Ενότητα 3: Ευαισθητοποίηση σχετικά με το έμφυλο χάσμα στη φροντίδα και τις επιπτώσεις του στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Εισαγωγή στην Ενότητα 3

Αυτή η ενότητα έχει σχεδιαστεί για να αυξήσει την ευαισθητοποίηση σχετικά με το έμφυλο χάσμα στη φροντίδα και τον αντίκτυπό του στους/ις εργαζόμενους/ες, την εργοδοσία και την κοινωνία γενικότερα. Ενθαρρύνει τον προβληματισμό σχετικά με το πώς τα έμφυλα στερεότυπα, οι πολιτισμικοί κανόνες, η ασυνείδητη προκατάληψη και τα διατομεακά μειονεκτήματα συμβάλλουν στην αορατότητα της εργασίας φροντίδας, ιδιαίτερα της μη αμειβόμενης φροντίδας και πώς αυτοί οι παράγοντες περιορίζουν τις ευκαιρίες για τις γυναίκες στο εργατικό δυναμικό. Με την ισχύ αυτών των ζητημάτων, οι συμμετέχοντες καθοδηγούνται προς ουσιαστικές στρατηγικές ένταξης που αναγνωρίζουν τη φροντίδα ως κοινή κοινωνική ευθύνη. Η ενότητα υπογραμμίζει επίσης πώς ο ψηφιακός κόσμος μπορεί να ενδυναμώσει τους/ις φροντιστές/ριες βελτιώνοντας την πρόσβαση σε πόρους, επικοινωνία και συστήματα υποστήριξης εντός του χώρου εργασίας.

Δομημένο σε τρεις αλληλένδετες υποενότητες, η ενότητα 3 συνδυάζει τη θεωρία με την πρακτική εφαρμογή. Η Ενότητα 3.1 εξετάζει τα πολιτισμικά και ψυχολογικά θεμέλια των προσδοκιών φροντίδας, τονίζοντας πώς οι συνειδητές και ασυνείδητες προκαταλήψεις διαμορφώνουν τη δυναμική του χώρου εργασίας. Η Ενότητα 3.2 εστιάζει στην ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων - όπως η ενσυναίσθηση, η επικοινωνία και η ανθεκτικότητα - που είναι απαραίτητες για τη δημιουργία χώρων εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και την υποστήριξη των εργαζομένων με ευθύνες φροντίδας. Η Ενότητα 3.3 παρουσιάζει τις ψηφιακές δεξιότητες και εφαρμογές που υποστηρίζουν ευέλικτες μορφές εργασίας, ενισχύουν την παραγωγικότητα και προάγουν την ισότητα μέσω της τεχνολογίας.

Τελικά, αυτή η ενότητα στοχεύει να μετατοπίσει την αφήγηση γύρω από τη φροντίδα από ιδιωτικό βάρος σε συλλογική ευθύνη. Εκτιμώντας την αξία της φροντίδας και αντιμετωπίζοντας τα συστημικά εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι φροντιστές, οι οργανισμοί μπορούν να προωθήσουν πιο δίκαιους, ανθεκτικούς και ανθρωποκεντρικούς χώρους εργασίας όπου όλοι οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να ευδοκιμήσουν.

Μαθησιακοί στόχοι

Οι μαθησιακοί στόχοι αυτής της ενότητας είναι:

- *Κατανόηση του έμφυλου χάσματος στη φροντίδα και των επιπτώσεών του στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής σε διαφορετικά ευρωπαϊκά πλαίσια*
- *Να προσδιορίσει πώς οι πολιτισμικοί κανόνες, τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις διαμορφώνουν τις προσδοκίες φροντίδας και τη δυναμική του χώρου εργασίας*
- *Ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων - όπως η ενσυναίσθηση, η επικοινωνία και η ανθεκτικότητα - που προάγουν περιβάλλοντα εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και υποστήριξη*
- *Να διερευνήσει ψηφιακά εργαλεία και τεχνικές δεξιότητες που επιτρέπουν ευέλικτες μορφές εργασίας και βελτιώνουν τη διαχείριση εργασιών για υπαλλήλους με ευθύνες φροντίδας*

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

- *Να εφαρμόζουν τη θεωρητική γνώση μέσω διαδραστικών δραστηριοτήτων που προσομοιώνουν πραγματικές προκλήσεις και προωθούν πρακτικές χωρίς αποκλεισμούς*

Υποενότητα 3.1 – Έμφυλα στερεότυπα, πολιτισμικές νόρμες Συνειδητές και ασυνείδητες προκαταλήψεις στη φροντίδα

Αυτή η ενότητα διερευνά τις έμφυλες διαστάσεις της μακροχρόνιας φροντίδας (LTC) και τους υποκείμενους κοινωνικούς μηχανισμούς που συντηρούν τις ανισότητες. Εξετάζει τον τρόπο με τον οποίο οι μη αμειβόμενες και αμειβόμενες ευθύνες φροντίδας βαρύνουν δυσανάλογα τις γυναίκες σε όλη την Ευρώπη, επισημαίνοντας τόσο τους διαρθρωτικούς όσο και τους πολιτισμικούς παράγοντες που διαμορφώνουν τα πρότυπα φροντίδας. Το περιεχόμενο εμβαθύνει στη διασταύρωση του φύλου με την κοινωνικοοικονομική κατάσταση, την ηλικία, τη μετανάστευση και την εθνικότητα, δίνοντας έμφαση στον τρόπο με τον οποίο αυτοί οι συνδυασμένοι παράγοντες επηρεάζουν την κατανομή της φροντίδας, την πρόσβαση σε επίσημη υποστήριξη και τα αποτελέσματα της αγοράς εργασίας.

Η ενότητα εξετάζει επίσης τον ρόλο των έμφυλων στερεοτύπων, της συνειδητής και ασυνείδητης προκατάληψης καθώς και του στίγματος στην ενίσχυση του έμφυλου χάσματος στη φροντίδα. Συνολικά, παρατηρείται ότι οι βαθιά ριζωμένοι έμφυλοι κανόνες, οι προκαταλήψεις και οι δομικές ανισότητες εξακολουθούν να καθορίζουν ποιος παρέχει φροντίδα και υπό ποιες συνθήκες, αποκαλύπτοντας τις επίμονες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην εξισορρόπηση της αμειβόμενης εργασίας και των ευθυνών φροντίδας

Θεωρητικό Περιεχόμενο

Έμφυλο χάσμα στη μακροχρόνια φροντίδα

Το χάσμα μεταξύ των φύλων στη μακροχρόνια φροντίδα (ΜΦ) είναι ένα επίμονο και μετρήσιμο χαρακτηριστικό σε όλη την Ευρώπη, ιδιαίτερα στις χώρες εταίρους αυτού του έργου. Σε ολόκληρη την ΕΕ, οι γυναίκες εξακολουθούν να αναλαμβάνουν την πρωταρχική ευθύνη για τη μη αμειβόμενη φροντίδα πολύ συχνότερα από τους άνδρες. Το 2022, το 34% των γυναικών ανέφεραν ότι παρέχουν καθημερινή φροντίδα σε παιδιά, ηλικιωμένους ή άτομα με αναπηρία σε σύγκριση με το 25% των ανδρών. Μελέτες δείχνουν ότι οι γυναίκες αφιερώνουν σημαντικά περισσότερες ώρες την ημέρα σε οικιακές δραστηριότητες και δραστηριότητες φροντίδας από ό,τι οι άνδρες (EIGE, 2024· Eurostat, 2022· ΟΟΣΑ, 2020). Αυτή η ανισορροπία καταδεικνύει δύο αλληλένδετα φαινόμενα: το δυσανάλογο μερίδιο της άτυπης φροντίδας εντός των οικογενειών που παρέχεται από γυναίκες και την αύξηση του ποσοστού των γυναικών στην αμειβόμενη μακροχρόνια εργασία, όπου οι γυναίκες αποτελούν τη συντριπτική πλειονότητα των εργαζομένων στον τομέα της φροντίδας. Και οι δύο πτυχές υπογραμμίζουν τα αποτελέσματα της αγοράς εργασίας με βάση το φύλο, συμπεριλαμβανομένης της διακοπής της σταδιοδρομίας, των μειωμένων αμοιβών, των χαμηλότερων συντάξεων και των περιορισμένων ευκαιριών για εξέλιξη της σταδιοδρομίας (ΟΟΣΑ, 2020). Αυτά τα αποτελέσματα επιδεινώνονται από τη συστημική υποτίμηση της εργασίας φροντίδας και την περιορισμένη πολιτική υποστήριξη για τους εργαζόμενους στον τομέα της φροντίδας (Razavi, 2007).

Η άτυπη μακροχρόνια φροντίδα παραμένει κυρίαρχη στην Ευρώπη, με τις γυναίκες να παρέχουν το μεγαλύτερο μέρος αυτής της φροντίδας. Μεταξύ 2021-20222 εντός της ΕΕ, περίπου 52 εκατομμύρια ενήλικες ηλικίας 18-74 ετών παρέχουν άτυπη φροντίδα εβδομαδιαίως, αντιπροσωπεύοντας σχεδόν το 80 % του συνόλου της μακροχρόνιας φροντίδας που μετράτε σε ισοδύναμα πλήρους απασχόλησης (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2021· EUR-Lex, 2022). Σε 25 χώρες του ΟΟΣΑ, περίπου το 60% των άτυπων φροντιστών είναι γυναίκες, με τις χώρες της Νότιας και Νοτιοανατολικής Ευρώπης, όπως η Ελλάδα

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

και η Ισπανία, να παρουσιάζουν ακόμη υψηλότερα ποσοστά (ΟΟΣΑ, 2023). Ομοίως, οι γυναίκες κυριαρχούν στο επίσημο εργατικό δυναμικό της μακροχρόνιας φροντίδας, αντιπροσωπεύοντας περισσότερο από το 90% των εργαζομένων στον τομέα, ο οποίος παραμένει ιδιαίτερα γυναικείος και παραδοσιακά συνδέεται με τη «γυναικεία εργασία» (ΟΟΣΑ, 2020). Οι θέσεις εργασίας ΜΦ είναι επίσης από τις χαμηλότερα αμειβόμενες στον τομέα της υγείας, ενισχύοντας την οικονομική ευπάθεια μεταξύ των γυναικών φροντιστών (ΟΟΣΑ, 2020).

Ειδικά πρότυπα χωρών

Στις χώρες εταίρους, οι τάσεις αυτές είναι ιδιαίτερα εμφανείς. Στην Ιταλία, περίπου το 18% των ενηλίκων ηλικίας 50+ παρέχουν άτυπη φροντίδα, με τις γυναίκες ηλικίας 45-64 ετών να είναι πολύ πιο πιθανό να είναι φροντιστές (27%) από τους άνδρες (18%) (Santini, 2025). Οι γυναίκες παρέχουν περισσότερες ώρες φροντίδας κατά μέσο όρο - 17 ώρες την εβδομάδα σε σύγκριση με 12 ώρες για τους άνδρες - και αντιπροσωπεύουν το 74-75% των συνολικών ωρών μη αμειβόμενης φροντίδας. Αυτή η ευθύνη φροντίδας συμβάλλει στη μερική απασχόληση ή στην έξοδο από το εργατικό δυναμικό, προκαλώντας μακροπρόθεσμες οικονομικές συνέπειες, συμπεριλαμβανομένων χαμηλότερων συντάξεων και αυξημένου κινδύνου φτώχειας στα γηρατειά (ISTAT, 2019). Η βαθμολογία 69,2 του Δείκτη Ισότητας των Φύλων (GEI) της Ιταλίας για το 2024 αντικατοπτρίζει αυτές τις επίμονες ανισότητες (EIGE, 2024). Πρόσφατη έρευνα δείχνει ότι η παρατεταμένη φροντίδα μεταξύ

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

των Ιταλίδων συνδέεται στενά με ψυχολογική δυσφορία, κόπωση και αυξημένο κίνδυνο κατάθλιψης, ειδικά ελλείψει επίσημων υπηρεσιών υποστήριξης (Gagliardi et al., 2022).

Στην Κύπρο, αν και τα επίσημα στοιχεία για την άτυπη φροντίδα είναι περιορισμένα, τα στοιχεία δείχνουν ότι οι γυναίκες - ιδίως εκείνες που φροντίζουν μέλη του νοικοκυριού με αναπηρία ή ηλικιωμένους συγγενείς - αντιμετωπίζουν σημαντικές οπισθοδρομήσεις στην απασχόληση λόγω των καθηκόντων φροντίδας (Eurocarers, 2023α). Οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν το 71 % των άτυπων φροντιστών και, μεταξύ εκείνων που παρέχουν φροντίδα αρκετές ημέρες την εβδομάδα ή καθημερινά, το 15 % είναι γυναίκες σε σύγκριση με το 7 % των ανδρών (Eurocarers, 2023a). Στην ηλικιακή ομάδα 50-64 ετών, το 17 % των γυναικών και το 11 % των ανδρών παρέχουν άτυπη φροντίδα, ενώ στην ηλικιακή ομάδα 20-49 ετών, το 17 % των γυναικών παρέχουν φροντίδα σε σύγκριση με μόλις 4 % των ανδρών. Η βαθμολογία της Κύπρου στον δείκτη GEI το 2024 ήταν 60,9, τοποθετώντας την κατά 9,1 μονάδες κάτω από τον μέσο όρο της ΕΕ (EIGE, 2024).

