προνομίων μας

Η μεροληψία τοποθετεί ορισμένες ομάδες ανθρώπων σε μειονεκτική θέση, ενώ τα προνόμια κάποιες άλλες σε πλεονεκτική. Τα προνόμια που διαθέτουμε μάς προσδίδουν ένα ιδιαίτερο status που δεν το κερδίσαμε μόνοι μας, ενώ συχνά δεν αναγνωρίζουμε πόσο πολύ μπορεί να έχει συνεισφέρει στην εξέλιξή μας. Για παράδειγμα, η φυλή μας, το μέρος που γεννηθήκαμε ή και ο σεξουαλικός μας προσανατολισμός έχουν επηρεάσει τη ζωή μας με θετικό ή αρνητικό τρόπο, χωρίς εμείς να έχουμε κάνει κάτι γι' αυτό. Στην άσκηση αυτή καλούμαστε να εντοπίσουμε εκείνα τα προνόμια που συνεισέφεραν στη σημερινή έκβαση της ζωής μας. Μπορούμε, λοιπόν, να αναρωτηθούμε:

- Πότε ήταν η τελευταία φορά που χρειάστηκε να σκεφτούμε τη φυλή, την εθνικότητα, το φύλο, τη θρησκεία, το επίπεδο ικανοτήτων ή τον σεξουαλικό μας προσανατολισμό;
- Όταν παρακολουθούμε ταινίες στον κινηματογράφο ή στην τηλεόραση, πόσο συχνά βλέπουμε χαρακτήρες που αισθανόμαστε ότι αντικατοπτρίζουν κι εμάς;
- Πόσο συχνά βρισκόμαστε σε κοινωνικά περιβάλλοντα όπου τα περισσότερα άτομα έχουν διαφορετική ταυτότητα από εμάς;

Βιβλιογραφία

- Baldner, C., & McGinley, J.J. (2014). Correlational and exploratory factor analyses (EFA) of commonly used empathy questionnaires: New insights. *Motivation and Emotion*, 38(5), 727-744.
- Beddoe, A.E., & Murphy, S.O. (2004). Does mindfulness decrease stress and foster empathy among nursing students? *Journal of Nursing Education*, 43(7), 305-312.
- Castillo, R., Salguero, J. M., Fernández-Berrocal, P., & Balluerka, N. (2013). Effects of an emotional intelligence intervention on aggression and empathy among adolescents. *Journal of adolescence*, 36(5), 883-892.
- Christov-Moore, L., Simpson, E.A., Coudé, G., Grigaityte, K., Iacoboni, M., & Ferrari, P.F. (2014). Empathy: Gender effects in brain and behavior. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 46, 604-627.
- Cox, C.L., Uddin, L.Q., Di Martino, A., Castellanos, F.X., Milham, M.P., & Kelly, C. (2012). The balance between feeling and knowing: Affective and cognitive empathy are reflected in the brain's intrinsic functional dynamics. *Social cognitive and affective neuroscience*, 7(6), 727-737.
- Decety, J., & Jackson, P.L. (2006). A social-neuroscience perspective on empathy. *Current directions in psychological science*, 15(2), 54-58.

- Eisenberg, N. (2002). Empathy-related emotional responses, altruism, and their socialization. Visions of compassion: Western scientists and Tibetan Buddhists examine human nature, 135, 131-164.
- Eisenberg, N., Guthrie, I.K., Cumberland, A., Murphy, B.C., Shepard, S.A., Zhou, Q., & Carlo, G. (2002). Prosocial development in early adulthood: A longitudinal study. *Journal of personality and social psychology*, 82(6), 993.
- Hoffman, M.L. (2008). Empathy and prosocial behavior. In M. Lewis, J. M. Haviland-Jones, & L. F. Barrett (Eds) *Handbook of Emotions* (3rd Edition), pp. 440-455. New York: Guilford Press.
- Jones, S.M., Bodie, G.D., & Hughes, S.D. (2019). The impact of mindfulness on empathy, active listening, and perceived provisions of emotional support. *Communication Research*, 46(6), 838-865.
- Kounenou, K., Kourmoussi, N., Ferrari, L., Suzuki, H., Andrei, A., Scoda, A. D., Marsay, G., Bacanlı, F., Karacan, O.N., Park, C.M., & Solberg, V. S. (2021). The role of empathy in improving SEL skills among educators and students in era of COVID-19. In WERA's Global Perspectives on Education Research. Springer. Διαθέσιμο στο: https://www.researchgate.net/profile/Kalli-Kounenou/publication/361306642_SEL_IRN_Role_of_Empathy_in_Improving_SEL_Skills_COVID19/links/62a9a95e416ec50bdb288efe/SEL-IRN-Role-of-Empathy-in-Improving-SEL-Skills-COVID19.pdf
- Kourmoussi, N., Amanaki, E., Tzavara, C., Merakou, K., Barbouni, A., & Koutras, V. (2017a). The Toronto Empathy Questionnaire: Reliability and Validity in a Nationwide Sample of Greek Teachers. *Social Sciences*, 6(2), 62.
- Kourmoussi, N., Markogiannakis, G., Tzavara, C., Kounenou, K., Mandrikas, A., Christopoulou, E., & Koutras, V. (2018). Students' Psychosocial Empowerment with The 'Steps For Life' Personal and Social Skills Greek Elementary Programme. *International Electronic Journal of Elementary Education*, 10(5), 535-549.
- Kourmoussi, N., Salagianni, M., Merakou, K., Tzavara, C., & Koutras, V. (2017b). Evaluation of the 'Steps for Life' Personal and Social Skills Greek K-Curriculum. *Creative Education*, 8(12), 1912.
- Landazabal, M.G. (2009). A comparative analysis of empathy in childhood and adolescence: Gender differences and associated socio-emotional variables. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 9(2), 217-235.
- Michalska, K.J., Kinzler, K.D., & Decety, J. (2013). Age-related sex differences in explicit measures of empathy do not predict brain responses across childhood and adolescence. *Developmental Cognitive Neuroscience*, 3, 22-32.
- Pettigrew, T.F., & Tropp, L.R. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(5), 751.
- Preston, S.D., Bechara, A., Damasio, H., Grabowski, T.J., Stansfield, R.B., Mehta, S., & Damasio, A.R. (2007). The neural substrates of cognitive empathy. *Social Neuroscience*, 2(3-4), 254-275.
- Rankin, K.P., Kramer, J.H., & Miller, B.L. (2005). Patterns of cognitive and emotional empathy in frontotemporal lobar degeneration. *Cognitive and Behavioral Neurology*, 18(1), 28-36.
- Rogers, C.R. (1975). Empathic: An unappreciated way of being. *The Counseling Psychologist*, 5(2), 2-10.
- Rueckert, L., & Naybar, N. (2008). Gender differences in empathy: The role of the right hemisphere. *Brain and Cognition*, 67(2), 162-167.
- Schonert-Reichl, K.A., Oberle, E., Lawlor, M.S., Abbott, D., Thomson, K., Oberlander, T. F., & Diamond, A. (2015). Enhancing cognitive and social-emotional development through a simple-to-administer mindfulness-based school program for elementary school children: A randomized controlled trial. *Developmental Psychology*, 51(1), 52.
- Walsh, R.A. (2008). Mindfulness and empathy. *Mindfulness and the therapeutic relationship*, 72-86.
- Webster, S.D., Bowers, L.E., Mann, R.E., & Marshall, W.L. (2005). Developing empathy in sexual offenders: The value of offence re-enactments. *Sexual Abuse: A Journal of Research and Treatment*, 17(1), 63-77.
- Weisz, E., & Zaki, J. (2017). Empathy building interventions: A review of existing work and suggestions for future directions. *The Oxford handbook of compassion science*, 205-217.
- Σαλαγιάννη, Μ. (2017). Η επίδραση της ενσυναίσθησης και της ενεργητικής ακρόασης στην αυτο-αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών (Α δημοσίευτη Διδακτορική Εργασία, Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων. Σχολή Επιστημών Αγωγής. Τμήμα Παιδαγωγικό Νηπιαγωγών).

1.6. Διαπραγμάτευση - Συνηγορία

1.6.1. Περιγραφή των εννοιών της διαπραγμάτευσης και της συνηγορίας

1.6.1.1. Διαπραγμάτευση (negotiation)

Η παιδαγωγική της διαπραγμάτευσης εξελίχθηκε γρήγορα τα τελευταία χρόνια. Φοιτητές και φοιτήτριες νομικών, εμπορικών και επιχειρηματικών σχολών διδάσκονται πλέον μια ποικιλία μαθημάτων διαπραγμάτευσης, που περιλαμβάνουν θεωρητική βιβλιογραφία, μελέτες περιπτώσεων και παιχνίδια ρόλων (Shmueli, Warfield, & Kaufman, 2009).

Η διαπραγμάτευση έχει οριστεί ως μια κοινή διαδικασία λήψης αποφάσεων μεταξύ δύο ή περισσότερων μερών (Brett, Pinkley & Jackofsky, 1996. Weingart, Prietula, Hyder, & Cenovese, 1999). Οι επιδέξιοι διαπραγματευτές είναι σε θέση να ελαχιστοποιούν τον παραλογισμό και να αποφεύγουν προκαταλήψεις και λάθη κρίσης (Bazerman, 1994), προκειμένου να επιτύχουν τον επιθυμητό στόχο σε κάθε διαπραγμάτευση (Brett, Northcraft, & Pinkley, 1999. Clyman & Tripp, 2000) διατηρώντας την απόδοσή τους σε υψηλά επίπεδα.

Στον επιχειρηματικό τομέα η διαπραγμάτευση είναι μια διαχειριστική ικανότητα απαραίτητη για την επιτυχία στο σημερινό παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον. Οι επιδέξιοι διαπραγματευτές είναι απαραίτητοι για την επιτυχία σε όλους τους επαγγελματικούς χώρους, όπως ιατρικούς, νομικούς και συμβουλευτικούς (ElShehawy, 2010). Συνειδητοποιώντας την αυξανόμενη σημασία των δεξιοτήτων διαπραγμάτευσης, οι εταιρείες επενδύουν στη σχετική κατάρτιση των στελεχών τους, ώστε να γίνουν αποτελεσματικοί διαπραγματευτές (ElShehawy, 2010).

Ως προς τον παράγοντα του φύλου σε σχέση με τις δεξιότητες διαπραγμάτευσης, οι Stuhlman και Linnabery (2013) δηλώνουν ότι, σύμφωνα με την ανασκόπησή τους, η εκτίμηση και αξιολόγηση των δεξιοτήτων διαπραγμάτευσης είναι φορτισμένη με βάση το φύλο. Ωστόσο είναι ενδιαφέρον να ειπωθεί ότι πιο αποτελεσματικοί διαπραγματευτές θεωρούνται οι άντρες όταν επιδεικνύουν ενσυναίσθηση (χαρακτηριστικό που αποδίδεται περισσότερο σε θυληκότητες), ενώ πιο αποτελεσματικές στη διαπραγμάτευση θεωρούνται οι γυναίκες όταν επιδεικνύουν μεγάλο έλεγχο στη διαδικασία (χαρακτηριστικό που θεωρείται πιο ανδροπρεπές). Φαίνεται λοιπόν ότι οι άνθρωποι αξιολογούν την ικανότητα στη διαπραγμάτευση με βάση το φύλο, ανάλογα με τους κοινωνικούς ρόλους που αποδίδονται στη γυναίκα ή στον άντρα από την ομάδα ή την κοινότητα στην οποία διαβιώνει και εργάζεται.

Σε μετααναλυτική έρευνα του Mazzei και των συνεργατών του (2014), βρέθηκε ότι οι άνδρες υπερτερούν σε διαπραγματεύσεις οικονομικού τύπου. Ωστόσο, σε κάποιες έρευνες έχει φανεί ότι οι διαφορές μεταξύ των φύλων που ευνοούν τους άνδρες μπορούν να εξαλειφθούν ή να αντιστραφούν, υπό ορισμένες συνθήκες και σε μεγάλο βαθμό καθορίζεται από τις κοινωνικές συνθήκες (Bowles, Babcock, & McGinn, 2005. Kray, Thompson, & Galinsky, 2001).

1.6.1.2. Συνηγορία (advocacy)

Η συνηγορία μπορεί να περιγραφεί αφενός ως η διαδικασία ταύτισης κάποιου που έχει ελάχιστη ή και μηδενική σύγκρουση συμφερόντων με τις απόψεις και τις ανησυχίες ενός ατόμου και αφετέρου η εκπροσώπηση του ατόμου αυτού, προκειμένου να διασφαλιστεί η βελτίωση των δικαιωμάτων του. Η συνηγορία βασίζεται σε μια ειδική και ίσως μοναδική σχέση μεταξύ του συνήγορου και του ατόμου που υποστηρίζει χρησιμοποιώντας εργαλεία εκπροσώπησης, διαπραγμάτευσης και πειθούς, προκειμένου να επιφέρει μια ευεργετική αλλαγή στη ζωή του ατόμου αυτού. Απαιτεί δέσμευση προς το άλλο άτομο, προς τον «εταίρο» (partner), αλλά και αποφασιστικότητα για την ολοκλήρωση της διαδικασίας (Henderson & Pochin, 2001).

Η ανάγκη για συνηγορία προκύπτει όταν οι συνθήκες έχουν αφαιρέσει την ικανότητα ενός ατόμου να υπερασπίζεται ελεύθερα τα συμφέροντά του. Οι κύριες μορφές συνηγορίας μπορούν να κατηγοριοποιηθούν ως εξής (Henderson & Rochin, 2001):

- Συνηγορία πολιτών, κατά την οποία οι συνήγοροι είναι μη αμειβόμενα μέλη της τοπικής κοινότητας.
- Εθελοντική συνηγορία, κατά την οποία οι συνήγοροι παρέχουν τον χρόνο τους χωρίς αμοιβή, αν και μπορεί να λάβουν κάποιο ποσό για τα έξοδά τους.
- Αυτοσυνηγορία, κατά την οποία ένα άτομο μπορεί να αναγνωρίσει την υποστήριξη που χρειάζεται σε διάφορα επίπεδα προκειμένου να επιτύχει έναν στόχο και στη συνέχεια να κοινοποιήσει τις πληροφορίες αυτές σε άλλους (Luckner & Becker, 2013).
- Συνηγορία ομηλίκων, κατά την οποία ένας συνήγορος και ένας «εταίρος» μοιράζονται κοινές εμπειρίες ή κοινό περιβάλλον.
- Επαγγελματική (νομική) συνηγορία, κατά την οποία οι συνήγοροι είναι δικηγόροι.

Η συνηγορία για τον εαυτό, σε μερίδα της βιβλιογραφίας ενσωματώνεται ως συστατικό στοιχείο του αυτοκαθορισμού (self-determination), ο οποίος αποτελεί συνδυασμό δεξιοτήτων, γνώσεων και πεποιθήσεων που επιτρέπουν σε ένα άτομο να συμμετάσχει σε στοχευμένη αυτορρυθμιστική συμπεριφορά (Abery & Stancliffe, 2003. Anctil, Ishikawa, & Scott, 2008. Test et al., 2005). Ως προς τον παράγοντα του φύλου, έρευνες έχουν δείξει ότι η χρήση δεξιοτήτων αυτοσυνηγορίας δεν φαίνεται να επηρεάζεται από το φύλο (Daly-Canoy, Vaccaro, & Newman, 2015. Palmer & Roessler, 2000).

1.6.2. Εκπαίδευση στη διαπραγμάτευση και τη συνηγορία

1.6.2.1. Εκπαίδευση σε δεξιότητες διαπραγμάτευσης

Σύμφωνα με τη μετααναλυτική έρευνα του ElShehawy (2010), η εκπαίδευση στη διαπραγμάτευση έχει άμεση επίδραση στην απόδοση των εκπαιδευόμενων. Κατά τις αναλύσεις του, «*ακόμη και το πιο σύντομο εκπαιδευτικό πρόγραμμα φάνηκε να βελτιώνει την απόδοση των εκπαιδευόμενων*» (σελ. 204). Τα μαθήματα και τα προγράμματα κατάρτισης στη διαπραγμάτευση έχουν σχεδιαστεί ώστε να διδάσκουν στα άτομα που εκπαιδεύονται πώς να αποφεύγουν τα σφάλματα και να συμπεριφέρονται με τρόπο που θα μεγιστοποιεί το αποτέλεσμα όλων των καταστάσεων διαπραγμάτευσης (Lewis, 1997). Εξάλλου, με την ολοκλήρωση της κατάρτισης, οι διαπραγματευτές θα πρέπει να έχουν αποκτήσει «*την ικανότητα να εφαρμόσουν μια έννοια ή μια δεξιότητα που έχουν μάθει για τη λύση ενός προβλήματος σε κάποιο σχετικό αλλά διαφορετικό πρόβλημα*» (Rollof, Putnam, & Anatasious, 2003, σελ. 825). Η εκπαίδευση στη διαπραγμάτευση θεωρείται αποτελεσματική όταν κάτι τέτοιο συντελεστεί.

Οι Nadler, Thompson, και Van Boven (2003) υποστηρίζουν ότι, σύμφωνα με την επιστημονική βιβλιογραφία που σχετίζεται με τη διαπραγμάτευση, αναγνωρίζονται τουλάχιστον τέσσερις τρόποι με τους οποίους υλοποιείται η βιωματική μάθηση: α) διδακτική μάθηση (ή μάθηση βάσει αρχών), β) μάθηση μέσω αποκάλυψης πληροφοριών, γ) αναλογική μάθηση και δ) μάθηση μέσω παρατήρησης. Νεότερη μετααναλυτική μελέτη του ElShehawy (2010) διαχωρίζει την εκπαίδευση στη διαπραγμάτευση σε τρεις τύπους: διδακτική-αναλογική, βιωματική και ανακλαστική. Σύμφωνα με τους Raz, Lin, και Kraus (2009), κοινό και σύνθετο σε όλους τους τύπους είναι η χρήση προσομοίωσης και παιχνιδιών ρόλων.

1.6.2.2. Εκπαίδευση σε δεξιότητες συνηγορίας

Η συνηγορία θεωρείται βασική ικανότητα στον τομέα της ψυχολογικής συμβουλευτικής.

Εκτός από τους υποψήφιους συμβούλους, πολλές επιτυχημένες παρεμβάσεις κατάρτισης έχουν διεξαχθεί και σε διάφορες άλλες κατηγορίες, όπως σε επιζώντες από καρκίνο (Zebrack, Oeffinger, Hou, & Kaplan, 2006), σε μαθητές γυμνασίου με αναπηρίες (Brunello-Prudencio, 2001), σε μαύρους εφήβους (Dowden, 2009), σε οικογένειες (McLaughlin et al., 2013) κ.ά. Σύμφωνα με τον Test και τους συναδέλφους του (2005), άτομα διαφορετικών ηλικιών αλλά και με ποικίλες αναπηρίες μπορούν να εκπαιδευτούν σε δεξιότητες αυτοσυνηγορίας, είτε μέσα από παρεμβάσεις που έχουν αναπτυχθεί από ερευνητές είτε μέσα από προγράμματα σπουδών.

Η σύγχρονη εκπαίδευση στη συνηγορία έχει τις ρίζες της στις αρχαίες διδασκαλίες του Αριστοτέλη, του Κουιντιλιανού και του Κικέρωνα (Zompretti, 2006). Μάλιστα, ο Zompretti (2006) υποστηρίζει ότι η συνταγή του Αριστοτέλη για αποτελεσματική συνηγορία -ήθος, πάθος και λόγος - είναι το κλειδί για μια επιτυχημένη νομική συνηγορία και στις μέρες μας.

Σχετικά με την αυτοσυνηγορία και την εκμάθηση δεξιοτήτων, τα ερευνητικά δεδομένα δείχνουν ότι απαιτούνται πολλές ευκαιρίες για εξάσκηση, στην εργασία, στον χώρο σπουδών, στο σπίτι, στην κοινότητα (Daly-Cano, Vaccaro, & Newman, 2015).

Για την εκμάθηση και την εξάσκηση δεξιοτήτων συνηγορίας μπορούν να χρησιμοποιηθούν με αποτελεσματικότητα αρκετές τεχνικές, με κυριότερες τις μελέτες περίπτωσης, τις προσομοιώσεις και τα παιχνίδια ρόλων, στα οποία δίνεται έμφαση τόσο στο λεκτικό μήνυμα όσο και στο εξωλεκτικό κομμάτι της επικοινωνίας (teachingselfadvocacy.wordpress.com).

> **Διωματικές ασκήσεις για την ενίσχυση των δεξιοτήτων διαπραγμάτευσης και συνηγορίας** <

1. Διαπραγμάτευση

I. Παιχνίδια ρόλων με διάφορα σενάρια

Τα παιχνίδια ρόλων μπορούν να αφορούν είτε σενάρια καθημερινής ζωής (π.χ. «παζαρεύουμε» την τιμή κάποιου αγαθού) είτε σενάρια από το εργασιακό περιβάλλον.

II. «Διαβάζοντας» τους γύρω

Οι εκπαιδευόμενοι/ες καλούνται να εξασκηθούν στο να παρατηρούν τον τρόπο με τον οποίο οι άλλοι επικοινωνούν. Να εστιάζουν περισσότερο στους τρόπους με τους οποίους κάθονται, στο αν κοιτάζουν στα μάτια ή στρέφουν το βλέμμα αλλού και αν η έκφρασή τους δείχνει διαθεσιμότητα και ενδιαφέρον ή αποστασιοποίηση και αποσπασμένη προσοχή. Αυτό θα τους βοηθήσει να γίνουν καλύτεροι/ες στην κατανόηση της γλώσσας του σώματος, έτσι ώστε, όταν βρεθούν σε «τραπέζι» διαπραγματεύσεων, να μπορούν να αποκωδικοποιούν τέτοιες πληροφορίες.

III. Εξάσκηση σε σενάρια από τη χειρότερη δυνατή θέση

Τα άτομα που εκπαιδεύονται είναι χρήσιμο να εξασκούνται σε σενάρια σύμφωνα με τα οποία βρίσκονται στη χειρότερη δυνατή θέση.

IV. Εξάσκηση στο ΟΧΙ

Ένα από τα πιο ισχυρά εργαλεία των διαπραγματευτών είναι η ετοιμότητα να μπορούν να πουν με σταθερότητα «όχι» και να το υποστηρίξουν. Οι εκπαιδευόμενοι/ες καλούνται να εξασκηθούν στο

να λένε «όχι» όχι μόνο με λόγια, αλλά και με το βλέμμα, τη στάση σώματος και τον κατάλληλο τόνο στη φωνή.

2. Συνηγορία

I. Διαλογισμός ενσυνειδητότητας (Mindfulness)

Ο διαλογισμός ενσυνειδητότητας (mindfulness), όπως προαναφέρθηκε, ορίζεται ως «εστίαση της προσοχής με έναν συγκεκριμένο τρόπο: σκόπιμο, στην παρούσα στιγμή και χωρίς άσκηση κριτικής» (Kabat-Zinn, 1994, σελ. 107).

Δύο από τα είδη διαλογισμού mindfulness αφορούν τη συνηγορία και την αυτοσυνηγορία:

i. Συνηγορία (mindfulnessexercises.com)

Κατά την άσκηση αυτή η σκέψη επικεντρώνεται στο άτομο για το οποίο επιθυμούμε να συνηγορήσουμε. Αρχίζουμε με το να ευχόμαστε το καλύτερο για εκείνο και συνεχίζουμε με το να παρατηρούμε τη δική μας αίσθηση αντίληψης και υποστήριξης.

ii. Αυτοσυνηγορία (mindfulnessexercises.com)

Κατά την άσκηση αυτή καλούμαστε να φέρουμε στη σκέψη μας τον εαυτό μας ως παιδί, παρατηρώντας τα καλά του στοιχεία και το πόσο ευάλωτο και αξιαγάπητο είναι, νιώθοντας συμπόνοια. Η συμπόνοια μεταφέρεται στον ενήλικο στον οποίον έχει εξελιχθεί αυτό το παιδί.

II. Ασκήσεις πειθούς (Smith, 2017)

Η πειθώ μπορεί να εξασκηθεί είτε με γραπτές επιστολές, στις οποίες προσπαθούμε να μεταφέρουμε με τον αποτελεσματικότερο τρόπο τις ανησυχίες και τις σκέψεις μας για ένα θέμα που απασχολεί την κοινότητά μας, είτε με ομιλίες, με τις οποίες μπορούμε να καταθέσουμε προσωπικές μας μαρτυρίες.

Βιβλιογραφία

ΣΥΝΗΓΟΡΙΑ

- Abery, B. H., & Stancliffe, R. J. (2003). Ecological theory of self-determination: Theoretical foundations. In M. L. Wehmeyer, B. H. Abery, D. E. Mithaug, & R. J. Stancliffe (Eds.), *Theory in self-determination: Foundations for educational practice* (pp. 25-42). Springfield, IL: Thomas.
- Anctil, T.M., Ishikawa, M.E., & Scott, A.T. (2008). Academic identity development through selfdetermination: Successful college students with learning disabilities. *Career Development for Exceptional Individuals*, 31(3) 164-174.
- Brunello-Prudencio, L.A. (2001). Knowledge and communication skills training for high school students with learning disabilities for the acquisition of self-advocacy skills. (Doctoral dissertation, National Library of Canada = Bibliothèque nationale du Canada).
- Daly-Cano, M., Vaccaro, A., & Newman, B. (2015). College Student Narratives about Learning and Using Self-Advocacy Skills. *Journal of Postsecondary Education and Disability*, 28(2), 213-227.
- Dowden, A.R. (2009). Implementing self-advocacy training within a brief psychoeducational group to improve the academic motivation of Black adolescents. *The Journal for Specialists in Group Work*, 34(2), 118-136.
- Henderson, R., & Pochin, M. (2001). *A right result?: Advocacy, justice and empowerment*. Bristol, UK: Policy Press.
- Luckner, J.L., & Becker, S.J. (2013). Fostering Skills in Self-Advocacy: A Key to Access in School and Beyond. *Odyssey: New Directions in Deaf Education*, 14, 34-38.
- McLaughlin, K.A., Glang, A., Beaver, M.S.V., Gau, J.M., & Keen, M.S. (2013). Web-based training in family advocacy. *The Journal of Head Trauma Rehabilitation*, 28(5), 341.

- Palmer, C., & Roessler, R.T. (2000). Requesting Classroom Accommodations: Self-Advocacy and Conflict Resolution Training for College Students with Disabilities. *Journal of Rehabilitation*, 66(3), 38-43.
- Smith, L. (2017). Advocacy Skill Building Toolkit: Facilitator Guide. RTC Rural.
- Test, D.W., Fowler, C.H., Brewer, D.M., & Wood, W.M. (2005). A content and methodological review of self-advocacy intervention studies. *Exceptional Children*, 72(1), 101-125.
- Test, D.W., Fowler, C.H., Wood, W., Brewer, D.M., & Eddy, S. (2005). A conceptual framework of selfadvocacy for students with disabilities. *Remedial and Special Education*, 26(1), 43-54.
- Zebrack, B.J., Oeffinger, K.C., Hou, P., & Kaplan, S. (2006). Advocacy skills training for young adult cancer survivors: The Young Adult Survivors Conference at Camp Mak-a-Dream. *Supportive Care in Cancer*, 14(7), 779-782.
- Zompetti, J.P. (2006). The role of advocacy in civil society. *Argumentation*, 20(2), 167-183.

ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ

- Bazerman, M.H. (1994). *Judgment in Managerial Decision Making* (3rd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Bowles, H.R., Babcock, L., & McGinn, K.L. (2005). Constraints and triggers: Situational mechanics of gender in negotiation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89, 951-965.
- Brett, F., Northcraft, G., & Pinkley, R. (1999). Stairways to heaven: An interlocking self-regulation model of negotiation. *Academy of Management Review*, 24, 435-451.
- Brett, J.F., Pinkley, R.L., & Jackofsky, E.F. (1996). Alternatives to having BATNA in dyadic negotiation: The influence of goals, self-efficacy, and alternatives on negotiated outcomes. *International Journal of Conflict Management*, 7, 121-137.
- Clyman, D.R., & Tripp, T.M. (2000). Discrepant values and measures of negotiator performance. *Group Decision and Negotiation*, 9, 251-274.
- ElShenawy, E. (2010). Does negotiation training improve negotiators' performance?. *Journal of European Industrial Training*, 34(3), 192-210.
- Kray, L.J., Thompson, L., & Galinsky, A. (2001). Battle of the sexes: Gender stereotype confirmation and reactance in negotiations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 942-958.
- Lewicki, R.J. (1997). Teaching negotiation and dispute resolution in colleges of business: The state of the practice. *Negotiation Journal*, 14, 253-269.
- Mazei, J., Hüffmeier, J., Freund, P.A., Stuhlmacher, A.F., Bilke, L., & Hertel, G. (2015). A meta-analysis on gender differences in negotiation outcomes and their moderators. *Psychological Bulletin*, 141(1), 85.
- Nadler, J., Thompson, L., & Boven, L.V. (2003). Learning negotiation skills: Four models of knowledge creation and transfer. *Management Science*, 49(4), 529-540.
- Raz Lin, Y.O., & Kraus, S. (2009, May). Investigating the benefits of automated negotiations in enhancing people's negotiation skills. *AAMAS*, 9, 345-352.
- Rollof, M., Putnam, L., & Anatasious, L. (2003). Negotiation skills. In Greene, J. & Burleson, B. (Eds). *Handbook of Communication and Social Interaction Skills* (pp. 801-843). London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Shmueli, D., Warfield, W., & Kaufman, S. (2009). Enhancing community leadership negotiation skills to build civic capacity. *Negotiation Journal*, 25(2), 249-266.
- Stuhlmacher, A.F., & Linnabery, E. (2013). Gender and negotiation: A social role analysis. Στο *Handbook of research on negotiation* (pp.221-248). London UK: Edward Elgar Publishing.
- Weingart, L.R., Prietula, M.J., Hyder, E.B., & Genovese, C.R. (1999). Knowledge and the sequential processes of negotiation: A Markov chain analysis of response-in-kind. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35, 366-393.

2. ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

2.1. Αυτοεκτίμηση

2.1.1. Αυτοεκτίμηση

2.1.1.1. Ορισμός και περιγραφή της έννοιας της αυτοεκτίμησης

Οι μελετητές της έννοιας της αυτοεκτίμησης έχουν διατυπώσει ποικίλες απόψεις ως προς τα στοιχεία που την απαρτίζουν, την επίδρασή της, καθώς και τους τρόπους αξιολόγησής της. Ωστόσο, δεν φαίνεται να υπάρχει ξεκάθαρη συμφωνία μεταξύ τους ως προς τον ορισμό της (Kernis, 2003. Mruk, 2006).

Η αυτοεκτίμηση συνιστά τη συνολική υποκειμενική συναισθηματική αξιολόγηση του ατόμου για την αξία του. Περιλαμβάνει τις πεποιθήσεις του για τον εαυτό του (λ.χ. «είμαι ικανός», «είμαι άξιος»), αλλά και τα συναισθήματα που του προξενούν αυτές οι αξιολογήσεις, όπως ικανοποίηση, χαρά, λύπη, υπερηφάνεια, ντροπή κ.ά. (Κουνεπου, 2012. Κουνεπου & Koutra, 2007. Smith & Mackie, 2007).

Ο Rosenberg (1965) υποστηρίζει ότι υπάρχει μια συνολική «σφαιρική» αυτοεκτίμηση (global self-esteem), η οποία περικλείει όλες τις επιμέρους αξιολογήσεις που κάνει το άτομο για τον εαυτό του. Επιπλέον, επισημαίνει ότι η αυτοεκτίμηση επηρεάζεται και διαμορφώνεται από την ανατροφοδότηση που λαμβάνει το άτομο από τα υπόλοιπα άτομα του περιβάλλοντός του (Ξυθάλη, 2018). Τα άτομα με υψηλή σφαιρική αυτοεκτίμηση διαθέτουν αυτοσεβασμό και αίσθηση αυτοαξίας, αναγνωρίζοντας ωστόσο τα ελαττώματα και τις ελλείψεις τους. Τα άτομα με χαμηλή σφαιρική αυτοεκτίμηση δεν διαθέτουν αυτοσεβασμό, βλέπουν μόνο τις αδυναμίες τους και, ως εκ τούτου, θεωρούν τον εαυτό τους «ανάξιο, ανεπαρκή ή και ελαττωματικό» (Rosenberg, 1979, σελ. 54).

Η έννοια της αυτοεκτίμησης (self-esteem) για πολλά χρόνια χρησιμοποιούνταν εναλλακτικά με άλλες συναφείς έννοιες, όπως οι έννοιες της αυτοπεποίθησης (self-confidence) και της αυτοαντίληψης (self-perception) (King, 1997). Η αυτοπεποίθηση είναι η πεποίθηση ενός ατόμου ότι μπορεί να επιτύχει (Perry, 2011). Σύμφωνα με τη Feltz (2007), ο όρος αυτοπεποίθηση αναφέρεται στην πεποίθηση κάποιου ότι μπορεί να εκτελέσει με επιτυχία μια επιθυμητή συμπεριφορά.

Αν και αυτοπεποίθηση και αυτοεκτίμηση μπορεί να σχετίζονται, ορισμένα άτομα μπορεί να μην έχουν υψηλή αυτοπεποίθηση για μια δεδομένη δραστηριότητα, αλλά παρόλα αυτά να εξακολουθούν να «αρέσουν στον εαυτό τους». Αντίθετα, υπάρχουν εκείνα που μπορεί να θεωρούν τον εαυτό τους πολύ ικανό σε μια δεδομένη δραστηριότητα αλλά δεν έχουν αντίστοιχα συναισθήματα αυτοαξίας (Feltz, 2007). Συχνά υπάρχει και μια σύγχυση ως προς το τι συνδέει την αυτοαντίληψη με την αυτοεκτίμηση. Οι Smith και Mackie (2007, σελ. 107), αναφέρουν ότι «η αυτοαντίληψη περιλαμβάνει το τι σκεφτόμαστε για τον εαυτό μας, ενώ η αυτοεκτίμηση είναι η θετική ή η αρνητική αξιολόγηση του εαυτού, δηλαδή το πώς νιώθουμε για τον εαυτό μας».

Σχετική έννοια είναι και η αυτοαποτελεσματικότητα ή αυτεπάρκεια. Ο Bandura (Bandura, 1977) χρησιμοποιεί τον όρο «αυτοαποτελεσματικότητα» (self-efficacy) για να περιγράψει την πεποίθηση που έχει κάποιο άτομο για την επιτυχή εκτέλεση μιας συμπεριφοράς (λ.χ. μιας αθλητικής επίδοσης) η οποία απαιτείται για την παραγωγή συγκεκριμένου αποτελέσματος (λ.χ. την κατάκτηση ενός τροπαίου). Έτσι, μπορεί να θεωρηθεί ως «αυτοπεποίθηση κατά περίπτωση». Επιπλέον, όπως ο ίδιος σημειώνει, η αυτοαποτελεσματικότητα δεν αφορά τις δεξιότητες που έχει ένα άτομο, αλλά

την κρίση του για το τι μπορεί να κάνει με τις δεξιότητες που διαθέτει (Bandura, 1986). Επιπλέον, θεωρεί ότι η αντιλαμβανόμενη αυτοαποτελεσματικότητα είναι διαφορετική από την αυτοπεποίθηση. Η αυτοπεποίθηση, για αυτόν, αναφέρεται στη δύναμη της πεποίθησης ή της εμπιστοσύνης στον εαυτό, αλλά δεν προσδιορίζει το επίπεδο της αντιλαμβανόμενης ικανότητας. Ο Bandura προτιμά τη χρήση του όρου «αυτοαποτελεσματικότητα» για να προσδιορίσει το επίπεδο της αντιλαμβανόμενης ικανότητας και την ισχύ αυτής της πεποίθησης (Feltz, 2007). Πέρα από τα κοινά στοιχεία των παραπάνω εννοιών, είναι σημαντικό να τονιστεί ο τρόπος που επηρεάζει η καθεμία την άλλη. Η εμπιστοσύνη στον εαυτό δίνει τις πληροφορίες ώστε να σχηματιστεί η αυτο-αποτελεσματικότητα, η οποία επηρεάζει τη μάθηση, που με τη σειρά της επηρεάζει περαιτέρω την αυτοπεποίθηση, τη μάθηση και τους συναισθηματικούς τομείς (Perry, 2011).

Ο Carl Rogers (1957), ο πρωτεργάτης της προσωποκεντρικής προσέγγισης, υποστηρίζει ότι οι ρίζες πολλών προβλημάτων των ανθρώπων βρίσκονται στο γεγονός ότι τα άτομα αυτά θεωρούν ότι δεν αξίζουν και δεν είναι ικανά να αγαπηθούν και να γίνουν αποδεκτά από τους άλλους (Ξυθάλη, 2018). Οι υποστηρικτές της προσέγγισης του Rogers, συνεχίζοντας, θεωρούν ότι η αυτοεκτίμηση αποτελεί αναφαίρετο δικαίωμα όλων: κάθε άτομο αξίζει να έχει την εκτίμηση και τον σεβασμό τόσο από τους άλλους όσο και από τον ίδιο τον εαυτό του (Rogers, 2012. Wickman & Campbell, 2003). Ως προς τη διακύμανση του επιπέδου της αυτοεκτίμησης στη διάρκεια της ζωής, α) η αυτοεκτίμηση αυξάνεται από την παιδική ηλικία και την εφηβεία έως τη μέση ενήλικη ζωή, κορυφώνεται στην ηλικία των 50 έως 60 ετών και στη συνέχεια μειώνεται με επιταχυνόμενο ρυθμό στα γηρατεία, β) η αυτοεκτίμηση είναι σχετικά σταθερό, αλλά σε καμία περίπτωση αμετάβλητο χαρακτηριστικό: άτομα με σχετικά υψηλή (ή χαμηλή) αυτοαξιολόγηση σε κάποιο στάδιο της ζωής τους είναι πιθανό να έχουν επίσης σχετικά υψηλή (ή χαμηλή) αυτοεκτίμηση δεκαετίες αργότερα και γ) η υψηλή αυτοεκτίμηση προβλέπει προοπτικά την επιτυχία και την ευημερία σε τομείς της ζωής όπως οι σχέσεις, η εργασία και η υγεία (Orth & Robins, 2014).

Η εμφάνιση μεγάλου όγκου εγχειριδίων αυτοβοήθειας για την ενίσχυση της αυτοεκτίμησης και της αγάπης προς τον εαυτό αναδεικνύει την ανάγκη των ανθρώπων για βελτίωση στον τομέα αυτό. Εξάλλου, η χαμηλή αυτοεκτίμηση μπορεί να επηρεάσει τα πάντα στη ζωή, από τις σχέσεις έως την καριέρα. Μερικά κοινά παραδείγματα χαμηλής αυτοεκτίμησης μπορεί να περιλαμβάνουν:

- Μίσος ή απογοήτευση για τον εαυτό
- Εμμονή με την τελειότητα
- Μίσος για την εικόνα σώματος
- Αίσθηση ευτέλειας
- Υπερβολική ευαισθησία
- Αίσθημα άγχους ή και φόβου
- Διάρκες αίσθημα θυμού
- Προσπάθεια να είμαστε αρεστοί στους άλλους.

2.1.1.2. Γυναικείο φύλο και αυτοεκτίμηση

Πολλές έρευνες έχουν αναδείξει υψηλότερη αυτοεκτίμηση των ανδρών σε σχέση με αυτή των γυναικών (π.χ. Bleidorn et al., 2016. Κουνενου & Koutra, 2007. McMullin & Cairney, 2004), διαφορά που φαίνεται να εμφανίζεται στην εφηβική ηλικία (π.χ. Quatman & Watson, 2001). Μάλιστα, στο βιβλίο της Orenstein (2013) *Schoolgirls: Young women, self esteem, and the confidence gap* αναδεικνύεται τόσο η χαμηλότερη αυτοεκτίμηση όσο και η χαμηλότερη αυτοπεποίθηση σε διάφορους τομείς για τα κορίτσια σχολικής ηλικίας.

Σε μετααναλυτική έρευνα, ωστόσο, σχετικά με διαφορές στην αυτοεκτίμηση των δύο φύλων όσον αφορά συγκεκριμένους τομείς, η Gentile και συνεργάτες της (2009) βρήκαν στατιστικά σημαντική διαφορά στην αυτοεκτίμηση όσον αφορά τη φυσική εμφάνιση, ενώ δεν εντόπισαν σημαντική διαφορά στις επιδόσεις όσον αφορά τον ακαδημαϊκό τομέα, την κοινωνική αποδοχή, την οικογένεια και τα συναισθήματα.

2.1.1.3. Παράγοντες που επιδρούν στην αυτοεκτίμηση

Πολλοί είναι οι παράγοντες που έχουν διερευνηθεί ως προς την επίδρασή τους στην αυτοεκτίμηση, τόσο των παιδιών (π.χ. Clay, Vignoles, & Dittmar, 2005. Han & Kim, 2006) όσο και των ενηλίκων (π.χ. Gray-Little & Hafdahl, 2000. Reitzes & Mutran, 2006).

Σύμφωνα με τη Mayo Clinic, οι παράγοντες που επηρεάζουν και διαμορφώνουν την αυτοεκτίμηση ξεκινούν από την παιδική ηλικία και περιλαμβάνουν (mayoclinic.org, α):

- Τις σκέψεις και τις αντιλήψεις μας
- Τις αντιδράσεις των άλλων απέναντί μας
- Τις εμπειρίες μας από την οικογένεια, το σχολείο, την εργασία και την κοινότητα
- Τυχόν ασθένειες, αναπηρίες ή τραυματισμούς
- Την ηλικία
- Τον ρόλο μας και το θέση μας στην κοινωνία
- Μηνύματα από πολυμέσα

Οι σχέσεις μας με τους κοντινούς μας ανθρώπους - γονείς, αδέρφια, συνομηλίκους, εκπαιδευτικούς και σημαντικούς άλλους - είναι σημαντικές για την αυτοεκτίμησή μας. Πολλές από τις πεποιθήσεις που έχουμε σχηματίσει για τον εαυτό μας αντικατοπτρίζουν τα μηνύματα που έχουμε εισπράξει από τους ανθρώπους αυτούς στη διάρκεια της ζωής μας.

Αν οι σχέσεις αυτές είναι δυνατές και τα σχόλια θετικά, είναι πιο πιθανό να βλέπουμε τον εαυτό μας ως αξιόλογο άτομο και να έχουμε πιο υψηλή αυτοεκτίμηση. Αν τα μηνύματα που εισπράττουμε είναι ως επί το πλείστον αρνητικά ή επικριτικά και τα σχόλια υποτιμητικά, είναι αρκετά πιθανό να πρέπει να παλέψουμε με τη χαμηλή μας αυτοεκτίμηση (mayoclinic.org, α).

Πρέπει όμως να τονιστεί ότι οι προηγούμενες εμπειρίες και σχέσεις δεν αποτελούν και το πεπρωμένο μας. Οι δικές μας σκέψεις είναι εκείνες που έχουν τον μεγαλύτερο αντίκτυπο στην αυτοεκτίμησή μας και οι σκέψεις αυτές βρίσκονται κάτω από τον δικό μας έλεγχο.

Έτσι, αν έχουμε την τάση να εστιάζουμε στις αδυναμίες ή στα ελαττώματά μας, χρειάζεται να προσπαθήσουμε να κάνουμε αλλαγές που θα μας βοηθήσουν να αναπτύξουμε μια ακριβέστερη και πιο ισορροπημένη εικόνα του εαυτού μας (mayoclinic.org, α).

2.1.2. Τρόποι ενίσχυσης της αυτοεκτίμησης

Σημαντικός αριθμός παρεμβατικών ερευνών έδειξαν ότι το επίπεδο της αυτοεκτίμησης μπορεί να βελτιωθεί μέσα από κατάλληλα σχεδιασμένες παρεμβάσεις, τόσο σε παιδιά Diekstra & Gravest-eijin, 2008. Durlac et al., 2011. Κουρμούση, 2012. Payton et al., 2008), όσο και σε ενήλικα άτομα (Alberti & Emmons, 2001. Brown & Carmichael, 1992. Stake & Pearlman, 1980. Τσίτσας, 2009).

Η Mayo Clinic προτείνει βήματα που μπορούν να μας βοηθήσουν ώστε να αρχίσουμε να αισθανόμαστε καλύτερα με τον εαυτό μας (mayoclinic.org, β). Χαρακτηριστικά αναφέρει: Η χαμηλή αυτοεκτίμηση μπορεί να επηρεάσει αρνητικά σχεδόν κάθε πτυχή της ζωής μας, συμπεριλαμβανομένων των σχέσεων μας, της δουλειάς μας, αλλά και της υγείας μας. Μπορούμε, ωστόσο, να ενισχύσουμε την αυτοεκτίμησή μας χρησιμοποιώντας στοιχεία από διάφορες προσεγγίσεις της συμβουλευτικής για την ψυχική υγεία.

Με βάση τη γνωσιακή συμπεριφορική θεραπεία, μπορούμε να ακολουθήσουμε τα παρακάτω βήματα:

Βήμα 1. Αναγνώριση προβληματικών περιστάσεων και καταστάσεων

Είναι καλό αρχικά να μάθουμε να αναγνωρίζουμε τις ανησυχητικές περιστάσεις ή τις καταστάσεις εκείνες που φαίνεται να αποδυναμώνουν την αυτοεκτίμησή μας. Τέτοιοι πυροδοτητές συνήθως μπορεί να περιλαμβάνουν:

- Μια παρουσίαση ή ένα project που έχουμε αναλάβει για τον εργασιακό ή τον ακαδημαϊκό μας χώρο.
- Μια κατάσταση κρίσης στον εργασιακό χώρο ή στο σπίτι
- Μια δύσκολη κατάσταση με σύζυγο, αγαπημένο πρόσωπο, συνάδελφο ή άλλο στενό μας πρόσωπο
- Μια αλλαγή στους ρόλους ή στις συνθήκες της ζωής μας, όπως απώλεια εργασίας.

Βήμα 2. Επίγνωση των σκέψεων και των πεποιθήσεων

Μόλις εντοπίσουμε τις προβληματικές καταστάσεις, είναι καλό να παρατηρήσουμε τις σκέψεις μας σχετικά με αυτές τις καταστάσεις. Να αναλογιστούμε, δηλαδή, τι λέμε στον εαυτό μας (συζήτηση με τον εαυτό) και τι ερμηνεία δίνουμε σε κάθε κατάσταση. Οι σκέψεις και οι πεποιθήσεις μας μπορεί να είναι θετικές, αρνητικές ή ουδέτερες. Μπορεί να είναι λογικές, να βασίζονται δηλαδή σε αιτίες ή γεγονότα, μπορεί όμως να είναι και παράλογες, δηλαδή να μη βασίζονται στην πραγματικότητα. Ας αναρωτηθούμε αν αυτές οι πεποιθήσεις μας έχουν πράγματι βάση. Θα τις λέγαμε σε έναν/μία φίλο/η μας αν βρισκόταν εκείνος/η στη θέση μας; Σε περίπτωση που δεν θα τις λέγαμε σε κάποιον δικό μας άνθρωπο, δεν πρέπει να τις λέμε ούτε στον εαυτό μας.

Βήμα 3. Αντιμετώπιση του αρνητικού ή λανθασμένου τρόπου σκέψης

Οι αρχικές μας σκέψεις μπορεί να μην είναι ο καταλληλότερος τρόπος για να προσεγγίσουμε μια κατάσταση. Γι' αυτόν το λόγο, στη συνέχεια, είναι καλό να τεστάρουμε την ακρίβεια των σκέψεών μας. Ας αναρωτηθούμε αν οι σκέψεις μας είναι συνεπείς προς τα γεγονότα και τη λογική ή αν υπάρχουν πιο εύλογες εξηγήσεις για την κατάστασή μας. Γενικότερα, πάντως, δεν είναι εύκολο να εντοπίζει κανείς τα σφάλματα στη σκέψη του. Τέτοια σφάλματα αφορούν πεποιθήσεις που μπορεί να μας φαίνονται φυσιολογικές και πραγματικές, παρόλο που συχνά δεν είναι καθόλου έτσι. Έτσι, χρειάζεται να δώσουμε προσοχή σε λανθασμένα πρότυπα σκέψης που διαβρώνουν την αυτοεκτίμησή μας, όπως τα παρακάτω:

- **Ο τρόπος της σκέψης «όλα ή τίποτε»**, όπου αντιμετωπίζουμε τα πράγματα με απόλυτο τρόπο, είτε ως καλά είτε ως κακά. Ένα παράδειγμα τέτοιας σκέψης μπορεί να είναι: «Αν δεν τα καταφέρω σε αυτό, θα είμαι τελείως αποτυχημένη».
- **Το αρνητικό φιλτράρισμα**, όπου βλέπουμε μόνο τα αρνητικά στοιχεία, παραμορφώνοντας την πραγματικότητα. Ένα παράδειγμα τέτοιας σκέψης μπορεί να είναι: «Έκανα ένα λάθος σ' αυτή την αναφορά. Τώρα όλοι θα πουν πως δεν είμαι κατάλληλη γι' αυτή τη δουλειά».
- **Η θέαση ακόμη και των θετικών στοιχείων ως αρνητικών**, όπου απορρίπτουμε τα επιτεύγματά μας και άλλα θετικά στοιχεία επιμένοντας πως δεν μετράνε. Ένα παράδειγμα τέτοιας σκέψης μπορεί να είναι: «Τα πήγα καλά σ' αυτό το τεστ, μόνο και μόνο επειδή ήταν τόσο εύκολο».
- **Τα εύκολα αρνητικά συμπεράσματα**, στα οποία καταλήγουμε ενώ δεν υπάρχουν στοιχεία που να αποδεικνύουν ότι έτσι είναι τα πράγματα. Ένα παράδειγμα τέτοιας σκέψης μπορεί να είναι: «Ο φίλος μου δεν απάντησε στο email μου, οπότε σίγουρα εγώ έκανα κάτι για να τον κάνω να θυμώσει».
- **Η λανθασμένη σύνδεση συναισθημάτων με γεγονότα**, όπου συγχέουμε τα συναισθήματα ή τις πεποιθήσεις μας με τις καταστάσεις. Ένα παράδειγμα τέτοιας σκέψης μπορεί να είναι: «Νιώθω αποτυχημένη, οπότε μάλλον είμαι αποτυχημένη».
- **Ο αρνητικός τρόπος συζήτησης με τον εαυτό μας**, όπου τον υποτιμάμε ή τον υποβαθμίζουμε, έστω και αν χρησιμοποιούμε το χιούμορ για να το κάνουμε. Ένα παράδειγμα τέτοιας σκέψης μπορεί να είναι: «Δεν αξίζω τίποτε καλύτερο».

Βήμα 4. Τροποποίηση των αρνητικών σκέψεων και πεποιθήσεων

Στη συνέχεια είναι καλό να αντικαταστήσουμε τις αρνητικές και ανακριβείς σκέψεις μας με ακριβείς και εποικοδομητικές. Χρήσιμες στρατηγικές μπορούν να είναι:

- **Να χρησιμοποιούμε αισιόδοξες δηλώσεις.** Ας φερθούμε στον εαυτό μας με καλοσύνη,

ενθαρρύνοντάς τον. Αντί, για παράδειγμα, να πιστεύουμε ότι μια παρουσίαση ενός project στη δουλειά ή στις σπουδές μας δεν θα πάει καλά, ας δοκιμάσουμε να πούμε στον εαυτό μας κάτι όπως: «Παρόλο που είναι δύσκολο, μπορώ να χειριστώ αυτή την κατάσταση.»

- **Να συγχωρήσουμε τον εαυτό μας.** Όλοι κάνουν λάθη. Τα λάθη μας δεν είμαστε εμείς. Είναι μεμονωμένες στιγμές μέσα στο χρόνο. Ας πούμε, για παράδειγμα, στον εαυτό μας: «Έκανα ένα λάθος, αλλά αυτό δεν με κάνει κακό άνθρωπο.»
- **Να αποφεύγουμε δηλώσεις τού τύπου «πρέπει».** Αν οι σκέψεις μας είναι γεμάτες από τέτοιου είδους φράσεις, υπάρχει πιθανότητα να έχουμε παράλογες απαιτήσεις από τον εαυτό μας - ή και από τους άλλους. Η απαλειψη αυτών των λέξεων από τις σκέψεις μας μπορεί να μας οδηγήσει σε πιο ρεαλιστικές προσδοκίες.
- **Να εστιάζουμε στα θετικά.** Ας σκεφτούμε τα κομμάτια της ζωής μας που πάνε καλά. Ας θυμηθούμε, επίσης, τις δεξιότητες που έχουμε χρησιμοποιήσει στο παρελθόν για να αντιμετωπίσουμε και να διαχειριστούμε δύσκολες καταστάσεις.
- **Να σκεφτούμε τι έχουμε μάθει από κάθε αρνητική εμπειρία.** Τι θα μπορούσαμε να κάνουμε διαφορετικά την επόμενη φορά για να έχουμε ένα καλύτερο αποτέλεσμα;
- **Να δώσουμε άλλη διάσταση στις σκέψεις που μας αναστατώνουν.** Ας αντιμετωπίσουμε τις αρνητικές μας σκέψεις ως «σήματα» για να δοκιμάσουμε έναν καινούριο, υγιή τρόπο σκέψης. Ας αναρωτηθούμε: «Τι μπορώ να σκεφτώ και να κάνω για να γίνουν οι σκέψεις μου λιγότερο αγχωτικές;».
- **Να ενθαρρύνουμε τον εαυτό μας.** Ας του δώσουμε τα εύσημα για τα θετικά του στοιχεία. Για παράδειγμα, στην περίπτωση της παρουσίασης ενός project που ίσως να μην πήγε τέλεια, μπορούμε να πούμε: «Η παρουσίασή μου μπορεί να μην ήταν τέλεια, αλλά οι συνάδελφοί μου έκαναν ερωτήσεις και παρέμειναν συγκεντρωμένοι - πράγμα που σημαίνει ότι πέτυχα τον στόχο μου.»

Εκτός από τα παραπάνω, η Mayo Clinic προτείνει επίσης να προσπαθήσουμε να θυμόμαστε, σε καθημερινή βάση, ότι αξίζουμε ειδική φροντίδα και πως για τον λόγο αυτόν είναι καλό (mayoclinic.org, b):

- Να προσέχουμε τον εαυτό μας ακολουθώντας έναν υγιεινό τρόπο ζωής με άσκηση και σωστή διατροφή.
- Να κάνουμε πράγματα που μας αρέσουν καταρτίζοντας μια λίστα από την οποία θα αντλούμε κάτι κάθε μέρα.
- Να περνάμε τον χρόνο μας με άτομα που μας κάνουν ευτυχισμένες/ους και να μην τον αφιερώνουμε σε άτομα που δεν μας αντιμετωπίζουν καλά.

> Βιωματικές ασκήσεις για την ανάπτυξη της αυτοεκτίμησης <

I. Ασκήσεις αυτογνωσίας και διαλογισμού

Μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τη βελτίωση της αυτοεκτίμησης μέσω της διαδικασίας του αναστοχασμού ή μέσω καθοδήγησης από επαγγελματία ψυχικής υγείας ή προπονητή/τρια ζωής (life coach). Παραδείγματα τέτοιων ασκήσεων είναι, ενδεικτικά:

i. Οι εαυτοί μου

Τα μέλη της ομάδας καλούνται να χωρίσουν ένα κομμάτι χαρτί σε τρία ίσα μέρη. Επισημαίνεται ότι το πρώτο μέρος θα αφορά τον «Αντιληπτό Εαυτό», το δεύτερο τον «Επιθυμητό Εαυτό» και το τρίτο τον «Παρουσιαζόμενο Εαυτό». Στην πρώτη περιοχή (του Αντιληπτού Εαυτού) καλούνται να γράψουν πέντε λέξεις ή φράσεις που περιγράφουν καλύτερα τον ιδιωτικό εαυτό τους όπως τον ξέρουν και όχι όπως θα τον έδειχναν στους άλλους. Στη δεύτερη καλούνται να γράψουν πέντε

λέξεις ή φράσεις που περιγράφουν τον εαυτό που θα ήθελαν να έχουν, ενώ στην τρίτη καλούνται να γράψουν ακόμη πέντε λέξεις ή φράσεις που περιγράφουν τον εαυτό τους όπως τον παρουσιάζουν στους γύρω τους.

Με την ολοκλήρωση της άσκησης καλούνται να αναστοχαστούν πάνω στις ομοιότητες και τις διαφορές των τριών «εαυτών» τους. Τι μπορεί η καθημία μας να κάνει για να πλησιάσει όσο περισσότερο γίνεται τον επιθυμητό εαυτό της;

ii. Μήπως τελικά... μπορώ;

Σε ένα φύλλο χαρτί οι εκπαιδευόμενες καλούνται να γράψουν τρεις προτάσεις με πράγματα που πιστεύουν ότι δεν μπορούν να κάνουν, συμπληρώνοντας τη φράση: «Δεν μπορώ να...». Στη συνέχεια καλούνται να επιλέξουν μία από τις προτάσεις, στην οποία θα διαγράψουν το «Δεν μπορώ» και θα το αντικαταστήσουν με το «Δεν έχω ακόμη...». Ακολουθεί συζήτηση για τη διαφορετική αντιμετώπιση της νέας πρότασης.

iii. Διαλογισμός αυτοαποδοχής

Σκοπός της άσκησης ενσυνειδήτοτητας (mindfulness), η οποία συνιστάται να υιοθετείται σε καθημερινή βάση, είναι η εξοικείωση με την αποδοχή του εαυτού μας άνευ όρων. Αρχικά μπορεί να υλοποιηθεί με τη βοήθεια ειδικού και στη συνέχεια μπορεί να πραγματοποιείται χωρίς.

iv. Ακούω το σώμα μου (Αρχοντάκη & Φιλίππου, 2000, σελ. 176)

Σκοπός της άσκησης εστίασης στο σώμα είναι η επικέντρωση στον εαυτό.

II. Τι μου αρέσει σ' εσένα! (Αρχοντάκη & Φιλίππου, 2000, σελ. 162).

Η άσκηση έχει ως προϋπόθεση τα μέλη της ομάδας να γνωρίζονται μεταξύ τους. Καλούνται να χωριστούν σε ζευγάρια, όπου για 10 λεπτά θα λέει το ένα εναλλάξ στο άλλο τι του αρέσει σ' εκείνο. Στη συνέχεια κάθε μέλος σημειώνει όσα περισσότερα θυμάται από αυτά που άκουσε από το ζευγάρι του. Τέλος, γίνεται συζήτηση πάνω στα παρακάτω θέματα:

- α) Άκουσαν πράγματα που δεν τα ήξεραν ή δεν είχαν αναγνωρίσει στον εαυτό τους;
- β) Πώς ένιωσαν;
- γ) Τι τους έκανε μεγαλύτερη εντύπωση;

Βιβλιογραφία

- Αρχοντάκη, Α., Φιλίππου, Δ. (2000). 205 Βιωματικές ασκήσεις για εμπύχωση ομάδων. Αθήνα: Εκδόσεις Καστανιώτη.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychol. Rev*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundation of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, N.J.: PrenticeHall.
- Bleidorn, W., Arslan, R.C., Denissen, J.J., Rentfrow, P.J., Gebauer, J.E., Potter, J., & Gosling, S.D. (2016). Age and gender differences in self-esteem - A cross-cultural window. *Journal of Personality and Social Psychology*, 111(3), 396.
- Clay, D., Vignoles, V.L., & Dittmar, H. (2005). Body image and self-esteem among adolescent girls: Testing the influence of sociocultural factors. *Journal of Research on Adolescence*, 15(4), 451-477.
- Feltz, D.L. (2007). Self-confidence and sports performance. *Studies*, 29, 278-294.
- Gentile, B., Grabe, S., Dolan-Pascoe, B., Twenge, J.M., Wells, B.E., & Maitino, A. (2009). Gender differences in domain-specific self-esteem: A meta-analysis. *Review of General Psychology*, 13(1), 34-45.
- Gray-Little, B., & Hafdahl, A.R. (2000). Factors influencing racial comparisons of self-esteem: A quantitative review. *Psychological Bulletin*, 126(1), 26.

- Han, S.S., & Kim, K.M. (2006). Influencing factors on self-esteem in adolescents. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 36(1), 37-44.
- Kernis, M.H. (2003). Toward a conceptualization of optimal self-esteem. *Psychological Inquiry*, 14(1), 1-26.
- King, K.A. (1997). Self-concept and self-esteem: A clarification of terms. *The Journal of School Health*, 67(2), 68-76.
- Kounenou, K. (2012). Self-esteem, work values and career choice among Greek students of Higher Pedagogical & Technological Studies. In S. de Walls & K. Meszaros (Eds), *Handbook of Psychology of Self-esteem* (pp.383-391). NY: Nova Science Publishers.
- Kounenou, K., & Koutra, Aik. (2007). Self-esteem and academic achievement in university students. *Electronic Proceedings of the 2007, Psyche-Fedora Conference in Crete, Rethymno*.
- Leary, M.R., & Baumeister, R.F. (2000). The nature and function of self-esteem: Sociometer theory. Στο *Advances in experimental social psychology*, 32, 1-62. Academic Press.
- Mayo Clinic (a). Adult Health: Self Esteem check. Διαθέσιμο στο <https://www.mayoclinic.org/healthy-lifestyle/adult-health/in-depth/self-esteem/art-20047976>
- Mayo Clinic (b). Adult Health. Self-esteem: Take steps to feel better about yourself. Διαθέσιμο στο <https://www.mayoclinic.org/healthy-lifestyle/adult-health/in-depth/self-esteem/art-20045374>
- McMullin, J.A., & Cairney, J. (2004). Self-esteem and the intersection of age, class, and gender. *Journal of Aging Studies*, 18(1), 75-90.
- Mruk, C.J. (2006). *Self-esteem research, theory, and practice: Toward a positive psychology of self-esteem*. NY: Springer Publishing Company.
- Ξυθάλη, Β.Σ. (2018). Η επίδραση της αυτοεκτίμησης, της συναισθηματικής νοημοσύνης, του κέντρου ελέγχου και της επίλυσης προβλημάτων στην αυτοαποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών. Αδημοσίευτη Διδακτορική διατριβή. Παιδαγωγικό Τμήμα Νηπιαγωγών, Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων.
- Orenstein, P. (2013). Schoolgirls: Young women, self-esteem, and the confidence gap. U.S.A.: Anchor.
- Orth, U., & Robins, R.W. (2014). The development of self-esteem. *Current Directions in Psychological Science*, 23(5), 381-387.
- Perry, P. (2011). Concept analysis: Confidence/self-confidence. *Nursing forum*, 46(4), 218-230. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6198.2011.00230.x>
- Quatman, T., & Watson, C.M. (2001). Gender differences in adolescent self-esteem: An exploration of domains. *The Journal of Genetic Psychology*, 162(1), 93-117.
- Reitzes, D.C., & Mutran, E.J. (2006). Self and health: Factors that encourage self-esteem and functional health. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 61(1), S44-S51.
- Rogers, C.R. (1957). The necessary and sufficient conditions of therapeutic personality change. *Journal of Consulting Psychology*, 21(2), 95-103.
- Rogers, C.R. (2012). *On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy*. Boston, NY: Houghton Mifflin Harcourt.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Rosenberg, M. (1979). *Conceiving the self*. New York: Basic Books.
- Smith, E.R., & Mackie, D.M. (2007). *Social Psychology* (3rd ed.). New York, NY: Psychology Press.
- Trzesniewski, K.H., Donnellan, M.B., & Robins, R.W. (2003). Stability of self-esteem across the life span. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(1), 205.
- Webber, C. (2019, September 18). 8 ways to overcome low self-esteem. Retrieved from <https://www.netdoctor.co.uk/healthy-living/wellbeing/a25866/how-to-overcome-low-self-esteem/>
- Wickman, S.A., & Campbell, C. (2003). An analysis of how Carl Rogers enacted client-centered conversation with Gloria. *Journal of Counseling and Development*, 81(2), 178-184.

2.2. Επίτευξη στόχων

2.2.1. Θέσπιση (goal setting) και επίτευξη (goal attainment) στόχων

A goal without a plan is just a wish! (Antoine de Saint-Exupéry)

Στόχος είναι η επιδίωξη μιας συγκεκριμένης δράσης εντός ενός καθορισμένου χρονικού ορίου. Θεμελιώδης παραδοχή της θεωρίας θέσπισης στόχων (Goal-setting theory) είναι ότι οι συνειδητοί και συγκεκριμένοι στόχοι επηρεάζουν όλα όσα μπορεί να επιτύχει κάποιος/α (Latham & Locke, 1991). Η θεωρία υποστηρίζει ότι τα άτομα με συγκεκριμένους «σκληρούς» στόχους (hard goals) αποδίδουν καλύτερα από εκείνα που έχουν εύκολους ή ασαφείς στόχους, του τύπου «κάνετε το καλύτερο που μπορείτε» (Latham, 2004). Τα άτομα, δηλαδή, που έχουν συγκεκριμένους, δύσκολους, αλλά εφικτούς στόχους, αποδίδουν καλύτερα από εκείνα που έχουν εύκολους, μη συγκεκριμένους ή και καθόλου στόχους. Για να επιτύχουν, πάντως, τα άτομα, πρέπει παράλληλα να διαθέτουν και επαρκείς ικανότητες, να αποδέχονται τους στόχους και να λαμβάνουν ανατροφοδότηση σχετικά με τις επιδόσεις τους (Latham, 2003). Αναφορικά με τον παράγοντα φύλο, δεν φαίνεται να επηρεάζει τη δεξιότητα θέσπισης και επίτευξης στόχων ούτε στην παιδική και εφηβική ηλικία (Ringelisen, Raufelder, & Rohrman, 2015) αλλά ούτε και στην ενήλικη ζωή (Feldman, Rand, & Kahle-Wroblewski, 2009).

Τα άτομα επιλέγουν τους προσωπικούς τους στόχους από μια γκάμα τομέων της ζωής και στη συνέχεια εργάζονται για την επίτευξή τους (Green, Oades, & Grant, 2006). Οι στόχοι περιγράφουν μια επιθυμητή μελλοντική κατάσταση. Μόλις καθοριστούν, μπορούν να βοηθήσουν στην εστίαση της συμπεριφοράς και να παρακινήσουν τα άτομα ώστε να επιτύχουν την τελική αυτή επιθυμητή κατάσταση (Einstein, 2011). Οι στόχοι μπορούν να διαφέρουν ως προς τρία χαρακτηριστικά: α) τη σαφήνεια, β) τη δυσκολία και γ) την αποδοχή (Einstein, 2011). Σύμφωνα με τον Lunenburg (2011), αυτό που μπορεί να βελτιώσει την αποτελεσματικότητά τους είναι ο καθορισμός χρονικής προθεσμίας.

Έχει φανεί ότι η θέσπιση στόχων ζωής και η πρόοδος προς την κατάκτησή τους σχετίζονται με αυξημένη ευημερία στη ζωή του ατόμου (Sheldon, Kasser, Smith, & Share, 2002). Οι στόχοι, εξάλλου, αντιπροσωπεύουν τις προσπάθειες ενός ατόμου για την επίτευξη προσωπικής αυτοαλλαγής και τη βελτίωση του νοήματος και του σκοπού της ζωής του (Sheldon, et al., 2002). Στον βαθμό που ο στόχος επιτυγχάνεται ή και ξεπερνιέται, η ικανοποίηση του ατόμου αυξάνεται. Αντίστροφα, στον βαθμό που η απόδοση υπολείπεται του στόχου, η ικανοποίηση μειώνεται (Latham, 2004). Έχει επίσης φανεί πως ο καθορισμός και η επίτευξη στόχων συνιστά και το θεμέλιο της επιτυχούς αυτορρύθμισης (Green, Oades, & Grant, 2006).

Πέρα από ατομική, η θέσπιση στόχων μπορεί να συνιστά και συλλογική διαδικασία. Η θέσπιση στόχων της ομάδας είναι εξίσου σημαντική με την ατομική θέσπιση στόχων (Lunenburg, 2011), αφού μπορεί να επηρεάσει έναν οργανισμό τόσο εσωτερικά όσο και εξωτερικά, μέσω της απόδοσής του. Οι στόχοι της ομάδας πρέπει να είναι όχι μόνο σχετικοί με τον οργανισμό αλλά και ρεαλιστικοί και επιτεύξιμοι. Είναι καθήκον των μεντόρων και των ηγετών να δώσουν στα μέλη της ομάδας σαφή κατεύθυνση για τη θέσπιση στόχων στην ομάδα, έτσι ώστε να είναι επιτεύξιμοι και να αφορούν όλα τα μέλη (Clarkson College Leadership Training Manual). Ο Miner (2005) μελέτησε τη θέσπιση στόχων εντός του οργανωσιακού πλαισίου και του πλαισίου της ηγεσίας και πρότεινε τις ακόλουθες τρεις βασικές αρχές για την αποτελεσματική λειτουργία τους:

- Παρακίνηση των μελών να καταβάλλουν την απαιτούμενη προσπάθεια για τον καθορισμό των καθηκόντων.
- Παρακίνηση των μελών να επιμένουν στις προσδοκώμενες συμπεριφορές ή δραστηριότητες, με την πάροδο του χρόνου.
- Παρακίνηση των μελών να παραμένουν επικεντρωμένα στους στόχους και τα καθήκοντα που προσπαθούν να επιτύχουν, αντί να αποσπάται η προσοχή τους από άσχετες συμπεριφορές.

Ως προς το αποτελεσματικότερο είδος στόχων, οι ερευνητές έχουν αναπτύξει διάφορα μοντέλα, από τα οποία έχουν κυριαρχήσει κυρίως δύο:

Το μοντέλο SMART

Πρωτοεμφανίστηκε το 1981 σε άρθρο του Doran (1981), συνεχιστή της θεωρίας του Locke. Αν και πλέον υπάρχουν αρκετές παραλλαγές ως προς την ερμηνεία του ακρωνυμίου, συνηθέστερα σημαίνει:

- **Specific** (ακριβείς)
Κάθε στόχος πρέπει να είναι συγκεκριμένος και όσο το δυνατόν σαφέστερος. Μπορεί κανείς να έχει πολλαπλούς στόχους, αλλά ο κάθε στόχος πρέπει να είναι ξεκάθαρος.
- **Measurable** (μετρήσιμοι)
Κάθε στόχος πρέπει επίσης να έχει σαφώς καθορισμένο τρόπο μέτρησης, τόσο ως προς τη διαδικασία προόδου όσο και ως προς το τελικό αποτέλεσμα.
- **Achievable/Attainable** (εφικτοί)
Ένας στόχος που, τελικά, δεν είναι εφικτός μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα τη μείωση της αυτοαποτελεσματικότητας αλλά και των κινήτρων ενός ατόμου. Είναι καλό να θέτουμε στόχους μικρούς και εφικτούς, τους οποίους μπορούμε πάντοτε να μεγαλώσουμε και να αυξήσουμε αργότερα.
- **Relevant** (σχετικοί)
Οι στόχοι που θέτουμε πρέπει να είναι σχετικοί με τις αξίες μας, τα όνειρά μας και τη ζωή μας, όπως εμείς τη θέλουμε.
- **Time-bound** (με χρονικά όρια)
Είναι απαραίτητο να υπάρχει ένα ρεαλιστικό χρονικό περιθώριο για την επίτευξη κάθε στόχου.

Το μοντέλο CLEAR

Ο Kreek (2018) θεωρεί ότι το παραδοσιακό μοντέλο καθορισμού στόχων SMART είναι πολύ περιοριστικό και δεν καλύπτει τις ανάγκες που δημιουργούνται στα σύγχρονα επιχειρηματικά περιβάλλοντα. Δημιούργησε ένα νέο μοντέλο με το ακρωνύμιο CLEAR, το οποίο επικεντρώνεται στην υποστήριξη εργασιακών ομάδων για την επίτευξη επιχειρηματικών και οργανωσιακών στόχων (στο Curtis, 2018).

- **Collaborative** (συνεργατικοί)
Ο επιθυμητός στόχος πρέπει να αφορά την ομάδα ή να περιλαμβάνει ένα κοινωνικό στοιχείο που να ωθεί κάθε άτομο να συμβάλει στην επιτυχία.
- **Limited** (περιορισμένοι)
Είναι αναγκαίο να υπάρχει ένα καθορισμένο χρονικό πλαίσιο μέσα στο οποίο να μπορεί να επιτευχθεί ο στόχος.
- **Emotional** (συναισθηματικοί)
Οι στόχοι πρέπει να συνδέονται με τις βασικές αξίες μας, ως ατόμων και ως μελών ομάδων. Όταν ένας στόχος συνδέεται με το συναίσθημά μας, τότε η ενέργεια και το πάθος γίνονται στοιχεία κλειδιά για την επίτευξή του.
- **Appreciable** (εκτιμησιμοί)
Ενώ ο τελικός στόχος μπορεί να είναι μεγάλος, τα ενδιάμεσα βήματα πρέπει να είναι μικρά, ώστε τα αποτελέσματα να μπορούν να εκτιμηθούν. Με αυτόν τον τρόπο, τα βήματα αυτά μπορούν να είναι πράγματι εφικτά, ενώ θα υπάρχει και ικανοποίηση με την επίτευξή τους.
- **Refinable** (ανανεώσιμοι)
Τα πράγματα στη ζωή μας αλλάζουν, μερικές φορές απροσδόκητα. Μπορεί να υπάρχει ισχυρό κίνητρο για τους στόχους μας, ωστόσο, χρειάζεται να είναι προσαρμόσιμοι και ευέλικτοι, προκειμένου να ανταποκρίνονται σε νέες προκλήσεις, αλλαγές και νέες πληροφορίες που προκύπτουν.

2.2.2. Εκπαίδευση σε δεξιότητες θέσπισης και επίτευξης στόχων

Οι παρεμβάσεις για τη θέσπιση και επίτευξη στόχων έχει βρεθεί ότι βελτιώνουν την ψυχική και σωματική υγεία στα παιδιά (Moore et al., 2001, Soni & Ng, 2014) και στους ενήλικες (Arends, Bode, Taal, & Van de Laar, 2013, van Hooren et al., 2007). Η εκπαίδευση περιλαμβάνει καθοδήγηση προς τη σωστή θέσπιση στόχων και υποστήριξη στον τρόπο κατάστρωσης κατάλληλου σχεδίου για την επίτευξή τους. Κάθε στόχος δομείται μέσα από τέσσερα στοιχεία: α) τη δραστηριότητα που πρέπει να επιτευχθεί, β) την υποστήριξη που χρειάζεται να υπάρχει, γ) τον ποσοτικό προσδιορισμό της απόδοσης προκειμένου να αξιολογηθεί η επίτευξή του και δ) το χρονικό διάστημα για την επίτευξη της επιθυμητής κατάστασης (Bovend'Eerd, Botell, & Wade, 2009).

Όμως, η επίτευξη ενός στόχου δεν έχει να κάνει μόνο με αυτόν. Έχει να κάνει με όλα τα μικρότερα βήματα που θα χρειαστεί να γίνουν μέχρι να φτάσουμε σε αυτόν, και είναι αυτά που θα μας οδηγήσουν στην επιτυχία. Όταν θέτουμε έναν στόχο, δημιουργούμε μια επιδίωξη για ένα σύνολο συμπεριφορών (Latham & Locke, 2002). Η τελική αλλαγή δεν επέρχεται μαγικά μέσα σε μία νύχτα. Συμβαίνει επειδή δεσμευόμαστε καθημερινά να προσαρμόζουμε τις συμπεριφορές μας, τη νοοτροπία μας και τις συνήθειές μας, δουλεύοντας για τη δημιουργία της επιθυμητής μεταβολής. Μικρές, καθημερινές και συνεπείς αλλαγές μπορούν να οδηγήσουν σε μεγάλα αποτελέσματα με την πάροδο του χρόνου.

Αυτός είναι και ο τρόπος που λειτουργούν οι αποτελεσματικές ασκήσεις θέσπισης και επίτευξης στόχων. Είναι άλλο να γνωρίζουμε τι είναι η θέσπιση στόχων και πώς μπορεί να μας βοηθήσει και εντελώς διαφορετικό να ξέρουμε πώς πραγματικά να ορίζουμε στόχους και να είμαστε προσηλωμένοι σε αυτούς. Σε αυτή την κατεύθυνση, υπάρχουν εργαλεία θέσπισης στόχων που μπορούν να μας βοηθήσουν να ορίσουμε στόχους, να τους παρακολουθούμε και να παραμένουμε συγκεντρωμένοι σε αυτά που προσπαθούμε να επιτύχουμε (positivpsychology.com).

Τα εργαλεία αυτά μπορεί να είναι ανεπίσημα ή άτυπα, όπως για παράδειγμα (positivpsychology.com):

- Ένα χειρόγραφο ημερολόγιο, στο οποίο θα μπορούμε να παρακολουθούμε τους στόχους μας καταγράφοντας τα μικρά καθημερινά μας επιτεύγματα.
- Η χρήση του κινητού μας τηλεφώνου για να ορίσουμε καθημερινές υπενθυμίσεις ή εφαρμογές αντίστροφης μέτρησης, όταν θέλουμε να επιτύχουμε συγκεκριμένα πράγματα.
- Post its, σημειώματα, αφίσες στον χώρο του σπιτιού μας ή της εργασίας μας, ως φιλικές υπενθυμίσεις και στοιχεία που θα μας κινητοποιούν.
- Μοίρασμα των στόχων μας με τους φίλους και την οικογένειά μας, ώστε να ξέρουν τις προσπάθειες που καταβάλλουμε, προκειμένου να είναι υποστηρικτικοί.
- Δραστηριότητες οραματισμού και διαλογισμού.
- Μπορεί όμως να είναι και επίσημα, όπως για παράδειγμα:
- Τακτικές συναντήσεις με τους προϊσταμένους μας στην εργασία, αν οι στόχοι μας σχετίζονται με αυτή.
- Συμμετοχή σε ομάδες ή συναντήσεις με άτομα που προσπαθούν να επιτύχουν τους ίδιους στόχους (όπως π.χ. απώλεια βάρους, αθλήματα, εκγύμναση).
- Συνεργασία με μέντορα ή προπονητή/τρια που μπορεί να μας υποστηρίξει και να μας παροτρύνει να μένουμε προσηλωμένοι/ες.
- Χρήση εργαλείων και εφαρμογών καθορισμού στόχων που μπορούν να μας βοηθήσουν να παραμένουμε προσηλωμένοι/ες (π.χ. εφαρμογές σε κινητά τηλέφωνα).

Ποιο εργαλείο είναι κατάλληλο για την καθεμία από μας εξαρτάται από τον συγκεκριμένο κάθε φορά στόχο, το χρονικό διάστημα που έχει ορίσει για να τον επιτύχει αλλά και από το αν ο στόχος είναι ατομικός ή ομαδικός.

2.2.3. Βιωματικές ασκήσεις για την ενίσχυση της δεξιότητας θέσπισης και επίτευξης στόχων

I. Ασκήσεις αυτογνωσίας

Μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να οδηγήσουν σε διαδικασία θέσπισης και επίτευξης στόχων, μέσω του αναστοχασμού ή μέσω καθοδήγησης από επαγγελματία ψυχικής υγείας ή προπονητή/τρια ζωής (life coach). Εξάλλου, η θέσπιση στόχων προϋποθέτει καλό βαθμό αυτογνωσίας. Παραδείγματα τέτοιων ασκήσεων είναι, ενδεικτικά:

i. Η γραμμή της ζωής

Σε μία ευθεία γραμμή που αναπαριστά τη ζωή μας αποτυπώνουμε με τελείες πάνω από τη γραμμή τα γεγονότα που μας επηρέασαν με θετικό τρόπο και κάτω από τη γραμμή εκείνα που μας επηρέασαν αρνητικά. Αφού αναλογιστούμε τον τρόπο με τον οποίο έχουν συμβάλει σε αυτό που είμαστε σήμερα, μπορούμε να συνεχίσουμε τη γραμμή της ζωής μας όπως την οραματιζόμαστε στο μέλλον. Τι χρειάζεται να κάνουμε για να πετύχουμε αυτά που οραματιζόμαστε; Τι σχέδια χρειάζεται να καταστρώσουμε;

ii. Ο τροχός της ζωής

Σε ένα φύλλο χαρτί απεικονίζεται ένα γράφημα τύπου πίτα, δηλαδή ένας κύκλος χωρισμένος σε οκτώ κομμάτια-τομείς. Οι οκτώ τομείς του «τροχού της ζωής» είναι ένας τρόπος απεικόνισης του συνόλου της ζωής και κάθε τομέας (κάθε κομμάτι της πίτας) αντιπροσωπεύει μία διάσταση της ζωής.

Συνήθως οι διαστάσεις –χωρίς σειρά ιεράρχησης– είναι: α) κατοικία/περιβάλλον, β) εργασία/καριέρα, γ) χρήματα/οικονομική κατάσταση, δ) υγεία, ε) οικογένεια/φίλοι, στ) έρωτας, ζ) προσωπική ανάπτυξη και η) διασκέδαση/χαλάρωση.

Ωστόσο, η άσκηση θα μπορούσε να γίνει και με κενές ετικέτες για τις διαστάσεις της ζωής, όπου κάθε άτομο μπορεί να βάλει τις διαστάσεις που εκείνο θεωρεί σημαντικές στη ζωή του. Πέραν του εξωτερικού κύκλου, υπάρχουν πολλοί ομόκεντροι μικρότεροι. Εμείς καλούμαστε να σημειώσουμε το σημείο ικανοποίησής μας από κάθε τομέα, τονίζοντας την ανάλογη γραμμή από τους εσωτερικούς κύκλους. Η νέα περίμετρος θα αντιπροσωπεύει τη δική μας ισορροπία ζωής. Στη συνέχεια, μπορούμε να αναλογιστούμε τις αλλαγές που θα θέλαμε να κάνουμε στη ζωή μας από δω και πέρα και να σχεδιάσουμε τρόπους για να τις πετύχουμε.

II. Ημερολόγιο στόχων

Η τήρηση ημερολογίου μάς επιτρέπει να κρατάμε αρχείο για την πρόοδό μας, τις επιτυχίες μας, αλλά και τις πιθανές αποτυχίες μας. Θα αποτελέσει μια καλή απόδειξη και υπενθύμιση όσων έχουμε ήδη κατακτήσει στην πορεία για την επίτευξη των στόχων μας.

III. Ανάποδος σχεδιασμός επίτευξης στόχων (positivepsychology.com)

Ο ανάποδος σχεδιασμός επίτευξης στόχων είναι μια καλή τεχνική, που μπορούμε να δοκιμάσουμε αν αισθανθούμε πως έχουμε κάπου κολλήσει. Στον ανάποδο σχεδιασμό, ξεκινάμε καταγράφοντας τον τελικό στόχο μας, όπως και στον κανονικό σχεδιασμό. Στη συνέχεια, όμως, αντί να ορίσουμε το πρώτο βήμα, μετά το δεύτερο, το τρίτο και ούτω καθεξής, ξεκινάμε από τον τελικό στόχο πηγαίνοντας προς τα πίσω, ουσιαστικά αντιστρέφοντας τη διαδικασία. Αυτό μπορεί να μας βοηθήσει να σκεφτούμε τον στόχο μας σε ευρύτερο πλαίσιο και να προσδιορίσουμε βασικά ορόσημα που δεν θα περιλαμβάναμε αν ακολουθούσαμε τον κλασικό μας σχεδιασμό.

IV. Οραματισμός (visualization)

Η έρευνα έχει δείξει ότι ο οραματισμός (οπτικοποίηση) μπορεί να βοηθήσει στη διαδικασία καθορισμού στόχων και στη βελτίωση των συμπεριφορών για την επίτευξή τους (Cheema & Bagchi, 2011. Latham, Borgogni, & Petitta, 2008. Jovanovic, Bagheri, & Gasevic, 2015). Η χρήση νοητικών εικόνων για αυτά που θέλουμε να πετύχουμε στο μέλλον αποτελεί ισχυρό υποστηρικτικό εργαλείο.

