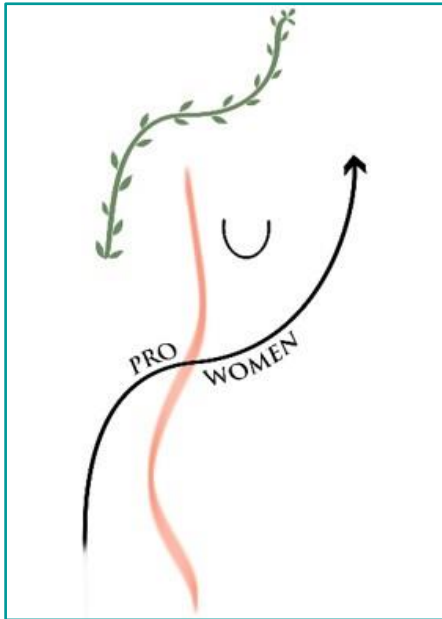




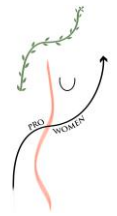
Pro-Women: Up-skilling itineraries for women as new cultural promoters to enhance territorial heritage

Project nº 2019-1-IT02-KA204-063176



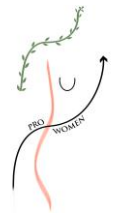
ΜΙΑ ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΗ ΑΝΑΓΝΩΣΗ ΤΩΝ ΕΔΑΦΩΝ

Παραδοτέο 1

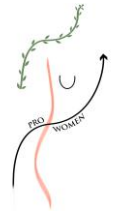


ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	3
2. ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΟ ΠΡΩΤΟ ΜΕΡΟΣ: ΦΥΛΕΤΙΚΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ	6
3. Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	7
3.1. Η γυάλινη οροφή.....	7
3.2. Ανισορροπίες φύλου στο επίπεδο διαχείρισης.....	7
3.3. Εργασία μερικής απασχόλησης	8
3.4. Εργασία προσωρινής απασχόλησης	8
3.5. Εργαζόμενοι σε γραφεία προσωρινής απασχόλησης	9
3.6. Επισφαλής απασχόληση	9
3.7. Η ανισόρροπη κατανομή των οικογενειακών ευθυνών μεταξύ γυναικών και ανδρών	9
3.8. Οικονομικά αντικίνητρα για την εργασία των γυναικών	10
4. ΕΠΙΠΕΔΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΛΛΑΓΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΑΝΤΙΚΙΝΗΤΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ	10
4.1. Προσαρμογή των συστημάτων φορολογίας και παροχών για τη μείωση των οικονομικών αντικινήτρων για το δεύτερο εισόδημα	10
4.2. Μείωση του χάσματος μεταξύ των αμοιβών και των συντάξεων.....	10
5. ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ	10
6. ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΕΘΝΙΚΩΝ ΕΚΘΕΣΕΩΝ ΜΕΡΟΣ 1 ^ο (ΕΡΕΥΝΑ για τις διακρίσεις ΦΥΛΟΥ)	14
6.1. Ενημερωμένη εικόνα της ανισότητας φύλου σε εθνικό επίπεδο	14
6.2. Εθνικές πολιτικές για την καταπολέμηση των διακρίσεων στις γυναίκες	17
6.3. Θεσμικοί Παράγοντες και Πολυεπίπεδη Διακυβέρνηση.....	19
6.4. Γυναικεία επιχειρηματικότητα.....	20



7. ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΜΕΡΟΥΣ 1 – ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΩΝ	21
8. ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	24
8.1. Θέμα: Η ανισότητα των φύλων ως αποτέλεσμα ενός συνδυασμού πολλαπλών παραγόντων από κοινωνικό σε πολιτιστικό, συμπεριλαμβανομένων των πολιτιστικών κανόνων. 24	
8.2. Θέμα: Ανισότητα στην κατανομή των ευθυνών οικογένειας και φροντίδας.	24
8.3. Θέμα: Ύπαρξη μισθολογικού χάσματος φύλου	25
8.4. Θέμα: Η σταδιοδρομία των γυναικών παραμένει συγκεντρωμένη σε περιορισμένο αριθμό θέσεων και σε συγκεκριμένους οικονομικούς τομείς.	25
9. Εισαγωγή στο Δεύτερο Μέρος: ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΗΣ ΚΛΗΡΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΠΤΥΧΩΝ ΤΗΣ 28	
9.1. Η κληρονομιά, το έδαφος και το τοπίο	28
9.2. Ρίζες, ταυτότητες και κοινότητα: η αίσθηση του τόπου	29
10. ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΩΝ ΚΛΗΡΟΝΟΜΙΑΣ	29
10.1. Τύποι Κληρονομιάς.....	29
10.1. Η όψη του τοπίου	31
10.1. Συγχώνευση και σύγκλιση πολιτισμών πέρα από τα σύνορα	31
11. Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΗΣ ΚΛΗΡΟΝΟΜΙΑΣ ΣΤΟΝ ΤΟΥΡΙΣΜΟ	31
12. ΑΝΑΠΤΥΞΤΕ ΤΟ ΕΡΓΟ ΣΑΣ: ΔΡΑΣΗ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ της ΚΛΗΡΟΝΟΜΙΑΣ.....	33
12.1. Βασικές οδηγίες εργασίας.....	35
13. ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΜΕΡΟΥΣ 2 – ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΣΥΝΕΝΕΥΞΕΩΝ	36



1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Πάνω από 6 εκατομμύρια γυναίκες και 2 εκατομμύρια άνδρες χωρίς ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, σε ολόκληρη την ΕΕ, δεν έχουν απασχοληθεί ποτέ. Με την αγορά εργασίας να αυξάνει συνεχώς τις απαιτήσεις σχετικά με τις ικανότητες σε όλους τους τομείς, το επίπεδο εκπαίδευσης επιδρά σημαντικά στις ευκαιρίες απασχόλησης και στις διακυμάνσεις στο εισόδημα. Αλλά τα εμπόδια δεν σταματούν εκεί. Παρά τη Συνθήκη της Λισαβόνας (2007) στην οποία αναφέρεται ρητά η «ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών» ως συστατική κοινή αρχή των κρατών μελών της ΕΕ, σε όλα τα κράτη μέλη τα ποσοστά απασχόλησης για τις γυναίκες είναι χαμηλότερα από αυτά των ανδρών. Έτσι, η ανισότητα των φύλων είναι ένα από τα μεγαλύτερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι κοινωνίες μας. Επιπλέον, η φτώχεια που πλήττει συχνά τις πιο ευάλωτες ομάδες, οδηγεί σε μεγαλύτερη μισαλλοδοξία. Οι διαδικασίες μάθησης και ανάπτυξης είναι το κλειδί για τις γυναίκες να αμυνθούν από τις διακρίσεις και την περιθωριοποίηση, βελτιώνοντας τις κοινωνικές τους ικανότητες, την ικανότητά τους να αναλαμβάνουν δράση, να εμπιστεύονται τις επαγγελματικές τους δεξιότητες και να γνωρίζουν τα δικαιώματά τους.

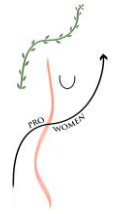
Το έργο Pro-Women (2019-1-IT02-KA204-063176), που χρηματοδοτήθηκε από το πρόγραμμα Erasmus + και που σε αυτό συμμετέχουν 6 εταίροι από 5 χώρες της ΕΕ: Κύπρος, Γαλλία, Γερμανία, Ιταλία και Ισπανία, θέλει να προωθήσει τις ίσες ευκαιρίες και την κοινωνική ένταξη των εργαζομένων με χαμηλή ειδίκευση και των άνεργων γυναικών στην επικράτειά τους παρέχοντάς τους εκπαίδευση και κατάρτιση και υποστηρίζοντας την αναγνώριση των κοινωνικών και εργασιακών τους δικαιωμάτων διεθνώς.

Οι ειδικοί στόχοι είναι οι ακόλουθοι:

- Ενίσχυση της πολιτιστικής ανάπτυξης, της πολιτιστικής κληρονομιάς, της κοινωνικής συνοχής με τη συμμετοχή τοπικών κοινοτήτων,
- Αξιοποίηση καινοτόμων μεθοδολογικών προσεγγίσεων που στοχεύουν στη χειραφέτηση των γυναικών,
- Διευκόλυνση της πρόσβασης γυναικών χαμηλής ειδίκευσης και άνεργων στην κατάρτιση, την απασχόληση και την επιχειρηματικότητα,
- Παροχή σε επαγγελματίες και εκπαιδευτικούς που εργάζονται με γυναίκες αποτελεσματικών εργαλείων για την υποστήριξη της κοινωνικής και εργασιακής τους ένταξης.

Οι εταίροι επέλεξαν τον τομέα του τουρισμού επειδή, όπως επισημαίνεται από την UNESCO, «ο τουρισμός είναι ένας από τους ταχύτερα αναπτυσσόμενους κλάδους» και «μία από τις πιο προσοδοφόρες βιομηχανίες στον κόσμο». Επίσης, τα οικονομικά του έσοδα «μπορούν να διευκολύνουν τη μείωση της μετανάστευσης μέσω της δημιουργίας θέσεων εργασίας και τη βελτίωση του εισοδήματος του τοπικού πληθυσμού». Ωστόσο, ο τουρισμός μπορεί επίσης να

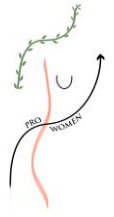
Αυτό το έργο χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Αυτή η δημοσίευση αντικατοπτρίζει τις απόψεις μόνο του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση που μπορεί να γίνει από τις πληροφορίες που περιέχονται σε αυτή. Αριθμός έργου: 2019-1-IT02-KA204-063176



προκαλέσει κοινωνικά, πολιτιστικά, φυσικά και οικονομικά προβλήματα και αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο το έργο στοχεύει να λειτουργεί εντός του βιώσιμου τουρισμού, είτε «στον τουρισμό με βάση τη φύση», «στον οικοτουρισμό» είτε «στον πολιτιστικό τουρισμό». Συγκεκριμένα, το τελευταίο συνδέεται με την πολιτιστική κληρονομιά, η οποία, παραδοσιακά, αναγνωρίζεται, προστατεύεται και συντηρείται από επαγγελματικά ιδρύματα κληρονομιάς και διοικείται από τις τοπικές κοινότητες. Αντίθετα, μια καινοτόμος προσέγγιση στη διαχείριση της πολιτιστικής κληρονομιάς αγκαλιάζει τις δυνατότητές της για ενεργό συμμετοχή των ανθρώπων - συμβάλλοντας έτσι στην εξασφάλιση της ένταξης, της κοινωνικής συνοχής και μιας βιώσιμης ανάπτυξης.

Οι στόχοι θα επιτευχθούν με τη διεξαγωγή έρευνας σχετικά με τα καταλληλότερα εδαφικά χαρακτηριστικά που θα χρησιμοποιηθούν ως βάση για σχέδια μάθησης και απασχόλησης, επεξεργάζοντας εργαλεία παρέμβασης για την ενδυνάμωση των γυναικών, δοκιμάζοντάς τα και καθιστώντας τα άμεσα χρήσιμα από τους κοινωνικούς λειτουργούς και τους εκπαιδευτικούς και ανταλλάσσοντας εμπειρίες και καλές πρακτικές σχετικά με τις διαδικασίες ενδυνάμωσης μεταξύ των ενδιαφερομένων. Επιπλέον, οι εταίροι θα ακολουθήσουν την ομάδα-στόχο σε μια συμμετοχική μαθησιακή πορεία για να ενισχύσουν και να αποκτήσουν ικανότητες σχετικές με την αύξηση της απασχολησιμότητάς τους στον τουριστικό τομέα.

Αυτό το έγγραφο είναι η Περίληψη της Κοινής Έκθεσης της προαναφερθείσας έρευνας: «Παραδοτέο 1/ Δραστηριότητα 2: Μια ολοκληρωμένη ανάγνωση των εδαφών». Παρουσιάζει εν συντομία τις κύριες πτυχές της έρευνας που διεξήχθη σε όλη την Ευρώπη και σε κάθε χώρα εταίρο: αφενός, τα νομικά και κοινωνικά πλαίσια των διακρίσεων λόγω φύλου στην απασχόληση και, αφετέρου, τα χαρακτηριστικά των εδαφών και οι ευκαιρίες απασχόλησης σε βιώσιμο τουρισμό.



A. Πρώτο Μέρος: Φυλετικές Διακρίσεις στην Ευρώπη



2. ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΟ ΠΡΩΤΟ ΜΕΡΟΣ: ΦΥΛΕΤΙΚΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

Ο κύριος δείκτης του πίνακα αποτελεσμάτων για την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας είναι το χάσμα στην απασχόληση μεταξύ των φύλων, το οποίο το 2016 ήταν 11,5 ποσοστιαίες μονάδες για την ΕΕ των 28^{1, 2}.

Τα ποσοστά απασχόλησης είναι γενικά ακόμη χαμηλότερα για τις γυναίκες ηλικίας 55 έως 64 ετών. Το χάσμα των φύλων στην εργασία μερικής απασχόλησης παραμένει υψηλό, καθώς συνήθως η γυναίκα που μειώνει τις ώρες εργασίας της φέρει το μεγαλύτερο μέρος των οικογενειακών ευθυνών. Οι απώλειες του κατά κεφαλήν ΑΕγχΠ που οφείλονται σε διαφορές μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας εκτιμήθηκαν έως και 10% στην Ευρώπη (Cuberes and Teignier-Baqué, 2016).

Απαιτούνται συνεχείς προσπάθειες για την αντιμετώπιση των διαφορών μεταξύ των φύλων και τη μετάβαση σε ένα διπλό μοντέλο στο οποίο τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες μπορούν να είναι εισοδηματίες και φροντιστές. Η ΕΕ ήταν στην πρώτη γραμμή της προώθησης της ισότητας των φύλων, παρακινώντας ορισμένα απρόθυμα κράτη μέλη προς αυτήν την πορεία. Το πρώτο βήμα έγινε το 1957, όταν η ΕΕ καθιέρωσε την αρχή της ίσης αμοιβής μέσω της Συνθήκης της Ρώμης. Παρά την πρόοδο³, **η ανισότητα των φύλων παραμένει καθοριστικό χαρακτηριστικό των ευρωπαϊκών αγορών εργασίας**. Οι γυναίκες απέχουν ακόμη πολύ από την επίτευξη πλήρους οικονομικής ανεξαρτησίας: σε σύγκριση με τους άνδρες, η σταδιοδρομία των γυναικών παραμένει συγκεντρωμένη στους τομείς με χαμηλότερες αμοιβές, η γυναίκα εργάζεται κατά μέσο όρο 6 ώρες περισσότερο την εβδομάδα (αμειβόμενη και χωρίς αμοιβή), ενώ έχει λιγότερες αμειβόμενες ώρες⁴, κάνει περισσότερες διακοπές σταδιοδρομίας, έχει λιγότερες ευκαιρίες εργασίας, καθώς και λιγότερες και πιο αργές προσφορές.

Ενώ η παρουσία γυναικών έχει αυξηθεί σημαντικά σε ορισμένες υψηλότερου επιπέδου θέσεις εργασίας όπως η υγεία, η νομική και το ανθρώπινο δυναμικό, το ποσοστό των γυναικών μηχανικών ή επαγγελματιών ΤΠΕ παραμένει χαμηλό⁵. Αυτό συμβαίνει παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες αποκτούν όλο και καλύτερα προσόντα, ενώ ακόμη ξεπερνούν τους άνδρες όσον αφορά το εκπαιδευτικό επίπεδο. Στις πιο κοινές επαγγελματικές κατηγορίες, οι γυναίκες στην ΕΕ κυριαρχούν ως καθαρίστριες, υπάλληλοι, προσωπικές φροντιστρίες, εργοδοτούμενες σε παιδικούς σταθμούς και δασκάλες στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση, καθώς και γραμματείς.⁶

¹ Ο όρος ΕΕ των 28 αναφέρεται στα δεδομένα της Ευρωπαϊκής Ένωσης που αφορούν τις 28 χώρες που την αποτελούσαν από το 2013 μέχρι το 2020.

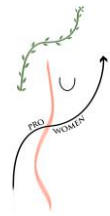
² Ποσοστά εργασίας το 2016 για την ΕΕ των 28: 76.8% για τους άντρες και 65.3% για τις γυναίκες.

³ Η γυναικεία εργασία, όμοια με αυτή των αντρών, συνέχισε να αυξάνεται αργά αλλά σταθερά, φτάνοντας το 66.6% το τρίτο τετράμηνο του 2017.

⁴ <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>.

⁵ <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-12709-2017-ADD-2/en/pdf>.

⁶ <http://www.oecd.org/publications/the-pursuit-of-gender-equality-9789264281318-en.htm>.



3. Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

3.1. Η γυάλινη οροφή

Εμπειρικά στοιχεία δείχνουν την παρουσία μιας γυάλινης οροφής, έναν περιορισμό στην κινητικότητα της σταδιοδρομίας των γυναικών και την πρόοδο μέσω των διοικητικών βαθμών. Τα στοιχεία από το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων δείχνουν ότι οι γυναίκες αντιπροσώπευαν μόλις το 25% των μελών του διοικητικού συμβουλίου στις μεγαλύτερες εισηγμένες εταιρείες που έχουν εγγραφεί στην ΕΕ το 2017, αν και η κατάσταση διαφέρει σημαντικά μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ. Επιπλέον, σύμφωνα με την ειδική δημοσκόπηση του Ευρωβαρόμετρου για την ισότητα των φύλων που πραγματοποιήθηκε το 2017, το 35% των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι οι άνδρες είναι πιο φιλόδοξοι από τις γυναίκες. Σε ορισμένα κράτη μέλη, το ποσοστό αυτό αυξήθηκε πάνω από 50%.