Η Ρουμανία επιδεικνύει ιδιαίτερα μεγάλη εξάρτηση από την άτυπη φροντίδα λόγω ενός σοβαρά υπανάπτυκτου επίσημου συστήματος μακροχρόνιας φροντίδας, με λιγότερο από το 1 % των δαπανών κοινωνικής πρόνοιας να κατευθύνεται σε κατ' οίκον ή κοινοτικές υπηρεσίες (EIGE, 2022). Κατά συνέπεια, το 31,2 % των γυναικών και το 25,7 % των ανδρών παρέχουν άτυπη φροντίδα, πολύ πάνω από τον μέσο όρο της ΕΕ των 27 (EIGE, 2022). Η έλλειψη επίσημης φροντίδας στις αγροτικές περιοχές, σε συνδυασμό με την πολιτισμική αντίληψη ότι η ιδρυματική φροντίδα συνιστά εγκατάλειψη, αναγκάζει τις οικογένειες - κυρίως τις γυναίκες - να επωμιστούν το βάρος της φροντίδας (Eurofound, 2020· Παγκόσμια Τράπεζα, 2023). Το 2024 η βαθμολογία της Ρουμανίας στον δείκτη GEI ήταν 57,5 μονάδες, 13,5 μονάδες κάτω από τον μέσο όρο της ΕΕ, υπογραμμίζοντας τις συνεχιζόμενες ανισότητες στην εργασία, το εισόδημα, τη γνώση, τον χρόνο, την εξουσία και την υγεία (EIGE, 2024).

Στην Ελλάδα, η άτυπη μακροχρόνια φροντίδα παρέχεται κυρίως από γυναίκες, με τις μητέρες να αναλαμβάνουν το 69% των ευθυνών φροντίδας των παιδιών σε σύγκριση με το 47% για τους πατέρες. Παρά τη σταδιακή αύξηση της φροντίδας των ανδρών με την πάροδο των ετών, οι γυναίκες εξακολουθούν να φέρουν την πλειονότητα των ευθυνών φροντίδας (EIGE, 2022). Η βαθμολογία GEI 60,9 της Ελλάδας για το 2024 αντικατοπτρίζει αυτές τις επίμονες ανισότητες (EIGE, 2024).

Στην Ισπανία, οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν το 82,4% των ανενεργών λόγω ευθυνών φροντίδας, υπογραμμίζοντας τη δυσανάλογη επιβάρυνση των γυναικών (INE, 2024). Η βαθμολογία GEI της Ισπανίας το 2024 είναι 76,7, ελαφρώς πάνω από τον μέσο όρο της ΕΕ, αλλά τα στοιχεία αυτά συγκαλύπτουν τις κοινωνικοοικονομικές ευπάθειες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες σε ρόλους φροντίδας (EIGE, 2024). Σύμφωνα με τη μελέτη CIUDAR-SE, η άτυπη φροντίδα (που εκτελείται κυρίως από γυναίκες) εξακολουθεί να προκαλεί σημαντικές ανισότητες μεταξύ των φύλων στην υγεία και την ποιότητα ζωής σε ισπανικές περιοχές όπως η Ανδαλουσία και η Χώρα των Βάσκων (García-Calvente et al., 2024).

Διαθεματικές διαστάσεις φροντίδας

Πιο συγκεκριμένα, η διαθεματικότητα αμφισβητεί την ιδέα ότι οι ανθρώπινες ζωές μπορούν να γίνουν κατανοητές μέσω ξεχωριστών, απομονωμένων κατηγοριών. Αντίθετα, αναδεικνύει τις βιωμένες πραγματικότητες που αναδύονται στις διασταυρώσεις διαφορετικών αξόνων καταπίεσης (Hankivsky, 2014). Υπό αυτή την έννοια, η διαθεματικότητα εκθέτει επίσης πώς οι σχέσεις εξουσίας (ανα)παράγουν κοινωνικές ανισότητες. Αυτές οι σχέσεις ερμηνεύονται ως αποτελέσματα:

- (1) διασταυρούμενα συστήματα εξουσίας που δομούν την κοινωνία, όπως οι νόμοι και οι πολιτικές μακροχρόνιας φροντίδας και

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

- (2) διασταυρούμενες κοινωνικές ομάδες που βιώνουν προνόμια ή/και καταπίεση ως αποτέλεσμα αυτών των δομών (Lapalme et al., 2020).

Κατηγορίες όπως το φύλο, η μετανάστευση ή η κοινωνικοοικονομική κατάσταση χρησιμοποιούνται επομένως μόνο ως σημείο εκκίνησης. Η διαθεματικότητα εφιστά την προσοχή στο πώς αυτές οι κατηγορίες τέμνονται και αλληλοεπιδρούν με άλλες, φέρνοντας στο φως πρόσθετες δυναμικές που διαφορετικά θα μπορούσαν να παραλειφθούν (Hankivsky, 2014).

Η έρευνα δείχνει σταθερά ότι η φροντίδα είναι σε μεγάλο βαθμό έμφυλη, τόσο ως συνέπεια όσο και ως αιτία των δομικών ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών. Οι γυναίκες κοινωνικοποιούνται συχνότερα σε ρόλους φροντίδας, υπερεκπροσωπούνται τόσο στην επίσημη όσο και στην άτυπη φροντίδα και είναι πιο πιθανό να αναλάβουν ευθύνες εντατικής φροντίδας. Ως αποτέλεσμα, είναι επίσης πιο ευάλωτες σε αρνητικά αποτελέσματα, συμπεριλαμβανομένης της φτωχότερης ευημερίας σε σύγκριση με τους άνδρες (Sagbakken et al., 2018; Tronto, 2013). Αυτά τα έμφυλα πρότυπα, ωστόσο, δεν είναι ομοιόμορφα: μπορεί να διαφέρουν ανάλογα με το μεταναστευτικό υπόβαθρο, την κοινωνικοοικονομική κατάσταση και άλλες κοινωνικές κατηγορίες (Cohen et al., 2019).

Η φροντίδα είναι επίσης κοινωνικά και πολιτισμικά κατασκευασμένη. Οι πολιτισμικοί κανόνες επηρεάζουν έντονα τις προσδοκίες και τις συμπεριφορές γύρω από τη φροντίδα και αυτοί οι κανόνες μπορεί να διαφέρουν σημαντικά τόσο εντός όσο και μεταξύ των ομάδων (Zarzycki et al., 2022). Στις Κάτω Χώρες, για παράδειγμα, συχνά προκύπτουν πολιτισμικές διαφορές στη φροντίδα σε σχέση με το αν κάποιος έχει μεταναστευτικό υπόβαθρο. Οι πολιτικές και οι υπηρεσίες συχνά απευθύνονται σε «φροντιστές/ριες με μεταναστευτικό υπόβαθρο», οι οποίοι/ες ενδέχεται να αντιμετωπίζουν δομικά μειονεκτήματα, όπως π.χ. περισσότερα εμπόδια στην πρόσβαση στην επίσημη φροντίδα. Αυτό συχνά οδηγεί μια γυναίκα μέλος της οικογένειας να αναλάβει το μεγαλύτερο μέρος των καθηκόντων φροντίδας. Τα στοιχεία επίσης δείχνουν ότι οι ισχυρές πολιτισμικές στάσεις γύρω από την οικογενειακή φροντίδα σε μεταναστευτικές ομάδες μπορούν να αυξήσουν την απομόνωση, καθώς οι φροντιστές/ριες μπορεί να είναι λιγότερο πιθανό να λάβουν εξωτερική υποστήριξη. Αυτές οι προκλήσεις επιδεινώνονται από τη γενικά πιο ευάλωτη κοινωνικοοικονομική θέση των ατόμων με μεταναστευτικό υπόβαθρο σε σύγκριση με εκείνα Ολλανδικής καταγωγής (De Regt et al., 2022).

Κοινωνικοοικονομική κατάσταση και επιβάρυνση φροντίδας

Η κοινωνικοοικονομική κατάσταση διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο στη διαμόρφωση των ευθυνών φροντίδας. Τα άτομα με λιγότερους πόρους όσον αφορά την εκπαίδευση, το εισόδημα ή τον πλούτο είναι πιο πιθανό να παρέχουν άτυπη φροντίδα, συχνά σε μεγαλύτερη ένταση (Abbing et al., 2021; Quashie et al., 2022). Αυτό ενισχύει τις ανισότητες μεταξύ των φύλων, καθώς οι γυναίκες σε χαμηλότερες κοινωνικοοικονομικές ομάδες είναι πιο πιθανό να μειώσουν τις αμειβόμενες ώρες εργασίας ή να εγκαταλείψουν εντελώς την αγορά εργασίας για να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις φροντίδας (Quashie et al., 2022). Επιπλέον, τα άτομα που έχουν λιγότερους πόρους μπορεί να βρεθούν σε περαιτέρω μειονεκτική θέση από την αυξανόμενη πολυπλοκότητα των κανονισμών ΜΦ και την έμφαση στην προσωπική ευθύνη στα συστήματα φροντίδας (Marangos et al., 2018, όπως αναφέρεται στο Abbing et al., 2021).

Συνοπτικά, το έμφυλο χάσμα στη μακροχρόνια φροντίδα μεταξύ των χωρών εταίρων προκύπτει από την αλληλεπίδραση πολιτισμικών προτύπων, προτύπων χρήσης χρόνου και δομικών ανισοτήτων στις αγορές εργασίας και φροντίδας. Οι γυναίκες παρέχουν δυσανάλογα τόσο μη αμειβόμενη οικογενειακή φροντίδα όσο και αμειβόμενη εργασία μακροχρόνιας φροντίδας, ενώ η κοινωνικοοικονομική κατάσταση, η μετανάστευση, η εθνικότητα και η ηλικία διαμορφώνουν τις εμπειρίες και τα αποτελέσματα της φροντίδας. Αυτά τα πρότυπα ενισχύουν τις έμφυλες ανισότητες στην απασχόληση, το εισόδημα, την υγεία και την κοινωνική συμμετοχή, υπογραμμίζοντας την επείγουσα ανάγκη για πολιτικές ευαίσθητες ως προς το φύλο και για στήριξη της επίσημης

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

φροντίδας, ώστε να μειωθεί το άνισο βάρος που επωμίζονται οι γυναίκες και να προωθηθούν ισότιμα συστήματα φροντίδας.

Έμφυλα στερεότυπα που τροφοδοτούν το χάσμα μεταξύ των φύλων όσον αφορά τη φροντίδα

Η προκατάληψη μπορεί να οριστεί ευρέως ως μια κλίση, προκατάληψη ή τάση υπέρ ή κατά ενός ατόμου, μιας ομάδας ή μιας έννοιας, συχνά με τρόπο που θεωρείται άδικος (Gaddes et al., 2018). Η προκατάληψη μπορεί να είναι ρητή, όπου τα άτομα έχουν επίγνωση των προκατειλημμένων στάσεων τους και ενεργούν σκόπιμα πάνω τους ή σιωπηρά, όπου οι στάσεις και τα στερεότυπα διαμορφώνουν ασυνείδητα αποφάσεις και συμπεριφορές. Σε κοινωνικά και εργασιακά πλαίσια, η προκατάληψη διαστρεβλώνει την κρίση, διαιωνίζει τις ανισότητες και περιορίζει τις ευκαιρίες για άτομα που (μπορεί) να ανήκουν σε περιθωριοποιημένες ομάδες (Gaddes et al., 2018).

Προκατάληψη λόγω φύλου

Η προκατάληψη του φύλου είναι ένας συγκεκριμένος τύπος προκατάληψης που αναφέρεται στην άνιση μεταχείριση ή αντιλήψεις των ατόμων με βάση το φύλο τους. Συχνά εκδηλώνεται μέσω υποθέσεων σχετικά με τις ικανότητες, τις προτιμήσεις ή τους «φυσικούς ρόλους» των ανδρών και των γυναικών. Για παράδειγμα, οι γυναίκες μπορεί να θεωρούνται πιο στοργικές και επομένως πιο κατάλληλες για θέσεις φροντίδας, ενώ οι άνδρες μπορεί να θεωρούνται πιο ικανοί ηγέτες. Η προκατάληψη του φύλου δεν παίρνει πάντα εμφανείς μορφές. Αντίθετα, συχνά λειτουργεί διακριτικά, διαμορφώνοντας προσδοκίες και συμπεριφορές με τρόπους που ενισχύουν την ανισότητα των φύλων στους χώρους εργασίας, την εκπαίδευση και την οικογενειακή ζωή (Gaddes et al., 2018). Αυτές οι παραδοχές διαμορφώνουν αποφάσεις σχετικά με την πρόσληψη, την ανάθεση θέσεων εργασίας, την προαγωγή, την αμοιβή και την κατανομή των ευθυνών φροντίδας εντός και εκτός του χώρου εργασίας (Gaddes et al., 2018).