V. Η μέση τέλεια ημέρα

Η άσκηση αυτή μπορεί να γίνει σε ημερολόγιο, σε σημειωματάριο ή και σε αρχείο στον υπολογιστή. Καλούμαστε να δημιουργήσουμε μια λεπτομερή λίστα με το πώς φανταζόμαστε πως θα είναι μια μέση τέλεια μέρα, βήμα προς βήμα. Αυτή η λίστα μπορεί να περιλαμβάνει:

- Την ιδανική ώρα για να ξυπνήσουμε.
- Ό,τι θα θέλαμε να κάνουμε όταν σηκωθούμε από το κρεβάτι (ετοιμασία, πρωινό, μουσική κ.λπ.).
- Ό,τι θα θέλαμε ιδανικά να ακολουθεί (π.χ. εργασία συναντήσεις κ.λπ.).
- Την ιδανική συνέχεια για μια μέση ημέρα μας...

Η άσκηση αυτή μπορεί να μας βοηθήσει να διακρίνουμε πιο καθαρά μικρές συνήθειες τις οποίες μπορούμε να ξεκινήσουμε αμέσως, προκειμένου να έρθουμε πιο κοντά στην εικόνα μας για μια τέλεια μέση ημέρα.

VI. Σε έναν χρόνο από σήμερα

Ας σκεφτούμε πώς θα ήταν η καλύτερη δυνατή ζωή μας σε έναν χρόνο από τώρα. Κάποιοι από τους βασικούς τομείς που μπορούμε να σκεφτούμε είναι:

- Η δουλειά μας
- Το σπίτι μας
- Τα οικονομικά μας
- Οι σχέσεις μας
- Ο εαυτός μας

Μόλις δημιουργήσουμε μια εικόνα για το πώς θέλουμε να είμαστε τον επόμενο χρόνο, μπορούμε να αρχίσουμε να σκεφτόμαστε τα βήματα που απαιτούνται για την επίτευξη όσων επιθυμούμε.

Βιβλιογραφία

- Arends, R.Y., Bode, C., Taal, E., & Van de Laar, M.A. (2013). The role of goal management for successful adaptation to arthritis. *Patient education and counseling*, 93(1), 130-138.
- Bovend'Eerd, T.J., Botell, R.E., & Wade, D.T. (2009). Writing SMART rehabilitation goals and achieving goal attainment scaling: a practical guide. *Clinical rehabilitation*, 23(4), 352-361.
- Cheema, A., & Bagchi, R. (2011). The effect of goal visualization on goal pursuit: Implications for consumers and managers. *Journal of Marketing*, 75(2), 109-123.
- Clarkson College Leadership Training Manual. Διαθέσιμο στο <https://www.clarksoncollege.edu/default/assets/File/StudentOrganizationHandbook.pdf>.
- Curtis, N. (2018). CLEAR Collaboration Goals. *Synergy*, 16(1), 10-15.
- Doran, G.T. (1981). There's a S.M.A.R.T. way to write management's goals and objectives. *Management Review*, 70, 35.
- Einstein, W.O. (2011). Directing Effective Behavior Through Goal Setting. *U Mass Dartmouth*, 21, 33-39.
- Feldman, D.B., Rand, K.L., & Kahle-Wroblewski, K. (2009). Hope and goal attainment: Testing a basic prediction of hope theory. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 28(4), 479-497.
- Green, L.S., Oades, L.G., & Grant, A.M. (2006). Cognitive-behavioral, solution-focused life coaching: Enhancing goal striving, well-being, and hope. *The Journal of Positive Psychology*, 1(3), 142-149.
- Jovanovic, J., Bagheri, E., & Gasevic, D. (2015). Comprehension and learning of social goals through visualization. *IEEE Transactions on Human-Machine Systems*, 45(4), 478-489.
- Latham, G.P. (2004). The motivational benefits of goal-setting. *Academy of Management Perspectives*, 18(4), 126-129.
- Latham, G.P., & Locke, E. A. (1991). Self-regulation through goal setting. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 212-247.
- Latham, G.P., Borgogni, L., & Petitta, L. (2008). Goal setting and performance management in the public sector. *International Public Management Journal*, 11(4), 385-403.
- Levine, B., Robertson, I.H., Clare, L., Carter, G., Hong, J., Wilson, B.A. Duncan, J., & Stuss, D.T. (2000). Rehabilitation of executive functioning: An experimental-clinical validation of goal management training. *Journal of the International Neuropsychological Society*, 6(3), 299-312.
- Levine, B., Schweizer, T.A., O'Connor, C., Turner, G., Gillingham, S., Stuss, D.T., Manly, T., & Robertson, I.H. (2011). Rehabilitation of executive functioning in patients with frontal lobe brain damage with goal management training. *Frontiers Human Neuroscience*, 5, 9-15. doi:10.3389/fnhum.2011.00009.
- Locke, E.A., & Latham, G.P. (2009). Has goal setting gone wild, or have its attackers abandoned good scholarship?. *Academy of management perspectives*, 23(1), 17-23.
- Lunenburg, F.C. (2011). Goal-setting theory of motivation. *International journal of management, business, and administration*, 15(1), 1-6.
- JMiner, J.B. (2005). Role motivation theories. Στο J.C. Thomas & D.L. Segal (Eds.), *Comprehensive hand book of personality and psychopathology: Personality and everyday functioning*, vol. 1 (pp.233-250). Hoboken, NJ: John Wiley.
- Moore, D.W., Prebble, S., Robertson, J., Waetford, R., & Anderson, A. (2001). Self-recording with goal setting: A self-management programme for the classroom. *Educational Psychology*, 21(3), 255-265.
- Schnell, K., Ringeisen, T., Raufelder, D., & Rohrmann, S. (2015). The impact of adolescents' self-efficacy and self-regulated goal attainment processes on school performance - Do gender and test anxiety matter?. *Learning and Individual Differences*, 38, 90-98.
- Sheldon, K.M., Kasser, T., Smith, K., & Share, T. (2002). Personal goals and psychological growth: Testing an intervention to enhance goal attainment and personality integration. *Journal of Personality*, 70, 5-31.
- Soni, A., & Ng, S.M. (2014). Intensive diabetes management and goal setting are key aspects of improving metabolic control in children and young people with type 1 diabetes mellitus. *World journal of diabetes*, 5(6), 877.
- Stamenova, V., & Levine, B. (2018). Effectiveness of goal management training® in improving executive functions: A meta-analysis. *Neuropsychological rehabilitation*, 29(10), 1569-1599.
- van Hooren, S.A., Valentijn, S.A., Bosma, H., Ponds, R.W., van Boxtel, M.P., Levine, B., Robertson, I., & Jolles, J. (2007). Effect of a structured course involving goal management training in older adults: A randomised controlled trial. *Patient education and counseling*, 65(2), 205-213.

2.3. Ψυχική Ανθεκτικότητα

2.3.1. Ψυχική Ανθεκτικότητα

Η έννοια της ανθεκτικότητας βασίζεται στις θεωρίες για την ανθρώπινη και ψυχολογική ανάπτυξη και περιγράφει τον βαθμό στον οποίο μπορεί ένα άτομο να ανακάμψει από τις αντιξοότητες. Πρόκειται για ικανότητα που κάθε άνθρωπος είναι σε θέση να αναπτύξει και αφορά περισσότερο μια διαδικασία παρά ένα επίκτητο χαρακτηριστικό της προσωπικότητας.

Η ανθεκτικότητα ορίζεται ως η προσαρμογή του ατόμου όταν υπάρχουν συνθήκες αντίξοες ή τραυματικές και περιλαμβάνει την αποτελεσματική αντιμετώπισή τους και την ανάκαμψη από αυτές (Luthar, Cicchetti, & Becker, 2000. Masten & Obradović, 2006).

Ο όρος ανθεκτικότητα αναφέρεται γενικά σε εκείνους τους παράγοντες και τις διαδικασίες που αφενός περιορίζουν τις αρνητικές συμπεριφορές που σχετίζονται με το άγχος και αφετέρου οδηγούν σε προσαρμοστικά αποτελέσματα, ακόμη και κατά την παρουσία αντιξοοτήτων (Waxman, Gray, & Padron, 2003). Η American Psychological Association (APA) ορίζει την ανθεκτικότητα ως «τη διαδικασία της καλής προσαρμογής απέναντι σε αντιξοότητες, τραύματα, τραγωδίες, απειλές ή σημαντικές πηγές στρες» ή την ανάκαμψη από δύσκολες εμπειρίες (apa.org). Μια πιο περιγραφική αναφορά των Lepore και Revenson (2006) αναφέρει ότι το ψυχικά ανθεκτικό άτομο λυγίζει από την αντιξοότητα αλλά τελικά επανέρχεται στην προηγούμενη ισορροπία του, όπως ένα δέντρο λυγίζει στον δυνατό άνεμο αλλά ξαναστέκεται όρθιο όταν σταματήσει ο αέρας.

Η επιστημονική βιβλιογραφία έχει αναδείξει τρία μοντέλα ψυχικής ανθεκτικότητας για την περιγραφή της επίδρασης του άγχους και των προσωπικών χαρακτηριστικών στην προσαρμοστικότητα (Fergus & Zimmerman, 2005): α) το μοντέλο των αντισταθμίσεων (compensatory model), κατά το οποίο η έκθεση σε έναν κίνδυνο μπορεί να εξουδετερωθεί από αντισταθμιστικούς παράγοντες που δεν σχετίζονται με προσωπικά χαρακτηριστικά και επηρεάζουν το αποτέλεσμα, β) το μοντέλο των προκλήσεων (challenge model), κατά το οποίο ένας στρεσογόνος παράγοντας μπορεί να δρα ενισχυτικά στην ανάπτυξη ικανοτήτων ψυχικής ανθεκτικότητας με την προϋπόθεση ότι το μέγεθος του κινδύνου δεν είναι ακραίο και γ) το μοντέλο των προστατευτικών παραγόντων (protective factor model), κατά το οποίο η άμβλυνση ή η όξυνση του άγχους εξαρτάται από τις προσωπικές ικανότητες προσαρμοστικότητας του κάθε ατόμου.

Ως προς τη χρονική διάρκεια, οι Luthar και Zigler (1991) υποστηρίζουν ότι η ψυχική ανθεκτικότητα δεν είναι στατική, αλλά αποτελεί μακρόχρονη διαδικασία, η οποία μπορεί να παρουσιάζεται σε ορισμένους τομείς της ζωής και όχι σε όλους.

Σύμφωνα με τις Dell, Dell, και Hopkins (2005), οι στρατηγικές coping (αντιμετώπισης) που διαθέτει κάθε άτομο δυνητικά συντελούν στην αυξημένη ικανότητά του να ανταποκρίνεται αποτελεσματικά στις μελλοντικές αντιξοότητες. Η ανθεκτικότητα προσεγγίζεται με ολιστικό τρόπο, αποτελώντας την ισορροπία ανάμεσα στην ικανότητα αντιμετώπισης του άγχους και των αντιξοοτήτων και τη διαθεσιμότητα υποστήριξης από τον κοινωνικό ιστό. Κλειδί στην ολιστική αυτή προσέγγιση της ανθεκτικότητας αποτελεί η έννοια του πνεύματος (spirit). Το πνεύμα είναι αυτό που δίνει στο άτομο τη δυνατότητα να ανακάμπτει. Η πνευματικότητα (spirituality) αναγνωρίζεται ως κρίσιμης σημασίας παράγοντας και από τη Farley (2007).

Σύμφωνα με την Jackson και τον Watkin (2004), επτά είναι οι κύριοι παράγοντες που διαμορφώνουν το επίπεδο της ψυχικής ανθεκτικότητας:

1. Η ικανότητα συναισθηματικής ρύθμισης (emotion regulation). Οι ανθεκτικοί άνθρωποι διαθέτουν ένα σύνολο δεξιοτήτων που τους βοηθά να ελέγχουν τα συναισθήματα, την προσοχή τους και τη συμπεριφορά τους.
2. Ο έλεγχος της παρόρμησης (impulse control). Πρόκειται για την ικανότητα διαχείρισης της

συμπεριφορικής έκφρασης των σκέψεων και των συναισθηματικών παρορμήσεων.

3. Η αιτιολογική ανάλυση (causal analysis). Είναι η ικανότητα ακριβούς εντοπισμού των αιτίων της δυσκολίας. Οι ανθεκτικοί άνθρωποι μπορούν να βγουν έξω από το συνηθισμένο στίλ σκέψης τους, να εντοπίσουν περισσότερες πιθανές αιτίες για το πρόβλημά τους και, συνεπώς, περισσότερες πιθανές λύσεις.
4. Η αυτοαποτελεσματικότητα (self-efficacy). Η πεποίθηση ότι μπορούμε να λύσουμε προβλήματα και να επιτύχουμε. Οι ανθεκτικοί άνθρωποι πιστεύουν στις ικανότητές τους και αυτό έχει ως αποτέλεσμα την αυξημένη εμπιστοσύνη και των άλλων προς αυτούς.
5. Η ρεαλιστική αισιοδοξία (realistic optimism). Η ικανότητα να παραμένουμε θετικοί όντας όμως παράλληλα ρεαλιστικοί.
6. Η ενσυναίσθηση (empathy). Η ικανότητα του ατόμου να αντιλαμβάνεται τις ψυχολογικές και συναισθηματικές καταστάσεις των άλλων.
7. Η αναζήτηση (reaching out). Πρόκειται για την ικανότητα ενίσχυσης των θετικών πτυχών της ζωής με παράλληλη ανάληψη νέων προκλήσεων και ευκαιριών.

Ως προς τη σχέση του φύλου με την ψυχική ανθεκτικότητα, το φύλο φαίνεται να επιδρά σε προστατευτικούς παράγοντες για την ψυχική ανθεκτικότητα των παιδιών (π.χ. Wasonga, Christman, & Kilmer, 2003. Sun & Stewart, 2007), με τα αγόρια να παρουσιάζουν μεγαλύτερη ψυχική ανθεκτικότητα σε κάποιες περιπτώσεις (π.χ. Stratta et al., 2013), αλλά και στην αντιλαμβανόμενη ψυχική ανθεκτικότητα των ενηλίκων (Morano, 2010). Εξάλλου, το στρες, στο οποίο η ψυχική ανθεκτικότητα συνιστά απόκριση, έχει φανεί ότι επηρεάζει σε υψηλότερο βαθμό τις γυναίκες (π.χ. Kourmoussi & Alexopoulos 2016. Kourmoussi, Darviri, Varvogli, & Alexopoulos 2015. Kumar, Wani & Parrey 2013).

Αξίζει να σημειωθεί ότι οι περισσότερες μελέτες για την ανθεκτικότητα έχουν επικεντρωθεί σε παιδιά και εφήβους (MacLeod et al., 2016). Όσον αφορά τους μεγαλύτερους ενήλικες, έχουν εντοπιστεί αρκετά κοινά χαρακτηριστικά, συμπεριλαμβανομένων των ψυχικών, κοινωνικών και σωματικών στοιχείων, που δείχνουν ότι η ανθεκτικότητα είναι πολυδιάστατη (MacLeod et al., 2016).

Συμπτώματα χαμηλής ψυχικής ανθεκτικότητας μπορεί να είναι (clevelandclinic.org):

- Άγχος ή φόβος
- Αϋπνία ή κόπωση
- Επαναλαμβανόμενοι εφιάλτες ή ενοχλητικές σκέψεις
- Στομαχικές διαταραχές ή αλλαγή στην όρεξη
- Αίσθημα παλμών / φτερουγίσματα
- Θλίψη και ευσυγκινησία
- Αίσθημα ευερεθιστότητας, θυμού ή δυσαρέσκειας
- Υπερβολική επικριτική στάση του ατόμου κατηγορώντας τους άλλους ή τον εαυτό του
- Ενοχές
- Αυξημένη χρήση αλκοόλ/παράνομων ναρκωτικών ουσιών ή κατάχρηση συνταγογραφούμενων φαρμάκων
- Απομόνωση ή κοινωνική απόσυρση
- Μακάβριο χιούμορ
- Δυσκολία στη λήψη αποφάσεων
- Μειωμένη λίμπιντο / μειωμένο σεξουαλικό ενδιαφέρον
- Μειωμένη ανοσοαπόκριση (παρατηρείται συχνό κρυολόγημα, βήχας, άλλες ασθένειες).

2.3.2. Δεξιότητες ψυχικής ανθεκτικότητας

Οι μηχανισμοί προστασίας και κινδύνου έχει διαπιστωθεί ότι ποικίλλουν ανάλογα με τον τύπο της αντιξοότητας, τον τύπο της ανθεκτικής έκβασης και το στάδιο ζωής. Στοιχεία που αποτελούν

παράγοντες κινδύνου σε ένα πλαίσιο μπορεί να συνιστούν προστατευτικούς παράγοντες σε κάποιο άλλο (Unger, 2004). Οι έρευνες, πάντως, για την ψυχική ανθεκτικότητα σε παιδιά, εφήβους και νέους έχουν αναδείξει θετική σχέση ανάμεσα στην πνευματικότητα, την κοινωνική υποστήριξη, το κοινωνικό κεφάλαιο, το εισόδημα, τα προσωπικά και οικογενειακά χαρακτηριστικά και στην αντίσταση σε διάφορους παράγοντες κινδύνου, συμπεριλαμβανομένων των ψυχιατρικών διαταραχών και της σχολικής αποτυχίας/εγκατάλειψης (Smith-Osborne, 2007).

Σύμφωνα με τις υποδείξεις της Mayo Clinic (mayoclinic.org, α), μπορούμε να ενισχύσουμε την ψυχική μας ανθεκτικότητα μαθαίνοντας να στρέφουμε το ενδιαφέρον μας σε πιο θετικές πτυχές της ζωής μας, χρησιμοποιώντας σκόπιμα την προσοχή μας για να μειώσουμε τις αρνητικές μας σκέψεις και εστιάζοντας περισσότερο στην πιο σημαντική πτυχή μιας εμπειρίας.

Η εκπαίδευση στην ανθεκτικότητα επικεντρώνεται σε τέσσερις τομείς: α) συναισθηματικό, β) γνωστικό/διανοητικό, γ) σωματικό και δ) πνευματικό. Η προπόνηση σε αυτούς τους τομείς μπορεί να βελτιώσει τη συνολική ανθεκτικότητά μας και την ποιότητα της ζωής μας και να μειώσει το άγχος μας, διδάσκοντάς μας να βλέπουμε τις αναπόφευκτες προκλήσεις της ζωής ως ευκαιρίες (mayoclinic.org, α).

Η εκπαίδευση στην ενίσχυση της ψυχικής ανθεκτικότητας έχει σχεδιαστεί κατά κύριο λόγο για να ενδυναμώσει τους ανθρώπους πριν εμφανιστεί ο στρεσογόνος παράγοντας. Μπορεί όμως επίσης να πραγματοποιηθεί και μετά την εμφάνισή του. Όλα τα προγράμματα εκπαίδευσης στην ενίσχυση της ανθεκτικότητας έχουν περίπου τους ίδιους στόχους, μπορεί όμως να ποικίλλουν σε μεγάλο βαθμό ως προς τη δομή. Τα περισσότερα προγράμματα κατάρτισης ανθεκτικότητας προσφέρουν έναν συνδυασμό (clevelandclinic.org):

- Ψυχολογικής εκπαίδευσης
- Γνωσιακής συμπεριφορικής θεραπείας
- Εκπαίδευσης σε mindfulness
- Εκπαίδευσης σε δεξιότητες αυτοσυμπόνιας
- Εκπαίδευσης στην ευγνωμοσύνη
- Εκπαίδευσης στη συναισθηματική ρύθμιση
- Εκπαίδευσης σε τεχνικές χαλάρωσης
- Εκπαίδευσης στη θέσπιση και επίτευξη στόχων
- Εκπαίδευσης στην ευελιξία σκέψης
- Εκπαίδευσης στον εντοπισμό νοήματος ζωής
- Εκπαίδευσης στα θετικά συναισθήματα
- Εκπαίδευσης στην αναζήτηση κοινωνικής υποστήριξης
- Εκμάθησης δεξιοτήτων επίλυσης προβλημάτων.

Οι έρευνες, πάντως, έχουν δείξει πως οι δεξιότητες ψυχικής ανθεκτικότητας μπορούν να ενισχυθούν σε παιδιά και εφήβους (π.χ. De Villiers & Van den Berg, 2012. Noether et al., 2007. Lynch, Geller, & Schmidt, 2004), αλλά και σε ενήλικες (π.χ. Adams, Camarillo, Lewis, & McNish, 2010. Stuntzner & Hartley, 2014,) μέσα από κατάλληλα σχεδιασμένες παρεμβάσεις.

2.3.3. Τεχνικές βελτίωσης της ψυχικής ανθεκτικότητας

Σύμφωνα με την Jackson και τον Watkin (2004), επτά είναι οι κύριες τεχνικές που μπορούν να βοηθήσουν ένα άτομο να γίνει περισσότερο ανθεκτικό:

1. Αναγνώριση της επίδρασης της σκέψης

Να μάθει να αναγνωρίζει τον αντίκτυπο των σκέψεων και των πεποιθήσεών του στις συνέπειες των αντιξοοτήτων, στα συναισθήματα και τις συμπεριφορές του.

2. Αναγνώριση γνωστικών σφαλμάτων

Να μάθει να αναγνωρίζει τις «παγίδες της σκέψης», δηλαδή τα λάθη που συχνά κάνει χωρίς να το καταλαβαίνει, βγάζοντας λ.χ. λάθος συμπεράσματα.

3. Εντοπισμός αρνητικών πεποιθήσεων

Να μάθει να εντοπίζει τις βαθύτερες πεποιθήσεις του για το πώς λειτουργεί ο κόσμος και να κατανοεί τον τρόπο που αυτό μπορεί να επηρεάσει τα συναισθήματα και τη συμπεριφορά του.

4. Ηρεμία και εστίαση

Να βρίσκει τρόπους να αποστασιοποιείται από τις αντιξοότητες, ώστε να διατηρεί έναν χώρο ανάσας και καθαρής σκέψης.

5. Έλεγχος των πεποιθήσεων

Να ελέγχει αν τα πράγματα είναι όντως έτσι όπως τα σκέφτεται ή τα βλέπει διαστρεβλωμένα από ριζωμένες αρνητικές πεποιθήσεις.

6. Ορισμός νέας οπτικής

Να μάθει να αντικαθιστά τον παραπλανητικό τρόπο σκέψης με ρεαλιστικό.

7. Ανθεκτικότητα σε πραγματικό χρόνο

Να μάθει να βάζει σε πράξη όλα τα παραπάνω τη στιγμή που χρειάζεται, χωρίς να σπαταλάει χρόνο σε πωγωνίσματα σκέψεων.

Η Mayo Clinic δίνει τις παρακάτω συμβουλές για τη βελτίωση της ψυχικής ανθεκτικότητας:

- **Διασυνδεθείτε.**

Η οικοδόμηση ισχυρών, θετικών σχέσεων με αγαπημένους και φίλους μπορεί να σας προσφέρει την απαραίτητη υποστήριξη και αποδοχή σε καλές και κακές στιγμές. Μπορείτε να δημιουργήσετε και επιπλέον σημαντικές σχέσεις συμμετέχοντας σε δίκτυα εθελοντισμού ή σε κοινότητες.

- **Δώστε νόημα στην κάθε μέρα σας.**

Κάντε κάθε μέρα κάτι που μπορεί να σας δίνει μια αίσθηση ολοκλήρωσης και σκοπού. Θέστε στόχους που θα σας βοηθήσουν να βλέπετε νόημα κοιτάζοντας προς το μέλλον.

- **Μάθετε από τις εμπειρίες σας.**

Σκεφτείτε τους τρόπους με τους οποίους αντιμετωπίσατε τις δυσκολίες στο παρελθόν. Σκεφτείτε τις δεξιότητες και τις στρατηγικές που σας βοήθησαν σε δύσκολες στιγμές. Μπορείτε ακόμη και να χρησιμοποιείτε ένα ημερολόγιο για να καταγράφετε προηγούμενες εμπειρίες σας που θα σας βοηθήσουν να εντοπίζετε θετικά και αρνητικά πρότυπα συμπεριφοράς, ώστε να σχεδιάζετε τη μελλοντική σας συμπεριφορά.

- **Παραμείνετε αισιόδοξες.**

Δεν μπορείτε να αλλάξετε το παρελθόν, αλλά μπορείτε πάντα να κοιτάτε προς το μέλλον. Η αποδοχή ή ακόμη και η αναμονή των αλλαγών διευκολύνει την προσαρμογή και την προσέγγιση των νέων προκλήσεων με λιγότερο άγχος.

- **Φροντίστε τον εαυτό σας.**

Σκύψτε πάνω από τις ανάγκες και τα συναισθήματά σας. Συμμετέχετε σε δραστηριότητες και χόμπι που απολαμβάνετε. Συμπεριλάβετε τη σωματική δραστηριότητα στην καθημερινή σας ρουτίνα. Φροντίστε να έχετε επαρκή ύπνο και υγιεινή διατροφή. Ασκηθείτε σε τεχνικές διαχείρισης άγχους και χαλάρωσης, όπως γιόγκα, διαλογισμό, καθοδηγούμενο οραματισμό, βαθιές αναπνοές ή προσευχή.

- **Να είστε προνοητικές.**

Μην αγνοείτε τα προβλήματά σας. Αντ' αυτού, υπολογίστε τι πρέπει να γίνει, κάντε ένα σχέδιο και αναλάβετε δράση. Παρόλο που μπορεί να χρειαστεί χρόνος για να ανακάμψετε από μια μεγάλη αποτυχία, από ένα τραυματικό συμβάν ή από μια απώλεια, η κατάστασή σας μπορεί να βελτιωθεί αν «δουλέψετε» πάνω σε αυτό.

- **Αναζητήστε στήριξη από επαγγελματία ψυχικής υγείας.**

Για να γίνετε πιο ανθεκτικές χρειάζεται χρόνος και εξάσκηση. Αν δεν αισθάνεστε ότι σημειώνετε πρόοδο –ή δεν ξέρετε από πού να ξεκινήσετε–, απευθυνθείτε σε έναν επαγγελματία ψυχικής υγείας. Με καθοδήγηση μπορείτε να βελτιώσετε την ανθεκτικότητά και την ψυχική σας ευεξία.

> Ενδεικτικές βιωματικές ασκήσεις για την ανάπτυξη της ψυχικής ανθεκτικότητας <

I. Διαλογισμός Mindfulness (ενσυνειδητότητας)

Η mindfulness (ενσυνειδητότητα), όπως αναφέρεται και σε άλλη ενότητα, ορίζεται ως «εστίαση της προσοχής με έναν συγκεκριμένο τρόπο: σκόπιμο, στην παρούσα στιγμή και χωρίς άσκηση κριτικής» (Kabat-Zinn, 1994, σελ. 107). Πρόσφατες μελέτες δείχνουν ότι η τεχνική mindfulness μπορεί να ενισχύσει την ανθεκτικότητα (Goldhagen, Kingsolver, Stinnett, & Rosdahl, 2015). Υπάρχουν πολλά είδη διαλογισμού mindfulness (π.χ. αναπνοής, σάρωσης σώματος, ευγνωμοσύνης, συμπόνιας κ.λπ.), από τα οποία μπορούμε να διαλέξουμε αυτό που μας ταιριάζει καλύτερα.

II. Κι όμως τα κατάφερα!

Σημειώστε τρία περιστατικά όπου ξεπεράσατε μια δύσκολη κατάσταση και μπορέσατε να είστε σε θέση να αποδώσετε καλύτερα και να είστε αποτελεσματικοί. Πώς το καταφέρατε; Τι λειτούργησε καλά για εσάς; Τι είναι σημαντικό να θυμάστε για την επόμενη φορά;

III. Σενάρια για επίλυση προβλημάτων

Τα μέλη χωρίζονται σε ομάδες και σε κάθε ομάδα δίνεται ένα σενάριο με άτομο που βρίσκεται σε μια προβληματική κατάσταση, προκειμένου να συζητηθεί. Καλούνται να απαντήσουν στις εξής ερωτήσεις:

- Πώς πιστεύουν ότι αισθάνεται/αισθανόταν το άτομο;
- Πού θα μπορούσε να λάβει βοήθεια ή συμβουλευτική στήριξη;
- Υπάρχει κάτι που θα μπορούσε να κάνει για να αντιμετωπίσει την κατάσταση;

Στη συνέχεια καλούμε τα μέλη της ομάδας να σκεφτούν καταστάσεις από τη δική τους προσωπική ζωή, όπου χρειάστηκε να χρησιμοποιήσουν στρατηγικές επίλυσης προβλημάτων.

Βιβλιογραφία

- Adams, S., Camarillo, C., Lewis, S., & McNish, N. (2010). Resiliency training for medical professionals. *US Army Medical Department Journal*, April-June, 48-55.
- American Psychological Association. The Road to Resilience. Διαθέσιμο στο <http://www.apa.org/helpcenter/road-resilience.aspx>; Accessed 08.07.20.
- Cleveland Clinic. Resilience training. Διαθέσιμο στο <https://my.clevelandclinic.org/health/treatments/17799-resilience-training#>
- De Villiers, M., & Van den Berg, H. (2012). The implementation and evaluation of a resiliency programme for children. *South African Journal of Psychology*, 42(1), 93-102.
- Dell, C., Dell, D.E., & Hopkins, C. (2005). Resiliency and holistic inhalant abuse treatment. *Journal of Aboriginal Health*, 2(1), 4-13.
- Farley, Y.R. (2007). Making the connection: Spirituality, trauma and resiliency. *Journal of Religion & Spirituality in Social Work: Social Thought*, 26(1), 1-15.
- Fergus, S., & Zimmerman, M.A. (2005). Adolescent resilience: A framework for understanding healthy development in the face of risk. *Annu. Rev. Public Health*, 26, 399-419.
- Goldhagen, B.E., Kingsolver, K., Stinnett, S.S., & Rosdahl, J.A. (2015). Stress and burnout in residents: impact of mindfulness-based resilience training. *Advances in medical education and practice*, 6, 525.
- Hupfeld, K. (2010). A review of the literature: Resiliency skills and dropout prevention. *Scholar Centric*,

- University of Colorado at Denver and Health Sciences Centre, Denver, Colorado, 1-8.
- Jackson, R., & Watkin, C. (2004). The resilience inventory: Seven essential skills for overcoming life's obstacles and determining happiness. *Selection & Development Review*, 20(6), 13-17.
- Kabat-Zinn, J. (1994). *Wherever you go, there you are*. New York: Hyperion.
- Kourmoussi N., & Alexopoulos E. (2016). Stress sources and manifestations in a nation-wide sample of pre-primary, primary and secondary educators in Greece. *Frontiers in Public Health*, 4.
- Kourmoussi N., Darviri D., Varvogli L., & Alexopoulos E. (2015). Teacher Stress Inventory: Validation of the Greek version and perceived stress levels among 3,447 educators. *Psychology Research and Behavior Management*, 8, 81-88.
- Kumar I.A., Wani Z.A., & Parrey A.A. (2013). Occupational stress among male and female elementary school teachers of District Pulwama. *International Journal of Scientific and Engineering Research*, 4, 934-941.
- Lepore, St., Revenson, Tr. (2006). Resilience and Posttraumatic Growth: Recovery, Resistance, and Reconfiguration. In P. Calhoun & T. Tedeschi (Eds), *Handbook of Posttraumatic Growth: Research and Practice* (pp. 24-46). London: Routledge.
- Luthar, S.S., & Zigler, E. (1991). Vulnerability and competence: A review of the research on resilience in childhood. *American Journal of Orthopsychiatry*, 61(1), 6-22.
- Luthar, S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Dev.*, 71, 543-562.
- Lynch, K.B., Geller, S.R., & Schmidt, M.G. (2004). Multi-year evaluation of the effectiveness of a resilience-based prevention program for young children. *Journal of Primary Prevention*, 24(3), 335-353.
- MacLeod, S., Musich, S., Hawkins, K., Alsgaard, K., & Wicker, E.R. (2016). The impact of resilience among older adults. *Geriatric Nursing*, 37(4), 266-272.
- Masten, A.S., & Obradovic, J. (2006). Competence and resilience in development. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1094, 13-27.
- Mayo Clinic. Resilience training. Διαθέσιμο στο <https://www.mayoclinic.org/tests-procedures/resilience-training/about/pac-20394943>
- Mayo Clinic. Resilience: Build skills to endure hardship. Διαθέσιμο στο <https://www.mayoclinic.org/tests-procedures/resilience-training/in-depth/resilience/art-20046311>
- Morano, C. (2010). Resilience and coping with trauma: Does gender make a difference?. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 20(4), 553-568.
- Noether, C.D., Brown, V., Finkelstein, N., Russell, L.A., VanDeMark, N.R., Morris, L.S., & Graeber, C. (2007). Promoting resiliency in children of mothers with co-occurring disorders and histories of trauma: Impact of a skills-based intervention program on child outcomes. *Journal of Community Psychology*, 35(7), 823-843.
- Smith-Osborne, A. (2007). Life span and resiliency theory: A critical review. *Advances in social work*, 8(1), 152-168.
- Stratta, P., Capanna, C., Patriarca, S., de Cataldo, S., Bonanni, R.L., Riccardi, I., & Rossi, A. (2013). Resilience in adolescence: Gender differences two years after the earthquake of L'Aquila. *Personality and Individual Differences*, 54(3), 327-331.
- Stuntzner, S., & Hartley, M. (2014). Stuntzner and Hartley's life enhancement intervention: Developing resiliency skills following disability. *Counseling Faculty Publications and Presentations*, 33. https://scholarworks.utrgv.edu/coun_fac/33.
- Sun, J., & Stewart, D. (2007). Age and gender effects on resilience in children and adolescents. *International Journal of Mental Health Promotion*, 9(4), 16-25.
- Unger, M. (2004). A constructionist discourse on resilience: Multiple contexts, multiple realities among at-risk children and youth. *Youth & Society*, 35, 341-365.
- Wasonga, T., Christman, D.E., & Kilmer, L. (2003). Ethnicity, gender and age: Predicting resilience and academic achievement among urban high school students. *American secondary education*, 32(1) 62-74.
- Waxman, H., Gray, J., & Padron, Y. (2003). Review of research on educational resilience. Center for Research on Education, Diversity, & Excellence, Research Report rr_11. (Berkeley, CA: Authors). Διαθέσιμο στο <http://repositories.edlib.org/crede/rsrchrp>

2.4. Παρρησία/Διεκδικητικότητα

2.4.1. Παρρησία (Assertiveness)

Η παρρησία ή διεκδικητικότητα, όπως αποδίδεται στην ελληνική ο όρος *assertiveness* από το Γλωσσάρι της ΕΛΨΕ (Ευκλείδη, Κάντας, & Λεονταρή, 2003) ενώ έχει επίσης μεταφραστεί από ερευνητές και ως αποφασιστική/κατηγορηματική συμπεριφορά, ορίζεται ως η ικανότητα σαφούς επικοινωνίας των απόψεων, των αναγκών, των επιθυμιών, των συμφερόντων και των συναισθημάτων σε άλλο/α άτομο/α, με μη αμυντικό και μη απειλητικό τρόπο. Πρόκειται για την ικανότητα έκφρασης του ατόμου με αυτοπεποίθηση χωρίς να χρειάζεται να καταφύγει σε παθητική, επιθετική ή και χειραγωγική συμπεριφορά (Bishop, 2013).

Αυτό δεν σημαίνει απλώς την επιλογή των σωστών λέξεων που πρέπει να ειπωθούν σε μια δεδομένη κατάσταση. Ο τόνος της φωνής, ο επιτονισμός, η ένταση, η έκφραση του προσώπου, οι χειρονομίες και η γλώσσα του σώματος παίζουν ρόλο στο μήνυμα που μεταφέρεται στο άλλο άτομο, και, αν όλα αυτά τα μέρη της εξίσωσης δεν συμφωνούν μεταξύ τους, θα σταλεί ένα αλλοιωμένο μήνυμα (Bishop, 2013, σελ. 1).

Η παρρησία είναι δικαίωμα και όχι υποχρέωση και η συμπεριφορά που την εκφράζει (*assertive behavior*) συνιστά επιλογή (Drum, 2002). Επιπλέον, υπάρχει μια σαφής διάκριση μεταξύ της διεκδικητικής συμπεριφοράς και της επιθετικότητας (Drum, 2002). Η παρρησία βρίσκεται σε ένα σημείο ενός συνεχούς, όπου η έλλειψή της μπορεί να εκδηλωθεί αφενός ως υπερβολική τάση για συμφωνία (δηλ. υποτακτική/μη επιθετική) και αφετέρου ως υπερβολική εχθρότητα (δηλ. επιθετική) (Speed, Goldstein, & Goldfried, 2018). Η διεκδικητική/αποφασιστική συμπεριφορά (*assertive behavior*) ορίζεται ως κάθε ενέργεια που αντικατοπτρίζει το καλύτερο συμφέρον ενός ατόμου, συμπεριλαμβανομένης της χωρίς άγχος υπεράσπισης του εαυτού του, της άνεσης στην έκφραση των συναισθημάτων ή της άσκησης των δικαιωμάτων του, χωρίς όμως να αρνείται τα δικαιώματα των άλλων (Alberti & Emmons, 1970. 2008). Έχοντας διεκδικητική/αποφασιστική συμπεριφορά, τα άτομα εκφράζουν τα συναισθήματα και τις ιδέες τους χωρίς να κρίνουν ή να πληγώνουν άλλους και, εντέλει, δείχνοντας αμοιβαίο σεβασμό. Εξάλλου, όπως τονίζουν οι Speed, Goldstein και Goldfried (2018), πολυάριθμες είναι οι έρευνες που δείχνουν ότι το έλλειμμα στη διεκδικητική/αποφασιστική συμπεριφορά είναι ένα σημαντικό χαρακτηριστικό στην εσωτερίκευση της ψυχοπαθολογίας (Speed, Goldstein, & Goldfried, 2018).

Η διεκδικητική/αποφασιστική συμπεριφορά μπορεί να διακριθεί σε τρεις κατηγορίες, ανάλογα με την αιτία για την οποία απαιτείται η χρήση της (Angeline & Chamundeswari, 2020):

- α) Διεκδικητική συμπεριφορά αντικειμενικής προσέγγισης, όπου η διεκδικητική συμπεριφορά χρησιμοποιείται κατά την επιδίωξη ενός αντικειμενικού στόχου (λ.χ. αύξηση μισθού, δανεισμός αντικειμένου, παράκαμψη αγενών γραμματέων ή υπαλλήλων για την επίλυση ενός θέματος κ.λπ.).
- β) Διεκδικητική συμπεριφορά υποκειμενικής προσέγγισης, όπου η διεκδικητική συμπεριφορά χρησιμοποιείται για την προσέγγιση ενός άλλου ατόμου για λόγους διαπροσωπικής έλξης ή για οποιαδήποτε υποκειμενική επικοινωνία (λ.χ., φιλίες, επικοινωνία διαπροσωπικών συναισθημάτων κ.λπ.).
- γ) Διεκδικητική συμπεριφορά αμυντικής προσέγγισης, όπου η διεκδικητική συμπεριφορά χρησιμοποιείται για τη διατήρηση των ατομικών δικαιωμάτων και της προσωπικής αξιοπρέπειας, όταν δηλ. στην ουσία το άτομο «υπερασπίζεται» τον χώρο του.

Ως προς τη σχέση της παρρησίας με τον παράγοντα του φύλου, οι έρευνες δεν δείχνουν υπεροχή κάποιου φύλου (π.χ. Arigbabu, Oladipo, & Owolabi-Gabriel, 2011. Eidson, 2004. Park et al., 2016.), ενώ κάποιες που έχουν εντοπίσει διαφορές ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες έχουν βρει ότι αυτές σχετίζονται τόσο με την ηλικία (Ongiezugbo, 2003), όσο και με τη φυλή και την εθνική κοινότητα (Parham et al., 2015). Η έρευνα, μάλιστα, του Parham και των συνεργατών του (2015)

κατέληξε στο συμπέρασμα ότι άτομα ίδιου status και επιπέδου εκπαίδευσης διακρίνονται από παρόμοια επίπεδα διεκδικητικότητας, άσχετα με το φύλο, την εθνική κουλτούρα ή την εθνικότητα.

2.4.2. Εκπαίδευση στην παρρησία

Κατά τη διάρκεια των δεκαετιών του 1970 και του 1980 η κατάρτιση στην παρρησία/ διεκδικητικότητα διατηρούσε εξέχοντα ρόλο στην κλινική συμπεριφοριστική θεραπεία (Goldfried & Davison, 1976. Rimm & Masters, 1979). Η κατάρτιση αυτή χρησιμοποιεί μια ποικιλία γνωσιακών συμπεριφοριστικών τεχνικών και μπορεί να θεωρηθεί ως συστατικό της εκπαίδευσης σε κοινωνικές δεξιότητες. Αποσκοπεί στο να βοηθήσει τα άτομα να μειώσουν τυχόν αναστολές προκαλούμενες από άγχος και να μάθουν συγκεκριμένες δεξιότητες προκειμένου να αναπτύξουν μεγαλύτερη επάρκεια στις κοινωνικές λειτουργίες (Spreed, Goldstein, & Goldfried, 2018). Αναλυτικότερα, η κατάρτιση στην παρρησία μπορεί να περιλαμβάνει συμπεριφοριστική εκπαίδευση σε δεξιότητες ή εκπαίδευση στη γνωσιακή αναδόμηση (Spreed et al., 2018).

Αξίζει, πάντως, να αναφερθεί ότι παρόλο που κάποτε θεωρείτο θεμελιώδους σημασίας παρέμβαση, η κατάρτιση αυτή γνωρίζει πλέον δραματική μείωση στην κλινική και τη θεραπευτική βιβλιογραφία (Peneva & Mavrodiev, 2013. Spreed et al., 2018). Ωστόσο, η υποχώρηση αυτή μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι έχει ενσωματωθεί σε μεγαλύτερα θεραπευτικά μοντέλα ή/και περιγράφεται τα τελευταία χρόνια με διαφορετική ορολογία.

Πάντως, «η παρρησία είναι μια αποτελεσματική επιλογή συμπεριφοράς που μπορεί να μαθευτεί» (Bishop, 2013, σελ. 8). Οι έρευνες, εξάλλου, έχουν δείξει ότι η δεξιότητα της διεκδικητικής/ αποφασιστικής συμπεριφοράς μπορεί να ενισχυθεί σε παιδιά (π.χ. Anzar & Alkaya, 2017), σε εφήβους (π.χ. Eroglu & Zengel, 2009. Kim, 2003), αλλά και σε ενήλικες (π.χ. Lin et al., 2004. Weitlauf, Smith, & Cervone, 2000. Τσίτσας, 2009), μέσα από κατάλληλα σχεδιασμένες παρεμβάσεις.

Μία ευρέως χρησιμοποιούμενη τεχνική για την εκπαίδευση σε διεκδικητική συμπεριφορά είναι οι μελέτες περίπτωσης. Η τεχνική αυτή παρέχει την ευκαιρία στους/τις εκπαιδευόμενους/ες να κατανοήσουν διάφορες προβληματικές καταστάσεις και να αναπτύξουν στρατηγικές επίλυσης προβλημάτων (Angeline & Chamundeshwari, 2020).

Η έννοια της εκπαίδευσης στη διεκδικητικότητα επινοήθηκε για πρώτη φορά από τον Manuel J. Smith και παρουσιάστηκε στο βιβλίο του *When I Say No, I Feel Guilty* (Όταν λέω όχι αισθάνομαι ενοχές), που δημοσιεύθηκε το 1975. Σε αυτό, η διεκδικητική συμπεριφορά αφορά σε μεγάλο βαθμό την υπεράσπιση του εαυτού μας με σαφήνεια, αλλά και την αντίσταση στη χειραγώγηση. Ο Smith, μάλιστα, παραθέτει ένα «Νομοσχέδιο Δικαιωμάτων» (Bill of rights) δέκα σημείων, που βασίζεται σε μία βασική αρχή: «Το δικαίωμα να είσαι ο τελικός κριτής του εαυτού σου είναι το πρωταρχικό δικαίωμα παρρησίας και δεν επιτρέπει σε κανέναν να σε χειραγωγεί».

Κατά την έκφραση μιας διεκδικητικής/αποφασιστικής συμπεριφοράς είναι σημαντικό να χρησιμοποιούμε ήρεμο τόνο φωνής και αυτοαναφορικές δηλώσεις ή δηλώσεις που ξεκινούν με το «εγώ», δηλαδή δηλώσεις για τον εαυτό μας. Η χρήση του «εγώ» αφενός βοηθά το άτομο να αναλάβει την ευθύνη για αυτά που πρόκειται να πει και αφετέρου αποφεύγει να ακούγεται ως κατηγορός. Αντίθετα, ξεκινώντας μια δήλωση με το «εσύ» βάζουμε τον ακροατή σε θέση άμυνας και ακουγόμαστε επικριτικοί (Grover, 2005). Τα μη λεκτικά στοιχεία μιας διεκδικητικής απόκρισης, όπως η βλεμματική επαφή και η γλώσσα του σώματος, είναι εξίσου σημαντικά (Drum, 2002).

> **Βιωματικές ασκήσεις για την ενίσχυση των δεξιοτήτων παρρησίας** <

Παρρησία / Διεκδικητικότητα

I. Αυτοπαρακολούθηση (Drum, 2002)

Οι εκπαιδευόμενες καλούνται, για ορισμένο χρονικό διάστημα, να παρακολουθήσουν τον εαυτό τους σε διάφορες καταστάσεις (εργασία, χώρος σπουδών, κοινωνικές και οικείες σχέσεις κ.λπ.), ώστε να αναπτύξουν επίγνωση του πόσο συχνά ανταποκρίνονται διεκδικητικά ή επιθετικά. Στη συνέχεια ακολουθεί αναστοχασμός πάνω σε κάθε περίπτωση προκειμένου να αναγνωριστούν πυροδοτητές και τυχόν λανθασμένες αντιδράσεις.

II. Παιχνίδια ρόλων (Drum, 2002)

Οι εκπαιδευόμενες καλούνται να σχηματίσουν δυάδες και να επινοήσουν ένα σενάριο παιχνιδιού ρόλων που θα υλοποιήσουν στην ομάδα ή να επιλέξουν ένα από τα σενάρια που θα τους δοθεί. Πιθανά σενάρια μπορεί να είναι:

- Άτομο που ετοιμάζεται να πάρει τη θέση που κρατάμε για κάποιον.
- Υπάλληλος καταστήματος που αμφισβητεί τον λόγο που επιστρέφουμε ένα προϊόν.
- Μας φέρνουν λάθος παραγγελία στο εστιατόριο.
- Κάποιος μπήκε μπροστά μας στην ουρά στο ταμείο του σούπερ μάρκετ.
- Κατά το check in σε ξενοδοχείο, μας ζητούν υψηλότερη τιμή από αυτή που μας είχαν πει τηλεφωνικά.
- Θέλουμε να πούμε «όχι» στον πλασιέ.

III. Εξάσκηση στην πράξη (Drum, 2002)

Στις αλληλεπιδράσεις τους με άλλα άτομα κατά τη διάρκεια της εβδομάδας, οι εκπαιδευόμενες καλούνται να προσπαθήσουν να επιτύχουν τουλάχιστον ένα από τα τρία είδη διεκδικητικής απόκρισης: α) αμυντική προσέγγιση, β) αντικειμενική προσέγγιση και γ) υποκειμενική προσέγγιση.

IV. Τι θα έκανα διαφορετικά (Drum, 2002)

Οι εκπαιδευόμενες καλούνται να περιγράψουν γραπτώς δύο καταστάσεις στις οποίες δεν ήταν σε θέση να είναι διεκδικητικές ενώ θα ήθελαν να είναι. Τι θα διόρθωναν; Τι θα έλεγαν και με ποιον τρόπο;

Βιβλιογραφία

- Alberti, R., & Emmons, M. (1970). *Your perfect right: A guide to assertive behavior*. San Luis Obispo, CA: Impact Press.
- Alberti, R., & Emmons, M. (2008). *Your perfect right: A guide to assertive behavior* (9th ed.). San Luis Obispo, CA: Impact Press.
- Angeline, J.A., & Chamundeshwari, C. (2020). Holistic Approach in Imparting Assertive Skill in Engineering Curriculum. *Mukt Shabd Journal*, 9, 3008-3014.
- Arigbabu, A.A., Oladipo, S.E., & Owolabi-Gabriel, M.A. (2011). Gender, marital status and religious affiliation as factors of assertiveness among Nigerian education majors. *International Journal of Psychology and Counselling*, 3(2), 20-23.
- Avşar, F., & Alkaya, S.A. (2017). The effectiveness of assertiveness training for school-aged children on bullying and assertiveness level. *Journal of Pediatric Nursing*, 36, 186-190.
- Bishop, S. (2013). *Develop your assertiveness* (Vol. 10). NY: Kogan Page Publishers.
- Drum, D.J. (2002). *Assertiveness Training Workshop*. The Clearinghouse for Structured/Thematic Groups & Innovative Programs, Counseling & Mental Health Center, The University of Texas at Austin
- Eidson, J.P. (2004). *A gender comparison of conflict management style preferences within the space exploration industry: Assertiveness verses cooperativeness*. Dissertation, Capella University: Proquest Dissertations Publishing.
- Eroğul, A.R.Ç., & Zengel, M. (2009). The Effectiveness of an assertiveness training programme on adolescents' assertiveness level. *İlköğretim Online*, 8(2), 485-492.
- Goldfried, M.R., & Davison, G.C. (1976). *Clinical behavior therapy*. New York, NY: Holt, Rinehart & Winston.
- Grover, S.M. (2005). Shaping effective communication skills and therapeutic relationships at work: The foundation of collaboration. *Aaohn journal*, 53(4), 177-182.
- Kim, Y.I. (2003). The effects of assertiveness training on enhancing the social skills of adolescents with visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 97(5), 285-297.
- Lin, Y.R., Shiah, I.S., Chang, Y.C., Lai, T.J., Wang, K.Y., & Chou, K.R. (2004). Evaluation of an assertiveness training program on nursing and medical students' assertiveness, self-esteem, and interpersonal communication satisfaction. *Nurse Education Today*, 24(8), 656-665.
- Onyeizugbo, E.U. (2003). Effects of gender, age, and education on assertiveness in a Nigerian sample. *Psychology of Women Quarterly*, 27(1), 12-16.
- Parham, J.B., Lewis, C.C., Fretwell, C.E., Irwin, J.G., & Schrimsher, M.R. (2015). Influences on assertiveness: Gender, national culture, and ethnicity. *Journal of Management Development*, 34(4), 421-439.
- Park, G., Yaden, D.B., Schwartz, H.A., Kern, M.L., Eichstaedt, J.C., Kosinski, M., Stillwell, D., Ungar, L.H., & Seligman, M.E. (2016). Women are warmer but no less assertive than men: Gender and language on Facebook. *PloS one*, 11(5), e0155885.
- Peneva, I., & Mavrodiev, S. (2013). An historical approach to assertiveness. *Psychological Thought*, 6(1), 3-26.
- Rimm, D.C., & Masters, J.C. (1979). *Behavior therapy: Techniques and empirical findings* (2nd ed.). New York, NY: Academic Press.
- Smith, M.J. (1975). *When I say no, I feel guilty: How to cope--using the skills of systematic assertive therapy*. NY: Bantam.
- Speed, B.C., Goldstein, B.L., & Goldfried, M.R. (2018). Assertiveness training: A forgotten evidence-based treatment. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 25(1), e12216.
- Weitlauf, J.C., Smith, R.E., & Cervone, D. (2000). Generalization effects of coping-skills training: Influence of self-defense training on women's efficacy beliefs, assertiveness, and aggression. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 625.



Γ' ΜΕΡΟΣ

Η ΓΥΝΑΙΚΑ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ, ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΖΩΗ

*Σεβαστή-Σοφία Ανθοπούλου,
Καλυψώ Γούλα,
Καλλιόπη (Καλλία) Κουνενού,
Νάντια Κουρμούση, Νατάσα
Μαρτσέκη,
Άννα Παπανικολάου,
Βάλια Περπινιά,
Βασίλης Σιέμος*

1. ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

Εναρμόνιση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής

- Καλλιόπη (Κάλλια) Κουνενού & Νάντια Κουρμούση

Οι δυο πιο σημαντικοί ρόλοι στη ζωή ενός ανθρώπου σχετίζονται με την οικογένεια/προσωπική ζωή και την εργασία. Ο διαχωρισμός των δύο αυτών πεδίων είναι ένας μύθος που έχει ήδη καταρριφθεί. Ολοένα και περισσότερο νέοι άνθρωποι κάνουν τις επιλογές τους σε σχέση με την προσωπική τους ζωή, ανάλογα με τις προτεραιότητές τους στον τομέα της εργασίας τους (Κουνενού, 2010).

Από τη στιγμή που η γυναίκα, σύζυγος και μητέρα μπήκε στην αγορά εργασίας, γεννήθηκε το ερώτημα «Πώς τα καταφέρνει;». Φαίνεται ότι η σύγχρονη γυναίκα δεν επιλέγει το πεδίο των σπουδών και το επάγγελμά της με γνώμονα την επιθυμία της ή όχι για οικογένεια. Ωστόσο αργότερα, προκειμένου να ανταπεξέλθει σε όλους τους ρόλους, είναι πολύ πιθανό να αλλάξει τη μορφή της απασχόλησης, αλλά και τον τρόπο που ασκεί το επάγγελμά της (Κουνενού, 2010).

Η σύγκρουση ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια/προσωπική ζωή επηρέασε σε μεγαλύτερο βαθμό και με τρόπο αρνητικό τη γυναίκα. Εκείνη είναι που εκφράζει μικρότερο βαθμό ικανοποίησης από την ύπαρξη των πολλαπλών ρόλων στη ζωή της (Kossek & Ozeki, 1998). Αυτό συμβαίνει επειδή οι γυναίκες φέρουν το βάρος της ευθύνης για τη φροντίδα των παιδιών και των ηλικιωμένων μέσα στην οικογένεια και βιώνουν μικρότερη ικανοποίηση από τη δουλειά τους όταν τα επαγγελματικά τους καθήκοντα συγκρούονται με αυτά των άλλων ρόλων τους. Συνήθως οι μητέρες που έχουν μικρά παιδιά όταν επιστρέφουν στην εργασία τους χάνουν συχνά προνόμια και οικονομικές απολαβές που είχαν κερδίσει στο παρελθόν, γεγονός που τις οδηγεί σε μικρότερη ικανοποίηση από τη δουλειά τους (Kinnunen et al., 2004). Συχνά, επίσης, μια γυναίκα χρειάζεται να απουσιάζει από την εργασία της για να μπορέσει να ανταποκριθεί στα γονεϊκά καθήκοντα, με αποτέλεσμα να βιώνει έντονο άγχος.

Είναι, όμως, απαραίτητο να υφίσταται πάντοτε η σύγκρουση εργασίας/προσωπικής ζωής και οικογένειας; Η απάντηση είναι όχι. Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι το ζητούμενο είναι να επιτευχθεί η εναρμόνιση ζωής και εργασίας μέσω της εξισορρόπησης των αναγκών της ίδιας της γυναίκας.

Η εναρμόνιση εργασίας και ζωής είναι η ικανότητα του ατόμου να ανταποκρίνεται στις υποχρεώσεις της εργασίας και της οικογένειας, αλλά και δραστηριοτήτων που δεν σχετίζονται ούτε με την εργασία ούτε με την οικογένεια. Η εναρμόνιση, λοιπόν, αφορά και άλλες περιοχές της προσωπικής ζωής της γυναίκας (Delecta, 2011).

Η ισορροπία ζωής που αναζητεί η γυναίκα, αλλά και κάθε άνθρωπος, συνίσταται στην ικανοποίηση των απαιτήσεων με τρόπο που να ικανοποιεί πρωτίστως την ίδια και να αφορά και τους τρεις βασικούς τομείς της ζωής, την εργασία, την οικογένεια και τον προσωπικό χρόνο. Η εργασία απαιτεί χρόνο, ένταση αλλά και κατανομή του χρόνου εργασίας μέσα στην εβδομάδα. Πρόσθετες ώρες εργασίας αφαιρούν χρόνο από το σπίτι, ενώ η ένταση στη δουλειά προκαλεί εξάντληση, άγχος και ψυχοσωματικά συμπτώματα (Delecta, 2011). Η οικογένεια απαιτεί πολύπλοκους ρόλους (συντρόφου, γονέα, κόρης/φροντίστριας των ηλικιωμένων γονέων) και αρκετές ευθύνες. Για την εναρμόνιση μεταξύ εργασίας και οικογένειας ή προσωπικής ζωής απαιτείται ο απαραίτητος χρόνος για ξεκούραση, διακοπές, κοινωνική ζωή και συμμετοχή σε προγράμματα προσωπικής ανάπτυξης.

Η εναρμόνιση είναι κάτι πολύ περισσότερο από την ισότιμη κατανομή του χρόνου στους

τρεις τομείς της ζωής μας ή την προσπάθεια διατήρησης ισορροπίας ανάμεσα στους τρεις αυτούς τομείς (Gregory & Milner, 2009). Οι προτάσεις που έχουν γίνει μέχρι τώρα για την επίτευξη της εναρμόνισης, όπως μερική απασχόληση (part-time job), άδειες φροντίδας κ.ά., φέρνουν, τελικά, τη γυναίκα σε μειονεκτική θέση απέναντι στους άνδρες στον χώρο της εργασίας και συντηρούν διακρίσεις με βάση το φύλο. Η εναρμόνιση μεταξύ εργασίας και ζωής είναι, στην πραγματικότητα, η απόκτηση εμπειριών που δίνουν ικανοποίηση σε όλους τους τομείς της ζωής μιας γυναίκας και ενός άνδρα. Για να συμβεί αυτό απαιτείται ενέργεια και δέσμευση σε κάθε τομέα (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003). Το ζητούμενο, λοιπόν, δεν είναι η ίση ή η ανισοβαρής κατανομή του χρόνου, αλλά η επιδίωξη ίσης ικανοποίησης από κάθε ρόλο. Δεν είναι καθόλου τυχαίο το γεγονός ότι οι ερευνητές, στην προσπάθειά τους να μετρήσουν την εναρμόνιση εργασίας-ζωής, ζητούν από τις γυναίκες να απαντήσουν σε ερωτήματα όπως: «Βρίσκω ικανοποίηση σε καθετί που κάνω;», «Καθετί που κάνω έχει ιδιαίτερη αξία για μένα;», «Προσπαθώ να επενδύω κάτι από τον εαυτό μου σε καθετί που κάνω;».

Όταν αυτή η εναρμόνιση δεν επιτυγχάνεται, το αποτέλεσμα συχνά είναι υπερβολικό στρες, μείωση της ποιότητας ζωής και, εντέλει, μείωση της αποτελεσματικότητας στον χώρο εργασίας.

Γιατί, όμως, η εναρμόνιση εργασίας-ζωής αυξάνει την ποιότητα της ζωής του ανθρώπου; Η εμπλοκή και δέσμευση του ανθρώπου σε πολλαπλούς ρόλους προστατεύει από τις αρνητικές εμπειρίες ενός μοναδικού ρόλου. Έχουμε περισσότερες πηγές για να πάρουμε ικανοποίηση, άρα και περισσότερες εναλλακτικές στη ζωή μας (Barnett & Hyde, 2001). Ζούμε κάθε στιγμή από όποιον ρόλο και αν αυτή προέρχεται χωρίς να βλέπουμε κάποιο ρόλο ως λιγότερο σημαντικό από κάποιον άλλο, επειδή η αποχή από τον ένα ρόλο προς όφελος του άλλου δημιουργεί μεγαλύτερη ανισορροπία στη ζωή μας. Αντίθετα, φαίνεται ότι η ενεργή ενασχόληση με τον ένα ρόλο δημιουργεί τις προϋποθέσεις ώστε να πάρουμε ικανοποίηση και από τον άλλο (Wayne, Butts, Casper & Allen, 2017).

Συχνά, για να το επιτύχουμε απαιτείται αλλαγή του τρόπου με τον οποίο αντιλαμβανόμαστε τον ρόλο μας. Είναι σημαντικό να θέσουμε προτεραιότητες σχετικά με το τι εκτιμάμε ως σημαντικό για κάθε ρόλο, να αγνοήσουμε απαιτήσεις που δεν μας ταιριάζουν, να αποβάλουμε στερεοτυπικές αντιλήψεις για το τι απαιτεί η κοινωνία να κάνουμε σύμφωνα με τον κάθε ρόλο. Χρειάζεται να είμαστε σε θέση να σχεδιάζουμε για τον κάθε ρόλο και να θέτουμε όρια ανάλογα με τις επιθυμίες και τις δυνατότητες που μας επιβάλλουν κάθε φορά οι συνθήκες (Frone, 2003).

Το ζήτημα των συνθηκών είναι πολύ σημαντικό. Η συζήτηση για το τι μπορούμε να κάνουμε ώστε να επιτύχουμε την εναρμόνιση εργασίας και ζωής δεν μπορεί και δεν πρέπει να περιορίζεται στην ατομική πρωτοβουλία και στις δυνατότητες που έχει κάθε εργαζόμενος/ος. Απαιτούνται επίσης πρωτοβουλίες από τους ίδιους τους χώρους εργασίας. Πόσο φιλικό απέναντι στην προσωπική και την οικογενειακή ζωή μιας εργαζόμενης γυναίκας ή ενός εργαζόμενου άνδρα είναι μια επιχείρηση ή ένας χώρος εργασίας; Υπάρχει η δυνατότητα για ευέλικτα ωράρια εργασίας, επενδύει μια επιχείρηση στην προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη των εργαζόμενων σε αυτή; Έχει φροντίσει να υπάρχει μονάδα φροντίδας μικρών παιδιών για τους εργαζόμενους γονείς (Frone, 2003);

Μια εργαζόμενη γυναίκα μοιράζεται την εμπειρία από τις δυσκολίες της να ανταποκριθεί στους πολλαπλούς ρόλους της και τη ματαίωση που βίωσε από τον προϊστάμενο στην επιχείρηση που εργαζόταν:

Γυναίκα: Δεν είμαι παντρεμένη και δεν έχω δικά μου παιδιά, αλλά έχω πιο πολλές οικογενειακές υποχρεώσεις από πολλές άλλες γυναίκες, παντρεμένες με παιδιά. Φροντίζω τους ηλικιωμένους γονείς μου, που αντιμετωπίζουν πολύ σοβαρά προβλήματα υγείας. Μία από τις αδερφές μου αντιμετωπίζει σοβαρά ψυχιατρικά προβλήματα και δεν μπορεί να ζήσει μόνη της. Η άλλη αδερφή μου έχει τρία παιδιά που όλα έχουν αναπτυξιακές διαταραχές και είμαι ο τρίτος γονέας. Την πρώτη φορά που ο ένας ανιψιός μου έπρεπε να νοσηλευτεί σε άλλη πόλη, ζητησα από τον προϊστάμενό μου άδεια για να φροντίσω τα άλλα δύο ανίψια μου, του εξήγησα ότι συχνά φροντίζω τα ανίψια μου όταν υπάρχει κάποια κρίση, αλλά αρνήθηκε να μου δώσει άδεια γιατί τα παιδιά δεν είναι δικά μου. Μερικές μέρες αργότερα, μια συναδέλφος ήρθε στη δουλειά κλαίγοντας και λέγοντας ότι κατά λάθος

χτύπησε και σκότωσε τη γάτα της με το αυτοκίνητό της, αλλά την άφησε στην άκρη του δρόμου προκειμένου να μην αργήσει στη δουλειά. Ο προϊστάμενος άρχισε και αυτός να κλαίει και είπε στη συνάδελφό μου να φύγει και να πάρει όσο χρόνο αδεια χρειάζεται για να συνέλθει. Εξοργίστηκα. Σε μένα δεν έδωσε αδεια για να φροντίσω τα παιδιά σε συνθήκες μεγάλης κρίσης, ενώ σε μια άλλη έδωσε αδεια για να πενθήσει τη γάτα της.

Συνεντευκτής: Γιατί το έκανε αυτό ο προϊστάμενος;

Γυναίκα: Γιατί δεν έχει παιδιά, αλλά έχει γάτα (Clark, 2000, p. 762).

Οι άνθρωποι, λοιπόν, συνάδελφοι, προϊστάμενοι, εργοδότες, σύντροφοι, ερμηνεύουν το τι είναι εργασία και τι ζωή βάσει των προσωπικών τους εμπειριών. Ωστόσο, αυτοί οι άνθρωποι, μέσα από τη δική τους στάση ζωής, τις δικές τους εμπειρίες, δημιουργούν την κουλτούρα σε έναν χώρο εργασίας, καθορίζουν τα όρια ανάμεσα στην εργασία και τη ζωή των εργαζόμενων.

Η πολύ συχνή επικοινωνία με τους άλλους για τις ανάγκες μας, η στήριξη που μπορούμε να λάβουμε από το περιβάλλον μας, η δημιουργία των κατάλληλων συνθηκών και η διεκδίκηση ύπαρξης αυτών των συνθηκών δημιουργεί το πλαίσιο για μια ζωή πολύπλευρη, μια ζωή που γεννά ικανοποίηση (Clarke, Koch & Hill, 2004).

Είναι σημαντικό, λοιπόν, να αναζητούμε τη στήριξη από όπου μπορούμε να τη λάβουμε, χωρίς να εξαιρούμε τις υποχρεώσεις που έχουν απέναντί μας η πολιτεία, ο χώρος εργασίας, η ευρύτερη οικογένεια και ο/η σύντροφός μας. Μάλιστα, ως προς τον τελευταίο παράγοντα, οι έρευνες έχουν δείξει ότι ζευγάρια που υποστηρίζονται μεταξύ τους σε επίπεδο κοινωνικό, συμβάλλουν εποικοδομητικά ή μία/ο ένας στην καριέρα της άλλης/του άλλου και το αντίστροφο, φροντίζουν να υπάρχει ισοκατανομή των καθηκόντων στην κοινή ζωή τους, διαχειρίζονται και οι δύο με εξαιρετικό τρόπο τις δυσκολίες που συναντούν στην προσπάθειά τους να ανταποκριθούν στους πολλαπλούς ρόλους που αναλαμβάνουν. Αξίζει να σημειώσουμε ότι η αναγκαιότητα ισοκατανομής των καθηκόντων στο κοινό σπιτικό φαίνεται και από το γεγονός ότι είναι η μόνη ικανή παράμετρος που μπορεί να προβλέψει το ικανοποιητικό ταιρίασμα της εργασίας και της ζωής, τόσο για έναν άνδρα όσο και για μία γυναίκα (Clarke, Koch, & Hill, 2004).



Εικόνα 21

Βιβλιογραφία

- Barnett, R.C., & Hyde, J.S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56, 781-796.
- Clark, S.C. (2000). Work/family border: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, 747-770.
- Clarke, M.C., Koch, K.C. & Hill, E.J. (2004). The work-family interface: Differentiating balance and fit. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33, 121-140.
- Delecta, P. (2011). Work life balance. *International Journal of Current Research*, 3, 186-189.
- Frone, M.R. (2003). Work-family balance. In J.C. Quick & L.E. Tetrick (Eds.). *Handbook of Occupational Health Psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Greenhaus, J.H., Collins, K.M. & Shaw, J.D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Gregory, A. & Milner, S.E. (2009). Editorial: Work-life balance: A matter of choice? *Gender, Work and Organization*, 16, 1-13.
- Kinnunen, U., Geurts, S., & Mauno, S. (2004). Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one year longitudinal study. *Work & Stress*, 18(1), 1-22.
- Κουνενού, Κ. (2010). Συμβουλευτική & Θεραπεία οικογένειας. Νέοι τύποι οικογένειας. Οικογένεια & Εργασία. Αθήνα: Παπαζήση.
- Kossek, E.E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83, 139-149.
- Wayne, J.H., Butts, M.M., Casper, W.J. & Allen, T.D. (2017). In search of balance: A conceptual and empirical integration of multiple meanings of work-family balance. *Personnel Psychology*, 70, 167-210.

> Ασκήσεις σχετικά με την εναρμόνιση του προσωπικού και του επαγγελματικού χρόνου <

- Σεβαστή - Σοφία Ανθοπούλου

Δραστηριότητα: Ο γρίφος του νοικοκυριού

Δίνετε την οδηγία να χωριστούν οι συμμετέχουσες σε ομάδες των 4 και τους μοιράζετε τα Φύλλα Εργασίας της Δραστηριότητας «Ο γρίφος του νοικοκυριού». Τους διαβάζετε δυνατά το ακόλουθο σενάριο μέχρι και την ερώτηση, για την οποία θα τους δώσετε 4 λεπτά για να συζητήσουν στην ομάδα:

Ο Γιώργος (34 χρονών) και η Ευρυδίκη (36 χρονών) είναι παντρεμένοι με δύο παιδιά, ηλικίας 3 και 6 χρονών. Η Ευρυδίκη είναι λογίστρια με δικό της γραφείο, που λειτουργεί καθημερινά 8.00-16.00. Το γραφείο της Ευρυδίκης απέχει 5 λεπτά με τα πόδια από το σπίτι. Καθώς η πελατεία της αυξάνεται, η Ευρυδίκη αναγκάζεται συχνά να συνεχίζει τη δουλειά στο σπίτι, για 1 με 2 ώρες ακόμα, προκειμένου να μπορεί να είναι συνεπής. Επιπλέον, πηγαίνει στο γραφείο και τα Σάββατα, 10.00-13.00.

Ο Γιώργος εργάζεται σε μια ιδιωτική εταιρεία, μακριά από το σπίτι τους, και καθημερινά (Δευτέρα - Παρασκευή) οδηγεί 45 λεπτά για να πάει και άλλα τόσα για να επιστρέψει. Το κανονικό ωράριο εργασίας του 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. Τα 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 και στη συνέχεια συζητήστε και καταγράψτε στην ομάδα την απάντησή σας (διαθέσιμος χρόνος 4 λεπτά).

Είναι σαφές ότι η Ευρυδίκη και ο Γιώργος έχουν οικογενειακές και επαγγελματικές υποχρεώσεις. Όμως, εκτός από υποχρεώσεις, ένας άνθρωπος έχει και ανάγκες. Να αναφέρετε ποιες ανάγκες μπορεί να έχουν ο Γιώργος και η Ευρυδίκη. Είναι ίδιου ή διαφορετικού είδους οι ανάγκες τους;

Μόλις συμπληρωθούν τα 4 λεπτά, ρωτάτε τι ανάγκες απάντησαν ότι έχουν τα άτομα. Οι ομάδες σηκώνουν το χέρι και απαντούν, με την οδηγία να μην επαναλαμβάνονται αυτά που ενδεχομένως ειπώθηκαν από προηγούμενη ομάδα. Δεν σχολιάζετε παρά μόνο στο τέλος, όπου αναφέρετε ότι προφανώς οι ανάγκες διαφοροποιούνται από άτομο σε άτομο και με την ερώτηση αυτή στόχος δεν ήταν να τις εξαντλήσουμε, αλλά να συνειδητοποιήσουμε ότι κάθε άνθρωπος, ανεξάρτητα από φύλο έχει και προσωπικές ανάγκες, οι οποίες απαιτούν επένδυση χρόνου και ενέργειας, για να καλυφθούν.

Διαβάζετε δυνατά τις παρακάτω οδηγίες:

Στον πίνακα που ακολουθεί φαίνονται οι δουλειές που πρέπει να γίνονται για να λειτουργεί χωρίς προβλήματα το σπίτι του ζευγαριού. Παρακαλούμε συμπληρώστε στη στήλη με τίτλο «Ποιος μπορεί;» το αρχικό γράμμα του προσώπου που θεωρείτε ότι έχει την ικανότητα να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της συγκεκριμένης εργασίας (Ε / Γ). Λάβετε υπόψη ότι μπορείτε να συμπληρώσετε και τα δύο ονόματα (Ε+Γ). Στις άλλες δύο στήλες 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 μία υποχρέωση την αναλάβει μόνο μία/ένας από τους δύο, τότε απλώς συμπληρώνετε «Χ» 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/μία την κάθε υποχρέωση.

Φροντίστε να καλυφθούν πλήρως (100%) οι ανάγκες λειτουργίας του σπιτικού της Ευρυδίκης και του Γιώργου. Η κατανομή που θα κάνετε είναι ενδεικτική. Έχετε στη διάθεσή σας 15 λεπτά.

ΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ ΤΗΣ ΕΥΡΥΔΙΚΗΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΓΙΩΡΓΟΥ

	Δουλειές - Υποχρεώσεις	Ποιος μπορεί; (Ε=Ευρυδίκη, Γ=Γιώργος)	Ποιος πρέπει να αναλάβει; (ενδεικτική κατανομή)	
			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 του μεσημεριανού γεύματος			
4.	Καθημερινό καθάρισμα της κουζίνας και των μαγειρικών σκευών			
5.	Καθαριότητα του σπιτιού (γενική - 1 φορά την εβδομάδα)			
6.	Συγύρισμα και μικροκαθαριότητα του σπιτιού (καθημερινά)			
7.	Πλύσιμο των ρούχων			
8.	Σιδέρωμα των ρούχων και τακτοποίηση στις ντουλάπες			
9.	Κολατσιό των παιδιών για το σχολείο			
10.	Αγορά ρουχισμού για τα παιδιά (1 φορά ανά 2-3 μήνες)			
11.	Επίβλεψη της μελέτης των παιδιών (καθημερινά)			
12.	Επικοινωνία με τις/τους εκπαιδευτικούς των παιδιών			
13.	Δραστηριότητες αναψυχής των παιδιών (παιχνίδι, βόλτα κ.ά. - καθημερινά)			
14.	Ξύπνημα των παιδιών τις καθημερινές και προετοιμασία για το σχολείο			
15.	Υποδοχή των παιδιών το μεσημέρι και γεύμα μαζί τους			
16.	Προετοιμασία του δείπνου			
17.	Προετοιμασία των παιδιών για ύπνο (μπάνιο, πλύσιμο δοντιών κ.λπ.)			

2. ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ ΦΥΛΟΥ

- Καλλιόπη (Κάλλια) Κουνενού & Νατάσα Μαρτσέκη

Στερεότυπα φύλου – Σεξισμός: Ερωτήσεις και απαντήσεις

Στερεότυπα φύλου. Τι είναι τα στερεότυπα φύλου;

Είναι παγιωμένα κοινωνικά, πολιτισμικά πρότυπα ή ιδέες σύμφωνα με τα οποία οι άνθρωποι έχουν χαρακτηριστικά και ρόλους καθορισμένους και περιορισμένους από το φύλο τους.

Στις περισσότερες περιπτώσεις, πρόκειται για τυποποιημένες και απλουστευμένες θετικές ή αρνητικές σκέψεις που συχνά σχηματίζουμε για ανθρώπους ή και καθημερινές καταστάσεις. Έχοντας υιοθετήσει ένα στερεότυπο, θεωρούμε ότι ο άνθρωπος που έχουμε απέναντί μας έχει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, επειδή ανήκει σε μια συγκεκριμένη ομάδα. Οδηγούμαστε λοιπόν σε γενικεύσεις, τα οποία μας οδηγούν στη συνέχεια και σε λανθασμένες αποφάσεις και άρα και σε λανθασμένες πρακτικές.

Σύμφωνα με τα ισχύοντα στερεότυπα φύλου, οι άνδρες και οι γυναίκες διαφέρουν τόσο ως προς τις ικανότητες τους να επιτυγχάνουν όσο και ως προς τις ικανότητες τους να σχετίζονται με τους άλλους και να εκφράζονται (Kite, Deaux, & Haines, 2008).

Οι άνδρες χαρακτηρίζονται ως επιθετικοί, δυναμικοί, ανεξάρτητοι, αποφασιστικοί, πρακτικοί ενώ οι γυναίκες χαρακτηρίζονται ως ευγενικές, βοηθητικές, όμορφες, που ενδιαφέρονται και νοιάζονται για τους άλλους. Αν και με τις αλλαγές που υφίστανται οι κοινωνίες παρατηρούνται κάποιες μικρές διαφοροποιήσεις στα παραπάνω χαρακτηριστικά, εν πολλοίς το περιεχόμενο των στερεοτύπων του φύλου παραμένει σταθερό στο πέρασμα του χρόνου.

Στερεότυπα φύλου και η επίδρασή τους στη ζωή των ανθρώπων. Πώς επιδρούν τα στερεότυπα στη ζωή των ανθρώπων;

Τα στερεότυπα φύλου καθορίζουν τις πεποιθήσεις και για τα χαρακτηριστικά και για τις ικανότητες που πρέπει να έχει ο άνδρας και η γυναίκα. Χαρακτηριστικό παράδειγμα, για τον τρόπο με τον οποίο λειτουργούν τα στερεότυπα φύλου, είναι αυτό των θέσεων ηγεσίας.

Μια επιτυχημένη θέση ηγεσίας περιγράφεται ως πρακτική (Schein, 2001) και επιθετική. Συνεπώς οι άντρες που θεωρούνται στερεοτυπικά ως πρακτικοί και επιθετικοί, αξιολογούνται και ως καταλληλότεροι από ό,τι οι γυναίκες για αυτές τις θέσεις. Αντίθετα οι γυναίκες που επιδεικνύουν πρακτικά και επιθετικά χαρακτηριστικά στη συμπεριφορά τους, θεωρούνται ότι παραβιάζουν τα στερεοτυπικά χαρακτηριστικά του φύλου τους και για τούτο αντιμετωπίζονται με σκεπτικισμό και προτιμούνται λιγότερο για ηγετικές θέσεις (Rudman & Glick, 2001).

Με αυτόν τον τρόπο, δημιουργείται μια εδραιωμένη πεποίθηση ότι οι γυναίκες στερούνται επιχειρηματικής σκέψης, δεν έχουν διοικητικές ικανότητες και δεν είναι στην ιδιοσυγκρασία τους να παίρνουν επιχειρηματικά ρίσκα. Σύμφωνα με άρθρο που δημοσιεύτηκε στο Harvard Business Review, οι γυναίκες ιδρυτές νεοφυών επιχειρήσεων δεν λαμβάνουν με ισάξια κριτήρια χρηματοδοτήσεις, όπως εκείνες που ανήκουν σε άντρες επιχειρηματίες. Είναι χαρακτηριστικό ότι στη Σουηδία που κατατάσσεται πρώτη στον Ευρωπαϊκό Δείκτη Ισότητας, ενώ οι γυναικείες επιχειρήσεις αποτελούν το 1/3 του συνόλου, παρόλα αυτά λαμβάνουν μόνο ένα πενιχρό 12% των συνολικών κρατικών πόρων που διοχετεύονται στις νέες επιχειρήσεις (Malmstrom, Voitkanē, Johansson, & Wincent, 2018).

Πώς διαχέονται τα στερεότυπα φύλου;

Τα στερεότυπα φύλου οδηγούν την κοινωνία σε διαφορετικές προσδοκίες από τον άντρα και τη γυναίκα. Αυτές οι προσδοκίες μεταφέρονται στα παιδιά ήδη από την ημέρα της γέννησής τους, από τους γονείς, τους συγγενείς, τους συνομηλίκους, τους εκπαιδευτικούς, τα ΜΜΕ και όλους τους φορείς κοινωνικοποίησης. Συμβάλλουν στην ανάπτυξη της αυτοεικόνας των κοριτσιών και των αγοριών και συνεπώς στη συμπεριφορά και στους ρόλους που αυτά θα υιοθετήσουν.

Γονείς & στερεότυπα φύλου

Άνδρες και γυναίκες συμμετέχουν ισότιμα στη διάχυση των στερεοτύπων φύλου στα παιδιά και στην κοινωνική και συναισθηματική πίεση που ασκούν προς αυτά, προκειμένου να τα υιοθετήσουν και να διαμορφώσουν μια συμπεριφορά που θα ταιριάζει στις στερεοτυπικές αντιλήψεις και τις προσδοκίες της κοινωνίας στην οποία ζουν.

Οι έρευνες μας δείχνουν ότι τα στερεότυπα φύλου που έχουν οι γονείς καθορίζουν τη συμπεριφορά τους απέναντι στα παιδιά τους και τις μεθόδους διαπαιδαγώγησης που χρησιμοποιούν. Όταν οι γονείς καλούνται να αλληλεπιδράσουν με τα παιδιά τους σε παιχνίδια που έχουν το χαρακτηριστικό της ανάληψης ρίσκου και κινδύνου, βλέπουμε ότι οι πατέρες δρουν προστατευτικά απέναντι στις κόρες τους, τουλάχιστον πολύ περισσότερο από ότι απέναντι στους γιους τους. Κι αυτό γιατί, τα κορίτσια θεωρούνται στερεοτυπικά πιο αδύναμα ως προς τις φυσικές τους αντοχές και περισσότερο ευαίσθητα από ότι τα αγόρια.

Τα αγόρια προτρέπονται να πάρουν ρίσκα και ας τραυματιστούν, ενώ τα κορίτσια προστατεύονται. Με αυτόν τον τρόπο οι γονείς, χωρίς να χρειάζεται να επικοινωνήσουν κάτι λεκτικά σε σχέση με τα στερεότυπα, έχουν ήδη συμβάλει στη διάχυση των στερεοτύπων φύλου στα παιδιά τους (Calligan & Kuebli, 2011). Κάτι ανάλογο συμβαίνει και με την επιλογή των παιχνιδιών ήδη από την αρχή της ζωής των παιδιών. Η επιλογή αυτή επηρεάζεται άμεσα από τα στερεότυπα φύλου των γονέων και της κοινωνίας μέσα στην οποία ζουν και συνεπώς επιλέγονται άλλα παιχνίδια για τα κορίτσια και άλλα παιχνίδια για τα αγόρια. Τα παιχνίδια των αγοριών είναι περισσότερο επιθετικά και δυναμικά, ενώ τα παιχνίδια για τα κορίτσια τείνουν να σχετίζονται με τα οικιακά και τη φροντίδα προς τα παιδιά, ενισχύοντας τα στερεότυπα για τους ρόλους των δύο φύλων μέσα στην οικογένεια και μέσα στην κοινωνία (Li & Wong, 2016).

Σχολείο και στερεότυπα φύλου

Το σχολείο και οι εκπαιδευτικοί δεν φαίνεται να διαφέρουν από τους γονείς ως προς την τάση να νουθετούν και να συμβουλεύουν τα παιδιά με βάση τις στερεοτυπικές αντιλήψεις για το φύλο τους. Έρευνα που διεξήχθη σε γυμνάσια της Γερμανίας (Heller, Finsterwald, & Ziegler, 2010) έδειξε ότι οι εκπαιδευτικοί θεωρούν τις σπουδές περί ιατρικής, εκπαίδευσης & γλώσσας ως πιο ταιριαστές για τα κορίτσια, ενώ τις σπουδές περί Μηχανικής, Μαθηματικών & Τεχνολογίας ως πιο ταιριαστές για τα αγόρια. Κατά την εκπαιδευτική διαδικασία τα αγόρια και τα κορίτσια δεν ενθαρρύνονται να επιδεικνύουν ίδιο ενδιαφέρον για όλα τα μαθήματα και ιδίως για τα μαθήματα επιστημονικής και τεχνικής φύσεως. Οι ίδιες πεπρωμένες παρατηρούνται και σε εκπαιδευτικούς που δεν έχουν ακόμα εργαστεί στο πεδίο της εκπαίδευσης, πράγμα που σημαίνει ότι όταν αναλαμβάνουν υπηρεσία έχουν ήδη σχηματισμένες στερεοτυπικές αντιλήψεις οι οποίες και δεν διαφοροποιούνται στη συνέχεια (Kollmaye, Schober, & Spiel, 2018).