Η έλλειψη γυναικών διευθυντών είναι το αποτέλεσμα ενός συνδυασμού ευρέων κοινωνικών και πολιτιστικών παραγόντων, συμπεριλαμβανομένων των πολιτιστικών κανόνων, της άνιση κατανομής των ευθυνών φροντίδας και της μη αμειβόμενης εργασίας στο σπίτι, ανεπαρκών υποδομών επίσημης φροντίδας, της έλλειψης ρόλων γυναικών σε ανώτερες θέσεις και της κοινής παρανόησης ότι οι γυναίκες δεν είναι διαθέσιμες για καθήκοντα διαχείρισης.

3.2. Ανισοροπίες φύλου στο επίπεδο διαχείρισης

Το 2015, ενώ οι γυναίκες αντιπροσώπευαν σχεδόν το ήμισυ (48%) όλων των εργαζομένων στην ΕΕ, μόλις το 36% των διευθυντών ήταν γυναίκες. Ορισμένα από τα νέα κράτη μέλη άνοιξαν το δρόμο σε όρους ίσης συμμετοχής τόσο στην αγορά εργασίας όσο και στη διαχείριση⁷. Όσον αφορά την κατανομή των φύλων σε διάφορους τομείς, πολύ περισσότεροι άνδρες από τις γυναίκες εργάζονταν στις κατασκευές, τις μεταφορές, τη βιομηχανία και τη γεωργία, ενώ οι γυναίκες κυριαρχούσαν στην εκπαίδευση και την υγεία. Ωστόσο, οι γυναίκες υποεκπροσωπούσαν σε διευθυντικές θέσεις σε σχέση με το συνολικό μερίδιό τους στο εργατικό δυναμικό σε σχεδόν κάθε τομέα⁸, ακόμη και σε εκείνους με μεγάλο αριθμό γυναικών εργαζομένων. Το μερίδιο των γυναικών που εργάζονται σε έναν τομέα δεν φαίνεται να επηρεάζει το μερίδιο των γυναικών διευθυντών σε αυτόν.

Είναι αυτονόητο ότι οι διευθυντές κατέχουν στρατηγικό ρόλο, καθώς έχουν τη δύναμη να διαμορφώσουν πρακτικές και πολιτικές στο χώρο εργασίας. Η υποεκπροσώπηση των γυναικών σε αυτές τις θέσεις έχει συνεπώς αναμφισβήτητες επιπτώσεις στον τομέα της εργασίας και στην αγορά εργασίας. Αν και ο αριθμός των γυναικών διευθυντών έχει αυξηθεί σταθερά κατά την

⁷ Υπήρχαν 20 ποσοστιαίες μονάδες μεταξύ της Ελλάδας (στο χαμηλότερο άκρο) και της Λιθουανίας (στο υψηλότερο άκρο).

⁸ Η μόνη εξαίρεση για το 2015 ήταν στον τομέα των μεταφορών, όπου οι γυναίκες σημείωσαν ένα ποσοστό 20% γενικά και 22% σε διευθυντική θέση.



τελευταία δεκαετία, η διοίκηση παραμένει πρωτίστως αρσενική. Παρά τα χρόνια της νομοθεσίας για την ισότητα των φύλων, η περιορισμένη παρουσία γυναικών σε διευθυντικές θέσεις σε ευρωπαϊκούς χώρους εργασίας καταδεικνύει το μέγεθος της πρόκλησης και, ταυτόχρονα, υπογραμμίζει την ανάγκη για πιο συντονισμένη προσπάθεια και ολοκληρωμένες μακροπρόθεσμες στρατηγικές για την προώθηση της αλλαγής. Ευτυχώς, υπάρχουν ενδείξεις μεγαλύτερης ισότητας των φύλων στη διοίκηση που προσφέρουν κάποια ελπίδα για την κατάργηση των ορίων των φύλων που στρωματοποιούν τις αγορές εργασίας και περιορίζουν την πρόοδο των εργαζομένων γυναικών.

3.3. Εργασία μερικής απασχόλησης

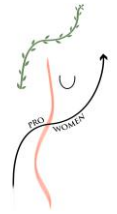
Το ποσοστό του εργατικού δυναμικού της ΕΕ των 28 στην ηλικιακή ομάδα 20-64 ετών αναφέρει ότι η κύρια εργασία τους ήταν με μερική απασχόληση. Αυξήθηκε αργά αλλά σταθερά από 14,9% το 2002 σε 19% το 2015 και στη συνέχεια μειώθηκε στο 18,5% το 2018. Τα υψηλότερα ποσοστά εργαζομένων μερικής απασχόλησης το 2018 βρέθηκαν στις Κάτω Χώρες (46,8% των εργαζομένων), την Αυστρία, τη Γερμανία, το Βέλγιο, το Ηνωμένο Βασίλειο, τη Σουηδία και τη Δανία (πάνω από 21%) και το χαμηλότερο βρέθηκε στη Βουλγαρία, την Ουγγαρία, τη Σλοβακία, την Κροατία και την Πολωνία (από 1,8% έως 6,2%). Το χάσμα μεταξύ των φύλων χαρακτηρίζεται επίσης από την εργασία μερικής απασχόλησης: το 2018, το 30,8% των γυναικών που εργάζονται στην ΕΕ εργάστηκε με μερική απασχόληση, ενώ ήταν μόνο το 8% των εργαζομένων. Τα υψηλότερα ποσοστά μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ παρατηρήθηκαν στις Κάτω Χώρες: 73,8% των γυναικών έναντι 23% των ανδρών.

3.4. Εργασία προσωρινής απασχόλησης

Από το 2002 έως το 2018, το μερίδιο των ατόμων με μόνιμη σύμβαση μειώθηκε ελαφρώς στην ΕΕ των 28, ενώ τα προσωρινά ποσοστά απασχόλησης αυξήθηκαν λίγο, αλλά διαφέρουν μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ⁹. Για τα περισσότερα κράτη μέλη, οι συμβάσεις περιορισμένης διάρκειας είναι πιο συχνές μεταξύ των εργαζομένων χαμηλότερου στάτους, με ποσοστά που διαφέρουν σημαντικά μεταξύ των χωρών¹⁰ που ενδέχεται να αντικατοπτρίζουν τις εθνικές πρακτικές, την προσφορά και τη ζήτηση εργασίας, τις εκτιμήσεις για την αύξηση/ πτώση των εργοδοτών και την ευκολία με την οποία μπορούν να προσληφθούν και να απολυθούν. Το χάσμα μεταξύ των φύλων στην προσωρινή απασχόληση δεν ήταν σημαντικό σε επίπεδο ΕΕ, με 12,6% για τους άνδρες και 13,8% για τις γυναίκες το 2018.

⁹ Το 2018, τα υψηλότερα ποσοστά προσωρινής εργασίας σημειώθηκαν στην Ισπανία, την Πολωνία και την Πορτογαλία (26.4% to 21.5%), ενώ τα χαμηλότερα στη Ρουμανία, τη Λιθουανία και την Λετονία (1.1% to 2.6%).

¹⁰ Στην Πολωνία, το 39.2% των υπαλλήλων χαμηλού στάτους έχουν προσωρινή εργασία, ενώ στη Ρουμανία μόνο το 2.6%.



3.5. Εργαζόμενοι σε γραφεία προσωρινής απασχόλησης

Το ποσοστό των ατόμων που εργάζονται προσωρινά σε γραφείο εργασίας είναι χαμηλό σε επίπεδο ΕΕ: 2,2% των εργαζομένων ανδρών και 1,5% των εργαζομένων γυναικών ηλικίας 20-64 το 2018. Αυτή η μορφή απασχόλησης είναι υψηλότερη στη Σλοβενία (4,2% για τους άνδρες και 6,0% για τις γυναίκες) και την Ισπανία (4,1% και 3,6%), ενώ μόλις που υπάρχει στην Ουγγαρία (0,3% το καθένα), στην Ελλάδα (0,2% και 0,3%) και στο ΗΒ (0,6% και 0,5%). Το χάσμα μεταξύ των φύλων ήταν χαμηλότερο από 2 ποσοστιαίες μονάδες σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ.

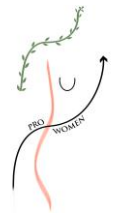
3.6. Επισφαλής απασχόληση

Το 2018, το 2,1% των μισθωτών ηλικίας 20-64 ετών στην ΕΕ των 28 είχαν μια επισφαλή κατάσταση απασχόλησης: μια σύμβαση εργασίας χαμηλότερη των 3 μηνών. Τα υψηλότερα ποσοστά ήταν στην Κροατία, τη Γαλλία, την Ισπανία, την Ιταλία και τη Σλοβενία, καθώς και στις υποψήφιες χώρες Σερβία, Μαυροβούνιο και Βόρεια Μακεδονία. Το χάσμα μεταξύ των φύλων ήταν επίσης χαμηλότερο από 2 ποσοστιαίες μονάδες σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ, με τα ποσοστά των γυναικών να είναι ελαφρώς υψηλότερα στις μισές χώρες.

3.7. Η ανισόρροπη κατανομή των οικογενειακών ευθυνών μεταξύ γυναικών και ανδρών

Το 2016, περισσότερο από το 50% του δυναμικού γυναικείου εργατικού δυναμικού (ηλικίας 25-49 ετών) στην Κύπρο, την Ιρλανδία, την Ισπανία, την Εσθονία, τη Μάλτα και το Ηνωμένο Βασίλειο ήταν ανενεργό λόγω φροντίδας παιδιών ή ατόμων με ειδικές ανάγκες. Η μερική απασχόληση και τα διαλείμματα σταδιοδρομίας έχουν αρνητικό αντίκτυπο στους ωριαίους μισθούς των γυναικών και στις προοπτικές σταδιοδρομίας τους¹¹. Ο αντίκτυπος της γονικής μέριμνας αντικατοπτρίζεται στο ποσοστό απασχόλησης των γυναικών με παιδιά κάτω των 6 ετών, το οποίο, στην ΕΕ, είναι κατά μέσο όρο περισσότερο από 8 ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερο από το ποσοστό απασχόλησης γυναικών χωρίς παιδιά. Στην Ουγγαρία, την Τσεχική Δημοκρατία και τη Σλοβακία το χάσμα είναι πάνω από 30 ποσοστιαίες μονάδες, ενώ στην Εσθονία, τη Γερμανία, το Ηνωμένο Βασίλειο και τη Φινλανδία είναι πάνω από 15 ποσοστιαίες μονάδες. Το χάσμα των φύλων στην εργασία μερικής απασχόλησης είναι επίσης πιο έντονο για τα άτομα με παιδιά, με το 38,9% των μητέρων να εργάζονται με μερική απασχόληση σε σύγκριση με το 5,8% των πατέρων. Ομοίως, το χαμηλό ποσοστό απασχόλησης των ηλικιωμένων γυναικών (ηλικίας 54-64 ετών) μπορεί να αντικατοπτρίζει το γεγονός ότι οι γυναίκες είναι πιο πιθανό από τους άνδρες να αναλάβουν την ευθύνη περίθαλψης για ηλικιωμένους ή εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας με ανάγκες μακροχρόνιας φροντίδας και συνεπώς είναι πιο πιθανό να μειώσουν ώρες εργασίας ή να αποχωρήσουν εντελώς από την απασχόληση.

¹¹ Gender Publication - Closing the Gender Gap: Act Now <https://www.oecd.org/gender/closingthegap.htm>



3.8. Οικονομικά αντικίνητρα για την εργασία των γυναικών

Τα διαθέσιμα στοιχεία δείχνουν ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν ένα σημαντικό οικονομικό αντικίνητρο στην εργασία που προκύπτει από τον σχεδιασμό των συστημάτων φορολογίας και παροχών (όπως η αύξηση του σχετικού οριακού πραγματικού φορολογικού συντελεστή για το δεύτερο εισόδημα), το υψηλό κόστος για τη φροντίδα παιδιών, τις υπηρεσίες μακροχρόνιας φροντίδας και το υψηλό χάσμα μεταξύ των φύλων στον μισθό.

4. ΕΠΙΠΕΔΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΛΛΑΓΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΑΝΤΙΚΙΝΗΤΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ

4.1. Προσαρμογή των συστημάτων φορολογίας και παροχών για τη μείωση των οικονομικών αντικινήτρων για το δεύτερο εισόδημα

Στις περισσότερες χώρες της ΕΕ, η μονάδα φορολογίας είναι το άτομο. Ωστόσο, σε ορισμένες χώρες τα ζευγάρια φορολογούνται από κοινού (π.χ. Γερμανία, Γαλλία, Ιρλανδία, Λουξεμβούργο και Πορτογαλία) ή τα ζευγάρια μπορούν να επιλέξουν από κοινού φορολογία (π.χ. Ισπανία). Η μετάβαση από τα κοινά φορολογικά συστήματα σε μεμονωμένα φορολογικά συστήματα (ιδιαίτερα σε χώρες με υψηλή προοδευτική φορολογία), η εξάλειψη των μεταβιβάσιμων φορολογικών πιστώσεων μεταξύ των εταίρων και η κατάργηση των εξαρτώμενων επιδομάτων συζύγου μπορεί να συμβάλει στη μείωση των αντικινήτρων εργασίας για τα άτομα με χαμηλότερο εισόδημα.

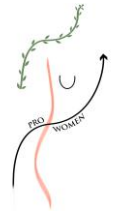
4.2. Μείωση του χάσματος μεταξύ των αμοιβών και των συντάξεων

Οι πολιτικές θα πρέπει να προβλέπουν άμεσα μέτρα για τη μείωση των μισθολογικών ανισοτήτων, π.χ. επιβολή νόμων κατά των διακρίσεων, διαφάνεια των αμοιβών και ίση αμοιβή, όπως επίσης και να διευκολύνουν την πρόσβαση των γυναικών σε επαγγέλματα και τομείς με υψηλότερους μισθούς και να αντιμετωπίζουν τα στερεότυπα των φύλων στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και την αγορά εργασίας, μέσω ίσων ημερών αμοιβής, πρωτοβουλιών για την προσέλκυση γυναικών σε ταχέως αναπτυσσόμενες βιομηχανίες και θέσεις εργασίας με υψηλές αποδοχές, συμπεριλαμβανομένων των ΤΠΕ και STEM, ενημέρωση των ανδρών για τους ρόλους του εκπαιδευτικού στη δημοτική και την πρώιμη παιδική ηλικία και των εργαζομένων στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης που συγκαταλέγονται μεταξύ των κορυφαίων επαγγελματιών ανάπτυξης και κυριαρχούνται κυρίως από γυναίκες.

5. ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Το 1995, η Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου προσδιόρισε 12 κρίσιμους τομείς δράσης προτεραιότητας για την επίτευξη ισότητας για τις γυναίκες παγκοσμίως. Ορισμένοι από αυτούς

Αυτό το έργο χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Αυτή η δημοσίευση αντικατοπτρίζει τις απόψεις μόνο του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση που μπορεί να γίνει από τις πληροφορίες που περιέχονται σε αυτή. Αριθμός έργου: 2019-1-IT02-KA204-063176

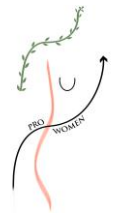


τους τομείς εξακολουθούν να ισχύουν σήμερα και στην ΕΕ, ιδίως εκείνοι που σχετίζονται με τη φυλετική βία, την οικονομική ισότητα και τις ευκαιρίες για γυναίκες στην κοινωνική συμμετοχή και την πρόσβαση στη λήψη αποφάσεων και σε σχετικές θέσεις. Σύμφωνα με την έκθεση του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ (WEF) του 2020¹², το εκπαιδευτικό, οικονομικό, κοινωνικό και πολιτικό χάσμα εκπροσώπησης ανδρών και γυναικών παραμένει 25 χρόνια αργότερα, επισημαίνοντας τα κενά στο STEM και στον οικονομικό και πολιτικό τομέα. Για την ΕΕ, η εργασία για την ισότητα των φύλων πρέπει να επικεντρωθεί στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας, στο χάσμα των μισθών, στη γυάλινη οροφή, στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, στη φτώχεια και τη βία. Η ΕΕ επιβεβαίωσε εκ νέου τη δέσμευσή της για την ισότητα των φύλων, την κοινωνική δικαιοσύνη, την απαγόρευση των διακρίσεων και τα ανθρώπινα δικαιώματα με το Σχέδιο Δράσης για το Φύλο 2016-2020, και με το Σχέδιο Δράσης 2017-2019 να αντιμετωπίζει το χάσμα στις αμοιβές μεταξύ των φύλων ως μία από τις προτεραιότητές της. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δήλωσε ότι η διαφορά του μισθού σχετίζεται με το γεγονός ότι οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να αναλάβουν τις ευθύνες φροντίδας, έχουν υψηλότερα ποσοστά στις θέσεις μερικής απασχόλησης, κατέχουν τις λιγότερο ειδικευμένες θέσεις εργασίας και δεν καταφέρνουν να διαπεράσουν τη γυάλινη οροφή. Μερικά από τα πιο σχετικά δεδομένα για το 2019 είναι ότι το συνολικό ποσοστό απασχόλησης των γυναικών είναι 11,5 ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερο από τους άνδρες, ένα κενό στα ποσοστά απασχόλησης 18 ποσοστιαίες μονάδες-πλήρους απασχόλησης (57,4% των γυναικών εργαζομένων πλήρους απασχόλησης έναντι 75,5% των ανδρών) και 22,9 ποσοστιαίες μονάδες για μερική απασχόληση (31,1% των εργαζόμενων γυναικών έναντι 8,2% για τους άνδρες). Οι ευθύνες φροντίδας είναι ο λόγος αδράνειας για περίπου 31% των ανενεργών γυναικών, ενώ μόνο για το 4,5% των ανδρών. Εκτός από την αδικία που συνεπάγεται, το χάσμα στην απασχόληση των φύλων σήμερα επιφέρει εκτιμώμενο κόστος 370 δισεκατομμυρίων ευρώ ετησίως στην ΕΕ. Επιπλέον, το χάσμα μεταξύ των φύλων συμβάλλει στο συνταξιοδοτικό χάσμα (το οποίο ήταν 35,7% το 2017 στην ΕΕ), μαζί με τον υψηλότερο κίνδυνο φτώχειας για τις γυναίκες, ιδίως για τις γυναίκες που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες, όπως οι μετανάστες ή η κοινότητα των Ρομά.