Συνειδητή προκατάληψη

Η συνειδητή προκατάληψη, που αναφέρεται επίσης ως ρητή προκατάληψη, εμφανίζεται όταν τα άτομα έχουν επίγνωση των προκατειλημμένων πεποιθήσεών τους και ενεργούν σκόπιμα σύμφωνα με αυτές. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει εμφανείς διακρίσεις, όπως η άρνηση πρόσληψης γυναικών για ανώτερους ρόλους με την πεποίθηση ότι οι άνδρες είναι «καλύτεροι ηγέτες» (Gaddes et al., 2018). Η συνειδητή προκατάληψη του φύλου είναι ιδιαίτερα επιβλαβής επειδή αντανακλά τη σκόπιμη πρόθεση διαφορετικής μεταχείρισης των ανθρώπων με βάση το φύλο, διαιωνίζοντας τις συστημικές ανισότητες μεταξύ οργανισμών και κοινωνιών (Gaddes et al., 2018). Για παράδειγμα, ορισμένοι εργοδότες μπορεί να δικαιολογούν ανοιχτά τη μείωση της αμοιβής των γυναικών επικαλούμενοι υποθέσεις σχετικά με το καθεστώς «δευτερεύοντος εισοδήματος» των γυναικών στα νοικοκυριά, ενισχύοντας έτσι τις διαρθρωτικές μισθολογικές διαφορές.

Η συνειδητή ή ρητή προκατάληψη εμφανίζεται όταν ένα άτομο έχει επίγνωση της προκατάληψής του και ενεργεί σκόπιμα. Παραδείγματα σχετικά με την εργασία φροντίδας περιλαμβάνουν έναν/μια εργοδότη/ρια που τοποθετεί γυναίκες σε χαμηλότερα αμειβόμενους ρόλους υποστήριξης επειδή πιστεύει ότι οι γυναίκες προτιμούν την «ευέλικτη» εργασία ή διευθυντές/ριες που επιφυλάσσουν απροκάλυπτα ηγετικές θέσεις για άνδρες (Gaddes et al., 2018). Η ρητή προκατάληψη είναι ευκολότερο να παρατηρηθεί και να αμφισβητηθεί νομικά ή διαδικαστικά, αλλά επιμένει εκεί όπου τα στερεότυπα είναι κοινωνικά αποδεκτά ή θεσμοθετημένα (Gaddes et al., 2018).

Ασυνείδητη προκατάληψη

Η ασυνείδητη προκατάληψη, που συχνά ονομάζεται σιωπηρή προκατάληψη, αναφέρεται σε στερεότυπα ή προκαταλήψεις που έχουν τα άτομα χωρίς συνειδητή επίγνωση (Greenwald and Krieger, 2006). Σε αντίθεση με τη συνειδητή προκατάληψη, η ασυνείδητη προκατάληψη λειτουργεί

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

αυτόματα και μπορεί να επηρεάσει κρίσεις, αποφάσεις και αλληλεπιδράσεις ακόμη και μεταξύ ατόμων που πιστεύουν συνειδητά στην ισότητα. Για παράδειγμα, οι διευθυντές/ριες ανθρώπινου δυναμικού μπορεί εν αγνοία τους να ευνοούν τους άνδρες υποψηφίους για προαγωγή συνδέοντας ηγετικές ιδιότητες - όπως η διεκδικητικότητα ή η αποφασιστικότητα - πιο έντονα με τους άνδρες παρά με τις γυναίκες (Greenwald and Krieger, 2006). Ομοίως, κατά την αξιολόγηση των αιτήσεων, η ασυνείδητη προκατάληψη του φύλου μπορεί να οδηγήσει σε υποτίμηση των προσόντων των γυναικών ή σε υπερεκτίμηση των δυνατοτήτων των ανδρών (Moss-Racusin et al., 2012).

Η ασυνείδητη ή σιωπηρή προκατάληψη λειτουργεί αυτόματα έξω από τη συνειδητή επίγνωση, καθιστώντας την ιδιαίτερα ύπουλη σε επαγγελματικά περιβάλλοντα όπου οι υπεύθυνοι λήψης αποφάσεων συχνά πιστεύουν ότι ενεργούν αντικειμενικά ενώ διαιωνίζουν ακούσια τις ανισότητες (Greenwald and Krieger, 2006). Αυτές οι προκαταλήψεις εκδηλώνονται μέσω σιωπηρών συσχετισμών (π.χ. «άνδρες = ηγέτης», «γυναίκες = φροντίστρια») που μπορούν να στρεβλώσουν τις πρακτικές πρόσληψης, τις αξιολογήσεις απόδοσης, τις αναθέσεις εργασιών και τις αποφάσεις προαγωγής Moss-Racusin et al., 2012). Στους τομείς της φροντίδας, η σιωπηρή προκατάληψη μπορεί να εξηγήσει γιατί οι γυναίκες κυριαρχούν σε ρόλους φροντίδας πρώτης γραμμής, ενώ οι άνδρες υπερεκπροσωπούνται σε καλύτερα αμειβόμενες διοικητικές ή διευθυντικές θέσεις παρά τα παρόμοια προσόντα (ΠΟΥ, 2024). Η έρευνα δείχνει ότι η εκπαίδευση για την ευαισθητοποίηση σχετικά με την προκατάληψη μπορεί να είναι μια αποτελεσματική παρέμβαση, καθώς η απλή αναγνώριση της ύπαρξης ασυνείδητης προκατάληψης μπορεί να βοηθήσει τους οργανισμούς να μετριάσουν την επιρροή της στις ευκαιρίες ηγεσίας και στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας (Carnes et al., 2015).

Πίνακας 1. Τύπος προκατάληψης

Τύπος προκατάληψης	Ορισμός	Παραδείγματα στην πράξη	Βασικές αναφορές
Προκατάληψη (γενικά)	Μια τάση ή προκατάληψη, ρητή ή σιωπηρή, που συχνά οδηγεί σε άδικη μεταχείριση ατόμων ή ομάδων.	Διαστρεβλώνει την κρίση, διαιωνίζει τις ανισότητες και περιορίζει τις ευκαιρίες για περιθωριοποιημένες ομάδες.	Gaddes et al., 2018
Προκατάληψη λόγω φύλου	Άνιση μεταχείριση με βάση το φύλο, συχνά μέσω υποθέσεων σχετικά με τους «φυσικούς ρόλους» ανδρών και γυναικών.	Οι γυναίκες θεωρούνται καλύτερες για ρόλους φροντίδας, ενώ οι άνδρες ως πιο ικανοί ηγέτες. Διαμορφώνει τις ευθύνες πρόσληψης, προαγωγής, αμοιβής και φροντίδας.	Gaddes et al., 2018
Συνειδητή (ρητή) προκατάληψη	Προκατάληψη που γνωρίζουν τα άτομα και ενεργούν σκόπιμα.	Οι εργοδότες αρνούνται να προσλάβουν γυναίκες για ανώτερους ρόλους ή αμείβουν ανοιχτά τις γυναίκες λιγότερο.	Gaddes et al., 2018

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

Ασυνείδητη (σιωπηρή) προκατάληψη	Αυτόματα στερεότυπα ή προκαταλήψεις έξω από τη συνειδητή επίγνωση.	Διεύθυνση του ανθρώπινου δυναμικού που ευνοούν τους άνδρες υποψηφίους, υποτιμώντας τα προσόντα των γυναικών· γυναίκες τοποθετούνται σε χαμηλότερα αμειβόμενους ρόλους φροντίδας.	Greenwald και Krieger, 2006; Moss-Racusin et al., 2012; Gaddes et al., 2018

Η κατανόηση των ορισμών της συνειδητής και ασυνείδητης προκατάληψης είναι θεμελιώδης για την αντιμετώπιση του χάσματος φροντίδας μεταξύ των φύλων, επειδή τα στερεότυπα σχετικά με το φύλο και τη φροντίδα είναι βαθιά ενσωματωμένα και στις δύο μορφές προκατάληψης (ILO, 2018). Η συνειδητή προκατάληψη μπορεί να οδηγήσει τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής να πλαισιώσουν την εργασία φροντίδας κυρίως ως «γυναικεία ευθύνη», ενώ η ασυνείδητη προκατάληψη μπορεί να κάνει την εργοδοσία να υποθέσουν ότι οι γυναίκες είναι λιγότερο επικεντρωμένες στον φορέα λόγω υποχρεώσεων φροντίδας (ILO, 2018).

Αυτές οι προκαταλήψεις ενισχύουν την ιδέα ότι η φροντίδα είναι εγγενώς γυναικεία εργασία, διοχετεύοντάς τες τόσο σε ρόλους βοήθειας όσο και σε μη αμειβόμενους ρόλους φροντίδας, νομιμοποιώντας χαμηλότερες αμοιβές και περιορισμένες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης σε επαγγέλματα που σχετίζονται με τη φροντίδα, ενώ παράλληλα αποθαρρύνουν τη συμμετοχή των ανδρών στη φροντίδα, στιγματίζοντάς την ως ασύμβατη με την ανδρική ταυτότητα (ILO, 2018).

Στερεότυπα φύλου και εργασία φροντίδας

Τα πολιτιστικά πρότυπα και οι παραδοσιακοί ρόλοι των φύλων διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση του τρόπου με τον οποίο κατανέμονται οι ευθύνες φροντίδας στις κοινωνίες. Για αιώνες, η φροντίδα έχει κατασκευαστεί κοινωνικά ως «γυναικεία εργασία», με τις ρίζες της στην αντίληψη ότι οι γυναίκες είναι εγγενώς πιο στοργικές και επομένως φυσικά κατάλληλες για τη φροντίδα παιδιών, ηλικιωμένων ή μελών της οικογένειας που έχουν ανάγκη (Budig et al., 2016). Αυτές οι προσδοκίες είναι βαθιά ενσωματωμένες στους κοινωνικούς θεσμούς, τις οικογενειακές δομές και τη δυναμική του χώρου εργασίας, πράγμα που σημαίνει ότι οι ταυτότητες των γυναικών συχνά συνδέονται με τις ικανότητες φροντίδας τους, ενώ οι άνδρες συνδέονται στενότερα με ηγετικούς ρόλους (Budig et al., 2016).

Σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, ιδιαίτερα στο νότιο και ανατολικό πλαίσιο, η φροντίδα εξακολουθεί να θεωρείται ως ιδιωτική, οικογενειακή ευθύνη και όχι ως συλλογική, κοινωνική. Αυτή η προοπτική ενισχύεται από ισχυρούς οικογενειακούς δεσμούς και πολιτιστικά πρότυπα που δίνουν το βάρος της μακροχρόνιας φροντίδας στους συγγενείς, τις περισσότερες φορές στις γυναίκες, αντί των υπηρεσιών που παρέχονται από το κράτος (Eurocarers, 2023b). Ως αποτέλεσμα, η φροντίδα συχνά υποτιμάται τόσο κοινωνικά όσο και οικονομικά, οδηγώντας σε έναν κύκλο όπου οι συνεισφορές φροντίδας των γυναικών θεωρούνται δεδομένες και σπάνια αποζημιώνονται (EIGE, 2022).

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

Οι συνέπειες αυτών των κανόνων είναι εμφανείς στα δεδομένα της αγοράς εργασίας σε ολόκληρη την Ευρώπη και ιδιαίτερα σε χώρες εταίρους όπως η Κύπρος, η Ελλάδα, η Ιταλία, η Ισπανία και η Ρουμανία. Οι γυναίκες υπερεκπροσωπούνται σε μεγάλο βαθμό στη μερική, χαμηλά αμειβόμενη και άτυπη εργασία φροντίδας, είτε στο σπίτι είτε στα επαγγελματικά συστήματα μακροχρόνιας φροντίδας. Για παράδειγμα, στην Ιταλία και την Ισπανία, οι γυναίκες αποτελούν περισσότερο από το 70% του εργατικού δυναμικού σε εγκαταστάσεις μακροχρόνιας φροντίδας, ένας σαφής δείκτης του επίμονου επαγγελματικού διαχωρισμού με βάση το φύλο (Eurostat, 2022). Ομοίως, στην Ελλάδα, οι ισχυρές προσδοκίες ότι οι γυναίκες επωμίζονται τις ευθύνες φροντίδας του νοικοκυριού και της οικογένειας μειώνουν τη συμμετοχή τους σε υψηλότερα αμειβόμενους ή ηγετικούς ρόλους, διαιωνίζοντας το χάσμα φροντίδας μεταξύ των φύλων και περιορίζοντας την οικονομική τους ανεξαρτησία (ΟΟΣΑ, 2024).