Οι στερεοτυπικές αντιλήψεις για το φύλο που έχουν οι εκπαιδευτικοί ασκούν τεράστια επίδραση στη συμπεριφορά τους προς τους μαθητές και μαθήτριές τους, επηρεάζοντας με τη σειρά τους την αυτοεικόνα των μαθητών και μαθητριών και εν τέλει τα κίνητρά τους για μάθηση και επιλογή σπουδών (Wolter, Braun, & Hannover, 2015).

Οι αντιλήψεις αυτές όμως προωθούνται ακόμα και μέσα από τα σχολικά εγχειρίδια τα οποία όπως φαίνεται παρουσιάζουν τους άντρες και τα μικρά αγόρια ως δυναμικούς, έτοιμους να αναλάβουν ρίσκα και να αντιμετωπίσουν κινδύνους, ενώ τις γυναίκες και τα μικρά κορίτσια ως πιο παθητικές (Finsterwald & Ziegler, 2007).

MME & στερεότυπα φύλου

Αξιοσημείωτος είναι και ο ρόλος των MME στη διάδοση των στερεοτύπων φύλου στην κοινωνία. Μέσα από τα MME προβάλλονται συγκεκριμένοι τρόποι ζωής των ανθρώπων, το πρότυπο του άντρα και της γυναίκας, οι αξίες της κοινωνίας και οι κανόνες της που είναι στην πραγματικότητα οι προσδοκίες που έχει η κοινωνία από τα δύο φύλα. Η επίδραση των MME είναι πολύ μεγάλη, γιατί δεν έχουν το στοιχείο της υποχρεωτικότητας, αλλά τα παιδιά παρακολουθούν τα προγράμματα και τις διαφημίσεις στον ελεύθερο χρόνο τους.

Οι έτοιμες και προκατασκευασμένες αντιλήψεις για το ρόλο του άντρα και της γυναίκας που προβάλλονται από τα MME, υιοθετούνται σε πολύ μεγάλο βαθμό λόγω της επίδρασης της εικόνας στον ψυχισμό του ανθρώπου και βοηθούν το νεαρό άτομο να έρθει πιο κοντά σε αυτό που θεωρείται από την κοινωνία ως «ιδανικός εαυτός», μειώνοντας το άγχος που προκαλεί η ενδοψυχική σύγκρουση ανάμεσα στην εικόνα που έχουμε για τον εαυτό μας και τον ιδανικό εαυτό.

Πολιτεία & στερεότυπα φύλου

Η πολιτεία και οι κρατικοί φορείς, ως άλλος φορέας κοινωνικοποίησης του ανθρώπου, συμβάλουν και εκείνοι με τη σειρά τους στη διάχυση και την ενίσχυση των στερεοτύπων κυρίως μέσα από τις πολιτικές πρακτικές που ασκούν και τους νόμους που νομοθετούν και στη συνέχεια εφαρμόζουν. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, από το 2012, διέγνωσε την ανάγκη εξάλειψης των στερεοτύπων και η Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων κατέθεσε Πρόταση ψηφίσματος που καλούσε τα Κράτη Μέλη να αναλάβουν έντονη δράση σε πολλούς τομείς που επηρεάζονται από τα στερεότυπα, με κύριους άξονες την εκπαίδευση και την προώθηση γυναικών στην πολιτική.

Χρειάζονται νομοθετικές πρωτοβουλίες και πολιτικές δράσεις που θα προωθούν επί της ουσίας την αλλαγή των στερεοτύπων παρέχοντας ίσες ευκαιρίες και στα δύο φύλα να αναπτύξουν τις ικανότητές τους και να αποκτήσουν ίδιες δεξιότητές. Ακόμα και μια πολιτική ίσης εκπροσώπησης ανδρών και γυναικών σε θέσεις πολιτικές και θέσεις ηγεσίας και ευθύνης, μπορεί να συμβάλει δραστικά στην άρση των στερεοτύπων.

Γιατί δημιουργούνται τα στερεότυπα;

Η ανάγκη του ανθρώπου για τη δημιουργία των στερεοτύπων ξεκινά από την προσωπική ανάγκη του καθενός και της καθεμιάς να μειώσουμε τον εγγενή φόβο μας απέναντι στο άγνωστο και το ανοίκειο (Solomon et al., 1991b). Τα στερεότυπα, λοιπόν, προκύπτουν από την ανάγκη του ανθρώπου να κατανοήσει την κοινωνική πραγματικότητα που τον περιβάλλει και για τούτο προβαίνει σε απλοποιήσεις ή/και διαστρεβλώσεις αυτής της πραγματικότητας.

Γιατί τα υιοθετούμε και τα συντηρούμε, ακόμα και όταν εμποδίζουν την ανάπτυξη μας;

Αντικατοπτρίζουν την υπάρχουσα κάθε φορά κοινωνική πραγματικότητα, όπως αυτή μας περιβάλλει (άνδρες και γυναίκες). Διαφοροποιούνται μερικώς ανά περιοχή, κοινωνικοοικονομική τάξη, και εποχή. Τα στερεότυπα είναι ιδιαίτερα ανθεκτικά και διατηρούνται επειδή οι άνθρωποι έχουν ανάγκη να πιστεύουν ότι το σύστημα μέσα στο οποίο ζουν είναι δίκαιο και τα υποστηρίζουν με σθένος ώστε να περιορίζουν τις μεταξύ τους συγκρούσεις (Pratto et al., 1994).

Τι είναι ο σεξισμός και πώς σχετίζεται με τα στερεότυπα φύλου;

Σεξισμός είναι οποιαδήποτε ενέργεια που δείχνει ότι ένα πρόσωπο ή μια ομάδα προσώπων είναι κατώτερα λόγω του φύλου τους. Ο σεξισμός στηρίζεται στις στερεοτυπικές αντιλήψεις για το φύλο, **διατηρεί και ενισχύει τα στερεότυπα φύλου**, ενώ παράλληλα:

- Παραβιάζει την εγγενή αξιοπρέπεια του ανθρώπου
- Παραβιάζει τα δικαιώματα του ανθρώπου
- Βλάπτει τους ανθρώπους ως προσωπικότητες
- Δημιουργεί εχθρικό-ταπεινωτικό περιβάλλον
- Αποτελεί εμπόδιο στην αυτονόμηση του ανθρώπου

Στόχοι, σεξιστικών ενεργειών γίνονται συνήθως όσα πρόσωπα ή γυναίκες δραστηριοποιούνται σε ανδροκρατούμενα περιβάλλοντα ή/και έχουν θέση ισχύος. Γίνονται στόχος γιατί θεωρείται ότι αυτές οι γυναίκες έχουν απομακρυνθεί από τις παγιωμένες κοινωνικές αντιλήψεις, δηλαδή ενεργούν πέρα από τα στερεότυπα φύλου που ισχύουν στην συγκεκριμένη κοινωνική πραγματικότητα και επομένως πρέπει να επανέλθουν στην ισχύουσα κοινωνική πραγματικότητα.

Οι σεξιστικές ενέργειες είναι πολύ εμφανείς στο επαγγελματικό πεδίο της ζωής της γυναίκας και στους χώρους εργασίας που κινείται ή επιδιώκει να κινηθεί. Συνήθως οι σεξιστικές ενέργειες στο χώρο εργασίας λαμβάνουν τις εξής μορφές:

- Υποτιμητικά σχόλια
- Σεξιστικό χιούμορ ή σεξιστικά αστεία
- Υπερβολικά οικείες παρατηρήσεις
- Φίμωση ή παραγνώριση ανθρώπων λόγω του φύλου τους
- Αδικαιολόγητα σχόλια για το ντύσιμο ή την εξωτερική εμφάνιση
- Έλλειψη σεβασμού
- Ανδρικές πρακτικές που εκφοβίζουν ή αποκλείουν γυναίκες

Συμπεράσματα

Με βάση όλα τα παραπάνω αντιλαμβανόμαστε την αναγκαιότητα να είμαστε αφενός ικανές να αναγνωρίζουμε εγκαίρως τα στερεότυπα φύλου που ισχύουν στο κοινωνικό περιβάλλον που ζούμε, τα στερεότυπα φύλου που και εμείς οι ίδιες έχουμε υιοθετήσει και αφετέρου να συμβάλουμε στην αλλαγή αυτών μέσα από τους ρόλους και τις θέσεις ευθύνης που έχουμε ως μητέρες, εκπαιδευτικοί, εργαζόμενες, και πολίτες.

Βιβλιογραφία

- Galligan, K. M., & Kuebli, J. E. (2011). Preschoolers' perceptions of their mothers' and fathers' reactions to injury-risk behavior. *Accident Analysis & Prevention*, 43, 1316-1322.
- Finsterwald, M., & Ziegler A. (2007). Geschlechtsrollenstereotype in Schulbuchabbildungen der Grundschule [Gender stereotypes in illustrations of textbooks for primary school]. In P. Ludwig & h. Ludwig (Eds.), *Erwartungen in himmelblau und rosarot. Effekte, Determinanten und Konsequenzen von Geschlechterdifferenzen in der Schule* [Expectations in blue and pink. Effects, determinants, and consequences of gender differences in school] (pp. 117-142). Weinheim: Juventa.
- Malmstrom, M., Voitkane, A., Johansson, J., & Wincent, J. (March 2018). Venture Capital. Research on Stereotypes About Men and Women Aren't Supported by Performance. *Harvard Business Review*, 1-7. Available at <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1194488/FULLTEXT01.pdf>.
- Heller, K. A., Finsterwald, M., & Ziegler, A. (2010). Implicit theories of mathematics and physics teachers on gender-specific giftedness and motivation. In K. a. heller (Ed.), *Munich studies of giftedness* (pp. 239-252). Berlin: LIT.
- Kitz, M. E., Deaux, K., & Haines, E. L. (2008). Gender stereotypes. In F. L. Denmark & M. a. Paludi (Eds.), *Psychology of women: A handbook of issues and theories* (pp. 205-236). New York: Greenwood Press.
- Kollmayer, M., Schober, B., & Spiel, C. (2018). Gender stereotypes in education: Development, consequences, and interventions, *European Journal of Developmental Psychology*, 15(4), 361-377, DOI: 10.1080/17405629.2016.1193483
- Li, R.Y.H., & Wong, W. I. (2016). Gender-typed play and social abilities in boys and girls: Are they related? *Sex Roles*, 74(9-10), 399-410.
- Pratto, F., Sidanius, J., Stallworth, L. M., & Malles, B. F. (1994). Social dominance orientation: A personality variable predicts social & political attitudes. *Journal of Personality & Social Psychology*, 67, 741-763.
- Rudman, L. A., & Glick, P. (2001). Prescriptive gender stereotypes and backlash toward agentic women. *Journal of Social Issues*, 57, 743-762.
- Solomon, S., Greenberg, J., & Pyszczynski, T. (1991b). A terror management theory of social behavior: The psychological functions of self-esteem and cultural worldviews. In M. P. Zana (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (pp. 93-159). San Diego, CA: Academic Press.
- Schein, V. E. (2001). A global look at psychological barriers to women's progress in management. *Journal of Social Issues*, 57, 675-688.
- Wolter, I., Braun, E., & Hannover, B. (2015). Reading is for girls!? The negative impact of preschool teachers' traditional gender role attitudes on boys' reading related motivation and skills. *Frontiers in Psychology*, 6, 1267.

> Δραστηριότητα για τα στερεότυπα φύλου <

- Τζένη Καραβίτου & Αντιγόνη Τσαρμποπούλου

«Κορίτσι πράμα / Γυναίκα πράμα»

Διάρκεια: 30 λεπτά

Πώς αξιοποιείται:

Δραστηριότητα με σκοπό να συνειδητοποιήσουν οι συμμετέχουσες πώς μάς επιβάλλονται τα στερεότυπα από την οικογένεια και το περιβάλλον. Η δραστηριότητα σχεδιάστηκε για να υλοποιείται εξ αποστάσεως, διαδικτυακά. Μπορεί όμως να προσαρμοστεί ώστε να υλοποιείται και διά ζώσης.

Προετοιμασία - Τι χρειαζόμαστε

1 κόλλα χαρτί Α4 και ένα στίλο

Περιγραφή της δραστηριότητας

1η φάση (διάρκεια: 5 λεπτά)

Η εμψυχώτρια λέει στις συμμετέχουσες: Με βάση κάποιο προσωπικό σας βίωμα, σας καλώ να γράψετε σε ένα χαρτί μία πρόταση μόνο, που θα περιλαμβάνει τη φράση «κορίτσι πράμα» ή «γυναίκα πράμα», όπως την ακούσατε κάποια στιγμή στη ζωή σας.

2η φάση (διάρκεια: 10 λεπτά)

Όταν έχουν γράψει όλες, η εμψυχώτρια καλεί τις συμμετέχουσες να διαβάσουν μία μία διαδοχικά στην ομάδα μόνο την πρόταση που έγραψαν, χωρίς να την σχολιάζουν, ώστε να ακουστούν όσο το δυνατόν περισσότερες προτάσεις, η μία μετά την άλλη, σε ροή. Για να επιτευχθεί αυτή η ροή, η εμψυχώτρια καλεί την πρώτη συμμετέχουσα που θα μιλήσει, λέγοντας το όνομά της, π.χ. «Δήμητρα». Μόλις διαβάσει η Δήμητρα τη δική της πρόταση, καλεί την επόμενη λέγοντας επίσης το όνομά της κ.ο.κ. Όταν έχουν διαβάσει όλες, τις ευχαριστούμε που μοιράστηκαν την εμπειρία τους με την ομάδα.

3η φάση (διάρκεια: 5 λεπτά)

Η εμψυχώτρια λέει και γράφει στο chat: Τα στερεότυπα φύλου είναι ένα σύνολο πεποιθήσεων για τα χαρακτηριστικά που αναμένεται να έχουν σε μια κοινωνία οι άνδρες και οι γυναίκες. Ποιες πεποιθήσεις εντοπίσατε στις προτάσεις που ακούστηκαν; Σας καλώ να γράψετε στο chat αυτές τις πεποιθήσεις».

4η φάση (διάρκεια: 10 λεπτά)

Η εμψυχώτρια διαβάζει δυνατά και σε ροή όλες τις πεποιθήσεις που εντόπισαν και έγραψαν στο chat οι συμμετέχουσες. Τέλος, αν υπάρχει χρόνος, καλεί τις συμμετέχουσες να πουν αν έμαθαν κάτι από τη δραστηριότητα.

Τις ευχαριστεί όλες για τη συμμετοχή τους στη βιωματική αυτή δραστηριότητα.

3. ΒΙΑ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

- Κάλλια Κουνενού & Νάντια Κουρμούση

3.1 Βία ενάντια στις γυναίκες

Η βία κατά των γυναικών μπορεί να περιλαμβάνει λεκτική, σωματική, και σεξουαλική επίθεση η οποία παραβιάζει το σώμα της γυναίκας, την αίσθηση του εαυτού της, και την έννοια της εμπιστοσύνης. Η βία δεν γνωρίζει εξαιρέσεις. Όλες οι γυναίκες, ανεξάρτητα από ηλικία, φυλή, εθνότητα και τάξη μπορούν να αποτελέσουν θύματα βίας (Alhabib, Nur, & Jones, 2009). Η βία ενάντια στις γυναίκες έχει από καιρό αναγνωριστεί ως ένα μείζον θέμα, τόσο δημόσιας υγείας όσο και παραβίασης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Η θεσμική αναγνώριση της βίας κατά των γυναικών επιτεύχθηκε μόνο αφότου οι γυναίκες άρχισαν οργανωμένα να διαμαρτύρονται και προσέλκυσαν την προσοχή των διεθνών οργανισμών στη σωματική, ψυχολογική, και οικονομική κακοποίηση των ίδιων των γυναικών. Μόνο τότε η βία αναγνωρίστηκε ως σημαντική απειλή για την υγεία και την ευημερία της γυναίκας (Garcia-Moreno, Heise, Jansen, Ellsberg, & Watts, 2005). Σημαντικό ρόλο στην αναγνώριση της βίας κατά των γυναικών ως σημαντικό πρόβλημα δημόσιας υγείας και παραβίασης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων διαδραμάτισε επίσης το γεγονός ότι η ενδοοικογενειακή βία αποτελεί κύρια αιτία θανάτου και αναπηρίας των γυναικών ηλικίας 15-49 ετών, σε ίδιο ποσοστό με τον καρκίνο. Η βία αυξάνει την πιθανότητα κινδύνου και για άλλα σοβαρά προβλήματα υγείας, όπως είναι ο χρόνιος πόνος, η σωματική αναπηρία, η κατάθλιψη, η κατάχρηση ουσιών, και το αλκοόλ.

Η πιο συχνή μορφή βίας που βιώνουν οι γυναίκες είναι από τους συντρόφους τους, όπως έδειξαν και οι έρευνες που έχουν διεξαχθεί σε μεγάλο αριθμό χωρών σε όλες τις ηπείρους (Devries et al., 2013). Οι γυναίκες, σε ποσοστό 30% παγκοσμίως, έχουν δεχτεί σωματική ή σεξουαλική βία από τους συντρόφους τους, ενώ το ποσοστό των γυναικών που έχουν δεχτεί βία από μη συντρόφους αγγίζει το 7% (Ellsberg et al., 2015).

Παράγοντες εκδήλωσης και συντήρησης της βίας κατά των γυναικών

Η βία ενάντια στις γυναίκες είναι καταρχάς μια εκδήλωση της δύναμης του άνδρα με σκοπό να ελέγξει τη γυναίκα, η οποία ενισχύεται ιδιαίτερα από την παραδοχή της κοινωνίας ότι οι άνδρες έχουν δικαίωμα να ελέγχουν τις γυναίκες και να ασκούν δύναμη και βία προκειμένου να εξασφαλίσουν αυτόν τον έλεγχο.

Στην προσπάθεια των ειδικών να προσδιοριστούν οι παράγοντες που συντελούν στη βία ενάντια στις γυναίκες εντός και εκτός οικογενειακού πλαισίου, οι στάσεις φαίνεται να διαδραματίζουν ξεχωριστό ρόλο σε τρεις βασικούς τομείς (Flood & Pease, 2009): α) στην εκδήλωση της βίας ενάντια στις γυναίκες, β) στην αντίδραση των γυναικών στη θυματοποίηση, γ) στην αντίδραση της κοινωνίας στη βία ενάντια στις γυναίκες.

Ως προς την εκδήλωση της βίας ενάντια στις γυναίκες, ο σεξισμός ενός άνδρα, η αποδοχή της πατριαρχίας και η επιθετική σεξουαλική στάση φαίνεται να συνδέονται άμεσα με τη διάπραξη της βίας από τον ίδιο. Οι έρευνες μέχρι τώρα σε πολλές χώρες έχουν δείξει ότι οι άνδρες που συμφωνούν ευκολότερα με μύθους και πεποιθήσεις που υποστηρίζουν τη βία ενάντια στις γυναίκες υιοθετούν μια πιο στενή αντίληψη για το τι είναι βία, κατηγορούν περισσότερο τη γυναίκα/θύμα από ό,τι τον άνδρα θύτη, υποεκτιμούν τις αρνητικές συνέπειες της βίας ενάντια στις γυναίκες, αλλά και

τη βιαιότητα των συμπεριφορών (Lee, Romero, Yoo, & Rheinboldt, 2005).

Η διάπραξη βίας από έναν άνδρα προς μια γυναίκα φαίνεται να συνδέεται άρρηκτα με τις πεποιθήσεις που ο άνδρας αυτός έχει για την ισότητα των δύο φύλων. Όσο πιο ίσος αισθάνεται προς τη γυναίκα, τόσο λιγότερο πιθανό είναι να υποστηρίξει τη βία εναντίον της και να κατηγορήσει το θύμα (Davis & Liddell, 2002).

Από την άλλη, η αντίδραση μιας γυναίκας στην υποταγή της στη βία διαμορφώνεται κυρίως από τη δική της στάση αλλά και από τη στάση όσων βρίσκονται στο περιβάλλον της. Όταν οι γυναίκες συντάσσονται με αντιλήψεις που υποστηρίζουν τη βία και τη σεξουαλική επίθεση εναντίον τους, είναι πιο πιθανό να κατηγορήσουν τον εαυτό τους για τις επιθέσεις που δέχονται, να μην τις καταγγείλουν στις αρχές και ακόμη πιο πιθανό να βιώσουν μακροπρόθεσμα τις αρνητικές ψυχοσωματικές συνέπειές τους. Οι κοινωνικές νόρμες, όπως συνήθως αναπαράγονται από τα μέσα μαζικής επικοινωνίας, γαλουχούν από νωρίς τις γυναίκες στη σιωπή και στην υποτίμηση των δικών τους αναγκών έναντι των ανδρών. Ακόμη, οι στερεοτυπικές και εξαιρετικά στενόμυαλες αναπαραστάσεις σχετικά με το τι είναι βία εμποδίζουν πολλές γυναίκες να αναγνωρίσουν τη βία και, κατά συνέπεια, να αντιληφθούν ότι αυτό που βιώνουν είναι βία. Ας πάρουμε ως παράδειγμα τη σεξουαλική επίθεση. Πολλές γυναίκες δεν προχωρούν σε καταγγελία, αν η εμπειρία τους δεν ταιριάζει με τις στερεοτυπικές αντιλήψεις περί βιασμού (π.χ. η επίθεση να έχει γίνει έξω από το σπίτι, με την απειλή όπλου ή με απειλή για τη σωματική τους ακεραιότητα). Επίσης, πολύ συχνά δεν καταγγέλλουν τη βία που έχουν δεχτεί ή δέχονται, επειδή φοβούνται τις στάσεις και, συνεπώς, τις αντιδράσεις των άλλων. Φοβούνται ότι θα κατηγορηθούν από τους οικείους τους, θα στιγματιστούν και ότι η δικαιοσύνη δεν θα τις προφυλάξει (Lievore, 2003).

Σημαντικός είναι ο ρόλος των άλλων για την εκδήλωση βίας ενάντια στις γυναίκες, των συγγενών, των φίλων, των ειδικών, των εκπροσώπων του νόμου και όσων συμπαραστέκονται στα θύματα βίας. Όσοι έχουν μια πιο υποστηρικτική στάση προς τη βία αντιδρούν με λιγότερη ενσυναίσθηση και υποστήριξη, κατηγορούν το θύμα αντί για τον θύτη, δεν καταγγέλλουν τη βία αν και γνωρίζουν, ενώ είναι και πιο πιθανό να μην προκρίνουν την τιμωρία του δράστη (Ρανίου & Knowles, 2001). Η κουλτούρα μιας κοινωνίας φαίνεται ότι καθορίζει με τρόπο δυναμικό τη στάση της απέναντι στη βία, κυρίως η κουλτούρα που αφορά τη θέση και τον ρόλο των δύο φύλων στην κοινωνία. Όταν μια κοινωνία εμφορείται από πεποιθήσεις ανωτερότητας του άνδρα έναντι της γυναίκας, είναι πιο πιθανό να ανέχεται τη βία κατά των γυναικών ή και να την αναγνωρίζει ως μια «νόμιμη» μορφή συμπεριφοράς.

Φαίνεται, όμως, ότι πέρα από τις αξίες και την κουλτούρα μιας κοινωνίας καθοριστικό ρόλο για την εκδήλωση της βίας ή την ανοχή απέναντι στη βία διαδραματίζουν και ατομικοί παράγοντες. Άνδρες που ως παιδιά βίωσαν βία ή έγιναν μάρτυρες βίας είναι πολύ πιθανό να εκδηλώσουν βία ενάντια στις συντρόφους τους ή να ανέχονται τη βία ενάντια στις γυναίκες όταν τη βλέπουν να διαπράττεται από άλλους (Kitzman, Gaylord, Holt, & Kenny, 2003) - κάτι που, βέβαια, δεν συμβαίνει με όλους τους άνδρες που ως παιδιά έχουν υποστεί βία από τους γονείς τους ή άλλους ενηλίκους. Φαίνεται ότι η εμπειρία της βίας όταν ήταν παιδιά σε συνδυασμό με τις δικές τους εχθρικές σεξουαλικές στάσεις διευκολύνουν την έκφραση βίας από την πλευρά τους προς τις γυναίκες συντρόφους τους. Η ανάγκη αποδοχής από τους συνομηλίκους τους και η ομοφοβία που αισθάνονται οι άνδρες φαίνεται να είναι ένας άλλος παράγοντας που συμβάλλει στην εκδήλωση βίας απέναντι στα κορίτσια και στις γυναίκες, προκειμένου να καλύψουν το γεγονός ότι αισθάνονται «λιγότερο άνδρες».

Ωστόσο, και οι γυναίκες που ως παιδιά έχουν βιώσει βία ή έχουν γίνει μάρτυρες βίας ενάντια σε γυναίκες, δηλαδή στη σχέση των γονέων τους, είναι πιο πιθανό να θυματοποιηθούν και να ανεχτούν τη βία εναντίον τους αργότερα στη ζωή τους (Κουνενού & Κατσιαδράμη, 2006). Σε κάθε περίπτωση, οι λόγοι εκδήλωσης βίας ενάντια στις γυναίκες και η αποδοχή της από την κοινωνία πρέπει να αναζητηθεί στη στάση και την κουλτούρα της κοινωνίας αναφορικά με τη θέση που έχει η γυναίκα σε αυτή, αλλά και στη σεξουαλικότητα. Συνήθως αυτά είναι τα στοιχεία που

νομιμοποιούν τη βία σε μια κοινωνία που αποδέχεται τον σεξισμό, την πατριαρχία, και την εχθρότητα απέναντι στις γυναίκες.

Για την εξάλειψη του φαινομένου είναι απαραίτητη η υιοθέτηση πολιτικών που θα αντιμετωπίζουν τον σεξισμό και την πατριαρχία σε επίπεδο κοινωνίας. Ωστόσο, για τη μείωση του φαινομένου και την πρόληψη της βίας ενάντια στις γυναίκες και στα κορίτσια, παρεμβάσεις στο σχολείο και στα δύο φύλα, αλλά και παρεμβάσεις στις ίδιες τις γυναίκες ξεχωριστά φαίνεται να αποφέρουν σημαντικά αποτελέσματα (Garcia-Moreno et al., 2014). Οι έρευνες σε διεθνές επίπεδο συνιστούν προγράμματα ενδυνάμωσης των γυναικών και έμφαση στην οικονομική τους ανεξαρτησία, προγράμματα εκπαίδευσης στην ενίσχυση της κριτικής σκέψης, στην αναθεώρηση του ρόλου των δύο φύλων και των προσδοκιών που απορρέουν από το φύλο, προγράμματα που ενισχύουν τις δεξιότητες επικοινωνίας, αλλά και ομάδες υποστήριξης.

Για να έχουν αποτέλεσμα, οι σχετικές παρεμβάσεις θα πρέπει αφενός να στοχεύουν στην ενδυνάμωση των ίδιων των γυναικών το νωρίτερο δυνατό στη ζωή τους, αλλά και στην αλλαγή των στερεοτύπων και των αντιλήψεων της ίδιας της κοινωνίας.

Δεδομένου ότι οι παρεμβάσεις σε επίπεδο κοινωνίας ξεφεύγουν από τον σκοπό αυτού του εγχειριδίου, θα περιοριστούμε στην περιγραφή κάποιων ασκήσεων που στοχεύουν στις νεαρές γυναίκες.

> Βιωματική Δραστηριότητα <

«Τα πολλά πρόσωπα της βίας»

Διάρκεια: 40 λεπτά

Σκοπός της άσκησης (YMCA, 2006):

- Αναγνώριση των μορφών βίας:
 - Σωματική (χαστούκι, σπρώξιμο, κλωτσιά κ.α)
 - Σεξουαλική (βία για να γίνει η σεξουαλική πράξη ακόμα και μέσα στο γάμο)
 - Συναισθηματική (προσβολή, υποτίμηση)
 - Ψυχολογική (απειλές, απειλητικά βλέμματα και απειλητικές χειρονομίες, απομόνωση, οικονομική εξάρτηση)
- Αναγνώριση των αντιλήψεων των γυναικών για τη βία
- Ενεργοποίηση των γυναικών απέναντι στη βία που τους ασκείται.

1η Ιστορία:

«Είμαι φοιτήτρια και έχω σχέση με ένα αγόρι τους τελευταίους 8 μήνες. Είχα πολλές δραστηριότητες, όπως τη θεατρική ομάδα του Πανεπιστημίου, ήμουν μέλος σε εθελοντική ομάδα, και μου άρεσε πολύ να πηγαίνω σινεμά και για ψώνια και καφέ με τις φίλες μου. Στο φίλο μου, όμως, δεν του άρεσε να κάνω τέτοια πράγματα. Αέει ότι με θέλει «μόνο για τον εαυτό του». Είναι πολύ ωραίο που με αγαπά τόσο πολύ. Αλλά μερικές φορές εύχομαι να μπορούσα να είμαι με τις φίλες μου, αλλά αυτό και μόνο που θα το πω τον τρελαίνει και δεν θέλω να με αφήσει και να φύγει»

2η Ιστορία:

«Παντρευτήκαμε πριν από 1 χρόνο. Αν και ήταν συνοικέσιο από τους γονείς μου και δεν ήθελα να τους κοντράρω, η μέρα του γάμου μου ήταν πολύ ωραία. Όλα ξεκίνησαν καλά, αλλά πριν από μερικούς μήνες, άρχισα να γυρίσω από τη δουλειά και ο άντρας μου θύμωσε πάρα πολύ. Ήθελε να ξέρει που ήμουν και με ποιον ήμουν. Πραγματικά ξαφνιαστήκα από την αντίδρασή του. Είχε αρχίσει να ξεφεύγει σε αυτά που έλεγε και να με κατηγορεί ότι δεν καθαρίσα το σπίτι και δεν είχα έτοιμο φαγητό. Όταν είπα ότι θα μπορούσε και εκείνος να βοηθήσει σε αυτό, άρχισε να ουρλιάζει και τότε μου έδωσε την πρώτη σφαλιάρα. Σοκαρίστηκα και άρχισα να κλαίω και τότε άρχισε να λέει πόσο λυπάται που με χτύπησε και ότι δεν θα το ξανακάνει. Από τότε, όμως τα πράγματα χειροτέρεψαν και τώρα θέλει να αφήσω τη δουλειά μου. Κάθε φορά που με χτυπά, λέει ότι κάτι κάνω εγώ και τον τρελαίνω και μετά μου ζητά παλι συγγνώμη. Η μητέρα μου, μου λέει ότι έχω υποχρέωση να μείνω με τον άντρα μου»

3η Ιστορία:

«Ήμουν στο πάρτυ γενεθλίων ενός φίλου και εκεί γνώρισα κάποιον. Ξεκινήσαμε να μιλάμε και μου φαινόταν πολύ καλός. Ήταν πολλοί άνθρωποι στο πάρτυ και μου προτείνει να πάμε έξω για λίγο να πάρουμε αέρα. Πήρε το χέρι μου και βγήκαμε έξω. Δεν ήταν κανένας άλλος έξω. Προσπάθησε να με φιλήσει και του είπα όχι και ότι μόλις τον γνώρισα. Εκείνος γέλασε και είπε «μην είσαι τόσο οπισθοδρομική». Τρομαξα και θύμωσα, του είπα να σταματήσει και τότε εκείνος έγινε πιο βίαιος και με έριξε στο έδαφος. Προσπάθησα να ουρλιάξω και μου κάλυψε το στόμα, με κράτησε στο έδαφος και με βίασε παρά τη θέλησή μου. Ντρέπομαι τόσο πολύ. Το ξέρω ότι ήταν λάθος και ότι αυτό που έκανε είναι παράνομο, αλλά ποιος θα με πιστέψει; Μερικές φορές αναρωτιέμαι αν τελικά έφταιγα εγώ; »

4η Ιστορία:

«Ο άντρας μου δεν με αφήνει να δουλέψω. Αέει ότι αυτό είναι δική του υποχρέωση ως συζύγου μου, ότι είναι ο αρχηγός της οικογένειας και εξάλλου ποιος θα με προσλάβει; Είναι αλήθεια ότι έχουμε αρκετά χρήματα για τις ανάγκες μας, αλλά εγώ θέλω να έχω μια δουλειά που να μου αρέσει και να φροντίζω και τη μικρή μας κόρη. Ο άντρας μου όμως με κρατά σε κλουβί σαν να είμαι πουλί. Ζούμε σε ένα ωραίο σπίτι, αλλά εκείνος αποφασίζει τι θα αγοράσουμε και μου δίνει πολύ λίγα χρήματα ίσα ίσα για τις αγορές. Ούτε πιστωτική κάρτα δεν έχω. Αέει ότι καθήκον μου είναι να είμαι μια καλή σύζυγος, να κάνω αυτό που μου λέει εκείνος και ότι αυτός ξέρει καλύτερα πόσα χρήματα χρειάζομαι. Μερικές φορές αισθάνομαι τόσο άσχημα όταν αγοράζω φαγητό, γιατί τα χρήματα που μου αφήνει δεν μου φτάνουν για να πάρω αυτά που χρειαζομαστε. Όταν ζητάω περισσότερα, εκρήγνυται και λέει ότι δεν με εμπιστεύεται για τον τρόπο που διαχειρίζομαι τα χρήματα. Θέλει να ελέγχει κάθε τι που κάνω και με κάνει να αισθάνομαι τόσο ηλίθια»

5η Ιστορία:

«Μετά από κάθε συνάντηση των εργαζομένων στο Τμήμα που εργάζομαι, ο προϊστάμενός μου, μου ζητά να μείνω στο δωμάτιο, ενώ έχουν φύγει όλοι οι άλλοι. Αν και μιλάει για τη δουλειά, στέκεται τόσο κοντά μου που μπορώ να νιώσω την ανάσα του και μερικές φορές, είμαι κολλημένη σε τοίχο. Επίσης με αποκαλεί σέξυ ή καυτή όταν κανένας άλλος δεν είναι τριγύρω. Με κάνει να αισθάνομαι τόσο άσχημα, αλλά τι μπορώ να κάνω; Είναι το αφεντικό μου. Ήως να υπερβάλω και εγώ. Εξάλλου δεν με έχει αγγίξει».

6η Ιστορία:

«Όταν η μητέρα μου έχει νυχτερινή βάρδια στη δουλειά, ο μπαμπάς έρχεται στο δωμάτιο μου και μου ζητά να αγγίζω το πέος του. Το σιχαίνομαι και το μισώ όταν το κάνω αυτό, αλλά ο μπαμπάς μου λέει ότι θα κάνω την οικογένειά μου να ντραπεί πάρα πολύ, εάν τους το πω. Εξάλλου, ποιος θα με πιστέψει; Όλοι τον αγαπούν το μπαμπά. Ντρέπομαι τόσο πολύ».

7η Ιστορία:

«Τα τελευταία 5 χρόνια του γάμου μου ήταν βγαλμένα από παραμύθι, πολύ χαρούμενα. Δύο μήνες πριν, ανακάλυψα ότι ο άντρας μου είχε δεσμό με μια άλλη γυναίκα. Συμφωνήσαμε να χρησιμοποιούμε προφυλακτικό. Χθες βράδυ, μου είπε ότι τώρα πια είναι μου είναι πιστός και δεν θα χρησιμοποιεί πια προφυλακτικό. Αρνήθηκα να κάνω σεξ μαζί του, αλλά το απαίτησε με το ζόρι γιατί είναι μέσα στα συζυγικά μου καθήκοντα. Τώρα πια δεν ξέρω τι να κάνω. Είναι ο άντρας μου. Μπορεί να μην έχω δικαίωμα να του αρνούμαι».

Μετά την ανάγνωση όλων των ιστοριών, ρωτήστε όλες τις συμμετέχουσες ποιο είδος βίας αναγνωρίζουν στην κάθε ιστορία.

Υπήρξε βία;

Ποιες είναι οι ομοιότητες μεταξύ των διαφορετικών ιστοριών;

Στη διάρκεια των απαντήσεων σημειώστε τις λέξεις-κλειδιά που ακούστηκαν και τις διαφορές στο τι η κάθε γυναίκα θεωρεί ως πράξη βίας.

Διαβάστε στην ολομέλεια τις λέξεις κλειδιά και τις τυχόν διαφορές ως προς το τι είναι πράξη βίας. Ρωτήστε τις γυναίκες εάν μπόρεσαν να αναγνωρίσουν μέσα από αυτήν την άσκηση κάποια μορφή βίας που είχαν ή έχουν υποστεί.

Βιβλιογραφία

- Alhabib, S., Nur, U., & Jones, R. (2010). Domestic violence against women: Systematic review of prevalence studies. *Journal of Family Violence*, 25, 369-382.
- Davis, T. L., & Liddell, D. L. (2002). Getting inside the house: The effectiveness of a rape prevention program for college fraternity men. *Journal of College Student Development*, 43(1), 35-50.
- Devries, K.M., Mak, J.Y.T., Garcia-Moreno, C., Petzold, M., Child, J.C., Falder, G., Lim, S., Bacchus, L.J., Engell, R.E., Rosenfeld, L., Pallitto, C., Vos, T., Abrahams, N., & Watts, C. H. (2013). The Global Prevalence of Intimate Partner Violence Against Women. *Scienceexpress*, 1/ 10.1126/science.1240937.
- Ellsberg, M., Arango, D.J., Morton, M., Gennari, F., Kiplesund, S., Contreras, M., & Watts, C. (2015). Prevention of violence against women and girls: what does the evidence say?. *The Lancet*, 385, 1555-1655.
- Flood, M., & Pease, B. (2009). Factors influencing attitudes to violence against women. *Trauma, violence, & abuse*, 10(2), 125-142.
- Garcia-Moreno, C., Heise, L., Jansen, H. A., Ellsberg, M., & Watts, C. (2005). Violence against women. *Science*, 310(5752), 1282-1283.
- García-Moreno, C., Zimmerman, C., Morris-Gehring, A., Heise, L., Amin, A., Abrahams, N., M. ontoya, O., Bhate-Deosthali, P., Kilonzo, N., & Watt, C. (2014). Addressing violence against women: A call to action. *The Lancet*, 21, 1-11, [http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736\(14\)61830-4](http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736(14)61830-4).
- Kitzman, K. N., Gaylord, A. R., & Holt, A. R. Kenny. ED (2003). Child witnesses to domestic violence: a meta-analytic review. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 71(2), 239-352.
- Κουνενού, Κ., & Κατσιαδράμη, Α. (2006). Η θυματοποίηση ως σημείο αναφοράς των σχέσεων: Μια μελέτη περίπτωσης κακοποίησης. Στο Μαλικιώση-Λοϊζου, Μ., Δ. Σιδηροπούλου-Δημακάκου & Γ. Κλεφτάρας (Επιμ.) Η συμβουλευτική ψυχολογία στις γυναίκες (σς.255-270). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Lee, J., Pomeroy, E. C., Yoo, S. K., & Rheinboldt, K. T. (2005). Attitudes toward rape: A comparison between Asian and Caucasian college students. *Violence Against Women*, 11(2), 177-196.
- Lievore, D. (2003). Non-reporting and hidden recording of sexual assault: An international literature review. Commonwealth Office of the Status of Women: Canberra.
- Pavlou, M., & Knowles, A. (2001). Domestic violence: Attributions, recommended punishments and reporting behaviour related to provocation by the victim. *Psychiatry, Psychology and Law*, 8(1), 76-85.
- YMCA (2006). Empowering young women to lead change. A training manual. Published by YMCA.



Εικόνα 22

3.2. Ερωτήσεις σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση

Τι είναι η σεξουαλική παρενόχληση;

Σεξουαλική παρενόχληση είναι κάθε συμπεριφορά που υποτιμά και εξευτελίζει ένα πρόσωπο, κυρίως εξαιτίας του φύλου του (Berdhal, 2007b). Μια τέτοια συμπεριφορά μπορεί να είναι άσκηση σεξουαλικής βίας, υποβιβασμός, σεξιστικά αστεία, σεξιστικά σχόλια και άλλες ενέργειες που κάνουν το πρόσωπο που τα υφίσταται να βιώνει εξευτελισμό, γελοιοποίηση, απειλή, και υποβιβασμό. Στόχοι σεξουαλικής παρενόχλησης γίνονται συνήθως οι γυναίκες, αρκετά συχνά οι ομοφυλόφιλοι άνδρες, ενώ πολύ λιγότερο οι άνδρες.

Χρειάζεται να ξεκαθαρίσουμε ότι η σεξουαλική παρενόχληση δεν εμπεριέχει απαραίτητα εμφανή σεξουαλικά στοιχεία και χαρακτηριστικά. Κάποιες μορφές παρενόχλησης που με μια πρώτη ματιά μπορεί να φαίνεται ότι δεν σχετίζονται με το σεξ ή το φύλο συνδέονται τελικά με το φύλο, που είναι και ο λόγος για τον οποίο μια γυναίκα μπορεί να γίνει στόχος μιας τέτοιας συμπεριφοράς. Κάθε συμπεριφορά που βιώνεται από μια γυναίκα ως απειλή για το ευ ζην της και οδηγεί σε αισθήματα φόβου, αμηχανίας, ντροπής, σε δυσάρεστα συναισθήματα, θεωρείται παρενόχληση.

Πού συναντάμε περισσότερο τη σεξουαλική παρενόχληση;

Σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να συμβεί σε όλους τους χώρους, στην οικογένεια, στο σχολείο, στο Πανεπιστήμιο, στον δρόμο, στον χώρο εργασίας κ.λπ. Ο χώρος εργασίας είναι το πεδίο που απαντάται πιο συχνά η σεξουαλική παρενόχληση. Μάλιστα, για τον χώρο εργασίας, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2002) έχει οριοθετήσει με τρόπο σαφή και ξεκάθαρο τι ορίζεται ως σεξουαλική παρενόχληση:

«Η παρενόχληση αφορά οποιαδήποτε ανεπιθύμητη συμπεριφορά που συνδέεται με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Η σεξουαλική παρενόχληση αφορά οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος».

Η αναγνώριση της παρενόχλησης ως προβλήματος διάκρισης λόγω φύλου συμβάλλει στο να στρέψουμε την προσοχή μας σε ένα πολύ σημαντικό σημείο: η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί εμπόδιο στην ίση μεταχείριση κατά την ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας αλλά και στην προστασία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας. Αυτό θέτει τους φορείς, την πολιτεία και την κοινωνία ενώπιον των ευθυνών τους.

Τι περιλαμβάνει η σεξουαλική παρενόχληση;

Η σεξουαλική παρενόχληση περιλαμβάνει τη σεξουαλική συμπεριφορά, αλλά δεν περιορίζεται σε αυτή. Σε ορισμένες περιπτώσεις η σεξουαλική παρενόχληση δεν σχετίζεται με απόπειρα σύναψης σεξουαλικών σχέσεων και ενδέχεται να είναι επίδειξη δύναμης ή αντιπαλότητας. Σε αυτή τη συνθήκη, πρέπει να γίνεται λόγος για συμπεριφορά που βασίζεται στη διαφορά φύλου και θίγει την αξιοπρέπεια των ανθρώπων σε όλους τους χώρους που ζουν και κινούνται, όπως και των εργαζόμενων, όταν συμβαίνει σε χώρους εργασίας.

Ποιες συμπεριφορές είναι σεξουαλική παρενόχληση;

Όλες οι συμπεριφορές που συνιστούν διάκριση λόγω φύλου αποτελούν σεξουαλική παρενόχληση. Ωστόσο, η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων έχει καταγράψει συγκεκριμένα παραδείγματα, με σκοπό να βοηθήσει όσους ασκούν πολιτική αλλά και τους ίδιους τους ανθρώπους ώστε να αναγνωρίζουν με βάση τις εμπειρίες τους πως αυτά που βιώνουν σηματοδοτούν ότι έχουν γίνει θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης.

Τα παραδείγματα ταξινομούνται ως εξής:

- Συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης η οποία εκφράζεται με πράξεις, όπως περιττά αγγίγματα, χάδια ή τσιμπήματα στο σώμα με στόχο την επίθεση ή την πίεση για σύναψη σεξουαλικών σχέσεων.
- Συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης η οποία εκφράζεται με λόγια, όπως ανεπιθύμητες ερωτικές και ανήθικες προτάσεις ή πίεση για σεξουαλική επαφή, συνεχείς προτάσεις για κοινωνική δραστηριότητα εκτός εργασίας, ενώ έχει γίνει σαφές ότι αυτές οι προτάσεις είναι ανεπιθύμητες, ενοχλητικό φλερτάρισμα, άσεμνες παρατηρήσεις, υπονοούμενα ή πρόστυχα σχόλια.
- Συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης που δεν εκφράζεται με λόγια, όπως επίδειξη πορνογραφικών περιοδικών, άσεμνων εικόνων, αντικειμένων ή και γραπτού υλικού, πονηρά βλέμματα, σφυρίγματα, πρόστυχες χειρονομίες. Μια τέτοια συμπεριφορά μπορεί να κάνει τις γυναίκες να αισθάνονται αμηχανία ή φόβο, ενώ παράλληλα η θέση τους υποβιβάζεται και η επαγγελματική τους αξιοπρέπεια πλήττεται.
- Συμπεριφορές που βασίζονται στη διαφορά φύλου, οι οποίες είτε δυσφημούν και γελοιοποιούν είτε είναι ενοχλητικές ή/και εκφοβιστικές για μια εργαζόμενη γυναίκα.

Στο σημείο αυτό πρέπει να υπογραμμίσουμε μια σημαντική διάκριση. Όταν η σεξουαλική παρενόχληση χρησιμοποιείται ως βάση για τη λήψη αποφάσεων σχετικά με την παραμονή ή όχι του θύματος στην εργασία ή/και για την επαγγελματική του εξέλιξη, τότε ονομάζεται «σεξουαλικός εκβιασμός». Πρόκειται για συμπεριφορά η οποία, εξ ορισμού, εμπεριέχει κατάχρηση εξουσίας. Παρενοχλούνται όλες οι γυναίκες; Παρενοχλούν όλοι οι άνδρες; Ποια είναι τα χαρακτηριστικά όσων προβαίνουν σε συστηματική παρενόχληση;

Παρενοχλούνται όλες οι γυναίκες; Παρενοχλούν όλοι οι άνδρες; Ποια είναι τα χαρακτηριστικά όσων προβαίνουν σε συστηματική παρενόχληση;

Έχουν γίνει αρκετές προσπάθειες προκειμένου να καταγραφούν τα χαρακτηριστικά των ανθρώπων που ασκούν σεξουαλική παρενόχληση, όπως και τα χαρακτηριστικά των γυναικών που γίνονται συνήθως στόχος τους (Blackstone et al. 2009).

Αυτό, αν και θεωρείται ότι μπορεί να βοηθήσει στην άσκηση πολιτικής από τους φορείς σε επίπεδο πρόληψης, ενέχει τον κίνδυνο να ενοχοποιηθούν τα θύματα επειδή απλώς είναι γυναίκες, νέες γυναίκες, γυναίκες σε θέσεις εργασίας που στερεοτυπικά κατέχουν οι άνδρες, γυναίκες ομοφυλόφιλες, γυναίκες που ανήκουν σε μειονοτικές ομάδες. Όμως, ακόμη και γυναίκες που δεν έχουν μόνιμες θέσεις εργασίας ή μακροχρόνιες συμβάσεις είναι ιδιαίτερα ευάλωτες στην παρενόχληση. Η οικονομική κρίση σε μια χώρα ή μια περιοχή ενισχύει τις πατριαρχικές και στερεοτυπικές αντιλήψεις και θέτει τις γυναίκες σε μεγαλύτερο κίνδυνο ώστε να γίνουν στόχος παρενόχλησης.

Η σεξουαλική παρενόχληση γίνεται σε μεγαλύτερο ποσοστό από όσους βρίσκονται σε ανώτερες θέσεις με οποιαδήποτε μορφή, γίνεται όμως και από ανθρώπους που βρίσκονται σε ομότιμη θέση με το θύμα. Στο πεδίο της εργασίας, σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να γίνει και από πελάτες (Yagil, 2008) που εξυπηρετούνται σε χώρους εργασίας όπου εργάζονται γυναίκες. Μάλιστα, σε τέτοιες περιπτώσεις οι επιχειρήσεις είναι περισσότερο απρόθυμες να λάβουν μέτρα.

Ποιες είναι οι συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης;

Η σεξουαλική παρενόχληση θεωρείται για το θύμα μεγάλη πηγή στρες, η οποία προκαλεί προβλήματα ψυχολογικά, ψυχοσωματικά, και προβλήματα σωματικής υγείας. Τα θύματα παρουσιάζουν μετατραυματικό στρες, μειωμένη ικανοποίηση από τη ζωή, αυξημένα προβλήματα σωματικής υγείας, ενώ συχνά εμπλέκονται στη χρήση ουσιών και αλκοόλ (Cortina & Berdahl, 2008). Όταν η σεξουαλική παρενόχληση συμβαίνει στον χώρο εργασίας, οδηγεί πολύ συχνά τις γυναίκες να απουσιάζουν από την εργασία τους ή ακόμη και να την εγκαταλείπουν.

Ποια είναι τα αίτια της σεξουαλικής παρενόχλησης;

Η διερεύνηση των αιτίων της σεξουαλικής παρενόχλησης έχει αποσπάσει το επιστημονικό ενδιαφέρον των πεδίων της Κοινωνιολογίας και της Κοινωνικής Ψυχολογίας. Οι ερευνητές επιστήμονες έχουν μέχρι στιγμής καταλήξει ότι το βασικό κίνητρο του ατόμου που ασκεί σεξουαλική παρενόχληση είναι η σεξουαλική εχθρότητα και όχι η σεξουαλική επιθυμία.

Όταν οι γυναίκες άρχισαν να εισέρχονται σε ανδροκρατούμενα επαγγέλματα, σε ανδροκρατούμενες θέσεις, και να διεκδικούν περισσότερα δικαιώματα, οι άνδρες αισθάνθηκαν ότι απειλείται η ανδρική τους ταυτότητα. Ξεκίνησαν και συνεχίζουν να χρησιμοποιούν τη σεξουαλική παρενόχληση ως τρόπο οριοθέτησης της ανδρικής ταυτότητας και του κοινωνικού τους κύρους, σε συνδυασμό με την ανάγκη τους να ασκούν εξουσία πάνω σε άλλους ανθρώπους προκειμένου να επιτύχουν δικούς τους προσωπικούς στόχους (Berdhal et al., 2010).

Τι μπορεί να γίνει για να αντιμετωπιστεί το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης;

Τα αίτια μιας συμπεριφοράς μάς ενδιαφέρουν ιδιαίτερα. Με βάση αυτά μπορούν να υπάρξουν στοχευμένες παρεμβάσεις πρόληψης, τόσο από την πολιτεία όσο και από φορείς, στους χώρους όπου δραστηριοποιούνται τα δύο φύλα.

Μια πολιτική που θα στηρίζεται στη μείωση των διακρίσεων λόγω φύλου, στην ίση κατανομή των θέσεων εξουσίας και των ρόλων σε άνδρες και γυναίκες, στην εκπαίδευση της κοινωνίας για την απόρριψη των στερεοτύπων του φύλου μπορεί να αποτελέσει τη λύση.

Βιβλιογραφία

- Begany, J.J., & Milburn, M.A. (2002). Psychological predictors of sexual harassment: Authoritarianism, hostile sexism, and rape myths. *Psychology of Men & Masculinity*, 3(2), 119-126. <https://doi.org/10.1037/1524-9220.3.2.119>.
- Berdahl, J.L. (2007b). Harassment based on sex: Protecting social status in the context of gender hierarchy. *Academy of Management Review*, 32, 641-658.
- Berdahl, J.L., & Raver, J.L. (2011). Sexual harassment. In S. Zedeck (Ed.), *Maintaining, expanding, and contracting the organization* (pp. 641-669). APA handbook of industrial and organizational psychology. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12171-018>
- Blackstone, A., Uggen, C., & McLaughlin, M. (2009). Legal Consciousness and responses to sexual harassment. *Law & Society Review*, 43, 631-668.
- Cortina, L.M., & Berdahl, J.L. (2008). Sexual harassment in organizations: A decade of research in review. In C.L. Cooper & J. Barling (Eds.), *Handbook of Organizational Behavior* (pp. 469-497). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2002). Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, «Οδηγία 2002/73/ΕΚ», 5 Οκτωβρίου 2002.
- Yagil, D. (2008). When the customer is wrong: A review of research on aggression & sexual harassment in service encounters. *Aggression & Violent Behavior*, 13, 141-152.

> Δραστηριότητες αποφόρτισης <

- Τζένη Καραβίτου & Αντιγόνη Τσαρμποπούλου

«Με ένα σφουγγάρι χαλάρωσης»

Ατομική δραστηριότητα για αποφόρτιση και χαλάρωση:

Διάρκεια: 10 λεπτά

Είναι πολύ σημαντικό οι οδηγίες να δίνονται με ήρεμη, σταθερή φωνή και με τον κατάλληλο ρυθμό.

Περιγραφή της δραστηριότητας:

Η εμπυχώτρια ανακοινώνει στις συμμετέχουσες:

- «Τώρα θα κάνουμε μια δραστηριότητα για να ξεκουραστούμε και να χαλαρώσουμε. Θα σας δίνω τις οδηγίες, αλλά δεν είναι απαραίτητο να με βλέπετε στην οθόνη σας, ούτε εγώ να σας βλέπω. Αρκεί να με ακούτε. Μπορείτε να κάθεστε στην καρέκλα σας ή στο πάτωμα.
- Σας καλώ, λοιπόν, να φανταστείτε ότι βρίσκεστε στην όχθη μιας ήσυχης λίμνης, με κρυστάλλινα καθαρά νερά. Στο ένα σας χέρι κρατάτε ένα μαλακό σφουγγάρι, το σφουγγάρι της χαλάρωσης. Το βρέχετε στα νερά της λίμνης.
- Με το σφουγγάρι και με το άλλο σας χέρι αρχίζετε να τρίβετε καλά τον **αυχένα**, τον **λαιμό** και τη βάση του κεφαλιού σας. Προχωρείτε σιγά σιγά και τρίβετε απαλά το **πρόσωπό** σας: την περιοχή του σαγονιού, τα μάγουλα, την περιοχή γύρω από τα αυτιά σας, τους κροτάφους, το μέτωπό σας. Έπειτα, αργά και με φροντίδα, τρίβετε όλο το υπόλοιπο **κεφάλι** σας. Το σφουγγάρι ξέρει πού χρειάζεται να επιμείνει περισσότερο, σε ποια σημεία του σώματός σας συναντά συσσωρευμένη ένταση. Όπου συναντά ένταση, επιμένει και σιγά σιγά τη διαλύει. Θυμηθείτε ταυτόχρονα να αναπνέετε, μην κρατάτε την αναπνοή σας.
- Τώρα το σφουγγάρι αρχίζει να τρίβει το **αριστερό** σας **χέρι**. Ξεκινάει από τον αριστερό σας ώμο, προχωράει στη μασχάλη, στο μπράτσο σας, στον καρπό, στην παλάμη, στο πάνω μέρος του χεριού και σε ένα ένα δάχτυλο του αριστερού σας χεριού. Αισθανθείτε τη διαφορά που έχει τώρα το αριστερό από το δεξί σας χέρι.
- Τώρα το σφουγγάρι της χαλάρωσης αρχίζει να τρίβει το δεξί σας χέρι. Ξεκινάει από τον δεξιό σας ώμο, προχωράει στη μασχάλη, στο μπράτσο σας, στον καρπό, στην παλάμη, στο πάνω μέρος του χεριού και σε ένα ένα τα δάχτυλα του δεξιού σας χεριού.
- Συνεχίζετε με το **αριστερό** σας **πόδι**. Πρώτα τρίβετε τον αριστερό γλουτό, έπειτα τον αριστερό μηρό, το αριστερό σας γόνατο, τη γάμπα, το κάτω μέρος του ποδιού, τον αστράγαλο, την πατούσα σας και ένα ένα τα δάχτυλα του αριστερού σας ποδιού. Αισθανθείτε τη διαφορά που έχει τώρα το αριστερό σας πόδι από το δεξί.
- Τώρα αρχίστε να τρίβετε με το σφουγγάρι της χαλάρωσης το **δεξί** σας **πόδι**. Πρώτα τρίβετε τον δεξιό γλουτό, έπειτα τον μηρό, το δεξί σας γόνατο, τη γάμπα, το κάτω μέρος του ποδιού, τον αστράγαλο, την πατούσα σας και ένα ένα τα δάχτυλα του δεξιού ποδιού.
- Ελπίζω να αισθάνεστε λίγο πιο ξεκούραστες!
- Σας ευχαριστώ πολύ!».

«Με το χέρι στην καρδιά»

Αποφόρτιση, χαλάρωση, σύνδεση με δυνατά θετικά συναισθήματα

Διάρκεια: 10 λεπτά

Είναι πολύ σημαντικό οι οδηγίες να δίνονται με ήρεμη, σταθερή φωνή και με τον κατάλληλο ρυθμό.

Περιγραφή της δραστηριότητας:

1ο βήμα (διάρκεια 1') Η **εμπυχώτρια λέει στις συμμετέχουσες:**

- Τώρα θα κάνουμε μια δραστηριότητα για να χαλαρώσουμε και να συνδεθούμε με την καρδιά μας. Θα σας δίνω τις οδηγίες, αλλά δεν είναι απαραίτητο να με βλέπετε στην οθόνη σας, ούτε να σας βλέπω. Αρκεί να με ακούτε. Σας καλώ, λοιπόν, να **καθίσετε άνετα** στην καρέκλα σας. Τα χέρια σας να είναι χαλαρά, τα πόδια χαλαρά και η πλάτη σας ίσια.

2ο βήμα (διάρκεια 2')

- Θα εστιάσουμε την προσοχή μας στην περιοχή της καρδιάς μας. Γι' αυτό, σας καλώ να **αγγίξετε απαλά το κέντρο του στέρνου σας** με το ένα ή και με τα δύο χέρια. Εναλλακτικά, μπορείτε να ενώσετε απαλά τις παλάμες σας στο κέντρο του στέρνου. **Είναι καλύτερα να κλείσετε απαλά τα μάτια σας.**

3ο βήμα (διάρκεια 2')

- Με τα μάτια κλειστά, πάρτε μερικές αργές, αναζωογονητικές αναπνοές, εισπνοή - εκπνοή. Φανταστείτε ότι αναπνέετε από την καρδιά σας, από την περιοχή της καρδιάς σας. Επιβραδύνετε την αναπνοή σας και παρατηρήστε την, εισπνοή - εκπνοή, εισπνοή - εκπνοή.

4ο βήμα (διάρκεια 3')

- Τώρα σας καλώ να **προσθέσετε στην αναπνοή σας ένα συναίσθημα**. Αναλογιστείτε κάποια φορά που η καρδιά σας γέμισε με **στοργή, συμπόνια ή ευγνωμοσύνη** για κάποιον ή για κάτι. Μπορεί να το νιώσατε για κάποιον άνθρωπο ή για κάποιο ζώο. Ανακαλέστε το συναίσθημα που νιώσατε, σαν να έρχεται τώρα, αυτή τη στιγμή, από την καρδιά σας, από το σημείο όπου αγγίζετε την καρδιά σας, μαζί με την αναπνοή σας. Φανταστείτε ότι το ξαναβιώνετε. Δεν μας ενδιαφέρει τόσο να σκεφτούμε την κατάσταση, όσο να αισθανθούμε, να βιώσουμε πάλι το συναίσθημα. Αναπνεύστε βαθιά, εισπνοή - εκπνοή, εισπνοή - εκπνοή, με αυτό το συναίσθημα.

5ο βήμα (διάρκεια 2')

- Σιγά σιγά, όταν θα είστε έτοιμες, χωρίς βιασύνη, όταν θα έχετε χορτάσει αυτές τις αργές, γεμάτες όμορφα συναισθήματα αναπνοές, σας καλώ να ανοίξετε τα μάτια σας.
- Σας εύχομαι να κρατήσετε αυτή την ωραία αίσθηση όλη την υπόλοιπη ημέρα. Σας ευχαριστώ πολύ!».

4. ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ

4.1. Πώς υποστηρίζουμε το επαγγελματικό μας προφίλ

- Βάλια Περτινιά

Στην αναζήτηση εργασίας όλα έχουν σημασία για την αποτελεσματική, επιτυχημένη επίτευξη του στόχου. Η εμφάνιση, η γλώσσα του σώματος, η ακρίβεια, το ύψος και η ικανότητα έκφρασης στον γραπτό και τον προφορικό λόγο, η καλή προετοιμασία και εξάσκηση, ένα καλογραμμένο βιογραφικό, το επιμελημένο ψηφιακό αποτύπωμα, η ικανότητα παρουσίασης του εαυτού σε μια συνέντευξη είναι στοιχεία που χρειάζεται να συνδέονται μεταξύ τους αρμονικά, ώστε η τελική εικόνα, όπως διαμορφώνεται, να είναι αρραγής και να αποπνέει θετικότητα και εμπιστοσύνη.

Ο επαγγελματισμός ξεκινά με την καλλιέργεια της σκέψης - πριν δράσουμε, σκεφτόμαστε. Πριν από την επιλογή επαγγελματικής κατεύθυνσης, επιχειρηματικού κλάδου, κατάλληλης εταιρείας και θέσης εργασίας, είναι χρήσιμη η υποβολή εύστοχων ερωτήσεων, που θα αποτελέσουν αφορμή για έναν ειλικρινή, προσωπικό, εσωτερικό διάλογο και θα οδηγήσουν σε ξεκάθαρες σκέψεις και σε συγκεκριμένα βήματα προς την κατεύθυνση σωστών επιλογών.

Η ενσυνείδητη επιλογή του αντικείμενου εργασίας και του εταιρικού περιβάλλοντος στο οποίο θα επιδιώξουμε να εργαστούμε είναι μια καλή αρχή. Είτε αποφασίσουμε να ασχοληθούμε με μια καινούρια επιχειρηματική προσπάθεια είτε ξεκινήσουμε τη σταδιοδρομία μας σε κάποια εταιρεία, ο επαγγελματισμός, δηλαδή η στάση, ο χειρισμός και η συμπεριφορά μας απέναντι σε καταστάσεις, γεγονότα και ανθρώπινες σχέσεις, είναι τα στοιχεία εκείνα που θα καθορίσουν την πορεία μας μέσα σε έναν οργανισμό.

«Ποια στ' αλήθεια είμαι εγώ και πού πάω, με χίλιες δυο εικόνες στο μυαλό...»

Ο στίχος αυτός από ένα τραγούδι του Διονύση Σαββόπουλου θα μπορούσε να εκφράζει αφενός την ύπαρξη υπερπληροφόρησης και παραπληροφόρησης που συχνά δημιουργεί σύγχυση, αφετέρου το πόσο σημαντικό είναι, από την αρχή της επαγγελματικής μας σταδιοδρομίας, να επιδιώκουμε ξεκάθαρες σκέψεις. Σε μια εποχή, μάλιστα, που επικρατούν συνθήκες ρευστότητας, αμφισβήτησης, συνθετότητας και αμφισημίας και που μόνη σταθερά αποτελεί ο ίδιος μας ο εαυτός.

Μέσα από την πληθώρα των επιλογών (και των εταιρειών) που συνθέτουν την αγορά εργασίας, θα πρέπει να προσδιορίσουμε εκείνες που, σύμφωνα με τις πληροφορίες που θα συγκεντρώσουμε, φαίνεται να ανταποκρίνονται καλύτερα στις ανάγκες μας.

Πριν προχωρήσουμε στη δημιουργία ενός προσωπικού πλάνου ευρέσεως εργασίας, είναι χρήσιμο να θέσουμε κάποιες ερωτήσεις, όπως:

- Τι είδους επαγγελματική σταδιοδρομία θέλουμε να ακολουθήσουμε; Μας ενδιαφέρει στο επίκεντρο της εργασίας μας να είναι οι άνθρωποι, οι ιδέες, τα δεδομένα ή η ύλη; Ποιο προφίλ εταιρείας μάς ελκύει και για ποιους λόγους; Διαθέτουμε την κατάλληλη πληροφόρηση ώστε να βεβαιωθούμε ότι η εταιρεία στην οποία στοχεύουμε συμπλέει με το προσωπικό μας όραμα και τις αξίες μας;
- Διαθέτουμε την προσωπικότητα, τη γνώση, τις ικανότητες και τις δεξιότητες που απαιτεί ο συγκεκριμένος κλάδος ή η συγκεκριμένη θέση εργασίας;
Αν, λ.χ., θέλουμε να ασχοληθούμε με τη δημοσιογραφία, γνωρίζουμε ότι το επάγγελμα αυτό, κατά κανόνα, συνεπάγεται ασταθές ωράριο εργασίας και συχνά κυνήγι της ενημέρωσης κατά τη διάρκεια της νύχτας; Έχουμε διερευνήσει και ενημερωθεί για τις γενικότερες συνθήκες εργασίας αλλά και αμοιβών;
- Πώς οραματιζόμαστε την επαγγελματική μας εξέλιξη σε ένα διάστημα τριών έως πέντε ετών;

Με άλλα λόγια, τι είναι αυτό που μας κινητοποιεί περισσότερο, τα υλικά αγαθά, η δυνατότητα να μαθαίνουμε καινούρια πράγματα και να εκθέτουμε τον εαυτό μας σε νέα ερεθίσματα, μια δουλειά με λιγότερες συγκινήσεις και περισσότερη ασφάλεια, λιγότερο άγχος και περιορισμένα έσοδα;

- Τι είμαστε διατεθειμένες να κάνουμε για να επιτύχουμε αυτό που θέλουμε; Μας κεντρίζει το ενδιαφέρον η ανάληψη κινδύνου, η συνεχής επαφή με κόσμο, οι γεωγραφικές μετακινήσεις κ.λπ.;

Τα εξειδικευμένα εργαλεία μέτρησης της προσωπικότητας σε συνδυασμό με την κατάλληλη ερμηνεία τους και την καθοδήγηση από εξειδικευμένους/ες επαγγελματίες μπορούν να μας προσφέρουν εξαιρετικά χρήσιμες πληροφορίες για τον εαυτό μας και να φωτίσουν σημεία της προσωπικότητάς μας που μπορούμε να αναπτύξουμε περισσότερο και να αξιοποιήσουμε προς όφελός μας.

Για παράδειγμα, η ανάγκη ελέγχου των καταστάσεων και των άλλων στο περιβάλλον μας μπορεί να μας οδηγήσει σε αυταρχική συμπεριφορά. Ωστόσο, αποτελεί σημαντικό χαρακτηριστικό των ανθρώπων που μπορούν να μεριμνούν και να προλαμβάνουν προβλήματα.

Επίσης, εξειδικευμένες/οι επαγγελματίες coaching και mentoring καθοδηγούν με μεθοδολογία, ενδοσκόπηση και πρακτική εξάσκηση στην προσωπική διερεύνηση και επιλογή επαγγελματικής κατεύθυνσης. Όσο πιο έγκαιρα αναρωτηθούμε για αυτά που, ούτως ή άλλως, θα συναντήσουμε στην επαγγελματική μας διαδρομή, τόσο πιο κατάλληλα θα έχουμε προετοιμαστεί για τις απαντήσεις που θα κληθούμε να δώσουμε.

Το Βιογραφικό Σημείωμα και η Συνοδευτική Επιστολή

Το **βιογραφικό σημείωμα** σε έντυπη, ηλεκτρονική ή ψηφιακή μορφή παραμένει βασικό μέσο προβολής της εικόνας, των προσόντων και της εμπειρίας της υποψήφιας, είτε πρόκειται για αναζήτηση πρώτης θέσης εργασίας είτε για αλλαγή επαγγελματικής κατεύθυνσης ή εργοδότη.

Η εικόνα του βιογραφικού θα πρέπει να είναι άρτια. Να διαθέτει επιμελημένη εμφάνιση, δομή, σχεδιασμό, ομοιογένεια (ίδια γραμματοσειρά και μέγεθος γραμμάτων) και απουσία ορθογραφικών, τυπογραφικών, συντακτικών λαθών. Το περιεχόμενο πρέπει να είναι δυναμικό και να τονίζει, κάθε φορά, εκείνα τα στοιχεία που απαιτούνται σε κάποια αγγελία. Χρήσιμη επίσης είναι η σύνταξη του βιογραφικού σε δύο γλώσσες, καθώς η αγγλική γλώσσα αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την αναζήτηση εργασίας στο εξωτερικό ή σε πολυεθνικές επιχειρήσεις.

Η βασική δομή ενός βιογραφικού σημειώματος αντλείται εύκολα από εξειδικευμένα sites. Ενδεικτικά, οι διεθνείς συμβουλευτικές εταιρείες [Korn Ferry](#) και [Randstad](#) παρέχουν πλούσιο υλικό για το θέμα. Ωστόσο, κάποια σημεία χρήζουν ιδιαίτερης προσοχής και ενισχύουν την προοπτική της καλής έκβασης μιας υποψηφιότητας.

• Προσωπικά στοιχεία

Στην ενότητα αυτή είναι χρήσιμο να αναφέρονται και οι σύνδεσμοι του προφίλ μας σε ιστοτόπους επαγγελματικής δικτύωσης, π.χ. [LinkedIn](#), όπως και της προσωπικής ιστοσελίδας μας ή blog, εφόσον διαθέτουμε, αρκεί να είναι ενημερωμένα με την τελευταία εικόνα και να συμφωνούν (όχι απαραίτητα να ταυτίζονται λεκτικά) με το βιογραφικό σημείωμα. Συνήθως, από το προφίλ μας στα κοινωνικά δίκτυα μια εταιρεία ενδιαφέρεται να αποκομίσει μια πιο σφαιρική πληροφόρηση για την προσωπικότητα, τις συνήθειες, τις προτιμήσεις μας, γεγονός που πρέπει να λαμβάνουμε υπόψη μας.

• Εισαγωγή - Επαγγελματικό Προφίλ

Πρόκειται για μια σύντομη περίληψη, τριών έως πέντε προτάσεων, με τα στοιχεία εκείνα της επαγγελματικής εμπειρίας, εκπαίδευσης, δεξιοτήτων, εθελοντικής εργασίας, ανάλογα με την ηλικία της υποψήφιας, που διακρίνουν ένα άτομο και συνιστούν ξεχωριστά, ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα. Περιλαμβάνει κάποιες μετρήσιμες επιτυχίες, δοκιμασίες με θετική έκβαση, επιτεύγματα.

Από το περιεχόμενο αυτής της ενότητας, η/ο υπεύθυνος/ος προσλήψεων μιας εταιρείας θα πρέπει να μπορεί να αντιληφθεί αμέσως την αξία που θα φέρει κάποια/ος σε μια επιχείρηση και στον ρόλο που θα αναλάβει. Έχει παρατηρηθεί ότι, με την αύξηση του ανταγωνισμού, η συγκεκριμένη ενότητα αποτελεί το κλειδί που διεγείρει το ενδιαφέρον ώστε η/ο αναγνώστρια/στης να προχωρήσει και στις επόμενες ενότητες. Σε περίπτωση που ένα βιογραφικό σημείωμα δεν έχει διαμορφωθεί ώστε να ανταποκρίνεται στις προδιαγραφές μιας συγκεκριμένης θέσης εργασίας (βάσει κάποιας σχετικής αγγελίας), μπορούμε να συμπεριλάβουμε τομέα/ρόλο/καθήκοντα που μας ενδιαφέρουν.

- **Επαγγελματική εμπειρία**

Εδώ δεν αρκεί μια απλή παράθεση των αρμοδιοτήτων στις εταιρείες και στις θέσεις που έχουμε αναλάβει. Χρειάζεται να αποδεικνύουμε με ποσοτικά, απτά, παραδείγματα την προστιθέμενη αξία που επιτύχαμε κατά την άσκηση των καθηκόντων μας, πώς δηλαδή η δουλειά μας συνέβαλε στην επίτευξη των εταιρικών στόχων, τι καινοτόμο και αποτελεσματικό εισηγηθήκαμε και υλοποιήσαμε.

Χρησιμοποιούμε ενεργητικά ρήματα που δείχνουν δράση, όπως:

«Βοήθησα στην αύξηση των πωλήσεων».

«Εισηγήθηκα και υλοποίησα τη μετάβαση σε καινούριο online πρόγραμμα παρακολούθησης των πωλήσεων, με αποτέλεσμα την αύξησή τους κατά 15% μέσα σε ένα εξάμηνο».

Αποφεύγουμε την εκτεταμένη χρήση συντομογραφιών που μπορεί να είναι άγνωστες για κάποιους, π.χ. OSHA (Occupational Safety and Health Administration).

- **Δεξιότητες**

Θα πρέπει να υπάρχει αντιστοιχία ανάμεσα στις δεξιότητες που αναφέρονται στο βιογραφικό και σε αυτές που αναφέρονται στην αγγελία, ιδιαίτερα όσον αφορά τις τεχνικές προδιαγραφές της θέσης. Η επιλογή των καταλληλότερων βιογραφικών για τη θέση γίνεται συνήθως με αυτοματοποιημένα συστήματα αξιολόγησης αιτήσεων, γι' αυτό και οι λέξεις-κλειδιά θα πρέπει να περιέχονται στο βιογραφικό, καθώς η απουσία τους μπορεί να αποτελέσει παράγοντα αυτόματης απόρριψης.

Η Συνοδευτική Επιστολή

Η υποβολή ενός βιογραφικού σημειώματος σε μια εταιρεία θα πρέπει να συνοδεύεται από μια επιστολή η οποία θα απευθύνεται σε συγκεκριμένο πρόσωπο.

Η καλλιέργεια προσωπικών και επαγγελματικών σχέσεων, συστηματικά και διαχρονικά, βοηθάει όχι μόνο στη διαδικασία εξεύρεσης εργασίας αλλά και γενικότερα στην προώθηση και την εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας, στην κοινωνική δραστηριοποίηση, τη συμμετοχή και την ανταποδοτικότητα, στοιχεία που χτίζονται σε βάθος χρόνου.

Η συνοδευτική επιστολή αποτυπώνει τους λόγους για τους οποίους κάποια γυναίκα ενδιαφέρεται να εργαστεί σε μια εταιρεία ή σε συγκεκριμένη θέση, όπως και την προστιθέμενη αξία που θα μεταφέρει.

Στην εισαγωγική πρόταση θα πρέπει να αποτυπώνεται εύλογα ο συνδετικός κρίκος ανάμεσα στην ενδιαφερόμενη και την επιλογή της συγκεκριμένης εταιρείας, ώστε να μην αφήνει την εντύπωση ότι πρόκειται για μια γενικόλογη επιστολή που αποστέλλεται αδιακρίτως σε κάθε εταιρεία. Θα μπορούσε να είναι κάτι που αφορά το όραμα και τον σκοπό της εταιρείας, τα προϊόντα της, το κοινωνικό της έργο ή κάτι που η υποψήφια διαθέτει και η εταιρεία αναζητεί.

Στις επόμενες μία με δύο παραγράφους, αν πρόκειται για την πρώτη θέση εργασίας, θα πρέπει να υπάρχει αναφορά στις δεξιότητες και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της ενδιαφερόμενης. Οτιδήποτε συνιστά επαγγελματική δραστηριότητα, συμμετοχή σε εθελοντικό έργο, συναφή εκπαίδευση, καλό είναι να τονίζεται. Αν πρόκειται για αλλαγή επαγγελματικής κατεύθυνσης, πρέπει να υπάρχει αναφορά στους λόγους που έχουν οδηγήσει σ' αυτή την απόφαση και στα χαρακτηριστικά

που καθιστούν κάποια εξαιρετική και κατάλληλη υποψήφια για τη θέση. Ο επίλογος θα πρέπει να δηλώνει την αναμονή απάντησης, τη διαθεσιμότητα της υποψήφιας για μια διά ζώσης ή διαδικτυακή συνάντηση και να ευχαριστεί την/τον αποδέκτρια/τη της επιστολής.

Τα προσωπικά στοιχεία επικοινωνίας χρειάζεται να αναφέρονται και στη συνοδευτική επιστολή.

Η Ώρα της Συνέντευξης για Πρόσληψη

Όσο καλύτερα είναι προετοιμασμένη η υποψήφια για την κρίσιμη αυτή στιγμή, τόσο λιγότερο άγχος θα έχει κατά τη διάρκεια της διαδικασίας. Το υπερβολικό άγχος πηγάζει συνήθως από ανασφάλεια και έντονη κριτική διάθεση προς τον εαυτό μας. Μια σκέψη που βοηθάει να αντιμετωπίσουμε τον εαυτό μας με επιείκεια και καλοσύνη είναι να σκεφτούμε πώς θα συμπεριφερόμασταν αν στη θέση μας βρισκόταν η καλύτερή μας φίλη. Δεν θα προσπαθούσαμε να την ενθαρρύνουμε να είναι ήρεμη, με αυτοπεποίθηση και αισιοδοξία ότι όλα θα πάνε καλά; Την ίδια συμπεριφορά οφείλουμε και προς τον εαυτό μας, ώστε η ψυχολογική μας κατάσταση να λειτουργήσει ευνοϊκά για το αποτέλεσμα που επιδιώκουμε.

Ουσιαστικά, τρεις είναι οι βασικές περιοχές που θα διερευνήσει ο/η αξιολογητής/τρια προκειμένου να οδηγηθεί σε κάποιο σχετικά ασφαλές συμπέρασμα για το αν κάποια υποψήφια θα μπορούσε να είναι επιτυχημένη στη θέση:

- α Μπορεί η υποψήφια εργαζόμενη να φέρει σε πέρας τις απαιτήσεις της θέσης; Το ερώτημα προσανατολίζεται στην εκτίμηση των δυνατοτήτων της. Πιθανές σχετικές ερωτήσεις προς την υποψήφια θα ήταν: «Μιλήστε μου για ένα γεγονός που δείχνει πώς αντιμετωπίσατε μια σημαντική εργασιακή ή προσωπική πρόκληση». «Τι θεωρείτε αποτυχία;».
- β Φαίνεται να ενδιαφέρεται αρκετά για το αντικείμενο της εργασίας της, ώστε οι δυσκολίες που θα προκύψουν να αντιμετωπίζονται ως ευκαιρίες για μάθηση; Προσδιορισμός των κινήτρων και μια σχετική ερώτηση που θα μπορούσε να τεθεί είναι: «Μπορείτε να μου πείτε δύο λόγους που θα σας οδηγούσαν σε παραίτηση;».
- γ Θα είναι σε θέση να ενταχθεί αρμονικά στο εργασιακό περιβάλλον της εταιρείας και να ενστερνιστεί τις αρχές, τις αξίες και τους εσωτερικούς κανόνες; Προσδιορισμός συμπεριφοράς και προσωπικότητας. Σχετική ερώτηση: «Αναφερθείτε σε τρεις αξίες που σας χαρακτηρίζουν».

Η προετοιμασία για μια επιτυχημένη συνέντευξη περιλαμβάνει προηγούμενη έρευνα για την εταιρεία-στόχο, αντίληψη των βασικών μεγεθών της επιχείρησης, των επιτευγμάτων της, της κουλτούρας και της ιστορικής της διαδρομής, καθώς και εμβάθυνση στα ζητούμενα του ρόλου στα οποία θα κληθεί να ανταποκριθεί η υποψήφια.

Μια καλή και αποτελεσματική τεχνική προετοιμασίας, χρήσιμη και για άλλους τύπους συμπεριφοριστικών συνεντεύξεων, όπως λ.χ. της αξιολόγησης της απόδοσης, είναι η τεχνική **STAR** (**S**: Situation **T**: Task **A**: Action taken **R**: Results).

Η/Ο αξιολογήτρια/τής προσπαθεί να διακρίνει αν οι αντιδράσεις της υποψήφιας σε μια δεδομένη κατάσταση μπορούν να επαναληφθούν σε μελλοντικές, παρόμοιες ή και δυσκολότερες, συνθήκες.

Παράδειγμα τέτοιας ερώτησης είναι: «Μιλήστε μας για κάποια πολύ δύσκολη απόφαση που κληθήκατε να πάρετε. Πώς αντιδράσατε;».

Ακολουθώντας την τεχνική STAR, η υποψήφια θα πρέπει να σκεφτεί ένα συγκεκριμένο γεγονός ή μια κατάσταση από την επαγγελματική της σταδιοδρομία, κάποια εθελοντική ή άλλη δραστηριότητα, και οπωσδήποτε να αποφύγει να μιλήσει γενικόλογα και αόριστα. Θα πρέπει να αναφερθεί στον ή τους στόχους που έθεσε και στις συγκεκριμένες ενέργειες/βήματα που η ίδια ακολούθησε για την επίτευξη αυτών των στόχων. Είναι δόκιμο να χρησιμοποιήσει πρώτο ενικό πρόσωπο, για να τονίσει

την προσωπική της συμμετοχή στο αποτέλεσμα. Τέλος, η υποψήφια θα πρέπει να αναφερθεί στη θετική έκβαση των ενεργειών της, χωρίς φειδώ, αλλά τονίζοντας με αρκετά, ακριβή και μετρήσιμα, παραδείγματα την επιτυχία της. Είναι σημαντικό να είναι ειλικρινής και να δώσει έμφαση σε όσα έχει διδαχθεί.

Η Επαγγελματική Παρουσία

Τα δεδομένα συνηγορούν στο γεγονός ότι η συνολική παρουσία (συμπεριλαμβανομένης της συμπεριφοράς και της εμφάνισης) ενός ατόμου στο εργασιακό περιβάλλον επηρεάζει τις απόψεις των άλλων γι' αυτό και επιδρά στον τρόπο που μία/ένας υποψήφια/ος εργαζόμενη/ος αξιολογείται.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να γίνει διαχωρισμός ανάμεσα στην υποκειμενική πεποίθηση ή την αυθαίρετη επιθυμία ενός/μίας προϋσταμένου/ης για την εμφάνιση και συμπεριφορά των υφισταμένων του/της και στο τι εμπεριέχεται στην εκπεφρασμένη επίσημη πολιτική μιας εταιρείας, στους γραπτούς ή άγραφους κανόνες αλληλεπίδρασης και αποτελεσματικής επικοινωνίας. Η τήρηση των δεσμεύσεων που κάποια έχει αναλάβει, λ.χ. το συμφωνημένο ωράριο εργασίας, η συγκέντρωση στο αντικείμενο εργασίας, η διαχείριση των συναισθηματικών εξάρσεων, λ.χ. ο τρόπος έκφρασης του θυμού, ο τόνος και η ένταση της φωνής, η θετική στάση στην εποικοδομητική κριτική, ο σεβασμός σε σχέσεις αναφοράς και ιεραρχίας είναι μερικά παραδείγματα εκούσιας συμμόρφωσης με όρους εργασίας και συνεργασίας, σε κάθε περίπτωση με την προϋπόθεση ότι δεν προσβάλλεται η ταυτότητα ή η διαφορετικότητα της/του εργαζόμενης/ου.

Πέραν των συμβατικών κανόνων, δεν υπάρχει αυτονόητο και δεδομένο στην επικοινωνία. Κάθε άτομο βλέπει τον κόσμο γύρω του από άλλη οπτική γωνία. Υπάρχουν όμως κάποιες βασικές αρχές και γνωρίσματα που αν κάποια καλλιεργήσει, ανοίγει ευκολότερα το δρόμο για την επαγγελματική της εξέλιξη.