Η στρατηγική δέσμευση για την ισότητα των φύλων για την περίοδο 2016-2019¹³ προσδιόρισε περισσότερες από τριάντα βασικές δράσεις, με χρονοδιαγράμματα και δείκτες παρακολούθησης. Το επίκεντρο ήταν η προώθηση της ισότητας στην πρόσβαση στην απασχόληση, η εξέλιξη της σταδιοδρομίας, ο συνδυασμός επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, η ίση αμοιβή για ίση εργασία, η ένταξη των μεταναστριών στην αγορά εργασίας και οι επενδύσεις στην παροχή υποδομής παιδικής μέριμνας. Εκτός από την ευαισθητοποίηση σχετικά με τους άκαμπτους ρόλους των φύλων και τα στερεότυπα, την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών, συμπεριλαμβανομένου του διαδικτυακού εκφοβισμού (υπάρχει διπλάσια πιθανότητα να συμβεί

¹² <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>

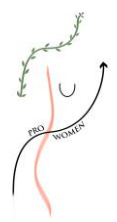
¹³ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/strategic_engagement_en.pdf



σε κορίτσια από ότι στα αγόρια), το σχέδιο προσδιόρισε επίσης μέτρα ισότητας στο πρόγραμμα Erasmus+. Από το σύνολο των στρατηγικών που αναπτύχθηκαν για την ισότητα των φύλων, θα πρέπει να επισημανθούν τα ακόλουθα:

- Προώθηση της ισότητας των φύλων και των δικαιωμάτων των γυναικών παγκοσμίως.
- Το 75% των γυναικών και των ανδρών στην ίση απασχόληση το 2020.
- Δίκαιη κατανομή της οικογένειας και της εργασίας: ίση κατανομή του χρόνου που δαπανάται για τη φροντίδα των παιδιών και συμπερίληψη των εξαρτώμενων μελών της οικογένειας στις πολιτικές που σχετίζονται με τη φροντίδα.
- Εξάλειψη των εμποδίων για είσοδο στην αγορά εργασίας για τις πιο ευάλωτες ομάδες, όπως οι μετανάστριες και οι μονογονεϊκές οικογένειες.
- Προώθηση της συμμετοχής των γυναικών στη λήψη αποφάσεων και σε ηγετικές θέσεις, συμπεριλαμβανομένων μη εκτελεστικών διευθυντών (τουλάχιστον 40% εκπροσώπηση των γυναικών), εκτελεστικών διευθυντών και διοικητικών θέσεων στην Επιτροπή (φθάνει το 40%).
- Ενθάρρυνση της γυναικείας επιχειρηματικότητας.
- Ισότητα των φύλων στην έρευνα.
- Μείωση των ανισοτήτων στους μισθούς, τις συντάξεις και το συνολικό εισόδημα.
- Καταπολέμηση της βίας βάσει φύλου και βελτίωση των συστημάτων προστασίας και υποστήριξης των θυμάτων.
- Προοπτική ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου σε όλες τις δραστηριότητες και τις πολιτικές της ΕΕ, καθώς και στην Ατζέντα του ΟΗΕ 2030 για την αειφόρο ανάπτυξη και στην πλατφόρμα δράσης του Πεκίνου.

Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου, κατανοητή ως η εισαγωγή της ισότητας σε όλες τις γενικές πολιτικές και σε όλες τις φάσεις της δημόσιας παρέμβασης, είναι το κλειδί για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης και των ευκαιριών στις διαδικασίες δημοσίων συμβάσεων και για την αποφυγή προκατάληψης ή διάκρισης σε πολιτικές που θα πρέπει να διορθωθούν μετά. Η Επιτροπή εκδίδει συνεχώς οδηγίες με στόχο τη διασφάλιση της ανάπτυξης των κοινωνικών δικαιωμάτων στην Ευρώπη, ζωτικής σημασίας για την επίτευξη αποτελεσματικής ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Αυτές περιλαμβάνουν κανόνες σχετικά με τις συμβάσεις εργασίας, την πρόσβαση στην κοινωνική προστασία και τον χρόνο εργασίας. Προκειμένου να επιτευχθεί ισότητα, είναι απαραίτητο να αυξηθεί το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών και οι αμοιβές τους, ενθαρρύνοντας τις εταιρείες να προσελκύσουν και να διατηρήσουν το ταλέντο των γυναικών, καθώς και να βελτιώσουν τις συνθήκες των γονέων και των φροντιστών που εργάζονται και να



αυξήσουν τη συμμετοχή των πατέρων στις οικογενειακές και παιδικές ευθύνες, έτσι ώστε οι γυναίκες να μην αποκλείονται πλέον από την αγορά εργασίας, ούτε να αναγκάζονται να εγκαταλείψουν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία όταν γίνουν μητέρες. Σε ένα δελτίο τύπου για τις εργασιακές συνθήκες των γυναικών και τις συνέπειες για την επαγγελματική και κοινωνική τους ζωή το 2017¹⁴, ο Frans Timmermans δήλωσε ότι: «Η ζωή στον 21ο αιώνα σημαίνει ότι χρειαζόμαστε μια στάση του 21ου αιώνα απέναντι στη ζωή και την εργασία [...]. [Η] είναι καιρός να δώσουμε σε όλους τους ανθρώπους μια πραγματική επιλογή για το πώς θέλουν να διαμορφώσουν τη ζωή τους, να μεγαλώνουν τα παιδιά τους, να ακολουθούν καριέρα, να φροντίζουν τους ηλικιωμένους τους, να ζουν τη ζωή τους». Τον Ιανουάριο του 2019, υποβλήθηκε πρόταση για μια νέα οδηγία της ΕΕ σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, με πολιτικά και οικονομικά μέτρα για τη στήριξη των κρατών μελών στην ανάπτυξη νομοθεσίας κατά της απόλυσης και για καλύτερη συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας και για τα δύο φύλα, χωρίς να επηρεάζονται υπερβολικά οι μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις. Μερικά από τα μέτρα περιελάμβαναν:

- Άδεια πατρότητας και γονικής άδειας: η άδεια πατρότητας αυξήθηκε σε τουλάχιστον 10 εργάσιμες ημέρες, τουλάχιστον 4 μήνες άδειας ανά γονέα, δύο εκ των οποίων δεν είναι μεταβιβάσιμες και όλες οι άδειες που σχετίζονται με την οικογένεια πρέπει να πληρώνονται τουλάχιστον στο επίπεδο επιδόματος ασθένειας.
- Άδεια φροντιστή: 5 εργάσιμες ημέρες ετησίως για όλους τους εργαζομένους σε περίπτωση ασθένειας ενός άμεσου συγγενή.
- Ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις, όπως το δικαίωμα αίτησης μειωμένου χρόνου, μερικής απασχόλησης ή ευέλικτων ωρών εργασίας για όλους τους εργαζόμενους γονείς με παιδιά έως 12 ετών.

Το **Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων** (EIGE) είναι ο μόνος οργανισμός της Ευρωπαϊκής Ένωσης που εστιάζει αποκλειστικά στην ισότητα των φύλων¹⁵. Εκπόνησαν έναν **δείκτη ισότητας των φύλων** το 2019¹⁶, με έξι βασικούς τομείς όπου απαιτείται παρέμβαση για τον περιορισμό της ανισότητας για τις γυναίκες: χρήματα, δύναμη, χρόνος, γνώση, υγεία και βία. Οι δύο πρώτοι συνδέονται με την εργασία.

Τέλος, η στρατηγική ΕΕ του 2020 στοχεύει στην επίτευξη υψηλότερης απασχόλησης για τις γυναίκες και στη βελτίωση της παροχής επίσημης υποδομής παιδικής μέριμνας (οι λεγόμενοι στόχοι της Βαρκελώνης, που έχουν ήδη επιβεβαιωθεί από το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων 2011-2020: φτάνοντας το 33% της συμμετοχής σε παιδιά κάτω της ηλικίας των 3 ετών

¹⁴ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_17_1006

¹⁵ <https://eige.europa.eu/in-brief>

¹⁶ <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-brief-still-far-finish-line>



και 90% για παιδιά ηλικίας μεταξύ 3 ετών και υποχρεωτικής σχολικής ηλικίας). Για την εφαρμογή αυτών των μέτρων, η ΕΕ παρέχει χρηματοδοτικούς πόρους μέσω των Ταμείων ESI 2014-2020.

6. ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΕΘΝΙΚΩΝ ΕΚΘΕΣΕΩΝ ΜΕΡΟΣ 1^ο (ΕΡΕΥΝΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΦΥΛΟΥ)

Οι πλήρεις εθνικές εκθέσεις (21 σελίδες) που εκπονήθηκαν από τους εταίρους με τη μορφή Ερευνών για τη Διάκριση Φύλου στις αντίστοιχες χώρες και περιφέρειες μπορούν να ανασυρθούν από τον ιστότοπο του έργου. Ακολουθεί το αποτέλεσμα της διαδικασίας επανεξέτασης των δεδομένων που συντάξαν οι εταίροι και η λεπτομερής εξέτασή του, ώστε να καταλήξουμε σε μια κοινή έκθεση που θα παρουσιάζει την κατάσταση και την ικανότητα των πέντε χωρών όσον αφορά την ισότητα των φύλων. Σε ορισμένες περιπτώσεις, ήταν απαραίτητη κάποια επιπλέον έρευνα, προκειμένου να ληφθούν πληροφορίες που δεν υπάρχουν σε ορισμένα από τα εθνικά έγγραφα.

6.1. Ενημερωμένη εικόνα της ανισότητας φύλου σε εθνικό επίπεδο

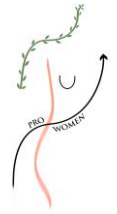
[Στοιχεία, διαγράμματα, επιπλέον πληροφορίες και πώς είναι η ζωή για μια γυναίκα σε κάθε χώρα μπορείτε να βρείτε στην Κοινή Έκθεση]

Οι διακρίσεις στην εργασία είναι παράνομες σε ολόκληρη την ΕΕ. Ωστόσο, το χάσμα στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων¹⁷ είναι πραγματικότητα και στις 5 χώρες που συμμετέχουν σε αυτό το έργο, όπως συμβαίνει στην υπόλοιπη ΕΕ. Το 2017, οι γυναίκες στην ΕΕ κέρδισαν πάνω από 16% λιγότερα ανά ώρα από τους άνδρες. Αυτό σημαίνει ότι οι γυναίκες κερδίζουν 0,84 € για κάθε 1 € που κερδίζουν οι άνδρες, ή με άλλα λόγια, ότι οι γυναίκες εργάζονται περίπου 2 μήνες δωρεάν κάθε χρόνο σε σύγκριση με τους άνδρες. Τα καλά νέα είναι ότι η κατάσταση βελτιώνεται ως επί το πλείστον: σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat¹⁸, το 2018 το μέσο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων μειώθηκε ελαφρά σε όλες τις χώρες εταίρους εκτός από τη Γαλλία και τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών αυξάνονται. Ωστόσο, το χάσμα στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων δεν αποτελεί ένδειξη των συνολικών ανισοτήτων μεταξύ των φύλων στην εργασία. Όταν τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών είναι χαμηλά, τα κενά των μισθών τείνουν να είναι χαμηλότερα από το μέσο όρο, καλύπτοντας έτσι το μέγεθος του προβλήματος. Ένα υψηλό μισθολογικό χάσμα είναι συνήθως χαρακτηριστικό μιας αγοράς εργασίας στην οποία οι γυναίκες είναι πιο συγκεντρωμένες στην εργασία μερικής απασχόλησης ή σε ορισμένους τομείς/ επαγγέλματα. Αντίθετα, η διαφορά μεταξύ των φύλων ως προς τις αποδοχές¹⁹ λαμβάνει υπόψη τρία είδη μειονεκτημάτων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες: χαμηλότερα ωριαία κέρδη, λιγότερες ώρες σε αμειβόμενες θέσεις εργασίας και χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης (για παράδειγμα όταν διακόπτεται μια καριέρα για τη φροντίδα παιδιών ή συγγενών). Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat για το 2014, το χάσμα των συνολικών αποδοχών μεταξύ των φύλων στην ΕΕ των 28 ήταν

¹⁷ Ορίζεται ως η διαφορά του μέσου ακαθάριστου ωριαίου μισθού μεταξύ ανδρών και γυναικών σε ολόκληρη την οικονομία.

¹⁸ ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_20.

¹⁹ Γίνεται αντιληπτό ως η διαφορά μεταξύ του μέσου ετήσιου εισοδήματος μεταξύ ανδρών και γυναικών.



39,6%, ενώ ήταν 26,9% στην Κύπρο, 31% στη Γαλλία, 35,7% στην Ισπανία, 43,7% στην Ιταλία και στο 45,2% στη Γερμανία.

Σύμφωνα με το Global Gender Gap Index του 2020²⁰, μια κατάταξη για την ισότητα των φύλων από τις 153 χώρες, οι 5 χώρες μας έχουν ως εξής: Ισπανία 8η, Γερμανία 10η, Γαλλία 15η, Ιταλία 76η, και τέλος Κύπρος 91η. Η περιφερειακή κατάταξη (Δ-Ευρώπης και Β-Αμερικής) είναι: Ισπανία 6η, Γερμανία 7η, Γαλλία 9η, ακολουθούμενη από απόσταση από την Ιταλία στις 19, και την Κύπρο στην τελευταία θέση: 22η. Όσον αφορά την ισότητα των μισθών για παρόμοια εργασία, η κατάταξη είναι: Γερμανία 68η, Κύπρος 93η, Ισπανία 115η, Ιταλία 125η, και τέλος η Γαλλία 127η. Η υψηλότερη διαφορά μεταξύ των 5 χωρών μπορεί να βρεθεί στο «Power» (Δείκτης Ισότητας των Φύλων, στοιχεία από το 2017), τόσο για βουλευτές όσο και για αρχηγούς κομμάτων στα μεγάλα πολιτικά κόμματα, καθώς και για μέλη των εθνικών κυβερνήσεων. Στις εθνικές κυβερνήσεις, η Ισπανία είναι η μόνη που εμφανίζει ίσο αριθμό και για τα δύο φύλα, ακολουθούμενη από τη Γαλλία. Παραδόξως, μερικά από τα μεγαλύτερα κενά μεταξύ των φύλων, με παρόμοια στοιχεία σε όλες τις χώρες για το 2019, βρέθηκαν για ρόλους προέδρου στις μεγαλύτερες εισηγμένες εταιρείες.