Αυτά τα συστημικά στερεότυπα έχουν μεγαλύτερο αντίκτυπο από το να περιορίζουν απλώς τις γυναίκες σε συγκεκριμένους ρόλους. Δημιουργούν διαρθρωτικά εμπόδια που περιορίζουν την πρόσβαση στην επαγγελματική ανέλιξη, τη δίκαιη αποζημίωση και την επαγγελματική αναγνώριση. Εργασία φροντίδας; είτε εκτελείται απλήρωτα στο σπίτι είτε σε κακοπληρωμένα επαγγελματικά πλαίσια, παραμένει υποτιμημένη όσον αφορά τους μισθούς, το καθεστώς και την υποστήριξη πολιτικής. Πλαισιώνοντας τη φροντίδα ως «φυσική» γυναικεία εργασία και όχι ως εξειδικευμένη εργασία που απαιτεί κατάρτιση και δίκαιη αμοιβή, οι κοινωνίες ενισχύουν τα πρότυπα ανισότητας που συνεχίζουν να υπονομεύουν τα δικαιώματα των γυναικών, την οικονομική ασφάλεια και την κοινωνική ένταξη σε ολόκληρη την Ευρώπη.

Σε όλες τις χώρες εταίρους

Και στις πέντε χώρες-εταίρους, εμφανίζονται ορισμένα κοινά πρότυπα που αντικατοπτρίζουν βαθιά ριζωμένα στερεότυπα φύλου και διαρθρωτικά εμπόδια στη μακροχρόνια φροντίδα. Οι γυναίκες εξακολουθούν να κυριαρχούν τόσο σε μη αμειβόμενους όσο και σε αμειβόμενους ρόλους φροντίδας σε ολόκληρη την Ευρώπη, σε μια οικονομία φροντίδας που είναι κυρίως γυναικεία, χαμηλότερα αμειβόμενη και χαρακτηρίζεται από εργασιακή ανασφάλεια (Eurocarers, 2023β). Οι ισχυροί κανόνες

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

οικογενειακής φροντίδας ενισχύουν αυτές τις ανισότητες, ιδιαίτερα σε περιβάλλοντα της νότιας και ανατολικής Ευρώπης, όπου οι πολιτισμικές προσδοκίες αναθέτουν την ευθύνη για τη φροντίδα ηλικιωμένων και εξαρτημένων κυρίως στις οικογένειες, ιδίως στις κόρες και τις νύφες, μειώνοντας έτσι την εξάρτηση από επίσημες δημόσιες υπηρεσίες και αυξάνοντας το βάρος της μη αμειβόμενης φροντίδας των γυναικών (Eurocarers, 2023b). Επιπλέον, οι πιέσεις για συμφιλίωση εργασίας και φροντίδας παραμένουν έντονες, καθώς οι γυναίκες σε ολόκληρη την ΕΕ αφιερώνουν σημαντικά περισσότερο χρόνο από τους άνδρες σε απλήρωτη οικιακή εργασία και φροντίδα, γεγονός που περιορίζει τη δυνατότητά τους να επιδιώξουν πλήρη απασχόληση, ηγετικούς ρόλους ή καλύτερα αμειβόμενες ευκαιρίες. Η ανισορροπία αυτή είναι ιδιαίτερα εμφανής στις χώρες-εταίρους που εξετάζονται (Eurofound, 2025).

Στην Κύπρο, ένα ισχυρό πολιτισμικό μοντέλο που δίνει προτεραιότητα στην οικογένεια συνδυάζεται με τη ραγδαία γήρανση του πληθυσμού, εντείνοντας τις πιέσεις που σχετίζονται με τη φροντίδα. Η δημογραφική αλλαγή και οι στενοί οικογενειακοί δεσμοί έχουν ιστορικά καταστήσει την παροχή οικογένειας στο επίκεντρο των ρυθμίσεων φροντίδας, με τις γυναίκες να αντιμετωπίζουν τις επιπτώσεις της ευθύνης. Τα στοιχεία της ΕΕ δείχνουν ότι η μη αμειβόμενη φροντίδα συγκεντρώνεται σε μεγάλο βαθμό μεταξύ των γυναικών, ενώ η σχετικά περιορισμένη επίσημη ικανότητα μακροχρόνιας φροντίδας της χώρας σε σύγκριση με τη βόρεια Ευρώπη ενισχύει την εξάρτηση από γυναίκες οικογενειακούς φροντιστές (Eurocarers, 2023a).

Στην Ελλάδα, η εξάρτηση από την οικογενειακή φροντίδα είναι ιδιαίτερα υψηλή, όπου οι Ελληνίδες αφιερώνουν περισσότερες από τρεις φορές τις ώρες που αφιερώνουν οι άνδρες σε οικιακές εργασίες. Η επίσημη παροχή κατ' οίκον φροντίδας είναι περιορισμένη, αφήνοντας πολλές οικογένειες με ανεκπλήρωτες ανάγκες και ενισχύοντας την προσδοκία ότι οι οικογένειες - κυρίως γυναίκες - θα παρέχουν φροντίδα. Τα πρότυπα αυτά συμβάλλουν στη μείωση των ποσοστών απασχόλησης των γυναικών και επιδεινώνονται από την περιορισμένη διαθεσιμότητα παιδικής φροντίδας, η οποία περιορίζει περαιτέρω τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και εντείνει την άνιση κατανομή της φροντίδας (EIGE, 2024).

Στην Ιταλία, οι γυναίκες κυριαρχούν τόσο σε επίσημους όσο και σε άτυπους ρόλους φροντίδας, αλλά η συνολική ένταξή τους στην αγορά εργασίας παραμένει αδύναμη. Το ιταλικό σύστημα μακροχρόνιας φροντίδας εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την άτυπη οικογενειακή φροντίδα καθώς και από ένα μεγάλο εργατικό δυναμικό φροντίδας μεταναστών, με τη γήρανση των δημογραφικών στοιχείων να αυξάνει περαιτέρω τη ζήτηση. Οι πολιτισμικοί κανόνες συνεχίζουν να αναθέτουν τη φροντίδα των ηλικιωμένων ως οικογενειακή ευθύνη, ενώ τα κενά πολιτικής σε προσιτές και προσβάσιμες υπηρεσίες ΜΦ αναγκάζουν τις οικογένειες - τις περισσότερες φορές γυναίκες - να καλύψουν το κενό φροντίδας. Αυτή η εξάρτηση από τη μη αμειβόμενη φροντίδα υπονομεύει τις προοπτικές απασχόλησης των γυναικών και ενισχύει τις ανισότητες μεταξύ των φύλων (Eurofound, 2020).

Στην Ισπανία, οι γυναίκες απασχολούνται δυσανάλογα σε τομείς εντατικής φροντίδας, χαμηλής αμοιβής και επισφάλειας, όπως η οικιακή εργασία και οι κοινωνικές υπηρεσίες. Η έμφυλη αυτή εργασιακή τμηματοποίηση αντανακλά βαθιά ριζωμένες πολιτισμικές προσδοκίες που συνδέουν τις γυναίκες με τη φροντίδα, ενώ οι θεσμικές αδυναμίες –ιδίως ως προς τη διαθεσιμότητα και την οικονομική δυνατότητα κάλυψης του κόστους της επίσημης κατ' οίκον φροντίδας– μετακυλίουν περαιτέρω τις ευθύνες στις οικογένειες. Ως συνέπεια, οι γυναίκες υπερεκπροσωπούνται σε υποτιμημένους ρόλους φροντίδας, γεγονός που διαιωνίζει τόσο την οικονομική ευαλωτότητα όσο και τις έμφυλες ανισότητες (Eurofound, 2020).

Τέλος, στη Ρουμανία, ένα μεγάλο χάσμα μεταξύ των φύλων στην απασχόληση συμπίπτει με ισχυρές παραδόσεις οικογενειακής φροντίδας. Η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι σημαντικά χαμηλότερη από εκείνη των ανδρών, καθώς οι ευθύνες φροντίδας συχνά εμποδίζουν την επίσημη απασχόληση. Η υπανάπτυξη του συστήματος επίσημης μακροχρόνιας φροντίδας της Ρουμανίας εδραιώνει περαιτέρω την εξάρτηση από άτυπες γυναίκες φροντιστές, ενισχύοντας τον

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

έμφυλο καταμερισμό εργασίας και περιορίζοντας τις κοινωνικοοικονομικές ευκαιρίες των γυναικών (EIGE, 2024).

Συνολικά, αυτά τα πλαίσια χωρών δείχνουν πώς τα στερεότυπα των φύλων, οι πολιτισμικές προσδοκίες και τα συστημικά κενά στην επίσημη παροχή μακροχρόνιας φροντίδας διαιωνίζουν συλλογικά το έμφυλο χάσμα στη φροντίδα. Οι γυναίκες παραμένουν δυσανάλογα υπεύθυνες τόσο για τη μη αμειβόμενη όσο και για την αμειβόμενη παροχή φροντίδας, συχνά σε υποτιμημένους και επισφαλείς ρόλους, γεγονός που περιορίζει τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας, ενισχύει το μισθολογικό χάσμα και το χάσμα απασχόλησης και συντηρεί έναν κύκλο ανισότητας μεταξύ των φύλων μεταξύ των χωρών εταίρων.

Πίνακας 2 Έμφυλα στερεότυπα και διαρθρωτικά εμπόδια στη μακροχρόνια φροντίδα σε όλες τις χώρες-εταίρους

Επίπεδο	Βασικά μοτίβα / εμπόδια
Κοινωνικές (όλες οι χώρες εταίροι)	- Η φροντίδα είναι σε μεγάλο βαθμό έμφυλη: οι γυναίκες παρέχουν την πλειονότητα της μη αμειβόμενης και αμειβόμενης εργασίας φροντίδας, κυριαρχώντας σε άτυπους και επαγγελματικούς ρόλους μακροχρόνιας φροντίδας. - Ισχυροί κανόνες οικογενειακής φροντίδας: οι πολιτισμικές προσδοκίες τοποθετούν τη φροντίδα ηλικιωμένων/εξαρτώμενων ατόμων κυρίως στις οικογένειες (θυγατέρες/νύφες). - Συμφιλίωση εργασίας-φροντίδας: οι γυναίκες αφιερώνουν σημαντικά περισσότερο χρόνο σε μη αμειβόμενη φροντίδα και οικιακές εργασίες, περιορίζοντας την πρόσβαση σε θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης, υψηλότερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας και ηγετικούς ρόλους.
Κύπρος	- Ισχυρό πολιτισμικό μοντέλο με προτεραιότητα την οικογένεια με αυξανόμενη πίεση γήρανσης. Η δημογραφική αλλαγή ενισχύει τη ζήτηση για φροντίδα. - Η άτυπη φροντίδα (κυρίως γυναίκες) παραμένει στο επίκεντρο λόγω της περιορισμένης ικανότητας επίσημης μακροχρόνιας φροντίδας.
Ελλάδα	- Υψηλή εξάρτηση από την οικογενειακή φροντίδα. Οι γυναίκες αφιερώνουν πάνω από τον 3πλασιο χρόνο από τους άνδρες σε οικιακές εργασίες. - Περιορισμένες υπηρεσίες επίσημης κατ' οίκον φροντίδας → ανεκπλήρωτες ανάγκες, εξάρτηση από την οικογένεια. - Συνέπεια: χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών, περιορισμένη διαθεσιμότητα παιδικής φροντίδας, εντεινόμενο χάσμα μεταξύ των φύλων στη φροντίδα.
Ιταλία	- Οι γυναίκες κυριαρχούν σε επίσημους και ανεπίσημους ρόλους φροντίδας. Το σύστημα ΜΦ εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από άτυπη οικογενειακή φροντίδα + εργατικό δυναμικό μεταναστών στη φροντίδας.

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

	- Η γήρανση του πληθυσμού αυξάνει τη ζήτηση. - Οι αδύναμες υπηρεσίες επίσημης ΜΦ→ εξάρτηση από τις γυναίκες στις οικογένειες. - Τα κενά πολιτικής περιορίζουν την ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας.
Ισπανία	- Οι γυναίκες υπερεκπροσωπούνται σε τομείς εντατικής φροντίδας, χαμηλά αμειβόμενους και επισφαλείς ρόλους (οικιακή εργασία, κοινωνικές υπηρεσίες). - Κατακερματισμός της εργασίας με βάση το φύλο: οι θέσεις εργασίας στον τομέα της φροντίδας υποτιμώνται. - Οι πολιτισμικές προσδοκίες & η ανεπαρκής οικονομικά προσιτή φροντίδα στο σπίτι ενισχύουν την εξάρτηση από τα μέλη της οικογένειας που αναλαμβάνουν ρόλους φροντίδας.
Ρουμανία	- Μεγάλο χάσμα απασχόλησης μεταξύ των φύλων, ισχυρές παραδόσεις οικογενειακής φροντίδας. - Η συμμετοχή των γυναικών στην επίσημη αγορά εργασίας περιορίζεται από τα καθήκοντα φροντίδας. - Το υπανάπτυκτο σύστημα ΜΦ → εξάρτηση από άτυπες γυναίκες φροντιστές.