- Μία/ένας έμπειρη/ος αξιολογήτρια/τής θα προσέξει τη γλώσσα του σώματος. Μια νευρική, επαναλαμβανόμενη κίνηση δείχνει αμηχανία. Αν μία υποψήφια μασάει ταίχλα σε μια συνέντευξη για πρόσληψη, θα χαρακτηριστεί ως αγενής. Το να αποφεύγει να κοιτάξει τον συνομιλητή ή τη συνομιλήτριά της, δηλώνει έλλειψη αυτοπεποίθησης. Καλό είναι να παρατηρούμε ενσυνείδητα και να προλαμβάνουμε τέτοιες αυτόματες κινήσεις, που παρεισφρέουν σε μια διαδικασία αξιολόγησης και δημιουργούν συχνά λανθασμένες εντυπώσεις.
- Ως γενικός κανόνας, η καθαρή και επιμελημένη εμφάνιση, χωρίς υπερβολές, αναδεικνύει αυτό που είμαστε και όχι αυτό που φοράμε.
- Το να ακούμε τη/τον συνομιλήτρια/τή μας με προσοχή και ενδιαφέρον είναι στοιχείο εξίσου σημαντικό με το να διαθέτουμε καθαρό, εύληπτο και οριοθετημένο λόγο.
- Σε μια δύσκολη στιγμή ένα χαμόγελο μπορεί να γίνει ο καλύτερός μας σύμμαχος, αρκεί να μην είναι επίπλαστο. Αν δεν είμαστε σίγουρες για το πώς πρέπει να απευθυνθούμε στη/στον συνομιλήτρια/τή μας, ας προτιμήσουμε τον πληθυντικό. Εφόσον εκείνη/ος το επιθυμεί, θα μας ζητήσει να μιλήσουμε στον ενικό.
- Επειδή οι άνθρωποι ενίοτε κάνουμε λάθη και κάποιες φορές χρειαζόμαστε βοήθεια, αφού δεν είμαστε παντογνώστες, καλό είναι να μην ξεχνάμε να χρησιμοποιούμε τις ακόλουθες φράσεις που δείχνουν γνήσια εμπιστοσύνη στις ικανότητές μας και αυθεντικότητα: «Συγγνώμη, έκανα λάθος.», «Ευχαριστώ για τη βοήθεια.», «Δεν το γνωρίζω αυτό, μήπως θα μπορούσατε να με βοηθήσετε λίγο για να προχωρήσω;» Οι περισσότεροι άνθρωποι, αν τους ζητήσουμε ευγενικά κάτι, θα χαρούν να μας βοηθήσουν.
- Η προσωπική εικόνα και φήμη διαμορφώνεται μέρα με τη μέρα, σαν ένα παζλ που όσο τα μικρά κομμάτια ενώνονται, τόσο περισσότερο αποκαλύπτεται η γνήσια εικόνα. Δεσμευόμαστε μόνο για αυτά που είμαστε σίγουρες ότι μπορούμε να φέρουμε σε πέρας. Το να δημιουργούμε προσδοκίες για πράγματα που δεν εξαρτώνται από εμάς ή είναι ανεδαφικά τραυματίζει την αξιοπιστία προς το πρόσωπό μας αλλά και τον επαγγελματισμό μας.
- Η προσωπική εικόνα και φήμη έχει πολλές διαστάσεις. Κυρίως, όμως, είναι αυτό που πιστεύουμε εμείς για τον εαυτό μας αλλά και για το πώς μας βλέπουν οι άλλοι. Μια απλή και γρήγορη άσκηση

για να δούμε πώς μας βλέπουν και μας χαρακτηρίζουν οι άνθρωποι που συναναστρεφόμαστε και συνεργαζόμαστε είναι η εξής: Σε διάστημα μίας εβδομάδας ζητάμε από 10-12 ανθρώπους που μας γνωρίζουν καλά, από το κοινωνικό ή/και το επαγγελματικό μας περιβάλλον, να μας περιγράψουν με τρεις λέξεις. Στις απαντήσεις που θα πάρουμε είναι πιθανό να επαναλαμβάνονται κάποιες λέξεις και χαρακτηρισμοί. Συμφωνεί, λοιπόν, η εικόνα που έχουμε για τον εαυτό μας με αυτή που έχουν οι άλλοι για εμάς; Αν οι συνάδελφοί μου με χαρακτηρίζουν «αυστηρή», είναι αυτή η εικόνα που επιδιώκω; Αν όχι, τι προτίθεται να κάνω για να την αλλάξω;

- Πολλοί άνθρωποι αισθάνονται άβολα να προβάλλουν τον εαυτό τους ή τις ικανότητές τους, πιστεύοντας ότι θα χαρακτηριστούν υπερφίαλοι.
- Η καθεμιά μας, όμως, είναι η καλύτερη πρέσβειρα του εαυτού της. Αν μια γυναίκα επιθυμεί να προχωρήσει επαγγελματικά, καλό θα ήταν να αναπτύξει ένα προσωπικό αφήγημα και να το προωθήσει με μεθοδικότητα στο εσωτερικό ή εξωτερικό δίκτυο επαφών της.
- Άλλωστε, όπως αναφέρει ο Robin Sharma στο βιβλίο του Ηγέτης δίχως τίτλο, «Είτε πιστεύεις για κάτι πως είναι αδύνατον είτε πιστεύεις πως είναι δυνατόν, έχεις, κατά πάσα πιθανότητα, δίκιο. Κι αυτό ισχύει επειδή εκείνο που πιστεύεις καθορίζει και τη συμπεριφορά σου».

Βιβλιογραφία

- Canfield J. (2018). Η Επιτυχία Βήμα Βήμα: Βασικές αρχές προσωπικής ανάπτυξης. Αθήνα: Διόπτρα.
- Grant H. (2018). How to get the help you need. Boston: Harvard Business School.
- Μπαχτσεβάνη Μ. (2019). Πώς θα είστε STAR(R) στη συνέντευξη! Ανακτήθηκε στις 25/6/2023 από τον διαδικτυακό τόπο <https://job-pairs.gr/blog/star/>.
- Mc Cormack H.M. (2014). What they don't teach you at Harvard Business School. London: Profile Books Ltd.
- Παπαλεξανδρή, Ν. & Μπουραντάς, Δ. (2016). Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού. Αθήνα: Μπένου.
- Sharma S.R. (2011). Ηγέτης δίχως τίτλο. Αθήνα: Διόπτρα.

4.2. Τάσεις που διαμορφώνουν το εργασιακό περιβάλλον και η θέση της γυναίκας – Δεξιότητες και ικανότητες που οδηγούν στην κορυφή

- Βάλια Περπινιά

Διεθνές επιχειρηματικό περιβάλλον και βέλτιστες πρακτικές

Η συμβουλευτική εταιρεία [Deloitte](#), στην ετήσια δημοσίευσή της «[Human Capital Trends 2020](#)», αναφέρεται σε μια έρευνα που συνδέει την ανισότητα στις αμοιβές και την ανταμοιβή των γυναικών με συναισθήματα απαξίωσης και έντονου άγχους (Schwartz, Mallon, Denny, Durme, Hauptmann, Yan, & Roynton, 2020).

Στην έρευνα αυτή οι επιχειρήσεις που συμμετείχαν ανέδειξαν το θέμα της δίκαιης αμοιβής ως καταλυτικό παράγοντα ο οποίος επιδρά στην επιχειρησιακή ηθική και το μέλλον της εργασίας. Μια επιτυχημένη εργασιακή σχέση απαιτεί αμοιβαίο σεβασμό και σύμπτωση στη νοοτροπία και την κουλτούρα, αφού εντέλει αυτά διαμορφώνουν την ποιότητα της εργασιακής ζωής μιας γυναίκας. Όλο και περισσότερες έρευνες καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι οι εταιρείες που εφαρμόζουν δομημένες και στοχευμένες διοικητικές πρακτικές αμείβουν πολύ πιο δίκαια το προσωπικό τους (Bloom, Ohlmacher, Tello-Trillo, & Wallskog, 2019).

Σε τέτοιες εταιρείες θα πρέπει να στοχεύουν οι γυναίκες. Σύμφωνα με τα ευρήματα έρευνας της συμβουλευτικής εταιρείας [McKinsey & Company](#), οι εταιρείες με ποσοστό γυναικών στη διοικητική τους ομάδα άνω του 30% έχουν μακροπρόθεσμα καλύτερα χρηματοοικονομικά αποτελέσματα από εκείνες που δεν εμπιστεύονται θέσεις ηγεσίας σε γυναίκες. Μάλιστα, όσο μεγαλύτερη είναι η εκπροσώπηση των γυναικών, τόσο μεγαλύτερη και η πιθανότητα καλύτερης χρηματοοικονομικής απόδοσης (Dixon-Fyle, Dolan, Hunt, & Prince, 2020).

Το κοινωνικό αποτύπωμα μιας επιχείρησης αντικατοπτρίζεται στο σύστημα των αξιών της και στη βούλησή της να ενσωματώνει αυτό που οραματίζεται στον στρατηγικό σχεδιασμό, στην καθημερινή άσκηση της πολιτικής, σε πρωτοβουλίες που αναλαμβάνει και δημοσιοποιεί και στους βασικούς πυλώνες του προγράμματος Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, μεταξύ των οποίων κορυφαία θέση έχουν η ασφάλεια και η υγεία των εργαζόμενων και οι εργασιακές πρακτικές.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να αναδείξουμε τη διαφορετική αντίληψη και αντιμετώπιση των επιχειρήσεων σε θέματα ισότητας, διαφάνειας, ενθάρρυνσης και ένταξης της διαφορετικότητας. Αποτελεί ευθύνη κάθε γυναίκας που βρίσκεται σε φάση αναζήτησης εργασίας να ερευνά το πεδίο αυτό πριν αποφασίσει σε ποιον εργοδότη θα εμπιστευτεί την καριέρα της.

Πώς, όμως, μπορούμε να αντλήσουμε αυτές τις πληροφορίες και να αξιολογήσουμε την έμπρακτη δέσμευση μιας εταιρείας σε θέματα ισότητας, ένταξης και ενθάρρυνσης της διαφορετικότητας;

α) Οι εταιρείες που έχουν ως στρατηγική δέσμευση την προώθηση και αξιοποίηση του συνόλου του ανθρώπινου δυναμικού τους και την καταπολέμηση κάθε είδους διακρίσεων, δημοσιοποιούν με όλα τα μέσα και τους τρόπους τις πρωτοβουλίες που αναλαμβάνουν και τα βήματα προς αυτή την κατεύθυνση. Αρκεί κανείς να επισκεφθεί τους ιστοτόπους των εταιρειών για να εντοπίσει ανάλογες αναφορές. Χαρακτηριστική είναι η ανάρτηση στο LinkedIn της εταιρείας [Reckitt Benckiser Healthcare](#) (RB), με ηγετική θέση στον χώρο της παραγωγής προϊόντων υγείας:

«Equality - In Return RB offer very competitive salaries with excellent benefits and the chance to progress your career within a truly global organisation. RB is an equal opportunity employer, and all qualified applicants will receive consideration for employment without regard to race, colour, religion, sex, national origin, disability status, protected veteran status, or any other basis protected by appropriate law. All hiring decisions are made based on merit, competence, and business need».

- β) Ενδεικτική είναι επίσης η διαφοροποίηση των εταιρειών που έχουν έμπρακτα και στρατηγικά επενδύσει στην εξάλειψη των διακρίσεων και στην υποστήριξη αξιών και πολιτικών που ενισχύουν την ισορροπία των φύλων. Το 2019 η [Philip Morris International](#), με θυγατρική στην Ελλάδα την εταιρεία Παπαστράτος, έγινε η πρώτη εταιρεία που έλαβε παγκόσμια πιστοποίηση EQUAL SALARY για την εφαρμογή πολιτικών που αποκλείουν διακρίσεις φύλου και διασφαλίζουν μισθολογική ισότητα για την παροχή ίδιας εργασίας («Η Καθημερινή», Ειδική Έκδοση, Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη 2020).
- γ) Η διάκριση, η γνωστοποίηση και η βράβευση των επιχειρήσεων για τον τρόπο λειτουργίας τους, τη συμπεριφορά τους απέναντι σε εργαζόμενους/ες και πελάτες και την προσφορά τους στο κοινωνικό σύνολο αποτελεί ένα ακόμα κριτήριο αξιολόγησης.

Η [Great Place to Work](#), μια διεθνής συμβουλευτική εταιρεία που εκπονεί έρευνες εργασιακού κλίματος σε εταιρείες, πιστοποιεί και επιλέγει εκείνες με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον. Κατά την ερευνητική διαδικασία εξετάζονται πέντε βασικές παράμετροι, μεταξύ των οποίων το αίσθημα δικαιοσύνης όπως υλοποιείται και βιώνεται από τις/τους εργαζόμενες/ους προάγοντας ισοτιμία και αίσθημα δικαίου, η αντικειμενικότητα και αμεροληψία σε προσλήψεις και προαγωγές και η απουσία διακρίσεων.

Η ιδιαιτερότητα του συγκεκριμένου μοντέλου είναι ότι ο βασικότερος άξονας αξιολόγησης είναι οι ίδιοι/ες οι εργαζόμενοι/ες, μέσω των απαντήσεών τους σε ειδικά διαμορφωμένο ερωτηματολόγιο. Σε πρόσφατη έρευνα που εκπονήθηκε στη χώρα μας συμμετείχαν 53 εταιρείες διαφόρων μεγεθών με ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων, από τις οποίες βραβεύτηκαν οι 25 (Great Place to Work, 2020).

Η κουλτούρα υπερεργασίας εμποδίζει τις γυναίκες να αναλάβουν θέσεις ευθύνης, δύναμης και εξουσίας.

Μια ενδιαφέρουσα έρευνα που δημοσιεύθηκε πρόσφατα στο επιστημονικό περιοδικό *Harvard Business Review* (Ely & Padavic, 2020) αμφισβητεί ως μονοδιάστατη την ερμηνεία ότι η απουσία ικανού αριθμού γυναικών σε θέσεις ευθύνης, δύναμης και εξουσίας είναι αποτέλεσμα της αδυναμίας τους να ισορροπήσουν τις οικογενειακές με τις επαγγελματικές υποχρεώσεις τους. Η έρευνα, όπως και άλλες αντίστοιχες, αναδεικνύει το πρόβλημα της οργανωσιακής κουλτούρας, όταν δηλαδή εταιρείες επιβραβεύουν και προωθούν σε ανώτερες θέσεις όσους εργάζονται υπερβολικά πολλές ώρες και για τον λόγο αυτό ενθαρρύνουν τις γυναίκες να επιλέγουν θέσεις απλούστερες σε περιεχόμενο και καλλιέργεια δεξιοτήτων, θέσεις μερικής απασχόλησης, με περιορισμένα ερεθίσματα και λιγότερες δυσκολίες. Πάντως, οι εργαζόμενοι και εργαζόμενες που κάνουν χρήση διευκολύνσεων κατά την εκτέλεση της εργασίας τους, γυναίκες και άνδρες, στιγματίζονται το ίδιο και βλέπουν την εξέλιξη της καριέρας τους να διολισθαίνει.

Η απασχόληση 24 ωρών/7 ημέρες την εβδομάδα αφήνει σημάδια κόπωσης και δυσανεξίας σε γυναίκες και άνδρες εξίσου. Οι γυναίκες όμως αναγκάζονται, πιστεύοντας ότι πρωταρχικός τους ρόλος είναι αυτός της μητέρας-συζύγου, να επιλέγουν διευκολύνσεις τις οποίες οι άνδρες αρνούνται, μέσα από την πεποίθηση ότι κυρίαρχος ρόλος στον οποίο οφείλουν να ανταποκριθούν είναι αυτός του επιτυχημένου στελέχους. Η στάση των γυναικών περιορίζει τις επαγγελματικές τους φιλοδοξίες και την εξέλιξή τους. Ακόμη όμως και σε αυτό το πλαίσιο, πολλές γυναίκες καταφέρνουν να ισορροπήσουν επαγγελματικές και οικογενειακές υποχρεώσεις με τρόπο υποδειγματικό. Οι γυναίκες αυτές θα πρέπει να αποτελέσουν πρότυπο για τις ταλαντούχες και ικανές νεότερες γυναίκες. Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να αντιμετωπίσουν σοβαρά το πρόβλημα των υπερβολικών ωρών εργασίας, ένα πρόβλημα που μακροπρόθεσμα θίγει την παραγωγικότητα, την ασφάλεια αλλά και την υγεία των εργαζόμενων, προσφέροντας βιώσιμες λύσεις σε γυναίκες που αναλαμβάνοντας εξουσία θα διοχετεύσουν στην ηγετική ομάδα τις μοναδικές και εξαιρετικές ικανότητές τους.

Ικανότητες και δεξιότητες που ζητούν οι εταιρείες από τους υποψήφιους εργαζόμενους

Κάναμε μια μικρή αναζήτηση στο LinkedIn για να δούμε μέσα από μεγεθυντικό φακό τις αναρτήσεις των επιχειρήσεων για προσέλκυση υποψηφίων και το ιδανικό προφίλ που αναζητούν. Καταγράψαμε γνώσεις, δεξιότητες, εμπειρία και χαρακτηριστικά που επιθυμούν να διαθέτουν οι δυνητικά εργαζόμενοι/ες. Η αναζήτηση έγινε σε είκοσι διαφορετικές αγγελίες επιχειρήσεων από διαφορετικούς κλάδους, που ζητούσαν να καλύψουν διαφορετικές θέσεις και ειδικότητες, όπως παρακάτω.

Κλάδοι: Τηλεπικοινωνίες, Πληροφορική, Marketing, Βιομηχανία, Παραγωγή, Καταναλωτικά Προϊόντα, Φαρμακευτικός Κλάδος, Τουρισμός, Ξενοδοχειακός Κλάδος, Κλάδος Τροφίμων και Ποτών, Παροχής Υπηρεσιών.

Θέσεις - Ειδικότητες: Μηχανικοί, Αναλυτές, Πωλητές, Υπάλληλοι Γραφείου, Διάφορες Ειδικότητες Πληροφορικής, Εξυπηρέτηση Πελατών, Διάφορες Ειδικότητες Marketing. Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται τα απαιτούμενα χαρακτηριστικά των υποψηφίων, κατά σειρά προτεραιότητας και βαρύτητας, καθώς και τα έτη προϋπηρεσίας.

	Γνώσεις / Δεξιότητες / Χαρακτηριστικά	Αριθμός *	% *
	ΜΙΚΡΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ <= 2 έτη	11	55%
	ΜΕΣΑΙΑ ΕΜΠΕΙΡΙΑ 3-5 έτη	9	45%
1	Δεξιότητα στη χρήση Η/Υ, Δημιουργία ιστοσελίδων, Γνώση εφαρμογών Web	19	95%
2	Εξαιρετική γνώση της αγγλικής γλώσσας (γραφτός και προφορικός λόγος)	19	95%
3	Πτυχίο Ανώτερης ή Ανώτατης Πανεπιστημιακής Σχολής	19	95%
4	Αυτοπαρακίνηση / Προσήλωση σε στόχους και αποτελέσματα / Ηγετικές ικανότητες	17	85%
5	Αναλυτικές και αριθμητικές ικανότητες / Ικανότητα στην επίλυση προβλημάτων	17	85%
6	Ομαδικότητα και συνεργασία (διεθνώς / διατμηματικά / εικονικά)	16	80%
7	Συναισθηματική Νοημοσύνη (επικοινωνιακή & διαπραγματευτική ικανότητα / διαπροσωπικές σχέσεις)	16	80%
8	Πιστοποιήσεις στο αντικείμενο εργασίας / Τεχνικές προδιαγραφές θέσης	15	75%
9	Πελατοκεντρική προσέγγιση / CRM / Ικανότητα στην προώθηση πωλήσεων	14	70%
10	Εξαιρετική διαχείριση χρόνου & οργανωτικές ικανότητες	12	60%
11	Ικανότητα εργασίας υπό πίεση / Τήρηση απαιτητικών χρονοδιαγραμμάτων & υπερκάλυψη στόχων	7	35%
12	Δημιουργική, Καινοτόμα σκέψη / Δυνατότητα προβλέψεων	7	35%
13	Εργαλεία διαχείρισης έργων / Κινητικότητα	7	35%
14	Προθυμία για διαρκή μάθηση και διάχυση γνώσεων	6	30%
15	Αξιοπιστία, ακεραιότητα και αφοσίωση	4	20%
16	Έμφαση στη λεπτομέρεια	4	20%
17	Εξοικείωση με ψηφιακά μέσα και κοινωνικά δίκτυα	4	20%

18	Ικανότητα στις παρουσιάσεις και τη σύνταξη αναφορών	4	20%
19	Κατανόηση Επιχειρησιακού Σχεδιασμού & Στρατηγικής	3	15%
20	Χρηματοοικονομική Ανάλυση	3	15%

*Αριθμός / Ποσοστό θέσεων εργασίας με τα ακόλουθα χαρακτηριστικά

Ευρήματα

- Ανεξαρτήτως κλάδου ή ειδικότητας, όλες οι εταιρείες αναμένουν από τους/τις υποψήφιους/ες εργαζόμενους/ες να διαθέτουν εξαιρετικές ικανότητες στη χρήση Η/Υ, αλλά και σε πιο εξειδικευμένα προγράμματα και εφαρμογές, ανάλογα με το αντικείμενο.
- Γενική απαίτηση είναι επίσης η εξαιρετική χρήση ξένων γλωσσών, κυρίως της αγγλικής, δεδομένου ότι στο παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον όπου δραστηριοποιούνται οι επιχειρήσεις η γνώση αυτή αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την καθημερινή άσκηση της εργασίας.
- Σχεδόν στο σύνολό τους οι αγγελίες απευθύνονται σε αποφοίτους πανεπιστημιακών σχολών. Μάλιστα, σε ένα μεγάλο ποσοστό αναφέρεται ως επιθυμητό κάποιο πτυχίο από Σχολές STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics). Ο μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών δεν φαίνεται να είναι απαραίτητος για αρχικές θέσεις και θέσεις μικρής ή μεσαίας διοικητικής ευθύνης.
- Αξιοσημείωτο είναι ότι για τις περισσότερες θέσεις απαιτείται πιστοποίηση των γνώσεων, αναλυτική και αριθμητική ικανότητα, προσήλωση στην επίτευξη των στόχων με επίκεντρο τον πελάτη.
- Παρά την έλευση της τεχνητής νοημοσύνης, οι εταιρείες επινοούν ευφάνταστους τρόπους για να τονίσουν την ανάγκη για δεξιότητες που αφορούν την αφοσίωση και την απόδοση του/της υποψήφιου/ας εργαζόμενου/ης. Μερικά παραδείγματα:
 - «meraki (μεράκι): When you do something with meraki you do it with passion, love and absolute devotion - you put your soul into it».
 - «A relentless drive for continuous self-improvement both professional and personal».
 - «Should be a patient listener».
- Η εποχή που οι εργαζόμενοι/ες περίμεναν λεπτομερείς οδηγίες και στενή παρακολούθηση για να φέρουν σε πέρας την εργασία τους έχει παρέλθει οριστικά. Σήμερα, ακόμη και κάποια νεοπροσληφθείσα πρέπει να διαθέτει ικανότητα αυτοδιαχείρισης του χρόνου και του έργου της, να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες και να φέρνει αποτελέσματα.

Από τα υπόλοιπα ευρήματα θα σταθούμε στην Ηγετική Ικανότητα και τη Συναισθηματική Νοημοσύνη, κυρίαρχα γνωρίσματα στην εργασιακή εξέλιξη. Οι δύο έννοιες συνδέονται άρρηκτα μεταξύ τους, αφού βασικό χαρακτηριστικό ενός Ηγέτη είναι η Συναισθηματική Νοημοσύνη (Goleman, 2004)

The Five Components of Emotional Intelligence at Work				
SELF-AWARENESS Definition: the ability to recognize and understand your moods, emotions, and drives, as well as their effect on others Hallmarks: - self-confidence - realistic self-assessment - self-deprecating sense of humor	SELF-REGULATION the ability to control or redirect disruptive impulses and moods; the propensity to suspend judgment—to think before acting - trustworthiness and integrity - comfort with ambiguity - openness to change	MOTIVATION a passion to work for reasons that go beyond money or status; a propensity to pursue goals with energy and persistence - strong drive to achieve - optimism, even in the face of failure - organizational commitment	EMPATHY the ability to understand the emotional makeup of other people; skill in treating people according to their emotional reactions - expertise in building and retaining talent - cross-cultural sensitivity - service to clients and customers	SOCIAL SKILL proficiency in managing relationships and building networks; an ability to find common ground and build rapport - effectiveness in leading change - persuasiveness - expertise in building and leading teams
FROM "WHAT MAKES A LEADER?" BY DANIEL GOLEMAN, JANUARY 2004 © HBR.ORG				

Περιλαμβάνει πολλές από τις ιδιότητες που αναφέρονται στον ανωτέρω πίνακα, ενώ βλέπουμε να απαιτούνται όλο και περισσότερο σε θέσεις μικρής επαγγελματικής εμπειρίας. Ένας εργαζόμενος/μία εργαζόμενη για να ανελιχθεί και να αναλάβει ηγετικό ρόλο θα πρέπει να διαθέτει ισορροπημένο συνδυασμό αναλυτικής ικανότητας, τεχνικής κατάρτισης και συναισθηματικής ευφυΐας (Goleman, 2004).

Σύμφωνα με τον κύριο εμπνευστή του όρου [Daniel Goleman](#), η Συναισθηματική Νοημοσύνη είναι ένα μείγμα από ιδιότητες οι οποίες σχετίζονται με πέντε βασικές περιοχές:

- Αυτογνωσία: η ικανότητα να αντιλαμβανόμαστε τα συναισθήματά μας, τις διακυμάνσεις τους, τα κίνητρά μας καθώς και των άλλων.
- Αυτοέλεγχος: η ικανότητα να σκεφτόμαστε πριν δράσουμε, να ελέγχουμε την παρορμητικότητά μας, να αποφεύγουμε τα εύκολα συμπεράσματα, τις αλόγιστες αντιδράσεις, να αποδεχόμαστε την αρνητική ανατροφοδότηση.
- Εσωτερική υποκίνηση: η ικανότητα να δουλεύουμε με θετική διάθεση για λόγους πέραν της εξουσίας και του χρήματος. Να επιτυγχάνουμε τους στόχους μας με ενεργητικότητα και επιμονή. Να διαθέτουμε ψυχική ανθεκτικότητα.
- Ενσυναίσθηση: η ικανότητα να αντιλαμβανόμαστε τις αντιδράσεις των γύρω μας και να συμπεριφερόμαστε λαμβάνοντας υπόψη τη συναισθηματική τους κατάσταση.
- Κοινωνικότητα: η ικανότητα δημιουργίας και διαχείρισης σχέσεων και ομάδων. Να βρίσκουμε κοινό τόπο επικοινωνίας και συμφωνίας με τους γύρω μας (Goleman, 2004).

Μια εργαζόμενη μπορεί να έχει εξαιρετικές ιδέες, αναλυτική ικανότητα, τεχνικές γνώσεις, άρτια εκπαίδευση. Όμως, αν δεν διαθέτει συναισθηματική νοημοσύνη θα είναι πολύ δύσκολο να αναλάβει θέση ευθύνης και να ηγηθεί κάποιας ομάδας.

Από την άλλη πλευρά, εμείς οι γυναίκες πρέπει να πιστέψουμε στις ικανότητές μας και να διεκδικήσουμε θέσεις εκτός της ζώνης βολής μας. Η λήψη δύσκολων αποφάσεων, η ταχύτητα στη δράση και την επίλυση προβλημάτων απαιτεί την ενεργοποίηση διαφορετικών, συμπληρωματικών ικανοτήτων: της αναλυτικής και της συναισθηματικής ικανότητας και ευφυΐας και της ψυχικής αντοχής (Goleman & Boyatzis, 2017).

Είναι απαραίτητο για οποιαδήποτε γυναίκα επιθυμεί εργασιακή ανάπτυξη και εξέλιξη να ενδυναμώσει την πεποίθηση και την ικανότητα εκείνη στην οποία υστερεί, με συστηματική και στοχευμένη εξάσκηση και να διεκδικήσει με πίστη και πυγμή οτιδήποτε έχει οραματιστεί για τον εαυτό της (Smith, Van, & Boyatzis, 2020). Κυρίως, όμως, να πιστέψει ότι ΜΠΟΡΕΙ.

Βιβλιογραφία

- Bloom, N., Ohlmacher, S., Tello-Trillo, C., & Melanie W. (2019). Research: Better-Managed Companies Pay Employees More Equally. Ανακτήθηκε στις 2/6/2023 από τον διαδικτυακό τόπο https://hbr.org/2019/03/research-better-managed-companies-pay-employees-more-equally?utm_medium=email&utm_source=newsletter_monthly&utm_campaign=finance_activesubs_dalert_nsubs&utm_content=signinnudge&referral=00209&deliveryName=DM31878
- Bowman, A.N. (2016). 4 Ways to Improve Your Strategic Thinking Skills. Ανακτήθηκε στις 29/4/2023 από τον διαδικτυακό τόπο <https://hbr.org/2016/12/4-ways-to-improve-your-strategic-thinking-skills>
- Ely J.R., & Padavic I. (2020). What's Really Holding Women Back HBR. Harvard Business Review. Ανακτήθηκε στις 24/4/2023 από τον διαδικτυακό τόπο <https://hbr.org/2020/03/whats-really-holding-women-back>
- Goleman, D. (2004). What makes a Leader?. Harvard Business Review. Ανακτήθηκε στις 22/4/2023 από τον διαδικτυακό τόπο <https://hbr.org/2004/01/what-makes-a-leader>
- Goleman, D., & Boyatzis, R.E. (2017). Emotional Intelligence Has 12 Elements. Which Do You Need to Work On? Harvard Business Review. Ανακτήθηκε στις 15/5/2023 από τον διαδικτυακό τόπο [Emotional Intelligence Has 12 Elements. Which Do You Need to Work On? \(hbr.org\)](https://hbr.org/2017/05/emotional-intelligence-has-12-elements-which-do-you-need-to-work-on)
- Great place to work, (2020). Best Workplaces™ 2020 – Ανακοινώθηκαν οι Νικητές! Ανακτήθηκε στις 22/5/2023 από τον διαδικτυακό τόπο [Best Workplaces™ 2020 - Ανακοινώθηκαν οι Νικητές! - Great Place to Work® Hellas](https://www.greatplacetowork.com/great-places-to-work-2020)
- Grant, H. (2018). *How to Get the Help You Need*. Ανακτήθηκε στις 20/5/2023 από τον διαδικτυακό τόπο <https://hbr.org/2018/05/how-to-get-the-help-you-need>
- Schwartz, J., Mallon, D., Denny, B., Durme, Y.V., Hauptmann, M., Yan, R., & Poynton S. (2020). Principles for a more human approach. Ανακτήθηκε στις 22/6/2023 από τον διαδικτυακό τόπο <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2020/new-compensation-trends-for-the-future-of-work.html>
- Remick T. (n.d.). *Women on Boards: Do Ambitious Goals Work?* Ανακτήθηκε στις 17/6/2023 από τον διαδικτυακό τόπο <https://www.kornferry.com/insights/articles/women-board-directors-2020>
- Supply Assistant Fixed Term Contract (2021). Ανακτήθηκε στις 7/6/2023 από τον διαδικτυακό τόπο [\(4\) healthcare Jobs in Greece | LinkedIn](https://www.linkedin.com/company/supply-assistant-fixed-term-contract)
- Schoemaker, J.H.P., Krupp, S., & Howland, S. (2013). *Strategic Leadership: The Essential Skills*. Ανακτήθηκε στις 5/4/2023 από τον διαδικτυακό τόπο https://hbr.org/2013/01/strategic-leadership-the-esssential-skills?referral=03759&cm_vc=rr_item_page.bottom
- Sheffield, C. (2019). *Overstating gender pay gap makes women feel like victims, not victors*. Ανακτήθηκε στις 12/5/2023 από τον διαδικτυακό τόπο https://edition.cnn.com/2019/04/02/opinions/equal-pay-day-shortchanges-women-sheffield/index.html?utm_term=.1585485319353747abf6e7b7e&utm_source=5+Things+for+Sunday+March+29%2C+2020&utm_medium=email&utm_campaign=194156_1585485319356&bt_e=72hhNfDwD%2FJabZwUh6CgYlhFABllSfrNcaHcx1J%2B%2B73t7mxX3cgmUyAgwQFROHHZ&bt_ts=1585485319356
- Smith, M., Van Oosten, E., & Boyatzis, E. R. (2020.) The Best Managers Balance Analytical and Emotional Intelligence. Harvard Business Review. Ανακτήθηκε στις 2/6/2023 από τον διαδικτυακό τόπο <https://hbr.org/2020/06/the-best-managers-balance-analytical-and-emotional-intelligence>
- Dixon-Fyle, S., Dolan, K., Hunt, D.V., & Prince, S. (2020). Diversity wins: How inclusion matters. Ανακτήθηκε στις 30/5/2023 από τον διαδικτυακό τόπο [How diversity, equity, and inclusion \(DE&I\) matter | McKinsey](https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters)

4.3. Lean Startup και καινοτόμος επιχειρηματικότητα

- Βασίλης Σιέμος

Ενιαίος ορισμός για την «επιχειρηματικότητα» δεν υφίσταται. Αναζητώντας ορισμό, μπορούμε να βρούμε αρκετές παραλλαγές, οι οποίες ωστόσο διαμορφώνονται γύρω από συγκεκριμένες έννοιες, που αφορούν την «έναρξη εμπορικής δραστηριότητας», «το κέρδος» και το «ρίσκο».

Καταλήγουμε, λοιπόν, να ορίσουμε την «επιχειρηματικότητα» ως το σύνολο των απαιτούμενων ενεργειών ενός ανθρώπου (ή μιας ομάδας ανθρώπων - συνεταίρων) για τη διαμόρφωση μιας επιχειρηματικής ιδέας σε εμπορική δραστηριότητα, η οποία ενέχει ρίσκο και έχει ως σκοπό την επίτευξη κέρδους (προστιθέμενης αξίας).

Η επιχειρηματική ιδέα αφορά την ανάπτυξη προϊόντων ή υπηρεσιών, και η επιχειρηματικότητα είναι ο συνδυασμός πόρων και διαδικασιών που θα οδηγήσει τα προϊόντα/υπηρεσίες σε μια «προσφορά» που δημιουργεί όφελος στον χρήστη - πελάτη και για τον λόγο αυτό αποφασίζει να την αγοράσει.

Η δημιουργία ενός νέου καταστήματος εμπορίας ρούχων, ενός νέου αρτοποιείου ή ενός νέου κομμωτηρίου είναι μια νέα επιχειρηματική δραστηριότητα η οποία εμπεριέχει ρίσκο και έχει ως στόχο τη δημιουργία κέρδους. Το ίδιο ισχύει και με την περίπτωση μια νέας μεθόδου εκμάθησης μαθηματικών σε παιδιά δημοτικού (WhyMath), μιας νέας υπηρεσίας για την τοποθέτηση προϊόντων σε τηλεοπτικές παραγωγές (Adwork Tech) ή μιας νέας πλατφόρμας για την παρακίνηση των ανθρώπων να ασκηθούν (Run4More). Υπάρχει, ωστόσο, μία ειδοποιός διαφορά μεταξύ των τριών πρώτων παραδειγμάτων, σε σχέση με τα τρία τελευταία. Η διαφορά αυτή εντοπίζεται στην «καινοτομία» της επιχειρηματικής ιδέας.

Με τον όρο «καινοτομία» αναφερόμαστε στην παραγωγή ή/και παροχή νέων ή ουσιαστικά βελτιωμένων προϊόντων, υπηρεσιών ή/και διαδικασιών, τις οποίες ο πελάτης συνήθως θα πρέπει να «γνωρίσει», να «εκπαιδευτεί» ή να «εξοικειωθεί», πριν αγοράσει. Η καινοτομία αποτελεί τον παράγοντα που αυξάνει το ρίσκο στα νέα επιχειρηματικά εγχειρήματα, δημιουργώντας ταυτόχρονα προοπτικές αυξημένης απόδοσης για αυτά που θα καταστούν βιώσιμα και θα παρουσιάσουν δυνατότητες μελλοντικής ανάπτυξης. Από την άλλη πλευρά, τα «καινοτόμα» προϊόντα/υπηρεσίες δεν σημαίνει απαραίτητα ότι θα είναι και πετυχημένα ή ότι θα βρουν άμεσα τη θέση που τους αρμόζει στην αγορά. Σε αυτό το πλαίσιο, σύμφωνα με έρευνες της CB Insights, βασικός παράγοντας αποτυχίας των νεοφυών επιχειρήσεων (startups) αποτελεί η «έλλειψη ανάγκης στην αγορά για το προϊόν ή την υπηρεσία που προσφέρουν», δείχνοντας ότι το «καινοτόμο» δεν είναι απαραίτητα και άμεσα αποδεκτό στην αγορά (οι λόγοι ποικίλλουν).

Προετοιμάζοντας την έναρξη της επιχειρηματικής δραστηριότητας

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, η επιχειρηματικότητα ενέχει αβεβαιότητα και ρίσκο, το οποίο μάλιστα συνήθως αυξάνεται όταν αναφερόμαστε σε «καινοτόμο» επιχειρηματικότητα. Βασική πρόταση, επί σειρά ετών, για τον σχεδιασμό μιας νέας επιχειρηματικής δραστηριότητας με σκοπό τον περιορισμό του ρίσκου, είναι η εκπόνηση ενός αναλυτικού Επιχειρηματικού Σχεδίου, μέσα από σειρά παραδοχών και εναλλακτικών σεναρίων, ώστε να μελετηθεί το πλαίσιο και οι προοπτικές βιωσιμότητας του εγχειρήματος και να «προετοιμαστεί» κατάλληλα ο υποψήφιος επιχειρηματίας.

Εν συνεχεία, με «εργαλείο» το Επιχειρηματικό Σχέδιο, ο δυνητικός επιχειρηματίας αναζητεί χρηματοδότηση και στη συνέχεια προχωρεί στην κατασκευή του προϊόντος ή τη δημιουργία της υπηρεσίας που φέρνει εντέλει στην αγορά, μέσα από τη νέα επιχείρηση.

Η διαδικασία αυτή μεταφράζεται σε αρχική επένδυση σε χρόνο (και κόστος) για τον

σχεδιασμό και την εκπόνηση του Επιχειρηματικού Σχεδίου, με σειρά παραδοχών για πιθανά σενάρια, και πολύ συχνά χωρίς άμεση επαφή με την αγορά και τις συνθήκες που επικρατούν σε αυτή. Το Επιχειρηματικό Σχέδιο είναι «στατικό» και συνήθως περιλαμβάνει προβλέψεις σε βάθος χρόνου τριών έως πέντε ή σε κάποιες περιπτώσεις και δέκα ετών, οι οποίες καθίστανται μη ρεαλιστικές, ιδιαίτερα δε, σε περιόδους έντονων οικονομικών μεταβολών. Ακόμη και αν ο αρχικός αυτός σχεδιασμός αφορά «συμβατικές» επιχειρηματικές ιδέες, ερωτηματικό αποτελεί η δυνατότητα να γνωρίζει πλήρως ο μελετητής τις συνθήκες της αγοράς και να προβλέπει όλες τις παραμέτρους που οδηγούν στη βιωσιμότητα του εγχειρήματος, δουλεύοντας από το περιβάλλον ενός γραφείου.

Προφανώς το ερωτηματικό μεγαλώνει, όταν αναφερόμαστε σε «καινοτόμες» επιχειρηματικές ιδέες, για τις οποίες δεν υπάρχουν (ή υπάρχουν περιορισμένα) δεδομένα που μπορούν να μελετηθούν. Ως αποτέλεσμα, παρατηρείται η συχνή αποτυχία του σχεδιασμού, από τις πρώτες επαφές της νεοφυούς επιχείρησης με την αγορά, καθώς οι παραδοχές και τα σχέδια δεν έχουν εφαρμογή και το νέο προϊόν ή η νέα υπηρεσία αποτυγχάνουν να ανταποκριθούν στις ανάγκες των πελατών στις οποίες απευθύνονται.

Η προτεινόμενη εναλλακτική στη διαδικασία αυτή είναι η επαφή με την αγορά από τα πρώτα στάδια σύλληψης της επιχειρηματικής ιδέας για τη διαμόρφωση του Επιχειρηματικού Μοντέλου, πριν από το Επιχειρηματικό Σχέδιο, και η ανάπτυξη ενός Ελάχιστου Βιώσιμου Προϊόντος (Minimum Valuable Product – MVP), μέσω του οποίου θα επιδιωχθεί η ανάδραση με τους δυνητικούς πελάτες για την επιβεβαίωση των παραδοχών, πριν από τη δημιουργία του τελικού προϊόντος. Η συγκεκριμένη διαδικασία εκφράζεται μέσα από τη μεθοδολογία Lean Startup, που στα ελληνικά έχει αποδοθεί ως «Λιτή Επιχειρηματική Εκκίνηση».

Η μεθοδολογία Lean Startup

Η μεθοδολογία Lean Startup (Λιτή Επιχειρηματική Εκκίνηση) αναπτύχθηκε κυρίως από τους Steve Blank¹ και Eric Ries² και βασίζεται στην ιδέα ότι οι επιχειρήσεις μπορούν να περιορίσουν το ρίσκο ανάπτυξης μιας καινοτόμου επιχειρηματικής ιδέας και να επιτύχουν μεγαλύτερη αποδοτικότητα, αν εφαρμόσουν μια διαδικασία εκκίνησης που θα βασίζεται στην τεκμηριωμένη μάθηση, μέσω αλληλεπίδρασης με τους δυνητικούς πελάτες.

Σύμφωνα με τη συγκεκριμένη μεθοδολογία, η διαδικασία έναρξης μιας νέας επιχείρησης που αναπτύσσει κάποια καινοτόμο ιδέα θα πρέπει να στηρίζεται στη χρήση μικρών και γρήγορων πειραμάτων για να δοκιμαστούν οι παραδοχές της επιχειρηματικής ιδέας, μέσα από τη συλλογή ανατροφοδότησης από τους δυνητικούς πελάτες και την προσαρμογή της στρατηγικής και του προϊόντος βάσει αυτών των ανατροφοδοτήσεων. Στόχος είναι η μείωση της αβεβαιότητας και η επίτευξη πραγματικής αξίας για τον πελάτη, έναντι μιας σημαντικής αρχικής επένδυσης πόρων βάσει ενός πλήρως αναπτυγμένου επιχειρηματικού σχεδίου που όμως δεν έχει εφαρμοστεί στις πραγματικές συνθήκες της αγοράς.

Η εν λόγω μεθοδολογία βασίζεται στο τρίπτυχο «Κατασκευή - Μέτρηση - Μάθηση» (Build - Measure - Learn), που συμβάλλει στην ελαχιστοποίηση του χρόνου και των πόρων που απαιτούνται για την ανάπτυξη και επικύρωση μιας καινοτόμου επιχειρηματικής ιδέας.

Αντί να δαπανηθούν μεγάλα ποσά χρημάτων και χρόνου για την ανάπτυξη ενός πλήρους προϊόντος ή υπηρεσίας βάσει ενός Επιχειρηματικού Σχεδίου, η μεθοδολογία Lean Startup προτείνει τη δημιουργία ενός Ελάχιστου Βιώσιμου Προϊόντος (Minimum Viable Product – MVP), που μπορεί να παρέχει αξία στους πελάτες και παράλληλα να συγκεντρώνει χρήσιμη ανατροφοδότηση. Μετά την κατασκευή του MVP, η επιχείρηση συλλέγει δεδομένα και ανατροφοδότηση από τους πελάτες και αναλύει τα αποτελέσματα. Αυτή η φάση της μέτρησης επιτρέπει στην επιχείρηση να αξιολογήσει

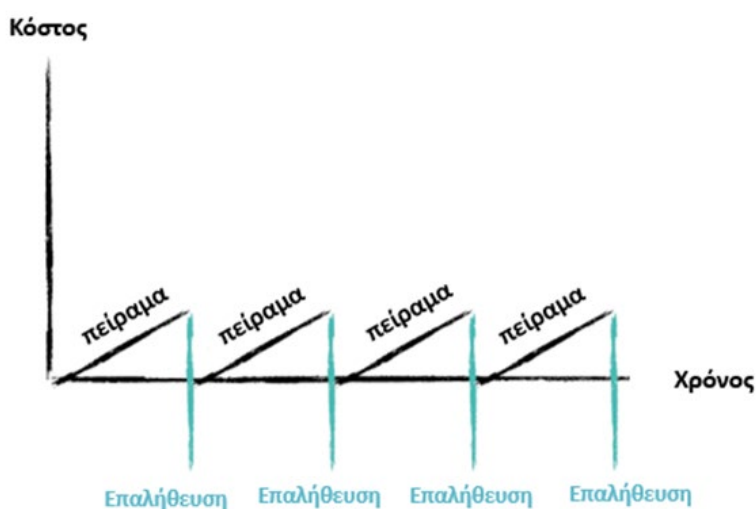
1 The Startup Owner's Manual: The Step-By-Step Guide for Building a Great Company, 2012.

2 The Lean Startup: How Today's Entrepreneurs Use Continuous Innovation to Create Radically Successful Businesses, 2011.

την απήχηση του προϊόντος ή της υπηρεσίας και να συγκεντρώσει στοιχεία ώστε να κατανοήσει τι λειτουργεί και τι όχι στο προϊόν ή την υπηρεσία, προσαρμόζοντας ανάλογα τη στρατηγική και την ανάπτυξή τους.

Με βάση αυτή τη γνώση, οι επιχειρήσεις μπορούν να προχωρήσουν σε επιπλέον πειράματα και βελτιώσεις του προϊόντος ή της υπηρεσίας τους.

Η προσέγγιση της μεθοδολογίας Lean Startup



Πίνακας 2: Lean Startup

Για την ανάπτυξη μιας καινοτόμου επιχειρηματικής ιδέας αξιοποιώντας τη μεθοδολογία Lean Start-up, προτείνονται τα ακόλουθα βήματα:

1. Διαμορφώστε την ιδέα σας ως «λύση» σε ένα πρόβλημα.

Το αρχικό βήμα για την ανάπτυξη μιας νέας καινοτόμου επιχειρηματικής δραστηριότητας πρέπει να είναι η διαμόρφωση της επιχειρηματικής ιδέας στη βάση της ανάπτυξης ενός προϊόντος ή μιας υπηρεσίας που ανταποκρίνεται σε ένα «πρόβλημα» ή μια «ανάγκη» της αγοράς. Είναι σημαντικό να θεωρήσουμε τα προϊόντα ή τις υπηρεσίες που σκοπεύουμε να προσφέρουμε ως απαντήσεις σε «προβλήματα». Καμιά λύση δεν θα πετύχει, εκτός αν λύνει πραγματικά προβλήματα που έχει ένας ικανός αριθμός ανθρώπων. Έτσι, το πρώτο βήμα είναι να κατανοήσουμε το πρόβλημα που σκοπεύουμε να λύσουμε, προσεγγίζοντάς το από όσο περισσότερες πλευρές μπορούμε. Ποιος το έχει; Πού εντοπίζεται; Τι το προκαλεί; Πόσο μεγάλο/έντονο είναι και πόσο επιτακτική είναι η λύση του;

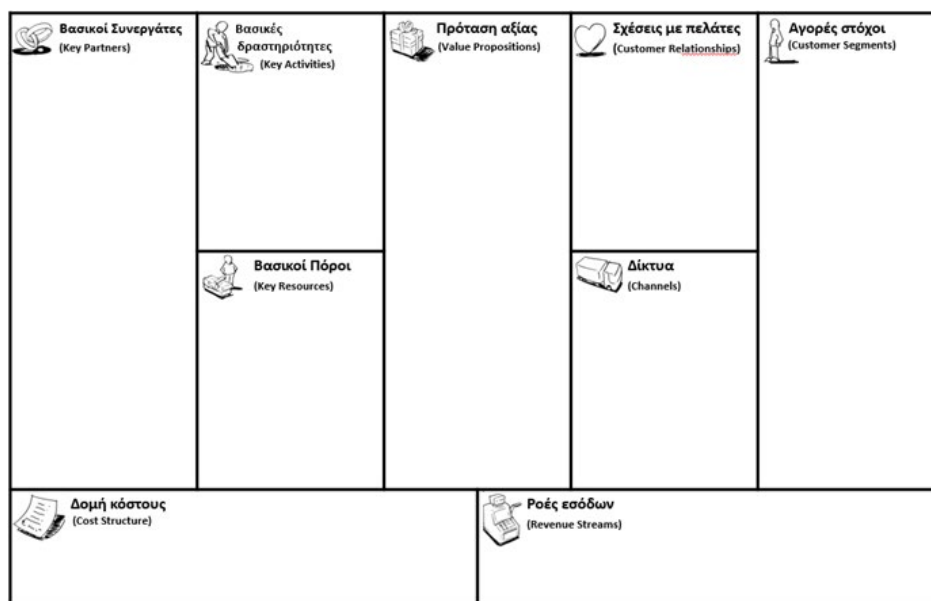
2. Καθορίστε το Επιχειρηματικό σας Μοντέλο.

Το επιχειρηματικό μοντέλο περιγράφει τον τρόπο με τον οποίο μια επιχείρηση δημιουργεί, προσφέρει και δεσμεύει αξία ή, απλά, τον τρόπο με τον οποίο βγάζει λεφτά. Ζητούμενο αποτελεί ο σχεδιασμός των βασικών δεδομένων που περιγράφουν την επιχειρηματική δραστηριότητα, μέσα από μία απλή, οπτικοποιημένη παρουσίαση. Για τον λόγο αυτό, αξιοποιείται το εργαλείο του Καμβά Επιχειρηματικού Μοντέλου (Business Model Canvas - BMC), που αναπτύχθηκε από τους Alex Osterwalder και Yves Pigneur (2010)³. Το BMC περιγράφει μέσα από 9 δομικά στοιχεία τις βασικές παραδοχές για τη λειτουργία της νέας επιχείρησης ως ελέγξιμες υποθέσεις, τις οποίες στη συνέχεια καλούμαστε να αξιολογήσουμε και να επιβεβαιώσουμε ή να επαναπροσδιορίσουμε, μέσα από μία διαδικασία ελεγχόμενων πειραμάτων. Χαρακτηριστικό του αποτελεί η απλότητά του, έναντι του Επιχειρηματικού

3 Business Model Generation: A Handbook for Visionaries, Game Changers, and Challengers (2010).

Σχεδίου.

Ο Καμβάς Επιχειρηματικού Μοντέλου (Business Model Canvas)



Πίνακας 3: Business Model Canvas

3. Δημιουργήστε το MVP

Αναπτύξτε ένα «Ελάχιστο Βιώσιμο Προϊόν», δηλαδή μια αρχική έκδοση του προϊόντος ή της υπηρεσίας σας με το ελάχιστο απαραίτητο σύνολο χαρακτηριστικών ή λειτουργιών, που θα επιτρέπει στους χρήστες να αλληλεπιδρούν και να το αξιολογούν. Αυτό θα σας δώσει τη δυνατότητα να λάβετε ανατροφοδότηση και να προσαρμόσετε το προϊόν σας, βάσει των αναγκών των πελατών. Για τη δημιουργία του MVP καταναλώστε τον δυνατό ελάχιστο χρόνο και κόστος, τόσο ώστε το αρχικό προϊόν σας να διαθέτει τα χαρακτηριστικά που θέλετε να επιβεβαιώσετε ότι καλύπτουν τις ανάγκες των πελατών σας.

4. Επικοινωνήστε με τους Πελάτες σας: Πειραματιστείτε - Μετρήστε - Μάθετε.

Ήρθε η ώρα να βγείτε έξω από το γραφείο σας και να επικοινωνήσετε με τους δυνητικούς πελάτες ή χρήστες του προϊόντος/της υπηρεσίας σας. Αξιοποιήστε το MVP σας για να αξιολογήσετε την αποδοτικότητα της ιδέας σας, να επιβεβαιώσετε ή να απορρίψετε τις υποθέσεις σας (Καμβάς Επιχειρηματικού Μοντέλου) και να αναπροσαρμόσετε το προϊόν σας βάσει των αναγκών και της ανατροφοδότησης που λαμβάνετε. Ελέγξτε αν το πρόβλημα που έχετε υποθέσει όντως υπάρχει, πόσο σημαντικό είναι και αν η λύση που προτείνετε ταιριάζει στις ανάγκες και τα χαρακτηριστικά της ομάδας-στόχου στην οποία απευθύνεται. Αν, για παράδειγμα, η πρόταση αξίας της επιχείρησής σας βασίζεται στην υψηλή ποιότητα, αλλά όλοι ζητάνε κάτι οικονομικό, τότε θα πρέπει να επαναπροσδιορίσετε όχι μόνο την πρόταση αξίας, αλλά και τα δομικά χαρακτηριστικά του προϊόντος, ώστε να συμβαδίζουν με τις ανάγκες των πελατών ή, εναλλακτικά, να επαναπροσδιορίσετε την ομάδα-στόχο στην οποία απευθύνεστε.

5. Επανασχεδιάστε - Αναδιαμορφώστε - Αναζητήστε τη συμβατότητα προϊόντος - αγοράς.

Μετά την αξιολόγηση των πρώτων αποτελεσμάτων, αντικαταστήστε τις ανεπιβεβαίωτες υποθέσεις με νέες, διαμορφώστε την επόμενη έκδοση του MVP σας και επαναλάβετε. Αυτή η διαδικασία συνεχίζεται, μέχρι να επαληθευτεί ένας λογικός αριθμός κρίσιμων υποθέσεων, οι οποίες στο σύνολό τους οδηγούν το προϊόν/υπηρεσία να συμβαδίζει με τις ανάγκες της αγοράς-στόχου (product-market fit). Η «συμβατότητα» προϊόντος/υπηρεσίας - αγοράς υποδηλώνει την ύπαρξη πελατών που είναι πρόθυμοι να πληρώσουν για την αξία που προσφέρει το προϊόν, που είναι και ο τελικός

στόχος της διαδικασίας.

Εφόσον πλέον οι υποθέσεις σας έχουν τεκμηριωθεί και το προϊόν ή η υπηρεσία σας βρίσκεται χώρο και γίνεται αποδεκτό στην αγορά-στόχο, μπορείτε να προχωρήσετε στον επιχειρηματικό σας σχεδιασμό, μελετώντας και αξιολογώντας τις συνθήκες βιωσιμότητας. Έχετε, ωστόσο, εξασφαλίσει ότι το Επιχειρηματικό Σχέδιο στηρίζεται σε επαληθευμένες υποθέσεις και είναι ρεαλιστικό. Με αυτό μπορείτε να αναζητήσετε τη χρηματοδότηση του εγχειρήματός σας.

Ολοκληρώνοντας, ο στόχος της μεθοδολογίας Lean Startup είναι να μειωθεί ο κίνδυνος της αποτυχίας και να βελτιωθεί η απόδοση ενός νέου καινοτόμου εγχειρήματος.

Αντί να επενδύονται μεγάλα ποσά και χρόνος στην πλήρη ανάπτυξη ενός νέου προϊόντος, η εναλλακτική προτείνει τη δοκιμή της νέας ιδέας στην αγορά με ευελιξία και ταχύτητα. Αυτό επιτρέπει τη γρήγορη προσαρμογή της επιχείρησης στις ανάγκες και τις απαιτήσεις των πελατών, αυξάνοντας έτσι τις πιθανότητες επιτυχίας.

Δείτε μια ενδιαφέρουσα προσέγγιση για τη μεθοδολογία Lean Startup:

<https://hbr.org/2013/05/why-the-lean-start-up-changes-everything>

5. ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΖΩΗ

- Σεβαστή - Σοφία Ανθοπούλου

Οι άνθρωποι συμβιώνουμε μέσα σε κοινωνίες. Στις δημοκρατικές κοινωνίες εκλεγμένες/οι εκπρόσωποι του λαού θέτουν το πλαίσιο λειτουργίας χαράζοντας πολιτικές, οι οποίες υποστηρίζονται από νομοθετικές ρυθμίσεις. Παράλληλα, οι πράξεις, οι πρωτοβουλίες, οι συμπεριφορές και οι στάσεις κάθε ατόμου προστίθενται σε εκείνες των συμπολιτών του και, σε συνδυασμό με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο, συνθέτουν την καθημερινότητά μας, τους όρους και τον τρόπο ζωής μας, όπως ένα μικρό κομματάκι από ένα παζλ συμβάλλει στη δημιουργία μιας ολόκληρης εικόνας.

Με άλλα λόγια, εμείς οι άνθρωποι (συν)διαμορφώνουμε τις συνθήκες και το πλαίσιο συμβίωσης και διαβίωσής μας (λ.χ. αν θα επιτρέπεται ή όχι το κάπνισμα σε εσωτερικούς χώρους, αν θα είναι καθαρές οι παραλίες μας, αν θα έχουμε ένα βιώσιμο σύστημα συντάξεων, αν θα τηρούνται οι νόμοι κ.ά.). Οι θέσεις από τις οποίες μπορούμε να επηρεάζουμε τη διαμόρφωση αυτών των συνθηκών, ο βαθμός επιρροής μας και οι τρόποι με τους οποίους μπορούμε να δραστηριοποιηθούμε προς αυτή την κατεύθυνση ποικίλλουν. Σε δημοκρατικές κοινωνίες όπως η ελληνική, έχουμε όλες και όλοι οι πολίτες δικαίωμα να συμβάλλουμε με τη γνώμη και με το έργο μας στη διαμόρφωση των πολιτικών που, εντέλει, ορίζουν την καθημερινότητα επηρεάζοντας το μέλλον μας αλλά και την ίδια μας την ύπαρξη. Το αν η δική μας συμβολή θα έχει αντίκτυπο εξαρτάται από τις επιλογές μας και από μια σειρά παραγόντων. Είναι βέβαιο ότι αν κρατήσουμε τις σκέψεις, τις απόψεις και τις ιδέες μας για τον εαυτό μας, αυτές δεν θα ακουστούν και, συνεπώς, δεν θα ληφθούν υπόψη.

Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες σε ποσοστό 70% πιστεύουν ότι έχουν λόγο στο τι κάνει η κυβέρνηση της χώρας, ενώ ο αντίστοιχος μέσος όρος για τις χώρες του ΟΟΣΑ βρίσκεται στο 34% ([OECD, How's Life? 2020](#)). Να σημειωθεί εδώ ότι κατά τις μετρήσεις αυτές παρατηρείται πολύ μικρή διαφορά απόψεων μεταξύ ανδρών και γυναικών. Από την άλλη, σε θέματα συμμετοχής στη δημοκρατία η χώρα μας δεν κατατάσσεται σε αντίστοιχα υψηλή θέση, αφού βρίσκεται κοντά στον μέσο όρο του ΟΟΣΑ. Η συμμετοχή μας στις βουλευτικές εκλογές του Μαΐου 2023 ήταν 61,76% και αντίστοιχα 53,74% στις εκλογές του Ιουνίου 2023 ([Στοιχεία Υπουργείου Εσωτερικών](#)). Τα ποσοστά αυτά κατατάσσουν την Ελλάδα στη 19η θέση ανάμεσα σε 27 χώρες της ΕΕ. Στον τομέα της συμμετοχής στα κοινά μέσω εθελοντισμού και προσφοράς, οι επιδόσεις μας είναι ακόμα χαμηλότερες, καθώς ο [CAF World Giving Index 2022](#) κατατάσσει την Ελλάδα στην 102η θέση ανάμεσα σε 119 χώρες.

Συνεπώς, είναι σαφής η ανάγκη ενίσχυσης της συμμετοχής των Ελληνίδων και των Ελλήνων στα κοινά.

Στη συνέχεια θα δούμε ποια μορφή μπορεί να λαμβάνει η συμμετοχή αυτή, σε ποιο βαθμό είναι ενεργές οι γυναίκες και γιατί έχει σημασία η συμμετοχή τους στην πολιτική και στη λήψη αποφάσεων.

5.1. Συμμετοχή στην πολιτική ζωή και στην λήψη αποφάσεων

5.1.1. Η σημασία της συμμετοχής των γυναικών στην πολιτική και στα κέντρα λήψης αποφάσεων

Στα κέντρα λήψης αποφάσεων γίνεται σχεδιασμός και λαμβάνονται αποφάσεις για λογαριασμό όλων μας. Για να είναι εύστοχος ο σχεδιασμός και οι αποφάσεις, πρέπει να γίνονται με όρους συμπεριληπτικότητας, δηλ. να λαμβάνονται υπόψη οι διαφορετικές οπτικές, οι ανάγκες και τα χαρακτηριστικά όλων των δυνητικών χρηστών και χρηστριών, αποδεκτών και ωφελομένων ή επηρεαζόμενων από αυτές. Η λέξη «όλων» μπορεί να αναλυθεί κατονομάζοντας μια εκτενή σειρά από ομάδες που προσδιορίζονται από το φύλο, την εθνική, πολιτισμική, θρησκευτική ταυτότητα, από αναπηρία ή άλλη κατάσταση υγείας, γεωγραφικούς παράγοντες (λ.χ. νησιωτικότητα) κ.ά.

Εδώ θα επικεντρωθούμε στη συμπεριληπτικότητα που αφορά τις γυναίκες. Όταν οι πολιτικές σχεδιάζονται και οι αποφάσεις λαμβάνονται αποκλειστικά ή κυρίως από άνδρες το πιθανότερο - και αναμενόμενο - είναι να λαμβάνουν υπόψη τους κατά κύριο λόγο τις ανάγκες και τις προτιμήσεις των ανδρών, να βασίζονται στην δική τους οπτική και στις δικές τους εμπειρίες. Αυτό συνήθως δεν συμβαίνει επειδή έχουν την πρόθεση να αδικήσουν τις γυναίκες, αλλά επειδή οι αποφάσεις αυτές έρχονται ως αποτέλεσμα συνειδητών ή υποσυνείδητων υποθέσεων, πεποιθήσεων, στερεοτύπων ή/και προκαταλήψεων των συγκεκριμένων ανθρώπων, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που συνδέονται με το φύλο.

Για παράδειγμα, όταν οι πολιτικές εργασίες διαμορφώνονται από άνδρες, αυτές προβλέπουν πιθανότατα άδεια μητρότητας και όχι πατρότητας, γονική άδεια κυρίως ή μόνο για γυναίκες και όχι για άνδρες με ό,τι αυτό συνεπάγεται. Αυτό συμβαίνει επειδή οι άνδρες αντιλαμβάνονται τη γυναίκα ως κυρίαρχα ή αποκλειστικά υπεύθυνη για το νεογέννητο μωρό, αλλά και για το μέγάλωμά του στη συνέχεια. Αυτού του είδους οι πολιτικές επικυρώνουν τις πεποιθήσεις και τις στάσεις που θέλουν τους άνδρες σε ρόλο κουβαλητή και όχι φροντιστή, δυσχεραίνοντας την εναρμόνιση προσωπικού-επαγγελματικού χρόνου για τη γυναίκα και διαιωνίζοντας τον φαύλο κύκλο των στερεοτύπων φύλου. Επίσης, είναι δυνατό να επηρεάσουν αρνητικά την επαγγελματική ανέλιξη μιας γυναίκας, την οποία ο/η εργοδότης πιθανώς να θεωρήσει ακατάλληλη για συγκεκριμένες θέσεις, με υψηλές και αυξημένες ευθύνες, γνωρίζοντας ότι είναι ενδεχόμενο να απουσιάσει με γονική άδεια για μεγαλύτερο διάστημα. Είναι γνωστό ότι οι πολιτικές αυτές ίσχυαν στο παρελθόν σε πολλές χώρες, συμπεριλαμβανομένης και της Ελλάδας, όπου το θεσμικό πλαίσιο για την άδεια πατρότητας (τον καιρό της γέννησης του παιδιού), τη γονική άδεια (κατά το μέγάλωμα του παιδιού) και την άδεια φροντιστή (για τη φροντίδα ασθενούς μέλους της οικογένειας) βελτιώθηκε μόλις το 2021, εισάγοντας ισότιμες προβλέψεις και για τους άνδρες.

Αντίστοιχα σημαντική είναι η συμμετοχή των γυναικών στα Διοικητικά Συμβούλια (Δ.Σ.) των μεγάλων, εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιριών ή/και των μεγάλων εμπορικών και βιομηχανικών επιμελητηρίων, όπου λαμβάνονται αποφάσεις οι οποίες επηρεάζουν την οικονομία και την ανάπτυξη της χώρας, και συνεπώς τη ζωή όλων μας. Η γυναικεία συμμετοχή στα τραπέζια των αποφάσεων συμβάλλει στον ισορροπημένο και έγκυρο σχεδιασμό και στη λήψη αποφάσεων περισσότερο δίκαιων και συμπεριληπτικών και συνεπώς περισσότερο έγκυρων, αποτελεσματικών και βιώσιμων. Η προστιθέμενη αξία της παρουσίας γυναικών στα Δ.Σ. εταιριών έχει αποδειχτεί και στο πλαίσιο διάφορων μελετών. Μελέτη του Credit Suisse Research Institute (2012) ανέφερε ότι οι εταιρίες με γυναικεία εκπροσώπηση στα εκτελεστικά στελέχη έτειναν να είναι πιο ανθεκτικές σε περιόδους οικονομικής αβεβαιότητας. Μελέτη της McKinsey (2007) κατέγραψε καλύτερη κατά μέσο όρο οικονομική απόδοση για τις εταιρίες που είχαν γυναίκες στο Δ.Σ. τους, ενώ το Peterson Institute for International Economics (2016) διαπίστωσε ότι εταιρίες με γυναικεία εκτελεστικά στελέχη είχαν περίπου 15% μεγαλύτερη πιθανότητα υψηλότερης απόδοσης. Η ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στη λήψη αποφάσεων δεν λειτουργεί θετικά μόνο για τις ίδιες τις γυναίκες, αλλά και για την κοινωνία και

την οικονομία συνολικά.

Κέντρα λήψης αποφάσεων υπάρχουν σε διάφορους τομείς και επίπεδα και οι γυναίκες θα πρέπει να φροντίσουν να είναι παρούσες σε όλα. Θα πρέπει να βρίσκονται εκεί για να συμβάλλουν στη διαμόρφωση, λ.χ., του κανονιστικού πλαισίου ενός επαγγελματικού κλάδου, ενός συλλόγου, μιας πολυκατοικίας κ.λπ. Όταν απουσιάζουμε από το τραπέζι των αποφάσεων, οι αποφάσεις λαμβάνονται για εμάς χωρίς εμάς, και αυτό πιθανότατα θα έχει αρνητικές συνέπειες για εμάς και για άλλες/ους. Για τον λόγο αυτό είναι σκόπιμο είτε να συμμετέχουμε οι ίδιες είτε να φροντίζουμε να εκπροσωπούμαστε από άτομα που αντιλαμβάνονται και γνωρίζουν καλά την οπτική και τις ανάγκες μας.

Στο ίδιο πλαίσιο, ιδιαίτερα σημαντική είναι η συμμετοχή γυναικών σε επιστημονικούς τομείς που επηρεάζουν την καθημερινή μας ζωή. Η περιορισμένη συμμετοχή των γυναικών στον τομέα των θετικών επιστημών, των λεγόμενων STEM (Science, Technology, Engineering, Math), συνδέεται και αυτή με τον βαθμό στον οποίο τα αποτελέσματα εφαρμογής των επιστημών αυτών είναι συμπεριληπτικά ως προς το φύλο, ενώ παράλληλα επηρεάζει αρνητικά την έρευνα, την ανάπτυξη νέων τεχνολογιών, την καινοτομία και την πρόοδο. Πολλές είναι οι μελέτες που το έχουν αποδείξει. Ενδεικτικά αναφέρουμε αυτή του Harvard, όπου οι Xie και Shauman (2003) βρήκαν ότι η απουσία συμμετοχής των γυναικών σε ακαδημαϊκές και ερευνητικές θέσεις στις θετικές επιστήμες μπορεί να οδηγήσει σε περιορισμένη έρευνα και καινοτομία, καθώς χάνεται η πολύτιμη συνεισφορά των γυναικών. Παράδειγμα ελλιπούς σχεδιασμού εξαιτίας της περιορισμένης συμμετοχής των γυναικών στις STEM αποτελεί ο τομέας της κυβερνοασφάλειας, όπου η ανισότητα φύλου στην έρευνα και στον σχεδιασμό μπορεί να οδηγήσει σε κενά στην ασφάλεια των τεχνολογικών λύσεων και στην αντιμετώπιση κινδύνων, όπως βρήκαν σε σχετική έρευνά τους οι Bauchner και Gamble (2020).

Άλλωστε, έχει καταγραφεί εδώ και χρόνια ότι η τεχνολογία, ενώ προφανώς προσφέρεται σε άνδρες και γυναίκες, τείνει να αναπτύσσεται με προδιαγραφές περισσότερο συμβατές προς τους άνδρες. Αυτό συμβαίνει επειδή εκείνοι που σχεδιάζουν και δημιουργούν τις τεχνολογικές λύσεις είναι κυρίως άνδρες, αφού στα επαγγέλματα αυτά κυριαρχούν οι άνδρες, οι οποίοι και τις διαμορφώνουν μέσα από τη δική τους οπτική. Ένα σύστημα τεχνητής νοημοσύνης λειτουργεί και μαθαίνει από τα δεδομένα με τα οποία το τροφοδοτούμε. Όταν τα δεδομένα αυτά δημιουργούνται και συλλέγονται από ανθρώπους, ενέχουν την οπτική, τις πεποιθήσεις και τις προκαταλήψεις τους. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να αναπτύσσουν οι εταιρείες τεχνολογίες 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

5.2. Η γυναίκα στην πολιτική

5.2.1. Πολιτικά Αξιώματα

Ένας τρόπος συμμετοχής στα κοινά είναι να ασχοληθεί ένα άτομο με την πολιτική είτε σε επίπεδο εθνικό είτε σε περιφερειακό είτε σε τοπικό (δήμοι, κοινότητες) είτε σε ευρωπαϊκό (Ευρωβουλή). Στις περιπτώσεις αυτές μπορεί να επηρεάσει άμεσα τη διαμόρφωση της πολιτικής, αφού θα καταθέτει και θα ψηφίζει προτάσεις νόμων ή/και μέτρων πολιτικής και θα συμμετέχει στη λήψη σημαντικών αποφάσεων για το επίπεδο πολιτικής στο οποίο δραστηριοποιείται.

Δεν υπάρχει κάποιο σαφώς διατυπωμένο προφίλ πολιτικού, δηλαδή δεν απαιτούνται συγκεκριμένα τυπικά προσόντα (σπουδές, γνώσεις, εμπειρία κ.λπ.) για να έχει μια γυναίκα δικαίωμα να είναι υποψήφια στη χώρα μας. Ανάλογα με την κατηγορία των εκλογών, υπάρχουν κάποιες προδιαγραφές, οι οποίες διαφοροποιούνται ελαφρώς. Για παράδειγμα, για να είναι μία γυναίκα υποψήφια στις βουλευτικές εκλογές αρκεί να είναι ελληνίδα πολίτης, να έχει τη νόμιμη ικανότητα να εκλέγει και να έχει συμπληρώσει το 25ο έτος της ηλικίας της. Το ίδιο ισχύει και για την υποψηφιότητα στις ευρωεκλογές, με τη διαφορά ότι υποψήφια μπορεί να είναι επίσης μία γυναίκα που ζει στην Ελλάδα και είναι πολίτης άλλου κράτους-μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Δήμαρχος μπορεί να εκλεγεί μια γυναίκα, δημότις (περιλ. πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης), που έχει το δικαίωμα του εκλέγειν και έχει συμπληρώσει το 21ο έτος της ηλικίας της κατά την ημέρα των εκλογών. Το ίδιο ισχύει και για τα αξιώματα δημοτικής συμβούλου, συμβούλου ή προέδρου δημοτικής κοινότητας, με ηλικιακό όριο το 18ο έτος. Σε κάθε περίπτωση, για να συμμετάσχει κάποια ως υποψήφια, θα πρέπει να ανατρέξει στη σχετική νομοθεσία - η οποία είναι δυνατό να μεταβάλλεται, με αποτέλεσμα κάποια από τα παραπάνω να μην ισχύουν τη χρονική στιγμή που εκείνη θα ενδιαφερθεί. Επιπλέον, καλό είναι να έχει υπόψη της ότι ο νόμος περιλαμβάνει κωλύματα εκλογιμότητας και ασυμβίβαστα, που όμως αφορούν εξειδικευμένες περιπτώσεις τις οποίες δεν κρίνουμε σκόπιμο να αναλύσουμε εδώ.

Σε κάθε περίπτωση και ανεξάρτητα από αυτές τις προϋποθέσεις, αν μια γυναίκα θέλει να συμβάλει ουσιαστικά στην πρόοδο του τομέα στον οποίο θα πολιτευθεί, πρέπει να φροντίσει να αποκτήσει μια σφαιρική ενημέρωση για την εγχώρια αλλά και τη διεθνή πολιτική σκηνή, για τις παγκόσμιες προκλήσεις (λ.χ. κλιματική αλλαγή, διασφάλιση της τροφικής ασφάλειας, ηθική και ασφάλεια στον τομέα της τεχνολογίας, υγεία και πανδημίες κ.ά.), να παρακολουθεί την επικαιρότητα με κριτική ματιά και να γνωρίζει επισταμένα τα ζητήματα που πρόκειται να χειριστεί. Παράλληλα, η πολιτική απαιτεί ικανότητα στρατηγικού σχεδιασμού, διαρκή ενημέρωση για τις επιστημονικές και κοινωνικο-πολιτικές εξελίξεις στον εκάστοτε τομέα πολιτικής, μελέτη δεδομένων και ικανότητα αξιοποίησής τους για τον πολιτικό σχεδιασμό, καθώς και επαφή με εκείνους/ους που επηρεάζονται άμεσα από τις πολιτικές, ώστε να γίνονται κατανοητά η δική τους οπτική και οι ανάγκες τους.

5.2.2. Οι γυναίκες της Ελλάδας σε πολιτικά αξιώματα σήμερα

Στις περισσότερες χώρες η συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική είναι χαμηλή. Όπως συμβαίνει και με τους άλλους επιμέρους δείκτες της ισότητας που εκδίδει το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα Φύλων, η Ελλάδα κατατάσσεται και στον δείκτη αυτόν σε μία από τις χαμηλότερες θέσεις σε σύγκριση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Αν και οι γυναίκες αποτελούν το 51% του πληθυσμού της Ελλάδας, στην πολιτική ζωή κατέχουν ένα πολύ μικρό ποσοστό. Λιγότερες από 1 στους/στις 4 βουλευτές (23%) της Βουλής των Ελλήνων - και των Ελληνίδων - είναι γυναίκες. Να σημειωθεί ότι το ποσοστό αυτό θα ήταν σημαντικά χαμηλότερο αν δεν είχε θεσπιστεί το 2008 στη χώρα μας νομοθετική ποσόστωση 33% για τις/τους υποψήφιες/-ους βουλευτρίες/-τές, η οποία οδήγησε σε μικρή αύξηση του ποσοστού των γυναικών στο κοινοβούλιο (από 16 % το 2007 σε 18% το 2018).

Το 2018, με νέα νομοθετική ρύθμιση το ελάχιστο προβλεπόμενο ποσοστό συμμετοχής για το κάθε φύλο στα ψηφοδέλτια των κομμάτων αυξήθηκε από 33% στο 40% του συνολικού αριθμού των υποψηφίων.

Σε αντίστοιχα επίπεδα (24%) βρίσκεται το ποσοστό των γυναικών (Υφ)Υπουργών στην κυβέρνηση του Ιουνίου 2023, ενώ η συμμετοχή των γυναικών μειώνεται στο 17,4% αν υπολογίσουμε μόνο τις Υπουργούς. Για να αντιληφθούμε την κατάσταση στη χώρα μας σε σχέση με τον υπόλοιπο κόσμο, έχει αξία να αναφερθεί ότι στον παγκόσμιο χάρτη του ΟΗΕ, κατά την αποτύπωση του μεριδίου των γυναικών που ηγούνται Υπουργείων την 1η Ιανουαρίου 2023, η Ελλάδα κατέχει την 154η θέση (μαζί με το Καζακστάν) ανάμεσα σε 191 χώρες ([Women in politics 2023 map, IPU & UN Women](#)).

Λίγο καλύτερο, αλλά σίγουρα όχι ικανοποιητικό, είναι το ποσοστό των γυναικών που κατείχαν τον Ιούλιο του 2023 θέσεις Γενικών Γραμματέων και Ειδικών Γραμματέων σε Υπουργεία, το οποίο ανήλθε σε 28%.

Στην Ευρωβουλή δεν διαφέρει ιδιαίτερα η κατάσταση, αφού μετά τις εκλογές του 2019, από τις/τους 21 βουλευτρίες/τές που εκπροσωπούν την Ελλάδα στο Ευρωκοινοβούλιο οι 5 μόνο είναι γυναίκες. Οι γυναίκες, δηλαδή, αποτελούν το 23,8% επί του συνόλου των ανθρώπων που εκπροσωπούν τη χώρα μας στο Ευρωκοινοβούλιο και αυτό προκύπτει ως αποτέλεσμα της εκλογικής διαδικασίας που προβλέπει ελάχιστη συμμετοχή υποψηφίων 40% για το κάθε φύλο, όπως και στις βουλευτικές εκλογές.

Η εικόνα είναι ακόμη χειρότερη στην τοπική αυτοδιοίκηση, όπου σε 332 Δημάρχους της χώρας, 19 μόνο είναι γυναίκες (δηλ. 5,7% επί του συνόλου). Το ποσοστό αυτό δεν θα μπορούσε να είναι πολύ διαφορετικό, αφού ο αριθμός των υποψηφίων για τη δημαρχία γυναικών στις τελευταίες εκλογές (2019) ήταν ιδιαίτερα χαμηλός: 180, έναντι 1.455 ανδρών, δηλ. ποσοστό 11%. Οι ίδιες εκλογές ανέδειξαν 1 μόνο γυναίκα Περιφερειάρχη, ανάμεσα στους συνολικά 13 της χώρας. Και εδώ το τοπίο των υποψηφιοτήτων για τη θέση Περιφερειάρχη ήταν αντίστοιχο: 12 γυναίκες (11,8%) έναντι 90 ανδρών. Να σημειωθεί ότι σε 5 από τις 13 περιφέρειες δεν υπήρχε καν υποψήφια γυναίκα. Ο νόμος προβλέπει ότι αριθμός των υποψηφίων δημοτικών ή περιφερειακών συμβούλων από κάθε φύλο πρέπει να ανέρχεται τουλάχιστον στο 40% του συνολικού αριθμού των μελών του δημοτικού ή, αντίστοιχα, του περιφερειακού συμβουλίου. Η νομοθεσία αυτή τηρείται κατά την κατάρτιση των συνδυασμών για την εκλογή εκπροσώπων της τοπικής αυτοδιοίκησης οδηγώντας σε αντίστοιχα ποσοστά, δεν μπορεί όμως να εγγυηθεί και αναλογικά ίδια ποσοστά υποψηφιότητας για την ηγετική θέση της/τους Δημάρχου ή της/του Περιφερειάρχη.

Η περιορισμένη διεκδίκηση θέσεων εξουσίας στην πολιτική σκηνή αποτυπώνεται και στα ποσοστά γυναικών που ηγούνται κομμάτων. Τα τελευταία 35 χρόνια έχουμε δει μόνο 4 γυναίκες στο τιμόνι κομμάτων που εκπροσωπήθηκαν στη Βουλή, ενώ σήμερα από τις 8 κοινοβουλευτικές ομάδες της Βουλής, μία μόνο έχει πρόεδρο γυναίκα. Γυναίκα πρωθυπουργό δεν έχει ζήσει η χώρα μας, παρά μόνο στο πλαίσιο μιας δίμηνης υπηρεσιακής κυβέρνησης.

Το 2020 η Βουλή των Ελλήνων εξέλεξε για πρώτη φορά γυναίκα Πρόεδρο της Ελληνικής Δημοκρατίας.

5.2.3. Γιατί δεν συμμετέχουν οι γυναίκες της Ελλάδας στην πολιτική και στα κέντρα λήψης αποφάσεων;

Η τόσο περιορισμένη συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική υποδεικνύει ότι οι γυναίκες

εμποδίζονται να διεκδικήσουν και να καταλάβουν αξιώματα. Τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν συνδέονται κατά κύριο λόγο με στερεότυπα φύλου που υιοθετούν τόσο οι ίδιες όσο και οι άνδρες γύρω τους, τα οποία έχουν διαμορφώσει το κοινωνικό γίγνεσθαι και τις παραμέτρους ανισότητας στην επαγγελματική και την προσωπική ζωή των γυναικών.

Ο στερεοτυπικός ρόλος της γυναίκας νοικοκυράς που έχει την κύρια - αν όχι την αποκλειστική - ευθύνη για το νοικοκυριό, το μεγάλωμα παιδιών, τη φροντίδα των ασθενών και ηλικιωμένων οικείων εγκλωβίζει τη γυναίκα διπλά. Οι βαθιά ριζωμένες αυτές αντιλήψεις δημιουργούν κοινωνικές προσδοκίες οι οποίες υπηρετούν τον παραδοσιακό αυτόν γυναικείο ρόλο και απέχουν από σενάρια γυναικείας ηγεσίας. Οι προσδοκίες αυτές δημιουργούν κοινωνική πίεση όχι μόνο στην ίδια τη γυναίκα αλλά και στο στενό - οικογενειακό ή άλλο - περιβάλλον της, το οποίο, εντέλει, την προτιμά να ανταποκρίνεται σε αυτό που «είναι προορισμένη από τη φύση της να κάνει» παρά να αναλάβει το ρίσκο της ρετσίνας μιας «ανδρογυναίκας», που επιζητεί την εξουσία και ανακατεύεται σε ξένα χωράφια. Ο δεύτερος τρόπος με τον οποίο εγκλωβίζεται η γυναίκα εδραιώνεται στην εξής αντικειμενική δυσκολία: καθώς έχει αναλάβει ολόκληρο ή το κύριο βάρος του νοικοκυριού και των οικογενειακών (ή άλλων αντίστοιχων) υποχρεώσεων, ενώ παράλληλα πιθανώς ασκεί το επάγγελμά της, είναι εξαιρετικά δύσκολο να μπορέσει να βρει τον χρόνο και την ενέργεια για να επενδύσει στην ανάπτυξη μιας πολιτικής καριέρας. Όσο και αν έχουν προοδεύσει τα πράγματα στη χώρα μας, μια γυναίκα θα συμφωνήσει ευκολότερα να αναλάβει εκείνη μεγαλύτερο μερίδιο των οικογενειακών ευθυνών προκειμένου ο άνδρας της να κυνηγήσει το όνειρό του, από ό,τι ένας άνδρας στο αντίστροφο σενάριο, ειδικά όταν το σενάριο αυτό τοποθετεί τη γυναίκα σε κέντρα εξουσίας.

Επιπρόσθετα, οι προκαταλήψεις και τα στερεότυπα φύλου επηρεάζουν τις αντιλήψεις περί καταλληλότητας και ικανότητας των γυναικών στην πολιτική και στη λήψη αποφάσεων γενικότερα. Τις αντιλήψεις αυτές συχνά υιοθετούν υποσυνείδητα οι γυναίκες, εξαιρώντας έτσι την πολιτική δράση από το ρεπερτόριο των δυνατικών δραστηριοτήτων τους. Οι άνδρες, αντίθετα, επιδιώκοντας να σταθούν στο ύψος των περιστάσεων που τους θέλουν πάντοτε ικανούς για ηγεσία και λήψη αποφάσεων, δραστηριοποιούνται από νωρίς διατυπώνοντας δημόσια τις απόψεις τους για θέματα πολιτικής, οικονομίας, ανάπτυξης κ.λπ., και με τον τρόπο αυτόν ενισχύοντας την περιρρέουσα αντίληψη περί υστέρησης της γυναίκας και προορισμού της για άλλα.

Τέλος, οι ανισότητες που βιώνουν οι γυναίκες στην επαγγελματική τους πορεία, οι οποίες είναι δυνατό να συνδέονται είτε με δυσκολίες και εμπόδια στην ανέλιξη είτε με χαμηλότερες αμοιβές, κάνουν την επιλογή πολιτικής καριέρας ακόμη πιο δύσκολη, αφού για το κτίσιμο μιας τέτοιας καριέρας απαιτούνται οικονομικοί πόροι, στους οποίους συγκριτικά ένα μεγάλο μερίδιο γυναικών δεν έχει πρόσβαση.