Όσον αφορά την εκπαίδευση, τα κορίτσια τείνουν να τα πηγαίνουν καλύτερα στο σχολείο από τα αγόρια και έχουν υψηλότερο ποσοστό στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Ωστόσο, οι επαγγελματικές πορείες εξακολουθούν να έχουν μεγάλη προκατάληψη λόγω φύλου: ορισμένοι ακαδημαϊκοί κλάδοι κυριαρχούνται έντονα από ένα φύλο. Για παράδειγμα, τα μαθήματα STEM επιλέγονται συντριπτικά από άνδρες, ενώ οι γυναίκες επιλέγουν συχνά πτυχία στην εκπαίδευση, την ιατρική και τις κοινωνικές επιστήμες. **Η επιτυχία των γυναικών στην εκπαίδευση δεν μεταφράζεται συστηματικά σε καλύτερη επαγγελματική ένταξη.** Η αγορά εργασίας χωρίζεται επίσης σε επαγγέλματα που κυριαρχούν γυναίκες και άνδρες: ενώ οι γυναίκες είναι καλά ενσωματωμένες στην απασχόληση στον τομέα των υπηρεσιών, δεν ανήκουν στον τομέα της παραγωγής. Επίσης, στην αγορά εργασίας, οι γυναίκες συχνά εξακολουθούν να λαμβάνουν σημαντικά χαμηλότερους μισθούς από τους άνδρες για την ίδια εργασία. Και όσο περισσότερες γυναίκες μελετώνται, τόσο μεγαλύτερο είναι το χάσμα. Για παράδειγμα, στην Ιταλία, ένας άνδρας απόφοιτος κερδίζει 32,6% περισσότερα από έναν προπτυχιακό, ενώ μια γυναίκα απόφοιτος κερδίζει μόνο 14,3% περισσότερα. Η προσπάθεια για την εξάλειψη των στερεοτύπων των φύλων που ενδέχεται να επηρεάσουν την επιλογή των σπουδών και των επαγγελμάτων είναι επομένως ζωτικής σημασίας. Οι μεγαλύτερες διαφορές στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων ανήκουν στο τμήμα ηλικίας 20-49 ετών, εκτός από την Ιταλία. Το χάσμα στις αμοιβές των φύλων είναι γενικά υψηλότερο στον ιδιωτικό από ό, τι στον δημόσιο τομέα, με τα υψηλότερα μη προσαρμοσμένα κενά στις αμοιβές των φύλων στην Κύπρο και τη Γερμανία για τον ιδιωτικό τομέα, και στη Γερμανία και τη Γαλλία για τους δημόσιους φορείς. Και στις 5 χώρες υπάρχουν περισσότερες γυναίκες από τους άνδρες που εργάζονται με μερική απασχόληση. Με την Κύπρο να είναι η μόνη από τις πέντε, στις οποίες ελαφρώς περισσότερες γυναίκες από τους άνδρες με μερική απασχόληση μετέβησαν στην εργασία πλήρους απασχόλησης το 2017. Το ποσοστό της ιταλικής γυναικείας απασχόλησης είναι από τα

²⁰ http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf



χαμηλότερα στην Ευρώπη²¹ και το χάσμα μεταξύ των φύλων στο ποσοστό απασχόλησης (18,9%) είναι το δεύτερο χειρότερο στην Ευρώπη μετά τη Μάλτα, σύμφωνα με τα τελευταία στοιχεία του ISTAT. Αντίθετα, το χάσμα της Γερμανίας ως προς το ποσοστό απασχόλησης είναι το καλύτερο από τις 5 χώρες. Όσον αφορά το χάσμα στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων το 2014²², ήταν υψηλότερο στην Ισπανία για τους εργαζομένους μερικής απασχόλησης και στη Γερμανία για τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης, ενώ οι Ιταλοί γυναίκες εργαζόμενοι είχαν υψηλότερο μέσο ακαθάριστο ωριαίο μισθό από αυτό των ανδρών. Δυστυχώς, η κατάσταση άλλαξε τα επόμενα χρόνια.

Όσον αφορά το 2019, οι γυναίκες συμμετέχουν συχνότερα στην άτυπη μακροχρόνια περίθαλψη ηλικιωμένων ή/ και ατόμων με αναπηρία σε 4 από τις 5 χώρες που συμμετέχουν σε αυτό το έργο. Η Γερμανία είναι το μόνο κράτος μέλος με ελαφρώς υψηλότερο αριθμό ανδρών²³. Με τη σειρά της, η Γαλλία παρουσιάζει τα υψηλότερα ποσοστά σε ολόκληρη την ΕΕ τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες (32% και 20% αντίστοιχα). Μεταξύ αυτών των φροντιστών, περισσότερες γυναίκες από τους άνδρες έχουν επίσης αμειβόμενη απασχόληση σε 3 από τις 5 χώρες, με την Ισπανία να έχει ίσο αριθμό και τη Γερμανία με περισσότερους άνδρες εργαζόμενους με αυτήν την ευθύνη. Όσον αφορά τη συμμετοχή στη φροντίδα ή την εκπαίδευση των δικών τους παιδιών/ εγγονών τους τουλάχιστον αρκετές φορές την εβδομάδα, τα στοιχεία και για τις 5 χώρες είναι πιο κοντά στον μέσο όρο της ΕΕ (56% των γυναικών και 50% των ανδρών), με τη Γερμανία να είναι η μόνη χώρα της οποίας τα στοιχεία και για τα δύο είναι χαμηλότερα από το μέσο όρο. Η Γαλλία και η Ισπανία έχουν επιτύχει και τους δύο στόχους της Βαρκελώνης²⁴. Η Γερμανία και η Ιταλία πλησιάζουν κοντά, ενώ η Κύπρος βρίσκεται πιο μακριά από την πέμπτη από αυτές.

Αξίζει να αναφερθούμε στις έντονες εδαφικές ανισότητες για τα διάφορα κενά μεταξύ των φύλων σε κάθε δεδομένη χώρα, για παράδειγμα στα συνταξιοδοτικά κενά μεταξύ της Ανατολής (πρώην κράτη της ΛΔΓ) και της Δυτικής Γερμανίας, στα κενά τριτοβάθμιας εκπαίδευσης μεταξύ βόρειων και κεντρικών χερσονήσων και νότιων περιοχών στην Ιταλία και στα τέσσερα γαλλικά υπερπόντια εδάφη –Μαρτινίκια, Γουαδελούπη, Γαλλική Γουιάνα και Ρεϊνιόν– σε σύγκριση με την ηπειρωτική χώρα, όπου «πολύ ισχυρές δυσκολίες πρόσβασης στην απασχόληση για γυναίκες, αλλά και για άνδρες» επιβεβαιώθηκαν από μια μελέτη από το **Παρατηρητήριο Εδαφών CGET**²⁵ το 2019. Αν και, νομικά, οι άνδρες και οι γυναίκες είναι ίσοι και στις 5 χώρες, υπάρχει μια πολιτιστική και κοινωνική ανισότητα των φύλων σε όλες αυτές, εκτός από την ανισότητα μεταξύ των εδαφών. Ενώ οι γυναίκες είναι λιγότερο πιθανό να χάσουν τη δουλειά τους, είναι πιο δύσκολο για αυτές να επανέλθουν στην αγορά εργασίας μετά την ανεργία και είναι πιο πιθανό να λάβουν την

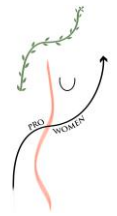
²¹ 53% για ηλικίες 20- to 64-χρόνων vs 73% για τους άντρες, και 65% ως Ευρωπαϊκό μέσο.

²² https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_livcond_inc_earn_gpg_earn_gr_gpgr2wt/datatable. Δεν υπάρχουν στοιχεία για τη Γαλλία και την Κύπρο για τα έτη 2015, 2016, and 2017.

²³ <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-report/informal-care-older-people-people-disabilities-and-long-term-care-services>

²⁴ Οι στόχοι της Barcelona targets αναφέρονται σε τουλάχιστον 33 % παιδιά κάτω της ηλικίας των 3^{ων} χρόνων και 90% παιδιά μεταξύ 3 ετών και υποχρεωτικής φοίτησης στο νηπιαγωγείο.

²⁵ <https://www.cget.gouv.fr/actualites/6-types-de-territoires-caracterisent-l-acces-a-l-emploi-des-femmes>



πλειοψηφία της γονικής άδειας (χαμηλότερο εισόδημα και αρνητικές επιδράσεις στην καριέρα τους μακροπρόθεσμα), παρόλο που οι γονείς έχουν γενικά το δικαίωμα σε ίσες περιόδους απουσίας. Η προώθηση, η παρακολούθηση και η υποστήριξη για ίσες ευκαιρίες καθίσταται, επομένως, απαραίτητη. Τα κύρια ζητήματα που εντοπίστηκαν είναι: διαφορές στις αμοιβές εις βάρος των γυναικών, χαμηλή συμμετοχή γυναικών στην αγορά εργασίας, στερεοτυπικά επαγγέλματα φύλου, υποεκπροσώπηση γυναικών στην πολιτική και εκτελεστική θέση και υπερεκπροσώπηση σε άτυπες²⁶ και επισφαλείς θέσεις εργασίας, που σχετίζονται με την οικογένεια διακοπές εργασίας, έλλειψη υπηρεσιών φροντίδας για παιδιά και ηλικιωμένους και βία κατά των γυναικών, ιδίως σεξουαλική παρενόχληση.

6.2. Εθνικές πολιτικές για την καταπολέμηση των διακρίσεων στις γυναίκες

Ορισμένες πολιτικές προέρχονται από τη μεταφορά των οδηγιών της ΕΕ σε εθνικό επίπεδο, αλλά εν πάση περιπτώσει, η απόφαση να καταστεί επιτυχής υπάρχει. Για παράδειγμα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή χαρακτήρισε την 4η Νοεμβρίου ως την Ημέρα Ίσης Αμοιβής της ΕΕ για την ευαισθητοποίηση σχετικά με το χάσμα στις αμοιβές μεταξύ των φύλων. Σήμερα μόνο 13 χώρες της ΕΕ έχουν ισότιμη αμοιβή, ανάμεσα στη Γερμανία και την Ισπανία.

Συγκεκριμένες εθνικές πολιτικές ανά χώρα:

ΚΥΠΡΟΣ:

Παρά το γεγονός ότι ήταν η τελευταία από τις 5 που εισήλθε στην ΕΕ (2004), η μεταφορά των οδηγιών της ΕΕ για την ισότητα των φύλων στους εθνικούς νόμους της Κύπρου είναι πλήρης και έχει αρχίσει να έχει θετικό αποτέλεσμα. Δυστυχώς, η αποτελεσματικότητά τους εξακολουθεί να συνδέεται με τις πολιτικές εξελίξεις. Η εθνική στρατηγική επικεντρώνεται στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου, αν και δεν υπάρχει δεσμευτικό νομοθετικό πλαίσιο για αυτό και τα διαδοχικά εθνικά σχέδια δράσης για την ισότητα των φύλων παρουσιάζουν συγκεκριμένες αλλά μη δεσμευτικές δράσεις.

ΓΑΛΛΙΑ:

Οι πολιτικές για τις διακρίσεις λόγω φύλου στη Γαλλία επωφελούνται από υψηλό επίπεδο προτεραιότητας, εστιάζοντας στο χάσμα των μισθών, το χάσμα στις ετήσιες αυξήσεις μισθών, το χάσμα στις προαγωγές, τις αυξήσεις μισθών μετά την άδεια μητρότητας και την ισοτιμία των μισθών. Υπάρχει μια άφθονη νομοθεσία που καλύπτει άλλες πτυχές, όπως: ισορροπία μεταξύ των φύλων στη διαχείριση (πρέπει να υπερβαίνει το 20%), ισοτιμία στις εκλογές, ηθική και σεξουαλική παρενόχληση στο σπίτι, στη δουλειά και στις δημόσιες συγκοινωνίες, βία κατά των γυναικών, γονική άδεια, επίδομα για γονείς μετά το χωρισμό ή το διαζύγιο, την άμβλωση, τον δωρεάν έλεγχο του καρκίνου του μαστού, τη μείωση του ΦΠΑ 14,5% για προϊόντα γυναικείας υγιεινής και τις

²⁶ Τυπική απασχόληση είναι αυτή που βασίζεται σε μια νόμιμη σύμβαση εργασίας, που συνάπτεται για αόριστο χρονικό διάστημα, η οποία έχει ως αποτέλεσμα την εκτέλεση της εργασίας για μια οντότητα υπό την υπαγωγή της, σε συγκεκριμένες ώρες εργασίας, σε καθορισμένο τόπο και πλήρη απασχόληση. Η απασχόληση αυτή θα πρέπει επίσης να εγγυάται υψηλό επίπεδο κοινωνικής ασφάλισης. Σύμφωνα με τα παραπάνω, κάθε εργασία που δεν πληροί όλες τις προαναφερθείσες απαιτήσεις πρέπει να οριστεί ως άτυπη.



κοινωνικές εκστρατείες #BalanceYourPig και #MeToo ενθαρρύνοντας σεξουαλικά κακοποιημένες ή παρενοχλημένες γυναίκες να μοιραστούν τις μαρτυρίες τους. Ο κύριος παράγοντας πολιτικής είναι η γαλλική κυβέρνηση και η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου διασφαλίζεται μέσω της Διυπουργικής Επιτροπής Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων. Το CGET Territories Observatory παρέχει μια διαδικτυακή εφαρμογή για την απασχόληση των γυναικών: *Sofie*. Το 2018, η ισότητα των φύλων χαρακτηρίστηκε μια σημαντική εθνική αιτία για πενταετή περίοδο. Στις 8 Μαρτίου, με αποκορύφωμα το Tour de France de l'Égalité μέτρα ισότητας ανακοινώθηκαν στην εργασία, στις δημόσιες συγκοινωνίες, στον αθλητισμό, στα σχολεία, στα μέσα μαζικής ενημέρωσης, στη διαφήμιση και στο Διαδίκτυο, για τα καθημερινά δικαιώματα και για μια υποδειγματική δημόσια υπηρεσία. Δημιουργήθηκε ένας δείκτης για την ισότητα των φύλων για τη μέτρηση της ετήσιας προόδου σε αυτό το θέμα σε εταιρείες με τουλάχιστον 50 υπαλλήλους, με κυρώσεις έως και 1% του μισθολογικού λογαριασμού για έναν δείκτη κάτω των 75 μονάδων εντός 3 ετών.

ΓΕΡΜΑΝΙΑ:

Η ισότητα φύλων προστέθηκε στο γερμανικό νόμο μόνο το 1994 και εξακολουθεί να είναι ένα έργο σε εξέλιξη. Το 2011, η γερμανική ομοσπονδιακή κυβέρνηση δεσμεύτηκε να δημοσιεύει έκθεση για την ισότητα κάθε νομοθετική περίοδο (4 έτη). Το 2017 ο στόχος ήταν να μειωθεί το χάσμα στις αμοιβές μεταξύ των φύλων στο 10% έως το 2030 (το 2016 ήταν 21%).

Τόσο η ομοσπονδιακή κυβέρνηση όσο και οι 16 πολιτείες έχουν εφαρμόσει μια σειρά πολιτικών για την ενίσχυση της ισότητας των φύλων ειδικά όσον αφορά την αγορά εργασίας, τη βία κατά των γυναικών και την υγειονομική περίθαλψη, όπως: μια ανοιχτή γραμμή για τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης, βιασμού ή εμπορίας ανθρώπων το 2013, η εμπιστευτική γέννηση νομιμοποιήθηκε το 2014, ίση συμμετοχή σε ηγετικές θέσεις στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, συμφιλίωση οικογένειας, φροντίδας και εργασίας και ελάχιστο μισθό το 2015, μια καθορισμένη ποσοστωση φύλου 30% σε νέες κενές θέσεις σε εποπτικά συμβούλια και για την ομοσπονδιακή κυβέρνηση και σεξουαλική αυτοδιάθεση γυναικών (μη συναινετικές σεξουαλικές πράξεις που έχουν τεθεί σε ποινικό δίκαιο) το 2016, αμοιβή διαφάνειας το 2017. Ο νόμος για την προστασία της μητρότητας εγγυάται τουλάχιστον 14 εβδομάδες αμειβόμενης άδειας μητρότητας, προστασία από την απόλυση μετά τη γέννηση και το γονικό επίδομα κατά τη διάρκεια της άδειας άνευ αποδοχών. Το 2020 ανακηρύχθηκε «έτος ισότητας των φύλων», με το Ψηφιακό Γυναικείο Αρχείο, την Ημέρα του Κοριτσιού, την Πρωτοβουλία Klischeefrei, το Komm και το mach MINT, να στοχεύουν στη μείωση των επιλογών εργασίας με βάση το φύλο και στην προώθηση του STEM μεταξύ κοριτσιών και νεαρών γυναικών.

ΙΤΑΛΙΑ:

Η Ιταλία δεν διαθέτει αποτελεσματική στρατηγική για την προώθηση της ένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας που ενσωματώνει διαφορετικούς τομείς πολιτικής (εκπαίδευση, φορολογία κ.λπ.). Ο Εθνικός Κώδικας Ίσων Ευκαιριών για Γυναίκες και Άνδρες είναι το παρόν νομικό πλαίσιο για το θέμα. Οι πολιτικές και οι ενέργειες της ιταλικής κυβέρνησης περιλαμβάνουν: αναγνώριση



της οικιακής εργασίας το 1993, ποινική σεξουαλική βία το 1996, εργαλεία πρόληψης και διακοπής κάθε μορφής διακρίσεων το 2005, καταδίωξη αξιόποινης πράξης το 2009, καθορισμένη ποσοστωση φύλου 33% στα διοικητικά συμβούλια και τοπικές κυβερνήσεις το 2015, υπηρεσίες φροντίδας και παιδικής μέριμνας και κίνητρα για εργοδότες που προσλαμβάνουν γυναίκες. Η στρατηγική της περιοχής Lazio επικεντρώνεται στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, στην εκπαίδευση σε μια κουλτούρα σεβασμού των διαφορών και στην καταπολέμηση των στερεοτύπων των φύλων και στη βία των φύλων. Το Comuni alla Pari είναι ένα πιστοποιητικό για τις τοπικές αρχές που προωθούν την ισότητα των φύλων, τις ίσες ευκαιρίες, τη συμμετοχή των γυναικών και την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου. Περιλαμβάνει ένα σύστημα σημείων, χρήσιμο για δημόσιες προσκλήσεις υποβολής προτάσεων.

ΙΣΠΑΝΙΑ:

Το 2007, η κυβέρνηση της Ισπανίας δημιούργησε μονάδα ισότητας σε κάθε υπουργική υπηρεσία και δεσμεύτηκε να εγκρίνει ένα στρατηγικό σχέδιο για ίσες ευκαιρίες στην αρχή κάθε νομοθετικής περιόδου (4 έτη) με στρατηγικές και μέτρα για την προώθηση της ισότητας.