Πηγή: EIGE, 2024· Eurocarers, 2023· Eurofound, 2020· Eurofound, 2025

Πώς τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις δημιουργούν συγκεκριμένα εμπόδια

Τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις των φύλων διαμορφώνουν άμεσα τους μηχανισμούς μέσω των οποίων οι γυναίκες αντιμετωπίζουν μειονεκτήματα στον τομέα της μακροχρόνιας φροντίδας. Ένα βασικό εμπόδιο είναι ο επαγγελματικός διαχωρισμός. Τα βαθιά ριζωμένα στερεότυπα που συνδέουν τις γυναίκες με ρόλους φροντίδας τις ωθούν δυσανάλογα σε χαμηλότερα αμειβόμενα επαγγέλματα φροντίδας, τόσο σε μη αμειβόμενα οικογενειακά πλαίσια όσο και σε αμειβόμενη απασχόληση. Αυτό ενισχύει την υποτίμηση της εργασίας φροντίδας και περιορίζει την πρόσβαση των γυναικών σε καλύτερα αμειβόμενους ρόλους διαχείρισης και λήψης αποφάσεων εντός των ιδρυμάτων μακροχρόνιας φροντίδας, μειώνοντας έτσι τις μέσες αποδοχές τους και περιορίζοντας τις ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης (Eurofound, 2020).

Ένας δεύτερος μηχανισμός είναι η υποεπένδυση σε επίσημες υπηρεσίες μακροχρόνιας φροντίδας. Όταν η φροντίδα πλαισιώνεται πολιτισμικά ως οικογενειακό καθήκον, η κοινωνική και πολιτική πίεση για επέκταση προσιτών και προσβάσιμων υπηρεσιών επίσημης ΜΦ εξασθενεί. Αυτό οδηγεί σε διαρθρωτικές ανεπαρκείς επενδύσεις στη δημόσια παροχή μακροχρόνιας φροντίδας, η οποία με τη σειρά της αυξάνει την εξάρτηση από την άτυπη φροντίδα. Δεδομένου ότι οι γυναίκες εξακολουθούν να φέρουν το συντριπτικό βάρος της μη αμειβόμενης οικογενειακής φροντίδας, η απουσία επαρκών επίσημων υπηρεσιών επιδεινώνει την ανισότητα των φύλων και ενισχύει το στερεότυπο των γυναικών ως βασικών φροντιστών (Eurocarers, 2023b).

Τέλος, τα στερεότυπα συμβάλλουν στη φτώχεια χρόνου και στις κυρώσεις στην αγορά εργασίας. Η δυσανάλογη συμμετοχή των γυναικών σε μη αμειβόμενη οικιακή εργασία και εργασία φροντίδας τις

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

αφήνει με λιγότερες διαθέσιμες ώρες για επίσημη απασχόληση. Ως αποτέλεσμα, πολλές γυναίκες εργάζονται με μερική απασχόληση, αποδέχονται επισφαλείς συμβάσεις ή αποχωρούν εντελώς από το εργατικό δυναμικό. Αυτά τα πρότυπα μειώνουν τις αποδοχές των γυναικών καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους, μειώνουν τις συνταξιοδοτικές εισφορές τους και αποδυναμώνουν την οικονομική τους ανεξαρτησία. Στην πραγματικότητα, η άνιση κατανομή της φροντίδας μεταφράζεται σε μακροπρόθεσμες οικονομικές κυρώσεις για τις γυναίκες μεταξύ των χωρών εταίρων (Eurofound, 2025).

Προσδοκίες για τους ρόλους των φύλων στην απασχόληση

Οι προσδοκίες για τους ρόλους των φύλων διαμορφώνουν σημαντικά τις πρακτικές στο χώρο εργασίας, επηρεάζοντας τις αποφάσεις σχετικά με την πρόσληψη, την προαγωγή και την αποζημίωση. Οι γυναίκες συχνά συνδέονται σιωπηρά ή ρητά με ρόλους φροντίδας και υποστήριξης, ενώ οι άνδρες ευθυγραμμίζονται με ηγετικές θέσεις και θέσεις λήψης αποφάσεων (Gaddes et al., 2018). Αυτές οι προσδοκίες ενισχύουν τον επαγγελματικό διαχωρισμό, κατευθύνοντας τις γυναίκες σε χαμηλότερα αμειβόμενες θέσεις που σχετίζονται με τη φροντίδα, περιορίζοντας την πρόσβαση σε ανώτερους ή διευθυντικούς ρόλους (ΟΟΣΑ, 2020). Οι σιωπηρές προκαταλήψεις μπορεί να λειτουργούν ασυνείδητα, επηρεάζοντας τις αξιολογήσεις της ικανότητας, της δέσμευσης και του ηγετικού δυναμικού, ενώ οι ρητές προκαταλήψεις δικαιολογούν συνειδητά την άνιση μεταχείριση με βάση τις υποθέσεις του φύλου (Moss-Racusin et al., 2012). Σε τομείς που συνδέονται στενά με την εργασία φροντίδας, αυτές οι δυναμικές διαιωνίζουν την υποτίμηση της συνεισφοράς των γυναικών, διατηρώντας συστημικές ανισότητες στις αμοιβές, την εξέλιξη της σταδιοδρομίας και την επαγγελματική αναγνώριση (Budig et al., 2016).

Πρακτικές πρόσληψης

Μία από τις πιο ορατές εκδηλώσεις μεροληψίας εντοπίζεται στις αποφάσεις πρόσληψης. Οι εργοδότες και οι επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού μπορεί συνειδητά ή ασυνείδητα να συσχετίζουν την ηγεσία, την τεχνική ικανότητα ή τον ορθολογισμό με τους άνδρες, ενώ συνδέουν τις γυναίκες πιο στενά με τη φροντίδα, την υποστήριξη και τη συναισθηματική εργασία (Ridgeway and Correll, 2004). Αυτές οι έμφυλες αντιλήψεις συχνά οδηγούν σε μεροληπτικές στρατηγικές πρόσληψης που ευνοούν τους άνδρες υποψηφίους για υψηλότερες αμοιβές, λήψη αποφάσεων ή ηγετικές θέσεις, ενώ οι γυναίκες κατευθύνονται δυσανάλογα σε ρόλους που σχετίζονται με τη φροντίδα ή διοικητικούς ρόλους (Ridgeway and Correll, 2004).

Μελέτες δείχνουν ότι οι γυναίκες υποψήφιες είναι λιγότερο πιθανό να κληθούν σε συνεντεύξεις σε ανδροκρατούμενους τομείς, ακόμη και όταν τα προσόντα τους είναι ισοδύναμα με αυτά των ανδρών (Moss-Racusin et al., 2012). Ομοίως, οι αγγελίες εργασίας με βάση το φύλο που δίνουν έμφαση σε χαρακτηριστικά όπως «ανταγωνιστικές», «αποφασιστικές» ή «διεκδικητικές» μπορούν να αποτρέψουν τις γυναίκες από το να υποβάλουν αίτηση, ενισχύοντας τον επαγγελματικό διαχωρισμό και τη διατήρηση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων (Gaucher et al., 2011). Αυτές οι πρακτικές αντικατοπτρίζουν την προκατάληψη στην αντίληψη και διαιωνίζουν περαιτέρω έναν κύκλο στον οποίο οι άνδρες κυριαρχούν σε τομείς με υψηλότερες αποδοχές, ενώ οι γυναίκες συγκεντρώνονται σε υποτιμημένους ρόλους φροντίδας.

Προαγωγή, αμοιβή και εξέλιξη σταδιοδρομίας

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

Πέρα από τις προσλήψεις, η προκατάληψη λόγω φύλου επηρεάζει τους μηχανισμούς προαγωγής και αμοιβών. Η συνειδητή προκατάληψη μπορεί να εκδηλωθεί με την υποτίμηση της απόδοσης των γυναικών ή την υπόθεση ότι οι γυναίκες είναι λιγότερο αφοσιωμένες στην καριέρα τους λόγω ευθυνών φροντίδας (Williams et al., 2013). Η ασυνείδητη προκατάληψη διαδραματίζει εξίσου ισχυρό ρόλο στη διαμόρφωση των αποφάσεων των διευθυντικών στελεχών, καθώς τα έμφυλα στερεότυπα οδηγούν όσους/όσες αξιολογούν στο να υπερεκτιμούν το ηγετικό δυναμικό των ανδρών, ενώ ταυτόχρονα υποτιμούν τα επιτεύγματα των γυναικών (Moss-Racusin et al., 2012).

Αυτή η προκατάληψη συμβάλλει στη λεγόμενη «γυάλινη οροφή», όπου οι γυναίκες συναντούν αόρατα αλλά διάχυτα εμπόδια στην ανέλιξη σε ανώτερους ή ηγετικούς ρόλους (Eagly and Carli, 2007). Ακόμη και όταν οι γυναίκες καταφέρνουν να εξασφαλίσουν υψηλόβαθμες θέσεις, συχνά αμείβονται λιγότερο από τους άνδρες ομολόγους τους, αντανακλώντας τις διαρθρωτικές ανισότητες που έχουν τις ρίζες τους στα στερεότυπα των φύλων και στις προκαταλήψεις των εργοδοτών (ΟΟΣΑ, 2024). Τέτοιες ανισότητες επιδεινώνονται περαιτέρω σε τομείς όπου η φροντίδα και τα ευέλικτα μοντέλα εργασίας στιγματίζονται, ενισχύοντας την αντίληψη ότι οι εργαζόμενοι/ες - κυρίως γυναίκες - που ζητούν τέτοιες προσαρμογές είναι λιγότερο φιλόδοξοι/ες ή ικανοί/ες (Budig et al., 2016).

Εργασιακή κουλτούρα και οργανωτική δυναμική

Η προκατάληψη διαμορφώνει επίσης την κουλτούρα στο χώρο εργασίας, επηρεάζοντας τα ατομικά αποτελέσματα και τους οργανωτικούς κανόνες και πρακτικές. Οι ειδικοί/-ές ανθρώπινου δυναμικού και τα διοικητικά στελέχη ενδέχεται ασυνείδητα να σχεδιάζουν πολιτικές που ευθυγραμμίζονται με παραδοσιακές ανδρικές επαγγελματικές πορείες, όπως η έμφαση στη συνεχή πλήρη απασχόληση χωρίς διαλείμματα καριέρας. Αυτό τιμωρεί έμμεσα τις γυναίκες, οι οποίες είναι πιο πιθανό να βιώσουν διακοπές στην καριέρα τους λόγω ευθυνών φροντίδας (Budig et al., 2016).

Η ασυνείδητη προκατάληψη μπορεί επίσης να εκδηλωθεί σε αξιολογήσεις απόδοσης, ευκαιρίες καθοδήγησης και πρακτικές δικτύωσης (Carnes et al., 2015). Οι γυναίκες μπορεί να λαμβάνουν λιγότερο εποικοδομητική ανατροφοδότηση σε σύγκριση με τους άνδρες ή μπορεί να αποκλείονται από άτυπα δίκτυα όπου συζητούνται ευκαιρίες εξέλιξης (Ibarra et al., 2013). Αυτές οι μορφές προκατάληψης ενισχύουν μια κουλτούρα στο χώρο εργασίας που ευνοεί τους άνδρες, ιδιαίτερα σε υψηλότερα αμειβόμενους και ηγετικούς ρόλους, ενώ περιορίζει την κινητικότητα και την οικονομική ανεξαρτησία των γυναικών (Ibarra et al., 2013).

Επιπτώσεις στο χάσμα μεταξύ των φύλων όσον αφορά τη φροντίδα

Η επίδραση συνειδητών και ασυνείδητων προκαταλήψεων στις αποφάσεις απασχόλησης συντηρεί άμεσα το χάσμα φροντίδας μεταξύ των φύλων. Κατευθύνοντας δυσανάλογα τις γυναίκες σε ρόλους φροντίδας και υποτιμώντας την επαγγελματική τους συνεισφορά, η εργοδοσία διαιωνίζει τα στερεότυπα ότι ο πρωταρχικός ρόλος των γυναικών είναι αυτός της φροντίδας. Αυτό επηρεάζει την πρόσβαση των γυναικών σε υψηλότερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας και επίσης ενισχύει την κοινωνική προσδοκία ότι οι γυναίκες πρέπει να επωμιστούν τη μη αμειβόμενη οικογενειακή φροντίδα. Κατά συνέπεια, η αγορά εργασίας αναπαράγει και νομιμοποιεί ανισότητες που περιορίζουν τη συμμετοχή των γυναικών σε ρόλους λήψης αποφάσεων, διευρύνοντας το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και επιδεινώνοντας την υποτίμηση της εργασίας φροντίδας σε όλες τις χώρες εταίρους (Gaddes et al., 2018).

Η αντιμετώπιση αυτών των προκαταλήψεων απαιτεί σκόπιμες παρεμβάσεις, όπως εκπαίδευση για επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού με ευαισθητοποίηση σχετικά με τις προκαταλήψεις, πρακτικές πρόσληψης και προαγωγής με ευαισθησία ως προς το φύλο και πλαίσια πολιτικής που εκτιμούν την εργασία φροντίδας και υποστηρίζουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για όλους τους εργαζόμενους ανεξαρτήτως φύλου (EIGE, 2022). Χωρίς την αντιμετώπιση αυτών των δομικών και πολιτισμικών δυναμικών, ο κύκλος της μεροληψίας θα

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

συνεχίσει να υπονομεύει την πρόοδο προς την ισότητα των φύλων τόσο στον χώρο εργασίας όσο και στην κατανομή των ευθυνών φροντίδας (EIGE, 2022).