Κοινωνιολογικές αναλύσεις αναδεικνύουν πολύ πιο αναλυτικά και ολοκληρωμένα τις αιτίες της περιορισμένης συμμετοχής των γυναικών στην πολιτική. Εδώ κάνουμε απλώς μια συνοπτική αναφορά στους βασικούς ανασταλτικούς για τη γυναίκα παράγοντες, μέσα από τους οποίους αναδεικνύεται

5.2.4. Οι γυναίκες προσθέτουν αξία συμμετέχοντας στην πολιτική

Βασικό κίνητρο για να συμμετέχει ένα άτομο στην πολιτική είναι το όραμα. Όραμα για τη χώρα, την περιφέρεια, τον δήμο, την κοινότητα, όραμα για την παιδεία, την υγεία, την ασφάλεια κ.λπ.

Δεν έχει αποδειχτεί ότι οι γυναίκες υστερούν σε ικανότητες στον τομέα της πολιτικής και της λήψης αποφάσεων. Αντίθετα, η συμμετοχή τους έχει αποδειχθεί θετική και γόνιμη ως προς τα

αποτελέσματα που παράγουν (Carroll & Fox, 2017. Dahlerup, 2018. Stockemer & Sundstrom, 2019). Υπάρχουν παραδείγματα γυναικών-πολιτικών, τόσο από την Ελλάδα όσο και από το εξωτερικό, που έχουν διαγράψει εξαιρετικά αξιόλογη πορεία στην πολιτική ζωή, συνδυάζοντας σε αρκετές περιπτώσεις την πολιτική καριέρα με την οικογένεια αλλά και με το επάγγελμα.

Ένα παράδειγμα επιτυχημένης πολιτικού είναι αυτό της Jacinda Ardern, τέως Πρωθυπουργού της Νέας Ζηλανδίας, η οποία το 2017, σε ηλικία 37 ετών, ανέλαβε το τιμόνι της χώρας της. Στην υπερπενταετή θητεία της αντιμετώπισε σειρά προκλήσεων με εξαιρετικά αποτελέσματα και με πολιτική προσέγγιση που συνδυάζει την ενσυναίσθηση με τον στρατηγικό σχεδιασμό, τη δημιουργικότητα και την τόλμη, την ευφυΐα, την αμεσότητα, την ειλικρίνεια, την καινοτομία και τη βιώσιμη ανάπτυξη. Οκτώ μήνες μετά την ανάληψη της πρωθυπουργίας, η Jacinda Ardern έφερε στον κόσμο το πρώτο της παιδί, τη φροντίδα του οποίου ανέλαβε ο σύντροφός της, ο οποίος πήρε για τον σκοπό αυτό γονική άδεια, όπως άλλωστε και εκείνη, που όντας πρωθυπουργός, πήρε 6 εβδομάδες άδεια μητρότητας. Προκειμένου να μη διακόψει τον θηλασμό του παιδιού της, η Jacinda Ardern πήρε το μωρό μαζί της στη Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών.



Εικόνα 22: Η ανακοίνωση της εγκυμοσύνης της Jacinda Ardern στο Twitter τον Ιανουάριο του 2018.

Η Ardern έμεινε ανάμεσα σε άλλα γνωστή για τη αντίδρασή της στην τρομοκρατική επίθεση στο Christchurch, την ενεργή συμμετοχή της στη διεθνή πολιτική συζήτηση για τα περιβαλλοντικά θέματα, για την αντιμετώπιση της πανδημίας του COVID-19, αλλά και της φονικής ηφαιστειακής έκρηξης που έπληξε τη χώρα της τον Δεκέμβριο του 2019. Τον Ιανουάριο του 2023 η Ardern αιφνιδίασε με την ανακοίνωση της παραίτησής της, δηλώνοντας ευθέως ότι δεν είχε πλέον την ενέργεια ώστε να διεκδικήσει την επανεκλογή της. Το φθινόπωρο του 2023 θα δραστηριοποιηθεί για ένα εξάμηνο ως συνεργάτης (fellow) για θέματα ηγεσίας στο Πανεπιστήμιο Χάρβαρντ, ενώ παράλληλα θα συμμετάσχει σε εκπαίδευση για θέματα του ενδιαφέροντός της. Έχει φυσικά δηλώσει ότι θα επιστρέψει στη Νέα Ζηλανδία.

Η Ardern απέχει πολύ από το μοντέλου του - αλλά ακόμη και της - πολιτικού στο οποίο έχουμε συνηθίσει. Έδωσε στην πρωθυπουργία μια άμεση και ανθρώπινη διάσταση και στον τομέα της πολιτικής συνδύασε τη δύναμη με τον ποιοτικό στρατηγικό σχεδιασμό, την ευθύτητα, την απλότητα

και την κοινή λογική, παραδίδοντας έτσι μαθήματα ηγεσίας σε όλο τον κόσμο.

Οι περιπτώσεις γυναικών που διαπρέπουν στην πολιτική είναι πολλές, αλλά όχι αρκετές εξαιτίας της μειωμένης γυναικείας συμμετοχής. Αν οι ίδιες οι γυναίκες δεν διεκδικήσουν τη θέση που τους αντιστοιχεί στο τραπέζι των αποφάσεων και του σχεδιασμού, θα συνεχίσουν να βιώνουν τις διακρίσεις και τις ανισότητες φύλου που αντιμετωπίζουν σήμερα. Η σύγχρονη γυναίκα στην Ελλάδα έχει το προνόμιο της εκπαίδευσης, που ίσως στερούνταν παλαιότερες γενιές, και διαθέτει τις ικανότητες που χρειάζεται για να συμμετέχει στη λήψη των αποφάσεων που την αφορούν. Εκείνο που μένει είναι να λάβει η ίδια την κομβική απόφαση της συμμετοχής στην πολιτική.

5.3. Ηγεσία στη δημόσια πολιτική: Ηγετικοί ρόλοι σε φορείς και συλλογικότητες

Υπάρχουν άτομα που ενώ δεν ενδιαφέρονται να ακολουθήσουν πολιτική καριέρα, επιθυμούν και μπορούν να συμμετάσχουν σε φορείς, οργανώσεις, συλλογικότητες κ.λπ. που υπηρετούν συγκεκριμένους στόχους επηρεάζοντας μέσα από τη δράση τους σε αυτές τις οργανώσεις τις πολιτικές και τις εξελίξεις που τα αφορούν. Άλλωστε, οι νόμοι, οι βελτιωτικές διατάξεις και ρυθμίσεις, τα μέτρα πολιτικής κ.λπ. σε σημαντικό βαθμό δεν προκύπτουν από την επιφοίτηση κάποιου πολιτικού προσώπου, αλλά εκκινούν από πρωτοβουλίες και προτάσεις των άμεσα ενδιαφερομένων, εμπλεκόμενων και ωφελούμενων (stakeholders), με τους οποίους διαβουλευεται η/ο πολιτικός.

Για παράδειγμα, μια γυναίκα που θέλει και μπορεί να συμβάλει στην πρόοδο του επαγγελματικού της τομέα μπορεί να συμμετάσχει στο διοικητικό όργανο του επαγγελματικού συλλόγου του χώρου της (π.χ. Σύλλογος Ελλήνων Αρχαιολόγων, Ιατρικός Σύλλογος Αθηνών κ.λπ.). Μια επαγγελματίας που επιθυμεί να ασχοληθεί με τα εργασιακά δικαιώματα και να διαμορφώσει προτάσεις πολιτικής εκπροσωπώντας τις/τους επαγγελματίες του τομέα της, μπορεί να συμμετάσχει στο Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) ενός συνδικαλιστικού οργάνου (π.χ. Πανελλήνια Ομοσπονδία Σωματείων Εργοληπτών Ηλεκτρολόγων, Ομοσπονδία Λειτουργών Μέσης Εκπαίδευσης, Πανελλήνια Συνδικαλιστική Νοσηλευτική Ομοσπονδία ΕΣΥ κ.λπ.). Μια γυναίκα που ενδιαφέρεται να εισηγηθεί προτάσεις σε έναν τομέα πολιτικής στον οποίο διαθέτει γνώσεις και εξειδίκευση, μπορεί να συμμετάσχει σε αντίστοιχες ομάδες εργασίας ενός πολιτικού κόμματος. Μια γυναίκα που ενδιαφέρεται για την προαγωγή και τη μελέτη του επιστημονικού της αντικείμενου μπορεί να συμμετάσχει ενεργά ως εκλεγμένο μέλος σε κάποια επιστημονική εταιρεία (π.χ. Επιστημονική Εταιρεία Κοινωνικής Πολιτικής, Ελληνική Μαθηματική Εταιρεία, Εταιρία Αστρονομίας και Διαστήματος κ.λπ.). Μια γυναίκα με ιδιαίτερες γνώσεις, εμπειρίες και ενδιαφέροντα σε κάποιον πολιτιστικό τομέα μπορεί να συμμετάσχει στο όργανο λήψης αποφάσεων του πνευματικού κέντρου της περιοχής της, του πολιτιστικού συλλόγου του τόπου καταγωγής της ή κάποιου συλλόγου με αντικείμενο της επιλογής της (π.χ. Ο Κύκλος του Ελληνικού Παιδικού Βιβλίου, Λέσχη Φίλων Μουσικής, Οι Φίλοι του Μουσείου Μπενάκη, Λύκειο Ελληνίδων κ.λπ.) επηρεάζοντας την εξέλιξη του αντικείμενου και τη διάχυσή του στην κοινότητα. Μια γυναίκα που έχει ιδέες και θέλει να διατυπώσει προτάσεις πολιτικής για την προστασία της φύσης και των ζώων μπορεί να διεκδικήσει ενεργό ρόλο σε έναν περιβαλλοντικό σύλλογο (π.χ. WWF, Greenpeace, HELMEPA κ.λπ.). Μια γυναίκα που οραματίζεται τη βελτίωση του θεσμικού πλαισίου για την άσκηση ενός αθλήματος της αρεσκείας της, εκτός από τη συμμετοχή της ως αθλήτρια στον αθλητικό σύλλογο, μπορεί να συμμετάσχει και στα διοικητικά όργανα της Ομοσπονδίας εισηγούμενη τις αλλαγές που κρίνει σκόπιμες. Μια γυναίκα που έχει σκεφτεί κάποιες λύσεις σε προβλήματα που μαστίζουν τη ζωή στη γειτονιά της μπορεί να κάνει τη διαφορά αναλαμβάνοντας κάποιο αξίωμα σε έναν εξωραϊστικό σύλλογο ή, αντίστοιχα, για να βελτιώσει τις συνθήκες συγκατοίκησης στην πολυκατοικία της μπορεί να αναλάβει τη διαχείριση. Μια συγγενής καρκινοπαθούς που ταλαιπωρήθηκε μαζί με τον δικό της άνθρωπο από ένα ανεπαρκές σύστημα ιατροφαρμακευτικής και νοσοκομειακής περίθαλψης, διαθέτοντας πλέον σχετική εμπειρία, μπορεί να καταθέσει προτάσεις βελτίωσης του πλαισίου υποστήριξης και περίθαλψης των ασθενών, μπορεί να δραστηριοποιηθεί σε έναν σύλλογο καρκινοπαθών. Μια γυναίκα που ενδιαφέρεται για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών ή υπήρξε η ίδια θύμα βίας ή κακοποίησης, αλλά ξέφυγε και κατόρθωσε να το διαχειριστεί σε σημείο που να είναι σε θέση να αναλάβει δημόσια πρωτοβουλίες κατά της βίας, μπορεί να διεκδικήσει τη θέση της σε μια οργάνωση για τη βία κατά των γυναικών ή, ακόμη, και να ιδρύσει μια τέτοια πρωτοβουλία, με στόχο τη διαμόρφωση ισχυρότερων και αποτελεσματικότερων μέτρων και μηχανισμών πρόληψης και καταστολής της βίας, αλλά και υποστήριξης των θυμάτων. Μια μητέρα που αναρωτιέται γιατί οι γονείς στο σχολείο του παιδιού της δεν ανταποκρίνονται στις εκκλήσεις της διεύθυνσης να τους ενημερώσει για σημαντικά θέματα που αφορούν τα παιδιά τους και που αναζητεί τρόπους να αξιοποιήσει τις γνώσεις και τις δυνατότητες των γονέων προς όφελος των παιδιών, μπορεί να θέσει υποψηφιότητα στο Δ.Σ. του Συλλόγου Γονέων και Κηδεμόνων του σχολείου.

Οι τομείς δράσης είναι ανεξάντλητοι, από πολύ γενικοί έως πάρα πολύ ειδικοί. Το σημαντικό είναι να έχουμε υπόψη μας ότι οι φορείς εκπροσώπησης επαγγελματιών ή οι δομές και οι συλλογικότητες που δραστηριοποιούνται σε συγκεκριμένο αντικείμενο μπορούν να συνδιαλέγονται, ανάλογα με τη φύση και την εμβέλειά τους, είτε με την κεντρική εξουσία (Υπουργεία) είτε με την τοπική (Δήμοι, Κοινότητες) και να εισηγούνται μέτρα πολιτικής στο πλαίσιο της ευθύνης τους.

Ως πολίτες μπορούμε να επηρεάσουμε τις πολιτικές μέσω της συμμετοχής και της στρατηγικής μας οργάνωσης και δράσης σε ηγετικούς ρόλους στις οργανώσεις αυτές.

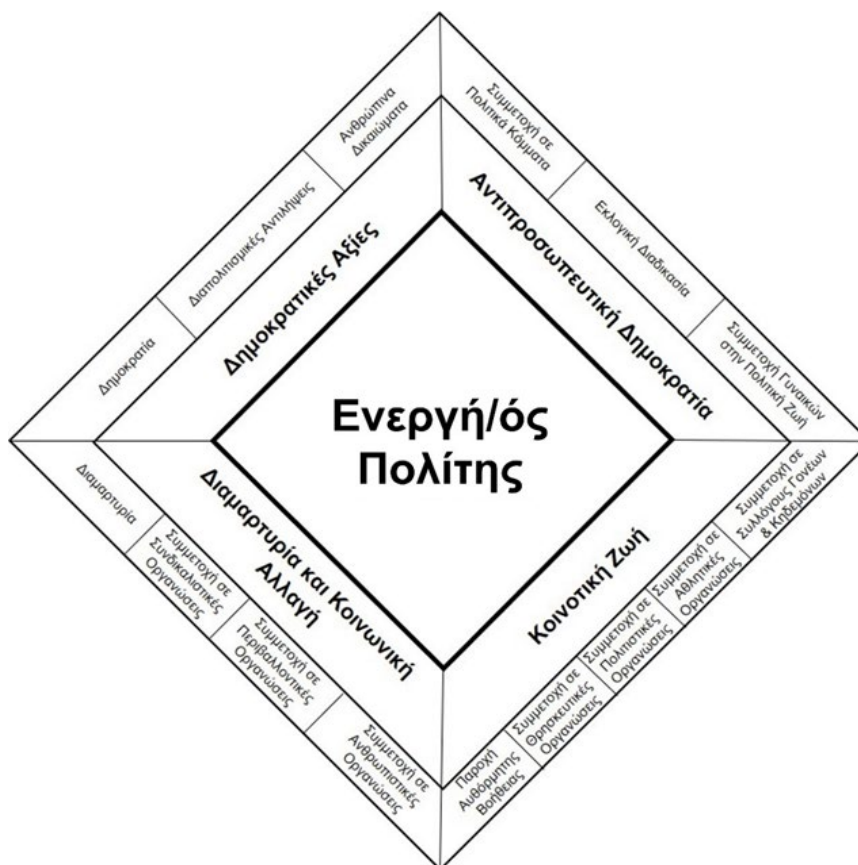
5.4. Η γυναίκα ενεργή πολίτης

Οι ενεργές/οί πολίτες αποτελούν την κινητήρια δύναμη και τη διασφάλιση μιας υγιούς δημοκρατίας.

Ο ορισμός της ενεργού πολιτειότητας, σύμφωνα με την έρευνα του προγράμματος “Active Citizenship for Democracy” που έγινε από το European Commission’s Centre for Research on Lifelong Learning (CRELL) (Hoskins, 2006) είναι «η συμμετοχή στην κοινωνική ζωή, στην κοινότητα και/ή στην πολιτική ζωή · χαρακτηρίζεται από αμοιβαίο σεβασμό και έλλειψη βίας και σύνδεση με τα ανθρώπινα δικαιώματα και τη δημοκρατία».

Γίνεται, συνεπώς, σαφές ότι όλες οι μορφές συμμετοχής στην πολιτική ζωή, τις οποίες αναφέρουμε στις προηγούμενες σελίδες, εντάσσονται στο πλαίσιο δράσης της/του ενεργής/ού πολίτη. Το πλαίσιο αυτό ορίζεται από τις δημοκρατικές αξίες του ατόμου, από την αντιπροσωπευτική και συμμετοχική δημοκρατία, από την κοινωνική ζωή και από τη γόνιμη, έννομη και δημοκρατική διαμαρτυρία και πάλη που οδηγούν στην κοινωνική αλλαγή.

Στο σχήμα που ακολουθεί οι Hoskins και Mascherini (2009) αποτύπωσαν την ενεργό πολιτειότητα, η οποία φυσικά εκκινεί από την/τον πολίτη:



Σχήμα 1: Η δομή της ενεργού πολιτειότητας (Hoskins & Mascherini, 2009)

5.4.1. Συμμετοχή των πολιτών στη δημόσια πολιτική

Από το 2010 περίπου αρκετές χώρες του δυτικού κόσμου έχουν αρχίσει να εισάγουν στη δημοκρατική τους λειτουργία πρακτικές συμμετοχικής δημοκρατίας. Στη συμμετοχική δημοκρατία οι πολίτες έχουν δικαίωμα και υποχρέωση στη συνδιαμόρφωση της συλλογικής ζωής. Θα ήταν οξύμωρο να μιλάμε για «συμμετοχική δημοκρατία» και να θεωρούμε ότι η πολιτική είναι υπόθεση μόνο εκείνων που κατέχουν κάποια πολιτική θέση, ένα αξίωμα ή είναι εκλεγμένοι αντιπρόσωποι σε μια οργάνωση που συμμετέχει στην πολιτική διαβούλευση. Ο ρόλος της/του πολίτη δεν εξαντλείται στην ψήφο.

Η **ψήφος** αποτελεί ύψιστο πολιτειακό χρέος και καθήκον του ατόμου ως κοινωνού ενός δημοκρατικού πολιτεύματος. Ζούμε σε μια χώρα όπου ο πολιτικός σχολιασμός της επικαιρότητας γίνεται με μεγάλη ετοιμότητα και συχνότητα (στα καφενεία, στις παρέες κ.λπ.), όμως το ποσοστό αυτών που σχολιάζουν είναι μάλλον υψηλότερο από το ποσοστό εκείνων που ψηφίζουν στις εκλογές. Αναρωτιέται κανείς, πώς μπορείς ως πολίτης να έχεις το δικαίωμα της κριτικής στο πολιτικό έργο όταν δεν συμμετείχες στην επιλογή των πολιτικών σου εκπροσώπων; Με άλλα λόγια, δεν μπορούμε να θεωρούμαστε γυναίκες με πολιτική άποψη, οι οποίες θέλουν να συμμετέχουν στα κοινά, αν δεν ασκούμε τα εκλογικά μας δικαιώματα. Στις τελευταίες βουλευτικές εκλογές η αποχή έφτασε στο 46,26%!

Αφού εκλέξουμε τις/τους εκπροσώπους της επιλογής μας, η ενεργή μας σχέση με την πολιτική δεν σταματά μέχρι να ψηφίσουμε στις επόμενες εκλογές, αλλά εξακολουθεί. Κάθε πολίτης έχει δικαίωμα και καθήκον να διατυπώνει τις προτάσεις και τις απόψεις της/του για την πολιτική μέσα από γόνιμες και δημοκρατικές διαδικασίες. Παραδείγματα τέτοιων διαδικασιών που εφαρμόζονται σήμερα στη χώρα μας είναι οι παρακάτω:

Συμμετοχή σε ηλεκτρονική διαβούλευση

Από το 2010 έχει εισαχθεί στην Ελλάδα με το πρόγραμμα «Διαύγεια» η υποχρέωση ανάρτησης στο διαδίκτυο όλων των πράξεων των κυβερνητικών και διοικητικών οργάνων. Οι πολίτες μπορούν να έχουν πρόσβαση στο σύνολο των νόμων και αποφάσεων που εκδίδουν τα κυβερνητικά όργανα, οι φορείς του στενού και του ευρύτερου δημόσιου τομέα, οι Ανεξάρτητες Αρχές, καθώς και οι Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α΄ και Β΄ βαθμού. Έτσι, οποιοδήποτε άτομο έχει τη δυνατότητα να καταθέσει εντός συγκεκριμένου χρονικού πλαισίου τα σχόλια και τις προτάσεις του.

Συμμετοχή σε οργανώσεις/φορείς ή σε κόμμα ως μέλος

Κατέχοντας κάποια ηγετική θέση σε μια οργάνωση ή έναν φορέα σαν αυτά που προαναφέραμε, μια γυναίκα μπορεί προφανώς να έχει μεγαλύτερη επιρροή και αντίκτυπο. Δεν είναι όμως απαραίτητο να ηγείται αν δεν το επιθυμεί, δεδομένου ότι μπορεί να διατυπώσει τις απόψεις της και ως απλό μέλος. Αν αυτές είναι εύστοχες και τεκμηριωμένες, μπορούν να υιοθετηθούν ως μέρος των θέσεων του φορέα στο εκάστοτε ζήτημα.

Διατύπωση των προτάσεων εγγράφως ή διά ζώσης στην αρμόδια αρχή (Υπουργείο, Δήμο κ.λπ.) και σε φορείς που διαβουλεύονται επίσημα μαζί της

Στέλνοντας προς την αρμόδια αρχή ένα email σε επίσημο ύφος ή μία επιστολή όπου παρουσιάζεται μία σωστά δομημένη και έγκυρη πρόταση η οποία τεκμηριώνει την ανάγκη, τους στόχους και το αναμενόμενο αποτέλεσμα της θέσης μας, μπορούμε να ξεκινήσουμε μια ουσιαστική διαδικασία διαλόγου ή ακόμα και να επιτύχουμε να ληφθεί υπόψη η γνώμη μας κατά τη διαμόρφωση των πολιτικών. Πολλές φορές θεωρούμε, ως πολίτες, ότι δεν υπάρχει χώρος για να ακουστούμε.

Αυτό όμως δεν ισχύει. Ενδεικτικά αναφέρουμε εδώ ότι ο κανονισμός λειτουργίας όλων των Δημοτικών Συμβουλίων προβλέπει (Άρθρο 5 «Δημοσιότητα των Συνεδριάσεων - Αναφορές και Προτάσεις, Πληροφόρηση Πολιτών») μεταξύ άλλων ότι:

- Οι συνεδριάσεις του Δημοτικού Συμβουλίου είναι δημόσιες. Συνέπεια του δημόσιου χαρακτήρα των συνεδριάσεων του Δημοτικού Συμβουλίου είναι η παρουσία των φορέων της τοπικής κοινωνίας καθώς και πολιτών στις συνεδριάσεις του. Οι ενδιαφερόμενοι για τα θέματα της ημερήσιας διάταξης ενημερώνονται από τον Πρόεδρο.
- Δημότες και κάτοικοι που έχουν ειδικό έννομο συμφέρον, μετά από αίτησή τους, λαμβάνουν κυρωμένα αντίγραφα συγκεκριμένων πρακτικών και αποφάσεων του Δημοτικού Συμβουλίου.
- Το Δημοτικό Συμβούλιο συζητά υποχρεωτικά προτάσεις που κατατίθενται σε αυτό από τουλάχιστον είκοσι πέντε (25) άτομα για την επίλυση ζητημάτων αρμοδιότητας του Δημοτικού Συμβουλίου.
- Το Δημοτικό Συμβούλιο αποφαινεται επί αναφορών, ερωτήσεων και αιτήσεων αρμοδιότητάς του, που υποβάλλονται σε αυτό από δημότες και κατοίκους ατομικά ή συλλογικά, εντός προθεσμίας τριάντα (30) ημερών από την κατάθεσή τους. ΑΔΑ: 4ΑΓΝΚ-Θ 12
- Το Δημοτικό Συμβούλιο εξασφαλίζει στους δημότες πλήρη πληροφόρηση για τα, κάθε είδους, προβλήματα της περιφέρειάς του, καθώς και για τη δραστηριότητά του, αναφορικά με την αντιμετώπιση και λύση των προβλημάτων αυτών.

Επιπλέον, ανάλογα με το θέμα που συζητείται, η/ο Δήμαρχος έχει το δικαίωμα να καλεί στη συνεδρίαση δημοτικούς υπαλλήλους, εκπροσώπους φορέων ή ιδιώτες, προκειμένου να συμβάλουν με τις τοποθετήσεις τους στην καλύτερη διαμόρφωση των αποφάσεων.

Δημιουργία ή υπογραφή ψηφίσματος πολιτών

Όταν επιχειρηματολογούμε για έναν σκοπό και θέλουμε να κάνουμε σχετική εισήγηση στην κυβέρνηση, στον Δήμο, σε ένα κόμμα, μια οργάνωση, σε ένα κέντρο λήψης αποφάσεων κ.λπ., μπορούμε να ενισχύσουμε την προσπάθειά μας αποδεικνύοντας ότι η πρόταση που παρουσιάζουμε δεν είναι αποκλειστικά δική μας άποψη, αλλά αποτελεί θέση πολλών πολιτών. Αυτό μπορεί να γίνει με τη δημιουργία ενός ψηφίσματος πολιτών (petition). Είναι πολύ εύκολο να δημιουργήσουμε online ένα ψήφισμα πολιτών, αφού υπάρχουν δωρεάν πλατφόρμες και εργαλεία στο διαδίκτυο (με γνωστότερη αυτή του Ανασζ).

Στο ψήφισμα αυτό περιγράφουμε τη θέση και την πρότασή μας και καλούμε όσους τη συμμερίζονται να τη συνυπογράψουν. Τα Ψηφίσματα Πολιτών δίνουν τη δυνατότητα σε πολίτες από όλο τον κόσμο να ξεκινούν και να κερδίζουν εκστρατείες πάνω σε φλέγοντα, τοπικά, εθνικά ή και παγκόσμια ζητήματα. Είναι, μάλιστα, δυνατό σε μια πλατφόρμα δημιουργίας τέτοιων ψηφισμάτων να μπορέσει μία/ένας πολίτης να συνδεθεί και να συνδυάσει την πρωτοβουλία της/του με άλλες μικρές ή μεγάλες πολιτικές δράσεις με τον ίδιο σκοπό δημιουργώντας έτσι μια ισχυρή συλλογική δύναμη.

Ακόμη, όμως, και αν δεν είμαστε εμείς εκείνες που θα πρωτοστατήσουμε στη δημιουργία ενός διαδικτυακού ψηφίσματος, μπορούμε σίγουρα να τοποθετηθούμε σχετικά με το ψήφισμα που ξεκίνησε κάποιο άλλο άτομο, επιδιώκοντας με αυτόν τον τρόπο να επηρεάσουμε τις πολιτικές αποφάσεις. Η υπογραφή διαδικτυακών ψηφισμάτων είναι τα τελευταία χρόνια συνηθισμένη πρακτική και αξιοποιείται ιδιαίτερα στην προσέγγιση ζητημάτων όπως η διαφθορά, η φτώχεια, τα ανθρώπινα δικαιώματα, η κλιματική αλλαγή κ.ά.

Συμμετοχή σε δημοσκοπήσεις, δημοψηφίσματα και έρευνες

Κάποιες φορές η κυβέρνηση αποφασίζει να καταγράψει τις απόψεις των πολιτών διενεργώντας δημοσκοπήσεις, έρευνες ή δημοψηφίσματα. Λαμβάνοντας μέρος σε αυτά, μία/ένας πολίτης έχει τη δυνατότητα να εκφράσει την άποψή του για το εκάστοτε ζήτημα και με τον τρόπο αυτόν να συμμετέχει στην πολιτική ζωή της χώρας.

Συνολικά, καθώς υπάρχει μια τάση ενίσχυσης των ευκαιριών συμμετοχής των πολιτών στη διαμόρφωση των πολιτικών, αναμένεται ότι μέσα στα επόμενα χρόνια θα βελτιωθούν και θα επεκταθούν τα εργαλεία και οι πρακτικές συμμετοχής των πολιτών στην πολιτική.

Η γυναίκα, ως ενεργή πολίτης, οφείλει να διεκδικεί δημοκρατικά το δικαίωμα συμμετοχής στη διαμόρφωση των πολιτικών, να παρακολουθεί τις δυνατότητες συμμετοχής που μπορεί να αναδύονται και να αξιοποιεί τις ευκαιρίες συμμετοχής της στην πολιτική ζωή. Η συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική αποτελεί σημαντικό μοχλό άρσης των διακρίσεων και καταπολέμησης των στερεοτύπων που συνδέονται με το φύλο.

Οι ευκαιρίες υπάρχουν. Δεν έχουμε παρά να τις αξιοποιήσουμε!

5.4.2. Συμμετοχή στα κοινά

Η συμμετοχή στα κοινά μπορεί να στοχεύει στην επιρροή των πολιτικών αποφάσεων που λαμβάνονται για εμάς, για τους συμπολίτες μας, για το περιβάλλον κ.λπ., μπορεί όμως να έχει και τη μορφή της προσφοράς στην κοινότητα και την κοινωνία. Μπορούμε, δηλαδή, να συμβάλλουμε στη βελτίωση της δικής μας ζωής ή/και της ζωής των άλλων όχι μόνο συμμετέχοντας στη διαμόρφωση των πολιτικών που μας αφορούν, αλλά και αναλαμβάνοντας δράση για την επίλυση ή την πρόληψη προβλημάτων, την αντιμετώπιση προκλήσεων, τη βελτίωση καταστάσεων και γενικότερα για κοινούς καλούς σκοπούς.

Όποια μορφή συμμετοχής στα κοινά και αν επιλέξουμε, δραστηριοποιούμενες ως πολίτες, πρακτικά συμμετέχουμε στην Κοινωνία των Πολιτών. Αυτό μπορούμε να το κάνουμε δραστηριοποιούμενες είτε ως άτομα (μόνες ή μαζί με άλλα άτομα) είτε στο πλαίσιο οργανώσεων και φορέων μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα που αναπτύσσουν έργο στην Κοινωνία των Πολιτών.

Η Κοινωνία των Πολιτών αναφέρεται σε όλες τις μορφές κοινωνικής δράσης οι οποίες πραγματοποιούνται από άτομα ή ομάδες, που δεν συνδέονται με το κράτος ούτε διοικούνται από αυτό. Ο τρόπος οργάνωσης της κοινωνίας των πολιτών συνίσταται σε μια οργανωτική δομή, τα μέλη της οποίας εξυπηρετούν το γενικό συμφέρον με δημοκρατικές διαδικασίες και η οποία διαδραματίζει τον ρόλο του διαμεσολαβητή ανάμεσα στις δημόσιες αρχές και τους πολίτες.

5.4.2.1. Εθελοντισμός

Μια μορφή συμμετοχής στα κοινά είναι ο εθελοντισμός, δηλαδή η ανιδιοτελής προσφορά χρόνου, γνώσης και έργου προς όφελος των συνανθρώπων μας, του φυσικού περιβάλλοντος ή της κοινωνίας, χωρίς προσδοκίες ή απαιτήσεις υλικού ή άλλου ανταλλάγματος.

Για να επιλέξει ένα άτομο αν, πού και πώς θα δραστηριοποιηθεί εθελοντικά πρέπει πρώτα να διερευνήσει τις ανάγκες και τις ευκαιρίες προσφοράς στον περίγυρό του και να τις συνδυάσει με τις γνώσεις, τις ικανότητες και τα ενδιαφέροντά του.

Ο εθελοντισμός μπορεί να προσφέρεται είτε ατομικά είτε στο πλαίσιο οργανώσεων και φορέων της Κοινωνίας των Πολιτών.

Για παράδειγμα, μια γυναίκα που ενδιαφέρεται για **τα ζώα και το περιβάλλον** μπορεί να προσφέρει εθελοντικό έργο σε φορείς όπως είναι ο [ΑΡΚΤΟΥΡΟΣ](#) (ΜΚΟ για την προστασία της άγριας πανίδας), ο [ΑΡΧΕΛΩΝ](#) (Σύλλογος για την Προστασία της Θαλάσσιας Χελώνας), η [Ελληνική Ορνιθολογική Εταιρεία](#), το [Dogs' Voice](#) για τα σκυλιά, η [MOM](#) για την προστασία της φώκιας, το

[Let's do it Greece](#), το [Μεσόγειος SOS](#) κ.λπ. Μπορεί όμως να συμμετάσχει και ατομικά σε μια ανοικτή, δημόσια ή ιδιωτική, εθελοντική πρωτοβουλία (π.χ. δένδροφύτευση, καθαρισμός μιας παραλίας κ.ά.) ή να οργανώσει η ίδια μια τέτοια πρωτοβουλία και να καλέσει και άλλα άτομα να συμμετάσχουν.

Αντίστοιχα, μια γυναίκα που θέλει να προσφέρει **υποστήριξη σε συνανθρώπους** της που έχουν ανάγκη μπορεί ενδεικτικά να δραστηριοποιηθεί μέσω των ακόλουθων φορέων:

- [«Διαβάζω για τους άλλους»](#): ΜΚΟ που δίνει πρόσβαση στη γνώση και στη λογοτεχνία σε ανθρώπους που για λόγους **υγείας ή αναπηρίας** δεν μπορούν να διαβάσουν μόνοι τους. Οι εθελόντριες/ντές ηχογραφούν ακουστικά βιβλία ενώ πραγματοποιούν ζωντανές αναγνώσεις σε εβδομαδιαία βάση σε μονάδες φιλοξενίας ηλικιωμένων, σε παιδιά που φιλοξενούνται σε ιδρύματα παιδικής προστασίας ή σε κέντρα ημέρας, σε αναλφάβητους στις φυλακές ή ατομικά σε ανθρώπους που δεν μπορούν να βγουν από το σπίτι τους.
- [Χάρισε Ζωή](#): Κέντρο Ενημέρωσης και Προσέλευσης Εθελοντών **Δοτών Μυελού των Οστών**. Η ενδιαφερόμενη μπορεί να γίνει εθελόντρια-δότης ή/και να οργανώσει μια [εκδήλωση](#) για να προσελκύσει δότες. Για να γίνεις δώτρια πρέπει να είσαι μεταξύ 18-40 χρονών και σε καλή κατάσταση υγείας. Η εθελόντρια δότης μπορεί να βοηθήσει έναν συνάνθρωπό της που έχει ως μοναδική ελπίδα θεραπείας τη μεταμόσχευση μυελού των οστών, προσφέροντας λίγο σάλιο, λίγα κύτταρα και λίγο από τον χρόνο της.
- [ΕΚΕΑ](#): Εθνικό Κέντρο **Αιμοδοσίας**. Η ενδιαφερόμενη μπορεί να γίνει εθελόντρια-αιμοδότης ή να συνεργαστεί για να οργανώνει εθελοντικές αιμοδοσίες στην περιοχή της, στην εργασία της κ.λπ.
- [Κλίμακα](#): ΜΚΟ που παρέχει υπηρεσίες στήριξης **αστέγων** (street work, προσωρινή στέγαση, ψυχοκοινωνική υποστήριξη, εργασιακή επανένταξη κ.ά.).
- [ΑΡΣΙΣ](#): Κοινωνική μη κυβερνητική οργάνωση που δραστηριοποιείται για την **υποστήριξη των παιδιών και των νέων**, την προάσπιση των δικαιωμάτων τους και την πρόληψη του κοινωνικού τους αποκλεισμού. Λειτουργεί με κέντρα στην Αθήνα, τη Θεσσαλονίκη, τον Βόλο, την Κοζάνη και την Αλεξανδρούπολη, ενώ έχει αναπτύξει δραστηριότητες και σε πολλές άλλες πόλεις. Μια εθελόντρια μπορεί να συμβάλει συμμετέχοντας σε δράσεις δημιουργικής απασχόλησης, προσφέροντας υποστήριξη στη μελέτη των παιδιών, μαθήματα ενισχυτικής διδασκαλίας κ.ά.
- [Κοινωνική Κουζίνα «Ο άλλος άνθρωπος»](#): Πρωτοβουλία κοινωνικής αλληλεγγύης που ξεκίνησε το 2011 στην Αθήνα από έναν άστεγο. Μαγειρεύει **φαγητό** σε δημόσιους χώρους εξυπηρετώντας καθημερινά τις ανάγκες 3.000 Αθηναίων. Η δράση έχει πλέον επεκταθεί και σε άλλες πόλεις της Ελλάδας.

Εναλλακτικά, μπορεί να δραστηριοποιηθεί μόνη της προσφέροντας σε διάφορους τομείς και σκοπούς. Ενδεικτικά σε:

- Δραστηριότητες δημιουργικής απασχόλησης, αναψυχής και νοητικής ενδυνάμωσης **για ηλικιωμένους** που βρίσκονται σε Κέντρα Φροντίδας Ηλικιωμένων (γηροκομεία), σε συνεννόηση με τα κέντρα και το εξειδικευμένο προσωπικό τους (ψυχολόγους, κοινωνικούς λειτουργούς κ.λπ.)
- Δραστηριότητες δημιουργικής απασχόλησης ή εκπαίδευσης σε χώρους φιλοξενίας **προσφύγων**, σε συνεννόηση με τους υπεύθυνους της δομής και με το εξειδικευμένο προσωπικό. κ.ά.

Τέλος, προκειμένου να μπορεί μια γυναίκα να συμπαρασταθεί στους συνανθρώπους της σε περίπτωση ανάγκης, θα μπορούσε να εκπαιδευτεί ως **εθελόντρια ναυαγοσώστης-διασώστρια** (π.χ. από τον τομέα [Σαμαρειτών Διασωστών και του Ελληνικού Ερυθρού Σταυρού](#)) ή ως **εθελόντρια πυροσβέστης** (από την [Πανελλήνια Ένωση Εθελοντών Πυροσβεστικού Σώματος](#)).

Αντίστοιχα, μια γυναίκα που θέλει να συμβάλει στη **βελτίωση της ζωής στην κοινότητά** της μπορεί ενδεικτικά:

- Να συνεργαστεί με κάποια συλλογικότητα που ασχολείται με τον εξωραϊσμό πλατειών, δρόμων κ.ά. (π.χ. [Patrinitas](#), αντίστοιχα υπάρχουν διάφορες ομάδες Elladistas ανά την Ελλάδα, βρείτε [στον χάρτη](#) εκείνη που είναι κοντά σας) ή με τον δήμο, την κοινότητα ή άλλους φορείς (π.χ. εταιρείες στο πλαίσιο της κοινωνικής τους ευθύνης).
- Να αναλάβει πρωτοβουλίες στη γειτονιά ή στην κοινότητά της για τη δημιουργία μιας (υπαίθριας ή όχι) [ανταλλακτικής βιβλιοθήκης](#) για παιδιά ή ενήλικες, τη δημιουργία λέσχης ανάγνωσης ή/και άλλων ομίλων που προάγουν την πολιτιστική παιδεία και την κοινωνική συνοχή στην περιοχή. κ.ά.

5.4.2.2. Ακτιβισμός

Μια γυναίκα που επιθυμεί να αναπτύξει ενέργειες για αναστολή, αναπροσαρμογή, διόρθωση ή επαναπροσδιορισμό εννοιών, νόμων, αξιών, θεσμών και συστημάτων με στόχο τη βελτίωση της καθημερινής ποιότητας ζωής και την ελαχιστοποίηση παραγόντων που την υποβαθμίζουν ή στερούν βασικά σε ένα μέρος ή στην ολότητα ενός πληθυσμού ενάντια σε μια φαινομενικά ισχυρότερη ομάδα ατόμων, μπορεί να συμμετέχει σε δράσεις ακτιβισμού. Ουσιαστικά πρόκειται για πολιτική συμπεριφορά που δίνει υπέρμετρη έμφαση στη δράση και μειώνει τη σημασία της θεωρητικής θεμελίωσης κάθε δραστηριότητας (Γκόβας & Κύρδη, 2015).

5.4.2.3. Φιλανθρωπία

Μια γυναίκα που νοιάζεται για τους ανθρώπους που έχουν ανάγκη, είτε αυτοί βρίσκονται στην κοινότητα όπου ζει είτε στη χώρα της είτε σε κάποια άλλη άκρη του κόσμου, εφόσον έχει τη δυνατότητα, μπορεί να προσφέρει υλικά αγαθά (π.χ. χρήματα, είδη, τρόφιμα κ.ά.) για να τους υποστηρίξει. Αυτό μπορεί να γίνει:

- Μέσω οργανώσεων που διαμεσολαβούν έγκυρα και με όρους διαφάνειας για τη διάθεση υλικών αγαθών σε εκείνους που τα έχουν ανάγκη (τέτοιο είναι το μη κερδοσκοπικό σωματείο «Δεσμός»).
- Μέσω αξιόπιστων φορέων που έχουν αναλάβει πρωτοβουλίες συγκέντρωσης αγαθών (π.χ. ο δήμος, η κοινότητα, η εκκλησία, το σχολείο κ.λπ.).
- Απευθείας προς τους ωφελούμενους συνανθρώπους, όταν έχουμε σαφή εικόνα για την πραγματική τους ανάγκη.

Ένας τρόπος να συμβάλει μια γυναίκα στη συγκέντρωση πόρων για κάποιον σκοπό είναι να συμμετάσχει στη διαδικασία συγκέντρωσης χρημάτων. Ενδεικτικά, αυτό θα μπορούσε να γίνει:

- Μέσω της συμμετοχής της σε κάποιον αγώνα δρόμου (όπως Μαραθώνιο ή και πολύ μικρότερο), όπου το αντίτιμο που θα καταβάλει για τη συμμετοχή της θα διατεθεί για καλό σκοπό.
- Μέσω συμμετοχικής χρηματοδότησης (crowdfunding). Το crowdfunding είναι πρωτοβουλία χρηματοδότησης για συγκεκριμένο σκοπό από ένα πλήθος ανθρώπων, συνήθως μέσω του διαδικτύου. Τα άτομα που συνεισφέρουν οικονομικά αποτελούν μια κοινότητα που ενστερνίζεται τον στόχο του δημιουργού της εκστρατείας και επιλέγουν να συμμετέχουν οικονομικά. Οι συμμετέχοντες/ουσες μπορούν να συνεισφέρουν με όποιο ποσό θέλουν (από 1 ευρώ μέχρι οποιοδήποτε ποσό).

Στην περίπτωση που κάποια γυναίκα θέλει να αναλάβει εκείνη την αρχική πρωτοβουλία συγκέντρωσης των χρημάτων, μπορεί να απευθυνθεί σε κάποιον αθλητικό σύλλογο για τη διοργάνωση του αγώνα ή σε κάποια από τις πολλές διαδικτυακές πλατφόρμες crowdfunding που είναι πλέον διαθέσιμες.

Είναι τόσα αυτά που συμβαίνουν γύρω μας, για εμάς, για οικείους μας ανθρώπους, για μη οικείους που όμως δεν είναι σε θέση να συμμετάσχουν στη δημοκρατία ή/να διεκδικήσουν οι ίδιοι τα δικαιώματά τους, για τα ζώα, τη φύση, τον πλανήτη μας, για το σύμπαν...

Παραχωρώντας το προνόμιο της συμμετοχής σε άλλους, μειώνουμε τις πιθανότητες να κάνουμε αυτόν τον κόσμο καλύτερο για όλες και όλους μας. Οι γυναίκες αποτελούν το 51% του παγκόσμιου πληθυσμού, το οποίο περιλαμβάνει περίπου το 51% των ταλέντων, των κλίσεων, της εσωτερικής δύναμης, της δημιουργικότητας, της καινοτομίας, της ευφυΐας... Περίπου το 51% των χαρισματικών ηγετών και ηγέτιδων του κόσμου είναι γυναίκες. Και λέμε «περίπου», διότι η μέτρηση δεν γίνεται με το ζυγι, όμως δεν υπάρχουν βιολογικοί παράγοντες που καθιστούν τη γυναίκα λιγότερο έξυπνη, λιγότερο ικανή, καινοτόμο, δημιουργική ή ηγετική.

Οι γυναίκες μπορούν, και το οφείλουν στον εαυτό τους και στην κοινωνία, να συμμετέχουν στην πολιτική, στα κέντρα λήψης αποφάσεων και στα κοινά.

Βιβλιογραφία

- Bauchner, J., & Gamble, K. (2020). Gender and cybersecurity: A study of professionals, a content analysis of media and policy documents, and case studies. *Journal of Information Security. And Applications*, 54, 102499.
- Carroll, S.J., & Fox, R.L. (2017). Gender and political ambition: A comparative analysis of the United States and the European Parliament. *Political Research Quarterly*, 70(3), 595-607.
- Charities Aid Foundation (2022), World Giving Index 2022: A Global View of Giving Trends, CAF Publications (ανακτήθηκε στις 30/6/2023 εδώ: https://www.cafonline.org/docs/default-source/about-us-research/caf_world_giving_index_2022_210922-final.pdf).
- Committee of Ministers (2017). Guidelines for Civil Participation in Political Decision Making, CM(2017)83-final. Διαθέσιμο στο https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016807509dd
- Council of Europe (2009). Code of good practice for civil participation in the decision-making process. Διαθέσιμο στο <https://rm.coe.int/16802eed5c>
- Credit Suisse Research Institute (2012): Credit Suisse Research Institute. (2012). Gender diversity and corporate performance. <https://www.credit-suisse.com/about-us-news/en/articles/media-releases/credit-suisse-research-institute-gender-diversity-and-corporate-performance-201209.html>
- Dahlerup, D. (2018). Has Sweden Reached a Gender Equality Breakthrough? *Politics & Gender*, 14(4), 605-612.
- Eggers, T., Grages, C., & Pfau-Effinger, B. (2019). Self-Responsibility of the 'Active Social Citizen': Different Types of the Policy Concept of 'Active Social Citizenship' in Different Types of Welfare States. *American behavioral Scientist*, 63(1), 43-64.
Διαθέσιμο στο <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0002764218816803>
- European Center for Not-for-profit Law (2016). Civil Participation in Decision Making Processes. An Overview of Standards and Practices in Council of Europe Member States, Strasbourg.
- European Fundamental Rights Agency (2017) Fundamental Rights Report 2017.
Διαθέσιμο στο <http://fra.europa.eu/en/publication/2017/fundamental-rights-report-2017>
- European Union, European Economic and Social Committee (2011). Participatory Democracy in 5 Points, Brussels. Διαθέσιμο στο <https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/eesc-2010-10-en.pdf>
- Evers, A., & Guillemard, A.M. (2013). *Social policy and citizenship*. New York: Oxford University Press.
- Fishkin, J. (2009). *When the People Speak*. Oxford: Oxford University Press.
- Hartley, M., & Huddleston, T. (2010). School-community-university partnerships for a sustainable democracy. Education for democratic citizenship in Europe and the United States of America. Strasbourg: Council of Europe Publishing.
Διαθέσιμο στο: <https://rm.coe.int/16802f7271>
- IPU & UN Women (2023), Women in politics: 2023 map, created by the Inter-Parliamentary Union (IPU) and UN Women, (ανακτήθηκε στις 30/6/2023 εδώ: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-03/Women-in-politics-2023-en.pdf>).
- Joseph Rowntree Foundation (2015) Landscapes of helping: Kindliness in neighbourhoods and communities. Διαθέσιμο στο <https://www.jrf.org.uk/sites/default/files/jrf/migrated/files/landscapes-helping-kindliness-full.pdf>
- Kamlage, J.H., & Nanz, P. (2018). Public Participation and Democratic Innovations: Assessing Democratic Institutions and Processes for Deepening and Increased Public, Brussels. Participation in Political Decision-Making, World Forum for Democracy.
- Kern, A., Marien, S., & Hooghe, M. (2015). Economic Crisis and Levels of Political Participation in Europe (2002-2010): The Role of Resources and Grievances. *West European Politics*, 38(3), 465-490.
- Mascherini, M., Manca, A.R., & Hoskins, B. (2009). The characterization of active citizenship in Europe. EU Science Lab. European Commission. Luxembourg.
Διαθέσιμο στο: [https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC54065/regno_jrc54065_the_characterization_of_active_citizenship_in_europe\[1\].pdf](https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC54065/regno_jrc54065_the_characterization_of_active_citizenship_in_europe[1].pdf)

- McKinsey & Company (2007): McKinsey & Company. (2007). Women matter: Gender diversity, a corporate performance driver. https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/organization/our%20insights/women%20matter%20pdfs/women_matter_oct2007.ashx
- OECD (2003). Promise and Problems of E-Democracy. Challenges of Online Citizen Engagement, Paris. Διαθέσιμο στο <http://www.oecd.org/gov/digitalgovernment/35176328.pdf>
- OECD (2018), OECD Regions and Cities at a Glance 2018, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/reg_cit_glance-2018-en
- OECD (2020), How's Life? 2020: Measuring Well-being. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9870c393-en>
- Offe, C. (2011). Shared Social Responsibility: the Need for and Supply of Responsible Patterns of Social action, in Council of Europe (Ed.) Towards a Europe of shared social responsibilities: Challenges and Strategies. Strasbourg: Council of Europe Publishing, 15-24. Διαθέσιμο στο https://iris.unipa.it/retrieve/handle/10447/83526/92161/Trends_23_EN.pdf#page=16
- Parkinson, J. (2007). Localism and Deliberative Democracy, in The Good Society 16 (1), 23-29. Participedia. Διαθέσιμο στο www.participedia.net
- Peterson Institute for International Economics (2016): Peterson Institute for International Economics, & EY. (2016). Is gender diversity profitable? Evidence from a global survey. <https://www.piie.com/publications/working-papers/gender-diversity-profitable-evidence-global-survey>
- Ravazzi, S., & Pomatto, G. (2014). Flexibility, Argumentation and Confrontation. How Deliberative Minipublics Can Affect Policies on Controversial Issues. Journal of Deliberation, 10 (2). <https://doi.org/10.16997/jdd.212>.
- Rowlands, A. (2015). The politics of the common good: What does CST have to offer to electoral politics? The Journal of the Newman Association, issue 95, p.2-10. Διαθέσιμο στο <https://www.newman.org.uk/files/upload/Newman%20Journal%20May%202015.pdf>.
- Stockemer, D., & Sundstrom, A. (2019). Women's Political Empowerment: A New Global Index, 2000-2016. Social Indicators Research, 146(1-2), 363-387.
- Xie, Y., & Shauman, K.A. (2003). Women in Science: Career Processes and Outcomes. Harvard University Press, Cambridge, Mass.
- Γκόβας, Ν., & Κύρδη, Κ. (2015). Νοιάζομαι και Δρω. Εθελοντισμός-Αλληλεγγύη-Ενεργός Πολίτης. Οδηγός για τον εκπαιδευτικό. Αθήνα: Ίδρυμα Λαμπράκη & Δεσμός. Διαθέσιμο στο http://noiazomaikaidrw.gr/wpcontent/uploads/2015/08/1o_TEYXOS_Single_Pages.pdf
- Διαβούλευση και ηλεκτρονική διαβούλευση. Συναποφασίζοντας με τους πολίτες. Ε. Λιότζης, Αθήνα, 2010.
- Κανονισμός λειτουργίας Δημοτικού Συμβουλίου ΥΠΕΣ, 5/4/11, ΑΔΑ: 4ΑΓΝΚ-Θ https://www.eetaa.gr/kallikratis/kanonismoi/d_dimotiko_symvoulia.pdf
- Οδηγός Δημοτικής Διαβούλευσης, Ελληνική Εταιρεία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης Α.Ε. https://www.eetaa.gr/kallikratis/odhgoi/odhgios_dhmotikhs_diavoulefsis.pdf
- Σχέδιο Δράσης Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης 2014-20 http://minadmin.ypes.gr/wp-content/uploads/20141219_Action_Plan.pdf

> Βιωματικές δραστηριότητες για την ενεργό πολιτειότητα και την τοποθέτηση και δράση με προστιθέμενη αξία <

1. Μπορείς να γίνεις η αλλαγή που ονειρεύεσαι!

Διάρκεια: 30 λεπτά

Συζήτηση στην ομάδα: 15 λεπτά

Παρουσίαση στην ολομέλεια: 3 λεπτά για κάθε ομάδα

Συνολικός χρόνος παρουσιάσεων και συζήτησης στην ολομέλεια: 12 λεπτά

Η δραστηριότητα αυτή πραγματοποιείται σε ομάδες των 6.
Στις συμμετέχουσες μοιράζεται το ακόλουθο Φύλλο Οδηγιών:

Προετοιμασία - τι χρειαζόμαστε

- Χαρτί και μολύβι για σημειώσεις

Περιγραφή της δραστηριότητας:

- Σκεφτείτε μία υπαρκτή ανάγκη ή ένα πρόβλημα που υπάρχει στο περιβάλλον σας, το οποίο μπορεί ενδεικτικά να συνδέεται με κάποιους συνανθρώπους σας, με το περιβάλλον, με τα ζώα ή με την καθημερινότητα και τη ζωή στην κοινότητά σας. Να αναφερθείτε σε αυτό επιγραμματικά μέσα στην ομάδα σας.
- Επιλέξτε στην ομάδα ένα από τα προβλήματα που αναφέρθηκαν, ώστε να επικεντρωθείτε σε αυτό. Σκεφτείτε πώς θα μπορούσατε εσείς, ως πολίτες, να συνεργαστείτε μεταξύ σας και να αναλάβετε δράση για τη βελτίωση της κατάστασης. Καταστρώστε όλες μαζί ένα σχέδιο δράσης και ετοιμαστείτε να παρουσιάσετε στις άλλες ομάδες την ιδέα σας. Περιγράψτε:
 - a. Ποιο είναι το πρόβλημα / η ανάγκη;
 - b. Ποιος είναι ο στόχος σας;
 - c. Τι θα κάνετε; (Ποια θα είναι η δράση σας;)
 - d. Με ποιους (άτομα ή/και φορείς) θα συνεργαστείτε; Γιατί επιλέγετε αυτούς; Πώς θα τους προσελκύσετε στο εγχείρημά σας; Πώς θα συμβάλουν;
 - e. Πώς θα το κάνετε; (Με ποιον τρόπο θα εργαστείτε;)
 - f. Αν χρειάζεστε μέσα ή πόρους, πού θα τα βρείτε;
 - g. Ποιος πιστεύετε ότι θα είναι ο αντίκτυπος της δράσης σας;
 - h. Το πρόβλημα που επιχειρείτε να λύσετε, αντιμετωπίζεται άπαξ ή θα πρέπει να προβλέψετε τη συνέχιση και επέκταση της δράσης σας; Αν ναι, πώς θα το κάνετε αυτό;

Όταν όλες οι ομάδες επιστρέψουν στην ολομέλεια, μία εκπρόσωπος από την καθεμία αναλαμβάνει να παρουσιάσει σύντομα, μέσα σε 3 λεπτά, τα παραπάνω σημεία (a-h), όπως αναπτύχθηκαν από την ομάδα της.

2. Για τη γυναίκα

Στις συμμετέχουσες διανέμεται το παρακάτω Φύλλο Οδηγιών:

Σε ομάδες των 5-6 ατόμων καλείστε να συνεργαστείτε για ένα από τα δύο θέματα που ακολουθούν:

1. ΘΕΜΑ 1: ΦΡΟΝΤΙΔΑ ΤΩΝ ΗΛΙΚΙΩΜΕΝΩΝ

Μία από τις μεγάλες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι λεγόμενες ανεπτυγμένες χώρες, όπως η δική μας, είναι η δημογραφική γήρανση. Ο πληθυσμός της Ευρώπης γερνά, αφού οι άνθρωποι τείνουν να γεννούν λιγότερα παιδιά, ενώ παράλληλα τείνουν να ζουν περισσότερα χρόνια, αφού έχουν βελτιωθεί οι συνθήκες ζωής και περίθαλψής τους σε σχέση με παλαιότερα. Όμως, αυτό έχει δημιουργήσει **αυξημένες ανάγκες για τη φροντίδα των ηλικιωμένων**. Καλείστε να σκεφτείτε και να ερευνήσετε:

- Πώς έχει επηρεάσει η κατάσταση αυτή τις γυναίκες;
- Πώς θα μπορούσε να βελτιωθεί η κατάσταση;
- Τι θα μπορούσατε να κάνετε εσείς, ως ενεργά μέλη της κοινωνίας μας, ώστε να διεκδικήσετε δημοκρατικά και γόνιμα (δηλαδή με καλά αποτελέσματα) τη βελτίωση της κατάστασης;

Κάντε την έρευνά σας, διατυπώστε τις προτάσεις σας επικαλούμενες τεκμήρια και ετοιμάστε τις ώστε να τις υποβάλετε όπως και όπου εσείς νομίζετε ότι θα έχετε καλύτερα αποτελέσματα. Λειτουργήστε με ρεαλιστικούς όρους, σαν να επρόκειτο όντως να δραστηριοποιηθείτε για να επηρεάσετε τις πολιτικές που συνδέονται με τη φροντίδα των ηλικιωμένων και τον ρόλο της γυναίκας σε αυτή.

2. ΘΕΜΑ 2: ΑΚΡΩΤΗΡΙΑΣΜΟΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΕΙΩΝ ΓΕΝΝΗΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ

Στην Ευρώπη ζει ένας σημαντικός αριθμός γυναικών που προέρχονται από χώρες όπου οι γυναίκες υπόκεινται σε ακρωτηριασμό των γεννητικών τους οργάνων. Εκτιμάται ότι σήμερα υπάρχουν σε 13 χώρες της Ε.Ε. 180.000 κορίτσια που ζουν με αυτόν τον φόβο, ενώ περισσότερες από 600.000 γυναίκες στην Ευρώπη συνεχίζουν τη ζωή τους κουβαλώντας αυτό το βίωμα. Βάσει έρευνας του EIGE το 2016, το 25-42% των συνολικά 1.787 κοριτσιών που βρίσκονταν στην Ελλάδα κινδύνευαν να υποστούν κλειτοριδεκτομή. Συμβαίνει δίπλα μας.

Πρόκειται για μικρά κορίτσια. Θα μπορούσαμε να κάνουμε κάτι; Καλείστε να σκεφτείτε και να ερευνήσετε:

- Πώς και πού συμβαίνει αυτό στη χώρα μας;
- Υπάρχει σχετική νομοθεσία στην Ελλάδα και στην Ευρώπη;
- Πώς θα μπορούσε να βελτιωθεί η κατάσταση; Τι έχουν κάνει οι άλλες χώρες;
- Τι θα μπορούσατε να κάνετε εσείς, ως γυναίκες και ενεργά μέλη της κοινωνίας, ώστε να διεκδικήσετε δημοκρατικά και γόνιμα (δηλαδή με καλά αποτελέσματα) την οριστική κατάργηση αυτής της απάνθρωπης πρακτικής;

Κάντε την έρευνά σας, διατυπώστε τις προτάσεις σας επικαλούμενες τεκμήρια και καλές πρακτικές και ετοιμάστε τις ώστε να τις υποβάλετε όπως και όπου εσείς νομίζετε ότι θα έχετε καλύτερα αποτελέσματα.

Λειτουργήστε με ρεαλιστικούς όρους, σαν να επρόκειτο όντως να δραστηριοποιηθείτε για να επηρεάσετε τις πολιτικές που συνδέονται με την προστασία των γυναικών αυτών και την κατάργηση του ακρωτηριασμού της γυναίκας.

Στο πλαίσιο αυτής της εργασίας θεωρούμε ότι θα σας βοηθούσε να κατανοήσετε καλύτερα το θέμα, αν δείτε εδώ το βραβευμένο ντοκιμαντέρ της Χριστίνας Πιτούλη, που βρίσκεται αναρτημένο στο Onassis Channel στο YouTube.

ΠΩΣ ΘΑ ΕΡΓΑΣΤΕΙΤΕ:

Ως ομάδα αποτελούμενη από 5-6 μέλη, θα συνεργαστείτε εξ αποστάσεως με όποιο μέσο εσείς επιλέξετε. Ο χρόνος που έχετε στη διάθεσή σας είναι από αυτό το σεμινάριο μέχρι το επόμενο. Στο επόμενο σεμινάριο θα πρέπει να παρουσιάσετε τη δουλειά σας. Σε κάθε ομάδα θα υπάρχει μία επικεφαλής (εσείς επιλέγετε ποια), που θα αναλάβει τον γενικό συντονισμό.

Να λάβετε υπόψη ότι θα αποτυπώσετε τη δουλειά σας σε ένα poster, το οποίο θα πρέπει να παρουσιάσετε στην ολομέλεια της ομάδας σας μέσα σε 5 λεπτά. Ένα μέλος της ομάδας σας, το οποίο θα επιλέξετε εσείς, θα αναλάβει να κάνει την παρουσίαση. Στην παρουσίαση θα πρέπει να αναφέρετε επιγραμματικά τον στόχο σας, τις δράσεις που θα αναλάβετε, τη θέση που θα εκφράσετε δημόσια, τις συνεργασίες που ενδεχομένως θα αναπτύξετε, τους αρμόδιους φορείς στους οποίους ενδεχομένως θα απευθυνθείτε, την προστιθέμενη αξία που αναμένεται να έχει η πρωτοβουλία σας και πώς προτίθεστε να παρακολουθήσετε το αποτέλεσμα της παρέμβασής σας.

Για να διευκολυνθείτε στη δημιουργία του poster σας, μπορείτε να αξιοποιήσετε το παρακάτω πρότυπο:

ΘΕΜΑ: Συμπληρώστε ποιο από τα δύο θέματα επιλέξετε													
ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΑ ΜΕΛΩΝ ΟΜΑΔΑΣ: Συμπληρώστε τα ονοματεπώνυμα των μελών της ομάδας σας													
ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ - Το πρόβλημα και πώς επηρεάζει τη γυναίκα με δεδομένα – για κάθε δεδομένο που αναφέρετε, να αναφέρετε και την πηγή με σχετικό link ή να το παραθέσετε στο παραπάνω γράφημα, όπου θα προσθέσετε την πηγή σε link. - Η θέση σας για αυτό ή απαντή σας με επιχειρήματα, ποικιλοποικιλία αφορά το πρόβλημα, ποικιλία μπορεί να κάνουν κάτι για τη βελτίωση της κατάστασης, επίλυση που προτείνονται. - Καλές προτάσεις, αν υπάρχουν (από έγκυρες πηγές). - Άλλες δικές σας προτάσεις (σε οι δράσεις που θα αναπτύξετε, αλλά προτάσεις αντιμετώπισης / επίλυσης του προβλήματος).	[ΕΙΚΟΝΑ] (εικόνα, φωτογραφία, γράφημα ή άλλη απεικόνιση συναφής με το θέμα που να επικοινωνεί το πρόβλημα, τον στόχο, τη δράση ή το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα)	ΣΤΟΧΟΣ Γιας είναι ο σκοπός της δράσης σας και πώς οι επιμέρους στόχοι σας.	Η ΔΡΑΣΗ ΜΑΣ Τι θα κάνετε, πώς να επηρεάσετε την κατάσταση θετικά ως ενεργή πολίτες? Σχεδιάστε πρωτοβουλίες που μπορούν να έχουν άμεσο αντίκτυπο και αναφέρετε τις, επιγραμματικά.										
Τίτλος Γραφήματος  <table border="1"><caption>Category Data</caption><thead><tr><th>Category</th><th>Value</th></tr></thead><tbody><tr><td>1</td><td>4.5</td></tr><tr><td>2</td><td>2.5</td></tr><tr><td>3</td><td>4.5</td></tr><tr><td>4</td><td>5.5</td></tr></tbody></table>	Category	Value	1	4.5	2	2.5	3	4.5	4	5.5	ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΕΣ Με ποιους φορείς, άτομα κ.λπ. θα συνεργαστείτε για να επιτύχετε καλύτερο αποτέλεσμα? Σε ποιους θα απευθυνθείτε (π.χ. θεσμικά αρμόδιας φορείς για να διευκολύνετε την αλλαγή που θέλετε να επιτύχετε)?	ΠΡΟΣΔΟΚΩΜΕΝΟ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ Πώς σκοπεύετε να μετρήσετε/μετράτε να έχει η δράση σας; Πώς θα γίνει η παρακολούθηση αξίας της πρωτοβουλίας σας; Με ποιο τρόπο θα διασφαλίσετε την αποτελεσματικότητά της; Πώς διαφέρει από άλλες πρωτοβουλίες; Πώς τις συμπληρώνει; Είναι η πρωτοβουλία σας βιώσιμη ή θα έχει πεπερασμένο και ανεπάρκεια αποτέλεσμα; Τι κάνετε για να ενισχύσετε τη βιωσιμότητά της; Πώς σκοπεύετε να αξιολογήσετε το αποτέλεσμα της δράσης σας;	[ΕΙΚΟΝΑ] (εικόνα, φωτογραφία, γράφημα ή άλλη απεικόνιση συναφής με το θέμα που να επικοινωνεί το πρόβλημα, τον στόχο, τη δράση ή το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα)
Category	Value												
1	4.5												
2	2.5												
3	4.5												
4	5.5												

Εικόνα 23

Θα αποφασίσετε μόνες σας πώς ακριβώς θα οργανώσετε τον χρόνο σας, πόσες συναντήσεις θα κάνετε, ποια θα αναλάβει τι, φροντίζοντας να γίνει σχετική ισοκατανομή των εργασιών σε όλα τα μέλη της ομάδας.

Ωστόσο, σε περίπτωση που θεωρείτε ότι σας διευκολύνει ένα έτοιμο σχέδιο εργασίας, σας προτείνουμε το παρακάτω, χωρίς να είναι δεσμευτικό σε κανένα του σημείο.

Χρειάζεται να κάνετε 3 συναντήσεις.

Στην 1η συνάντηση θα αναθέσετε εργασίες ως εξής:

- α. Κάποιες (2-3) που ξέρουν καλά αγγλικά, θα αναλάβουν να αναζητήσουν έγκυρες πληροφορίες για το αντικείμενο και θα τις καταγράψουν πολύ συνοπτικά σε ένα κείμενο που θα θέσουν υπόψη των υπολοίπων (με mail, σε drive ή όπως επιλέξετε).
- β. Πριν από την επόμενη συνάντηση οι υπόλοιπες 3-4 θα μελετήσουν τις πληροφορίες που συγκέντρωσε η πρώτη υποομάδα και θα σκεφτούν ποιες πρωτοβουλίες μπορούν να αναλάβουν για να βελτιώσουν την κατάσταση και με ποιον τρόπο θα τοποθετηθούν (αξιοποιώντας τη φόρμα σχεδιασμού). Για τον σκοπό αυτό θα επικοινωνήσουν μεταξύ τους και θα έχουν έτοιμη, γραμμένη σε χαρτί, μία σύντομη πρόταση.

Στη 2η συνάντηση θα παρουσιάσουν την πρόταση στην ομάδα, όπου και θα γίνει ανταλλαγή ιδεών και θα αποφασίσετε όλες μαζί για το πώς θα πορευθείτε και ποιες πληροφορίες θα ενταχθούν σε κάθε ενότητα του poster (σχετικές οδηγίες υπάρχουν πάνω στο poster). Μετά από διαβούλευση θα ανατεθούν οι απαραίτητες εργασίες, με σκοπό στην 3η και τελευταία συνάντησή σας να είναι έτοιμο το poster και να κάνετε την παρουσίαση σε μορφή πρόβας, ώστε στο επόμενο σεμινάριο να είστε σε θέση να την παρουσιάσετε στην ομάδα της Leader σας.

Φροντίστε να χρονομετρήσετε την παρουσίαση, ώστε να μην υπερβαίνει σε καμία περίπτωση τα 5 λεπτά. Στις παρουσιάσεις οι χρόνοι θα τηρηθούν αυστηρά. Θυμηθείτε ότι στόχος είναι να τοποθετηθείτε έγκυρα, δημοκρατικά και αποτελεσματικά. Να έχετε στο μυαλό σας ότι εσείς αρκείτε για να κάνετε τη διαφορά!

Οδηγίες για την παρουσίαση των Poster «Για τη Γυναίκα»

- Οι Leaders χωρίζουν τις γυναίκες σε ομάδες. Σε κάθε ομάδα εντάσσονται 2-3 υποομάδες που προετοίμασαν τα poster τους. Κάθε poster παρουσιάζεται εντός 10 λεπτών (προτείνεται μία από τις Leaders να αναλάβει να κρατάει χρόνο).
- Μετά τις παρουσιάσεις των poster οι παρακάτω ερωτήσεις απαντώνται με τη μορφή συζήτησης στην ολομέλεια:
 1. Είναι σαφής και τεκμηριωμένη η τοποθέτηση; (Πείθει ότι όντως υπάρχει πρόβλημα που χρήζει αντιμετώπισης;)
 2. Είναι ξεκάθαρα διατυπωμένος και συγκεκριμένος ο στόχος της πρωτοβουλίας αυτής; (Ποιο αποτέλεσμα επιδιώκεται;)
 3. Γίνεται σαφές ποιες/οι θα ωφεληθούν από αυτή την πρωτοβουλία;
 4. Είναι ξεκάθαρα διατυπωμένο το τι ακριβώς καλείται η/ο αποδέκτης να κάνει στο πλαίσιο αυτής της δράσης;
 5. Έχετε σαφή εικόνα σε ποιους/ες απευθύνονται οι συντελεστές της πρωτοβουλίας;
 6. Είναι ξεκάθαρο με ποιους φορείς κλπ. θα συνεργαστούν;
 7. Πιστεύετε ότι θα έχει αντίκτυπο η πρωτοβουλία αυτή;
 8. Θεωρείτε ότι οι εικόνες/φωτογραφίες που χρησιμοποιήθηκαν ενισχύουν τον συγκεκριμένο σκοπό;

> Εργαστηριακές δραστηριότητες για την ενήμερη πολίτη: Infodemic: Πρόληψη και προστασία από τον ιό της παραπληροφόρησης <

1. Δραστηριότητα: Εσύ επιλέγεις!

Διανέμεται στις συμμετέχουσες το ακόλουθο Φύλλο Οδηγιών:

Οδηγίες:

Παρακαλώ να εργαστείτε σε ομάδες των 8, λαμβάνοντας υπόψη τον διαθέσιμο χρόνο, όπως σημειώνεται στις οδηγίες. Παρακάτω θα βρείτε 4 άρθρα. Κάθε άρθρο θα το διαβάσουν μόνο δύο μέλη της ομάδας σας. Μοιράστε τα άρθρα τυχαία αναθέτοντας αριθμό άρθρου σε κάθε ζευγάρι, χωρίς να δείτε τον τίτλο ή το περιεχόμενο. Να λάβετε υπόψη ότι για την κατανόηση του άρθρου 4, θα πρέπει να έχετε καλή γνώση της αγγλικής γλώσσας.

Άρθρο 1ο

- <https://www.310.gr/blog/den-paratirithikan-provlimata-ygeias-se-mesoprothesmous-xristes-ilektronikon-tsigaron.html>

Άρθρο 2ο

- <https://www.vapormarket.gr/vapormarket-blog/%CE%97%CE%B8%CE%B5%CE%BA%CF%84%CE%B-%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%BF-%CF%84%CF%83%CE%B9%CE%B3%CE%B1%CF%81%CE%BF-%CF%85%CE%B3%CE%B5%CE%B9%CE%B1/nea-aneksartiti-meleti-epivevaionei-elaxisti-i-katholou-vlavi-stous-pnevmones-apo-to-atmismu>

Άρθρο 3ο

- <https://www.310.gr/blog/den-paratirithikan-provlimata-ygeias-se-mesoprothesmous-xristes-ilektronikon-tsigaron.html>

Άρθρο 4ο

- <https://www.310.gr/blog/den-paratirithikan-provlimata-ygeias-se-mesoprothesmous-xristes-ilektronikon-tsigaron.html>

Η εργασία σας θα εξελιχθεί σε τρεις φάσεις, ως εξής:

1η φάση: (15 λεπτά)

Δουλεύετε ατομικά. Αφού διαβάσετε το άρθρο που σας ανατέθηκε, καλείστε ως ομάδα να απαντήσετε στα παρακάτω ερωτήματα:

1. Αν έπρεπε να συνοψίσετε το κεντρικό μήνυμα αυτού του άρθρου σε δύο προτάσεις, τι θα λέγατε;
2. Ποιος πιστεύετε ότι είναι ο στόχος αυτού του άρθρου;
3. Πώς αξιολογείτε την τεκμηρίωση αυτού του άρθρου;
4. Πρόκειται για επιστημονικό άρθρο;
5. Θεωρείτε ότι η ενημέρωση που προσφέρει είναι έγκυρη και αντικειμενική;
6. Τι θα μπορούσατε να κάνετε για να αξιολογήσετε την εγκυρότητα αυτού του άρθρου;
7. Θα το διακινούσατε; Γιατί;

2η φάση: (20 λεπτά)

Παρουσιάζετε στην ομάδα σας τις απαντήσεις στα ερωτήματα για το άρθρο σας. Από το ζευγάρι που διάβασε το κάθε άρθρο, η 1η θα απαντήσει στις 3 πρώτες ερωτήσεις και η 2η θα συμπληρώσει και θα σχολιάσει ό,τι χρειάζεται. Στη συνέχεια η 2η θα απαντήσει στις υπόλοιπες 4 ερωτήσεις, τις οποίες αντίστοιχα θα συμπληρώσει η άλλη.

Προσοχή: Για να σας φτάσει ο χρόνος, θα αφιερώσετε αυστηρά 10 λεπτά για κάθε άρθρο.

3η φάση: (10 λεπτά)

Να απαντήσετε όλες μαζί στα παρακάτω ερωτήματα:

5. Ποιο είναι το κοινό στοιχείο στη θεματολογία αυτών των άρθρων;
6. Ποιοι θεωρείτε ότι είναι αρμόδιοι να αποφαινούνται για αυτά τα θέματα;
7. Θα μπορούσατε να ξεχωρίσετε κάποιο ως το πιο έγκυρο από όλα; Γιατί;
8. Θα μπορούσατε να ξεχωρίσετε κάποιο ως το λιγότερο έγκυρο από όλα; Γιατί;

Σημείωση:

Οι σύνδεσμοι στα απαιτούμενα για τη δραστηριότητα αυτή άρθρα προσπελάστηκαν για τελευταία φορά τον Ιούνιο του 2023. Σε περίπτωση που είναι απενεργοποιημένοι, παρατίθενται στο «Παράρτημα» τα κείμενα των άρθρων, όπως και φωτογραφικά στιγμιότυπα της οθόνης (screen-shots), ώστε να μπορεί επίσης να αξιολογηθεί η συνολική εικόνα, τόσο του άρθρου όσο και του διαδικτυακού περιβάλλοντος στο οποίο δημοσιεύτηκε.

2. Δραστηριότητα: Greek Statistics

Διάρκεια: 80 λεπτά

Για τη δραστηριότητα αυτή γίνεται τυχαίος διαμοιρασμός των νέων γυναικών σε ομάδες των 8 ατόμων. Η δραστηριότητα εξελίσσεται σε δύο φάσεις. Στις συμμετέχουσες διανέμεται το ακόλουθο Φύλλο Οδηγιών:

Οδηγίες:

Παρακαλώ να εργαστείτε σε ομάδες των 8 λαμβάνοντας υπόψη τον διαθέσιμο χρόνο. Μόλις ολοκληρώσετε τη φάση 1, θα σας δοθεί το υλικό ώστε να δουλέψετε τη φάση 2. Να λάβετε υπόψη ότι θα κληθείτε να παρουσιάσετε τη δουλειά σας (δηλαδή τις απαντήσεις σας στα ερωτήματα) στην ευρύτερη ομάδα σας μέσα σε 10 λεπτά. Για τον σκοπό αυτό πρέπει να αποφασίσετε ποιο μέλος της ομάδας σας θα κάνει την παρουσίαση, ώστε να κρατήσει τις σημειώσεις που απαιτούνται.

1η φάση: (10 λεπτά)

Στις αρχές Φεβρουαρίου του 2021 συναντάτε στο fb αυτή την ανάρτηση: <https://archive.vn/asM2WJ>, η οποία οδηγεί σε αυτό το άρθρο: <https://archive.vn/SmRss#selection-1051.0-1056.0>.

Ερώτημα 1: Αν θεωρήσουμε ότι σας κεντρίζει το ενδιαφέρον και πιστεύετε ότι το ίδιο, ενδεχομένως, ισχύει και για το δίκτυο των επαφών σας, θα την αναπαραγάγετε, θα κάνετε «share»; Παρακαλώ αιτιολογήστε την απάντησή σας.

Στη συνέχεια, αφού ολοκληρωθεί το 10λεπτο εργασίας στις ομάδες, η συντονίστρια μοιράζει το ακόλουθο Φύλλο Εργασίας για τη 2η φάση της δραστηριότητας:

2η φάση: (35 λεπτά)

Η είδηση αυτή δεν είναι έγκυρη. Το Δελτίο Τύπου (ΔΤ) της ΕΛΣΤΑΤ με ημερομηνία 20 Ιανουαρίου 2021, το οποίο παρατίθεται και ως τεκμήριο μέσα στο άρθρο, αναφέρεται σε στοιχεία που δεν αφορούν ολόκληρο το 2020, αλλά την περίοδο από την 1η έως την 49η εβδομάδα. Όπως αναφέρεται σαφώς μέσα σε αυτό το ΔΤ, οι θάνατοι στην Ελλάδα έως την 49η εβδομάδα του 2020 ανήλθαν σε 121.444, ενώ ο ίδιος αριθμός για το έτος 2019 ήταν 117.171. Επομένως, στο διάστημα αυτό οι θάνατοι κατά το έτος 2020 ήταν όντως περισσότεροι και η ΕΛΣΤΑΤ δεν έχει παραποιήσει στοιχεία. Οι συγγραφείς του συγκεκριμένου άρθρου επέλεξαν να συγκρίνουν τα δεδομένα για τους θανάτους στη διάρκεια ολόκληρου του 2019 με τα αντίστοιχα για τις 49 από τις συνολικά 52 ημερολογιακές εβδομάδες του 2020. Παρόλο, δηλαδή, που παρατίθενται χωρίς διαστρέβλωση τα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ, γίνεται παρερμηνεία τους με τρόπο επιστημονικά άκυρο.

Καλούνται να συζητήσουν και να απαντήσουν στην ομάδα τις ακόλουθες ερωτήσεις, κρατώντας σημειώσεις, ώστε να είναι σε θέση να παρουσιάσουν στην ολομέλεια.

Ερώτημα 2: Πιστεύετε ότι η ψευδής πληροφόρηση που περιλαμβάνεται στο άρθρο αυτό έγινε από λάθος ή από πρόθεση;

Ερώτημα 3: Πόσο σημαντική είναι η λεπτομέρεια που διαφοροποιεί, στη συγκεκριμένη περίπτωση, την αληθή και έγκυρη πληροφορία από την άκυρη και γιατί;

Ερώτημα 4: Ποιος πιστεύετε ότι είναι ο στόχος αυτού του δημοσιεύματος;

Ερώτημα 5: Το παραπλανητικό αυτό άρθρο που παρουσιάζεται με τη μορφή είδησης ξεκίνησε από το συγκεκριμένο site και αναπαράχθηκε και από άλλα. Διακινήθηκε ως είδηση στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης επηρεάζοντας κάποιες/-ους πολίτες. Τι συνέπειες θεωρείτε ότι θα μπορούσε να έχει η ευρεία διακίνησή του ως έγκυρου;

Ερώτημα 6: Ποιος έχει την ευθύνη για τη διακίνηση μιας πληροφορίας;

Ερώτημα 7: Αν δεν είχατε τον χρόνο να δείτε αναλυτικά τα στατιστικά στοιχεία, τι είναι εκείνο που πιθανώς θα έπαιζε ρόλο στην απόφασή σας να πιστέψετε ότι είναι έγκυρο / άκυρο;

Ερώτημα 8: Με ποια κριτήρια αποφασίζετε αν θα αναπαραγάγετε μία είδηση, μία πληροφορία ή ένα επιστημονικό άρθρο; Παρακαλώ απαντήστε γενικά και όχι σχετικά με το συγκεκριμένο άρθρο.

Ερώτημα 9: Δεδομένου ότι οι πηγές ενημέρωσης για τη σημερινή πολίτη είναι αμέτρητες, με ποια κριτήρια επιλέγετε ή θα πρέπει να επιλέγετε την πηγή/τις πηγές ενημέρωσής σας α) για θέματα επικαιρότητας και β) για επιστημονικά θέματα;

Τα [Ελληνικά hoaxes](#) εντόπισαν και κατήγγειλαν την «είδηση» αυτή, καθώς βασίζεται σε ψευδείς ισχυρισμούς. Τόσο το site που δημιούργησε την ψευδή είδηση όσο και εκείνα που την είχαν διακινήσει, την απέσυραν αμέσως, δηλαδή την εξαφάνισαν σαν να μην την είχαν αναρτήσει ποτέ. Ένα μόνο από αυτά παραδέχτηκε το λάθος του και διόρθωσε την είδηση επικαλούμενο ότι όλοι κάνουμε

λάθη και ότι ο σεβασμός προς τους αναγνώστες επιβάλλει να τα ομολογούμε.

Όταν συμπληρωθούν 35 λεπτά εργασίας στις ομάδες, οι συμμετέχουσες συγκεντρώνονται σε ολομέλεια και οι εκπρόσωποι δύο ομάδων καλούνται να παρουσιάσουν τις απαντήσεις της ομάδας τους στα ερωτήματα. Βάσει αυτών γίνεται συζήτηση στην ολομέλεια. Όποια ομάδα το επιθυμεί, συμπληρώνει τις δικές της διαφορετικές θέσεις.

Σημείωση:

Οι σύνδεσμοι στα απαιτούμενα για τη δραστηριότητα αυτή άρθρα προσπελάστηκαν για τελευταία φορά τον Ιούνιο του 2023. Σε περίπτωση που είναι απενεργοποιημένοι, παρατίθενται στο «Παράρτημα» το κείμενο του άρθρου, όλα τα δελτία τύπου, οι πίνακες και τα γραφήματα της ΕΛΣΤΑΤ, τα οποία ήταν ενσωματωμένα στο κάτω μέρος του άρθρου, όπως και φωτογραφικά στιγμιότυπα της οθόνης (screenshots), ώστε να μπορεί επίσης να αξιολογηθεί η συνολική εικόνα, τόσο του άρθρου όσο και του διαδικτυακού περιβάλλοντος στο οποίο δημοσιεύτηκε.

6. ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

6.1. Θεσμικό πλαίσιο

- Άννα Παπανικολάου

6.1.1. Εισαγωγή

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζεται πολύ συνοπτικά το θεσμικό πλαίσιο που αφορά διακρίσεις κατά την πρόσβαση στην εργασία (αγγελίες, συνέντευξη) και σε διακρίσεις στον χώρο εργασίας (εργοδοσία, συνάδελφοι, εξωτερικοί/ές συνεργάτες/τιδες).

Η άνιση μεταχείριση σε βάρος των γυναικών μπορεί να εκδηλώνεται:

- στη μισθολογική πολιτική
- στην εξέλιξη στην ιεραρχία
- στην κατάληψη θέσεων ευθύνης & διοίκησης / εταιρική διακυβέρνηση
- στη λύση της σχέσης εργασίας
- ως προσβολή προσωπικότητας.

Η διάκριση λόγω φύλου μπορεί να εκδηλώνεται ως σεξουαλική παρενόχληση.

Στους πίνακες που ακολουθούν επιχειρείται μια κωδικοποίηση της ισχύουσας σήμερα (Ιούνιος 2023) νομοθεσίας.