Οι ισπανικές πολιτικές στοχεύουν στην ίση μεταχείριση και ευκαιρίες στην απασχόληση, στις επιχειρήσεις, στην ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, στην έρευνα, στην πολιτική, στην εκπαίδευση, στην κατάρτιση, στον πολιτισμό κ.λπ., μέσω μέτρων που εφαρμόζονται σε εταιρείες, δημόσιους υπαλλήλους και ελεύθερους επαγγελματίες, συμπεριλαμβανομένης της άδειας μητρότητας και της πατρότητας 16 εβδομάδων, της μείωσης 12 ημερών εργασίας για «θηλασμό» και για τους δύο γονείς, ακόμη και ταυτόχρονα, της ισορροπίας της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής; μπόνους για ανεξάρτητες γυναίκες λόγω γέννησης, υιοθεσίας, αναδοχής ή κινδύνου κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης ή του θηλασμού και της μείωσης των ποσοστώσεων κατά την επιστροφή στην εργασία, του πρωτοκόλλου κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης, των ευκαιριών ίσης μεταχείρισης και εκπαίδευσης για το προσωπικό προσλήψεων και τους υπευθύνους λήψης αποφάσεων, της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου, των Σχεδίων Ισότητας των Φύλων στη Γενική Διοίκηση του Κράτους και των αυτόνομων οργάνων τους, και για εταιρείες με τουλάχιστον 50 υπαλλήλους, των επιδοτήσεων σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις για την εφαρμογή σχεδίων ισότητας και ενός μητρώου μισθών εταιρειών (οι εταιρείες πρέπει να αποδείξουν ότι δεν υφίστανται διακρίσεις όταν το μέσο μισθολογικό χάσμα φύλου είναι 25% ή υψηλότερο).

6.3. Θεσμικοί Παράγοντες και Πολυεπίπεδη Διακυβέρνηση

Τα εθνικά όργανα ισότητας που ανήκουν στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο Φορέων Ισότητας (Equinet) είναι: Antidiskriminierungsstelle (Ομοσπονδιακή Υπηρεσία κατά των Διακρίσεων) στη Γερμανία, Comitato Nazionale di Parità (Εθνικός Σύμβουλος Ισότητας) που ανήκει στο Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali στην Ιταλία και στο Instituto de la Mujer (Ινστιτούτο Γυναικών και Ίσων Ευκαιριών) στην Ισπανία. Πολυεπίπεδοι φορείς που εργάζονται για τις πολιτικές για τα φύλα ανά χώρα είναι:



Στην Κύπρο: Οι κυριότεροι οδηγοί εθνικής πολιτικής της Κύπρου είναι: Οι Εθνικοί μηχανισμοί για την πρόοδο των γυναικών, Κοινοβουλευτική Επιτροπή για την Ισότητα των Φύλων, Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση, Τεχνική Επιτροπή για την Ισότητα των Φύλων, Μεσογειακό Ινστιτούτο Μελετών των Φύλων και το Λόμπι των Γυναικών της Κύπρου.

Στη Γαλλία: Υπουργείο Δικαιωμάτων των Γυναικών, Ανώτατο Συμβούλιο για την Ισότητα των Φύλων, Αντιπροσωπεία της Εθνικής Συνέλευσης για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, Αντιπροσωπεία της Γερουσίας για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, Κοινωνική, Πολιτιστική και Περιβαλλοντική Συμβουλευτική, Υπουργείο Εσωτερικών και η Διυπουργική Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων.

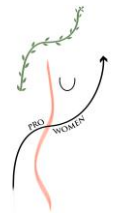
Στη Γερμανία: Υπουργείο Οικογενειών, Ηλικιωμένων, Γυναικών και Νεότητας, ένα τμήμα αφιερωμένο στην ισότητα των φύλων σε κάθε πολιτεία, Γερμανικές Ομοσπονδίες Συνδικάτων (DGB) σε τοπικό, εθνικό και διεθνές επίπεδο, Deutscher Frauenrat; Deutscher Akademikerinnenbund e.V. και LandFrauenverband e. V. Ομοσπονδιακές υπηρεσίες και δημόσιες εταιρείες με περισσότερους από 100 υπαλλήλους πρέπει να διορίσουν επίτροπο ίσων ευκαιριών. Στη Σαξονία, η ισότητα των φύλων είναι αρμοδιότητα του υπουργείου κοινωνικών θεμάτων και προστασίας των καταναλωτών.

Στην Ιταλία: Εθνική Επιτροπή Ισότητας, που συγκροτήθηκε από τον Εθνικό Σύμβουλο Ισότητας, συνδικάτα, συνεταιρισμούς, γυναικεία κινήματα και δημόσιους υπαλλήλους και Σύμβουλοι Ισότητας σε εθνικό, αλλά και περιφερειακό και επαρχιακό επίπεδο, Τμήμα Ίσων Ευκαιριών και ένα δίκτυο κέντρων κατά της βίας. Στην περιοχή του Λάτσιο, βρίσκεται το Περιφερειακό Παρατηρητήριο για Ίσες Ευκαιρίες και της Βίας κατά των Γυναικών. Στη Σικελία, το Comitato Unico di Garanzia (CUG).

Στην Ισπανία: Συμμετοχή του Συμβουλίου Γυναικών που ανήκει στο Υπουργείο Ισότητας σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο, Γυναικείο Ινστιτούτο Castile-La Mancha σε περιφερειακό επίπεδο και το Κέντρο Γυναικών Torrijos σε τοπικό επίπεδο.

6.4. Γυναικεία επιχειρηματικότητα

Οι γυναίκες αποτελούν πάνω από το ήμισυ του ευρωπαϊκού πληθυσμού, ωστόσο μόνο το 34,4% είναι εγγεγραμμένο ως αυτοαπασχολούμενοι και μόλις το 30% ως νεοσύστατοι επιχειρηματίες, με μεγάλη διαφορά στους τομείς. Οι λόγοι για αυτές τις ανισότητες είναι κοινωνικοπολιτισμικοί, οικονομικοί, αλλά και εκπαιδευτικοί. Παρά τη δυσκολία εύρεσης στατιστικών μελετών που περιλαμβάνουν όλες τις χώρες που συμμετέχουν σε αυτό το έργο, τα δεδομένα που βρέθηκαν δείχνουν ότι η κατάσταση δεν είναι διαφορετική σε αυτές. Σύμφωνα με τα στοιχεία του ΟΟΣΑ, τα ποσοστά αυτοαπασχόλησης για το 2018 ήταν τα χαμηλότερα από τις πέντε χώρες για τη Γερμανία, και για τα δύο φύλα και το υψηλότερο για την Ιταλία, και πάλι και για τα δύο φύλα. Τα ποσοστά



των ανδρών ήταν ιδιαίτερα ψηλά από εκείνα των γυναικών σε όλες τις περιοχές. Τα καλά νέα είναι ότι η γυναικεία επιχειρηματικότητα αυξάνεται και στις 5 χώρες. Παρόλο που αξίζει να παρακολουθείτε τους ευρωπαϊκούς οργανισμούς και πρωτοβουλίες όπως το πρόγραμμα Women Entrepreneurs ή το WEgate-platform, παρακάτω είναι μερικά σε εθνικό επίπεδο με στόχο την προβολή και τον αντίκτυπο των γυναικών, πρότυπα, δημιουργία επιχειρήσεων και ευκαιρίες, αναγνώριση, κατάρτιση ή καθοδήγηση.

Στην Κύπρο: Σχέδια Υποστήριξης Επιχειρηματικότητας Νέων και Γυναικών Πρωτοβουλία She-Experts, Σχέδιο στήριξης της γυναικείας επιχειρηματικότητας, Επιχειρήσεις και Επαγγελματικές Γυναίκες Κύπρος.

Στη Γαλλία: Σχέδιο προώθησης της γυναικείας επιχειρηματικότητας, νόμος για τις μικρές επιχειρήσεις, έργο πρεσβευτών γυναικών επιχειρηματικότητας (FAME) και δίκτυα υποστήριξης, όπως ADIE, France Active, Initiative France και BGE.

Η Γερμανία υποστηρίζει τη γυναικεία επιχειρηματικότητα μέσω δικτύων ομότιμης μάθησης, πρόσβασης στη χρηματοδότηση και υποστηρικτικών κανονισμών.

Η προσέγγιση της Ιταλίας εστιάζεται στη διευκόλυνση της πρόσβασης στη χρηματοδότηση: επιχορηγήσεις, δάνεια και άλλα κίνητρα για πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις.

Στην Ισπανία: Πρόγραμμα υποστήριξης επιχειρήσεων για γυναίκες-PAEM από το Ισπανικό Εμπορικό Επιμελητήριο και 4 προγράμματα από το Εθνικό Ινστιτούτο Γυναικών και για Ίσες Ευκαιρίες (Γυναίκες διευθυντές, περισσότερες γυναίκες, καλύτερες εταιρείες, Προώθηση-Talentia 360, δίκτυο ταλέντων και ηγεσίας γυναικών).

7. ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΜΕΡΟΥΣ 1 – ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΩΝ

Μαζί με το ερευνητικό έργο και τις εθνικές εκθέσεις που παρέχονται από καθέναν από τους εταίρους, πραγματοποιήθηκε επίσης μια σειρά από συνεντεύξεις σε κάθε περιοχή έτσι ώστε οι εταίροι να μάθουν απευθείας από τους ενδιαφερόμενους για την αντίληψή τους για διαφορετικά βασικά ζητήματα που εξετάζονται στα ερευνητικά έγγραφα. Οι πλήρεις συνεντεύξεις της πρώτης ενότητας από τους έξι εταίρους (16 σελίδες) βρίσκονται στον ιστότοπο του έργου. Σε αυτό το κεφάλαιο, τα αποτελέσματα παρουσιάζονται με τη μορφή μιας ενιαίας ανάλυσης, εξετάζοντας και συγκρίνοντας τις απόψεις που συλλέχθηκαν σε εθνικό επίπεδο. Μετά από αυτό, ακολουθεί μια περίληψη των απαντήσεων.

Οι συνεντεύξεις δομήθηκαν γύρω από ένα σύνολο ερωτήσεων χωρισμένων σε δύο θεματικές κατηγορίες: η μια διερεύνησε την αντίληψη των ανθρώπων για τα προβλήματα που υπάρχουν στις κοινωνίες τους (ερωτήσεις 1, 4, 5 και 9) και η δεύτερη εξέτασε ζητήματα που σχετίζονται περισσότερο με το πώς το σύστημα ανταποκρίνεται επί του παρόντος σε αυτά τα θέματα (ερωτήσεις 2, 3, 6, 7 και 8). Ο αριθμός των ερωτηθέντων ήταν: 34 Γυναίκες και 5 Άνδρες.

Αυτό το έργο χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Αυτή η δημοσίευση αντικατοπτρίζει τις απόψεις μόνο του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση που μπορεί να γίνει από τις πληροφορίες που περιέχονται σε αυτή. Αριθμός έργου: 2019-1-IT02-KA204-063176



Τα πρώτα στοιχεία που πρέπει να επισημανθούν είναι ότι τα άτομα που ερωτήθηκαν ανέρχονται σε 39, εκ των οποίων 34 (87%) είναι γυναίκες. Αυτό είναι σύμφωνο με τις πληροφορίες που συλλέχθηκαν για την έρευνα σχετικά με επαγγελματίες στον τομέα της κοινωνικής μέριμνας και φροντίδας, όπως οι επαγγελματίες που πήραν συνέντευξη (κοινωνικοί λειτουργοί, ψυχολόγοι, κοινωνικοί εκπαιδευτικοί, δικηγόροι κ.λπ.), που είναι κυρίως γυναίκες.

Ένα άλλο ενδιαφέρον γεγονός είναι ότι η γενική τάση για το πρώτο μέρος είναι να έχουμε μια πιο ομοιογενή απάντηση για όλες τις χώρες, ομαδοποιώντας είτε γύρω από τη συμφωνία είτε τη διαφωνία για κάθε θέμα. Αυτό υποδηλώνει ότι οι προκλήσεις που αντιλαμβάνονται ως κοινωνία μοιράζονται εντός της εθνικής κλίμακας αλλά και πέρα από τα σύνορα της χώρας. Ωστόσο, κατά την ανάλυση των αποτελεσμάτων του δεύτερου μέρους – πώς το σύστημα ανταποκρίνεται σε αυτά τα ζητήματα –, η διαφορά στις αποκρίσεις αποκτά εξέχουσα θέση, αποκαλύπτοντας μεγαλύτερη ετερογένεια στις απόψεις μεταξύ των χωρών αλλά και μέσα σε καθεμία από αυτές. Οι συμμετοχές είναι, αυτή τη φορά, ανά χώρα, ή ακόμη περιοχή ή δήμο, όταν ισχύει. Κατά συνέπεια, μπορεί να ειπωθεί ότι οι πέντε χώρες εταίροι – ίσως και η ΕΕ – αντιμετωπίζουν τις ίδιες προκλήσεις όσον αφορά τις διακρίσεις λόγω φύλου, αλλά για τώρα, ο τύπος και ο ρυθμός των θεσμικών αντιδράσεων είναι άνισοι.

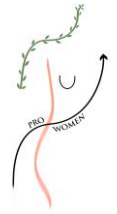
Κατά την εξέταση ερώτησης προς ερώτηση, τα πιο σημαντικά αποτελέσματα, σε γενικές γραμμές, είναι τα ακόλουθα:

Ερώτηση 1. Γενικά, η ισότητα των φύλων θεωρείται στοιχειώδης αρχή σε πολιτικό και κοινωνικό επίπεδο, αν και ορισμένοι ερωτηθέντες πιστεύουν ότι δεν γίνεται σεβαστή στην επικράτειά τους. Συγκεκριμένα, οι Κύπριοι, φάνηκαν να είναι οι λιγότερο αισιόδοξοι, καθώς η εθνική τους κατάσταση είναι ίση (αξίζει να σημειωθεί ότι η Κύπρος έχει ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά συμμετοχής γυναικών στην πολιτική σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ, κατατάσσοντας την 2η έως την τελευταία θέση στα πολιτικά αποτελέσματα για το 2019²⁷).

Ερώτηση 2. Ενώ οι περισσότεροι ερωτηθέντες φαίνεται να συμφωνούν με τους αντίστοιχους εθνικούς νόμους που εγγυώνται επαρκώς την ισότητα των φύλων στην απασχόληση, ένας σημαντικός αριθμός διαφωνούμενων απαντήσεων – 3 ανά χώρα – μπορεί να βρεθεί στην Ιταλία - SANSAT, την Ισπανία και επίσης στη Γαλλία.

Ερώτηση 3. Το ερώτημα που αναφέρεται στην ποιότητα και την ποσότητα πληροφοριών σχετικά με τις ευκαιρίες απασχόλησης των γυναικών είναι εκείνο που δείχνει πιθανώς τις μεγαλύτερες διαφορές, τόσο εντός των χωρών όσο και μεταξύ αυτών. Η τάση για τις περισσότερες χώρες εκτός από την Ισπανία και κάπως την Ιταλία, είναι ότι οι πληροφορίες είναι αρκετές. Ωστόσο, φαίνεται σημαντικό να αναφερθεί ο μεγάλος αριθμός απαντήσεων: «Δεν συμφωνώ ούτε διαφωνώ» για

²⁷ <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/compare-countries/power/1/bar>



αυτήν την ερώτηση, η οποία πιθανότατα συμβαδίζει με τις απαντήσεις που προκαλούν στρέβλωση λόγω προσωπικής έλλειψης πληροφοριών ή γενικής παραπληροφόρησης ως προς αυτό. Κατά συνέπεια, και λαμβανομένων υπόψη των διαφορών, φαίνεται να υπάρχει μια διαδεδομένη αίσθηση ότι οι πληροφορίες υπάρχουν, αλλά ίσως δεν είναι αρκετές ή ακόμα να βελτιωθούν.

Ερώτηση 4. Υπάρχει σχεδόν ομόφωνη συμφωνία για τον αντίκτυπο της οικογένειας στην ισότητα των φύλων στην απασχόληση, ανεξάρτητα από το εντυπωσιακό 40% των Ισπανών ερωτηθέντων που δεν το θεώρησαν αρνητικό.

Ερώτηση 5. Εδώ, οι ερωτηθέντες μοιράστηκαν, σε διάφορους βαθμούς, την αντίληψη ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους και στην πρόσβαση σε διευθυντικές θέσεις για λόγους φύλου.

Ερώτηση 6. Η αντίληψη για τις εθνικές υπηρεσίες που υποστηρίζουν το γυναικείο έργο είναι πολύ διαιρεμένη μεταξύ της συμφωνίας και της διαφωνίας σε καθεμία από τις χώρες και διαιρείται σχεδόν στο μισό όταν εξετάζουμε το σύνολο των απαντήσεων. Αξίζει να σημειωθεί ότι οι Ιταλοί έσκυψαν έντονα προς την «ανεπάρκεια», ενώ οι Γερμανοί ήταν ικανοποιημένοι με την υπηρεσία στην οποία έχουν πρόσβαση.