Η αλληλεπίδραση μεταξύ των στερεοτύπων φύλου και της προκατάληψης συμβάλλει στις συστημικές ανισότητες στη μακροχρόνια φροντίδα (Budig et al., 2016). Η υπερεκπροσώπηση των γυναικών σε ρόλους φροντίδας, σε συνδυασμό με την κοινωνική υποτίμηση της εργασίας φροντίδας, επιδεινώνει τις μισθολογικές διαφορές και περιορίζει την επαγγελματική κινητικότητα (Budig et al., 2016). Επιπλέον, οι πολιτισμικές προσδοκίες για τη φροντίδα των γυναικών επηρεάζουν τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας και διαιωνίζουν την οικονομική εξάρτηση, ενώ η υποεκπροσώπηση των ανδρών σε ρόλους φροντίδας διατηρεί τις έμφυλες αντιλήψεις για την ικανότητα και την ηγεσία (EIGE, 2022). Αυτές οι διασταυρούμενες δυναμικές δημιουργούν έναν κύκλο στον οποίο οι γυναίκες επιβαρύνονται δυσανάλογα από τη μη αμειβόμενη και υποαμειβόμενη φροντίδα, ενώ οι άνδρες προστατεύονται από τέτοιες ευθύνες, ενισχύοντας τις ιεραρχίες των φύλων τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα (EIGE, 2022).

Η αντιμετώπιση του χάσματος φροντίδας μεταξύ των φύλων απαιτεί παρεμβάσεις που αναγνωρίζουν τόσο τις δομικές ανισότητες όσο και τις προκαταλήψεις σε ατομικό επίπεδο (Budig et al., 2016). Πολιτικές που προάγουν την έμφυλα ουδέτερη πρόσληψη, ενθαρρύνουν τη συμμετοχή των ανδρών στη φροντίδα και αποδομούν τα παραδοσιακά στερεότυπα που μπορούν να μειώσουν τον αντίκτυπο των συνειδητών και ασυνείδητων προκαταλήψεων (ILO, 2018). Εξίσου σημαντικές είναι οι πρωτοβουλίες σε επίπεδο χώρου εργασίας - όπως η εκπαίδευση με ευαισθησία ως προς το φύλο για επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού, δίκαια κριτήρια προαγωγής και εκστρατείες ευαισθητοποίησης - που στοχεύουν σε καθημερινές πρακτικές που διαμορφώνουν τις αποφάσεις πρόσληψης και προαγωγής (Moss-Racusin et al., 2012). Επιπλέον, οι ενσωματωμένες ικανότητες που σχετίζονται με τη φροντίδα στα πλαίσια αξιολόγησης απόδοσης και ανάπτυξης ηγεσίας μπορούν να συμβάλουν στην αναβάθμιση του καθεστώτος της εργασίας φροντίδας και στην αμφισβήτηση της υποτίμησης με βάση το φύλο (Hahn and Lapetra, 2019; IHF, 2023). Η έρευνα δείχνει ότι τέτοιες παρεμβάσεις μπορούν να μειώσουν την προκατάληψη στην επαγγελματική εξέλιξη και να ανοίξουν ευκαιρίες για μια πιο ισορροπημένη κατανομή των ευθυνών φροντίδας (Moss-Racusin et al., 2012).

Τελικά, η γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των φύλων στη φροντίδα θα μπορούσε να είναι ζήτημα δικαιοσύνης και κοινωνικής και οικονομικής βιωσιμότητας. Οι κοινωνίες που υποτιμούν τη φροντίδα και την περιορίζουν στις γυναίκες κινδυνεύουν να εμβαθύνουν τις ανισότητες μεταξύ των φύλων, να επιδεινώσουν τις ελλείψεις εργατικού δυναμικού στα επαγγέλματα φροντίδας και να υπονομεύσουν τους ευρύτερους στόχους της ένταξης και της ισότητας (ΔΟΕ, 2018).

Ο ρόλος του στίγματος

Το στίγμα διαδραματίζει κεντρικό ρόλο στη διαμόρφωση των εμπειριών των μη αμειβόμενων φροντιστών, επηρεάζοντας τον τρόπο με τον οποίο γίνεται αντιληπτή, παρέχεται και εκτιμάται η φροντίδα σε όλες τις κοινωνίες. Σε γενικές γραμμές, το στίγμα αναφέρεται σε αρνητικές στάσεις, στερεότυπα και συμπεριφορές διακρίσεων που απευθύνονται σε άτομα ή ομάδες με βάση χαρακτηριστικά που αποκλίνουν από τους κοινωνικούς κανόνες (Goffman, 1963; Link και Phelan, 2001). Στο πλαίσιο της φροντίδας, το στίγμα συχνά στοχοποιεί τόσο το άτομο που λαμβάνει φροντίδα – λόγω ασθένειας, αναπηρίας ή εξάρτησης – όσο και τον/την άμισθο/-η φροντιστή/-στρια, του/της οποίου/-ας η εργασία υποτιμάται ή καθίσταται αόρατη (Farrugia, 2019).

Ο στιγματισμός μπορεί να εκδηλωθεί σε πολλαπλά επίπεδα, συμπεριλαμβανομένων του ατομικού, οικογενειακού, κοινωνικού και θεσμικού πεδίου. Επηρεάζει την πρόσβαση στην υποστήριξη, την κοινωνική αναγνώριση και τους πόρους, εντείνοντας έτσι τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι φροντιστές/ριες (Corrigan, 2004). Για παράδειγμα, ασθένειες που συνδέονται πολιτισμικά με την ντροπή, όπως καταστάσεις ψυχικής υγείας, άνοια ή μολυσματικές ασθένειες, μπορεί να οδηγήσουν τις οικογένειες να αποκρύψουν την κατάσταση φροντίδας, πλαισιώνοντάς την ως «οικογενειακό

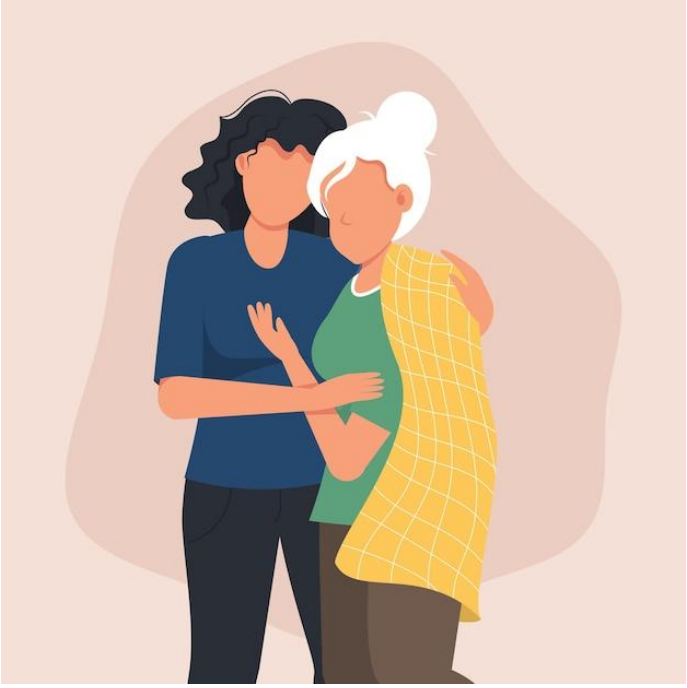
Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

μυστικό» (Farrugia, 2019). Αυτή η μυστικότητα απομονώνει τόσο τους/ις φροντιστές/ριες όσο και τους αποδέκτες φροντίδας, διαιωνίζοντας την υποτίμηση της μη αμειβόμενης εργασίας φροντίδας και ενισχύοντας τις κοινωνικές ιεραρχίες που συνδέουν τη φροντίδα με χαμηλότερη θέση, ιδιαίτερα για τις γυναίκες (Corrigan, 2004).

Το στίγμα και το «οικογενειακό μυστικό» της φροντίδας

Το στίγμα που περιβάλλει την ασθένεια, την αναπηρία και την εξάρτηση συχνά ενισχύει την αντίληψη ότι η φροντίδα πρέπει να παραμείνει στην ιδιωτική σφαίρα της οικογένειας. Σε πολλούς πολιτισμούς, οι χρόνιες ασθένειες, οι καταστάσεις ψυχικής υγείας ή οι αναπηρίες θεωρούνται ζητήματα που φέρνουν ντροπή ή ατίμωση, οδηγώντας τις οικογένειες να αντιμετωπίζουν τις ανάγκες φροντίδας ως «οικογενειακό μυστικό» και όχι ως κοινωνική ανησυχία (Corrigan, 2004). Αυτή η τάση αντανακλά ευρύτερα πολιτισμικά σενάρια κανονικότητας και παραγωγικότητας, όπου η απόκλιση από το «υγιές σώμα» γίνεται αντιληπτή ως κοινωνικά ανεπιθύμητη (Link and Phelan, 2001).



Η ιδιωτικοποίηση της φροντίδας υπό στιγματισμό πιέζει τις οικογένειες, ιδιαίτερα τις γυναίκες, να διαχειριστούν αυτές τις ευθύνες πίσω από κλειστές πόρτες, δημιουργώντας περιβάλλοντα μυστικότητας και σιωπής. Μια τέτοια δυναμική μπορεί να αποθαρρύνει τις οικογένειες από το να αναγνωρίσουν τις προκλήσεις της φροντίδας ή να αναζητήσουν θεσμική βοήθεια, από φόβο μήπως εκθέσουν αυτό που μπορεί να εκληφθεί ως προσωπική ή οικογενειακή αποτυχία (Goffman, 1963). Σε περιβάλλοντα όπου επικρατούν ισχυροί οικογενειακοί δεσμοί και πολιτισμικές προσδοκίες, όπως στη Νότια και Ανατολική Ευρώπη, αυτό το στίγμα είναι ιδιαίτερα έντονο (Triantafillou et al., 2006). Η εξάρτηση από εξωτερικά συστήματα υποστήριξης, όπως οι υπηρεσίες επαγγελματικής φροντίδας ή οι εγκαταστάσεις στέγασης, συχνά εξισώνεται με την παραμέληση του καθήκοντος, διαιωνίζοντας περαιτέρω την πεποίθηση ότι η φροντίδα πρέπει να παραμείνει ιδιωτική υποχρέωση (Farrugia, 2019;)

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

Αυτή η πολιτισμική πλαισίωση έχει σημαντικές συνέπειες: 1). Απομονώνει τους αποδέκτες φροντίδας, οι οποίοι μπορεί να εσωτερικεύσουν τη ντροπή που σχετίζεται με την κατάστασή τους, οδηγώντας σε κοινωνική απόσυρση και μειωμένη αυτοεκτίμηση (Corrigan & Watson, 2002). 2). Μη αμειβόμενοι/ες φροντιστές/ριες των/ις οποίων/ες η εργασία παραμένει κρυμμένη και υποτιμημένη λόγω της συσχέτισής της με τη μυστικότητα και το στίγμα. Ως αποτέλεσμα, οι φροντιστές/ριες μπορεί να βιώσουν αυξημένο άγχος, οικονομική ανασφάλεια και έλλειψη αναγνώρισης. Μελέτες δείχνουν επίσης ότι οι οικογένειες που διαχειρίζονται στιγματισμένες ασθένειες, όπως η άνοια, είναι ιδιαίτερα απρόθυμες να αναζητήσουν εξωτερική βοήθεια λόγω φόβων για κουτσομπολιά και κρίση (Herek, 2002; Werner et al., 2012).

Πλαισιώνοντας τη φροντίδα ως ιδιωτική υπόθεση, το στίγμα εμποδίζει την ανάπτυξη δίκαιων και υποστηρικτικών συστημάτων μακροχρόνιας φροντίδας. Αντί να αναγνωρίζει τη φροντίδα ως κοινή κοινωνική ευθύνη, το μοντέλο του «οικογενειακού μυστικού» διαιωνίζει τον κύκλο της υποτίμησης και του αποκλεισμού (Farrugia, 2019).

Τύποι στίγματος που επηρεάζουν τους μη αμειβόμενους φροντιστές:

Οι μη αμειβόμενοι φροντιστές/ριες αντιμετωπίζουν πολλαπλές, αλληλεπικαλυπτόμενες μορφές στιγματισμού που διαμορφώνουν τόσο την κοινωνική τους θέση όσο και την πρόσβασή τους σε συστήματα υποστήριξης. Αυτά τα στίγματα, που εδράζονται σε πολιτισμικές πεποιθήσεις, κοινωνικούς κανόνες και θεσμικές πρακτικές, περιθωριοποιούν περαιτέρω τα άτομα που παρέχουν φροντίδα και διαιωνίζουν την μη αναγνώριση της εργασίας τους. Παρακάτω, διερευνώνται πέντε βασικοί τύποι στίγματος: στίγμα πάθησης, στίγμα ηλικίας, στίγμα φύλου, θεσμικό στίγμα και στίγμα ευημερίας (Corrigan, 2004).