6.1.2. Διακρίσεις κατά την Πρόσβαση στην Εργασία

Αγγελία	«Ζητείται Γυναίκα χωρίς οικογενειακές υποχρεώσεις»	ΠΔ 80/2022, άρθρο 40 ΠΔ 80/2022, άρθρο 17	Απαγορεύεται κάθε αναφορά στο φύλο ή την οικογενειακή κατάσταση ή η χρήση κριτηρίων και στοιχείων που καταλήγουν σε άμεση ή έμμεση διάκριση.
Συνέντευξη	«Παιδιάκια έχετε;; Α, όχι ακόμη; Ναι, αλλά θα κάνετε, ε;» (Δεν απαγορεύεται ευθέως ως ερώτηση αλλά δεν επιτρέπεται να αξιολογηθεί για την πρόσληψη. Κατά περίπτωση, θα μπορούσε να θεμελιώσει έμμεση διάκριση λόγω φύλου και οικογενειακής κατάστασης.)	ΠΔ 80/2022, άρθρο 40 ΠΔ 80/2022, άρθρο 17	Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου ή λόγω οικογενειακής κατάστασης, όσον αφορά στους όρους πρόσβασης στη μισθωτή ή μη απασχόληση ή γενικά στην επαγγελματική ζωή.

Πίνακας 4

6.1.3. Χώρος Εργασίας - Διακρίσεις προερχόμενες από την Εργοδοσία

Άνιση Μισθολογική Μεταχείριση	Σ. Άρθρο 22, παρ. 1 ΠΔ 80/2022, άρθρο 36	Απαγορεύεται ρητά και συνιστά διάκριση λόγω φύλου.
Διάκριση στη πρόσβαση στα εκπαιδευτικά και επιμορφωτικά προγράμματα	ΠΔ 80/2022, άρθρο 42	Απαγορεύεται ρητά και συνιστά διάκριση λόγω φύλου.
Διάκριση στη χορήγηση επαγγελματικών αδειών	ΠΔ 80/2022, άρθρο 42	Απαγορεύεται ρητά και συνιστά διάκριση λόγω φύλου.
Διάκριση στην Υπηρεσιακή και Επαγγελματική Εξέλιξη	ΠΔ 80/2022, άρθρο 41	Απαγορεύεται ρητά και συνιστά διάκριση λόγω φύλου.
Διάκριση στη Λύση Σχέσεως Εργασίας	ΠΔ 80/2022, άρθρο 43	Απαγορεύεται ρητά και συνιστά διάκριση λόγω φύλου.
Διακρίσεις στους Όρους, τις Συνθήκες εργασίας & κατά την Αξιολόγηση	ΠΔ 80/2022, άρθρο 42	Απαγορεύεται ρητά και συνιστά διάκριση λόγω φύλου.
Σεξουαλική Παρενόχληση	ΠΔ 80/2022, άρθρο 34, περ. δ'	Οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό. Διατάξεις που προβλέπουν κυρώσεις για την επίδειξη τέτοιας συμπεριφοράς εφαρμόζονται ως ισχύουν.

Ηθική (απλή) Παρενόχληση	ΠΔ 80/2022, άρθρο 34, περ. γ'	Όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.
Προσβολή Προσωπικότητας (μπορεί να εκδηλωθεί και έμμεσα από όλες τις συμπεριφορές άνισης μεταχείρισης, βλ. παραπάνω).	Αστικός Κώδικας, άρθρο 57	

Πίνακας 5

6.1.4. Μέτρα και Υποχρεώσεις για τη Στήριξη της Μητρότητας και την Προαγωγή της Ισότητας - Μητρότητα και Άδειες

Προστασία Μητρότητας: Απαγόρευση Απόλυσης και Ακυρότητα Καταγγελίας	ΠΔ 80/2022, άρθρο 281	Απαγορεύεται η καταγγελία της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης όσο και για το χρονικό διάστημα 18 μηνών μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο λόγω ασθένειας η οποία οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό. Εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία (με αιτιολογημένη ανακοίνωση της απόλυσης στην Επιθεώρηση Εργασίας).
Γονική Άδεια	ΠΔ 80/2022, άρθρο 221	
Άδεια Μητρότητας (Λοχείας)	ΠΔ 80/2022, άρθρο 226	Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται άδεια μητρότητας διάρκειας 17 εβδομάδων. Οι 8 εβδομάδες χορηγούνται πριν από την Πιθανή Ημερομηνία Τοκετού και οι 9 εβδομάδες μετά τον τοκετό. Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί νωρίτερα, το υπόλοιπο της άδειας χορηγείται μετά τον τοκετό.

Άδεια φροντίδας τέκνου (Μειωμένο ωράριο)	ΠΔ 80/2022, άρθρο 229 ΠΔ 80/2022, άρθρο 229 παρ. 3	Ισχύουν και στην διαδικασία της παρένθετης μητρότητας και καταλαμβάνουν και την αποκτώσα μητέρα και την παρένθετη. Ισχύει και για θετούς ή ανάδοχους γονείς και των δύο φύλων, ανεξάρτητα από το είδος της δραστηριότητας που ασκεί ο άλλος γονέας, ακόμη και αν ο άλλος γονέας δεν εργάζεται. Σε περίπτωση διαζυγίου, διάστασης ή γέννησης τέκνου χωρίς γάμο των γονέων του, την άδεια φροντίδας παιδιού λαμβάνει ο/η γονέας που έχει την επιμέλεια, εκτός και αν συμφωνήσουν διαφορετικά.
Ειδική Άδεια Προστασίας Μητρότητας (6μηνη)	ΠΔ 80/2022, άρθρο 228 Κατόπιν αίτησης της μητέρας στον ΟΑΕΔ εντός 60 ημερών από τη λήξη της άδειας λοχείας ή της άδειας φροντίδας παιδιού. Καταλαμβάνει και την τεκμαιρόμενη μητέρα στη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας.	Η μητέρα που είναι ασφαλισμένη του ε-Ε.Φ.Κ.Α. και εργάζεται με σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, μετά τη λήξη της άδειας λοχείας και της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας, όπως προβλέπεται από το άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ των ετών 2004 - 2005, δικαιούται να λάβει ειδική άδεια προστασίας μητρότητας εννέα (9) μηνών. Αν δεν κάνει χρήση της προβλεπόμενης από την ως άνω ΕΓΣΣΕ ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας, η μητέρα δικαιούται αμέσως μετά τη λήξη της άδειας λοχείας την ως άνω ειδική άδεια προστασίας της μητρότητας, στη συνέχεια δε και το μειωμένο ωράριο που προβλέπεται από το άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ του έτους 1993, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει. Ο ΟΑΕΔ καταβάλλει στη μητέρα μηνιαίως ποσό ίσο με τον κατώτατο μισθό.
Μονογονεϊκές Οικογένειες	Π.Δ. 80 / 2022, άρθρο 237	Στους εργαζόμενους γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 218, που έχουν χηρέψει και στην/τον άγαμη/ο γονέα που έχει την αποκλειστική επιμέλεια παιδιού, χορηγείται άδεια έξι (6) εργάσιμων ημερών ετησίως, με αποδοχές, επιπλέον αυτής που δικαιούνται από άλλες διατάξεις. Γονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα δικαιούται άδειας οκτώ (8) εργάσιμων ημερών ετησίως.
Άδεια λόγω ασθένειας παιδιού ή άλλου εξαρτώμενου μέλους	Π.Δ. 80 / 2022, άρθρο 234	Άδεια άνευ αποδοχών που δεν υπερβαίνει τις έξι (6) εργάσιμες ημέρες κατά ημερολογιακό έτος, σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας. Η άδεια αυτή είναι δυνατό να χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά και αυξάνεται σε οκτώ (8) εργάσιμες ημέρες, εάν η/ο δικαιούχος προστατεύει δύο παιδιά, και σε δεκατέσσερις (14) εργάσιμες ημέρες, εάν προστατεύει περισσότερα από δύο.

Νοσηλεία Παιδιού / Σοβαρά Νοσήματα	Π.Δ. 80 / 2022, άρθρο 235 - 236	Ειδική γονική άδεια, διάρκειας δέκα (10) εργάσιμων ημερών κατ' έτος, με αποδοχές, για την αντιμετώπιση των αναγκών παιδιών έως δεκαοκτώ (18) ετών συμπληρωμένων, με νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση, με νεοπλασματική ασθένεια ή που χρήζει μεταμόσχευσης ή με σπάνιο νόσημα ή πάθηση. Ειδική γονική άδεια νοσηλείας χωρίς αποδοχές, σε περίπτωση νοσηλείας του παιδιού, ανεξαρτήτως της ηλικίας του, λόγω ασθενείας ή ατυχήματος που καθιστά αναγκαία την άμεση παρουσία του/ της εργαζόμενου/ης, για όσο διάστημα διαρκεί η νοσηλεία και σε κάθε περίπτωση όχι πέραν των τριάντα (30) εργάσιμων ημερών κατ' έτος.
Άδεια απουσίας για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης παιδιού	Π.Δ. 80 / 2022, άρθρο 230	Εργαζόμενοι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 218, πλήρους ή μερικής απασχόλησης, έχουν δικαίωμα να απουσιάζουν ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα από την εργασία τους, μέχρι τη συμπλήρωση τεσσάρων (4) εργάσιμων ημερών κατά ημερολογιακό έτος, με σκοπό να επισκέπτονται το σχολείο των παιδιών τους για την παρακολούθηση της σχολικής τους επίδοσης και της εν γένει παρουσίας τους.

Πίνακας 6

6.1.5. Χώρος Εργασίας - Διακρίσεις προερχόμενες από τους/τις συναδέλφους

Ορισμένες από τις παραπάνω συμπεριφορές άνισης μεταχείρισης ή διάκρισης μπορούν να εκδηλωθούν και από τους/τις συναδέλφους ή/και εξωτερικούς συνεργάτες / προμηθευτές.

Υπό ορισμένες προϋποθέσεις, οι εκδηλώσεις αυτές θα μπορούσαν να αναχθούν και στην σφαίρα υπαιτιότητας της εργοδοσίας, οπότε και να γεννηθούν οι αντίστοιχες αξιώσεις και τα σχετικά δικαιώματα και κατά αυτής.

ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΡΟΝΟΙΑΣ

Η υποχρέωση της εργοδοσίας να φροντίζει για την προστασία του μισθωτού ατόμου και ειδικότερα η υποχρέωσή του να αποφεύγει κάθε ενέργεια που μπορεί να βλάψει τα συμφέροντα του τελευταίου, αλλά και να λαμβάνει επιπλέον διάφορα μέτρα απαραίτητα για τον σκοπό αυτό. Ν.3896/2010, άρθρο 26 - Υποχρέωση πληροφόρησης και παροχής στοιχείων.

6.1.6. Θετικά Μέτρα για την Προώθηση της Ισότητας και την Εξάλειψη των Διακρίσεων

Άρθρο 116 παρ. 2 Σύνταγμα της Ελλάδος

Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών.

ΠΔ 80/2022, άρθρο 48

Δεν συνιστά διάκριση η λήψη ή η διατήρηση ειδικών ή θετικών μέτρων με σκοπό την εξάλειψη τυχόν υφιστάμενων διακρίσεων εις βάρος του λιγότερο εκπροσωπούμενου φύλου.

Ν. 4604/2019

Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, άρθρο 2, περ. 2,3

2. Θετικά μέτρα: πράξεις και αποφάσεις που λαμβάνονται από τη διοίκηση και οι οποίες αποσκοπούν στην εξάλειψη των έμφυλων ανισοτήτων, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 116 του Συντάγματος.
3. Θετικές δράσεις: η ανάληψη κάθε πρωτοβουλίας των αρμόδιων κρατικών ή αυτοδιοικητικών οργάνων για την πρόληψη των έμφυλων ανισοτήτων και την ευαισθητοποίηση του κοινωνικού συνόλου σε σχέση με αυτές.

Ν. 3227/2004

«Μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας και άλλες διατάξεις», άρθρο 2

«Κίνητρα για την αύξηση της απασχόλησης των γυναικών, των νέων και των ηλικιωμένων».

Ν. 4706/2020

Εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιρειών, σύγχρονη αγορά κεφαλαίου, ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, μέτρα προς εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΕ) 2017/1131 και άλλες διατάξεις.

«...επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο σε ποσοστό που δεν υπολείπεται του είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) του συνόλου των μελών του διοικητικού συμβουλίου».

Εθνικό Νομοθετικό Πλαίσιο

- Σύνταγμα της Ελλάδος, άρθρο 4 παρ. 2 <https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/585452>
- ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 1342 ΦΕΚ Α' 39/01-04-1983
Για την κύρωση της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών <https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/285917>
- ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4097 ΦΕΚ Α' 235/03-12-2012
Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την άσκηση αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας – Εναρμόνιση της νομοθεσίας με την Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου
https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/69401/nomos-4097-2012
- ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4443 ΦΕΚ Α' 232/09-12-2016 Ι)
Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των

εργαζόμενων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζόμενων.

<https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/246224/nomos-4443-2016>

- ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 1483 ΦΕΚ Α' 153/08-10-1984
Προστασία και διευκόλυνση των εργαζόμενων με οικογενειακές υποχρεώσεις Τροποποιήσεις και βελτιώσεις εργατικών νόμων <https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/279789>
- ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 3655 ΦΕΚ Α' 58/03-04-2008
Διοικητική και οργανωτική μεταρρύθμιση του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις <https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/144448>
- ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4538 ΦΕΚ Α' 85/16-05-2018
Μέτρα για την προώθηση των Θεσμών της Αναδοχής και Υιοθεσίας και άλλες διατάξεις <https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/364289>
- ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4521 ΦΕΚ Α' 8/02-03-2018
Ίδρυση Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής και άλλες διατάξεις <https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/345491>
- ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4075 ΦΕΚ Α' 89/11-04-2012
Θέματα Κανονισμού Ασφάλισης ΙΚΑ - ΕΤΑΜ, Ασφαλιστικών Φορέων, προσαρμογή της νομοθεσίας στην Οδηγία 2010/18/ΕΕ και λοιπές διατάξεις https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/68203/nomos-4075-2012
- Εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιρειών, σύγχρονη αγορά κεφαλαίου, ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, μέτρα προς εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΕ) 2017/1131 και άλλες διατάξεις <https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/632446>.
- ΠΡΟΕΔΡΙΚΟ ΔΙΑΤΑΓΜΑ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 176 ΦΕΚ Α' 150/15-07-1997
Ελάχιστες προδιαγραφές για τη βελτίωση της προστασίας, της ασφάλειας και της υγείας των εργαζόμενων στις εξορυκτικές διά γεωτρήσεων βιομηχανίες σε συμμόρφωση με την Οδηγία 92/91/ΕΟΚ <https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/411123>
- ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) ΕΤΟΥΣ 1993 <https://www.gsee.gr/wp-content/uploads/2014/06/egsse1993.pdf>
- ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) ΕΤΟΥΣ 2000 και 2001 <https://www.gsee.gr/wp-content/uploads/2014/06/egsse2000-2001.pdf>
- ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) ΕΤΩΝ 2002 ΚΑΙ 2003 <https://www.gsee.gr/wp-content/uploads/2014/06/egsse2002-2003.pdf>
- ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) ΕΤΩΝ 2004 ΚΑΙ 2005 <https://www.gsee.gr/wp-content/uploads/2014/06/egsse2004-2005.pdf>
- ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) ΕΤΩΝ 2006 ΚΑΙ 2007 <https://www.gsee.gr/wp-content/uploads/2014/06/egsse2006-2007.pdf>
- ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) ΕΤΩΝ 2008 ΚΑΙ 2009 https://www.gsee.gr/wp-content/uploads/2014/06/egsse_2008-2009.pdf
- Ε.Φ.Κ.Α. Εγκύκλιος αρ. 5/Αρ. Πρωτ:143091/29-01-2018
- Επέκταση των παροχών μητρότητας στις παρένθετες, τεκμαιρόμενες μητέρες και στις γυναίκες που υιοθετούν τέκνο. https://www.efka.gov.gr/sites/default/files/2018-05/ECK_5_2018.pdf

6.2. Πολιτικές Ισότητας

- Καλυψώ Γ. Γούλα

Η Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, που ανήκει στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, είναι ο αρμόδιος κρατικός φορέας για τον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την παρακολούθηση των πολιτικών και των δράσεων με στόχο την ισότιμη θέση των γυναικών σε όλους τους τομείς, στην αγορά εργασίας, στον ιδιωτικό βίο, στην επιστήμη και στα κοινά. Είναι επίσης ο αρμόδιος κρατικός φορέας για τον συντονισμό, την υλοποίηση, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση των πολιτικών και των μέτρων πρόληψης και καταπολέμησης κάθε μορφής βίας που καλύπτεται από τη Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας Κατά Των Γυναικών και της Ενδοοικογενειακής βίας, η οποία κυρώθηκε από τη χώρα μας με τον Ν. 4531/2018, γνωστή ως Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης.

Τον Δεκέμβριο του 2021 παρουσιάστηκε το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025 (ΕΣΔΙΦ), το οποίο συνιστά ένα πλέγμα δράσεων για την έμφυλη και ενδοοικογενειακή βία, τη συμμετοχή των γυναικών στην κοινωνική και πολιτική ζωή, τη γυναικεία εργασία και την οικονομική ενδυνάμωση των γυναικών και για την εφαρμογή της οριζόντιας ενσωμάτωσης της οπτικής του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Περιλαμβάνει δράσεις οι οποίες συμβάλλουν στην άρση των φραγμών που εμποδίζουν τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και στην άμβλυνση των διακρίσεων που υφίστανται, δράσεις που ενθαρρύνουν τον συνδυασμό επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, προάγουν την ισότητα στις αμοιβές, αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά τα επαγγελματικά στερεότυπα λόγω φύλου, προωθούν τη γυναικεία επιχειρηματικότητα και ενισχύουν την εκπαίδευση και κατάρτιση γυναικών στην έρευνα και την τεχνολογία σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης.

Το ΕΣΔΙΦ 2021-2025 αναπτύσσεται σε τέσσερις θεματικούς άξονες Προτεραιότητας, ως εξής:

Αξονας Προτεραιότητας 1

«Πρόληψη και καταπολέμηση έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας»

Επικεντρώνεται σε μέτρα για την προστασία των γυναικών από την άσκηση κάθε μορφής βίας, την επιμόρφωση και την κατάρτιση των στελεχών των αρμόδιων αρχών, την ενημέρωση και την ευαισθητοποίηση των εμπλεκόμενων μερών και του κοινού και διέπεται από τις αρχές και τις κατευθύνσεις της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης, την εφαρμογή των προβλέψεων της οποίας περιλαμβάνει ο συγκεκριμένος Αξονας.

Αξονας Προτεραιότητας 2

«Ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας»

Σχετίζεται με τη μείωση του χάσματος των ανισοτήτων στον τομέα της εργασίας όσον αφορά την απασχόληση και τον επαγγελματικό διαχωρισμό, με τις αμοιβές και τις διακρίσεις λόγω της μητρότητας και της φροντίδας των παιδιών, με παρεμβάσεις που ξεκινούν από την εκπαίδευση και επεκτείνονται στην κατάρτιση, την επιμόρφωση και τη διά βίου μάθηση αλλά και σε δράσεις με στόχο την εναρμόνιση της επαγγελματικής, της προσωπικής και οικογενειακής ζωής και την προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας.

Αξονας Προτεραιότητας 3

«Ισότιμη συμμετοχή γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων και σε ηγετικούς ρόλους»

Επικεντρώνεται στην ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών σε θέσεις εξουσίας και την εκπροσώπησή τους στην πολιτική και την κοινωνική ζωή, στην πιο δυναμική συμμετοχή τους στα κοινά και στην ενδυνάμωση των κοριτσιών μέσα από την εκπαίδευση και την ενημέρωση και την ανάδειξη προτύπων επιτυχημένων γυναικών που έχουν αναπτύξει σχετική δραστηριότητα και έχουν διακριθεί σε όλους τους τομείς.

Αξονας Προτεραιότητας 4

«Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε τομεακές πολιτικές»

Αφορά την ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου σε όλες τις διαστάσεις των τομεακών πολιτικών, όπου απαιτείται στενή συνεργασία με συναρμόδια υπουργεία, δημόσιους φορείς και την τοπική αυτοδιοίκηση. Μέσω του άξονα αυτού γίνεται προσπάθεια για την προώθηση της ισότητας των φύλων στους προϋπολογισμούς και τον σχεδιασμό πολιτικών, σε ειδικές ευάλωτες κοινωνικές ομάδες και πληθυσμούς, στους τομείς της εκπαίδευσης, της υγείας, του αθλητισμού, του πολιτισμού, των ΜΜΕ. Περιλαμβάνεται επίσης η ενίσχυση της παραγωγής στατιστικών στοιχείων και ερευνών υπό το πρίσμα του φύλου, για την υποστήριξη της παρακολούθησης, του σχεδιασμού και της εξειδίκευσης δράσεων που προωθούν την ισότητα των φύλων.

Στο πλαίσιο υλοποίησης πολιτικών ισότητας, στη χώρα μας έχει ήδη νομοθετηθεί με τον Ν. 4706/2020 η ανά φύλο ποσόστωση κατά 25% στα Διοικητικά Συμβούλια των εισηγμένων στο Χρηματιστήριο Εταιρειών, με στόχο την άμβλυνση των ανισοτήτων στα οικονομικά κέντρα λήψης αποφάσεων.

Τον Μάρτιο του 2022 ολοκληρώθηκε από την ΓΓΔΟΠΙΦ, σε πιλοτική μορφή, με την απονομή σε δεκαοκτώ επιχειρήσεις για πρώτη φορά, του «Σήματος Ισότητας στις Επιχειρήσεις» «SHARE», το οποίο έχει ως στόχο την προώθηση μέτρων συμφιλίωσης μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής από μικρές, μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις και την καλύτερη κατανομή των υποχρεώσεων φροντίδας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Ήδη δρομολογείται η καθολική του εφαρμογή, η δε απονομή του Σήματος συνιστά την αναγνώριση της έμπρακτης προώθησης πρακτικών και πρωτοβουλιών εντός των επιχειρήσεων με στόχο την ισότητα των φύλων.

Σύμφωνα με έκθεση της Παγκόσμιας Τράπεζας για το 2022, η Ελλάδα συγκαταλέγεται μεταξύ των 12 χωρών παγκοσμίως με πλήρη νομική ισότητα ανδρών και γυναικών. Η επίδοση αυτή οφείλεται σε μια σειρά από μεταρρυθμίσεις και θεσμικές παρεμβάσεις της Κυβέρνησης στην αγορά εργασίας και όχι μόνο, οι οποίες έχουν ως στόχο την εναρμόνιση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, όπως είναι η εξίσωση των γονικών δικαιωμάτων των εργαζόμενων σύμφωνα με την οποία θεσπίστηκε η άδεια πατρότητας διάρκειας 14 ημερών μετ' αποδοχών, η προστασία των νέων πατέρων κατά της απόλυσης για 6 μήνες από τη γέννηση του παιδιού, η γονική άδεια ως ατομικό και απαραβίαστο δικαίωμα κάθε γονέα, η επέκταση στον ιδιωτικό τομέα της άδειας υποβοηθούμενης αναπαραγωγής, η οποία ίσχυε ήδη στον δημόσιο τομέα, η επέκταση της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας 6 μηνών με επιδότηση από την ΔΥΠΑ και στη μητέρα που υιοθετεί τέκνο έως 8 ετών, καθώς και στις γυναίκες που αποκτούν παιδί με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας και η κύρωση από τη χώρα μας της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για τη βία και την παρενόχληση στην αγορά εργασίας.

Επιπλέον, προβλέπεται για την άδεια μητρότητας σε μισθωτές του ιδιωτικού τομέα η επέκταση του χρονικού διαστήματος της επιδοτούμενης από την ΔΥΠΑ άδειας μητρότητας στους 9 μήνες για τις μισθωτές μητέρες του ιδιωτικού τομέα (από 6 που ίσχυε), προκειμένου να αμβλυνθούν περαιτέρω οι διαφορές που υπάρχουν με τον δημόσιο τομέα. Η διάταξη αυτή στοχεύει στη στήριξη της οικογένειας και μπορεί να εφαρμοστεί εναλλακτικά και για τον πατέρα, σε περίπτωση που δεν κάνει χρήση η μητέρα.

Για την καταπολέμηση της ενδοοικογενειακής και έμφυλης βίας λειτουργεί το Δίκτυο Δομών της ΓΓΔΟΠΙΦ με στόχο την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και των πολλαπλών διακρίσεων, το οποίο περιλαμβάνει 44 Συμβουλευτικά Κέντρα, 20 Ξενώνες Φιλοξενίας και τη Γραμμή Υποστήριξης 15900 (SOS Helpline).

Παράλληλα με τη λειτουργία του Δικτύου έχουν υιοθετηθεί πολιτικές, όπως:

- α. η τροποποίηση των προγραμμάτων απασχόλησης και επιχειρηματικότητας που υλοποιεί η ΔΥΠΑ, προκειμένου να στηριχθούν άνεργες γυναίκες θύματα έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας και
- β. η αύξηση της μοριοδότησης των γυναικών θυμάτων έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας κατά

40% στο βελτιωμένο πρόγραμμα δεύτερης επιχειρηματικής ευκαιρίας για ανέργους οι οποίοι έχουν διακόψει την επιχειρηματική τους δραστηριότητα και επιθυμούν να δημιουργήσουν μια νέα επιχείρηση και να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας.

Τον Μάρτιο του 2023 ξεκίνησε η πιλοτική εφαρμογή του «PANIC BUTTON».

Πρόκειται για ένα εργαλείο-ψηφιακή εφαρμογή της ΓΓΔΟΠΙΦ.

Σε συνεργασία με το Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη χορηγείται δωρεάν σε γυναίκες θύματα ενδοοικογενειακής βίας και εγκαθίσταται σε κινητά τηλέφωνα έξυπνης τεχνολογίας, κατόπιν ενημέρωσης από τα συμβουλευτικά κέντρα της ΓΓΔΟΠΙΦ και τα τμήματα ενδοοικογενειακής βίας της ΕΛ.ΑΣ. Με το άρθρο 19 του Ν. 4995/2022 θεσπίστηκε η πιλοτική λειτουργία του προγράμματος αξιοποίησης της ψηφιακής αυτής εφαρμογής, με σκοπό την ενίσχυση της προστασίας των γυναικών θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, η οποία θα διαρκέσει ένα έτος και περιλαμβάνει την περιφέρεια Αττικής και την περιφερειακή ενότητα Θεσσαλονίκης.

Η εφαρμογή εγκαθίσταται στο κινητό τηλέφωνο έξυπνης τεχνολογίας (smartphones) με λογισμικό Android ή Ios της χρήστριας που έχει υπάρξει θύμα ενδοοικογενειακής βίας. Μετά την εγκατάσταση της εφαρμογής στο κινητό τηλέφωνο της χρήστριας, η τελευταία μπορεί να ειδοποιεί την Άμεση Δράση (100) όπου και αν βρίσκεται, δηλαδή όχι μόνο όταν είναι στο σπίτι της. Μέσω του στίγματος που παρέχει η εφαρμογή, εντοπίζεται από την Άμεση Δράση η οποία συνδράμει προς βοήθεια.

Ο «Οδηγός Τσέπης για την Έμφυλη Βία» (GBV PocketGuide) είναι μια ψηφιακή εφαρμογή που παρέχει εξειδικευμένη καθοδήγηση, χρήσιμες πληροφορίες και ενημέρωση για τον ορθό τρόπο αλληλεπίδρασης με άτομο που έχει υποστεί έμφυλη βία. Ο Οδηγός έχει προσαρμοστεί στην ελληνική γλώσσα από την ΓΓΔΟΠΙΦ σε συνεργασία με την UNICEF. Πρόκειται για **ένα εργαλείο** που έχει αναπτυχθεί στη βάση διεθνών προτύπων, είναι διαθέσιμο σε περισσότερες από 12 γλώσσες, και απευθύνεται σε μη εξειδικευμένους επαγγελματίες του πεδίου αλλά και στο ευρύ κοινό.

Με την εφαρμογή αυτή, διαθέσιμη από τον Ιανουάριο 2023 για κινητά τηλέφωνα έξυπνης τεχνολογίας, παρέχονται πληροφορίες και συμβουλές για το «τι να κάνει», «τι να πει» και «τι να αποφύγει» κάποιος/α όταν του αποκαλύπτεται ένα περιστατικό έμφυλης βίας. Παρέχονται επίσης βασικές πληροφορίες για την αναζήτηση σχετικών υπηρεσιών για ζητήματα όπως, λ.χ., την προστασία των θυμάτων σεξουαλικής βίας από σεξουαλικά μεταδιδόμενα νοσήματα και HIV/AIDS και τους κινδύνους που διατρέχουν τα επιζήσαντα άτομα όταν αποκαλύπτουν ότι έχουν βιώσει κάποια μορφή έμφυλης βίας - αντίποινα από τον δράστη, δευτερογενής θυματοποίηση κ.λπ. Με τον Ν. 4808/2021 για την Προστασία της Εργασίας, η Ελλάδα είναι μία από τις πρώτες χώρες που επικύρωσε τη Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.

Ο νόμος αυτός, στο δεύτερο μέρος του, υιοθετεί μια σειρά από μέτρα και ρυθμίσεις για τη βία και την παρενόχληση στην εργασία, στην οποία περιλαμβάνεται, ως ειδικότερη έκφασή της, η σεξουαλική παρενόχληση. Ο νόμος αυτός εφαρμόζεται τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα διασφαλίζοντας την ύπαρξη ενός συνεκτικού και σύγχρονου πλαισίου για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης.

Για πρώτη φορά εισάγεται στην Ελλάδα η θεμελιώδης υποχρέωση για τους εργοδότες που απασχολούν πάνω από 20 άτομα να υιοθετούν πολιτικές για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, στην οποία εντάσσεται ρητά και η σεξουαλική παρενόχληση, όπως επίσης διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών.

Στο πλαίσιο των πολιτικών με στόχο την εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, ξεκινάει άμεσα η υλοποίηση δύο μεγάλων έργων, τα οποία χρηματοδοτούνται από το Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας (RRF):

- i. Το έργο «Δημιουργία χώρων φύλαξης βρεφών εντός επιχειρήσεων», μέσω του οποίου εξασφαλίζεται η δημιουργία των χώρων, ο εξοπλισμός τους, όπως και η πρόσληψη έως δύο

βρεφονηπιοκόμων για χρονικό διάστημα 24 μηνών, με την υποχρέωση διατήρησης της δομής από τις επιχειρήσεις για μια διετία από τη λήξη της επιδότησης. Σκοπός είναι η καθημερινή φύλαξη, η φροντίδα, η διατροφή και η απασχόληση των βρεφών κατά τον χρόνο εργασίας του γονέα, ώστε να διευκολύνεται η απασχόληση των νέων μητέρων. Προβλέπεται η ένταξη 120 μονάδων και περίπου 2.500 παιδιών.

- ii. Το έργο «DIVERSITY AWARENESS (Ενίσχυση της Διαφορετικότητας - Σήμα Διαφορετικότητας)», το οποίο αφορά πολιτικές στήριξης, κατάρτισης και άλλες δράσεις ευαισθητοποίησης για την ισότητα και τη διαφορετικότητα στους χώρους εργασίας. Στόχος είναι η προώθηση της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης στους χώρους εργασίας στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, μέσα από τη διαμόρφωση ενός ολοκληρωμένου και στοχευμένου προγράμματος κατάρτισης και ευαισθητοποίησης. Απευθύνεται σε 1.600.000 εργαζομένες/ους του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα.

Επιπλέον, με χρηματοδότηση από το ΕΣΠΑ, το πρόγραμμα «Νταντάδες της Γειτονιάς» στην πιλοτική εφαρμογή του έχει στόχο την εξασφάλιση της κατ' οίκον φροντίδας βρεφών και νηπίων ηλικίας από 2 μηνών έως 2,5 ετών και προβλέπει την οικονομική ενίσχυση των εργαζόμενων γονέων, των μονογονέων, των αναδόχων και ιδιαίτερα των μητέρων, για τη χρήση πιστοποιημένων υπηρεσιών φροντίδας των παιδιών τους, με στόχο την ενίσχυση της γυναικείας εργασίας και τη στήριξη της οικογένειας.

Στον τομέα της υγείας έχει ξεκινήσει μια πιλοτική στοχευμένη παρέμβαση για την ουσιαστική πρόληψη του καρκίνου του μαστού, το «Πρόγραμμα Φώφη Γεννηματά», με το οποίο καθιερώνεται άδεια μίας ημέρας το χρόνο για προληπτικό γυναικολογικό έλεγχο στις γυναίκες υπαλλήλους του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα, της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και πρόσφατα και του ιδιωτικού τομέα.

Τέλος, στις άμεσες προτεραιότητες που σχετίζονται με την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας είναι η ενσωμάτωση δύο Οδηγιών της ΕΕ:

- i. Women on Boards (δημοσιεύθηκε στις 23/11/2022) και
- ii. Pay Transparency (δημοσιεύθηκε στις 17/5/2023).

Πρόκειται για δύο Οδηγίες που βρίσκονται σε στάδιο ενσωμάτωσης στο Εθνικό Δίκαιο και αντιμετωπίζουν τα καίρια ζητήματα:

- i. της ανά φύλο ποσόστωσης - ότι τουλάχιστον το 40% των θέσεων μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών ή το 33% του συνόλου των θέσεων διοικητικών στελεχών να καλύπτονται από το υποεκπροσωπούμενο φύλο στα Διοικητικά Συμβούλια των εισηγμένων στο Χρηματιστήριο Εταιρειών της ΕΕ και
- ii. της ίσης αμοιβής για ίση παροχή εργασίας αντίστοιχα.

Είναι απαραίτητο να επισημανθεί ότι η δημιουργία ενός νομοθετικού πλαισίου δεν αρκεί για την παραγωγή των επιθυμητών αποτελεσμάτων στον τομέα της ισότητας των φύλων. Απαιτείται συντονισμένη προσπάθεια από όλους τους εμπλεκόμενους φορείς και αλληλεπίδραση μεταξύ τους για την ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας των φύλων στις δημόσιες πολιτικές. Η ένταξη της διάστασης του φύλου στις πολιτικές (gender mainstreaming), δηλαδή η ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου στην προετοιμασία, τον σχεδιασμό, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση πολιτικών, κανονιστικών μέτρων και προγραμμάτων δαπανών συνιστά την αναγκαία στρατηγική για την ουσιαστική επίτευξη της ισότητας.



Δ΄ ΜΕΡΟΣ

ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΣΩΜΑΤΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

*Ουρανία – Καρολίνα Κολιοπούλου
Κλειώ Μαυραγάνη
Ευγενία Πανταζή*

1. ΓΥΝΑΙΚΟΛΟΓΙΚΗ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΠΡΟΛΗΨΗ

- Ουρανία - Καρολίνα Κολιοπούλου

> Ασκήσεις ενίσχυσης του ενδιαφέροντος για τη γυναικολογική υγεία <

1. Δραστηριότητα «Τι νομίζεις;»

Σεβαστή-Σοφία Ανθοπούλου, Ουρανία-Καρολίνα Κολιοπούλου

Διάρκεια: 1 ώρα

Η δραστηριότητα αυτή είναι τύπου κουίζ. Πραγματοποιείται πριν από τις εισηγήσεις των οποίων το περιεχόμενο αναφέρεται, με στόχο να κινητοποιήσει το ενδιαφέρον των γυναικών. Γίνεται κατά ζευγάρια, ώστε οι συμμετέχουσες να έχουν τη δυνατότητα να συζητήσουν με το ταίρι τους τις επιλογές τους.

Προετοιμασία - τι χρειαζόμαστε

- Το κουίζ της δραστηριότητας (Φύλλο Εργασίας - Τι νομίζεις;)
- Τις απαντήσεις στο κουίζ (Στην πλατφόρμα του προγράμματος ή αντιγραμμένες από εδώ σε ένα αρχείο, ώστε να τις προβάλετε)

Περιγραφή της δραστηριότητας:

- Η δραστηριότητα με τίτλο «Τι νομίζεις;», γίνεται πριν από τις εισηγήσεις για ζητήματα που συνδέονται με την υγεία της γυναίκας.
- Ενημερώνετε ότι η δραστηριότητα αυτή θα γίνει σε ζευγάρια και ζητάτε από τις συμμετέχουσες να σχηματίσουν ομάδες των δύο.
- Εξηγείτε ότι πρόκειται για απλές ασκήσεις, στις οποίες καλούνται να επιλέξουν αυτό που πιστεύουν ότι ισχύει σε ζητήματα που αναφέρονται στην υγεία της γυναίκας.
- Τους εξηγείτε ότι στόχος δεν είναι να ελέγξουμε τις γνώσεις τους ούτε υπάρχει η προσδοκία να γνωρίζουν όλες τις απαντήσεις. Στόχος είναι να σκεφτούν, να συζητήσουν, αν χρειάζεται, με το ταίρι τους και να επιλέξουν την απάντηση που θεωρούν σωστή.
- Οι ερωτήσεις αναφέρονται σε ζητήματα που είναι σημαντικό να γνωρίζει μια γυναίκα και για τα οποία συχνά δεν ενημερωνόμαστε.
- Οι απαντήσεις βρίσκονται στις εισηγήσεις που θα ακολουθήσουν και είναι αναρτημένες στην πλατφόρμα της εξ αποστάσεως ασύγχρονης εκπαίδευσης του WOMENTORS.
- Προβάλλετε σε οθόνη ή μοιράζετε στις ομάδες το Φύλλο Εργασίας που ακολουθεί και ζητάτε να επιλέξουν τη σωστή απάντηση συζητώντας με το ταίρι τους.

1. Σημειώστε «X» σε όσα από τα παρακάτω πιστεύετε ότι λειτουργούν ευεργετικά για την υγεία.

α.	Διατήρηση φυσιολογικού σωματικού βάρους	
β.	Καθημερινή λήψη πολυβιταμίνης	
γ.	Αποχή από το κάπνισμα	
δ.	Ενασχόληση με κάποιο χόμπι	
ε.	Έξι ώρες ύπνου την ημέρα	
στ.	Σωματική άσκηση	
ζ.	Άρνηση λήψης αντιβιοτικών φαρμάκων σε περίπτωση λοίμωξης	
η.	Αποφυγή εμβολιασμού	
θ.	Υγιεινή διατροφή	

2. Σημειώστε «X» για όσα από τα παρακάτω πιστεύετε ότι είναι σεξουαλικά μεταδιδόμενα νοσήματα.

α.	Έκζεμα	
β.	HPV	
γ.	Έρπης	
δ.	Τριχομονάδες	
ε.	Κοκκύτης	
στ.	AIDS	
ζ.	Τοξόπλασμα	
η.	Λιστέρια	
θ.	Ηπατίτιδα Β και C	
ι.	Εχινόκοκκος	

ια.	Ψείρες του εφηβαίου	
ιβ.	Μηνιγγιτιδόκοκκος	
ιγ.	Σύφιλη	
ιδ.	Χλαμύδια και γονόκοκκος	
ιε.	Πνευμονιόκοκκος	

3. Επιλέξτε **Σωστό** ή **Λάθος** για κάθε πρόταση.

		Σωστό	Λάθος
α.	Ο τρόπος ζωής και οι καθημερινές συνήθειες μέχρι την ηλικία των 25 ετών επηρεάζουν καθοριστικά τις πιθανότητες εκδήλωσης οστεοπόρωσης στο μέλλον.		
β.	Στην Ελλάδα χρησιμοποιούνται 4 μέθοδοι αντισύλληψης με ποσοστό επιτυχίας από 95% και πάνω.		
γ.	Η ελάχιστη διάρκεια σωματικής άσκησης που μπορεί να έχει ευεργετική δράση στην υγεία είναι μισή ώρα περπάτημα 3 φορές την εβδομάδα.		
δ.	Το τρύπημα της γλώσσας ή της μύτης και το τατουάζ, αν δεν γίνουν σε συνθήκες αποστείρωσης, είναι δυνατό να αποτελέσουν αιτία μετάδοσης ιογενούς λοίμωξης (π.χ. HIV, ηπατίτιδα).		
ε.	Το χάπι της επόμενης ημέρας πρέπει να ληφθεί μέσα σε διάστημα 48 ωρών από μία επαφή που θα μπορούσε, ενδεχομένως, να οδηγήσει σε ανεπιθύμητη εγκυμοσύνη.		
στ.	Η πρώτη αποβολή μιας γυναίκας θεωρείται εντελώς τυχαίο γεγονός. Αν αυτή επαναληφθεί 2 φορές, συνιστάται εκτεταμένος ιατρικός έλεγχος.		
ζ.	Μια γυναίκα έως 35 ετών που έχει συχνές σεξουαλικές επαφές και δεν μπορεί να συλλάβει για διάστημα τουλάχιστον ενός έτους, προτείνεται να απευθυνθεί σε γιατρό.		
η.	Η υπογονιμότητα στατιστικά οφείλεται κατά 1/3 στη γυναίκα, κατά 1/3 στον άνδρα και κατά 1/3 είναι άγνωστης αιτιολογίας.		
θ.	Τα αυτοάνοσα νοσήματα προσβάλλουν περίπου ισότιμα τις γυναίκες και τους άνδρες.		
ι.	Τα αυτοάνοσα νοσήματα συνδέονται με το στρες.		
ια.	Η συλλογή ωαρίων προς κατάψυξη προτείνεται να γίνεται στην ηλικία των 25-38 ετών.		
ιβ.	Η αιτία ενός απλού κρυολογήματος δεν είναι ιός.		

ιγ.	Η μεσογειακή δίαιτα και η φυσική άσκηση λειτουργούν προληπτικά κατά της άνοιας.		
ιδ.	Τα αντισυλληπτικά αυξάνουν σημαντικά την πιθανότητα να εμφανιστεί καρκίνος.		

4. Επιλέξτε **Σωστό** ή **Λάθος** για κάθε πρόταση.

	Το εμβόλιο για τον HPV:	Σωστό	Λάθος
α.	Συνιστάται σε γυναίκες ηλικίας 11-26 ετών, αλλά μπορούν να ωφεληθούν και μεγαλύτερες.		
β.	Χορηγείται δωρεάν σε γυναίκες 11-26 ετών.		
γ.	Δεν συνιστάται σε γυναίκες με παλαιότερη HPV λοίμωξη.		

5. Επιλέξτε **Σωστό** ή **Λάθος** για κάθε πρόταση.

	Όταν μια γυναίκα διανύει μια φυσιολογική εγκυμοσύνη χωρίς επιπλοκές:	Σωστό	Λάθος
α.	Επιτρέπεται να πίνει έως ένα ποτήρι αλκοόλ την εβδομάδα.		
β.	Πρέπει να αποφεύγει την κολύμβηση σε πισίνα ή θάλασσα.		
γ.	Μπορεί να συνεχίσει να γυμνάζεται με προσοχή.		
δ.	Πρέπει να αποφεύγει τις σεξουαλικές επαφές.		
ε.	Πρέπει να περιορίσει το κάπνισμα σε ένα τσιγάρο την ημέρα.		
στ.	Πρέπει να υιοθετεί σωστές διατροφικές συνήθειες.		
ζ.	Συνιστάται να μη βάφει τα μαλλιά της κατά το 1ο τρίμηνο της κύησης.		
η.	Πρέπει να επισκέπτεται τη/τον γιατρό της τουλάχιστον μία φορά τον μήνα.		

θ.	Είναι καλό να μειώσει τα επίπεδα του στρες.		
ι.	Προτείνεται από τον 3ο μήνα και μετά να εργάζεται λιγότερες ώρες.		

- Αφού τελειώσει ο χρόνος συνεργασίας στις ομάδες και οι συμμετέχουσες επιστρέφουν στην ολομέλεια, δεν συζητάτε ποιες απαντήσεις ήταν σωστές και ποιες λάθος ούτε απαντάτε σε σχετικά ερωτήματα, αλλά δίνετε την οδηγία να ακούσουν προσεκτικά τις εισηγήσεις που ακολουθούν.
- Όταν ολοκληρωθούν όλες οι εισηγήσεις, προβάλλετε το αρχείο με τις σωστές απαντήσεις.

1. Σημειώστε «X» σε όσα από τα παρακάτω πιστεύετε ότι λειτουργούν ευεργετικά για την υγεία.

α.	Διατήρηση φυσιολογικού σωματικού βάρους	X
β.	Καθημερινή λήψη πολυβιταμίνης	
γ.	Αποχή από το κάπνισμα	X
δ.	Ενασχόληση με κάποιο χόμπι	X
ε.	Έξι ώρες ύπνου την ημέρα	
στ.	Σωματική άσκηση	X
ζ.	Άρνηση λήψης αντιβιοτικών φαρμάκων σε περίπτωση λοίμωξης	
η.	Αποφυγή εμβολιασμού	
θ.	Υγιεινή διατροφή	X

2. Σημειώστε «X» για όσα από τα παρακάτω πιστεύετε ότι είναι σεξουαλικά μεταδιδόμενα νοσήματα.

α.	Έκζεμα	
β.	HPV	X
γ.	Έρπης	X
δ.	Τριχομονάδες	X

ε.	Κοκκύτης	
στ.	AIDS	X
ζ.	Τοξόπλασμα	
η.	Λιστέρια	
θ.	Ηπατίτιδα Β και C	X
ι.	Εχινόκοκκος	
ια.	Ψείρες του εφηβαίου	X
ιβ.	Μηνιγγιτιδόκοκκος	
ιγ.	Σύφιλη	X
ιδ.	Χλαμύδια και γονόκοκκος	X
ιε.	Πνευμονιόκοκκος	

3. Επιλέξτε **Σωστό** ή **Λάθος** για κάθε πρόταση.

		Σωστό	Λάθος
α.	Ο τρόπος ζωής και οι καθημερινές συνήθειες μέχρι την ηλικία των 25 ετών επηρεάζουν <i>καθοριστικά</i> τις πιθανότητες εκδήλωσης οστεοπόρωσης στο μέλλον.	X	
β.	Στην Ελλάδα χρησιμοποιούνται 4 μέθοδοι αντισύλληψης με ποσοστό επιτυχίας από 95% και πάνω.		X
γ.	Η ελάχιστη διάρκεια σωματικής άσκησης που μπορεί να έχει ευεργετική δράση στην υγεία είναι μισή ώρα περπάτημα 3 φορές την εβδομάδα.		X
δ.	Το τρύπημα της γλώσσας ή της μύτης και το τατουάζ, αν δεν γίνουν σε συνθήκες αποστείρωσης, είναι δυνατό να αποτελέσουν αιτία μετάδοσης ιογενούς λοίμωξης (π.χ. HIV, ηπατίτιδα).	X	
ε.	Το χάπι της επόμενης ημέρας πρέπει να ληφθεί μέσα σε διάστημα 48 ωρών από μία επαφή που θα μπορούσε, ενδεχομένως, να οδηγήσει σε ανεπιθύμητη εγκυμοσύνη.		X
στ.	Η πρώτη αποβολή μιας γυναίκας θεωρείται εντελώς τυχαίο γεγονός. Αν αυτή επαναληφθεί 2 φορές, συνιστάται εκτεταμένος ιατρικός έλεγχος.	X	
ζ.	Μια γυναίκα έως 35 ετών που έχει συχνές σεξουαλικές επαφές και δεν μπορεί να συλλάβει για διάστημα τουλάχιστον ενός έτους, προτείνεται να απευθυνθεί σε γιατρό.	X	

η.	Η υπογονιμότητα στατιστικά οφείλεται κατά 1/3 στη γυναίκα, κατά 1/3 στον άνδρα και κατά 1/3 είναι άγνωστης αιτιολογίας.	X	
θ.	Τα αυτοάνοσα νοσήματα προσβάλλουν περίπου ισότιμα τις γυναίκες και τους άνδρες.		X
ι.	Τα αυτοάνοσα νοσήματα συνδέονται με το στρες.	X	
ια.	Η συλλογή ωαρίων προς κατάψυξη προτείνεται να γίνεται στην ηλικία των 25-38 ετών.	X	
ιβ.	Η αιτία ενός απλού κρυολογήματος δεν είναι ιός.		X
ιγ.	Η μεσογειακή διαίτα και η φυσική άσκηση λειτουργούν προληπτικά κατά της άνοιας.	X	
ιδ.	Τα αντισυλληπτικά αυξάνουν σημαντικά την πιθανότητα να εμφανιστεί καρκίνος.		X

4. Επιλέξτε **Σωστό** ή **Λάθος** για κάθε πρόταση.

	Το εμβόλιο για τον HPV:	Σωστό	Λάθος
α.	Συνιστάται σε γυναίκες ηλικίας 11-26 ετών, αλλά μπορούν να ωφεληθούν και μεγαλύτερες.	X	
β.	Χορηγείται δωρεάν σε γυναίκες 11-26 ετών.		X
γ.	Δεν συνιστάται σε γυναίκες με παλαιότερη HPV λοίμωξη.		X

5. Επιλέξτε **Σωστό** ή **Λάθος** για κάθε πρόταση.

	Όταν μια γυναίκα διανύει μια φυσιολογική εγκυμοσύνη χωρίς επιπλοκές:	Σωστό	Λάθος
α.	Επιτρέπεται να πίνει έως ένα ποτήρι αλκοόλ την εβδομάδα.		X
β.	Πρέπει να αποφεύγει την κολύμβηση σε πισίνα ή θάλασσα.		X
γ.	Μπορεί να συνεχίσει να γυμνάζεται με προσοχή.	X	
δ.	Πρέπει να αποφεύγει τις σεξουαλικές επαφές.		X
ε.	Πρέπει να περιορίσει το κάπνισμα σε ένα τσιγάρο την ημέρα.		X

στ.	Πρέπει να υιοθετεί σωστές διατροφικές συνήθειες.	X	
ζ.	Συνιστάται να μη βάφει τα μαλλιά της κατά το 1ο τρίμηνο της κύησης.	X	
η.	Πρέπει να επισκέπτεται τη/τον γιατρό της τουλάχιστον μία φορά τον μήνα.	X	
θ.	Είναι καλό να μειώσει τα επίπεδα του στρες.	X	
ι.	Προτείνεται από τον 3ο μήνα και μετά να εργάζεται λιγότερες ώρες.		X

- Αν δεχτείτε εξειδικευμένες ρωτήσεις στις οποίες δεν είστε σε θέση να απαντήσετε, ζητήστε από τις συμμετέχουσες να τις καταγράψουν επί τόπου ή να σας τις στείλουν, ώστε να τις μεταφέρετε στην επιστημονική ομάδα και να απαντηθούν σε δεύτερο χρόνο.
- Η δραστηριότητα αυτή μπορεί επίσης να γίνει τμηματικά, με βάση κάθε φορά την εισήγηση των θεμάτων με τα οποία κάθε κομμάτι συνδέεται.

1.1. Γυναικολογική υγεία και πρόληψη

- Ουρανία - Καρολίνα Κολιοπούλου

Τι πρέπει να ξέρω για την ανατομία των έσω και έξω γεννητικών οργάνων;

Το αιδοίο περιλαμβάνει το **εφήβαιο**, τα **μεγάλα χείλη** και τα **μικρά χείλη**.

Η **κλειτορίδα** είναι το πιο ευαίσθητο όργανο των έξω γεννητικών οργάνων. Αποτελείται από τη βάλανο, το σώμα και τα δυο σκέλη δεξιά κι αριστερά, που το καθένα έχει μήκος περίπου 6 εκατοστά. Από αυτά μόνο η βάλανος είναι ορατή και βρίσκεται στην κορυφή του αιδοίου πάνω από την **ουρήθρα**, εκεί που ενώνονται τα μικρά χείλη. Σε αυτή καταλήγουν τα ίδια νεύρα που φτάνουν και στο πέος. Αποτελείται από τον ίδιο σπογγώδη ιστό από τον οποίο αποτελείται και το πέος, οπότε κατά τη διέγερση γεμίζει αίμα και διογκώνεται σαν σφουγγάρι.

Ανάμεσα στα χείλη βρίσκονται επίσης ο **παρθενικός υμένας** και η **είσοδος του κόλπου (πρόδομος του κόλπου)**. Δεξιά και αριστερά βρίσκονται οι **βολβοί του προδόμου**, οι οποίοι επίσης αποτελούνται από σπογγώδη ιστό. Ο **κόλπος**, σαν ένας διάδρομος στο βάθος, καταλήγει στο κάτω τμήμα της μήτρας, στον **τράχηλο της μήτρας**.

Εκατέρωθεν της εισόδου του κόλπου βρίσκονται οι **βαρθολίνειοι**, ένα ζευγάρι αδένων που εκκρίνουν ένα βλεννώδες υγρό, το οποίο συνεισφέρει στη λίπανση του κόλπου. Εκατέρωθεν της ουρήθρας βρίσκονται οι **παραουρηθρικοί αδένες** (αδένες του Skene), που εκβάλλουν στον πρόδομο του κόλπου και συνεισφέρουν επίσης στη λίπανση του κόλπου. Ανάμεσα στον κόλπο και τον πρωκτό βρίσκεται το **περίνεο**.

Στο εσωτερικό του τραχήλου βρίσκεται ο **ενδοτράχηλος**, ένας λεπτός σωλήνας που συνδέει τον κόλπο με το εσωτερικό της μήτρας, την **ενδομητρική κοιλότητα**.

Η μήτρα είναι ένας μυς σε σχήμα αχλαδιού. Το εσωτερικό της καλύπτεται από ένα στρώμα που λέγεται **ενδομήτριο** και το οποίο αποβάλλεται κάθε μήνα με την έμμηνο ρύση (την περίοδο). Δεξιά και αριστερά από τη μήτρα βγαίνουν δύο λεπτά σωληνάκια οι **σάλπιγγες**.

Έξω από τη μήτρα, πάλι στα πλάγια, βρίσκονται οι **ωοθήκες**.

Τι πρέπει να γνωρίζω για τον εμμηνορρυσιακό κύκλο;

Ο εμμηνορρυσιακός κύκλος ξεκινά την πρώτη μέρα της περιόδου και τελειώνει την πρώτη μέρα της επόμενης περιόδου. Ιδανικά διαρκεί 28 μέρες, ωστόσο αποκλίσεις +/- 7 ημερών θεωρούνται φυσιολογικές.

Στην **πρώτη φάση** του κύκλου, στη μία από τις δυο ωοθήκες μεγαλώνει το ωοθυλάκιο, μία μικρή κύστη. Παράλληλα από τις ωοθήκες παράγονται ορμόνες, κυρίως οιστρογόνα και προγεστερόνη, οι οποίες προετοιμάζουν το ενδομήτριο για ενδεχόμενη εγκυμοσύνη.

Όταν το ωοθυλάκιο φτάσει τα 2 εκατοστά περίπου, γίνεται η **ωορρηξία**, δηλαδή σπάει και απελευθερώνεται ένα κύτταρο, το ωάριο, μέσα στη σάλπιγγα της μήτρας. Εκεί, αν ένα σπερματοζωάριο γονιμοποιήσει το ωάριο, θα σχηματιστεί το έμβρυο, που μετά από λίγες μέρες θα εμφυτευθεί στο ενδομήτριο της μήτρας.

Μετά την ωορρηξία μπαίνουμε στη **δεύτερη φάση** του κύκλου: στην ωοθήκη στη θέση του ωοθυλακίου βρίσκεται τώρα το ωχρο σωματίο, το οποίο παράγει την ορμόνη προγεστερόνη,

απαραίτητη για τη μήτρα και ειδικότερα για το ενδομήτριο, για να συγκρατήσει το έμβρυο.

Αν δεν προκύψει εγκυμοσύνη στον κύκλο, οι ωοθήκες θα αρχίσουν σταδιακά να μειώνουν την παραγωγή ορμονών, με αποτέλεσμα το ενδομήτριο, που εξαρτάται από αυτές τις ορμόνες, να μην μπορεί να διατηρηθεί στη θέση του και να αποβληθεί.

Αυτή είναι η **έμμηνος ρύση**, η αποβολή του ενδομητρίου μαζί με αίμα από τη μήτρα.

Προληπτικές γυναικολογικές εξετάσεις κατά τη διάρκεια της ζωής μου.

Προληπτικός γυναικολογικός έλεγχος

Ο προληπτικός γυναικολογικός έλεγχος γίνεται από τη/τον γυναικολόγο. Η πρώτη επίσκεψη προτείνεται να γίνει σε ηλικία 16-20 ετών, ενώ μετά τα 20 έτη είναι απαραίτητο να γίνεται κάθε χρόνο. Η επίσκεψη μπορεί να περιλαμβάνει :

- **Λήψη ατομικού και οικογενειακού ιστορικού**
- **Τεστ Παπανικολάου** (συλλογή κυττάρων από τον τράχηλο της μήτρας, για να εντοπιστούν από γιατρό κυτταρολόγο κύτταρα είτε άτυπα είτε με λοίμωξη και δυσπλασία από HPV). Προτείνεται να γίνεται από τη ηλικία των 20 ετών και μετά (σε γυναίκες σεξουαλικά ενεργές). Σε γυναίκες μικρότερης ηλικίας που έχουν αρχίσει να έχουν σεξουαλικές επαφές, μπορεί η λήψη του τεστ να γίνει νωρίτερα. Σε ατομικό επίπεδο το τεστ Παπανικολάου γίνεται συνήθως μαζί με την ετήσιο γυναικολογικό έλεγχο. Σε προγράμματα μαζικού ελέγχου για την πρόληψη του καρκίνου της μήτρας, κατά τα οποία το κόστος επιβαρύνει το κράτος, έχει αποδειχθεί ότι σε γυναίκες χωρίς ιστορικό δυσπλασίας το τεστ Παπανικολάου θα μπορούσε να γίνεται ανά διετία ή τριετία. Σύμφωνα με την αμερικανική αντικαρκινική εταιρεία, γυναίκες 65 ετών ή μεγαλύτερες με 3 πρόσφατα τεστ χωρίς παθολογία και κανένα παθολογικό τεστ εντός της τελευταίας δεκαετίας μπορούν να σταματήσουν να υποβάλλονται στο τεστ Παπανικολάου.
- **HPV test** (ανίχνευση του DNA ιών των ανθρωπίνων θηλωμάτων, έτσι ώστε να γίνει γνωστό αν η γυναίκα είναι φορέας ιού και συγκεκριμένα ποιου τύπου.)
- **Καλλιέργεια κολπικού υγρού - αντιβιογράμμα** (συλλογή δείγματος κολπικού υγρού για μικροβιολογική ανάλυση, ώστε να εντοπιστεί το υπεύθυνο για τη φλεγμονή, σεξουαλικά μεταδιδόμενο ή μη, μικρόβιο και να δοθεί το κατάλληλο αντιβιοτικό.)
- **Αμφίχειρος γυναικολογική εξέταση** (ψηλάφηση των έσω γεννητικών οργάνων)
- **Αιδοιοσκόπηση - Κολποσκόπηση** (επισκόπηση του αιδοίου, του κόλπου και του τραχήλου με μεγεθυντικούς φακούς ως συμπληρωματική εξέταση στο τεστ Παπανικολάου, με σκοπό την ανίχνευση λοιμώξεων από HPV, δυσπλασιών και καρκίνου)
- **Διακοιλιακό υπερηχογράφημα κάτω κοιλίας** (απεικόνιση της μήτρας και των ωοθηκών με απαραίτητη την πλήρωση με νερό της ουροδόχου κύστης) ή διακολπικό **υπερηχογράφημα έσω γεννητικών οργάνων** (για καλύτερη απεικόνιση της μήτρας και των ωοθηκών σε γυναίκες που έχουν ήδη ολοκληρωμένες σεξουαλικές επαφές)
- **Ψηλάφηση των μαστών** Εκπαίδευση στην αυτοεξέταση των μαστών
- **Υπερηχογράφημα μαστών**
- **Συμβουλευτική** για αλλαγές στον τρόπο ζωής, την προσωπική γυναικολογική υγεία και τη φυσιολογική λειτουργία του κύκλου, την αντισύλληψη και σύσταση για μαστογραφία
- **Εμβολιασμό HPV**

Προληπτικός έλεγχος μαστών

Για γυναίκες χωρίς οικογενειακό ιστορικό καρκίνου του μαστού ή και των ωοθηκών ξεκινά από την ηλικία των 20, με αυτοεξέταση, ενώ προτείνεται υπερηχογράφημα μαστών και κλινική εξέταση των μαστών από γιατρό κάθε τρία χρόνια. Στην ηλικία των 35 - 40 προτείνεται να γίνει η πρώτη μαστογραφία αναφοράς. Από την ηλικία των 40 και μετά θα πρέπει να γίνεται, εκτός από αυτοεξέταση, ετήσια μαστογραφία και αν χρειάζεται υπερηχογράφημα.

Για γυναίκες με οικογενειακό ιστορικό καρκίνου του μαστού ή και των ωοθηκών προτείνεται

η αυτοεξέταση και ο έλεγχος με υπερηχογράφημα, η μαστογραφία ή/και μαγνητική τομογραφία να ξεκινήσουν νωρίτερα, σύμφωνα με τις οδηγίες του/της μαστολόγου, ενώ σε ειδικές περιπτώσεις μπορεί να συσταθεί και γονιδιακός έλεγχος.

Σε ό,τι αφορά την **αυτοεξέταση των μαστών**, θα πρέπει να γίνεται κάθε μήνα, την 5η με 15η ημέρα του κύκλου και για όσο διάστημα υπάρχει έμμηνος ρύση. Μετά την εμμηνόπαυση, επιλέγουμε μια σταθερή ημέρα.

Η αυτοεξέταση ξεκινά με την επισκόπηση μπροστά σε έναν καθρέφτη και με τα χέρια, αρχικά, παράλληλα με τον κορμό. Στη συνέχεια τα χέρια σφίγγουν τη μέση, μετά χαλαρώνουν και, τέλος, τοποθετούνται πίσω από το κεφάλι. Στις θέσεις αυτές ελέγχουμε το σχήμα, το μέγεθος και τη συμμετρία των μαστών. Στη συνέχεια ελέγχουμε το χρώμα και την υφή του δέρματος των μαστών και των θηλών. Ακολουθεί η ψηλάφηση των μαστών είτε σε όρθια θέση στο μπάνιο, είτε σε ύπτια θέση, αφού τοποθετηθεί ένα μαξιλάρι κάτω από τους ώμους. Εξετάζεται ο μαστός με το αντίθετο χέρι και με τη μαλακή επιφάνεια των δακτύλων με κινήσεις κυκλικές, πιέζοντας ελαφρά τον κάθε μαστό πάνω στο θωρακικό τοίχωμα. Ελέγχεται η περιοχή της μασχάλης με το αντίθετο χέρι, όπως και η περιοχή πάνω από την κλείδα.

Σε περίπτωση που κατά την αυτοεξέταση διαπιστώσετε ότι υπάρχει κάποιο ογκίδιο που το ψηλαφίζετε, κάποια αλλαγή στο σχήμα του μαστού, στην υφή του, κάποια αλλαγή στο δέρμα του μαστού ή στη θηλή ή κάποια έκκριση από τη θηλή, πρέπει να επισκεφθείτε χωρίς χρονοτριβή μαστολόγο.

Προληπτικός έλεγχος για οστεοπόρωση

Η μέτρηση οστικής πυκνότητας προτείνεται σε γυναίκες άνω των 65 ετών, ενώ σε γυναίκες σε εμμηνόπαυση με παράγοντες κινδύνου για οστεοπόρωση ή έχουν υποστεί κάταγμα, συνιστάται να γίνεται νωρίτερα. Προτείνεται επίσης η μέτρηση της 25-υδροξυ-βιταμίνης D στο αίμα ανά τακτά χρονικά διαστήματα.

Πώς θα χτίσω γερά οστά;

Τα οστά βρίσκονται διαρκώς σε κατάσταση αποδόμησης και ανακατασκευής. Στα νεαρά άτομα συνεχίζουν να δημιουργούνται σε μεγαλύτερες ποσότητες από ό,τι αποδομούνται, με αποτέλεσμα ένα άτομο μεταξύ 18 και 25 ετών να διαθέτει τη μέγιστη ποσότητα και πυκνότητα οστού που θα αποκτήσει στη ζωή του. Μετά την ηλικία της κορυφαίας οστικής πυκνότητας, το οστό που χάνεται δεν αναπληρώνεται επαρκώς, ούτε σε ποσότητα ούτε σε ποιότητα. Όση περισσότερη ποσότητα οστικής μάζας έχει συγκεντρώσει ένα άτομο μέχρι την περίοδο της «κορυφαίας οστικής μάζας», τόσο απομακρύνεται από την πιθανότητα να προσβληθεί από οστεοπόρωση ή να υποστεί κάταγμα σε μεγαλύτερη ηλικία, ειδικότερα μάλιστα οι γυναίκες μετά την εμμηνόπαυση - δεδομένου ότι η ραγδαία πτώση των οιστρογόνων επιταχύνει την αποδόμηση των οστών. Οι παρακάτω παράγοντες αυξάνουν τις πιθανότητες οστεοπόρωσης σε μια γυναίκα:

- Αν κάποιος από τους γονείς έχει οστεοπόρωση.
- Διατροφή φτωχή σε Ασβέστιο και Βιταμίνη D
- Χαμηλό βάρος σώματος / Μικρό βάρος και αδύνατος σωματότυπος
- Διαταραχές εμμήνου ρύσης / Χαμηλά επίπεδα οιστρογόνων
- Καθιστικός τρόπος ζωής
- Κάπνισμα και υπερβολική κατανάλωση αλκοόλ
- Ιατρικά νοσήματα όπως διαταραχές του γαστρεντερικού συστήματος (όταν δεν απορροφώνται σωστά οι τροφές), υπερθυρεοειδισμός και κατάθλιψη.
- Λήψη φαρμάκων, όπως κορτικοστεροειδών - που χορηγούνται για την αντιμετώπιση και τη θεραπεία του άσθματος.

Για να χτίσουμε γερά οστά χρειάζεται, συνεπώς, να στοχεύουμε σε κορυφαία υψηλή πυκνότητα οστού σε νέα ηλικία με σωστή διατροφή, πλούσια σε ασβέστιο, επαρκή έκθεση στον ήλιο για τη σύνθεση βιταμίνης D - ή αν αυτό δεν είναι δυνατό με τη λήψη συμπληρωμάτων βιταμίνης D-, αποφεύγοντας το κάπνισμα και τη μεγάλη κατανάλωση οινοπνευματωδών ποτών και διατηρώντας φυσιολογικό σωματικό βάρος.

Τρόπος ζωής: Τι να κάνω για να παραμείνω γυναικολογικά υγιής;

- Προτείνεται η διατήρηση του σωματικού βάρους σε φυσιολογικά όρια. Το αυξημένο σωματικό βάρος αυξάνει τους κινδύνους για διαταραχές στον κύκλο, υπογονιμότητα, επιπλοκές στην κύηση (υπέρταση, διαβήτη κ.ά.), αλλά και καρκίνο του ενδομητρίου, του μαστού, των ωοθηκών κ.ά. Το χαμηλό βάρος σχετίζεται με ανωμαλίες της περιόδου, υπογονιμότητα, οστεοπόρωση.
- Προτείνεται μέτρια αεροβική άσκηση για τουλάχιστον για 150 λεπτά την εβδομάδα ή έντονη αεροβική για 75 λεπτά την εβδομάδα και ασκήσεις ενδυνάμωσης τουλάχιστον δύο φορές την εβδομάδα. Προτείνεται επίσης ο περιορισμός της «καθιστικής ζωής» με καθημερινό περπάτημα για τουλάχιστον 30 λεπτά και «σπάσιμο» των ωρών της καθιστικής εργασίας με πεντάλεπτα διαλείμματα ανά μία ώρα. Η άσκηση κάνει καλό στο καρδιαγγειακό, στα οστά, στις εγκεφαλικές λειτουργίες, στον ύπνο και μειώνει τον κίνδυνο σακχαρώδη διαβήτη και καρκίνων όπως του μαστού, του ενδομητρίου, του παχέος εντέρου, του πνεύμονα.
- Προτείνεται διατροφή πλούσια σε φυτικές ίνες, με πολλά φρούτα και λαχανικά, τροφές πλούσιες σε σίδηρο, φυλλικό οξύ, ασβέστιο και βιταμίνη D και περιορισμός στο το κόκκινο κρέας, το επεξεργασμένο κρέας, τη ζάχαρη, τις αλμυρές επεξεργασμένες τροφές, τα προμαγειρεμένα, συσκευασμένα γεύματα, τσιπς κ.ά. Προτείνεται επίσης η κατανάλωση άφθονου νερού.
- Προτείνεται η περιορισμένη έκθεση στον ήλιο (εκτός από 11 π.μ.-4 μ.μ.) για τη σύνθεση των ημερησίων αναγκών σε βιταμίνη D. Η έκθεση του προσώπου και των χεριών για 10-15 λεπτά την ημέρα αρκεί.
- Προτείνονται 7-8 ώρες ποιοτικού ύπνου.
- Προτείνεται στη μέλλουσα μητέρα να θηλάσει, δεδομένου ότι ο θηλασμός φαίνεται να μειώνει την πιθανότητα εμφάνισης καρκίνου του μαστού, των ωοθηκών, όπως και του διαβήτη, της υπέρτασης και της καρδιαγγειακής νόσου.
- Προτείνεται η αποφυγή του παθητικού καπνίσματος, καθώς ενοχοποιείται για το 25% με 30% των θανάτων από καρκίνο παγκοσμίως, για παθήσεις της καρδιάς και άσθμα. Ειδικά για τις γυναίκες αυξάνει τον κίνδυνο για υπογονιμότητα, κακή έκβαση της κύησης, επίμονες δυσπλασίες τραχήλου από HPV και καρκίνο του τραχήλου της μήτρας, οστεοπόρωση, εμμηνόπαυση σε νεότερη ηλικία κ.ά.
- Προτείνεται ο περιορισμός των οινοπνευματωδών ποτών σε ένα ποτό την ημέρα για τις γυναίκες ή και λιγότερο ή και η πλήρης αποφυγή. Η υπερβολική κατανάλωση έχει συνδεθεί με την ανάπτυξη πολλών μορφών καρκίνου, συμπεριλαμβανομένου του καρκίνου του μαστού και του οισοφάγου.
- Προτείνεται η διαχείριση του στρες με διάφορους τρόπους όπως άσκηση, διάβασμα, χόμπι, διαλογισμός, αναπνοές κ.ά.
- Επιβάλλεται η επίσκεψη στη/στον γυναικολόγο όταν εμφανίζονται ασυνήθιστα συμπτώματα («ακούμε το σώμα μας»).

Πώς θα αποφύγω τον καρκίνο του τραχήλου, του κόλπου, του αιδοίου αλλά και καρκίνων σχετιζόμενων με HPV (πρωκτού, στοματοφάρυγγα);

Για να αποφευχθούν λοιμώξεις στην περιοχή των γεννητικών οργάνων, προτείνονται: ετήσιος γυναικολογικός έλεγχος, εμβολιασμός HPV, αποφυγή του καπνίσματος, χρήση προφυλακτικού κατά τη σεξουαλική επαφή και περιορισμός των σεξουαλικών συντρόφων.

Αναφορικά με τη λοίμωξη του στοματοφάρυγγα, προτείνεται ο έλεγχος της στοματικής κοιλότητας από οδοντίατρο ή στοματολόγο στα τακτικά προγραμματισμένα ραντεβού και μία φορά τον μήνα αυτοεξέταση της στοματικής κοιλότητας.

1.2. Υγεία και εγκυμοσύνη

- Ουρανία - Καρολίνα Κολιοπούλου

Πώς θα προετοιμαστώ για μια εγκυμοσύνη;

Η προετοιμασία για μια εγκυμοσύνη περιλαμβάνει αρχικά επίσκεψη στον/στη γυναικολόγο για προγεννητικό έλεγχο (εξετάσεις αίματος, ούρων και κολπικού υγρού), που θα συμβουλευθεί και τα παρακάτω:

- **Λήψη φυλλικού οξέος** πριν και κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, δεδομένου ότι έτσι μπορεί να προληφθούν κατά 50 έως 70 % ανατομικές ανωμαλίες της σπονδυλικής στήλης και του εγκεφάλου του εμβρύου.
- Ενημέρωση σχετικά με την επιθυμία κύησης του/της **ειδικού γιατρού** (παθολόγου, ρευματολόγου, ενδοκρινολόγου κ.ά.) σε περίπτωση που η υποψήφια έγκυος παρακολουθείται για κάποιο χρόνιο νόσημα όπως διαβήτης, θυρεοειδοπάθεια, επιληψία, κατάθλιψη, ώστε να προσαρμόσει αναλόγως τις οδηγίες και τη φαρμακευτική αγωγή.
- Σε περιπτώσεις με βεβαρημένο ιατρικό οικογενειακό ιστορικό χρήσιμη μπορεί να είναι και η επαφή με **κλινικό γενετιστή**, σχετικά με κάποια νοσήματα για τα οποία ενδέχεται να υπάρχει κληρονομική προδιάθεση.
- **Αλλαγές στον τρόπο ζωής**, όπως διακοπή του καπνίσματος, δεδομένου ότι το κάπνισμα σχετίζεται με τη γέννηση νεογνού με χαμηλό βάρος και διάφορες ανατομικές ανωμαλίες. Επίσης σύσταση για άσκηση και ισορροπημένη διατροφή με πέντε γεύματα την ημέρα - τρία κύρια και δύο σνακ - και αποφυγή τροφών που μέσω παθογόνων μικροοργανισμών μπορεί να προκαλέσουν λοιμώξεις στην έγκυο και στο έμβρυο. Επιπλέον σύσταση για διακοπή του αλκοόλ, σε περίπτωση που το τεστ κύησης είναι θετικό.
- **Ρύθμιση του σωματικού βάρους**, δεδομένου ότι το υψηλό βάρος σχετίζεται με αυξημένο κίνδυνο εμφάνισης επιπλοκών στη εγκυμοσύνη, όπως διαβήτη και υπέρτασης, ενώ το χαμηλό σχετίζεται με υπογονιμότητα.
- Το ιδανικό σωματικό βάρος υπολογίζεται με τον Δείκτη Σωματικής Μάζας (Body Mass Index <BMI).

Πώς γίνεται η παρακολούθηση της εγκυμοσύνης μου από τον/τη μαιευτήρα; Τι περιλαμβάνει η πρώτη επίσκεψη;

Ανάλογα με την ηλικία της κύησης, προγραμματίζονται κάποιες επισκέψεις και εξετάσεις. Χρειάζεται να γνωρίζουμε ότι η ηλικία της κύησης μετρείται σε εβδομάδες, ξεκινώντας από την πρώτη ημέρα της τελευταίας περιόδου και ολοκληρώνεται στις 40 περίπου εβδομάδες. Η πρώτη επίσκεψη περιλαμβάνει:

- Επιβεβαίωση της κύησης με υπερηχογράφημα στην 5η-8η εβδομάδα.
- Σε περίπτωση που δεν έχει προηγηθεί επίσκεψη για την προετοιμασία της εγκυμοσύνης, απαιτείται η συμβουλευτική που αναφέρθηκε στην προηγούμενη παράγραφο, για τις αλλαγές στον τρόπο ζωής και τη ρύθμιση ενδεχόμενης φαρμακευτικής αγωγής, ώστε να είναι συμβατή με την κύηση.
- Λήψη ατομικού και οικογενειακού ιστορικού, μέτρηση της αρτηριακής πίεσης και του σωματικού βάρους.
- Εργαστηριακός έλεγχος (αίμα, ούρα και κολπικά υγρά) για: Ομάδα αίματος, Rhesus - και σε περίπτωση που η μητέρα είναι αρνητική και ο πατέρας θετικός, της έμμεσης Coombs, γενική αίματος, σάκχαρο, TSH για την εκτίμηση της λειτουργίας του θυρεοειδούς αδένος, ηλεκτροφόρηση αιμοσφαιρίνης για τη μεσογειακή αναιμία (το συχνότερο κληρονομικό νόσημα στην Ελλάδα) και δοκιμασία δρεπανώσεως για τη δρεπανοκυτταρική αναιμία, γενική ανάλυση ούρων και καλλιέργεια κολπικού υγρού, εξέταση για ηπατίτιδα Β και C, HIV, σύφιλη, αντισώματα για ερυθρά, τοξόπλασμα, κυτταρομεγαλοϊό, λιστέρια, έλεγχος στο αίμα της μητέρας αν είναι φορέας συχνών κληρονομικών νοσημάτων όπως της κυστικής ίνωσης (το δεύτερο συχνότερο κληρονομικό νόσημα στην Ελλάδα) ή σπανιότερων, εάν υπάρχει κάποιο οικογενειακό ιστορικό.

Πώς γίνεται η παρακολούθηση της εγκυμοσύνης μου από τον/τη μαιευτήρα; Τι περιλαμβάνουν οι επόμενες επισκέψεις;

Σε περίπτωση πρωτοτόκου (πρώτης κύησης) με ομαλά εξελισσόμενη κύηση θεωρείται ότι 10 επισκέψεις καθόλη τη διάρκεια της εγκυμοσύνης είναι επαρκείς. Αν πρόκειται για πολύτοκο (δεύτερη, τρίτη κ.ά. κύηση), 7 συνολικά μαιευτικές επισκέψεις για μια ομαλά εξελισσόμενη κύηση είναι, συνήθως, αρκετές. Στις επισκέψεις αυτές, εκτός από τις επαναλαμβανόμενες εξετάσεις αίματος και ούρων, περιλαμβάνονται:

- Υπερηχογραφικός έλεγχος πρώτου τριμήνου ή αυχενική διαφάνεια, στις 11-14 εβδομάδες, για την ανίχνευση πιθανότητας χρωμοσωμικών ανωμαλιών του εμβρύου (τρισωμία 21, 18, 16) και σύσταση, αν το ζευγάρι επιθυμεί, για μη επεμβατικό έλεγχο εμβρυικών συνδρόμων, κατά τον οποίο το εμβρυικό DNA απομονώνεται από το αίμα της μητέρας και εξετάζεται.
- Σε περίπτωση αποτελέσματος ενδεικτικά υψηλού κινδύνου για τρισωμία από τις παραπάνω εξετάσεις, συνιστάται επεμβατικός προγεννητικός έλεγχος (βιοψία χοριακών λαχνών ή αμνιοπαρακέντηση, που γίνονται με παρακέντηση της κοιλιάς με λεπτή βελόνα).
- Υπερηχογραφικός έλεγχος ανατομίας του εμβρύου ή υπερηχογράφημα β' επιπέδου στις 20-22 εβδομάδες
- Έλεγχος για διαβήτη κύησης, με καμπύλη σακχάρου, στις 24-28 εβδομάδες
- Υπερηχογραφικός έλεγχος της αιμάτωσης, οξυγόνωσης και ανάπτυξης του εμβρύου με doppler υπερηχογράφημα γύρω στην 32η εβδομάδα.
- Μεταξύ 36ης και 38ης εβδομάδας έλεγχος με καλλιέργεια κολπικού υγρού για β' αιμολυτικό στρεπτόκοκκο
- Σε περίπτωση άρνησης της μητέρας να υποβληθεί σε πρόκληση τοκετού κατά την 41η εβδομάδα της κύησης, θα πρέπει να διασφαλίζεται το «καλώς έχουν» του εμβρύου για το διάστημα που ακολουθεί μέχρι τον τοκετό, με βιοφυσικό προφίλ, το οποίο περιλαμβάνει υπερηχογραφική εκτίμηση και καρδιοτοκογράφημα τουλάχιστον δύο φορές την εβδομάδα.

Τρόπος ζωής: Υγεία και Εγκυμοσύνη

- Η έγκυος αποφεύγει την ακτινοβολία (π.χ. ακτινογραφίες, αξονική τομογραφία), το αλκοόλ και το κάπνισμα. Αν χρειάζεται να λάβει κάποιο φάρμακο, θα πρέπει να επικοινωνεί με τον/τη μαιευτήρα της ώστε να τη συμβουλέψει αν είναι συμβατό με κύηση.
- Αν η έγκυος γυμναζόταν πριν από την εγκυμοσύνη, μπορεί να συνεχίσει, φυσικά με μέτρο.
- Τα μπάνια σε καθαρή θάλασσα ή πισίνα επιτρέπονται.
- Είναι απαραίτητο να τρώει πρωινό, μεσημεριανό και βραδινό και ενδιάμεσα κάποιο υγιεινό σνακ (φρούτο, γιαούρτι, ξηροί καρποί). Τα γεύματα πρέπει να περιλαμβάνουν ποικιλία θρεπτικών ουσιών και φυτικές ίνες. Τρόφιμα ή ποτά με ζάχαρη, όπως και πολύ λιπαρά φαγητά, πρέπει να αποφεύγονται.
- Το πρώτο τρίμηνο το επιπλέον βάρος που θα πάρει θα είναι ένα έως δύο κιλά, για τους επόμενους τρεις μήνες από ένα κιλό το μήνα και κατά τους τρεις τελευταίους δύο κιλά το μήνα.
- Η σωστή ενυδάτωση, ο καλός ύπνος, η καλή διάθεση είναι σημαντικά.
- Οι σεξουαλικές επαφές επιτρέπονται σε μια ομαλά εξελισσόμενη κύηση.
- Η βαφή των μαλλιών προτείνεται μετά την 13η εβδομάδα.

Πότε και πώς ξεκινάει ο τοκετός;

Ο τοκετός ξεκινάει, συνήθως, γύρω στις 40 εβδομάδες, όταν συμβαίνει κάτι από τα παρακάτω:

- Μόλις ξεκινήσουν ρυθμικές συσπάσεις της μήτρας, ανά πεντάλεπτο-δεκάλεπτο: η κοιλιά γίνεται πιο σκληρή ενώ εμφανίζεται πόνος στη μέση και χαμηλά στην κοιλιά, όπως περίπου στην περίοδο. Οι συσπάσεις αυτές σηματοδοτούν την έναρξη του πρώτου σταδίου του τοκετού. **Η**
- Όταν συμβεί διαρροή μεγάλης ποσότητας υγρών από τον κόλπο, λέμε ότι «έσπασαν τα νερά». Συνήθως αυτό συμβαίνει μερικές ώρες μετά την έναρξη των ρυθμικών συσπάσεων.

Οι συσπάσεις λεπταίνουν, ανοίγουν τον τράχηλο και σπρώχνουν το μωρό προς τα κάτω.

Ποια είναι τα στάδια του τοκετού;

Όταν οι συσπάσεις γίνουν πολύ επώδυνες, μπορεί να γίνει επισκληρίδιος αναισθησία, κατά την οποία τοποθετείται λεπτός καθετήρας στην περιοχή της σπονδυλικής στήλης, από όπου παρέχονται παυσίπονα, με αποτέλεσμα την αναλγησία στην περιοχή της κοιλιάς, χωρίς όμως τον περιορισμό της κινητικότητας - η γυναίκα μπορεί να σφίξει τους κοιλιακούς και να περπατήσει).

- Όταν η διαστολή του τραχήλου φθάσει στα 10 περίπου εκατοστά, έχουμε τη λεγόμενη «τελεία διαστολή» και το **πρώτο στάδιο** του τοκετού ολοκληρώνεται.
- Στο **δεύτερο στάδιο** οι συσπάσεις της μήτρας σπρώχνουν προς τον κόλπο. Η έγκυος χρειάζεται να σπρώχνει κάθε φορά που έρχεται σύσπαση, για να βοηθήσει το μωρό να κατέβει πιο γρήγορα. Το στάδιο αυτό ολοκληρώνεται με την έξοδο του μωρού από τον κόλπο.
- Ο/Η γιατρός μπορεί να χρειαστεί να κάνει **περινεοτομή**, δηλαδή να κόψει με ένα ψαλίδι την περιοχή μεταξύ κόλπου και πρωκτού. Αυτό γίνεται για να βγει αβίαστα το μωρό και να μη σκιστεί ο κόλπος και το περίνεο κατά τη διάρκεια του τοκετού.
- Στο **τρίτο στάδιο** γίνεται η αυτόματη αποκόλληση του πλακούντα από τη μήτρα και η έξοδός του από τον κόλπο.
- Ο/Η γιατρός θα ράψει την περινεοτομή ή θα περιποιηθεί κάποιες εκδορές που μπορεί να έγιναν με την έξοδο του μωρού, αν δεν έκανε περινεοτομή.
- Το μωρό σκουπίζεται, καθαρίζεται, ζυγίζεται και η μητέρα το παίρνει στην αγκαλιά της για να το θηλάσει.