Ερώτηση 7. Σχετικά με τις προηγούμενες και εξίσου ετερογενείς στις απαντήσεις, το ερώτημα αυτό αφορά την ίση κατανομή αυτών των υπηρεσιών σε ολόκληρη τη χώρα. Όπως αναφέρθηκε, η αντίληψη είναι πολύ διαφορετική μεταξύ των χωρών και σε κάποιο βαθμό εντός κάθε περιοχής. Είναι ιδιαίτερα ισχυρή στην Ιταλία (αναφέρει σαφή εσωτερική ανισότητα) και τη Γαλλία (περιγράφει μια πιο ομοιογενή κατανομή).

Ερώτηση 8. Όταν ρωτήθηκαν για το χάσμα στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων, οι περισσότεροι ερωτηθέντες επεσήμαναν την ύπαρξη αυτού του χάσματος, εκτός από τη Γαλλία, όπου καθένας από τους ερωτηθέντες κατέγραψε ίση αμοιβή για ίση εργασία ως εθνική πραγματικότητα.

Ερώτηση 9. Σχεδόν όλες οι απαντήσεις επιβεβαίωσαν την ύπαρξη προκαταλήψεων σχετικά με τις ικανότητες των γυναικών να εργαστούν. Οι τρεις πιο συχνά αναφερόμενες προκαταλήψεις σε όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη ήταν, σε μειωμένη σειρά: η ωριαία διαθεσιμότητα των γυναικών, οι δυσκολίες τους στο ταξίδι για μεσαίες ή μεγάλες χρονικές περιόδους και μια λιγότερο κοινή ανταγωνιστική στάση (οι δύο πρώτες μπορούν να συνδεθούν με την ύπαρξη μεγαλύτερης οικογένειας επιβαρύνσεις για τις γυναίκες παρά για τους άνδρες). Ωστόσο, είναι σημαντικό να υπογραμμιστεί ότι οι απαντήσεις από τη Γερμανία διέφεραν κυρίως από τους υπόλοιπους ερωτηθέντες, καθώς αυτές έδειξαν ως εμπόδιο για την πρόσβαση των γυναικών στο εργατικό δυναμικό την αντίληψη ότι έχουν χαμηλή ικανότητα για χρήση της τεχνολογίας, μαζί με αυτό είναι καλύτερα από τους άνδρες σε διοικητικά και συνεργατικά καθήκοντα.



8. ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Οι ακόλουθες πληροφορίες βασίζονται στην παρούσα μελέτη και οργανώνονται γύρω από τους κύριους τίτλους πίσω από τα αποτελέσματα σε δείκτες ισότητας των φύλων: κοινωνικοπολιτιστικές πτυχές, οικογενειακές ευθύνες, μισθολογικό χάσμα και πρόσβαση σε θέσεις λήψης αποφάσεων και διαχείρισης. Κατά συνέπεια, παρέχονται τέσσερις συστάσεις για καθένα από τα τέσσερα ζητήματα που έχουν εντοπιστεί.

8.1. Θέμα: Η ανισότητα των φύλων ως αποτέλεσμα ενός συνδυασμού πολλαπλών παραγόντων από κοινωνικό σε πολιτιστικό, συμπεριλαμβανομένων των πολιτιστικών κανόνων.

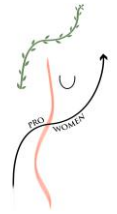
Σύσταση: Ενίσχυση της προσέγγισης του φύλου σε όλα τα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης στα συστήματά μας, από την πρώιμη παιδική ηλικία, έως την πρωτοβάθμια, τη δευτεροβάθμια, την επαγγελματική κατάρτιση ή το πανεπιστήμιο και άλλους τύπους συμπληρωματικής εκπαίδευσης.

Ανάλυση: Όλες οι πληροφορίες που εξετάστηκαν στην ερευνητική εργασία, τόσο από ακαδημαϊκή όσο και από στατιστική άποψη, συμπεριλαμβανομένων των εθνικών εκθέσεων και των συνεντεύξεων, αντικατοπτρίζουν ότι οι γυναίκες στις κοινωνίες μας αντιμετωπίζουν μια κατάσταση ανισότητας, ιδίως όσον αφορά την πρόσβασή τους σε στην αγορά εργασίας, καθώς είναι κυρίως γυναίκες που εξακολουθούν να φέρουν τις κοινωνικές και οικογενειακές ευθύνες, που προέρχονται από ανεπίλυτα κοινωνικοπολιτισμικά πρότυπα. Παρά τις νομοθετικές και κανονιστικές προσπάθειες τις τελευταίες δεκαετίες – τόσο από ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα όσο και από εθνικούς φορείς –, όλα τα ποσοτικά και ποιοτικά δεδομένα δείχνουν τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες. Αυτό σημαίνει ότι υπάρχει ένα υποκείμενο κοινωνικοπολιτισμικό πρόβλημα που αντανακλάται στον τρόπο μεταχείρισης των γυναικών στην αγορά εργασίας. Πιστεύουμε λοιπόν, ότι είναι απαραίτητο να ενισχυθεί η εστίαση του φύλου σε όλες τις εκπαιδευτικές πολιτικές προκειμένου να δημιουργηθούν κοινωνίες όπου η ένταξη στο εργατικό δυναμικό και η επαγγελματική ανάπτυξη να λαμβάνουν χώρα σε εντελώς ισότιμες κοινωνίες.

8.2. Θέμα: Ανισότητα στην κατανομή των ευθυνών οικογένειας και φροντίδας.

Σύσταση: Ανάπτυξη ενός ευρωπαϊκού νομοθετικού πλαισίου που επιτρέπει την ίδια άδεια απουσίας τόσο για τη μητέρα όσο και για τον πατέρα (άδεια μητρότητας και πατρότητας), καθώς και μεγαλύτερη ευελιξία στην κατανομή των ωρών εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της μείωσής της, στην περίπτωση της φροντίδας μελών της οικογένειας ή άλλων εξαρτώμενων ατόμων.

Ανάλυση: Το μερίδιο των ανδρών στις οικογενειακές και οικιακές ευθύνες αυξήθηκε σταδιακά τις τελευταίες δύο δεκαετίες. Ωστόσο, εξακολουθεί να είναι αλήθεια ότι, σε περίπτωση ασυμβατότητας μεταξύ της πραγματικότητας εργασίας ενός άνδρα και μιας γυναίκας στην ίδια οικογένεια, είναι η επαγγελματική απόδοση της τελευταίας εκείνη που διαταράσσεται. Αυτό



μπορεί να οφείλεται σε φυσιολογικό λόγο, όπως η εγκυμοσύνη, καθώς και άλλα οικογενειακά βάρη. Λαμβάνοντας υπόψη αυτήν την κατάσταση, είναι απαραίτητο να αναπτυχθεί ένα νομοθετικό πλαίσιο που να εγγυάται ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις για άνδρες και γυναίκες στο οικογενειακό περιβάλλον, έτσι ώστε οι γυναίκες: να μην ωθούνται να εγκαταλείψουν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία, να συναντήσουν υποδομές στην επανένταξή τους στην αγορά εργασίας μετά από διάλειμμα και να μην υποφέρουν από εργοδότες που βρίσκουν αντικίνητρα κατά την πρόσληψή τους επειδή έχουν διαφορετικό βάρος.

8.3. Θέμα: Ύπαρξη μισθολογικού χάσματος φύλου

Σύσταση: Προώθηση του εορτασμού της Ημέρας Ίσης Αμοιβής.

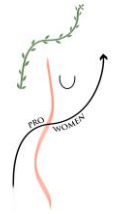
Ανάλυση: Η Ευρωπαϊκή Ένωση εργάζεται συνεχώς την τελευταία δεκαετία για να τερματίσει το υφιστάμενο χάσμα στις αμοιβές των δύο φύλων. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έκανε την ίση αμοιβή για ίση εργασία και εργασία ίσης αξίας, έναν από τους πέντε βασικούς τομείς δράσης στη στρατηγική δέσμευσή της για την ισότητα των φύλων 2016-2019, συμπεριλαμβανομένης της δέσμευσης για αξιολόγηση της οδηγίας 2006/54 / ΕΚ το 2016-2017²⁸. Αλλά μαζί με τους νόμους και τις οδηγίες, ένα από τα πιο ισχυρά εργαλεία για την επίτευξη των στόχων σχετικά με την ισότητα των φύλων είναι η προβολή, η οποία πυροδοτεί τη δημόσια συζήτηση. Μολονότι υπάρχει στην ευρωπαϊκή κοινωνία η απουσία ίσης αμοιβής για ίση εργασία ανδρών και γυναικών, δεν υπάρχει ακόμη σαφής συνειδητοποίηση και δεν είναι ένα ζήτημα που κινητοποιεί έντονα τους πολίτες. Η καθιέρωση και ο εορτασμός μιας Ημέρας Ίσης Αμοιβής θα σήμαινε την αναγνώριση από τα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα και τους εθνικούς φορείς αυτής της μορφής διάκρισης λόγω φύλου. Και θα το έθετε στην πρώτη γραμμή των πολιτικών ατζέντας και, κατά συνέπεια, θα έδινε χώρο για τη διεξαγωγή διδακτικών πρωτοβουλιών, αυξάνοντας την κοινωνική ευαισθητοποίηση. Χωρίς προβολή, χωρίς συμμετοχή των πολιτών και χωρίς πολιτική δέσμευση, η ισότητα των φύλων δεν θα είναι βραχυπρόθεσμα επιτεύξιμος στόχος.

8.4. Θέμα: Η σταδιοδρομία των γυναικών παραμένει συγκεντρωμένη σε περιορισμένο αριθμό θέσεων και σε συγκεκριμένους οικονομικούς τομείς.

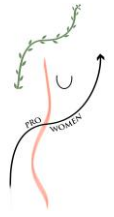
Σύσταση: Εισαγωγή ή ενθάρρυνση ρυθμιστικών μέτρων για τη διασφάλιση της παρουσίας των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια και σε άλλα διοικητικά επίπεδα, τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα.

Ανάλυση: Αν και η πρόσβαση των γυναικών στην αγορά εργασίας έχει αυξηθεί τις τελευταίες δεκαετίες, τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών δεν έχουν φτάσει ακόμη σε αυτά των ανδρών.

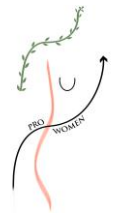
²⁸ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay_en



Ωστόσο, αυτή η πρόσβαση είναι περιορισμένη: οι γυναίκες έχουν ισχυρή παρουσία σε ορισμένους τομείς όπως η υγεία, η εκπαίδευση, η διοίκηση, η φροντίδα ή το λιανικό εμπόριο, αλλά είναι πολύ λιγότερο πολυάριθμες σε τομείς που συνδέονται στερεότυπα με τους άνδρες: κατασκευές, μεταφορές, βιομηχανία και γεωργία. Αυτό το πρόβλημα σχετικά με την παρουσία των γυναικών μπορεί επίσης να παρατηρηθεί σε επιστημονικά, τεχνικά, μηχανικά και μαθηματικά επαγγέλματα (STEM) που αποτελούν προπύργια του διαχωρισμού των φύλων. Ομοίως, η συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων είναι περιορισμένη. Εξ ου και η ανάγκη διαμόρφωσης δημόσιων πολιτικών που να τονώνουν την παρουσία γυναικών σε τομείς που παραδοσιακά είναι για άνδρες. Μια ενθάρρυνση που θα πρέπει να έχει αποτέλεσμα στο στάδιο της κατάρτισης όπως και όταν αργότερα εισέρχεται στην αγορά εργασίας. Ομοίως, είναι απαραίτητη μια δέσμευση από τους αρμόδιους φορείς, ώστε να νομοθετεί κατά τον καθορισμό ποσοστρώσεων που ορίζουν ελάχιστους αριθμούς ή αλλιώς ανταμείβει την παρουσία γυναικών σε θέσεις διοίκησης και ηγεσίας, καθώς αυτός είναι ένας αποτελεσματικός τρόπος για να διασφαλιστεί η επίτευξη ισότητας σενάριο μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα.



Β. ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ: Ενίσχυση της Πολιτιστικής Κληρονομιάς και Πρόταση Τουριστικών Δρομολογίων που θα αναπτυχθούν στις καθορισμένες περιοχές



9. Εισαγωγή στο Δεύτερο Μέρος: ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΗΣ ΚΛΗΡΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΠΤΥΧΩΝ ΤΗΣ

9.1. Η κληρονομιά, το έδαφος και το τοπίο

Η **κληρονομιά** δεν περιορίζεται πλέον σε μνημεία, αλλά περιλαμβάνει απτά και άυλα στοιχεία ως κληρονομιά μιας συγκεκριμένης κοινωνικής ομάδας. Το **έδαφος** θεωρείται πλέον όχι μόνο ως υποστήριξη της ανθρώπινης δραστηριότητας και της ζωής, αλλά και ως πεπερασμένος και εύθραυστος πόρος και το **τοπίο** αναγνωρίζεται ως τμήμα της περιοχής σύμφωνα με τον τρόπο που γίνεται αντιληπτό από τον πληθυσμό του. Η προοδευτική νομοθεσία σε διαφορετικά διοικητικά επίπεδα προωθεί τη διατήρηση της κληρονομιάς, του εδάφους και του τοπίου, καθώς και την ενίσχυση της αξίας τους.

Από τον 19ο αιώνα, η εκτίμηση της κληρονομιάς και των πολιτιστικών αγαθών έχει αυξηθεί χάρη στην αναγνώριση των δικών τους ή / και των αποκτημένων αξιών, οι οποίες πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά τη δημιουργία μιας πρότασης αξίας σε μια περιοχή.

Αξία χρήσης (αγοραία αξία): ικανότητα του πολιτιστικού περιουσιακού στοιχείου να ικανοποιεί μια δεδομένη ανάγκη, είτε ενσώματη (συγκεκριμένη χρήση) είτε άυλη (μετάδοση πληροφοριών).

Αξία υλικού: Σχετίζεται με τη μορφή και τη σύνθεσή του (τεχνική ποιότητα, υλικά, κ.λπ.).

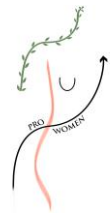
Συμβολική τιμή: ικανότητα να προκαλεί και να αντιπροσωπεύει την τοπική ιστορία και πολιτισμό.

Ιστορική αξία: ικανότητα συνεισφοράς στην ιστορική γνώση.

Συναισθηματική αξία: ικανότητα μετάδοσης συναισθημάτων. Εξαρτάται από την εκπαίδευση και την ευαισθησία του συγκεκριμένου ατόμου, καθώς και από τις συνθήκες κατά την προσέγγιση του περιουσιακού στοιχείου.

Το **έδαφος** είναι το δοχείο κοινωνικών πρακτικών προσαρμοσμένων στις ανάγκες της κοινότητας και φορτωμένο με συμβολικά νοήματα στην ατομική και συλλογική μνήμη. Τις τελευταίες δεκαετίες, η κατανόησή της ως κληρονομικού στοιχείου με ιστορική βάση και ως πολιτιστικού και οικονομικού πόρου έχει αυξηθεί.

Το **τοπίο** είναι η εξελισσόμενη οπτική εμφάνιση της γης ως αποτέλεσμα της δράσης και της αλληλεπίδρασης φυσικών ή/ και ανθρώπινων παραγόντων. Με αξιοσημείωτες αισθητικές και πολιτιστικές αξίες που εξελίσσονται συνεχώς, συμβάλλει στη διαμόρφωση της φυσικής και πολιτιστικής κληρονομιάς και εδραιώνει την εδαφική ταυτότητα.



9.2. Ρίζες, ταυτότητες και κοινότητα: η αίσθηση του τόπου

Ο όρος αίσθηση του τόπου υποδηλώνει κάποια πνευματική αξία ενός κατοικημένου τόπου, το οποίο δίνεται από το σύνολο των εννοιών που του δίνουν οι κάτοικοί του. Δεδομένου ότι συνδέεται με την κληρονομιά, το τοπίο και το έδαφος, η αίσθηση του τόπου μιας δεδομένης τοποθεσίας γίνεται στοιχείο έλξης για τους τουρίστες: ένας τουριστικός πόρος.

10. ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΩΝ ΚΛΗΡΟΝΟΜΙΑΣ

10.1. Τύποι Κληρονομιάς

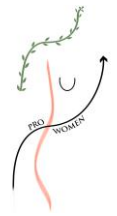
Η **απτή κληρονομιά** είναι η πιο ορατή και επομένως η ευκολότερα αναγνωρίσιμη. Περιλαμβάνει τοπία, ακίνητα, οικιακά, θρησκευτικά ή εορταστικά μεταβιβάσιμα αγαθά, καθώς και τα προϊόντα που προκύπτουν από την προσαρμογή στις τοπικές συνθήκες και παραδόσεις. Είναι μια εκδήλωση της καθημερινής και κοινής ζωής των κοινωνικών ομάδων που κατοικούσαν σε μια περιοχή και απεικονίζουν το αρχιτεκτονικό στυλ.