1. Στίγμα πάθησης:

Το στίγμα που σχετίζεται με την πάθηση αναφέρεται σε αρνητικές στάσεις που στρέφονται εναντίον των ατόμων που παρέχουν φροντίδα, λόγω της συγκεκριμένης ασθένειας ή αναπηρίας του ατόμου που λαμβάνει φροντίδα. Οι καταστάσεις που σχετίζονται με την ψυχική υγεία ή τις μολυσματικές ασθένειες, συχνά στιγματίζονται σε μεγάλο βαθμό (Corrigan, 2004; Herek, 2002). Οι φροντιστές/ριες ατόμων με αυτές τις παθήσεις συχνά βιώνουν «στίγμα ευγένειας», όπου το στίγμα επεκτείνεται σε αυτούς μέσω συσχέτισης (Goffman, 1963). Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε κοινωνικό αποκλεισμό, κουτσομπολιά και διακρίσεις στις κοινότητές τους. Με τη σειρά τους, οι φροντιστές/ριες μπορεί να εσωτερικεύσουν αυτά τα στίγματα, οδηγώντας σε ντροπή, μυστικότητα και απροθυμία πρόσβασης σε επαγγελματική υποστήριξη (Corrigan & Watson, 2002). Για παράδειγμα, η έρευνα σε άτομα που παρέχουν φροντίδα σε ασθενείς με άνοια δείχνει ότι το στίγμα γύρω από τη νοητική έκπτωση συχνά αποθαρρύνει τις οικογένειες από το να αναζητήσουν έγκαιρη διάγνωση ή βοήθεια (Werner et al., 2012).

2. Ηλικιακό στίγμα:

Οι φροντιστές/ριες αντιμετωπίζουν επίσης στίγμα που συνδέεται με την ηλικία, τόσο όσον αφορά τα νέα όσο και τα ηλικιωμένα άτομα που παρέχουν φροντίδα. Τα νέα άτομα που παρέχουν φροντίδα συχνά αντιμετωπίζουν την πίεση των γονέων να παραμείνουν σιωπηλοί για τις ευθύνες τους ή αντιμετωπίζουν κοινωνικό στίγμα από συνομήλικα άτομα που δεν μοιράζονται παρόμοιες εμπειρίες (Becker &; Becker, 2008). Αυτή η μορφή στίγματος μπορεί να περιορίσει την κοινωνική ανάπτυξη, τις ευκαιρίες εκπαίδευσης και τη συνολική ευημερία των νέων φροντιστών/ριων. Από την άλλη, τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας που παρέχουν φροντίδα, ιδιαίτερα εκείνα που υπερβαίνουν την ηλικία εργασίας, συχνά αγνοούνται σε λόγους πολιτικής που δίνουν προτεραιότητα στους πληθυσμούς σε ηλικία εργασίας (Pickard, 2015). Οι συνεισφορές τους μπορεί να απορριφθούν ως λιγότερο σημαντικές, ενισχύοντας τα στερεότυπα ότι τα ηλικιωμένα ενήλικα άτομα είναι παθητικά

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

εξαρτώμενα άτομα και όχι ενεργοί συνεισφέροντες στα συστήματα οικογενειακής και κοινοτικής φροντίδας.

3. Στίγμα φύλου:

Το στίγμα του φύλου προκύπτει από τη θηλυκοποίηση της φροντίδας. Δεδομένου ότι η φροντίδα συνδέεται στενά με τις γυναίκες, η μη αμειβόμενη φροντίδα συχνά υποτιμάται σε σύγκριση με την αμειβόμενη εργασία σε παραδοσιακά ανδροκρατούμενους τομείς (Αγγλία, 2010). Αυτό το έμφυλο στίγμα μειώνει το αντιληπτό καθεστώς της εργασίας φροντίδας και ενισχύει επίσης την ιδέα ότι η παροχή φροντίδας είναι «φυσική» για τις γυναίκες και όχι μια δεξιότητα που απαιτεί αναγνώριση, κατάρτιση και δίκαιη αποζημίωση (EIGE, 2022). Οι άνδρες που αναλαμβάνουν ρόλους φροντίδας μπορεί επίσης να αντιμετωπίσουν στίγμα, καθώς θεωρείται ότι αποκλίνουν από τους κανονιστικούς ανδρικούς ρόλους, αποθαρρύνοντας την ευρύτερη συμμετοχή των ανδρών στη φροντίδα (Migliorini &; Rania, 2017). Το αποτέλεσμα είναι ένας διπλός δεσμός: οι γυναίκες αντιμετωπίζουν στίγμα για την εκπλήρωση παραδοσιακών ρόλων που υποτιμώνται, ενώ οι άνδρες αντιμετωπίζουν στίγμα για παραβίαση των κανόνων φύλου με την ενασχόληση με τη φροντίδα.

4. Θεσμικό στίγμα:

Το θεσμικό στίγμα προκύπτει όταν οι οικογένειες κρίνονται για την τοποθέτηση συγγενών σε δομές επίσημης φροντίδας. Σε πολλά πολιτισμικά πλαίσια, τέτοιες αποφάσεις γίνονται αντιληπτές ως εγκατάλειψη ή παραμέληση του οικογενειακού καθήκοντος, ιδιαίτερα στη Νότια και Ανατολική Ευρώπη όπου η οικογενειακή φροντίδα είναι βαθιά ριζωμένη (Triantafillou et al., 2006). Αυτό το στίγμα μπορεί να αποθαρρύνει τις οικογένειες από το να αναζητήσουν θεσμική ή κοινοτική υποστήριξη, ακόμη και όταν τέτοιες επιλογές είναι απαραίτητες για την ευημερία τόσο των ατόμων που παρέχουν φροντίδα όσο και των αποδεκτών. Οι φροντιστές/ριες μπορεί να αντιμετωπίσουν κριτική από συγγενείς, γείτονες ή θρησκευτικές κοινότητες, ενισχύοντας την προσδοκία ότι η φροντίδα πρέπει να παραμείνει ιδιωτική, οικογενειακή ευθύνη (Farrugia, 2019).

5. Στίγμα πρόνοια:

Τέλος, ο στιγματισμός της κοινωνικής πρόνοιας επηρεάζει τους μη αμειβόμενους/ες φροντιστές/ριες που βασίζονται σε εισοδηματική στήριξη ή κοινωνική πρόνοια λόγω της περιορισμένης ικανότητάς τους να συμμετέχουν σε αμειβόμενη απασχόληση. Το στίγμα της πρόνοιας εκδηλώνεται ως δημόσιες αφηγήσεις που κατασκευάζουν τους αποδέκτες παροχών ως εξαρτημένους, τεμπέληδες ή ανάξιους (Baumberg, 2016). Για τα άτομα που παρέχουν φροντίδα, αυτό είναι ιδιαίτερα άδικο, καθώς οι απλήρωτες εισφορές τους επιδοτούν σημαντικά τα δημόσια συστήματα φροντίδας παρέχοντας εργασία που διαφορετικά θα έπρεπε να χρηματοδοτηθεί από το κράτος (Fine, 2012). Ωστόσο, πολλοί/ες φροντιστές/ριες βιώνουν ντροπή για την πρόσβαση σε επιδόματα πρόνοιας, συχνά εσωτερικεύοντας αρνητικά στερεότυπα που απονομιμοποιούν τον ρόλο τους ως ουσιαστικών συντελεστών στην κοινωνία (Patrick, 2017).

Το στίγμα διαμορφώνει σημαντικά τις εμπειρίες των μη αμειβόμενων ατόμων που παρέχουν φροντίδα και των αποδεκτών φροντίδας, επηρεάζοντας τις κοινωνικές αντιλήψεις και επίσης την πρόσβαση σε υποστήριξη, πόρους και αναγνώριση. Σε πολλαπλές διαστάσεις - κατάσταση, ηλικία, φύλο, θεσμική και πρόνοια - το στίγμα συμβάλλει στη μη αναγνώριση και την υποτίμηση της εργασίας φροντίδας, ενισχύοντας τις κοινωνικές ιεραρχίες και τις συστημικές ανισότητες (Corrigan, 2004; Baumberg, 2016). Πλαισιώνοντας τη φροντίδα ως ιδιωτική ή κοινωνικά ανεπιθύμητη δραστηριότητα, το στίγμα αποθαρρύνει τους/ις φροντιστές/ριες από το να αναζητήσουν βοήθεια, να έχουν πρόσβαση σε επίσημες υπηρεσίες ή να συμμετέχουν πλήρως στην οικονομική και κοινωνική ζωή. Οι συνέπειες του στίγματος είναι τόσο ατομικές όσο και δομικές. Σε προσωπικό επίπεδο, τα άτομα που παρέχουν φροντίδα μπορεί να βιώσουν ντροπή, απομόνωση, άγχος και μειωμένη ευημερία. (Farrugia, 2019). Σε συστημικό επίπεδο, το στίγμα διαιωνίζει τις ανισότητες με βάση το φύλο και την ηλικία, περιορίζει την ανταπόκριση στην πολιτική και υπονομεύει την αναγνώριση της

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

φροντίδας ως βασική εργασία για τη λειτουργία των οικογενειών και των κοινωνιών (Triantafillou et al., 2006).

Διαδραστικές δραστηριότητες

Δραστηριότητα 1: Κατανόηση του χάσματος των φύλων στη φροντίδα

Σκοπός της Δραστηριότητας:

Να ενθαρρύνει τους συμμετέχοντες να προβληματιστούν σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο οι μη αμειβόμενες και αμειβόμενες ευθύνες φροντίδας κατανέμονται μεταξύ των φύλων και πώς οι διατομεακοί παράγοντες (ηλικία, μετανάστευση, κοινωνικοοικονομική κατάσταση) διαμορφώνουν τις εμπειρίες φροντίδας.

Βήματα (Προτρεπτικές ερωτήσεις/Σενάριο):

1. Ο/Η συντονιστής/ρια ρωτά: *«Τι σημαίνει για σας το έμφυλο χάσμα στη φροντίδα; Πιστεύετε ότι όλοι επηρεάζονται με τον ίδιο τρόπο από το χάσμα φροντίδας;»*
2. Οι συμμετέχοντες/ουσες αφιερώνουν 3-5 λεπτά γράφοντας τις ατομικές τους σκέψεις.
3. Σε μικρές ομάδες (3-4 συμμετέχοντες/ουσες), οι συμμετέχοντες/ουσες μοιράζονται προβληματισμούς και συζητούν τις διαφορές στις εμπειρίες με βάση το φύλο, την ηλικία, το κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο και το μεταναστευτικό καθεστώς.
4. Κάθε ομάδα παρουσιάζει 1-2 βασικές πληροφορίες σε ολόκληρη την ομάδα.

Σύνδεσμοι/ Πηγές:

- Φυλλάδιο προβληματισμού ή σημειωματάρια για μεμονωμένες σημειώσεις.
- Προαιρετικός πίνακας σεμιναρίου ή πίνακας για τη σύνοψη των πληροφοριών της ομάδας.

Δραστηριότητα 2: Εξισορρόπηση καριέρας και φροντίδας: Το σενάριο της συνέντευξης

Σκοπός της Δραστηριότητας:

Να δείξει πώς τα στερεότυπα των φύλων, η συνειδητή και ασυνείδητη προκατάληψη και οι κοινωνικές προσδοκίες επηρεάζουν τις αποφάσεις στο χώρο εργασίας σχετικά με τους/ις εργαζόμενους/ες με ευθύνες φροντίδας.

Βήματα (Προτρεπτικές ερωτήσεις/Σενάριο):

1. **Σενάριο:** Μια γυναίκα στα 30 της κάνει αίτηση για δουλειά. Έχει εξαιρετικό βιογραφικό, αλλά αποκαλύπτει ότι φροντίζει τον χρόνια άρρωστο πατέρα της. Ο αδερφός και ο σύντροφός της δεν είναι διαθέσιμοι. Εκφράζει τη δέσμευσή της στον ρόλο, αλλά μπορεί να χρειάζεται ευελιξία.