Πώς και πότε γίνεται καισαρική τομή;

Η καισαρική γίνεται με μια οριζόντια τομή χαμηλά στην κοιλιά, συνήθως όταν:

- Το μωρό πρέπει να βγει πολύ γρήγορα, επειδή κινδυνεύουν είτε αυτό είτε η μητέρα.
- Το μωρό έρχεται με τα πόδια (ισχιακή προβολή).
- Υπάρχει δυσαναλογία και το μωρό δεν μπορεί να μπει μέσα στη λεκάνη και να προχωρήσει μέχρι τον κόλπο.
- Έχει προηγηθεί κάποια μεγάλη χειρουργική τομή στη μήτρα. Σε περίπτωση που έχει προηγηθεί καισαρική τομή, είναι δυνατόν να ακολουθήσει φυσιολογικός τοκετός, αλλά υπό προϋποθέσεις.

Στο μεγαλύτερο ποσοστό οι καισαρικές γίνονται με επισκληρίδιο και όχι με γενική αναισθησία, με αποτέλεσμα η μέλλουσα μητέρα:

- Να είναι ξύπνια κατά τη διάρκεια του χειρουργείου.
- Να είναι σε θέση να θηλάσει αμέσως μόλις γεννηθεί το μωρό.
- Να μην πονάει τις πρώτες ώρες μετά την επέμβαση.

Αργότερα, αρχίζουν να εμφανίζονται κάποιες ενοχλήσεις αλλά και πιο έντονοι πόνοι αντιμετωπίζονται καλά με τα συνήθη παυσίπονα.

Τι να περιμένω στην περίοδο της λοχείας;

Μετά τον τοκετό η μήτρα αποβάλλει υπολείμματα υμένων της κύησης και το στρώμα που κάλυπτε το εσωτερικό της μήτρας μαζί με αίμα. Αυτά είναι **τα λόχεια**. Τις δύο πρώτες μέρες είναι άφθονα και έχουν ζωηρό κόκκινο χρώμα, ενώ σταδιακά μειώνονται.

Αν η μητέρα δεν θηλάζει, θα έχει περίοδο σε 6-8 εβδομάδες, ίσως και νωρίτερα.

Αν το μωρό τρέφεται αποκλειστικά με τον θηλασμό, **η περίοδος θα καθυστερήσει** για μήνες,

επειδή ο θηλασμός αναστέλλει την ωορρηξία. Στην περίπτωση αυτή η περίοδος έρχεται συνήθως κατά τη διάρκεια του σταδιακού απογαλακτισμού, όπου το μωρό αρχίζει να παίρνει και άλλες τροφές.

Η διάταση και η χαλάρωση των μυών που βρίσκονται στην περιοχή γύρω από την ουρήθρα μπορεί να οδηγήσει σε **κάποια ακράτεια ούρων**. Αυτό με τον καιρό θα υποχωρήσει, ο τόνος και η ανατομία των μυών θα επανέλθουν στην προ εγκυμοσύνης εποχή. Για γρήγορη και καλή αποκατάσταση προτείνονται οι ασκήσεις Kegel, που γυμνάζουν τους μυς που περιβάλλουν την ουρήθρα, τον κόλπο και το ορθό.

Έως και το 85% των λεχιδών γίνονται πιο ευέξαπτες, πιο μελαγχολικές ή λίγο περισσότερο αγχώδεις.

Η μελαγχολία της λοχείας διαρκεί από λίγες ώρες έως μία με δύο εβδομάδες. Πρόκειται για απολύτως φυσιολογική αντίδραση, αφού η μητέρα έρχεται αντιμέτωπη με μια νέα πραγματικότητα και άγνωστες συνθήκες, όπου πρέπει να αποδείξει ότι είναι ικανή να αντεπεξέλθει. Αυτό είναι το «δημιουργικό» στρες της νέας μητέρας. Καλό είναι να συζητά με τον σύντροφό της και με το φιλικό της περιβάλλον αυτό που την απασχολεί, να μοιράζεται τις αγωνίες της με άλλες μητέρες που έχουν βρεθεί στην ίδια θέση και να βγαίνει από το σπίτι της, έστω και για λίγο, σε καθημερινή βάση, για να αποφορτίζεται ψυχολογικά. Ωστόσο, για ένα ποσοστό της τάξης του 10-15% των νέων μητέρων, οι αλλαγές στη διάθεση μπορεί να κρατήσουν περισσότερο από δύο εβδομάδες, με συμπτώματα όπως έντονη μελαγχολία, θυμό και άγχος, που τις εμποδίζουν να χαρούν τον ερχομό του μωρού τους. Οι γυναίκες αυτές μπορεί να υποφέρουν από **επιλόχεια κατάθλιψη** και σε ένα πολύ μικρό ποσοστό από **ψύχωση της λοχείας** (0,1-0,2%) και πρέπει να αναζητήσουν ιατρική βοήθεια.

Γιατί πρέπει να θηλάσω;

Το μητρικό γάλα

- Είναι πλούσιο σε θρεπτικά συστατικά.
- Περιέχει αντισώματα που προστατεύουν το μωρό από λοιμώξεις.
- Βοηθά το μωρό στην πρόληψη των αλλεργιών.
- Βοηθά στην ομαλή λειτουργία του γαστρεντερικού συστήματος.
- Προλαμβάνει την παχυσαρκία και τον σακχαρώδη διαβήτη.

Ο θηλασμός έχει όμως και πρακτικά πλεονεκτήματα:

- Είναι απλός και πιο οικονομικός από το έτοιμο γάλα.
- Δεν χρειάζεται πλύσιμο ή αποστείρωση του μπιμπερόν και προετοιμασία των διαλυμάτων έτοιμου γάλακτος.
- Βοηθά στη γρήγορη επαναφορά της μήτρας στο αρχικό της μέγεθος και στη μείωση πιθανότητας αιμορραγίας κατά τη διάρκεια των πρώτων εβδομάδων μετά τον τοκετό.
- Δίνει την ευκαιρία να αναπτυχθεί ο δεσμός μητέρας-βρέφους.

Ο θηλασμός φαίνεται να μειώνει την πιθανότητα εμφάνισης στη μητέρα διαβήτη, υπέρτασης, καρδιαγγειακής νόσου, καρκίνου του μαστού και των ωοθηκών.

Τι είναι η αποβολή;

Αποβολή συμβαίνει όταν μια εγκυμοσύνη χάνεται μέσα στις πρώτες 24 εβδομάδες της κύησης. Είναι πιο συχνή τις πρώτες 6 εβδομάδες. Η πρώτη αποβολή θεωρείται γεγονός εντελώς τυχαίο, καθώς συνήθως οφείλεται σε χρωμοσωμικές ανωμαλίες του εμβρύου- ο/η γυναικολόγος μπορεί να καθησυχάσει τη γυναίκα. Σε περίπτωση που κάποια γυναίκα αποβάλει 2 ή 3 φορές, ο/η γιατρός θα προχωρήσει σε λεπτομερή έλεγχο, ο οποίος συνήθως περιλαμβάνει υπερηχογράφημα,

υστεροσκόπηση, καλλιέργειες κολπικού υγρού και εξετάσεις αίματος.

Με τον έλεγχο αυτό μπορεί να διαπιστωθεί αν οι αποβολές οφείλονται σε προβλήματα πήξης του αίματος, σε αυτοάνοσα ή ενδοκρινολογικά νοσήματα, σε χρωμοσωμικές ανωμαλίες των γονέων, λοιμώξεις των γεννητικών οργάνων, σε ανωμαλίες της μήτρας ή άλλα.

Τι πρέπει να κάνει ένα ζευγάρι που αντιμετωπίζει δυσκολίες να επιτύχει εγκυμοσύνη;

Ένα ζευγάρι χρειάζεται να επισκεφτεί γιατρό όταν η γυναίκα δεν έχει κατορθώσει να συλλάβει παρά τις συχνές σεξουαλικές επαφές, αν είναι μέχρι 35 ετών, σε διάστημα τουλάχιστον ενός χρόνου. Αν η ηλικία της είναι μεγαλύτερη, το αντίστοιχο διάστημα είναι ένα εξάμηνο.

Ο βασικός έλεγχος περιλαμβάνει υπερηχογράφημα, ορμονικές εξετάσεις αίματος, σαλπιγγιογραφία και σπερμοδιάγραμμα. Στο ένα τρίτο των περιπτώσεων η υπογονιμότητα οφείλεται σε κάποιο θέμα της γυναίκας, στο άλλο ένα τρίτο σε κάποιο θέμα του άνδρα, ενώ στις υπόλοιπες περιπτώσεις ενδέχεται να υπάρχει κάποιο θέμα και στους δύο ή η αιτιολογία να είναι άγνωστη. Η αντιμετώπιση μπορεί να περιλαμβάνει υστεροσκόπηση, λαπαροσκόπηση ή ανοικτό χειρουργείο, πρόκληση ωορρηξίας με φάρμακα, σπερματέγχυση ή εξωσωματική γονιμοποίηση.

Αιτίες υπογονιμότητας μπορεί να είναι:

- Η προχωρημένη ηλικία
- Προβλήματα ωορρηξίας (σύνδρομο πολυκυστικών ωοθηκών, πρόωρη εμμηνόπαυση, ψυχογενής ανορεξία, υπερβολική άσκηση, φάρμακα κ.ά.)
- Προβλήματα μήτρας και σαλπίγγων (πολύποδες, ινομύματα, συγγενείς ανωμαλίες, μη διαβατές σάλπιγγες κ.ά.)
- Σεξουαλικά μεταδιδόμενα νοσήματα
- Ενδομητρίωση
- Ιστορικό χειρουργείων ή φλεγμονών στην περιοχή της κάτω κοιλίας ή της πυέλου (σαλπιγγίτιδα, αφαίρεση κύστης ωοθήκης κ.ά.)
- Επεμβάσεις στον τράχηλο της μήτρας λόγω δυσπλασίας από HPV λοίμωξη
- Χαμηλό ή υψηλό σωματικό βάρος
- Κάπνισμα, αλκοόλ, καφεΐνη
- Στρες
- Επάγγελμα, απασχόληση (τοξίνες, υψηλές θερμοκρασίες για τους άνδρες)
- Προβλήματα σπέρματος
- Προβλήματα εκσπερμάτωσης
- Υπογονιμότητα αγνώστου αιτιολογίας

Πότε συνιστάται η κατάψυξη ωαρίων και ποια είναι η διαδικασία;

Η κατάψυξη ωαρίων αποτελεί λύση για κάθε γυναίκα η οποία για λόγους ιατρικούς, προσωπικούς, κοινωνικούς κ.ά. επιθυμεί να μεταθέσει τη δημιουργία οικογένειας στο μέλλον. Καλό είναι η συλλογή ωαρίων να γίνεται μεταξύ 25-38 ετών, επειδή τότε η ποιότητα των ωαρίων είναι ικανοποιητική. Προτείνεται, όμως, κάθε γυναίκα μετά την ηλικία των 30 να κάνει έλεγχο γονιμότητας και σε περίπτωση που τα αποτελέσματα υποδεικνύουν χαμηλή γονιμότητα να προβαίνει σύντομα σε κρυοσυντήρηση ωαρίων.

Η διαδικασία έχει ως εξής: Σε πρώτη φάση, που διαρκεί 10-14 περίπου μέρες, πρέπει να ωριμάσουν τα ωοθυλάκια. Για τον λόγο αυτόν η γυναίκα κάνει ενέσεις με μικρή βελόνα κάτω από το δέρμα, ενώ παρακολουθείται υπερηχογραφικά σε τακτά χρονικά διαστήματα. Όταν τα ωοθυλάκια έχουν αποκτήσει ικανό μέγεθος, ακολουθεί παρακέντησή τους από τον κόλπο, με ελαφρά νάρκωση, ώστε να ληφθούν τα ωάρια. Τα ωάρια που αφαιρούνται καταψύχονται σε υγρό άζωτο, όπου και

μπορούν να παραμείνουν για πολλά χρόνια. Όταν μια γυναίκα επιθυμεί να αποκτήσει παιδιά, σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία έως την ηλικία των 50, τα ωάρια αποψύχονται και γονιμοποιούνται στο εργαστήριο με το σπέρμα. Τα έμβρυα που προκύπτουν τοποθετούνται στη μήτρα χωρίς νάρκωση με έναν μικρό καθετήρα λίγες μέρες αργότερα.

1.3. Γυναικολογική υγεία και συνήθη προβλήματα

- Ουρανία - Καρολίνα Κολιοπούλου

Πότε πρέπει να επισκεφτώ γυναικολόγο εκτάκτως;

- Διαταραχές περιόδου ή ανώμαλες αιμορραγίες από τον κόλπο
- Πόνος χαμηλά την κοιλιά, οξύς ή ήπιος που επιμένει.
- Πόνος (δυσπαρεύνια) ή άλλα προβλήματα κατά την σεξουαλική επαφή
- Έντονος πόνος στην περίοδο (δυσμηνόρροια)
- Ενοχλήσεις στην είσοδο του κόλπου (κνησμός, ερυθρότητα, κάψιμο, πόνος, ασυνήθη ή δύσσομα κολπικά υγρά)
- Αν διαπιστωθεί κάποιο νέο μόρφωμα (σπίλος, πληγή, κύστη) στα έξω γεννητικά όργανα.
- Εξάνθημα, αλλαγή χρώματος, παραμόρφωση των έξω γεννητικών οργάνων
- Τσούξιμο ή πόνος στην ούρηση και συχνουρία
- Έξαρση τριχοφυΐας ή ακμής
- Υπογονιμότητα
- Εγκυμοσύνη

Πότε ο κύκλος είναι ανώμαλος ή έχουμε διαταραχές περιόδου;

Όταν διαρκεί λιγότερο από 21 μέρες και περισσότερο από 35, όταν χάνεται πολύ αίμα κατά τη διάρκεια της περιόδου ή η περίοδος διαρκεί για περισσότερες από 7 ημέρες.

Πότε θεωρείται ανώμαλη μια αιμορραγία από τον κόλπο;

Όταν βλέπουμε αίμα ή καφέ υγρά ανάμεσα σε δυο περιόδους μετά από σεξουαλική επαφή ή μετά την εμμηνόπαυση. Εξαίρεση αποτελούν οι σταγόνες αίματος κατά την ωορρηξία, που θεωρούνται φυσιολογικό φαινόμενο εφόσον αποκλεισθούν άλλες αιτίες.

Ποιες είναι οι αιτίες διαταραχών περιόδου ή ανώμαλων αιμορραγιών από τον κόλπο;

- Ορμονικές ανωμαλίες εξαιτίας:
- Στρες
- Υπερβολικής άσκησης
- Νευρογενούς ανορεξίας ή βουλιμίας
- Κύστεων ωοθηκών
- Κλιμακτηρίου (η περίοδος πριν από την οριστική εμμηνόπαυση)
- Διαταραχών του θυρεοειδούς
- Υπερπρολακτιναιμίας
- Συνδρόμου πολυκυστικών ωοθηκών κ.ά.
- Εγκυμοσύνης, όπως σε:
 - Εμφύτευση
 - Αποβολή
 - Εξωμήτριο κύηση
- Ενδομήτριο εξάρτημα (γνωστό ως σπιράλ) ή αντισυλληπτικό χάπι
- Κολπίτιδες, τραχηλίτιδες
- Ινομύωματα, αδеноμύωση και πολύποδες μήτρας
- Καρκίνος κόλπου-τραχήλου-μήτρας
- Χρόνια ιατρικά προβλήματα, όπως σακχαρώδης διαβήτης
- Τραυματισμό

- Προβλήματα με την πήξη του αίματος
- Φάρμακα

Ποιες είναι οι αιτίες πόνου χαμηλά στην κοιλιά;

- Δυσμηνόρροια
- Εγκυμοσύνη, αποβολή
- Κύστες ή όγκοι ωοθηκών, όταν συμβαίνει:
- Πίεση
- Συστροφή
- Ρήξη
- Ενδομητρίωση (ανάπτυξη ενδομητρίου εκτός της κοιλότητας της μήτρας)
- Ινομυώματα μήτρας (καλοήθεις όγκοι της μήτρας)
- Σαλπινγγίτιδα, πυελική φλεγμονή
- Κυστίτιδες (ουρολοιμώξεις)
- Κωλικοί εντέρου ή σπαστική κολίτιδα (ευερέθιστο κόλον)
- Μυοσκελετικοί λόγοι

Λίγα λόγια για τη δυσμηνόρροια

Οι πόνοι περιόδου οφείλονται σε επώδυνες μυϊκές συσπάσεις της μήτρας, ενώ όταν δεν υπάρχει υποκείμενη αιτία μιλάμε για **ιδιοπαθή δυσμηνόρροια**.

Η ένταση του πόνου μπορεί να μειωθεί με τα συνήθη παυσίπονα (παρακεταμόλη, ιβοπροφένη, πιροξικάμη κ.ά.). Ο βαθμός του πόνου μειώνεται με την αύξηση της ηλικίας της γυναίκας, μετά την εγκυμοσύνη και τον τοκετό, κατά τη λήψη αντισυλληπτικών δισκίων. Εναλλακτικά μπορεί να βοηθήσει ο βελονισμός. Ο βαθμός του πόνου επηρεάζεται επίσης από το στρες.

Η **δευτεροπαθής δυσμηνόρροια** κρύβει κάποια αιτία που πρέπει να αντιμετωπιστεί, όπως ινομυώματα, πολύποδες μήτρας, φλεγμονές των έσω γεννητικών οργάνων ή ενδομητρίωση.

Λίγα λόγια για το προεμμηνορρυσιακό σύνδρομο

Η εμφάνιση σε 3:4 γυναίκες, ενός ή μερικών από μια ομάδα συμπτωμάτων, λίγες μέρες έως δύο εβδομάδες πριν από την έναρξη της περιόδου, λόγω των ορμονικών αλλαγών και πιθανώς των επιπέδων της σεροτονίνης στον εγκέφαλο, αποτελεί το προεμμηνορρυσιακό σύνδρομο.

Ψυχοσυναισθηματικά συμπτώματα που εμφανίζονται είναι καταθλιπτική διάθεση, εξάρσεις θυμού, ευερεθιστότητα, ξεσπάσματα με κλάμα, άγχος, σύγχυση, κοινωνική απομόνωση, φτωχή συγκέντρωση, αϋπνία ή υπνηλία και αλλαγές στην ερωτική διάθεση.

Σωματικά συμπτώματα είναι η δίψα και οι αλλαγές στην όρεξη, με χαρακτηριστικό την επιθυμία για ορισμένα είδη τροφών, η ευαισθησία των μαστών, το φούσκωμα και η αύξηση βάρους, το πρήξιμο των χεριών και των ποδιών, ο πονοκέφαλος, οι μυοσκελετικοί πόνοι, η κούραση, τα δερματικά προβλήματα, τα γαστρεντερικά προβλήματα και τα κοιλιακά άλγη.

Συστήνεται ισορροπημένος τρόπος ζωής, σωστή διατροφή και άσκηση, ενώ φαρμακευτικά μπορεί να βοηθήσουν τα αντισυλληπτικά και, σε μερικές περιπτώσεις, τα αντικαταθλιπτικά. Εναλλακτικά μπορεί να βοηθήσει ο βελονισμός. Πρόκειται για μια κατάσταση που επηρεάζεται από το έντονο στρες, γι' αυτό η διαχείρισή του θεωρείται ένας από τους κύριους τρόπους αντιμετώπισης του

συνδρόμου.

Λίγα λόγια για τις κολπίτιδες και τα σεξουαλικά μεταδιδόμενα νοσήματα (ΣΜΝ)

Κολπίτιδες από διαταραχή της κολπικής χλωρίδας

- Η **μυκητιασική κολπίτιδα** εμφανίζεται με αίσθημα κνησμού και καψίματος στα έξω γεννητικά όργανα και στην είσοδο του κόλπου, με ερυθρότητα και άσπρες παχύρρευστες κολπικές εκκρίσεις, κατά κανόνα χωρίς δυσσομία. Συχνή είναι η εμφάνισή της μετά από χρήση αντιβιοτικών.
- Η **μη ειδική βακτηριδιακή κολπίτιδα** οφείλεται στην ανάπτυξη άλλων μικροοργανισμών, οι οποίοι υπό κανονικές συνθήκες, μπορεί να υπάρχουν στον κόλπο σε μικρότερες ποσότητες (*Gardnerella vaginalis*, *mycoplasma*, *e.coli*, *streptococcus*, *staphylococcus* κ.λπ.). Εμφανίζεται με λεπτόρρευστο γκρι-άσπρο έκκριμα και δυσσομία (σαν χαλασμένο ψαρί ή τυρί). Σε μικρότερο ποσοστό παρατηρούνται επίσης ερυθρότητα και ευαισθησία ή τσούξιμο στην περιοχή του κόλπου.

Και στις δύο κολπίτιδες η θεραπεία γίνεται με κολπικά υπόθετα και κρέμες ή με χάπια από το στόμα.

Σεξουαλικά Μεταδιδόμενα Νοσήματα

- Ο **HPV** είναι ο ιός των ανθρώπινων θηλωμάτων, με αποτέλεσμα κονδυλώματα που μοιάζουν με μικρές κρεατοελιές στα έξω γεννητικά όργανα ή/και αλλοιώσεις στα κύτταρα του τραχήλου της μήτρας, οι οποίες ονομάζονται τραχηλικές δυσπλασίες και ανιχνεύονται με το τεστ Παπανικολάου (τεστ Παπ).
- Ο **έρπης** είναι ιός που προκαλεί φυσαλιδώδες εξάνθημα, ερυθρότητα, πόνο και αίσθημα τσούξιματος.
- Οι **τριχομονάδες** είναι πρωτόζωα. Η λοίμωξη που προκαλούν παρουσιάζεται με δύσσομα κίτρινο-πράσινα κολπικά υγρά και ερυθρότητα του κόλπου ή/και τσούξιμο στην ούρηση. Η θεραπεία γίνεται με αντιβιοτικά.
- Τα **χλαμύδια και γονόκοκκος** μπορεί να παρουσιαστούν με κολπικό ερεθισμό και πυώδεις εκκρίσεις.
- Οι **ψείρες του εφηβαίου** είναι μικρά ακάρεα που προκαλούν κυρίως κνησμό στο δέρμα στην περιοχή των γεννητικών οργάνων. Χρησιμοποιούνται τοπικές θεραπείες.
- Η **σύφιλη** μπορεί να προκαλέσει σοβαρή νόσο. Εάν δεν θεραπευτεί, το βακτήριο που προκαλεί σύφιλη πηγαίνει μέσω του αίματος σε άλλα μέρη του σώματος προκαλώντας σοβαρά προβλήματα στο νευρικό, το καρδιαγγειακό και σε άλλα συστήματα. Αντιμετωπίζεται επιτυχώς με αντιβιοτικά.

Σεξουαλικά μεταδιδόμενα είναι επίσης νοσήματα που ανιχνεύονται με εξετάσεις αίματος, όπως το **AIDS** και οι **ηπατίτιδες B και C**.

Υπάρχουν πάνω από 150 υπότυποι HPV (human papilloma virus ή ιός των ανθρώπινων θηλωμάτων) και 40 από αυτούς προσβάλλουν συνήθως την πρωκτογεννητική περιοχή και στα δύο φύλα, συχνά επίσης τη στοματοφαρυγγική κοιλότητα, τον λάρυγγα, το δέρμα κ.ά. Μερικοί από αυτούς (όπως οι τύποι 6 και 11) αναφέρονται ως **«χαμηλού κινδύνου»**, επειδή συνήθως προκαλούν τα γνωστά καλοήγη κονδυλώματα (δηλ. επάρματα του δέρματος ή του επιθηλίου).

Αντίθετα, περίπου 14 τύποι (με συνηθέστερους τους 16 και 18) αναφέρονται ως **«υψηλού κινδύνου» ή «ογκογόνοι»**, επειδή μπορεί να προκαλέσουν κυτταρικές αλλοιώσεις, οι οποίες, εάν εξελιχθούν, μπορεί να οδηγήσουν μετά από χρόνια σε καρκίνο του τραχήλου της μήτρας. Η χρήση προφυλακτικού μειώνει τον κίνδυνο μόλυνσης, δεν προστατεύει όμως απόλυτα, επειδή ο HPV μπορεί να μεταδοθεί και με τη δερματική επαφή στην περιοχή των γεννητικών οργάνων.

Η μόλυνση από κάποιον τύπο του HPV είναι πάρα πολύ συνηθισμένη. Περίπου το 80% των σεξουαλικά ενεργών γυναικών και το 50% των ανδρών υπολογίζεται πως θα προσβληθούν σε κάποια

στιγμή, κατά κανόνα με τη σεξουαλική πράξη. Η πλειοψηφία των γυναικών που θα προσβληθούν από κάποιον τύπο HPV δεν θα παρουσιάσει ποτέ κάποια αλλοίωση στα κύτταρα του τραχήλου.

Στο 75% περίπου των περιπτώσεων η λοίμωξη θα υποχωρήσει μόνη της, συνήθως σε ένα διάστημα από 1-2 χρόνων.

Στις υπόλοιπες, ωστόσο, περιπτώσεις η HPV-λοίμωξη θα παραμείνει επί χρόνια και σε ένα πολύ μικρό ποσοστό (1-5%) μπορεί να οδηγήσει σε προκαρκινικές ή καρκινικές αλλοιώσεις στον τράχηλο της μήτρας. Αν η γυναίκα ελέγχεται τακτικά (π.χ. με τεστ Παπ, HPV test, κολποσκόπηση), οι αλλοιώσεις αυτές θα αναγνωριστούν εγκαίρως και θα θεραπευθούν από τη/τον γιατρό.

Από το 2008 ο **εμβολιασμός εναντίον της HPV-λοίμωξης** εντάχθηκε και στο Εθνικό Πρόγραμμα Εμβολιασμών της Ελλάδας, και από τις αρχές του 2015 συστήνεται να γίνεται σε κορίτσια 11-15 ετών και σε γυναίκες 15-26 ετών που δεν εμβολιάστηκαν σε μικρότερη ηλικία.

Αποτελέσματα ανάλογων μελετών δείχνουν όμως ότι και γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας (μέχρι και 45ετών) με παλαιότερη HPV-λοίμωξη ή με ιστορικό κωνοειδούς εκτομής του τραχήλου μπορούν και αυτές να ωφεληθούν κάνοντας το HPV εμβόλιο. Σε κορίτσια ηλικίας 11-15ετών ο εμβολιασμός γίνεται σε δύο δόσεις, με μεσοδιάστημα 6 μηνών. Εφόσον η έναρξη του εμβολιασμού γίνει μετά τη συμπλήρωση του 15ου έτους, χορηγούνται 3 δόσεις εμβολίου.

Διαταραχές της γυναικείας σεξουαλικότητας: Πότε αναζητούμε βοήθεια;

• Διαταραχή επιθυμίας/ενδιαφέροντος

Απουσία ή μείωση ενδιαφέροντος, επιθυμίας, σκέψεων, φαντασιώσεων και δεκτικότητας. Απουσία ή σπάνια ύπαρξη πρωτοβουλίας ή λόγων παρακίνησης για σεξ. Η απουσία ενδιαφέροντος είναι μεγαλύτερη από αυτή που φυσιολογικά παρατηρείται με την αύξηση της ηλικίας ή την ηλικία της σχέσης.

• Διαταραχή διέγερσης

- Απουσία ή σημαντική μείωση υποκειμενικής αντίληψης της διέγερσης (αίσθημα διέγερσης-ευχαρίστησης από οποιοδήποτε τρόπο ερεθισμού).
- Απουσία ή μειωμένη διέγερση των γεννητικών οργάνων (διόγκωση των χειλέων, κλειτορίδας-ύγγραση). Μπορεί να συμβαίνει το πρώτο, το δεύτερο ή και τα δύο μαζί.

• Διαταραχή επίμονης διέγερσης

Αυτόματη ενοχλητική και ανεπιθύμητη διέγερση των γεννητικών οργάνων (μυρμήγκιασμα, αίσθηση παλμών), όταν δεν υπάρχει σεξουαλική επιθυμία. Η επίγνωση της διέγερσης είναι συνήθως αλλά όχι πάντα δυσάρεστη. Η διέγερση δεν μετριάζεται από τον οργασμό και παραμένει για ώρες ή ημέρες.

• Διαταραχές οργασμού

Παρά την έντονη σεξουαλική διέγερση, ο οργασμός μετά από κάθε είδους ερεθισμό είτε απουσιάζει είτε διαθέτει πολύ μικρή ένταση είτε καθυστερεί πολύ.

• Κολεόσπασμος

Επίμονη ή επαναλαμβανόμενη δυσκολία να επιτραπεί η είσοδος στον κόλπο του πέους, δακτύλου ή οποιουδήποτε άλλου αντικειμένου, παρόλο που η επιθυμία της γυναίκας είναι να γίνει η εισαγωγή. Συχνά υπάρχει φοβία ή ανησυχία μήπως πονέσει. Οφείλεται σε ακούσιες συσπάσεις των πυελικών μυών.

• Δυσπαρευνία

Επίμονος ή επαναλαμβανόμενος πόνος κατά την προσπάθεια ή την ολοκλήρωση της διείσδυσης του πέους στον κόλπο.

Διακοπή κύησης

Εφόσον υπάρχει συναίνεση της εγκύου:

- Η **φαρμακευτική αγωγή** έχει 95% επιτυχία, αν λάβει χώρα εντός των πρώτων 49 ημερών από την τελευταία περίοδο.
- Η **διαστολή του τραχήλου και αναρρόφηση του περιεχομένου της μήτρας** μπορεί να γίνει κατά τις πρώτες 12 εβδομάδες από την τελευταία περίοδο. Όσο νωρίτερα γίνει, τόσο μικρότερος είναι ο κίνδυνος επιπλοκών από την επέμβαση, όπως αιμορραγία ή διάτρηση μήτρας.

Η σχετική νομοθεσία στην Ελλάδα, από 2019 ορίζει:

Η τεχνητή διακοπή της εγκυμοσύνης πρέπει να ενεργείται με τη συναίνεση της εγκύου από γιατρό μαιευτήρα-γυναικολόγο με τη συμμετοχή αναισθησιολόγου, σε οργανωμένη νοσηλευτική μονάδα.

Εντός των πρώτων 12 εβδομάδων της κύησης σε κάθε περίπτωση.

Εντός των πρώτων 24 εβδομάδων, αν υπάρχουν ενδείξεις σοβαρής ανωμαλίας του εμβρύου, που επάγονται τη γέννηση παθολογικού νεογνού.

Εντός των πρώτων 19 εβδομάδων, αν η εγκυμοσύνη είναι αποτέλεσμα βιασμού, αποπλάνησης ανήλικης, αιμομιξίας ή κατάχρησης γυναίκας ανίκανης να αντισταθεί.

Χωρίς χρονικό περιορισμό, αν υπάρχει αναπότρεπτος κίνδυνος για τη ζωή της εγκύου ή κίνδυνος σοβαρής και διαρκούς βλάβης της σωματικής ή ψυχικής υγείας της, βεβαιωμένος από αντίστοιχο ιατρό (στην περίπτωση αυτή ο όρος «έκτρωση» χρησιμοποιείται σε διακοπή που επισυμβαίνει πριν από την 24η εβδομάδα). Επίσης σε αυτή την κατηγορία εμπίπτει και η περίπτωση έκτρωσης εμβρύου με αποδεδειγμένα σοβαρές δυσλειτουργίες.

Αν η έγκυος είναι ανήλικη, απαιτείται η συναίνεση ενός από τους γονείς ή αυτού που έχει την επιμέλεια της ανήλικης.

Συνήθεις τρόποι αντισύλληψης στην Ελλάδα και η αποτελεσματικότητά τους

- Το **προφυλακτικό** τοποθετείται στο πέος, όταν αυτό είναι σε στύση, πριν από την έναρξη της σεξουαλικής επαφής. Κατά την εκσπερμάτωση το σπέρμα παραμένει στο προφυλακτικό και όχι στον κόλπο της γυναίκας. Η σωστή εφαρμογή ενός προφυλακτικού προστατεύει από εγκυμοσύνη αλλά και από σεξουαλικά μεταδιδόμενα νοσήματα.
- Πιθανότητες επιτυχίας 99,3% μετά από σωστή χρήση και 79% μετά από συνήθη χρήση.
- Τα **αντισυλληπτικά δισκία** περιέχουν ορμόνες που εμποδίζουν τις ωοθήκες της γυναίκας να κάνουν ωορρηξία, αλλά δεν προστατεύουν από τα σεξουαλικά μεταδιδόμενα νοσήματα. Πρέπει να λαμβάνονται την ίδια περίπου ώρα κάθε μέρα. Πιθανότητες επιτυχίας 99,5% μετά από σωστή χρήση και 93% μετά από συνήθη χρήση.
- Ο **κολπικός δακτύλιος** τοποθετείται από τη γυναίκα για 3 εβδομάδες στο βάθος του κόλπου, αφαιρείται για μία εβδομάδα και η διαδικασία επαναλαμβάνεται.
- Πιθανότητες επιτυχίας αντίστοιχες με των αντισυλληπτικών δισκίων.
- Το **ενδομήτριο εξάρτημα** (σπιράλ) είναι μια μικρή συσκευή που τοποθετείται μέσα στη μήτρα με διάρκεια δράσης 3-5 έτη. Μπορεί να περιέχει χαλκό (πιθανότητες επιτυχίας 99,5%) ή να είναι εμποτισμένη με ορμονικό σκεύασμα, το οποίο χρησιμοποιείται ως θεραπεία και για το πολύ αίμα στην περίοδο (πιθανότητες επιτυχίας 99,8%).
- Η **απολίνωση των σαλπίγγων**: δύσκολα αναστρέψιμη επέμβαση με πιθανότητες επιτυχίας 99,5%.
- **Διακεκομμένη συνουσία**, όταν τη στιγμή της εκσπερμάτωσης αποσύρεται ο άνδρας από τον κόλπο. Πιθανότητες επιτυχίας 95% μετά από σωστή χρήση και 80% μετά από συνήθη χρήση.
- **Υπολογισμός «επικίνδυνων» ημερών με ημερολόγιο**, με μέτρηση της θερμοκρασίας, με παρατήρηση των συμπτωμάτων ωορρηξίας (πόνος, βλέννη κ.ά.).

- Πιθανότητες επιτυχίας 99-99,5% μετά από σωστή χρήση και 76-93% μετά από συνήθη χρήση.

Η **επείγουσα αντισύλληψη** μπορεί να επιτευχθεί με:

- Το χάπι της επόμενης ημέρας, που πρέπει να ληφθεί μέσα σε 3 ή 5 μέρες από μια επαφή που θα μπορούσε ενδεχομένως να οδηγήσει σε εγκυμοσύνη (αποτρέπει το 95% των κυήσεων όταν λαμβάνεται σε διάστημα <24 ωρών από την επαφή, 85% σε διάστημα 25 - 48 ωρών και 58% σε 49 -72 ώρες)
- Τοποθέτηση ενδομήτριου σπειράματος χαλκού μέσα σε 7 ημέρες από την επαφή, με επιτυχία 99%)

Σε γυναίκες που δεν έχουν έμμηνο ρύση θα πρέπει να γίνεται τεστ κύησης 21 ημέρες μετά τη λήψη της ΕΑ.

Αντισυλληπτικά δισκία

Οφέλη:

- Προστατεύουν από ανεπιθύμητη κύηση.
- Ομαλοποιούν την περίοδο.
- Μειώνουν το αίμα που χάνεται με την περίοδο.
- Μειώνουν τη σιδηροπενική αναιμία αν υπάρχει μεγάλη απώλεια αίματος στην περίοδο.
- Μπορούν να μειώσουν τους πόνους της περιόδου.
- Μειώνουν τον κίνδυνο οστεοπόρωσης σε γυναίκες με διαταραχές περιόδου.
- Αντιμετωπίζουν συμπτώματα του συνδρόμου πολυκυστικών ωοθηκών, όπως τις καθυστερήσεις στην περίοδο, την ακμή και την αυξημένη τριχοφυΐα.
- Μειώνουν την πιθανότητα εξωμήτριας κύησης.
- Μειώνουν την πιθανότητα καλοήθους νόσου του μαστού.
- Προστατεύουν από καρκίνους (ωοθήκης, ενδομητρίου της μήτρας, εντέρου).

Σοβαρές Παρενέργειες:

- Μπορεί να αυξήσουν λίγο τον κίνδυνο για φλεβική θρόμβωση.
- Μπορεί να αυξήσουν πολύ λίγο τον κίνδυνο για έμφραγμα ή εγκεφαλικό.
- Μπορεί να αυξήσουν λίγο τον κίνδυνο για καρκίνο του μαστού και τραχήλου της μήτρας. Ο κίνδυνος υποχωρεί σταδιακά με τη διακοπή των αντισυλληπτικών δισκίων.

Αντενδείξεις:

- Ατομικό ιστορικό καρκίνου μαστού
- Ατομικό ιστορικό θρόμβωσης
- Γνωστή θρομβοφιλία
- Ημικρανίες με αύρα
- Καπνίστριες άνω των 35 ετών

1.4. Βασικές αρχές πρόληψης χρόνιων νοσημάτων

- Κλειώ Μαυραγάνη

Ένας διαρκώς αυξανόμενος αριθμός μελετών υποστηρίζει τη μεγάλη σημασία των συνηθειών της καθημερινής ζωής στην παθογένεια πληθώρας χρόνιων νοσημάτων. Γνωρίζουμε ότι το κάπνισμα αυξάνει τον κίνδυνο νόσησης όχι μόνο για πνευμονικές παθήσεις, όπως είναι η χρόνια αναπνευστική πνευμονοπάθεια και ο καρκίνος του πνεύμονα, αλλά και για μία πληθώρα άλλων χρόνιων νοσημάτων. Σε αυτά περιλαμβάνονται τα καρδιαγγειακά νοσήματα, ο διαβήτης τύπου 2, η οστεοπόρωση, νοσήματα που αφορούν τη στοματική υγεία και τους νεφρούς αλλά και αυτοάνοσες παθήσεις, όπως είναι η ρευματοειδής αρθρίτιδα. Η ανεπαρκής σωματική άσκηση έχει συσχετιστεί με αύξηση καρδιαγγειακού κινδύνου, εγκεφαλικών επεισοδίων, σακχαρώδους διαβήτη τύπου 2 και οστεοπόρωσης, ενώ η υπερβολική κατανάλωση αλκοόλ φαίνεται να οδηγεί σε αυξημένα ποσοστά εγκεφαλικών επεισοδίων, οστεοπόρωσης, καρκίνου του εντέρου και νοσημάτων που απειλούν τη στοματική υγεία. Οι διατροφικές μας συνήθειες εμπλέκονται επίσης στη γένεση νοσημάτων όπως τα καρδιαγγειακά νοσήματα, ο διαβήτης τύπου 2, η οστεοπόρωση, ο καρκίνος του εντέρου και νοσήματα του στόματος, ενώ η παθολογική (νοσηρή) παχυσαρκία ευθύνεται για αυξημένο κίνδυνο καρδιαγγειακών νοσημάτων και αγγειακών εγκεφαλικών επεισοδίων, διαβήτη τύπου 2, καρκίνου του εντέρου, χρόνιας νεφρικής νόσου, καρκίνου του μαστού, κατάθλιψη και οστεοαρθρίτιδα. Τέλος, αυξημένα επίπεδα αρτηριακής πίεσης και λιπιδίων στο αίμα οδηγούν σε αυξημένη πιθανότητα καρδιαγγειακών νοσημάτων και αγγειακών εγκεφαλικών επεισοδίων.

Με βάση τα παραπάνω γίνεται εμφανές ότι, για έναν μεγάλο αριθμό νοσημάτων, η πρόληψη βασίζεται σε πέντε βασικούς πυλώνες οι οποίοι περιλαμβάνουν τη διατήρηση φυσιολογικού σωματικού βάρους, την υιοθέτηση κανόνων υγιεινής διατροφής, τον περιορισμό στην κατανάλωση αλκοόλ και την αποφυγή του καπνίσματος και, τέλος, τη φυσική άσκηση.

Το φυσιολογικό σωματικό βάρος καθορίζεται από τον δείκτη μάζας σώματος, ο οποίος υπολογίζεται διαιρώντας το βάρος (σε κιλά) με το τετράγωνο του ύψους (σε μέτρα). Έτσι, ένα φυσιολογικό σωματικό βάρος αντιστοιχεί σε επίπεδα δείκτη μάζας σώματος μεταξύ 18.5 και 24.9, ενώ η παχυσαρκία αντιστοιχεί σε δείκτη μάζας σώματος > 30 . Επιπλέον, φαίνεται πως η περίμετρος της μέσης σε επίπεδα άνω των 88 cm. αυξάνει τον κίνδυνο για καρδιαγγειακά νοσήματα και διαβήτη. Ενώ η διατήρηση φυσιολογικού σωματικού βάρους αποτελεί κυρίαρχο στόχο για την πρόληψη χρόνιων νοσημάτων, πρέπει να τονιστεί ότι υπάρχουν διαταραχές στην πρόσληψη τροφής, όπως η νευρογενής ανορεξία κατά την οποία υπάρχει διαταραχή στην αντίληψη της εικόνας του σώματος και υιοθέτηση ανθυγιεινών πρακτικών υπερβολικού περιορισμού των προσλαμβανομένων θερμίδων εξαιτίας του άγχους αύξησης του σωματικού βάρους. Η νευρογενής ανορεξία μπορεί να αποβεί απειλητική για τη ζωή, λόγω του κινδύνου διαταραχής των προσλαμβανομένων από την τροφή ηλεκτρολυτών.

Στο πλαίσιο ωραιοποίησης της αντίληψης της εικόνας του εαυτού, δυνητικά επικίνδυνες πρακτικές είναι και αυτές του τρυπήματος της μύτης, της γλώσσας, των χειλιών και του ομφαλού λόγω κινδύνου τραυματισμών, τοπικών βακτηριακών και συστηματικών ιογενών λοιμώξεων (ηπατίτιδες B και C, HIV) σε περιπτώσεις μη τήρησης αυστηρών κανόνων αντισηψίας και αποστείρωσης.

Οι κανόνες υγιεινής διατροφής περιλαμβάνουν αυξημένη κατανάλωση φρούτων και λαχανικών (συνολικά 5 μερίδες ημερησίως), δημητριακών ολικής άλεσης, ξηρών καρπών, οσπρίων, ψαριών και ελαιόλαδου, ενώ πρέπει να αποφεύγεται η κατανάλωση λευκής ζάχαρης, ζωικών λιπών, κόκκινων και επεξεργασμένων κρεάτων (αλλαντικών), καθώς και η κατάχρηση αλκοόλ (πάνω από δύο ποτήρια ημερησίως) και αναψυκτικών με προσθήκη ζάχαρης. Οι γενικές οδηγίες για την απαιτούμενη σωματική δραστηριότητα περιλαμβάνουν τουλάχιστον 150 λεπτά την εβδομάδα μέτριας αερόβιας άσκησης ή 75 λεπτά έντονης άσκησης.

Τα πιο συχνά χρόνια νοσήματα με επιπτώσεις στην καθημερινή ζωή, και σε ορισμένες περιπτώσεις στο προσδόκιμο επιβίωσης, περιλαμβάνουν τα καρδιαγγειακά νοσήματα, τον σακχαρώδη διαβήτη, τον καρκίνο, την οστεοπόρωση και τα αυτοάνοσα νοσήματα, τα οποία, μάλιστα, προσβάλλουν κατεξοχήν τις γυναίκες.

Τα καρδιαγγειακά νοσήματα είναι ασθένειες της καρδιάς και των αγγείων και μπορούν να εκδηλωθούν με πόνο στον θώρακα, δυσκολία στην αναπνοή και απώλεια αισθήσεων. Επειδή μπορούν να αποβούν απειλητικά για τη ζωή, η παρουσία των συμπτωμάτων αυτών θα πρέπει να οδηγήσει στην άμεση αναζήτηση ιατρικής βοήθειας. Ο σακχαρώδης διαβήτης χαρακτηρίζεται από αυξημένα επίπεδα σακχάρου στο αίμα και συνήθως εκδηλώνεται με αυξημένη δίψα και πείνα, συχνή ούρηση, ανεξήγητη απώλεια βάρους, κόπωση, θόλωση της όρασης, δυσκολία επούλωσης πληγών και συχνές λοιμώξεις. Η έγκαιρη διάγνωση είναι ζωτικής σημασίας, αφού τα δεδομένα δείχνουν ότι η ρύθμιση του σακχάρου του αίματος μπορεί να μειώσει τις επιπλοκές στα μάτια, τους νεφρούς και τα περιφερικά νεύρα.

Μία άλλη μάστιγα της σύγχρονης εποχής αποτελεί ο καρκίνος. Στις γυναίκες οι συνηθέστεροι καρκίνοι αφορούν τον μαστό, τον τράχηλο, το έντερο, τη μήτρα και τον πνεύμονα. Συμπτώματα που θα πρέπει να διερευνηθούν είναι ανεξήγητη αιμορραγία (από τον πρωκτό ή τον κόλπο), η παρουσία εκχυμώσεων (μελανιές), η ασυνήθης διόγκωση οπουδήποτε στο σώμα, η ανεξήγητη απώλεια βάρους, οι έντονοι νυχτερινοί ιδρώτες, η απώλεια όρεξης, η ανεξήγητη κόπωση και ο κνησμός.

Βασική προληπτική οδηγία για τη μείωση του κινδύνου εμφάνισης καρκίνου αποτελεί η διακοπή του καπνίσματος, εξαιτίας της συσχέτισής του με έναν μεγάλο αριθμό καρκίνων συμπεριλαμβανομένων του πνεύμονα, του λάρυγγα, του παγκρέατος, των νεφρών και του τραχήλου.

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, η υιοθέτηση υγιεινής διατροφής, η διατήρηση φυσιολογικού βάρους και η συστηματική άσκηση αποτελούν βασικούς πυλώνες πρόληψης πολλών χρόνιων νοσημάτων συμπεριλαμβανομένου του καρκίνου, ενώ σε άλλες στρατηγικές μείωσης του κινδύνου περιλαμβάνονται η προστασία από τον ήλιο, ο συστηματικός εμβολιασμός, η αποφυγή επικίνδυνων συμπεριφορών και, φυσικά, η συστηματική παρακολούθηση από τον θεράποντα ιατρό.

Λόγω της ισχυρής συσχέτισης της ηλιακής ακτινοβολίας με την ανάπτυξη καρκίνου του δέρματος θα πρέπει να αποφεύγεται η έκθεση στον ήλιο από τις 10 το πρωί έως τις 4 το απόγευμα, να γίνεται χρήση άφθονης ποσότητας αντηλιακών με δείκτη προστασίας τουλάχιστον 30 και επανάληψη σε 2 ώρες ή συχνότερα, μετά από κολύμπι ή εφίδρωση. Θα πρέπει επίσης να τηρούνται η χρήση γυαλιών ηλίου και καπέλου και η αποφυγή τεχνητού μαυρίσματος.

Επιπλέον, η αποφυγή ριψοκίνδυνων συμπεριφορών (μεγάλος αριθμός σεξουαλικών συντρόφων, μη χρήση προφυλακτικού, ανταλλαγή συρίγγων), ο εμβολιασμός για τον ιό της ηπατίτιδας Β και των ανθρωπίνων θηλωμάτων, που έχουν συσχετιστεί με τον καρκίνο του ήπατος και του τραχήλου της μήτρας αντίστοιχα, καθώς επίσης και η συστηματική παρακολούθηση από τον θεράποντα ιατρό με περιοδικές προληπτικές εξετάσεις όπως μαστογραφία, τεστ Παπ, κολονοσκόπηση και έλεγχος δερματικών σπύλων για την έγκαιρη διάγνωση του καρκίνου του μαστού, του τραχήλου της μήτρας και του δέρματος αντίστοιχα, αποτελούν βασικές αρχές πρόληψης του καρκίνου.

Η οστεοπόρωση είναι ένα νόσημα που χαρακτηρίζεται από «αδύναμα οστά». Οφείλεται σε μείωση της οστικής πυκνότητας και διαταραχή της μικροαρχιτεκτονικής των οστών, με αποτέλεσμα αυξημένο κίνδυνο καταγμάτων. Η οστεοπόρωση είναι μια σιωπηλή νόσος που δεν προκαλεί συμπτώματα, παρά μόνο όταν προκαλέσει κατάγματα. Οι γυναίκες που πρέπει να ελέγχονται για την παρουσία οστεοπόρωσης είναι εκείνες ηλικίας άνω των 65 ετών ή σε πρώιμη εμμηνόπαυση, με παρατεταμένη χρήση κορτικοστεροειδών, ιστορικό καταγμάτων ισχίου των γονέων και χρόνια νοσήματα (προβλήματα θυρεοειδούς, χειρουργείο εντέρου). Για την πρόληψη της οστεοπόρωσης συνιστάται καθημερινή λήψη ασβεστίου 1000 mg σε γυναίκες μέχρι 50 ετών και 1300mg μέχρι 70 ετών και συμπληρώματα βιταμίνης D, εφόσον τα επίπεδα είναι χαμηλά, αποφυγή του καπνίσματος

και ασκήσεις με βάρη και αντιστάσεις.

Τέλος, μία κατηγορία νοσημάτων που προσβάλλει κατεξοχήν τις γυναίκες είναι τα αυτοάνοσα νοσήματα, που μπορεί να προσβάλουν ένα όργανο όπως η θυρεοειδίτιδα Hashimoto, ή πολλά συστήματα του οργανισμού όπως ο συστηματικός ερυθηματώδης λύκος, το σκληρόδερμα και το σύνδρομο Sjogren.

Πρόκειται για νοσήματα που χαρακτηρίζονται από επίθεση του αμυντικού μας συστήματος κατά δικών μας ιστών και οργάνων και τείνουν να προσβάλλουν μέλη της ίδιας οικογένειας, γεγονός που υποδηλώνει τη συμβολή των γονιδίων στην παθογένεσή τους. Τα κύρια συμπτώματα που πιθανότατα υποκρύπτουν την παρουσία κάποιου συστηματικού αυτοάνοσου νοσήματος και θα πρέπει να χρησιμοποιούνται ως οδηγός για την αναζήτηση ιατρικής βοήθειας από ειδικό ρευματολόγο περιλαμβάνουν πόνο και πρήξιμο των αρθρώσεων ιδιαίτερα κατά τις πρωινές ώρες, αλλαγή του χρώματος των χεριών ή και των ποδιών στο κρύο, έκθεση εξανθημάτων στο πρόσωπο ή στον κορμό μετά από έκθεση στον ήλιο, ξηρότητα του στόματος και των ματιών ή ακόμη και παρουσία ανεξήγητης κόπωσης.

Η αποφυγή στρες, ορμονών, καπνίσματος και έκθεσης σε υπεριώδη ακτινοβολία αποτελούν κύρια μέτρα πρόληψης για ασθενείς με γενετική προδιάθεση στα νοσήματα αυτά.

Συμπερασματικά, αλλαγές στον τρόπο ζωής, έγκαιρη αναγνώριση πρώιμων συμπτωμάτων, αναζήτηση ιατρικής βοήθειας και συμμόρφωση με τους καθιερωμένους προληπτικούς ελέγχους αποτελούν τη βάση για τη μείωση του κινδύνου μιας πληθώρας χρόνιων νοσημάτων αλλά και την αποτελεσματικότερη αντιμετώπισή τους.

> Ασκήσεις ενίσχυσης του ενδιαφέροντος για την ασφάλεια στην εργασία <

- Σεβαστή -Σοφία Ανθοπούλου, Τζένη Καραβίτου, Αντιγόνη Τσαρμποπούλου

Δραστηριότητα «Σωστό ή Λάθος;»

Διάρκεια: 30 λεπτά

Η συγκεκριμένη δραστηριότητα είναι τύπου κουίζ και πραγματοποιείται πριν από την εισήγηση για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία. Διάρκει 30 λεπτά και στόχο έχει να κινητοποιήσει το ενδιαφέρον των νέων γυναικών και να πυροδοτήσει μια πρώτη σύντομη συζήτηση μεταξύ τους.

Σε καμία περίπτωση δεν στοχεύει να ελέγξει τις γνώσεις τους. Δεν αξιολογείται, δεν βαθμολογείται. Τα παραπάνω χρειάζεται να τα διευκρινίσετε στις συμμετέχουσες πριν από την έναρξη της δραστηριότητας. Εξυπακούεται ότι δεν περιμένουμε να βρουν όλες τις απαντήσεις. Αυτές, άλλωστε, θα τις ακούσουν στην εισήγηση, στο τέλος της οποίας θα τους δώσετε το φύλλο απαντήσεων. Η δραστηριότητα γίνεται σε δυάδες, ώστε οι συμμετέχουσες να έχουν τη δυνατότητα να συζητήσουν ανά δύο και να συναποφασίσουν για τις απαντήσεις που θα δώσουν.

Προετοιμασία - τι χρειαζόμαστε

- Το κουίζ (Φύλλο Εργασίας - Σωστό ή Λάθος;)
- Τις απαντήσεις (στην πλατφόρμα του προγράμματος ή αντιγραμμένες από εδώ σε ένα αρχείο, ώστε να τις προβάλετε)

Περιγραφή της δραστηριότητας

- Πριν από την έναρξη της δραστηριότητας ενημερώνετε τις συμμετέχουσες ότι η δραστηριότητα θα γίνει σε ζευγάρια και τις χωρίζετε αναλόγως.
- Εξηγείτε ότι πρόκειται για απλές ασκήσεις, στις οποίες καλούνται να επιλέξουν τι πιστεύουν ότι ισχύει, σε συνεργασία με το ταίρι τους.
- Τους εξηγείτε ότι στόχος της δραστηριότητας δεν είναι να ελέγξουμε τις γνώσεις τους ούτε υπάρχει η προσδοκία να γνωρίζουν τις σωστές απαντήσεις, αλλά να τις βοηθήσει να διαπιστώσουν πόσο ενήμερες (θέλουν να) είναι σχετικά με τα εν λόγω θέματα, τα οποία οι περισσότεροι εργαζόμενοι άνθρωποι αγνοούν.
- Οι ερωτήσεις αφορούν θέματα που είναι σημαντικό να γνωρίζει μία γυναίκα και για τα οποία συχνά δεν ενημερωνόμαστε. Οι απαντήσεις βρίσκονται στις εισηγήσεις που θα ακολουθήσουν και στο υλικό που θα αναρτηθεί στο περιβάλλον της ασύγχρονης εξ αποστάσεως εκπαίδευσης.
- Στη φάση αυτή **δεν** τους λέτε ότι θα τις αναρτήσετε εσείς στο τέλος του σεμιναρίου.
- Τονίζετε στις νέες γυναίκες ότι τον έλεγχο των απαντήσεών τους θα τον κάνουν οι ίδιες ακούγοντας την επόμενη εισήγηση για την «Υγεία και ασφάλεια στην εργασία».
- Προβάλλετε σε οθόνη ή μοιράζετε στις ομάδες το ακόλουθο Φύλλο Εργασίας με τίτλο «Σωστό ή λάθος;» και ζητάτε από τις συμμετέχουσες, καθώς συζητούν με το ταίρι τους, να σημειώσουν τις απαντήσεις τους σε ένα χαρτί.

Δραστηριότητα «Σωστό ή Λάθος;»

	ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	Σωστό	Λάθος
	I. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ		
1.	Σε παγκόσμιο επίπεδο 1 εκατομμύριο θάνατοι εργαζόμενων τον χρόνο οφείλονται σε επαγγελματικές ασθένειες και εργατικά ατυχήματα.		
2.	Σε παγκόσμιο επίπεδο κάθε χρόνο 160 εκατομμύρια εργαζόμενοι/ες πλήττονται από μη θανατηφόρες επαγγελματικές ασθένειες.		
3.	Σε παγκόσμιο επίπεδο κάθε χρόνο συμβαίνουν 270 εκατομμύρια εργατικά ατυχήματα.		
4.	Στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 28 κάθε χρόνο συμβαίνουν 1 εκατομμύριο ατυχήματα.		
5.	Στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 28 κάθε χρόνο καταγράφονται 3.515 θανατηφόρα ατυχήματα.		
6.	Στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 28 κάθε χρόνο περίπου 80.000 εργαζόμενοι/ες χάνουν τη ζωή τους λόγω επαγγελματικών ασθενειών.		
7.	Στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 28 κάθε χρόνο πάνω από 4.000 εργαζόμενοι/ες χάνουν τη ζωή τους λόγω εργατικών ατυχημάτων.		

	ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	Σωστό	Λάθος
	II. ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΝΕΕΣ/ΝΕΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΕΣ/ΟΙ - ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΚΙΝΔΥΝΟΥ		
8.	Οι ανεπαρκείς δεξιότητες και η ανεπαρκής κατάρτιση των νέων δεν αποτελούν παράγοντα κινδύνου στην εργασία.		
9.	Η άγνοια των εργαζόμενων για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους αποτελεί παράγοντα κινδύνου στην εργασία.		
10.	Η μη έκφραση γνώμης λόγω έλλειψης αυτοπεποίθησης δεν αποτελεί παράγοντα κινδύνου στην εργασία.		
11.	Το να μην αναγνωρίζει η εργοδοσία την ανάγκη να λαμβάνονται πρόσθετα μέτρα προστασίας για τις/τους εργαζόμενες/ους νέες/ους αποτελεί παράγοντα κινδύνου στην εργασία.		

	ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	Σωστό	Λάθος
	III. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΡΓΟΔΟΣΙΑΣ		
12.	Η εργοδοσία δεν οφείλει να ζητάει τη γνώμη των εργαζόμενων για ζητήματα που αφορούν τα μέτρα πρόληψης και την εκπαίδευση σε θέματα ασφάλειας και υγείας στην εργασία.		

13.	Η εργοδοσία είναι υποχρεωμένη να παρέχει στις/τους εκπροσώπους των εργαζόμενων την απαιτούμενη απαλλαγή από την εργασία, χωρίς μισθολογική απώλεια, καθώς και τα αναγκαία μέσα, προκειμένου να εκπληρώσουν τις υποχρεώσεις τους.		
14.	Η εργοδοσία δεν έχει υποχρέωση προστασίας της εργαζόμενης γυναίκας από παρενοχλήσεις.		

- Όταν επιστρέφουν, δεν συζητάτε ποιες ήταν σωστές και ποιες λάθος ούτε απαντάτε σε σχετικά ερωτήματά τους. Αντίθετα, τους λέτε να ακούσουν προσεκτικά την επόμενη εισήγηση.
- Όταν τελειώσει η εισήγηση, προβάλλετε τις ακόλουθες απαντήσεις, τις οποίες αντιγράφετε και επικολλάτε σε ένα αρχείο, ώστε να κάνετε συζήτηση:

	ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	Σωστό	Λάθος
	I. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ		
1.	Σε παγκόσμιο επίπεδο 1 εκατομμύριο θάνατοι εργαζόμενων τον χρόνο οφείλονται σε επαγγελματικές ασθένειες και εργατικά ατυχήματα.		X
2.	Σε παγκόσμιο επίπεδο κάθε χρόνο 160 εκατομμύρια εργαζόμενοι/ες πλήττονται από μη θανατηφόρες επαγγελματικές ασθένειες.	X	
3.	Σε παγκόσμιο επίπεδο κάθε χρόνο συμβαίνουν 270 εκατομμύρια εργατικά ατυχήματα.	X	
4.	Στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 28 κάθε χρόνο συμβαίνουν 1 εκατομμύριο ατυχήματα.		X
5.	Στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 28 κάθε χρόνο καταγράφονται 3.515 θανατηφόρα ατυχήματα.	X	
6.	Στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 28 κάθε χρόνο περίπου 80.000 εργαζόμενοι/ες χάνουν τη ζωή τους λόγω επαγγελματικών ασθενειών.		X
7.	Στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 28 κάθε χρόνο πάνω από 4.000 εργαζόμενοι/ες χάνουν τη ζωή τους λόγω εργατικών ατυχημάτων.	X	

	ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	Σωστό	Λάθος
	II. ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΝΕΕΣ/ΝΕΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΕΣ/ΟΙ - ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΚΙΝΔΥΝΟΥ		
8.	Οι ανεπαρκείς δεξιότητες και η ανεπαρκής κατάρτιση των νέων δεν αποτελούν παράγοντα κινδύνου στην εργασία.		X
9.	Η άγνοια των εργαζόμενων για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους αποτελεί παράγοντα κινδύνου στην εργασία.	X	
10.	Η μη έκφραση γνώμης λόγω έλλειψης αυτοπεποίθησης δεν αποτελεί παράγοντα κινδύνου στην εργασία.		X

11.	Το να μην αναγνωρίζει η εργοδοσία την ανάγκη να λαμβάνονται πρόσθετα μέτρα προστασίας για τις/τους εργαζόμενες/ους νέες/ους αποτελεί παράγοντα κινδύνου στην εργασία.	X	
-----	---	---	--

	ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	Σωστό	Λάθος
	III. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΡΓΟΔΟΣΙΑΣ		
12.	Η εργοδοσία δεν οφείλει να ζητάει τη γνώμη των εργαζόμενων για ζητήματα που αφορούν τα μέτρα πρόληψης και την εκπαίδευση σε θέματα ασφάλειας και υγείας στην εργασία.		X
13.	Η εργοδοσία είναι υποχρεωμένη να παρέχει στις/τους εκπροσώπους των εργαζόμενων την απαιτούμενη απαλλαγή από την εργασία, χωρίς μισθολογική απώλεια, καθώς και τα αναγκαία μέσα, προκειμένου να εκπληρώσουν τις υποχρεώσεις τους.	X	
14.	Η εργοδοσία δεν έχει υποχρέωση προστασίας της εργαζόμενης γυναίκας από παρενοχλήσεις.		X

- Αν δεχθείτε εξειδικευμένες ρωτήσεις που δεν είστε σε θέση να απαντήσετε, ζητήστε από τις συμμετέχουσες να τις καταγράψουν επιτόπου ή να σας τις στείλουν με e-mail, ώστε να τις μεταφέρετε στην επιστημονική ομάδα και να απαντηθούν σε δεύτερο χρόνο.

1.5. Υγεία και ασφάλεια στην εργασία

- Ευγενία Πανταζή

Η Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία (ΥΑΕ) είναι ο διεπιστημονικός τομέας που στοχεύει στην προστασία της ασφάλειας, της υγείας και της ευεξίας/ευημερίας των ανθρώπων στο εργασιακό τους περιβάλλον, μέσω της βελτίωσης των συνθηκών εργασίας και της μείωσης των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών.

Η επίτευξη ενός ασφαλούς και υγιούς περιβάλλοντος εργασίας αποτελεί βασικό χαρακτηριστικό κοινωνικοοικονομικής ευημερίας και προόδου σε μια σύγχρονη και ευνοούμενη κοινωνία, ενώ παράλληλα συμβάλλει καθοριστικά στην προώθηση της οικονομικής ανάπτυξης και της απασχόλησης, μέσω της διασφάλισης της ποιότητας και της παραγωγικότητας στην εργασία.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO), κάθε χρόνο 2.340.000 θάνατοι εργαζόμενων οφείλονται σε επαγγελματικές ασθένειες και εργατικά ατυχήματα, ενώ σε 160 εκατομμύρια υπολογίζονται οι μη θανατηφόρες επαγγελματικές ασθένειες και σε 270 εκατομμύρια τα εργατικά ατυχήματα.

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 28 καταγράφονται 2,5 εκατομμύρια ατυχήματα που προκάλεσαν απουσία τουλάχιστον 4 ημερών από την εργασία και 3.515 θανατηφόρα ατυχήματα σε ετήσια βάση, σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat.

Εκτιμάται ακόμη ότι κάθε χρόνο περίπου 160.000 εργαζόμενοι χάνουν τη ζωή τους λόγω επαγγελματικών ασθενειών και περισσότεροι από 4.000 εργαζόμενοι λόγω εργατικών ατυχημάτων, ενώ πάνω από τρία εκατομμύρια εργαζόμενοι παθαίνουν κάποιο σοβαρό ατύχημα κατά την εργασία τους (στοιχεία του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και Υγεία στην Εργασία, EU-OSHA και της Γενικής Διεύθυνσης Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Κοινωνικής Ένταξης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής).

Επαγγελματικός κίνδυνος

Ο κίνδυνος για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζόμενων, ο οποίος προέρχεται από την επαγγελματική έκθεση στους βλαπτικούς παράγοντες του εργασιακού περιβάλλοντος, σχετίζεται με την πιθανότητα ή τη συχνότητα έκθεσης των εργαζόμενων σε κάποια πηγή έκθεσης που βρίσκεται στον εργασιακό χώρο, με τη σοβαρότητα των συνεπειών της.

Προκαλεί:

- I. ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ: πρόκειται για κάθε σωματική βλάβη ή θάνατο από βίαιο ή απροσδόκητο συμβάν κατά την εργασία ή εξαιτίας αυτής. Επιπλέον και για το συμβάν κατά την προσέλευση ή αποχώρηση από την εργασία.
- II. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΣΘΕΝΕΙΑ: αναφέρεται σε βλάβες του ανθρώπινου οργανισμού προερχόμενες εκ της παραγωγικής αιτίας που ενέχει κάθε επάγγελμα. Η διαφορά που παρουσιάζουν οι ασθένειες αυτές είναι ότι ο τρόπος εκδήλωσής τους είναι σε βάθος χρόνου, σε αντίθεση με τα εργατικά ατυχήματα, που είναι αιφνίδια.

Πρόληψη

Επεξεργασία δεδομένων και πληροφόρηση από:

- Επιδημιολογικές έρευνες
- Κλινικοεργαστηριακούς ελέγχους
- Γενικούς, προς ενδεχόμενη αποκάλυψη λανθανουσών παθήσεων σε φαινομενικά υγιή πληθυσμό

(π.χ. αναιμία, διαβήτης) και

- Σκοπιμότητας, σε ομάδες με έκθεση σε ειδικό βλαπτικό παράγοντα, για την αποκάλυψη ενδεχόμενης βλάβης σε πρώιμη φάση (π.χ. ακοομετρήσεις).

Ιατρός εργασίας (Ι.Ε.)

- Ο/Η ιατρός που διαθέτει την ειδικότητα της Ιατρικής της Εργασίας, δηλαδή έχει ειδικευτεί επί τετραετία στον τομέα αυτό.
- Ο/Η Ι.Ε. ειδικεύεται σε : Παθολογία, Πνευμονολογία, ΩΡΛ, Ορθοπαιδική, Οφθαλμολογία, Δερματολογία, Καρδιολογία, Ψυχιατρική, αντιμετώπιση οξέων συμβάντων στον χώρο εργασίας, ενώ διαθέτει επιπλέον γνώσεις Τοξικολογίας, Εργονομίας, Επιδημιολογίας, Στατιστικής ανάλυσης καθώς και Ψυχολογίας της Εργασίας.

Ιατρική της Εργασίας

Η Ιατρική της Εργασίας είναι ένας κλάδος της Ιατρικής που αναπτύχθηκε για την αντιμετώπιση των επαγγελματικών κινδύνων υγείας.

- Αντικείμενό της είναι η πρόληψη των δυσμενών επιπτώσεων της εργασίας στην ανθρώπινη υγεία και η θεραπευτική αντιμετώπιση και αποκατάσταση των πασχόντων ατόμων.
- Παράλληλα στοχεύει στην αντιμετώπιση των περιβαλλοντικών και οικολογικών προβλημάτων, αντιμετωπίζοντας την υγεία και την ασφάλεια της εργασίας ως αναπόσπαστο κομμάτι της Δημόσιας Υγείας.

Η παροχή υπηρεσιών από Ειδικούς Ιατρούς Εργασίας εξασφαλίζει:

- Την πρόληψη των επαγγελματικών ασθενειών
- Τη μείωση της απουσίας από την εργασία
- Την αύξηση της ικανοποίησης και την προαγωγή της υγείας των εργαζόμενων.

Διαφέρει από τις άλλες ειδικότητες διότι ασχολείται **τόσο με το άτομο όσο και με την εργασία**, δηλαδή με το περιβάλλον, τις μεθόδους και την οργάνωση της εργασίας.

Οι στόχοι της ιατρικής αυτής ειδικότητας καθορίστηκαν το 1950 από την Παγκόσμια Οργάνωση Υγείας (ΠΟΥ) και το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (ΔΓΕ) και είναι:

- Η προαγωγή και διατήρηση της φυσικής, ψυχικής και κοινωνικής ευεξίας των εργαζόμενων σε όλα τα επαγγέλματα, στον υψηλότερο δυνατό βαθμό.
- Η προστασία των εργαζόμενων από τους κινδύνους της εργασίας και η πρόληψη των ασθενειών που οφείλονται στις συνθήκες εργασίας.
- Η τοποθέτηση και διατήρηση των εργαζόμενων σε επαγγελματικό περιβάλλον προσαρμοσμένο στις φυσικές και ψυχολογικές τους δυνατότητες, δηλαδή η **προσαρμογή της εργασίας στον άνθρωπο**.

Εργασία και νέες/οι εργαζόμενες/οι - Παράγοντες κινδύνου

- Ανεπαρκείς δεξιότητες και ανεπαρκής κατάρτιση
- Άγνοια των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων των εργαζόμενων
- Απουσία έκφρασης προσωπικής γνώμης λόγω έλλειψης αυτοπεποίθησης
- Έλλειψη αναγνώριση της ανάγκης λήψης από τους εργοδότες πρόσθετων μέτρων προστασίας των εργαζόμενων νέων.

Κατάρτιση νέων εργαζόμενων

Πριν αρχίσουν να εργάζονται οι νέες και οι νέοι, είναι πολύ σημαντικό να εκπαιδεύονται αποτελεσματικά στον τομέα της υγείας και της ασφάλειας, όπως και να διατίθεται επαρκής χρόνος εκπαίδευσης, μεταξύ άλλων για τα εξής:

- τους ειδικούς κινδύνους που σχετίζονται με την εργασία τους,
- τους συνήθεις κινδύνους στους χώρους εργασίας εν γένει,
- το τι πρέπει να κάνουν για την προστασία τους,
- το τι πρέπει να κάνουν αν πιστεύουν ότι κάτι δεν είναι ασφαλές,
- το πού να απευθύνονται για συμβουλές,
- το τι πρέπει να κάνουν σε περίπτωση έκτακτης ανάγκης, αν πάθουν ατύχημα ή αν χρειάζονται πρώτες βοήθειες,
- την υποχρέωσή τους να συνεργάζονται μαζί σας για θέματα ασφάλειας στην εργασία.

Δικαιώματα και υποχρεώσεις της εργοδοσίας

Η εργοδοσία οφείλει να ζητεί τη γνώμη των εργαζόμενων για ζητήματα που αφορούν τα μέτρα πρόληψης, τις διαδικασίες έκτακτης ανάγκης και την εκπαίδευση σε θέματα ασφάλειας και υγείας στην εργασία. Λεπτομερείς πρόνοιες περιλαμβάνονται στην εθνική νομοθεσία, η οποία, ανάλογα με τον αριθμό των εργαζόμενων μιας επιχείρησης, προβλέπει τη σύσταση επιτροπής ασφάλειας.

Όσον αφορά την ασφάλεια και την υγεία, η εργοδοσία οφείλει:

- Να προβαίνει σε διαβούλευση με τις/τους εργαζόμενες/ους και/ή τις/τους εκπροσώπους τους για την εξασφάλιση της συμμετοχής τους.
- Να γνωστοποιεί στους εργαζόμενους τα αποτελέσματα της εκτίμησης κινδύνου.
- Να παρέχει τη δυνατότητα συμμετοχής των εργαζόμενων στη θέσπιση μέτρων πρόληψης.
- Να σέβεται το δικαίωμα των εργαζόμενων να ζητούν τη λήψη κατάλληλων μέτρων από τον εργοδότη και να υποβάλλουν προτάσεις.
- Να επιτρέπει την πρόσβαση στις πληροφορίες που είναι απαραίτητες για τη διενέργεια της εκτίμησης κινδύνου και την κατάρτιση εκθέσεων ατυχημάτων.
- Να θέτει στη διάθεση των εκπροσώπων των εργαζόμενων επαρκή απαλλαγή από την εργασία χωρίς μισθολογική απώλεια, καθώς και τα αναγκαία μέσα προκειμένου να εκπληρώσουν τις υποχρεώσεις τους.
- Να προστατεύει τα εργαζόμενα άτομα από κάθε είδους παρενοχλήσεις.

Προστασία της μητρότητας

«Η ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ ΩΣ ΘΕΜΕΛΙΟ ΤΗΣ ΠΡΟΑΓΩΓΗΣ ΤΟΥ ΕΘΝΟΥΣ, ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ Ο ΓΑΜΟΣ, Η ΜΗΤΡΟΤΗΤΑ ΚΑΙ Η ΠΑΙΔΙΚΗ ΗΛΙΚΙΑ ΤΕΛΟΥΝ ΥΠΟ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ [...]».

ΟΔΗΓΙΑ της 22ας Ιουνίου 1994 για την προστασία των νέων κατά την εργασία

Η οδηγία αυτή θεσπίζει τις νομικές υποχρεώσεις των εργοδοτών. Οι συναφείς κανονισμοί κάθε κράτους μέλους κατοχυρώνουν τις εν λόγω υποχρεώσεις. Οι εθνικοί οργανισμοί για την ασφάλεια και την υγεία και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αποτελούν έγκυρες πηγές παροχής συμβουλών.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Κείμενα για τις Εργαστηριακές
Δραστηριότητες για την ενήμερη πολίτη
(4.2.2.3.)

Infodemic: Πρόληψη και προστασία από
τον ιό της παραπληροφόρησης

Δραστηριότητα «Εσύ επιλέγεις!»

Για την περίπτωση που οι σύνδεσμοι έχουν απενεργοποιηθεί, παρατίθενται εδώ τα κείμενα των άρθρων:

Συνιστούμε να μεταβούν οι συμμετέχουσες στο εκάστοτε site του άρθρου και να κάνουν την αξιολόγηση που θα τους ζητηθεί εκεί, καθώς θα χρειαστεί εκτός από το περιεχόμενο να εξετάσουν και το ύφος, τη μορφολογία, την ταυτότητα του site, την εγκυρότητα ενδεχόμενων ενεργών συνδέσμων ή παραπομπών κ.λπ. Σε περίπτωση που κάποιος από τους παραπάνω συνδέσμους δεν λειτουργεί, παραθέτουμε εδώ το περιεχόμενο των άρθρων και εικόνα από την 1η σελίδα όπου βρίσκονταν αναρτημένα το 2020:

Άρθρο 1ο

<https://www.310.gr/blog/den-paratirithikan-provlimata-ygeias-se-mesoprothesmous-xristes-ilektronikon-tsigaron.html>

The screenshot shows the 310.gr website. The main article is titled "ΔΕΝ ΠΑΡΑΤΗΡΗΘΗΚΑΝ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΥΓΕΙΑΣ ΣΕ ΜΕΣΟΠΡΟΘΕΣΜΟΥΣ ΧΡΗΣΤΕΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΩΝ ΤΣΙΓΑΡΩΝ". The article text discusses a study by the Italian National Cancer Institute (INCA) and the Anti-Tobacco Center of the University of Catania, which found no significant differences in health outcomes between smokers of electronic cigarettes and non-smokers. The article also mentions that the study was published in the journal "Science Reports" and that the researchers concluded that electronic cigarettes are a safer alternative to traditional cigarettes.

Ο ιστότοπος χρησιμοποιεί cookies για την καλύτερη εμπειρία σας. Χρησιμοποιώντας αυτό τον ιστότοπο συμφωνείτε με τη χρήση των cookies. [Μάθετε περισσότερα](#) [Αποδοχή](#)

Το κείμενο του άρθρου ήταν το ακόλουθο:

ΔΕΝ ΠΑΡΑΤΗΡΗΘΗΚΑΝ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΥΓΕΙΑΣ ΣΕ ΜΕΣΟΠΡΟΘΕΣΜΟΥΣ ΧΡΗΣΤΕΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΩΝ ΤΣΙΓΑΡΩΝ

Μια ιταλική μελέτη του γνωστού στον περιορισμό της βλάβης του καπνού καθηγητή Ρικάρντο Πολόζα και της ομάδας του ανέφερε ότι δεν υπάρχουν ανησυχίες σχετικά με την υγεία που να συνδέονται με τη μεσοπρόθεσμη χρήση των ηλεκτρονικών τσιγάρων σε μη καπνιστές.

Ο καθηγητής Πολόζα είναι διευθυντής του Ινστιτούτου Εσωτερικής Ιατρικής και του Αντιδιαβητικού Κέντρου στο Πανεπιστήμιο της Κατάνια. Τον περασμένο Ιούνιο έλαβε το παγκόσμιο

βραβείο INNCO, τιμή που απονέμεται σε όσους αγωνίζονται να συντελέσουν θετικά στη μάχη κατά του καπνίσματος.

«Δεν κατέστη δυνατόν να εντοπιστούν σημαντικές μεταβολές κατά την περίοδο παρατήρησης από τις αρχικές τιμές στους χρήστες της ΕΕ ή μεταξύ των χρηστών της ΕΕ και των ατόμων ελέγχου σε οποιοδήποτε από τα ερευνητικά αποτελέσματα για την υγεία».

Περίληψη μελέτης

Η μελέτη, με τίτλο «[Η επίδραση των ηλεκτρονικών τσιγάρων στην υγεία: Μια συνεχής τριετής μελέτη των καθημερινών χρηστών που δεν έχουν καπνίσει ποτέ](#)», δημοσιεύθηκε στο «[Journal Scientific Report](#)» τον περασμένο μήνα. Αποτελείτο από μια τριετή μελέτη παρατήρησης μιας ομάδας εννέα καθημερινών ατμιστών που δεν έχουν καπνίσει ποτέ και μιας ομάδας αναφοράς δώδεκα μη καπνιστών που δεν ατμίζουν.

Οι ερευνητές παρατήρησαν την πίεση του αίματος των συμμετεχόντων, τον καρδιακό ρυθμό, το σωματικό βάρος, τη λειτουργία των πνευμόνων, τα αναπνευστικά συμπτώματα, το εκπνεόμενο οξείδιο του αζώτου [eNO], το εκπνεόμενο μονοξείδιο του άνθρακα [eCO], ακόμη και τα αποτελέσματα της υπολογιστικής τομογραφίας υψηλής ανάλυσης [HRCT] στους πνεύμονες, κατά τη διάρκεια των 3,5 ετών κατά την οποία διεξήχθη η μελέτη.

«Επιπλέον, δεν κατέστη δυνατόν να εντοπιστούν παθολογικά ευρήματα στο HRCT των πνευμόνων και δεν αναφέρθηκαν συστηματικά αναπνευστικά συμπτώματα στην ομάδα χρηστών της ΕΕ».

Δεν παρατηρήθηκαν σημαντικές αλλαγές μεταξύ των ατμιστών που χρησιμοποιούν [ηλεκτρονικό τσιγάρο](#) και των μη ατμιστών

«Δεν κατέστη δυνατόν να εντοπιστούν σημαντικές αλλαγές κατά την περίοδο παρατήρησης από τις αρχικές τιμές στους χρήστες της ΕΕ ή μεταξύ των χρηστών της ΕΕ και των ατόμων ελέγχου σε οποιοδήποτε από τα αποτελέσματα της έρευνας που εξετάστηκαν» ανέφερε η περίληψη της μελέτης. «Επιπλέον, δεν κατέστη δυνατόν να εντοπιστούν παθολογικά ευρήματα στο HRCT των πνευμόνων και δεν αναφέρθηκαν συστηματικά αναπνευστικά συμπτώματα στην ομάδα χρηστών της ΕΕ».

Οι ερευνητές κατέληξαν στο συμπέρασμα πως, παρ' ότι δεν πρέπει να αποκλειστεί η εμφάνιση βλάβης σε μεταγενέστερα στάδια, σε αυτό το στάδιο δεν προέκυψαν ανησυχίες για την υγεία που να σχετίζονται με τη μακροπρόθεσμη χρήση ηλεκτρονικών τσιγάρων.

Άρθρο 2ο

<https://www.vapormarket.gr/vapormarket-blog/%CE%97%CE%BB%CE%B5%CE%BA%CF%84%CE%B-F%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%BF-%CF%84%CF%83%CE%B9%CE%B3%CE%B1%CF%81%CE%BF-%CF%85%CE%B3%CE%B5%CE%B9%CE%B1/nea-aneksartiti-meleti-epivevaionei-elaxisti-i-katholou-vlavi-stous-pnevmones-apo-to-atmismo>

The screenshot shows the Vapormarket website with a blog article. The article title is "Νέα ανεξάρτητη μελέτη επιβεβαιώνει: Ελάχιστη ή καθόλου βλάβη στους πνεύμονες από το άτμισμα!". The article text discusses a new independent study that confirms the safety of vaping compared to smoking. It mentions that the study found that vaping is significantly safer than smoking, with a much lower risk of lung damage. The article also includes a call to action to subscribe to the newsletter.

Σας ενημερώνουμε ότι το ηλεκτρονικό μας κατάστημα χρησιμοποιεί cookies για την καλύτερη λειτουργία του.

2114607320 | Επικοινωνία | Blog | Χάρτης

Αναζήτηση ...

0 προϊόν(τα) - 0,00€

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟ ΤΣΙΓΑΡΟ | ΑΤΜΟΠΟΙΗΤΕΣ | ΑΝΤΙΣΤΑΣΕΙΣ | ΥΓΡΑ ΑΝΑΠΛΗΡΩΣΗΣ | FLAVOR SHOTS | ΜΙΑΣ ΧΡΗΣΗΣ | D.I.Y. | ΑΞΕΣΟΥΑΡ

Άρθρο - Vapormarket Blog - Υγεία - Επιστήμη - Νέα ανεξάρτητη μελέτη επιβεβαιώνει: Ελάχιστη ή καθόλου βλάβη στους πνεύμονες από το άτμισμα!

ΝΕΑ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΜΕΛΕΤΗ ΕΠΙΒΕΒΑΙΩΝΕΙ: ΕΛΑΧΙΣΤΗ Η ΚΑΘΟΛΟΥ ΒΛΑΒΗ ΣΤΟΥΣ ΠΝΕΥΜΟΝΕΣ...

22/02/2022 | 0 Comment(s) | Υγεία - Επιστήμη

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ

- Αρωματικά Νερά
- Αρωματικά How To
- Υγεία - Επιστήμη

ΔΗΜΟΦΙΛΗ

- 6 Αλυσά για να επιλέξετε τον σωστό αρωματιστή χωρίς να κοπείτε
- 9 Αλυσά που κάνουν οι νέοι αγοράς
- PG vs VG: Ομορφότερη διαφορά και η σωστή αναλογία για καλή
- Ας μάθουμε για τον καπνό. Είναι ΤΟΣΟ επικίνδυνο όσο την παραδοσιακή...
- Νέα ανεξάρτητη μελέτη επιβεβαιώνει: Ελάχιστη ή καθόλου βλάβη στους πνεύμονες από το άτμισμα!

Ελάτε σύνδεση. Στείλετε μας e-mail!

Μια νέα ανεξάρτητη μελέτη που αναπαρήγαγε 3 παλαιότερες κομβικές μελέτες παρουσιάζει περαιτέρω αποδείξεις, σχετικά με το πόσο πιο ασφαλές είναι το άτμισμα σε σχέση με το κάπνισμα. Οι ερευνητές υπογράμμισαν ότι αυτή είναι η πρώτη ανεξάρτητη μελέτη, η οποία επιβεβαιώνει παρόμοια προηγούμενα συμπεράσματα που έχουν προκύψει από αντίστοιχες έρευνες καπνοβιομηχανιών.