Η **άυλη κληρονομιά** είναι οι αξίες, οι έννοιες και οι πρακτικές που σχετίζονται με τα φυσικά ή μη φυσικά στοιχεία μιας περιοχής. Περιλαμβάνει τις προφορικές παραδόσεις και εκφράσεις, συμπεριλαμβανομένης της γλώσσας και της μουσικής, πεποιθήσεις, γιορτές και παραστατικές τέχνες, τρόποι κοινωνικής οργάνωσης, γνώσεις και πρακτικές σχετικά με τη φύση, τεχνικές κατασκευής, κατασκευής και βιοτεχνίας, καθώς και γαστρονομία και μαγειρική κουλτούρα. Η μετάδοσή της από γενιά σε γενιά δίνει μια αίσθηση ταυτότητας στην τοπική κοινότητα. Η UNESCO²⁹ όρισε την Άυλη Πολιτιστική Κληρονομιά ως «τις πρακτικές, παραστάσεις, εκφράσεις, γνώσεις και τεχνογνωσία, που μεταδίδονται από γενιά σε γενιά μέσα σε κοινότητες, που δημιουργούνται και μετασχηματίζονται συνεχώς από αυτές, ανάλογα με το περιβάλλον και την αλληλεπίδρασή τους με τη φύση και την ιστορία». Θεωρείται ζωντανή κληρονομιά καθώς είναι ένα συνεχώς εξελισσόμενο αποτέλεσμα αλληλεπιδράσεων.

Η **πολιτιστική κληρονομιά**, σύμφωνα με τη Σύμβαση του Φάρο (2005), είναι «μια ομάδα πόρων που κληρονομήθηκαν από το παρελθόν που οι άνθρωποι αναγνωρίζουν, ανεξάρτητα από την ιδιοκτησία, ως αντανάκλαση και έκφραση των συνεχώς εξελισσόμενων αξιών, πεποιθήσεων, γνώσεων και παραδόσεών τους. Περιλαμβάνει όλες τις πτυχές του περιβάλλοντος που προκύπτουν από την αλληλεπίδραση μεταξύ ανθρώπων και τόπων στο χρόνο ».

Η **αρχιτεκτονική κληρονομιά** είναι το σύνολο των δομημένων στοιχείων κάθε φύσης στο οποίο κάθε κοινωνία αποδίδει μια πολιτιστική αξία. Σήμερα, ο όρος περιλαμβάνει κάθε κατασκευή που

²⁹ UNESCO Convention for the Safeguarding of the Intangible Cultural Heritage (2003).



είναι αντιπροσωπευτική μιας συγκεκριμένης πολιτιστικής ταυτότητας, από ένα παραδοσιακό σπίτι έως ιστορικούς κήπους.

Η **αρχαιολογική κληρονομιά** είναι «όλα τα ερείπια και τα αντικείμενα και οποιαδήποτε άλλα ίχνη ανθρωπότητας από προηγούμενες εποχές, η διατήρηση και μελέτη των οποίων συμβάλλουν στην αναδρομή της ιστορίας της ανθρωπότητας και της σχέσης της με το φυσικό περιβάλλον, για τις οποίες οι ανασκαφές ή ανακαλύψεις και άλλες μέθοδοι έρευνας για την ανθρωπότητα και το σχετικό περιβάλλον είναι οι κύριες πηγές πληροφοριών» (CoE³⁰). Η διαχείριση αυτού του τύπου κληρονομιάς θα πρέπει να επικεντρωθεί στον προγραμματισμό και την πρόληψη και πρέπει να λάβει υπόψη ότι οποιαδήποτε δράση για την αρχαιολογική κληρονομιά, είτε δηλώνεται είτε όχι, απαιτεί διοικητική άδεια και ότι όλα τα αρχαιολογικά περιουσιακά στοιχεία, που ανακαλύφθηκαν ή όχι, είναι δημόσιου τομέα.

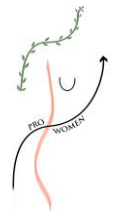
Η **βιομηχανική κληρονομιά** ορίζεται από τον Χάρτη του Νίζνι Τάγνι (2003) ως υπολείμματα βιομηχανικής κουλτούρας που έχουν ιστορική, τεχνολογική, κοινωνική, αρχιτεκτονική ή επιστημονική αξία. Αποτελείται από κτίρια και μηχανήματα, καθώς και χώρους που χρησιμοποιούνται για κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με τη βιομηχανία, όπως στέγαση, θρησκευτική λατρεία ή εκπαίδευση.

Η **κληρονομιά των ντοκιμαντέρ** είναι εκείνα τα έγγραφα που δημιουργούνται από οποιονδήποτε δημόσιο φορέα άνω των 40 ετών που δημιουργούνται από πολιτικές, συνδικαλιστικές, θρησκευτικές ή ιδιωτικές πολιτιστικές και εκπαιδευτικές οντότητες, άνω των 100 ετών που δημιουργούνται από ιδιώτες και επίσης, σύγχρονα έγγραφα των οποίων η διαφύλαξη θεωρείται επιτακτική.

Η **βιβλιογραφική κληρονομιά** διαμορφώνεται από δημόσιες βιβλιοθήκες και συλλογές, λογοτεχνικά, ιστορικά, επιστημονικά ή καλλιτεχνικά έργα, είτε χειρόγραφα είτε τυπωμένα, και αντίγραφα εκδόσεων κινηματογραφικών ταινιών, δίσκων, φωτογραφιών, οπτικοακουστικών κ.λπ., για τις οποίες οι δημόσιες υπηρεσίες δεν διαθέτουν τουλάχιστον 3 αντίγραφα ή 1 για ταινίες.

Η **γεωργική κληρονομιά** είναι τα φυσικά και πολιτιστικά στοιχεία, απτά και άυλα, που παράγονται ή χρησιμοποιούνται από τη γεωργική δραστηριότητα καθ 'όλη τη διάρκεια της ιστορίας, όπως σκεύη ή εργαλεία, αγροικίες, συστήματα άρδευσης, μονοπάτια ζώων, τοπικές ποικιλίες και φυλές, σπόροι κ.λπ. Η αναγνώρισή τους ως κληρονομιά πρέπει να προστατεύουν την πολιτιστική τους αξία.

³⁰ The European Convention on the Protection of the Archaeological Heritage of the Council of Europe (1992).



10.1. Η όψη του τοπίου

Τα πολιτιστικά τοπία απεικονίζουν την εξέλιξη της ανθρώπινης κοινωνίας και των οικισμών της με την πάροδο του χρόνου και υπό την επίδραση των φυσικών περιορισμών ή/ και ευκαιριών που παρουσιάζονται από το φυσικό τους περιβάλλον και διαδοχικών εξωτερικών και εσωτερικών κοινωνικών, οικονομικών και πολιτιστικών δυνάμεων (Επιτροπή Παγκόσμιας Κληρονομιάς). Η CoE συνέδεσε για πρώτη φορά τα πολιτιστικά τοπία με τη χωρική κληρονομιά με τον ελεύθερο χρόνο το 1987 με τις διαδρομές Santiago de Compostela Pilgrim. Μπορούμε να δώσουμε στις περιοχές μας μια τουριστική αξία αντιμετωπίζοντας τις ως πολιτιστικά τοπία και σχεδιάζοντας πολιτιστικές διαδρομές για να τις εξερευνήσουμε.

Η επικράτεια και το τοπίο μπορούν να γίνουν τα θεμέλια για τουριστικές δραστηριότητες: η μετάφραση των πόρων σε προϊόντα θα τους ενσωματώσει στη συλλογική αντίληψη ως τουριστικοί πόροι, παρόμοιοι με τις ξενοδοχειακές υποδομές. Για παράδειγμα, ο αγροτικός τουρισμός πωλεί παρθένα πολιτιστικά και φυσικά τοπία.

10.1. Συγχώνευση και σύγκλιση πολιτισμών πέρα από τα σύνορα

Οι σχέσεις που δημιουργούνται στο διάστημα και το χρόνο μεταξύ των κοινωνιών αποτελούν τη βάση στην οποία οι διαφορετικοί πολιτισμοί έχουν αφήσει το σημάδι τους, σχηματίζοντας, με την πάροδο του χρόνου, μια κοινή ταυτότητα και συνεχώς εμπλουτίζοντας τον πολιτισμό και την κληρονομιά με τέχνες ή γεωργικές τεχνικές, σκευή, φεστιβάλ, συνταγές κ.λπ. Εάν η πολιτιστική ένταξη είναι ανεπιτυχής, μπορεί να προκαλέσει εχθρικές συμπεριφορές προς τους επισκέπτες.

11. Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΗΣ ΚΛΗΡΟΝΟΜΙΑΣ ΣΤΟΝ ΤΟΥΡΙΣΜΟ

Ο **τουρισμός** είναι «ένα κοινωνικό, πολιτιστικό και οικονομικό φαινόμενο που σχετίζεται με τη μετακίνηση ατόμων σε μέρη εκτός του συνήθους τόπου κατοικίας τους για προσωπικούς ή επαγγελματικούς» (UNWTO, 2013). Ξεκίνησε στα χρόνια του Grand Tour (17ος αιώνας) ως συνέπεια της εμπορευματοποίησης του πολιτισμού. Επωφελούμενοι από την ευρωπαϊκή ειρήνη του 1871 έως το 1914, το ταξίδι άλλαξε τον εκπαιδευτικό του σκοπό για την απόλαυση και πήρε την εποχικότητα ως νέο παράγοντα. Ο **μαζικός τουρισμός** εμφανίστηκε στη δεκαετία του 1950 με το κράτος πρόνοιας. Στα μέσα του 20ού αιώνα, η πολιτιστική κληρονομιά είχε μια τουριστική αξία: μια αναντικατάστατη πνευματική, πολιτιστική, κοινωνική και οικονομική πρωτεύουσα, που λειτουργεί ως σημαντικό επίκεντρο του τουριστικού αξιοθέατου. Μόλις ο τουρισμός συνδέθηκε με την αναψυχή και τη διασκέδαση, επιδιώκοντας την απομάκρυνση από τους καθημερινούς ή παραγωγικούς χώρους προς μέρη διαφυγής, οι φορείς εκμετάλλευσης άρχισαν να προσφέρουν προορισμούς με αξιοθέατα που πρέπει να δείτε. Στα τέλη του 20ού αιώνα, εμφανίστηκε ο **εναλλακτικός τουρισμός**, που χαρακτηρίζεται από την αναζήτηση μοναδικών προϊόντων σε αντίθεση με τους μαζικούς προορισμούς. Ξεκίνησε να εμφανίζεται κανονισμός του τουρισμού για την προστασία της κληρονομιάς. Ο ανανεωμένος Χάρτης Πολιτιστικού Τουρισμού του 1999



πρότεινε στη διαχείριση της κληρονομιάς να χρησιμοποιήσει τα οικονομικά οφέλη από τον τουρισμό έως τη διατήρηση, να εκπαιδεύσει την κοινότητα υποδοχής και τους επισκέπτες και να επηρεάσει σχετικές πολιτικές. Με τον καιρό, τα πρότυπα κατανάλωσης του τουρισμού έχουν αλλάξει δραστικά. Σήμερα, ο τουρισμός συγκαταλέγεται μεταξύ των κύριων παραγόντων απασχόλησης και εσόδων από εξαγωγές στον κόσμο, επομένως η δυνατότητα αναζήτησης νέων θέσεων αγοράς και η υιοθέτηση κριτηρίων περιβαλλοντικής, οικονομικής και κοινωνικής βιωσιμότητας είναι υποχρεωτικές.

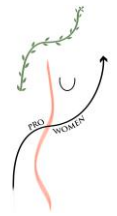
Ο τουρισμός ξεδιπλώνεται μέσω των **παραγόντων** του (ταξιδιωτικοί πράκτορες, ταξιδιωτικά γραφεία, εταιρείες, γραφεία πληροφοριών, δημόσιοι φορείς, τουρίστες και τοπική κοινότητα), των **δραστηριοτήτων** (οργάνωση, μεταφορά, παροχή αγαθών και υπηρεσιών) και των **προϊόντων** («συσκευάζονται για εύκολη κατανάλωση» είτε από ταξιδιωτικούς πράκτορες/ ταξιδιωτικά γραφεία ή από τους ίδιους τους τουρίστες). Σε μεγάλη κλίμακα, μπορούν να εντοπιστούν 3 εξειδικευμένες αγορές:

- Οι **ανεξάρτητοι ταξιδιώτες** που πηγαίνουν μόνοι ή σε μικρές ομάδες και προσελκύνονται από μια πιο μοναδική εμπειρία. Οι πληροφορίες βρίσκονται προσωπικά.
- Ο **εξειδικευμένος τουρισμός** που επικεντρώνεται σε ένα συγκεκριμένο προϊόν/ δραστηριότητα, όπως φωτογραφία, ιστορία, παρακολούθηση άγριας ζωής ή σπορ. Αυτή η αγορά εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την επιχειρηματική δραστηριότητα.

Δεδομένου ότι η κληρονομιά έγινε ένα εμπόρευμα που εκτίθεται και πωλείται στον τουρίστα ως πελάτη, ο **πολιτιστικός τουρισμός** έγινε πολύ επιτυχημένος. Χωρίζεται σε τέσσερις τυπολογίες: τον **μορφωμένο τουρισμό** (που βασίζεται αποκλειστικά σε συγκεκριμένα πολιτιστικά κίνητρα), τον **μνημειακό τουρισμό** (μετά από ένα συγκεκριμένο πολιτιστικό ορόσημο ή εκδήλωση), τον **τουρισμό κληρονομιάς** (επικεντρωμένο σε αυτό που αναγνωρίζεται ως «πολιτιστική κληρονομιά») και τον **τουρισμό πολιτισμών** (ενδιαφέρεται να γνωρίζει άλλους τρόπους ζωής, ένα «ζωντανό» προϊόν/ συνδέεται στενά με την Άυλη Πολιτιστική Κληρονομιά).

Η κατανάλωση του πολιτιστικού τουρισμού δημιουργεί μια σειρά επιπτώσεων. Τα οφέλη είναι για τον **τουρίστα** (εκπαιδευτικό), τον **προορισμό** (επιπλέον φροντίδα δημόσιων χώρων και υπηρεσιών) και τους **ντόπιους** (άμεση ή έμμεση απασχόληση). Όμως, μια ακραία τουριστική ανάπτυξη διεγείρει μια **ασήμαντη πολιτιστική κληρονομιά** (Disneyfication, που οδηγεί σε μια επιφανειακή ανακάλυψη της κληρονομιάς), **μια άκριτη άποψη του παρελθόντος** με την οποία εξαλείφονται αμφιλεγόμενα ζητήματα (ρατσισμός, δουλεία, κ.λπ.) για να μην προκαλέσουν ενόχληση, **υπερβολική εκμετάλλευση** και τριβές μεταξύ προορισμών και επισκεπτών.

Ο τουρισμός πρέπει να σέβεται τους φυσικούς, πολιτιστικούς και ανθρώπινους παράγοντες των προορισμών και η ανάπτυξή του θα είναι οικολογικά ανεκτή μακροπρόθεσμα, οικονομικά βιώσιμη



και ηθικά και κοινωνικά δίκαιη για τις τοπικές κοινότητες³¹. Η διαχείριση του τουρισμού πρέπει να στοχεύει, μέσω της συνεργασίας όλων των ενδιαφερομένων, να ενισχύσει τη φυσική και πολιτιστική κληρονομιά ώστε να τους καταστήσει πηγή εισοδήματος, λαμβάνοντας παράλληλα υπόψη την **υφιστάμενη δυναμική**³² και την **ανθεκτικότητα** του προορισμού, καθώς και τη διατήρηση της ενσώματης και άυλης κληρονομιάς, της ταυτότητας, των φυσικών πόρων, της βιοποικιλότητας και της ικανότητας αφομοίωσης επιπτώσεων και καταλοίπων κ.λπ.

12. ΑΝΑΠΤΥΞΤΕ ΤΟ ΕΡΓΟ ΣΑΣ: ΔΡΑΣΗ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΚΛΗΡΟΝΟΜΙΑΣ

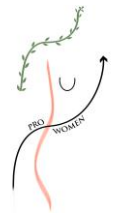
Ένα έργο που στοχεύει στην αποτίμηση και ανάπτυξη εδάφους, τοπίου και πολιτιστικής κληρονομιάς, θα πρέπει να ξεκινήσει με τον εντοπισμό πιθανών τουριστικών πόρων. Αυτά θα ήταν οποιαδήποτε φυσικά, πολιτιστικά ή ψυχαγωγικά περιουσιακά στοιχεία που μπορούν να προκαλέσουν την κίνηση των ανθρώπων να τους δουν στο αρχικό τους πλαίσιο. Μερικά παραδείγματα είναι παραλίες, ποτάμια, δάση, βουνά, μνημεία, μουσεία, χειροτεχνίες, φεστιβάλ, λαογραφίες, θεματικά πάρκα, υδάτινα πάρκα, γήπεδα γκολφ και σπα. Αυτά τα στοιχεία έλξης θα καθορίσουν την επιλογή του προορισμού από έναν τουρίστα. Ωστόσο, η οικονομική τους εκμετάλλευση έρχεται μέσω της δημιουργίας διαφορετικών προϊόντων προκειμένου να ικανοποιήσουν τις ανάγκες των πιθανών επισκεπτών για μοναδικές εμπειρίες πάνω από τους ανταγωνιστές. Αυτά τα προϊόντα μπορούν να έχουν τη μορφή:

Τουριστικές διαδρομές: πολιτιστικοί ή/ και φυσικοί πόροι με έναν κοινό παρονομαστή που καταρτίζεται σε ένα μόνο δρομολόγιο. Η περιοχή πρέπει να διαθέτει τα μέσα και την υποδομή που απαιτούνται για τις διαδρομές (επικοινωνία, μεταφορά, διαμονή, ξενοδοχειακές επιχειρήσεις και επιχειρήσεις εστίασης, οδηγί).

- **Θεματικά ταξίδια:** μια πιο περίπλοκη έκδοση των διαδρομών για ένα εξειδικευμένο κοινό, βάσει συγκεκριμένης προτίμησης ή χόμπι. Αυτός ο τύπος απαιτεί μεγαλύτερη οργάνωση.
- **Τουριστικά κυκλώματα:** διαδρομές που οργανώνονται από εξειδικευμένη εταιρεία περιλαμβάνουν ένα τέλεια καθορισμένο δρομολόγιο, καθώς και όλα τα καταλύματα και τα τρόφιμα, σε καθορισμένη τιμή.
- **Διακοπές στην πόλη:** σύντομα ταξίδια σε πόλεις. Εδώ, τα κίνητρα είναι ορισμένοι προορισμοί, εγγύτητα με άλλες πόλεις και η οικονομική ευελιξία αυτού του μοντέλου.
- **Ημερήσιες εκδρομές:** μετακίνηση επισκεπτών μαζικά από σημαντικά τουριστικά αξιοθέατα στη γύρω περιοχή.

³¹ Χάρτα Βιώσιμου Τουρισμού, 1995.

³² Σύμφωνα με τον UNWTO, «Ο μέγιστος αριθμός ατόμων που μπορούν να επισκεφθούν έναν τουριστικό προορισμό ταυτόχρονα, χωρίς να προκαλέσουν καταστροφή του φυσικού, οικονομικού, κοινωνικοπολιτισμικού περιβάλλοντος και απαράδεκτη μείωση της ποιότητας της ικανοποίησης των επισκεπτών».



Οποιοδήποτε έργο θα πρέπει να σχεδιαστεί σύμφωνα με τις υφιστάμενες πολιτικές, τους ενδιαφερόμενους και τους πόρους, καθώς και να έχει μια σαφή ιδέα για το τι επιθυμεί να γίνει, με ποιον και γιατί, στην αναζήτηση του μεγαλύτερου δυνατού αντίκτυπου που θα οδηγήσει στην κοινωνική αποδοχή η εργασία.

Στη συνέχεια, θα πρέπει να δημιουργηθεί μια ροή εργασίας σύμφωνα με τις δραστηριότητες και τις εργασίες που θα αναπτυχθούν, και το χρονικό πλαίσιο και τον υπεύθυνο καθενός από αυτούς.

Πίνακας 1: Παράδειγμα στοιχείων που πρέπει να ληφθούν υπόψη στον σχεδιασμό ενός έργου

ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΠΟΡΩΝ	ΚΙΝΗΤΡΟ	ΠΟΙΟΣ	SWOT	ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ
<ul style="list-style-type: none"> - Απτή κληρονομιά - Άυλη πολιτιστική κληρονομιά - Αρχιτεκτονική κληρονομιά - Αρχαιολογική κληρονομιά - Βιομηχανική κληρονομιά - Κληρονομιά των ντοκιμαντέρ - Βιβλιογραφική κληρονομιά - Γεωργική κληρονομιά - Πολιτιστικό τοπίο 	<ul style="list-style-type: none"> - Κοινωνική: τοποθέτηση εργασίας για άτομα που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό. - Κληρονομιά: αξιοποίηση των πόρων της τοπικής κληρονομιάς από την άποψη του τουρισμού. 	<ul style="list-style-type: none"> - Μαθητές: γυναίκες που διατρέχουν κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού - Εκπαιδευτικοί-εμπειρογνώμονες: προσωπικό που συμμετέχει στο έργο - Ιδρύματα: μουσεία, βιβλιοθήκες, δημοτικά συμβούλια, εκπαιδευτικά κέντρα, τοπικές επιχειρήσεις κ.λπ. - Πληθυσμός (ευαισθητοποίηση και μετάδοση των αξιών της τοπικής κληρονομιάς) 	<ul style="list-style-type: none"> - Πλεονεκτήματα: αναζωογόνηση πολιτιστικών χώρων, οικονομική ώθηση - Αδυναμίες: ανεπαρκώς διατηρημένα πολιτιστικά αγαθά, χωρίς ρίζες ανάμεσα στους ντόπιους και την κληρονομιά - Ευκαιρίες: διάδοση και διατήρηση της κληρονομιάς, ενίσχυση της αίσθησης του τόπου - Απειλές: έλλειψη κεφαλαίων, ανταγωνισμός από κοντινούς προορισμούς 	<ul style="list-style-type: none"> - Διάδοση στον τύπο και στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης για προβολή. - Διαφημιστικές καμπάνιες που να προσφέρουν τους τουριστικούς πόρους που δημιουργούνται. - Εργαστήρια και εργαλεία για την εκπαίδευση της κοινωνίας στην κληρονομιά και τις αξίες. - «Ανοιχτό για ανακαίνιση»: μια δραστηριότητα που επιτρέπει στον πληθυσμό να ανακαλύψει <i>in situ</i> την εξέλιξη μιας αποκατάστασης, αποκαταστατικής διαδικασίας.



--	--	--	--	--

Πηγή: Οι συγγραφείς

12.1. Βασικές οδηγίες εργασίας

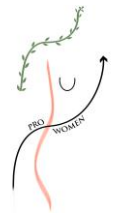
Η περιγραφή των περιοχών για τις οποίες πρόκειται να αναπτυχθούν οι δράσεις και στις οποίες θα εργαστούν οι εκπαιδευμένες γυναίκες (οι δικαιούχοι του έργου) θα πρέπει να περιλαμβάνουν: βασικά χαρακτηριστικά της χώρας, της περιοχής ή της τοπικής περιοχής (επέκταση, πληθυσμός, γλώσσα/ γλώσσες, θρησκεία, κλπ.), που συλλέγονται σε «δελτίο ταυτότητας», ιστορικές συμβουλές με έμφαση στη συγχώνευση πολιτισμών, σύντομη περιγραφή του περιβάλλοντος, των φυσικών και πολιτιστικών πόρων, των τοπικών παραδόσεων, των ανεπτυγμένων/ βελτιωμένων χώρων (άγνωστα μέρη, μνημεία, μουσεία, αρχαιολογικοί χώροι, σπίτια ιστορικών μορφών) και υφιστάμενες και απαιτούμενες τουριστικές υποδομές. Επιπλέον, θα πρέπει να περιλαμβάνεται μια περιγραφή των καθορισμένων δρομολογίων με υπάρχοντες χάρτες.

Οι απαιτούμενες υποδομές, τόσο οι ήδη υπάρχουσες στην επικράτεια, όσο και εκείνες που δεν υπάρχουν αλλά θεωρούνται απαραίτητες για την ανάπτυξη του δρομολογίου περιλαμβάνουν: πρόσβαση, δίκτυο επικοινωνίας (αυτοκίνητο, τρένο, αεροπλάνο, πλοίο, στάθμευση, κ.λπ.), νερό και ενέργεια, προμήθεια και διάθεση, διαμονή, εστιατόρια κ.λπ., μαζί με επιχειρήσεις και οργανισμούς που συμμετέχουν στην παροχή του τουριστικού προϊόντος, όπως πινακίδες στη διαδρομή.

Στο έργο Pro-WOMEN, η πρόταση που δικαιολογεί τη δημιουργία τουριστικών δρομολογίων από τους εταίρους είναι να βοηθήσει τις γυναίκες που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό να βρουν δουλειά. Για το σκοπό αυτό, θα εκπαιδευτούν στη διάδοση και τη συντήρηση αυτών των δρομολογίων.

Είναι σημαντικό να προσδιοριστούν οι ανάγκες αποκατάστασης ή αποκατάστασης ορισμένων στοιχείων που μπορεί να αποτελούν τουριστικό πόρο, αλλά των οποίων η τουριστική εκμετάλλευση θα χρειαστεί, για παράδειγμα, μέτρα προσαρμογής ή για την αντιμετώπιση του κινδύνου εξαφάνισης ορισμένων υπολειμμάτων που βασίζονται στην ταυτότητα της κοινότητας.

Τέλος, θα είναι απαραίτητο να αναπτυχθεί μια σειρά μέτρων για την υλοποίηση και τη διάδοση του έργου. Για παράδειγμα, η διαφήμιση (φυλλάδια, αναμνηστικά, ιστοσελίδες, κ.λπ.) και η διάχυση των επισκεπτών (ξεναγός).



Η ανταλλαγή εργασιακών εμπειριών με άλλους ενδιαφερόμενους θα είναι ουσιαστική, καθώς και η διάδοση της ανάπτυξης του δικού μας έργου μέσω κοινωνικών μέσων, blog/ web, εκθέσεων/ εκδηλώσεων, δημοσιεύσεων, κ.λπ.

13. ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΜΕΡΟΥΣ 2 – ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΩΝ

Σε αυτό το κεφάλαιο, παρουσιάζεται μια σύντομη έκδοση των δελτίων ταυτότητας και των δρομολογίων. Για την εκτενή έκδοση των εγγράφων που επεξεργάστηκαν οι εταίροι –ένα δελτίο ταυτότητας³³ της περιοχής και 4 δρομολόγια ανά χώρα– μπορείτε να συμβουλευτείτε τον ιστότοπο του έργου.

Αυτό το κεφάλαιο παρουσιάζει την ανάλυση που πραγματοποιήθηκε εξετάζοντας και συγκρίνοντας τα αποτελέσματα όλων των συνεντεύξεων που συλλέχθηκαν από τους εταίρους στις αντίστοιχες χώρες τους. Μετά από αυτό, ακολουθεί μια σύνοψη των απαντήσεων. Τα πλήρη δεδομένα για τη συλλογή απαντήσεων σχετικά με τις συνεντεύξεις για το 2ο μέρος μπορούν να ανασυρθούν από τον ιστότοπο του έργου.

Οι συνεντεύξεις διαρθρώνονται γύρω από ένα σύνολο ερωτήσεων που χωρίζονται σε δυο θεματικές κατηγορίες: μία που συνδέεται με την απεικόνιση του τουρισμού σε κάθε περιοχή (τα πρώτα 9 ερωτήματα) και μια δεύτερη για την αντιμετώπιση θεμάτων φύλου στον τουριστικό τομέα (τα υπόλοιπα 5 ερωτήματα). Ο αριθμός των ερωτηθέντων είναι: 37 Γυναίκες και 17 Άνδρες.

Αρχικά, ο στόχος είναι να προσδιοριστεί ο ρόλος που διαδραματίζει ο τουρισμός σε κάθε περιοχή. Τα περισσότερα αποτελέσματα των εταίρων – Κύπρος, Γαλλία, Ιταλία και Ισπανία – δείχνουν ότι η τουριστική δραστηριότητα αναπτύσσεται ευνοϊκά στην περιοχή τους. Ωστόσο, στη Γερμανία διαφέρουν: ο τουρισμός δεν πιστεύεται ότι έχει αναπτυχθεί επαρκώς στη Λειψία λόγω του σημαντικού ξένου πληθυσμού στην περιοχή και των προκαταλήψεων σχετικά με την ανασφάλεια που σχετίζονται με αυτούς, καθώς και λόγω της έλλειψης επαγγελματιών που θα μπορούσαν να αντιμετωπίσουν αυτήν την κατάσταση. Για την Ιταλία, οι ερωτηθέντες από τη Ρώμη, λαμβάνοντας υπόψη την ευρεία τουριστική προσφορά της πόλης, εστίασαν την προσοχή τους στα στοιχεία της αειφορίας και της προσβασιμότητας των τοποθεσιών για ευάλωτα άτομα. Όσον αφορά την παρουσία μιας αναγνωρίσιμης τουριστικής εικόνας, όλοι οι συνεργάτες συμφωνούν για την παρουσία της στην επικράτειά τους, καθώς είναι απαραίτητη για την προσέλκυση επισκεπτών. Ωστόσο, οι ερωτηθέντες από τη Ρώμη, τόνισαν την απουσία μιας εικόνας που να λαμβάνει υπόψη την πτυχή της προσβασιμότητας.

Στη συνέχεια, η εστίαση είναι στον καθορισμό του είδους του τουρισμού που υπάρχει σε κάθε περιοχή, μαζί με τους πόρους που υπάρχουν για την ικανοποίηση των τρεχουσών απαιτήσεων. Και

³³ Ο εταίρος Obiettivo Famiglia – Federcasalinghe ανέπτυξε 4 δελτία ταυτότητα, ενώ οι υπόλοιποι εταίροι ανέπτυξαν μια έκαστος.



τα δύο θέματα σχετίζονται, οπότε ανάλογα με τους υπάρχοντες πόρους, θα πραγματοποιηθεί ένας ή άλλος τύπος τουρισμού. Σε αυτό το πλαίσιο, τα αποτελέσματα των συνεργατών ταιριάζουν σχεδόν πλήρως και ο πολιτιστικός και ο φυσικός τουρισμός αναφέρονται ως οι κύριοι τύποι, με την Κύπρο να δείχνει μια μεγαλύτερη ποικιλία που περιλαμβάνει χαλαρωτικό, μαζικό και επιχειρηματικό τουρισμό. Σε γενικές γραμμές, όσον αφορά τους πόρους στις περιοχές, η γαστρονομία, τα μνημεία και η λαογραφία είναι λίγο πολύ τα πιο σημαντικά σε όλα αυτά. Τα μουσεία και τα τοπία θα ακολουθούσαν ως προς τη συνάφεια. Σε γενικές γραμμές, οι ενώσεις και τα δημόσια ιδρύματα ξεχωρίζουν ως οι κύριοι πιθανοί τουριστικοί εταίροι, ακολουθούμενοι από την πολιτιστική κληρονομιά.

Η πρώτη θεματική κατηγορία ερωτήσεων καταλήγει γύρω από τον πιθανό θετικό αντίκτυπο που θα μπορούσε να έχει η ανάπτυξη του τουρισμού στην τοπική υποδομή ή/ και στις υπηρεσίες, με τα αποτελέσματα να διαφέρουν αισθητά μεταξύ των χωρών εταίρων. Παρ' όλα αυτά, θα μπορούσαμε να πούμε ότι για όλες τις χώρες τόσο οι «μεταφορές» όσο και η «φύση και η αναψυχή» εύλογα φαίνονται να επηρεάζονται θετικά.

Στη δεύτερη θεματική κατηγορία, αυτή που αναφέρεται σε ζητήματα φύλου στον τομέα του τουρισμού (απασχολησιμότητα, μισθολογικό χάσμα κ.λπ.), πραγματοποιείται η μεγαλύτερη διασπορά των αποτελεσμάτων. Στην Κύπρο και τη Γαλλία αυτά τα θέματα φαίνεται να μην θεωρούνται σχετικά. Ενώ στη Γερμανία, οι απόψεις είναι μάλλον ετερογενείς, υποστηρίζουν, γενικά, ότι τα ζητήματα των φύλων πρέπει να αντιμετωπίζονται από ευρύτερη κοινωνική άποψη και όχι να επικεντρώνονται αποκλειστικά στον αντίκτυπό τους στον τουριστικό τομέα. Επιπλέον, τα αποτελέσματα από την Ισπανία αποκαλύπτουν ότι ο τουρισμός, στο περιφερειακό πλαίσιο του εταίρου, παρουσιάζει σημαντική υπερεκπροσώπηση των γυναικών και ότι τα ποσοστά ανισότητας, όπως το μισθολογικό χάσμα, είναι χαμηλότερα από ό, τι σε άλλους τομείς.

Η ανισότητα στα αποτελέσματα εξασθενεί στις τελευταίες ερωτήσεις, όπου ο τουρισμός θεωρείται ότι έχει θετικές επιπτώσεις στους εργαζόμενους όσον αφορά την ανάπτυξη δεξιοτήτων και ικανοτήτων για την επίτευξη κοινωνικής βελτίωσης και καλύτερης απασχολησιμότητας. Όσον αφορά τις απαιτούμενες ικανότητες, οι ερωτηθέντες από τη Ρώμη τόνισαν τη σημασία των δεξιοτήτων επικοινωνίας και για την αναπηρία ατόμων ή παιδιών.

Τέλος, και λόγω των γενικών ομοιοτήτων στην άποψη σε ολόκληρο το σύνολο των ερευνών, παρά τις προφανείς εδαφικές και/ ή κοινωνικές διαφορές, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι μπορεί να δημιουργηθεί μια κοινή γραμμή εργασίας που θα μπορεί να επεκταθεί σε κάθε περιοχή. Φυσικά, θα αφεθεί στη συνέχεια στους συνεργάτες να προσαρμόσουν αυτό το έργο στα ιδιαίτερα ενδιαφέροντά τους και στην ιδιοσυγκρασία τους.

Κάθε εταίρος επέλεξε ορισμένες περιοχές στις χώρες τους, σκιαγραφώντας 4 δρομολόγια και προσδιορίζοντας για κάθε ένα τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά από τις πολιτιστικές, μνημειακές/ αρχαιολογικές, καλλιτεχνικές, φυσικές και γαστρονομικές προοπτικές.

Αυτό το έργο χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Αυτή η δημοσίευση αντικατοπτρίζει τις απόψεις μόνο του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση που μπορεί να γίνει από τις πληροφορίες που περιέχονται σε αυτή. Αριθμός έργου: 2019-1-IT02-KA204-063176



Μπορείτε να συμβουλευτείτε τα δρομολόγια στον ιστότοπο του έργου <https://prowomen-project.eu/>