Στο πλαίσιο αυτής, λοιπόν, οι συγγραφείς προέβλεψαν ότι ανάλογα με το πως προσαρμόζονται τα επίπεδα των πνευμόνων, οι σύγκριση με τη βλάβη που προκαλούν τα τσιγάρα μπορεί να εξεταστεί από την αντανάκλαση και τον αυξημένο ρυθμό εισπνοής που προκαλείται από το άτμισμα. Τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν ότι το άτμισμα προκαλεί ελάχιστη ή καθόλου βλάβη στους πνεύμονες.

Όταν καπνίζουμε συστηματικά, στο γράφημα που φαίνεται ελάχιστη ή καθόλου βλάβη στους πνεύμονες!

Οι έρευνες διαπίστωσαν στην πράξη ότι τα αρωματικά προϊόντα διαθέτουν «σημαντικά μειωμένη τοξικότητα» σε σύγκριση με τον καπνό του τσιγάρου. Στην πραγματικότητα, στα περισσότερα από τα περάσματα που διεγύθησαν, το άτμισμα αποδείχθηκε ότι δεν προκαλεί σχεδόν καμία βλάβη. Επιβεβαιώνουν, επίσης, ότι είναι κυρίως οι παγκύβιες ενώσεις (p.a. volatile organic compounds) ή εν συντομία VOCs) στον καπνό που προκαλούν βλάβη στους πνεύμονες και όχι η καπνιστική ουσία, που το καθιστούν επικίνδυνο για τους πνεύμονες.

Η έρευνα παρέχει επίσης αποδείξεις ότι το άτμισμα προκαλεί ελάχιστη ή καθόλου βλάβη στο επίπεδο των πνευμόνων, σε σύγκριση με τη βλάβη που προκαλούν τα τσιγάρα καπνίζοντας. Επομένως, το άτμισμα είναι σημαντικά ασφαλέστερο από το κάπνισμα, φημιόρυντος της βιολογικής επιβλαβής ενόψει, η καταστροφή αυτής της πνευμονικής όλη του καπνοβιομηχανίας μπορεί να αποδοθεί εθελοντικά επεκτείνοντας για την υγεία και να προκαλέσει καρκίνο ή άλλες πολύ σοβαρές παθήσεις.

Πηγή: vapormarket.gr

Ελάτε σύνδεση. Στείλετε μας e-mail!

Το κείμενο του άρθρου ήταν το ακόλουθο:

Νέα ανεξάρτητη μελέτη επιβεβαιώνει: Ελάχιστη ή καθόλου βλάβη στους πνεύμονες από το άτμισμα
Μια νέα ανεξάρτητη μελέτη που αναπαρήγαγε 3 παλαιότερες κομβικές μελέτες παρουσιάζει περαιτέρω αποδείξεις, σχετικά με το πόσο πιο ασφαλές είναι το άτμισμα σε σχέση με το κάπνισμα. Οι ερευνητές υπογράμμισαν ότι αυτή είναι η πρώτη ανεξάρτητη μελέτη, η οποία επιβεβαιώνει παρόμοια προηγούμενα συμπεράσματα που έχουν προκύψει από αντίστοιχες έρευνες καπνοβιομηχανιών.

Στο πλαίσιο αυτό, λοιπόν, οι συγγραφείς προχώρησαν σε ανάλυση για το πως προσλαμβάνουν τα βρογχικά κύτταρα (σ.σ. τα κύτταρα δηλαδή που αποτελούν το φράγμα μεταξύ του εξωτερικού αέρα που αναπνέουμε και του εσωτερικού τμήματος του αναπνευστικού συστήματος) τόσο τον καπνό του παραδοσιακού τσιγάρου, όσο και τον ατμό των ατμιστικών προϊόντων.

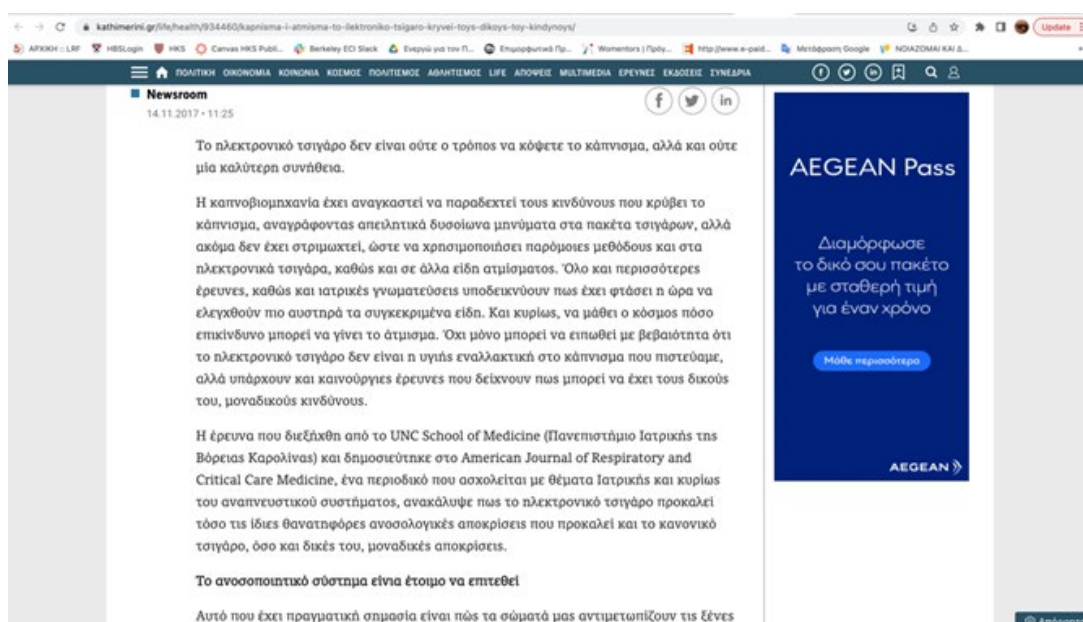
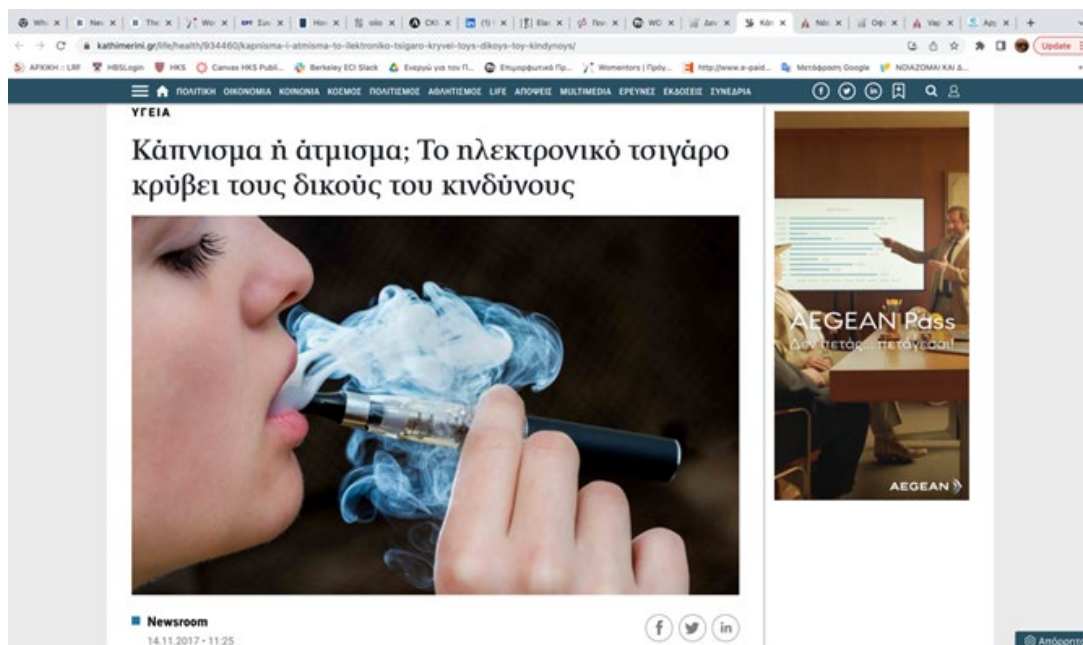
Που κατέληξαν συμπερασματικά; Στο γεγονός ότι το άτμισμα προκαλεί ελάχιστη ή καθόλου ζημιά στους πνεύμονες!

Οι ερευνητές διαπίστωσαν στην πράξη ότι τα ατμιστικά προϊόντα διαθέτουν «σημαντικά μειωμένη τοξικότητα» σε σύγκριση με τον καπνό του τσιγάρου. Στην πραγματικότητα, στα περισσότερα από τα πειράματα που διεξήχθησαν, το άτμισμα αποδείχθηκε ότι δεν προκαλεί σχεδόν καμία τοξικότητα. Επιβεβαίωσαν, επίσης, ότι είναι κυρίως οι πτητικές ενώσεις (σ.σ. Volatile organic compounds ή εν συντομία VOCs) στον καπνό του παραδοσιακού τσιγάρου και όχι η νικοτίνη, που τα καθιστούν επικίνδυνα για τους πνεύμονες.

Η έρευνα παρείχε επίσης αποδείξεις ότι το άτμισμα προκαλεί ελάχιστη ή καθόλου βλάβη στο επιθήλιο των πνευμόνων, σε σύγκριση με τη βλάβη που προκαλούν τα τσιγάρα καύσης. Επειδή το επιθήλιο των πνευμόνων χρησιμεύει ως βασικό σημείο άμυνας, φιλτράροντας τις δυνητικά επιβλαβείς ενώσεις, η καταστροφή αυτής της περιοχής λόγω του καπνίσματος μπορεί να αποδειχθεί εξαιρετικά επικίνδυνη για την υγεία και να προκαλέσει καρκίνο ή άλλες πολύ σοβαρές παθήσεις.

Πηγή: seepa.gr

<https://www.kathimerini.gr/life/health/934460/kapnisma-i-atmismata-to-ilektroniko-tsigaro-ro-kryvei-toys-dikoys-toy-kindynoys/>



Το κείμενο του άρθρου ήταν το ακόλουθο:

[Newsroom](#)

14.11.2017 • 11:25

Το ηλεκτρονικό τσιγάρο δεν είναι ούτε ο τρόπος να κόψετε το κάπνισμα, αλλά και ούτε μία

καλύτερη συνήθεια.

Η καπνοβιομηχανία έχει αναγκαστεί να παραδεχτεί τους κινδύνους που κρύβει το κάπνισμα, αναγράφοντας απειλητικά δυσοίωνα μηνύματα στα πακέτα τσιγάρων, αλλά ακόμα δεν έχει στριμωχτεί, ώστε να χρησιμοποιήσει παρόμοιες μεθόδους και στα ηλεκτρονικά τσιγάρα, καθώς και σε άλλα είδη ατμίσματος. Όλο και περισσότερες έρευνες, καθώς και ιατρικές γνωματεύσεις υποδεικνύουν πως έχει φτάσει η ώρα να ελεγχθούν πιο αυστηρά τα συγκεκριμένα είδη. Και κυρίως, να μάθει ο κόσμος πόσο επικίνδυνο μπορεί να γίνει το άτμισμα. Όχι μόνο μπορεί να ειπωθεί με βεβαιότητα ότι το ηλεκτρονικό τσιγάρο δεν είναι η υγιής εναλλακτική στο κάπνισμα που πιστεύαμε, αλλά υπάρχουν και καινούργιες έρευνες που δείχνουν πως μπορεί να έχει τους δικούς του, μοναδικούς κινδύνους. Η έρευνα που διεξήχθη από το UNC School of Medicine (Πανεπιστήμιο Ιατρικής της Βόρειας Καρολίνας) και δημοσιεύτηκε στο American Journal of Respiratory and Critical Care Medicine, ένα περιοδικό που ασχολείται με θέματα Ιατρικής και κυρίως του αναπνευστικού συστήματος, ανακάλυψε πως το ηλεκτρονικό τσιγάρο προκαλεί τόσο τις ίδιες θανατηφόρες ανοσολογικές αποκρίσεις που προκαλεί και το κανονικό τσιγάρο, όσο και δικές του, μοναδικές αποκρίσεις.

Το ανοσοποιητικό σύστημα είναι έτοιμο να επιτεθεί

Αυτό που έχει πραγματική σημασία είναι πώς τα σώματά μας αντιμετωπίζουν τις ξένες ουσίες. Βασικά, σύμφωνα με τον δρ. Pushan Jani, πνευμονολόγο στο Νοσοκομείο Memorial Hermann, στο Κέντρο Επιστημών Υγείας του Πανεπιστημίου του Τέξας στο Χιούστον, αλλά και στο Κέντρο Υγείας του Τέξας, όταν οι πνεύμονές μας αισθάνονται πως κάτι δεν πάει καλά, το ανοσοποιητικό μας σύστημα περνάει στην επίθεση:

«Η επίδραση του καπνού από το τσιγάρο ερεθίζει την αναπνευστική οδό, και σαν αποτέλεσμα παράγει τα δικά της σήματα, που προσκαλούν τα κύτταρα του ανοσοποιητικού συστήματος, τα οποία έχουν ερμηνεύσει αυτό το σήμα σαν ενδεχόμενη απειλή στο σώμα σας», λέει ο δρ. Jani. «Μόλις τα κύτταρα του ανοσοποιητικού συστήματος φτάσουν στους πνεύμονες, θα επιτεθούν στην περιοχή, πιστεύοντας ότι πρέπει να καταστραφεί. Με την πάροδο του χρόνου, αυτή η διαδικασία μπορεί να καταστρέψει τον πνεύμονά σας, οπότε και θα εμφανίσετε πνευμονικά νοσήματα».

Το πρόβλημα με το ηλεκτρονικό τσιγάρο είναι πως προκαλεί την ίδια δυνητικά βλαβερή απόκριση από το ανοσοποιητικό σας σύστημα κατά την εισπνοή του. Όταν ουσίες παρόμοιες με καπνό ή ατμό μπαίνουν στους πνεύμονές σας, το σώμα αναγνωρίζει μόνο πως πρόκειται για κάτι ξένο και ετοιμάζεται να επιτεθεί. Αυτή η αντίδραση μπορεί να συμβεί, «ακόμα κι αν εισπνέετε απλό, καθαρό ατμό, με μηδενική ποσότητα νικοτίνης», λέει ο δρ. Jani.

Αυτά τα νέα δεν προκαλούν ιδιαίτερη έκπληξη ούτε στον δρ. Jani ούτε στον δρ. Κέντρικ Ρούτλαντ, πνευμονολόγο και γιατρό στον τομέα εντατικής φροντίδας, καθώς και επίκουρο καθηγητή στο Πανεπιστήμιο της Καλιφόρνια, στο Riverside School of Medicine. Αυτή είναι η φυσιολογική αντίδραση του ανοσοποιητικού συστήματος, όταν έρχεται αντιμέτωπο με φλεγμονή:

«Η κοινή λογική λέει ότι το άτμισμα προκαλεί φλεγμονή του πνεύμονα», λέει ο δρ. Ρούτλαντ, ενώ ο δρ. Jani υπογραμμίζει πως κανένα προϊόν που εισπνέεται δεν μπορεί να χαρακτηριστεί απολύτως ασφαλές.

Τι περιέχει το ηλεκτρονικό τσιγάρο; Τίποτα καλό

Επίσης, οι χημικές ουσίες που περιέχει το ηλεκτρονικό τσιγάρο είναι εξίσου αδύνατο να χαρακτηριστούν απολύτως ασφαλείς.

Ο δρ. Ρούτλαντ λέει: «Υπάρχουν αρκετές επιβλαβείς χημικές ουσίες στο υγρό. Πρωτίστως, πρέπει να καταλάβουμε ότι το ηλεκτρονικό τσιγάρο παράγει αεροζόλ με τη θέρμανση ενός υγρού που περιέχει έναν διαλύτη. Τόσο το υγρό, όσο και ο διαλύτης, μπορεί να προκαλέσουν ζημιά. Επίσης, λόγω της θέρμανσης, εμπλέκονται και τα μέταλλα. Ένα από τα υγρά είναι η προπυλενογλυκόλη, η οποία όταν θερμανθεί, όπως γίνεται στην περίπτωση του ηλεκτρονικού τσιγάρου, μετατρέπεται σε προπυλενοξειδίο, ένα καρκινογόνο που ανήκει στην Ομάδα 2B. Ένα άλλο υγρό είναι η ακρολεΐνη, η οποία ερεθίζει την άνω αναπνευστική οδό και αυξάνει την αντίσταση των αεραγωγών, προκαλώντας άσθμα. Ένα από τα μέταλλα που χρησιμοποιούνται για να θερμάνουν το υγρό, είναι ο κασσίτερος, ο οποίος είναι κυτταροτοξικός για τα κύτταρα του πνεύμονα, δηλαδή τα σκοτώνει. Αυτά τα μεταλλικά νανοσωματίδια μπορούν να δημιουργήσουν εναποθέσεις στον πνεύμονα (κυψελιδικοί σάκοι), που προκαλούν τοξικότητα και επίσης μπορούν να εισχωρήσουν στην κυκλοφορία του αίματος».

Αλλά για σταθείτε λίγο, έχει κι άλλο. Η γεύση που είναι από τα μεγαλύτερα εμπορικά ατού του ηλεκτρονικού τσιγάρου, μπορεί να σπέρνει τον όλεθρο στο σώμα μας:

«Υπάρχει μία τεράστια βιομηχανία που παράγει γεύσεις και μιλάμε για χημικά που είναι αρκετά ασφαλή όταν τρώγονται και εκτίθενται στην πεπτική οδό, αλλά με τους πνεύμονες τα πράγματα είναι πολύ διαφορετικά», λέει ο δρ Ρόμπερτ Τζάκλερ, καθηγητής ωτορινολαρυγγολογίας στο Πανεπιστήμιο Στάνφορντ, «Γνωρίζουμε πως σε συγκεκριμένες βιομηχανικές συνθήκες όπου παράγονται, είναι αρκετά επικίνδυνες αν εισπνευστούν».

Άτμισμα από μικρή ηλικία

Αλλά οι άγνωστοι κίνδυνοι που κρύβονται για την υγεία, δεν είναι ο μόνος λόγος που ο δρ. Τζάκλερ προβληματίζεται με τις γεύσεις του ηλεκτρονικού τσιγάρου. Ο άλλος λόγος είναι ότι κατανοεί πως ο μερικός σκοπός της καπνοβιομηχανίας όσον αφορά στην προώθηση ιδιαίτερων γεύσεων είναι η προσέλκυση νεαρών ανθρώπων. Η χρήση του ηλεκτρονικού τσιγάρου αυξάνεται τα τελευταία 5 χρόνια και οι γεύσεις παίζουν σημαντικό ρόλο σε αυτό, με μία έρευνα του 2016 να αποκαλύπτει πως μερικοί έφηβοι πιστεύουν ότι το ηλεκτρονικό τσιγάρο με γεύσεις φρούτων είναι λιγότερο επιβλαβές από αυτό με γεύση καπνού:

«Η καπνοβιομηχανία θέλει ο κόσμος να ξεκινά το κάπνισμα από μικρή ηλικία και ξέρει ότι αυτό που τον προσελκύει είναι οι γλυκές και οι φρουτώδεις γεύσεις. Αν η μόνη διαθέσιμη γεύση ήταν ο καπνός, που είναι άλλωστε πικρός, θα ήταν απωθητικό», λέει ο Τζάκλερ.

Οι έρευνες δείχνουν πως το ηλεκτρονικό τσιγάρο μπορεί να λειτουργήσει σαν ενδιάμεσος σταθμός προς το πραγματικό τσιγάρο, με μία καινούργια μελέτη που δημοσιεύτηκε στο Canadian Medical Association Journal (Περιοδικό της Καναδικής Ιατρικής) να ανακαλύπτει πως τα παιδιά που ξεκινάνε το άτμισμα, έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες να ξεκινήσουν να κάνουν κανονικά τσιγάρα τον επόμενο χρόνο.

Η οργάνωση American Lung Association (ALA) που ασχολείται με την υγεία των πνευμόνων, παρακολουθεί στενά την τάση των εφήβων προς το άτμισμα και έχει ξεκινήσει εκστρατεία για να περάσουν στα ηλεκτρονικά τσιγάρα, οι ίδιες ομοσπονδιακές ρυθμίσεις που ισχύουν στα κανονικά τσιγάρα.

«Προσπαθούμε σκληρά να ωθήσουμε τον Οργανισμό Τροφίμων και Φαρμάκων (FDA) να θεσπίσει ρυθμίσεις για το άτμισμα», λέει ο Νόρμαν Έντελμαν, ανώτερος επιστημονικός σύμβουλος της οργάνωσης ALA: «Αυτή τη στιγμή, είναι θέμα κατά τόπου αρμοδιότητας».

Πιο υγιεινοί τρόποι να κόψετε το κάπνισμα

Το γεγονός πως ίσως χρειαστεί να διδάξουμε στους έφηβους πώς να κόψουν ή να μην ξεκινήσουν το ηλεκτρονικό τσιγάρο αποτελεί ειρωνεία, αν σκεφτούμε ότι αρχικά, η κεντρική ιδέα προώθησης του ηλεκτρονικού τσιγάρου ήταν η προσέλκυση ατόμων που προσπαθούσαν να κόψουν το κανονικό κάπνισμα:

«Το ηλεκτρονικό τσιγάρο δημιουργήθηκε για να βοηθήσει τον κόσμο να κόψει το κάπνισμα», λέει ο Βι Τζέι Σλέιτ, συγγραφέας του βιβλίου How to win at quitting smoking, ένα βιβλίο που μιλάει για το πώς να κόψετε το κάπνισμα. Ο ίδιος, παρατήρησε πως το ηλεκτρονικό τσιγάρο έγινε δημοφιλές στους καπνιστές γιατί, «είναι πιο κοντινό στο κάπνισμα από κάθε άλλο φαρμακευτικό προϊόν νικοτίνης και έχει την ίδια συμπεριφορά».

Επίσης, αποτελεί ειρωνεία πως η νικοτίνη στην οποία και εθιζόμαστε, είτε μιλάμε για ηλεκτρονικό είτε για κανονικό τσιγάρο, δεν είναι το πιο βλαβερό συστατικό του τσιγάρου. Τη ζημιά την προκαλεί το όλο πακέτο: Οι χημικές ουσίες, η θέρμανση, η αίσθηση στον λαιμό κλπ. Για αυτό και οι γιατροί μπορεί να προτείνουν τσιγάρους ή έμπλαστρα νικοτίνης σε άτομα που προσπαθούν να κόψουν το κάπνισμα. Σίγουρα η νικοτίνη δεν κάνει καλό στην υγεία και μπορεί να έχει σοβαρές παρενέργειες, αλλά αν χρησιμοποιείται με υπευθυνότητα, σε μικρές δόσεις και για μικρό χρονικό διάστημα, δεν είναι θανατηφόρα.

«Μπορείτε να χρησιμοποιήσετε θεραπεία με υποκατάστατα νικοτίνης, καθώς η νικοτίνη δεν είναι ιδιαιτέρως θανατηφόρα σε υπολογισμένες και ελεγχόμενες δόσεις», λέει ο δρ. Ρούτλαντ, σημειώνοντας πως κάποια φάρμακα όπως η βουπροπιόνη και η βαρενικλίνη, μπορούν να φανούν χρήσιμα.

Φυσικά, υπάρχουν πιο εξεζητημένα προγράμματα θεραπείας για να κόψετε το κάπνισμα. Ο

70χρονός Χέρμπερτ Κένυον στο Κέλερ του Τέξας απονέμει τα εύσημα στο Lung Institute (Ινστιτούτο για Πνεύμονες) για την απεξάρτησή του από το τσιγάρο στην αρχή και στη συνέχεια, από το ηλεκτρονικό τσιγάρο. Επί 52 χρόνια κάπνιζε ένα πακέτο την ημέρα, έφτασε στο 15% πνευμονικής λειτουργίας και χρειαζόταν ιατρικές φιάλες οξυγόνου κάθε μέρα για να ζήσει. Μετά από 3 χρόνια αποχής από το κάπνισμα, το επίπεδο οξυγόνου του έφτασε στο 47%.

Ο χρόνος θα δείξει, αλλά ποιος περιμένει;

Ο Κένυον αντιτίθεται ριζικά στον τρόπο με τον οποίο το ηλεκτρονικό τσιγάρο προωθείται σαν βοήθημα, ώστε οι καπνιστές να κόψουν το κάπνισμα, επαναλαμβάνοντας τη συμβουλή του γιατρού του: «Οτιδήποτε ξένο στους πνεύμονες, κάνει κακό». Άλλωστε, κανένας υπεύθυνος γιατρός δεν θα πρότεινε ευθέως το ηλεκτρονικό τσιγάρο στους ασθενείς του. Αλλά υπάρχουν πολλά ακόμα που δεν ξέρουμε για το άτμισμα και μερικοί ιατροί υποστηρίζουν πως δεν είμαστε ακόμα σε θέση να βγάλουμε ευθυμηγορία ότι το ηλεκτρονικό τσιγάρο είναι εξίσου επιβλαβές με το κανονικό.

Η έρευνα δείχνει ότι το ηλεκτρονικό τσιγάρο μπορεί να προκαλεί ζημιές που προηγουμένως δεν ήταν γνωστές, αλλά το σύνολο των αποδείξεων υποστηρίζει ακόμα πως το ηλεκτρονικό τσιγάρο είναι λιγότερο επικίνδυνο για την υγεία από το κανονικό», λέει ο δρ. Κιθ Χάμφρις, ψυχίατρος στη μονάδα ιατρικής φροντίδας του Στάνφορντ. «Παρόλο που η φήμη του ηλεκτρονικού τσιγάρου ως αβλαβές δεν δικαιολογείται, καθώς είναι προϊόν διαφήμισης, είναι λιγότερο θανατηφόρο από το κανονικό, το οποίο σε τελική ανάλυση, θα σκοτώσει πάνω από 450.000 Αμερικανούς αυτό τον χρόνο».

Αν και ο δρ. Jani είναι ταγμένος κατά του ατμίσματος, παραδέχεται πως, «είναι ακόμα πολύ νωρίς για να πούμε πόσοι καπνιστές του ηλεκτρονικού τσιγάρου θα εμφανίσουν προβλήματα». Ο δρ. Τζάκλερ συμφωνεί, προσθέτοντας πως ενώ μπορούμε να κάνουμε προβλέψεις, «μόνο ο χρόνος θα δείξει».

Τώρα, η ερώτηση για τους υποστηρικτές του ατμίσματος είναι αν θέλετε πραγματικά να περιμένετε, ώστε να σιγουρευτείτε σχετικά με το αν θα πάθετε καρκίνο ή κάποια άλλη ασθένεια. Ή μήπως θα προτιμήσετε να βασιστείτε στα διαθέσιμα δεδομένα και να ποντάρετε εκ του ασφαλούς στο γεγονός πως ακόμα κι αν το ηλεκτρονικό τσιγάρο δεν σας σκοτώνει, σίγουρα δεν σας κάνει και καλό. Και, πάντως, επουδενί δεν συγκρίνεται με την ευτυχία του να κόψετε το κάπνισμα.

Είναι κάτι που απαιτεί σκέψη, όπως και η επόμενη έξοδος για ναργιλέ. «Ο ναργιλές φαίνεται να ισοδυναμεί με ένα ολόκληρο πακέτο τσιγάρων», λέει ο Έντελμαν του ALA. «Είναι απίστευτο πώς οι άνθρωποι κολλάνε με πράγματα που τους βλάπτουν».

Επιμέλεια: Χρήστος Κανελλόπουλος
Πηγή: NBC/Nicole Spector

Άρθρο 4ο

<https://www.hopkinsmedicine.org/health/wellness-and-prevention/5-truths-you-need-to-know-about-vaping>

The screenshot shows the Johns Hopkins Medicine website. At the top, there's a yellow banner for 'COVID-19 Updates'. Below it is the Johns Hopkins Medicine logo and a search bar. The main navigation bar includes 'Health'. The article title '5 Vaping Facts You Need to Know' is prominently displayed below a large image of a hand holding a lit cigarette. Social media sharing icons (Facebook, Twitter, LinkedIn, Pinterest, Email, Print) are located below the title. The article is reviewed by Michael Joseph Blaha, M.D., M.P.H., whose profile picture and name are shown. The main text begins with: 'If you have thought about trying to kick a smoking habit, you're not alone. Nearly 7 of 10 smokers say they want to stop. Quitting smoking is one of the best things you can do for your health — smoking harms nearly every organ in your body, including your heart. Nearly one-third of deaths from heart disease are the result of smoking and secondhand smoke.' A sidebar on the right contains links like 'Find a Doctor', 'Find a Treatment Center', and 'RELATED' articles such as 'What Does Vaping Do to Your Lungs?' and 'Will Vaping Lead Teens to Smoking Cigarettes?'.

Το κείμενο του άρθρου ήταν το ακόλουθο:

5 Vaping Facts You Need to Know

Mens Health Heart Health Know Your Heart Risks

Reviewed By:



Michael Joseph Blaha, M.D., M.P.H.

If you have thought about trying to kick a smoking habit, you're not alone. Nearly 7 of 10 smokers say they want to stop. Quitting smoking is one of the best things you can do for your health — smoking harms nearly every organ in your body, including your heart. Nearly one-third of deaths from heart disease are the result of smoking and secondhand smoke.

You might be tempted to turn to electronic cigarettes (e-cigarettes, vape pens, and other non-disposable and disposable vaping devices) as a way to ease the transition from traditional cigarettes to not smoking at all. But is smoking e-cigarettes (also called vaping) better for you than using tobacco products? Can e-cigarettes help you to stop smoking once and for all? Michael Blaha, M.D., M.P.H., director of clinical research at the Johns Hopkins Ciccarone Center for the Prevention of Heart Disease, shares health information about vaping.

1: Vaping is less harmful than smoking, but it's still not safe.

E-cigarettes heat nicotine (extracted from tobacco), flavorings and other chemicals to create an aerosol that you inhale. Regular tobacco cigarettes contain 7,000 chemicals, many of which are toxic. While we don't know exactly what chemicals are in e-cigarettes, Blaha says "There's almost no doubt that vaping exposes you to fewer toxic chemicals than smoking traditional cigarettes."

However, there has been an outbreak of lung injuries and deaths associated with vaping. In February 2020, the Centers for Disease Control and Prevention (CDC) confirmed 2,807 cases of e-cigarette or vaping use-associated lung injury (EVALI) and 68 deaths attributed to that condition.

"These cases appear to predominantly affect people who modify their vaping devices or use black market modified e-liquids. This is especially true for vaping products containing THC," explains Blaha. The CDC has identified vitamin E acetate as a chemical of concern among people with EVALI. Vitamin E acetate is a thickening agent often used in THC vaping products, and it was found in all lung fluid samples of EVALI patients examined by the CDC.

The CDC recommends that people:

- Do not use THC-containing e-cigarettes or vaping products.
- Avoid using informal sources, such as friends, family or online dealers to obtain a vaping device.
- Do not modify or add any substances to a vaping device that are not intended by the manufacturer.

Research from The Johns Hopkins University on vape ingredients published in October 2021 reveals thousands of chemical ingredients in vape products, most of which are not yet identified. Among those the team could identify were several potentially harmful substances, including caffeine, three chemicals never previously found in e-cigarettes, a pesticide and two flavorings linked with possible toxic effects and respiratory irritation.

2: Research suggests vaping is bad for your heart and lungs.

Nicotine is the primary agent in regular cigarettes and e-cigarettes, and it is highly addictive. It causes you to crave a smoke and suffer withdrawal symptoms if you ignore the craving. Nicotine is a toxic substance. It raises your blood pressure and spikes your adrenaline, which increases your heart rate and the likelihood of having a [heart attack](#).

Is vaping bad for you? There are many unknowns about vaping, including what chemicals make up the vapor and how they affect physical health over the long term. "People need to understand that e-cigarettes are potentially dangerous to your health," says Blaha. "Emerging data suggests links to [chronic lung disease and asthma](#), as well as associations between dual use of e-cigarettes and smoking with [cardiovascular disease](#). You're exposing yourself to all kinds of chemicals that we don't yet understand and that are probably not safe."

3: Electronic cigarettes are just as addictive as traditional ones.

Both e-cigarettes and regular cigarettes contain nicotine, which research suggests may be as addictive as heroin and cocaine. What's worse, says Blaha, many e-cigarette users get even more nicotine than they would from a combustible tobacco product: Users can buy extra-strength cartridges, which have a higher concentration of nicotine, or increase the e-cigarette's voltage to get a greater hit of the substance.

4: Electronic cigarettes aren't the best smoking cessation tool.

Although they've been promoted as an aid to help you quit smoking, e-cigarettes have not received Food and Drug Administration approval as smoking cessation devices. A recent study found that most people who intended to use e-cigarettes to kick the nicotine habit ended up continuing to use traditional and e-cigarettes.

In light of the EVALI outbreak, the CDC advises people who use e-cigarettes for smoking cessation to weigh the risks and benefits and first consider use of [other FDA-approved smoking cessation options](#).

5: A new generation is getting hooked on nicotine.

Among youth, e-cigarettes, especially the disposable kind, are more popular than any traditional tobacco product. According to the [2021 National Youth Tobacco Survey](#), more than 2 million U.S. middle and high school students reported using e-cigarettes in 2021, with more than 8 in 10 of those youth using flavored e-cigarettes.

According to Blaha, there are three reasons e-cigarettes may be particularly enticing to young people. First, many teens believe vaping is less harmful than smoking. Second, e-cigarettes have a lower per-use cost than traditional cigarettes. Finally, youths and adults find the lack of smoke appealing. With no smell, e-cigarettes reduce some of the stigma of smoking.

"What I find most concerning about the rise of vaping is that people who would've never smoked otherwise, especially youth, are taking up the habit," says Blaha. "It's one thing if you convert from cigarette smoking to vaping. It's quite another thing to start up nicotine use with vaping. And, getting hooked on nicotine often leads to using traditional tobacco products down the road."

[Research from the CDC](#) shows that vaping among youth has declined somewhat since 2020. Kids being stuck at home under their parents' supervision during the COVID-19 pandemic could contribute to that trend.

But, Blaha says, interpreting the data is tricky, since young people change their preferences often, and, when surveyed, may not consider using disposable products such as "puff bars" as vaping. The same CDC report says disposable e-cigarette use has increased 1,000% among high school students and 400% among middle school students since 2019.

Vaping and the COVID-19 Pandemic

When the coronavirus pandemic first began, Blaha says, data show that e-cigarette sales went down, possibly because people were spending more time at home and avoiding stores and public areas.

But Blaha sees a trend that concerns him: rising rates of daily e-cigarette use among all vape users. "The number of people who vaped daily used to be 1 in 5, but now it's up quite a bit, which is concerning because it implies more nicotine addiction. I'm keeping a close eye on that."

[Vaping, smoking and other lung irritants can compound the respiratory problems associated with COVID-19.](#)

Want to quit smoking?

There's a strong link between [smoking and cardiovascular disease](#), and between smoking and cancer. But the sooner you quit, the quicker your body can rebound and repair itself. Talk to your doctor about which smoking cessation program or tools would be best for you.

Δραστηριότητα «Greek Statistics?»

Για την περίπτωση που απενεργοποιηθούν οι σύνδεσμοι, παρατίθενται εδώ τα κείμενα των άρθρων:
Στις αρχές Φεβρουαρίου του 2021 συναντάτε στο fb αυτή την ανάρτηση: <https://archive.vn/gsM2W>



Η οποία οδηγεί σε αυτό το άρθρο: <https://archive.vn/SmRss#selection-1051.0-1056.0>

στοιχεία θανάτων του 2019 για να δείξουν αύξηση το 2020 λόγω κορωνοϊού

Από 124.965 τους εμφάνισαν 117.171

Newsroom
email: info@pronews.gr

Translate this page

1378
Share 25
Tweet 11
in Share 8
Email

Σε μία πρωτοφανούς έκτασης πλαστογράφηση - παραποίηση των επίσημων στοιχείων της ΕΛΣΤΑΤ για τον συνολικό αριθμό των θανάτων στην Ελλάδα για το έτος 2019 και 2020 προχώρησε η ίδια η ΕΛΣΤΑΤ.

Συγκεκριμένα η ΕΛΣΤΑΤ παρουσίασε πως το 2019 είχαμε 117.171 θανάτους παραποιώντας το δελτίο τύπου που είχε εκδώσει η ίδια την 1η Οκτωβρίου 2020 για τα συγκεντρωτικά δεδομένα του 2019.

Σύμφωνα με το δελτίο που εκδόθηκε πριν από 120 ημέρες, οι θάνατοι το 2019 ανήλθαν σε 124.965 (63.088 άνδρες και 61.877 γυναίκες) και ήταν περισσότεροι σε ποσοστό 2.5% σε σχέση με τους θανάτους της κορωνο-χρονιάς του 2020, οι οποίοι ανέρχονται κατά την ΕΛΣΤΑΤ σε 121.444.

Άρα σε σχέση με το 2019, το 2020 είχαμε λιγότερους

Το κείμενο του άρθρου ήταν το ακόλουθο:

Σε μία πρωτοφανούς έκτασης πλαστογράφηση - παραποίηση των επίσημων στοιχείων της ΕΛΣΤΑΤ για τον συνολικό αριθμό των θανάτων στην Ελλάδα για το έτος 2019 και 2020 προχώρησε η ίδια η ΕΛΣΤΑΤ.

Συγκεκριμένα η ΕΛΣΤΑΤ παρουσίασε πως το 2019 είχαμε 117.171 θανάτους παραποιώντας το δελτίο Τύπου που είχε εκδώσει η ίδια την 1η Οκτωβρίου 2020 για τα συγκεντρωτικά δεδομένα του 2019.

Σύμφωνα με το δελτίο που εκδόθηκε πριν από 120 ημέρες, οι θάνατοι το 2019 ανήλθαν σε 124.965 (63.088 άνδρες και 61.877 γυναίκες) και ήταν περισσότεροι σε ποσοστό 2.5% σε σχέση με τους θανάτους της κορωνο-χρονιάς του 2020, οι οποίοι ανέρχονται κατά την ΕΛΣΤΑΤ σε 121.444.

Άρα σε σχέση με το 2019, το 2020 είχαμε λιγότερους θανάτους στον γενικό πληθυσμό και άρα καταρρέει το κυβερνητικό αφήγημα περί της πανδημίας που έπρεπε να κλειδωθούν όλοι οι Έλληνες στα σπίτια τους.

Κανονικά, θα έπρεπε να υπήρχε μια αύξηση της τάξης τουλάχιστον του 6% των ανθρώπων που πέθαναν από κορωνοϊό οι οποίοι τελικά θα πέθαιναν έτσι ή αλλιώς από άλλες αιτίες.

Σημειώνεται ότι η ανακοίνωση της ΕΛΣΤΑΤ έγινε μόλις προ 4 μηνών για τους θανάτους του 2019, άρα είχανε όλο το 2020 για να μελετήσουν και να εξαγάγουν ακριβή αριθμό. Η σημερινή ανακοίνωση συνεπώς είναι ψευδής, παραπλανητική και απατηλή και στόχο έχει να δείξει ότι πέθαναν περισσότεροι εν μέσω κορωνοϊού από ό,τι το προηγούμενο έτος, έστω κατ' ελάχιστον.

Πώς είναι δυνατόν η ίδια η ΕΛΣΤΑΤ να διαψεύδει τα στοιχεία της που είχε δημοσιεύσει προ 120 ημερών;

Αυτό, για να δούμε την έκταση των μοχλευμένων στοιχείων που εμφανίζει η κυβέρνηση προκειμένου να εξυπηρετούνται οι σκοπιμότητές της.

Δείτε αναλυτικά το δελτίο Τύπου της ΕΛΣΤΑΤ την 1η Οκτωβρίου το 2020 που αφορούσε τα στοιχεία του 2019 και τα προγενέστερα:



ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΦΥΣΙΚΗΣ ΚΙΝΗΣΗΣ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ: 2019

Η Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ) ανακοινώνει τα στατιστικά στοιχεία αναφορικά με την εξέλιξη των δημογραφικών μεγεθών στη Χώρα κατά το έτος 2019. Πηγή των στοιχείων είναι τα Ληξιαρχεία των Δημοτικών Αρχών. Τα δεδομένα αφορούν σε γεγονότα φυσικής κίνησης, όπως γεννήσεις, θανάτους, γάμους και σύμφωνα συμβίωσης του πληθυσμού που διέμενε στην Ελληνική επικράτεια κατά το 2019.

- Σύμφωνα με τα παραπάνω, οι γεννήσεις στην Ελλάδα κατά το 2019 ανήλθαν σε 83.763 (42.945 αγόρια και 40.818 κορίτσια) καταγράφοντας μείωση κατά 3,1% σε σχέση με το 2018 που ήταν 86.440 (44.525 αγόρια και 41.915 κορίτσια). Στις γεννήσεις δεν συμπεριλαμβάνονται οι γεννήσεις νεκρών βρεφών, οι οποίες κατά το 2019 ανήλθαν σε 454, αυξημένες κατά 35,5% σε σχέση με το 2018 που ήταν 335 (Πίνακες 4 και 6).
- Οι θάνατοι, κατά το 2019, ανήλθαν σε 124.965 (63.088 άνδρες και 61.877 γυναίκες) καταγράφοντας αύξηση κατά 3,9% σε σχέση με το 2018 που ήταν 120.296 (61.386 άντρες και 58.910 γυναίκες). Οι θάνατοι βρεφών ηλικίας κάτω του έτους ανήλθαν σε 314, αυξάνοντας το δείκτη βρεφικής θνησιμότητας (θάνατοι βρεφών ηλικίας κάτω του έτους ανά 1.000 γεννήσεις ζώντων) από 3,47 το 2018 σε 3,75 το 2019 (Πίνακες 5 και 6).
- Οι γάμοι το 2019 ανήλθαν σε 47.137 (23.278 θρησκευτικοί και 23.859 πολιτικοί) παρουσιάζοντας μικρή μείωση κατά 0,6% σε σχέση με το 2018, κατά το οποίο είχαν πραγματοποιηθεί 47.428 γάμοι (23.010 θρησκευτικοί και 24.418 πολιτικοί). Τα σύμφωνα συμβίωσης το 2019 ανήλθαν σε 7.924, παρουσιάζοντας αύξηση 24,4% έναντι του 2018 που ήταν 6.369. Στα σύμφωνα συμβίωσης του έτους 2019 περιλαμβάνονται 199 σύμφωνα συμβίωσης μεταξύ ανδρών και 54 μεταξύ γυναικών (Πίνακας 7).

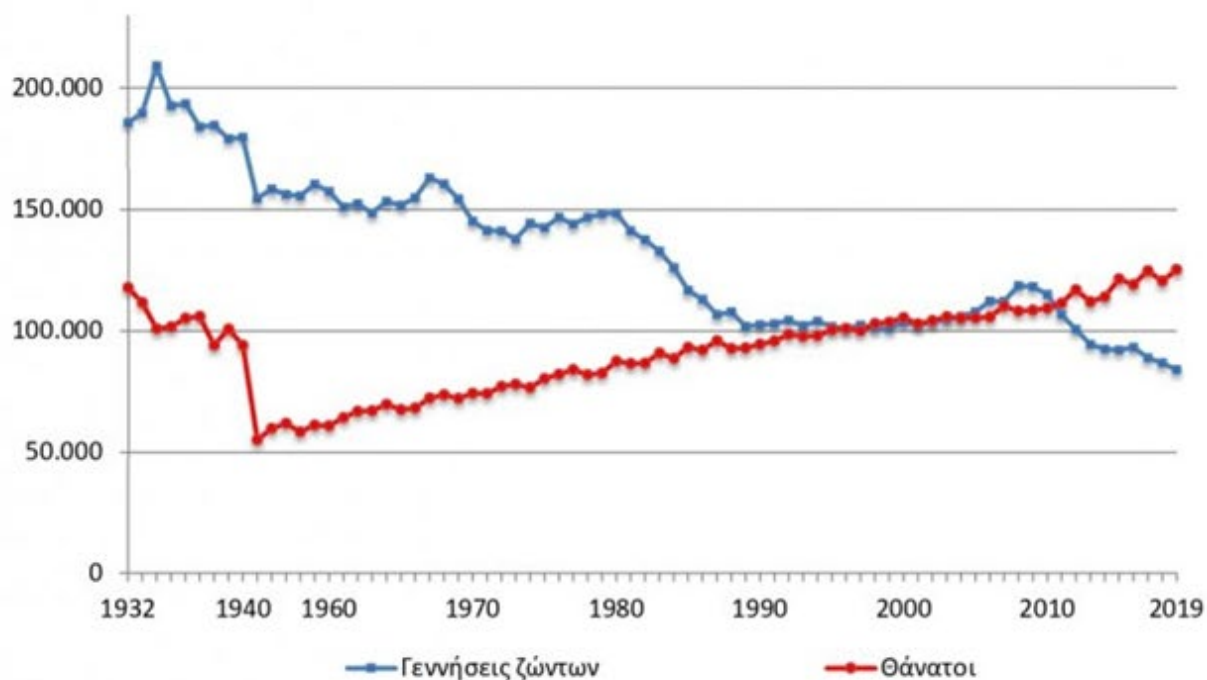
Πληροφορίες για μεθοδολογικά θέματα:

Διεύθυνση Στατιστικών Πληθυσμού, Απασχόλησης
και Κόστους Ζωής
Τμήμα Στατιστικών Πληθυσμού και Μετανάστευσης
Σοφία Μπακαλίδου, τηλ.: 213 135 2175,
e-mail: s.bakalidou@statistics.gr
Χρήστος Χρήστου, τηλ.: 213 135 2884,
e-mail: c.christou@statistics.gr

Πληροφορίες για παροχή δεδομένων:

Τηλ: 213 135 2022, -2308, -2310
e-mail: data.dissem@statistics.gr

Γράφημα 1. Γεννήσεις ζώντων – θάνατοι για τα έτη 1932 – 2019



Πίνακας 1. Γεννήσεις ζώντων – θάνατοι

ΕΤΟΣ	ΓΕΝΝΗΣΕΙΣ	ΘΑΝΑΤΟΙ	ΦΥΣΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ
1932	185.523	117.593	67.930
1940	179.500	93.830	85.670
1960	157.239	60.563	96.676
1965	151.448	67.269	84.179
1970	144.928	74.009	70.919
1975	142.273	80.077	62.196
1980	148.134	87.282	60.852
1985	116.481	92.886	23.595
1990	102.229	94.152	8.077
1995	101.495	100.158	1.337
2000	103.274	105.170	-1.896
2005	107.545	105.091	2.454
2010	114.766	109.084	5.682
2015	91.847	121.183	-29.336
2016	92.898	118.788	-25.890
2017	88.553	124.495*	-35.942
2018	86.440	120.296*	-33.856
2019	83.763	124.965	-41.202

*Αναθεωρημένα στοιχεία

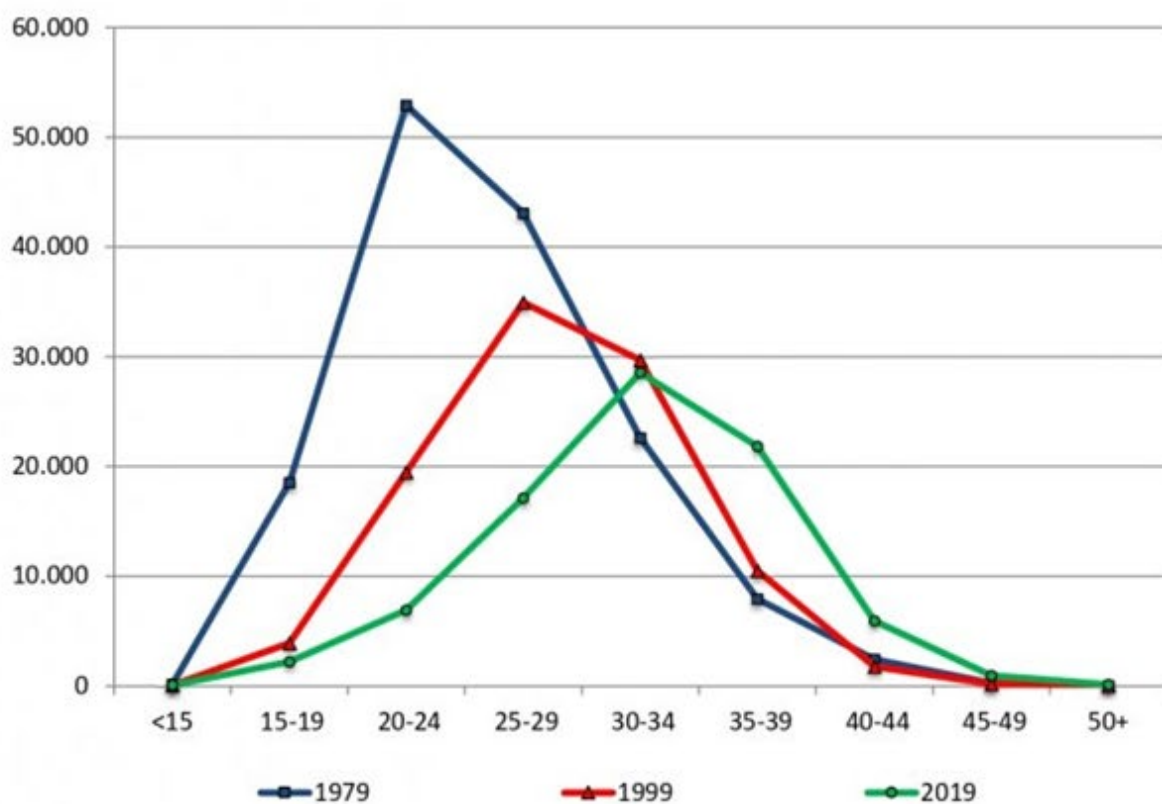
Πίνακας 2. Γεννήσεις ζώντων κατά τόπο μόνιμης κατοικίας της μητέρας και θάνατοι κατά τόπο μόνιμης κατοικίας του θανόντα, έτους 2019

ΤΟΠΟΣ ΜΟΝΙΜΗΣ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ	ΓΕΝΝΗΣΕΙΣ	ΘΑΝΑΤΟΙ
ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	83.763	124.965
Ανατολική Μακεδονία και Θράκη	4.217	7.613
Δράμα	601	1.421
Έβρος	1.029	1.931
Καβάλα	887	1.813
Ξάνθη	999	1.102
Ροδόπη	701	1.346
Κεντρική Μακεδονία	13.577	21.895
Ημαθία	1.029	1.822
Θεσσαλονίκη	8.565	11.340
Κιλκίς	460	1.187
Πέλλα	953	1.933
Πιερία	938	1.616
Σέρρες	869	2.764
Χαλκιδική	763	1.233
Δυτική Μακεδονία	1.762	3.470
Γρεβενά	200	436
Καστοριά	302	581
Κοζάνη	925	1.771
Φλώρινα	335	682
Θεσσαλία	5.094	8.988
Καρδίτσα	681	1.625
Λάρισα	2.212	3.253
Μαγνησία	1.380	2.350
Τρίκαλα	821	1.760
Ήπειρος	2.219	4.155
Άρτα	399	1.010
Θεσπρωτία	281	556
Ιωάννινα	1.168	1.817
Πρέβεζα	371	772
Ιόνια Νησιά	1.716	2.658
Ζάκυνθος	412	477
Κέρκυρα	835	1.379
Κεφαλλονιά	279	473
Λευκάδα	190	329
Δυτική Ελλάδα	4.996	8.005
Αιτωλοακαρνανία	1.509	2.650
Αχαΐα	2.454	3.376
Ηλεία	1.033	1.979
Στερεά Ελλάδα	3.414	6.943
Βοιωτία	810	1.388
Εύβοια	1.447	2.749
Ευρυτανία	100	230
Φθιώτιδα	911	2.077
Φωκίδα	146	499
Πελοπόννησος	3.926	7.544
Αργολίδα	745	1.289
Αρκαδία	503	1.109
Κορινθία	1.075	1.845
Λακωνία	532	1.207
Μεσσηνία	1.071	2.094
Αττική	31.277	41.926
Βόρειο Αιγαίο	1.897	2.388
Λέσβος	1.030	1.247
Σάμος	405	497
Χίος	462	644
Νότιο Αιγαίο	3.402	2.951
Δωδεκάνησος	2.144	1.762
Κυκλάδες	1.258	1.189
Κρήτη	6.266	6.419
Ηράκλειο	3.147	3.013
Λασιόθι	640	942
Ρέθυμνο	881	796
Χανιά	1.598	1.668
Αγνώστου διαμονής	0	10
ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ	135	864

Πίνακας 3. Γεννήσεις ζώντων κατά ομάδες ηλικιών της μητέρας ετών 1979, 1989, 1999, 2009 και 2019

Ομάδες ηλικιών	1979	1989	1999	2009	2019
<15	165	63	76	93	97
15-19	18.527	8.177	3.916	3.219	2.209
20-24	52.911	33.451	19.484	14.145	6.909
25-29	43.072	33.667	34.956	32.819	17.129
30-34	22.611	18.421	29.701	41.258	28.562
35-39	7.915	6.434	10.511	21.342	21.839
40-44	2.423	1.239	1.781	4.468	5.940
45-49	261	99	195	515	943
50+	23	24	23	74	135
Αγνώστου ηλικίας	57	82	-	-	-
ΣΥΝΟΛΟ	147.965	101.657	100.643	117.933	83.763

Γράφημα 2. Γεννήσεις ζώντων κατά ομάδες ηλικιών της μητέρας για τα έτη 1979, 1999 και 2019



Πίνακας 4. Στοιχεία γεννήσεων ζώντων για τα έτη 2011 – 2019

ΕΤΟΣ	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
ΓΕΝΝΗΣΕΙΣ ΖΩΝΤΩΝ	106.428	100.371	94.134	92.149	91.847	92.898	88.553	86.440	83.763
Αγόρια	54.862	51.654	48.430	47.384	47.294	47.882	45.686	44.525	42.945
Κορίτσια	51.566	48.717	45.704	44.765	44.553	45.016	42.867	41.915	40.818
Ελληνίδες μητέρες	87.445	84.868	80.938	79.985	79.919	80.166	76.177	74.121	71.700
% Συμμετοχή	82,2	84,6	86,0	86,8	87,0	86,3	86,0	85,7	85,6
Αλλοδαπές μητέρες	18.983	15.502	13.183	12.152	11.924	12.724	12.371	12.316	12.055
% Συμμετοχή	17,8	15,4	14,0	13,2	13,0	13,7	14,0	14,3	14,4
Μητέρες άγνωστης υπηκοότητας	0	1	13	12	4	8	5	3	8
Γεννήσεις εντός γάμου*	98.579	92.732	87.797	84.984	84.454	85.373	81.094	78.871	76.170
% Συμμετοχή	92,6	92,4	93,3	92,2	92,0	91,9	91,6	91,2	90,9
Γεννήσεις εκτός γάμου	7.849	7.639	6.337	7.165	7.393	7.525	7.459	7.569	7.593
% Συμμετοχή	7,4	7,6	6,7	7,8	8,0	8,1	8,4	8,8	9,1
Μέση ηλικία της μητέρας	30,5	30,7	30,9	31,0	31,3	31,3	31,4	31,5	31,6

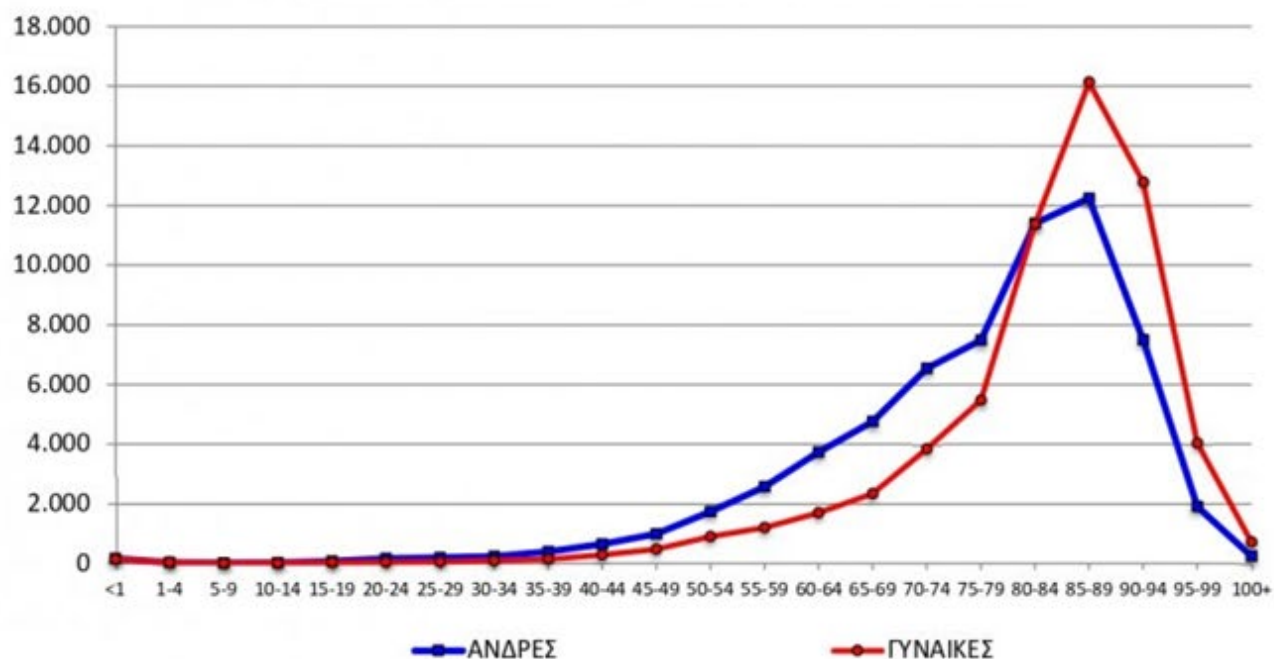
*Περιλαμβάνονται και οι γεννήσεις εντός Συμφώνων Συμβίωσης

Πίνακας 5. Θάνατοι κατά φύλο και ομάδες ηλικιών για τα έτη 2018 και 2019

ΕΤΟΣ	2018			2019		
ΗΛΙΚΙΑ	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
Σύνολο	120.296*	61.386*	58.910	124.965	63.088	61.877
Κάτω του έτους	300	169	131	314	163	151
1-4	51	28	23	68	33	35
5-9	42	20	22	33	20	13
10-14	58	41	17	45	25	20
15-19	125	92	33	118	78	40
20-24	219	167	52	212	166	46
25-29	216	157	59	256	196	60
30-34	355	254	101	335	241	94
35-39	626	452	174	550	399	151
40-44	899	618	281	941	652	289
45-49	1.508	973	535	1.476	994	482
50-54	2.531	1.697	834	2.645	1.738	907
55-59	3.811	2.633	1.178	3.770	2.570	1.200
60-64	5.327*	3.638*	1.689	5.426	3.728	1.698
65-69	6.954	4.627	2.327	7.100	4.757	2.343
70-74	10.166	6.434	3.732	10.376	6.538	3.838
75-79	13.090	7.542	5.548	12.963	7.487	5.476
80-84	22.688	11.315	11.373	22.776	11.404	11.372
85-89	26.848	11.601	15.247	28.369	12.238	16.131
90-94	18.323	7.003	11.320	20.274	7.493	12.781
95-99	5.121	1.656	3.465	5.942	1.913	4.029
100+	1.019	251	768	967	249	718
Άγνωστη	19	18	1	9	6	3

*Αναθεωρημένα στοιχεία

Γράφημα 3. Θάνατοι κατά φύλο και ομάδες ηλικιών για το έτος 2019

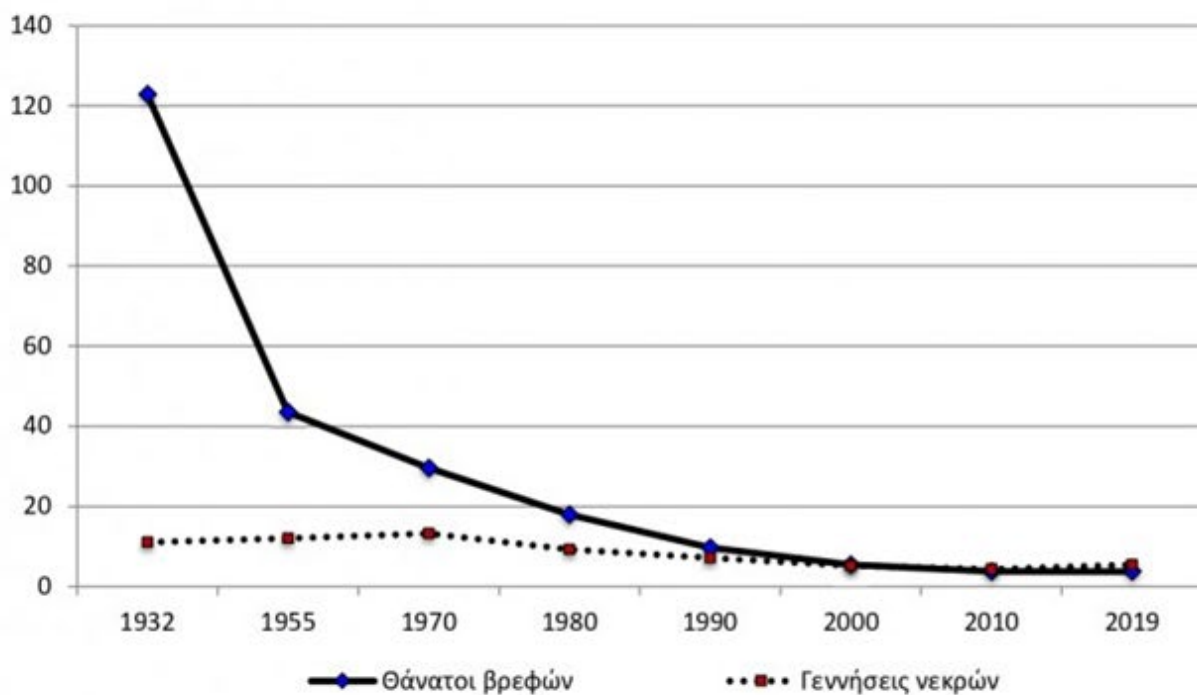


Πίνακας 6. Στοιχεία και Δείκτες Βρεφικής, Περιγεννητικής και Νεογνικής Θνησιμότητας για τα έτη 2011 – 2019

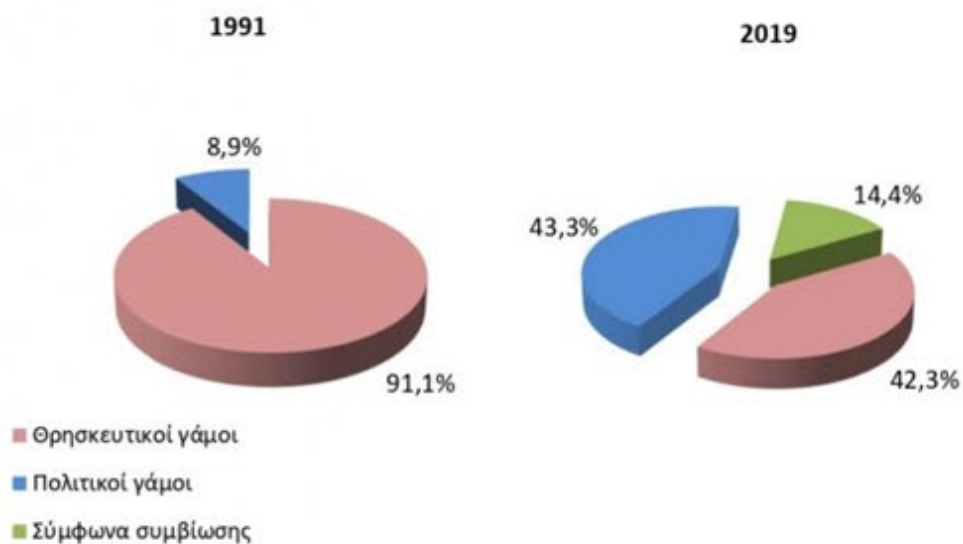
Έτος	Θάνατοι	Γεννηθέντα νεκρά	Θάνατοι βρεφών	Δείκτης βρεφικής θνησιμότητας	Δείκτης περιγεννητικής θνησιμότητας	Δείκτης νεογνικής θνησιμότητας
2011	111.099	431	357	3,35	5,37	2,20
2012	116.668	446	293	2,92	5,64	1,88
2013	111.794	376	345	3,66	5,79	2,64
2014	113.740	353	345	3,74	5,66	2,63
2015	121.183	312	364	3,96	5,35	2,83
2016	118.788	339	387	4,17	5,42	2,81
2017	124.495*	363	306	3,46	5,66	2,35
2018	120.296*	335	300	3,47	5,53	2,43
2019	124.965	454	314	3,75	7,10	2,59

*Αναθεωρημένα στοιχεία

Γράφημα 4. Θάνατοι βρεφών ηλικίας κάτω του έτους και γεννήσεις νεκρών, ανά 1.000 γεννήσεις ζώντων, για τα έτη 1932 - 2019



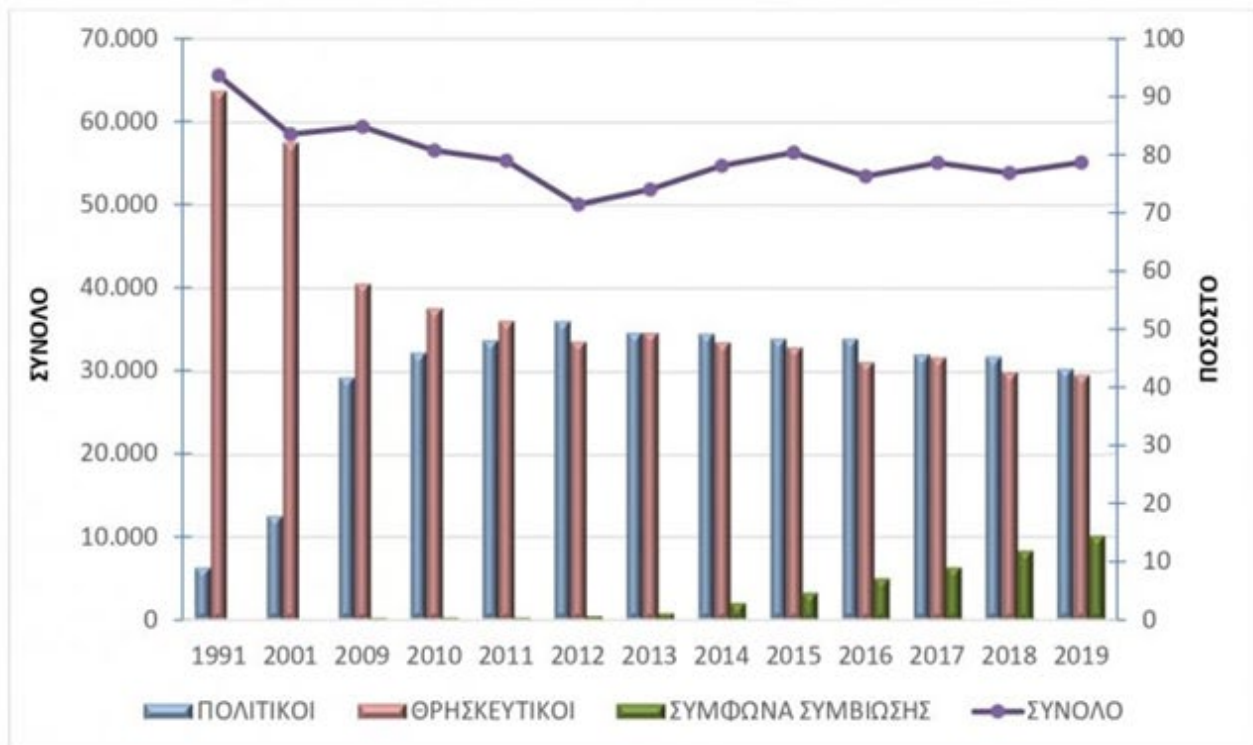
Γράφημα 5. Θρησκευτικοί – Πολιτικοί γάμοι και Σύμφωνα Συμβίωσης για τα έτη 1991 και 2019



Πίνακας 7. Γάμοι και Σύμφωνα Συμβίωσης

ΕΤΟΣ	ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ ΓΑΜΩΝ	ΘΡΗΣΚΕΥΤΙΚΟΙ		ΠΟΛΙΤΙΚΟΙ		ΣΥΜΦΩΝΑ ΣΥΜΒΙΩΣΗΣ	
			ΑΡΙΘΜΟΣ	ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ %	ΑΡΙΘΜΟΣ	ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ %	ΑΡΙΘΜΟΣ	ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ %
1932	39.283	39.283	39.283	-	-	-	-	-
1955	66.274	66.274	66.274	-	-	-	-	-
1971	73.350	73.350	73.350	-	-	-	-	-
1981	71.178	71.178	71.178	-	-	-	-	-
1991	65.568	65.568	59.710	91,1	5.858	8,9	-	-
2001	58.491	58.491	48.087	82,2	10.404	17,8	-	-
2009	59.373	59.212	34.375	57,9	24.837	41,8	161	0,3
2010	56.518	56.338	30.327	53,7	26.011	46,0	180	0,3
2011	55.284	55.099	28.472	51,5	26.627	48,2	185	0,3
2012	50.019	49.705	23.980	48,0	25.725	51,4	314	0,6
2013	51.837	51.256	25.624	49,4	25.632	49,5	581	1,1
2014	54.678	53.105	26.152	47,8	26.953	49,3	1.573	2,9
2015	56.283	53.672	26.419	47,0	27.253	48,4	2.611	4,6
2016	53.431	49.632	23.778	44,5	25.854	48,4	3.799	7,1
2017	55.059	50.138	24.975	45,4	25.163	45,7	4.921	8,9
2018	53.797	47.428	23.010	42,8	24.418	45,4	6.369	11,8
2019	55.061	47.137	23.278	42,3	23.859	43,3	7.924	14,4

Γράφημα 6. Εξέλιξη γάμων και συμφώνων συμβίωσης για τα έτη 1991 – 2019



Πίνακας 8. Κατανομή ηλικιών συζύγων κατά τον 1^ο γάμο, έτους 2019

ΗΛΙΚΙΑ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ΣΥΝΟΛΑ	40.868	41.306
<15	1	4
15-19	158	627
20-24	1.432	4.023
25-29	7.965	13.383
30-34	14.616	14.013
35-39	10.041	6.311
40-44	4.238	1.952
45-49	1.533	664
50-54	534	187
55-59	216	90
60-64	74	26
65-69	36	16
70-74	14	3
75+	10	7

ΕΠΕΞΗΓΗΜΑΤΙΚΕΣ ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ

Φυσική Κίνηση Πληθυσμού

Η Έρευνα Φυσικής Κίνησης Πληθυσμού με τη σημερινή της μορφή διενεργείται από το 1956. Από το Μάιο 2013 και μετά η ΕΛΣΤΑΤ έχει πρόσβαση στο σύστημα «ΑΡΙΑΔΝΗ» του Υπουργείου Εσωτερικών. Πρόκειται για ηλεκτρονικό σύστημα καταχώρησης των δημογραφικών συμβάντων και με την καταχώρηση ενός γεγονότος ενημερώνεται η βάση της ΕΛ.ΣΤΑΤ. σε μηνιαία βάση. Ακολουθεί επεξεργασία και ποιοτικοί έλεγχοι. Τα αποτελέσματα εξάγονται σε ετήσια βάση.

Νομικό πλαίσιο

Νόμος 344/76 «Περί ληξιαρχικών πράξεων» που καθορίζει τις υποχρεώσεις των ληξιάρχων στη συλλογή και εν συνεχεία διαβίβαση των στοιχείων και Νόμος 3832/2010 «Ελληνικό Στατιστικό Σύστημα, Σύσταση Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛΣΤΑΤ) ως Ανεξάρτητης Αρχής», όπως ισχύει.

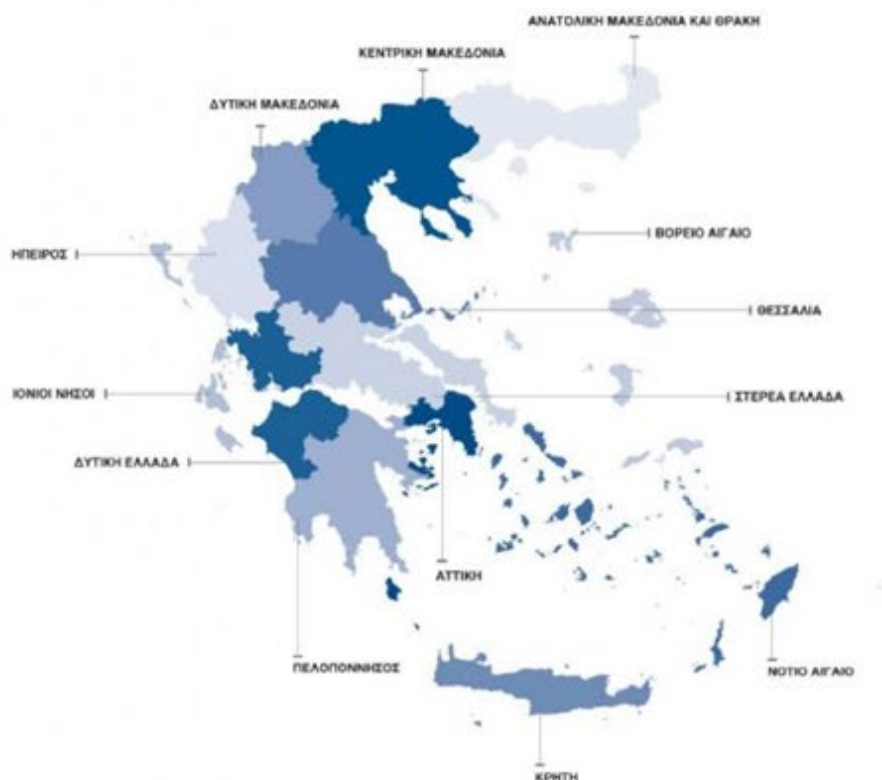
Κάλυψη

Η έρευνα είναι απογραφική και περιλαμβάνει το σύνολο των γάμων – γεννήσεων – θανάτων και Συμφώνων Συμβίωσης που πραγματοποιούνται στην Επικράτεια.

Γεωγραφική ταξινόμηση

Η γεωγραφική ταξινόμηση βασίζεται στην Ονοματολογία των Εδαφικών Στατιστικών Μονάδων (NUTS).

Χάρτης των Περιφερειών (NUTS2) της Ελλάδος



Περίοδος Αναφοράς	Ημερολογιακό έτος 2019.
Ορισμοί	Βρεφική θνησιμότητα: Η αναλογία των θανάτων βρεφών ηλικίας κάτω του ενός έτους κατά τη διάρκεια του έτους αναφοράς στον αριθμό των γεννήσεων ζώντων στο ίδιο έτος. Η αναλογία εκφράζεται ανά 1.000 γεννήσεις ζώντων. Νεογνική θνησιμότητα: Η αναλογία των θανάτων βρεφών ηλικίας κάτω των 28 ημερών κατά τη διάρκεια του έτους αναφοράς στον αριθμό των γεννήσεων ζώντων στο ίδιο έτος. Η αναλογία εκφράζεται ανά 1.000 γεννήσεις ζώντων. Περιγεννητική θνησιμότητα: Η αναλογία των θανάτων βρεφών ηλικίας κάτω της μιας εβδομάδας και των γεννήσεων νεκρών κατά τη διάρκεια του έτους αναφοράς στον αριθμό των γεννήσεων (περιλαμβανομένων των γεννήσεων νεκρών) στο ίδιο έτος. Η αναλογία εκφράζεται ανά 1.000 γεννήσεις. Η μέση ηλικία της μητέρας κατά τη γέννηση υπολογίζεται με στάθμιση των ειδικών καθ' ηλικία δεικτών γονιμότητας. Φυσική μεταβολή (Φυσικό Ισοζύγιο): Η διαφορά των θανάτων από τις γεννήσεις χωρίς το συνυπολογισμό της καθαρής μετανάστευσης (εισερχόμενοι-εξερχόμενοι μετανάστες).
Μεθοδολογία	Τα στοιχεία της Φυσικής -Κίνησης Πληθυσμού μετά τη συλλογή τους από το «ηλεκτρονικό ληξιαρχείο», ελέγχονται ποιοτικά, επεξεργάζονται και πινακοποιούνται. Στις περιπτώσεις τέλεσης γάμων και των δύο τύπων (θρησκευτικοί και πολιτικοί) καταγράφεται μόνον ο γάμος που τελέστηκε πρώτος. Θάνατοι μεταναστών – προσφύγων που συμβαίνουν στην προσπάθεια προσέγγισης Ελληνικών νησιών από τις Τουρκικές ακτές (πνιγμοί) δεν περιλαμβάνονται.
Παραπομπές	Περισσότερες πληροφορίες (πίνακες, μεθοδολογία) σχετικά με τη Φυσική Κίνηση Πληθυσμού μπορούν να αναζητηθούν στην ιστοσελίδα της ΕΛΣΤΑΤ http://www.statistics.gr , στο σύνδεσμο «Στατιστικά Θέματα, Φυσική Κίνηση Πληθυσμού».



ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ

ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΘΑΝΑΤΩΝ: Περίοδος 1^η έως 49^η εβδομάδα, 2020

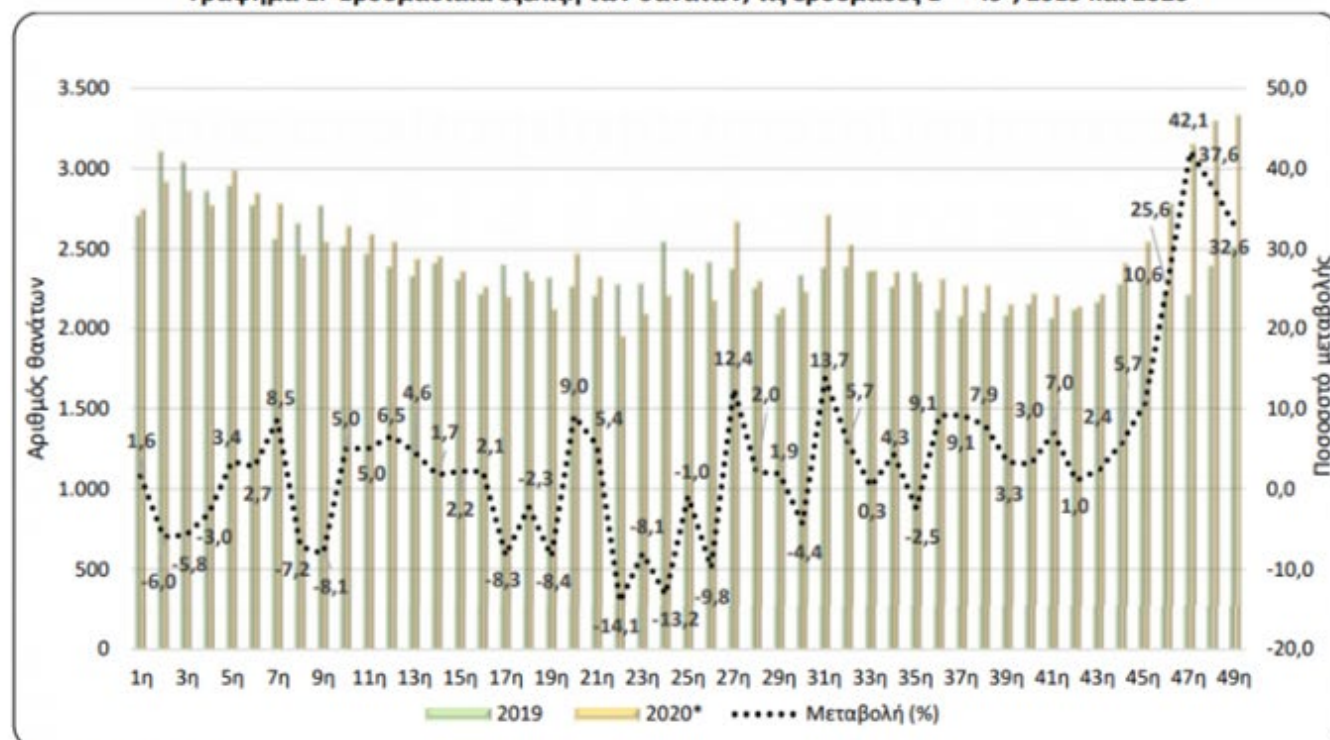
Η Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ) ανακοινώνει με έκτακτο δελτίο τύπου προσωρινά στατιστικά στοιχεία που αποτυπώνουν την εβδομαδιαία εξέλιξη των θανάτων από την 1^η έως την 49^η εβδομάδα του έτους 2020. Τα στοιχεία αναφέρονται στους θανάτους που έλαβαν χώρα στην Ελληνική επικράτεια, κατά την εν λόγω περίοδο, οι οποίοι προκλήθηκαν από διάφορες αιτίες περιλαμβανομένων των θανάτων λόγω της πανδημίας Covid-19.

Τα στοιχεία που περιλαμβάνονται στη δημοσίευση αυτή καταρτίζονται στο πλαίσιο της έρευνας Φυσικής Κίνησης Πληθυσμού (ΦΚΠ) και προέρχονται από στοιχεία που διαβιβάζονται από τα Ληξιαρχεία όλων των Δημοτικών Αρχών σύμφωνα με τα γεγονότα θανάτων που έχουν δηλωθεί και καταχωρηθεί μέχρι την ημερομηνία διαβίβασής τους. Εκπρόθεσμες δηλώσεις θανάτων που διαβιβάζονται στην ΕΛΣΤΑΤ ενσωματώνονται, μετά την υποβολή τους, στην ημερομηνία του συμβάντος.

Στους πίνακες που ακολουθούν παρουσιάζονται στοιχεία αναφορικά με την εβδομαδιαία εξέλιξη των θανάτων τις πρώτες σαράντα εννέα (49) εβδομάδες του έτους 2020 ανά φύλο, ηλικία και Περιφέρεια μόνιμης διαμονής του θανόντα.

Σύμφωνα με τα στοιχεία αυτά, **οι θάνατοι στην Ελλάδα κατά τις πρώτες 49 εβδομάδες του 2020 ανήλθαν σε 121.444** (61.266 άνδρες και 60.178 γυναίκες) **ενώ για την αντίστοιχη περίοδο του 2019 ανήλθαν σε 117.171** (59.141 άνδρες και 58.030 γυναίκες), αύξηση 3,65%. Ο μέσος όρος της πενταετίας 2015 – 2019 ήταν 113.979 θάνατοι παρουσιάζοντας αύξηση κατά 7.465 θανάτους (6,55%). Τα αντίστοιχα ποσοστά, ανά έτος, για την περίοδο 2015 - 2019 ανέρχονται σε 4,35% το 2019 σε σχέση με το 2018 (112.282), -3,83% το 2018 σε σχέση με το 2017 (116.751), 6,03% το 2017 σε σχέση με το 2016 (110.111) και -3,06% το 2016 σε σχέση με το 2015 (113.582) (Πίνακες 1, 2, 3 και 4).

Γράφημα 1. Εβδομαδιαία εξέλιξη των θανάτων, τις εβδομάδες 1^η – 49^η, 2019 και 2020



*Προσωρινά στοιχεία

Πληροφορίες για μεθοδολογικά θέματα:

Διεύθυνση Στατιστικών Πληθυσμού, Απασχόλησης & Κόστους Ζωής
Τμήμα Στατιστικών Πληθυσμού και Μετανάστευσης

Σοφία Μπακαλίδου, τηλ.: 213 135 2175

e-mail: s.bakalidou@statistics.gr

Χρήστος Χρήστου, τηλ.: 213 135 2884

e-mail: c.christou@statistics.gr

Πληροφορίες για παροχή δεδομένων:

Τηλ: 213 135 2022, -2308, -2310

e-mail: data.dissem@statistics.gr