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

2. Χωρίστε τα άτομα που συμμετέχουν σε ομάδες των 3-4 και αναθέστε ρόλους: *Εργοδότης/ρια*, *Υποψήφιος/α*, *Παρατηρητές/ριες*.
3. Πραγματοποιήστε μια εικονική συνέντευξη για 5-7 λεπτά.
4. Οι παρατηρητές/ριες σημειώνουν πιθανές συνειδητές ή ασυνείδητες προκαταλήψεις (π.χ. αμφισβήτηση της αξιοπιστίας, υποθέτοντας ότι η φροντίδα είναι ασυμβίβαστη με την καριέρα).
5. Ομαδική συζήτηση χρησιμοποιώντας προτροπές:
    - Πώς επηρεάζουν τα στερεότυπα των φύλων τις υποθέσεις σχετικά με τις ευθύνες φροντίδας;
    - Ποιες συνειδητές ή ασυνείδητες προκαταλήψεις μπορεί να επηρεάσουν τις αποφάσεις πρόσληψης;
    - Πώς θα μπορούσε ο χώρος εργασίας να υποστηρίξει αυτήν την υποψήφια ενώ εκτιμά τον ρόλο της φροντίδας;
    - Πώς θα μπορούσαν να αντιδράσουν οι συνάδελφοι και πώς θα μπορούσε να αλλάξει η κουλτούρα στο χώρο εργασίας για να μειωθεί το στίγμα και η προκατάληψη;

Σύνδεσμοι/ Πηγές:

- Κάρτες ρόλων για Εργοδότη/ρια, Υποψήφιο/α, Παρατηρητή/ρια
- Φυλλάδιο παρατήρησης για την επισήμανση περιπτώσεων μεροληψίας
- Προαιρετικό πρότυπο χάρτη ενσυναίσθησης
- Φυλλάδιο προβληματισμού / σημειωματάρια για προσωπικές σημειώσεις
- Προαιρετικά: Πίνακας σεμιναρίου ή πίνακας για τη σύνοψη των πληροφοριών της ομάδας

Υποενότητα 3.2: Ανάπτυξη Κοινωνικών Δεξιοτήτων για τη Δημιουργία και την Προώθηση Χώρων Εργασίας χωρίς Αποκλεισμούς

Αυτή η Ενότητα θα επικεντρωθεί στην ανάπτυξη ήπιων δεξιοτήτων που μπορούν να βοηθήσουν στην υποστήριξη της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων που είναι επίσης φροντιστές/ριες. Πιο αναλυτικά, στην ενότητα αυτή υπάρχουν πληροφορίες σχετικά με τις κοινωνικές δεξιότητες που μπορούν να αναπτύξουν οι εργοδότες/ριες, τα διευθυντικά στελέχη και τα στελέχη του ανθρώπινου δυναμικού για να υποστηρίξουν τους/ις υπαλλήλους τους και να διασφαλίσουν ότι ο χώρος εργασίας τους είναι χωρίς αποκλεισμούς και υποστηρίζει τις γυναίκες που παρέχουν φροντίδα.

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

Θεωρητικό Περιεχόμενο

Ορισμοί των κοινωνικών δεξιοτήτων και η εφαρμογή τους στον εργασιακό χώρο

Τι είναι η ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων;

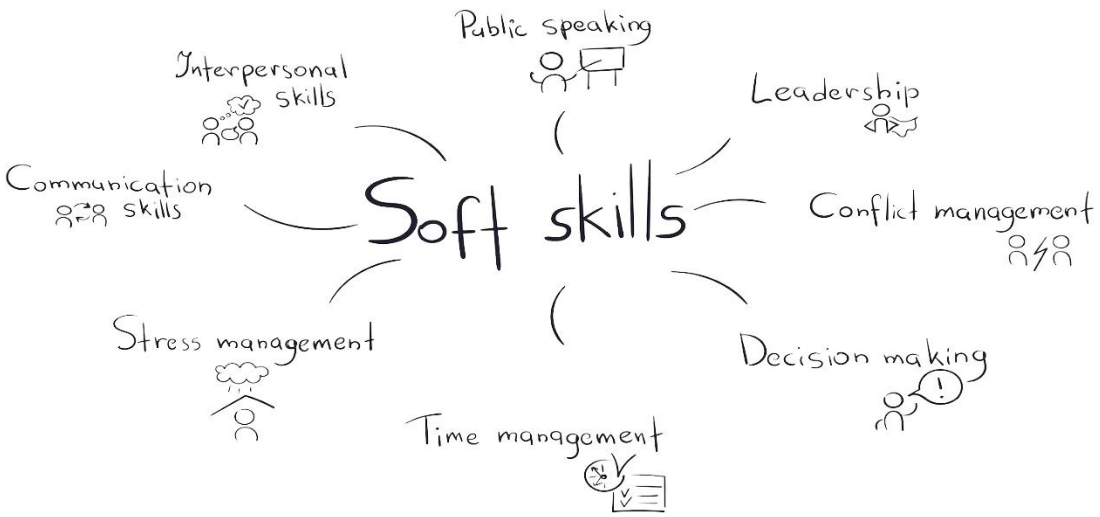
Οι κοινωνικών δεξιότητες είναι **μη τεχνικές ικανότητες που επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα αλληλοεπιδρούν, συνεργάζονται και προσαρμόζονται στο χώρο εργασίας**. Σε αντίθεση με τις τεχνικές δεξιότητες, οι οποίες είναι συγκεκριμένες και μετρήσιμες, οι κοινωνικές δεξιότητες περιλαμβάνουν **χαρακτηριστικά** όπως η επικοινωνία, η ενσυναίσθηση, η προσαρμοστικότητα και η επίλυση προβλημάτων (People Managing People, 2023). Διαμορφώνουν την οργανωτική κουλτούρα, επηρεάζουν την παραγωγικότητα και αναγνωρίζονται όλο και περισσότερο ως απαραίτητα για τη μακροπρόθεσμη επαγγελματική επιτυχία (Hosseinioun, M, 2025).

Οι κοινωνικές δεξιότητες μπορούν να περιγραφούν ως (Kubátová, J. et al, 2025):

- **Μεταβιβάσιμες**: εφαρμόζονται σε όλους τους τομείς και τους ρόλους
- **Σχεσιακές**: εξαρτώνται από την κοινωνική αλληλεπίδραση.
- **Αναπτυξιακές**: αναπτύσσονται μέσω σκόπιμης εκπαίδευσης, προβληματισμού και ανατροφοδότησης.
- **Εξαρτώνται από το πλαίσιο**: διαμορφώνονται από την οργανωτική κουλτούρα και τις ανάγκες στο χώρο εργασίας.

Η έρευνα τονίζει ότι οι κοινωνικές δεξιότητες είναι ζωτικής σημασίας για **τη δημιουργία χώρων εργασίας χωρίς αποκλεισμούς** , επειδή επιτρέπουν στην ηγεσία και το προσωπικό να οικοδομήσουν εμπιστοσύνη, να αντιμετωπίσουν διαφορετικές ανάγκες και να υποστηρίξουν την ευημερία των εργαζομένων (Forbes, 2023). Στο πλαίσιο του έργου, οι φροντιστές/ριες, συχνά γυναίκες που εξισορροπούν πολλαπλές ευθύνες, επωφελούνται όταν η διεύθυνση και οι συνάδελφοι εφαρμόζουν ενεργά κοινωνικές δεξιότητες για να σχεδιάσουν υποστηρικτικά περιβάλλοντα.

Εικόνα 1: Τύποι ήπιων δεξιοτήτων



Πηγή: Σύνδεσμος δημοσίευσης ιστολογίου Unodetres https://www.unodetres.es/blog/2-soft-skills-que-son-y-como-detectarlas/

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

Γιατί είναι σημαντικά;

Οι κοινωνικές δεξιότητες συμβάλλουν στη συμπερίληψη στο χώρο εργασίας με διάφορους τρόπους, όπως:

- **Χτίζοντας υγιείς σχέσεις**: Η εμπιστοσύνη και η συνεργασία αναδύονται όταν οι ηγέτες χρησιμοποιούν ενσυναίσθηση και αποτελεσματική επικοινωνία
- **Αποτελεσματική επικοινωνία**: Ο σαφής διάλογος με σεβασμό μειώνει τις παρεξηγήσεις και προωθεί την ομαδική εργασία
- **Επίλυση προβλημάτων**: Η δημιουργικότητα και η προσαρμοστικότητα επιτρέπουν στους οργανισμούς να διαχειρίζονται κρίσεις και να ανταποκρίνονται στις διαφορετικές ανάγκες των εργαζομένων (Cimatti, B. et al, 2016).

Διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στην προώθηση της ένταξης διασφαλίζοντας ότι οι φροντιστές/ριες (που συχνά αντιμετωπίζουν άγχος και χρονικούς περιορισμούς) αισθάνονται υποστήριξη, σεβασμό και ικανότητα να ευδοκιμήσουν στην εργασία (Cimatti, B. et al, 2016).

Η ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων περιλαμβάνει σκόπιμες στρατηγικές μάθησης, πρακτική και προβληματισμό. Δεν είναι έμφυτο αλλά μπορεί να καλλιεργηθεί μέσω της εκπαίδευσης, της καθοδήγησης και της βιωματικής μάθησης. Για τους/ις επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού, τα προγράμματα κατάρτισης που ενσωματώνουν παιχνίδια ρόλων, αναστοχαστικές δραστηριότητες και υλικό με πολυμέσα είναι ιδιαίτερα αποτελεσματικά (Articulate, 2021).

Τύποι κοινωνικών δεξιοτήτων:

Όταν εργάζεστε με τις κοινωνικές δεξιότητες, είναι εύκολο να αισθάνεστε συγκλονισμένοι από τον αριθμό των ικανοτήτων που εμπλέκονται. Για να γίνει η μάθηση πιο δομημένη και πρακτική, **αυτές οι δεξιότητες έχουν ομαδοποιηθεί σε 4 κύριες ομάδες**: ενδοπροσωπικές, διαπροσωπικές, γνωστικές/στρατηγικές και ηθικές/αξιακές βασισμένες ικανότητες.

Η ομαδοποίηση είναι ευθυγραμμισμένη με **τα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης** , έτσι ώστε η μάθησή σας να συνδέεται άμεσα με ευρύτερες προτεραιότητες πολιτικής:

- **Οι ενδοπροσωπικές και διαπροσωπικές δεξιότητες** (όπως η ενσυναίσθηση, η επικοινωνία, η ανθεκτικότητα, η ομαδική εργασία) αποτελούν βασικά μέρη των *Βασικών Ικανοτήτων της ΕΕ για τη Δια Βίου Μάθηση* (EC, 2018).
- **Οι γνωστικές και στρατηγικές δεξιότητες** (όπως η επίλυση προβλημάτων, η δημιουργικότητα και το στρατηγικό όραμα) αναγνωρίζονται ως βασικές *ικανότητες του 21ου αιώνα* στα **έργα ανάπτυξης ικανοτήτων του Erasmus+** (έργο 21CC, 2022).
- **Οι δεοντολογικές δεξιότητες και οι δεξιότητες που βασίζονται σε αξίες** (όπως η ακεραιότητα και η δικαιοσύνη) αντικατοπτρίζουν τον **ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων**, ο οποίος προωθεί την αξιοπρεπή εργασία, την ισότητα των φύλων και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2021).

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

Πίνακας 1: Ενδοπροσωπικές δεξιότητες (αυτοδιαχείριση & ευαισθητοποίηση)

Αυτές είναι οι εσωτερικές ικανότητες που χρησιμοποιούν οι άνθρωποι για να κατανοήσουν και να ρυθμίσουν τις σκέψεις, τα συναισθήματα και τα κίνητρά τους - δεξιότητες που επιτρέπουν στους υπαλλήλους και τους διευθυντές να κατανοούν και να ρυθμίζουν τη συμπεριφορά, τα συναισθήματα και τα κίνητρά τους.

Κοινωνική δεξιότητα	**Ορισμός**	**Εφαρμογή για φροντιστές/ριες & εργαζόμενους/ες**	**Αντίκτυπος**
Αυτογνωσία	Αναγνώριση των συναισθημάτων, των δυνατών σημείων, των περιορισμών, των προκαταλήψεων κάποιου/ας.	Βοηθά τα διευθυντικά στελέχη να παρατηρήσουν προκαταλήψεις στον τρόπο με τον οποίο παρέχεται ευελιξία, επιτρέπει στους/ις φροντιστές/ριες να επικοινωνούν τα όρια.	Βελτιώνει τη λήψη αποφάσεων, την ηγεσία χωρίς αποκλεισμούς και την προσωπική ανάπτυξη.
Ανθεκτικότητα	Ικανότητα ανάκαμψης από αποτυχίες και θετική προσαρμογή.	Οι φροντιστές/ριες αντιμετωπίζουν το άγχος χωρίς απεμπλοκή, τα διευθυντικά στελέχη μοντελοποιούν την ανθεκτικότητα κατά τη διάρκεια κρίσεων.	Μειώνει την εξάντληση, ενισχύει την ευεξία, αυξάνει τη παραγωγικότητα.
Διαχείριση χρόνου	Αποτελεσματικός προγραμματισμός και κατανομή χρόνου.	Οι φροντιστές/ριες εξισορροπούν τα καθήκοντα εργασίας και φροντίδας, τα διευθυντικά στελέχη υποστηρίζουν μέσω ρεαλιστικών προθεσμιών.	Μειώνει το άγχος, αποτρέπει την εξάντληση, αυξάνει την παραγωγικότητα.
Κίνητρο	Καθοδηγήστε για να πετύχετε στόχους και παραμείνετε αφοσιωμένοι.	Ενθαρρύνει την ενεργή υποστήριξη για συναδέλφους/φισσες με ευθύνες φροντίδας.	Ενισχύει τη δέσμευση και τη συνεχή βελτίωση.
Επιμονή ασθενούς	Παραμένοντας ήρεμοι απέναντι στις καθυστερήσεις, ενώ επιμένουμε σε μακροπρόθεσμους στόχους.	Οι φροντιστές/ριες επιμένουν μέσω διαταραχών, τα διευθυντικά στελέχη διατηρούν έργα παρά τις απουσίες.	Υποστηρίζει μακροπρόθεσμους στόχους και ανθεκτικότητα.
Θετικότητα	Διατήρηση αισιοδοξίας και εποικοδομητικής νοοτροπίας.	Τα διευθυντικά στελέχη ενθαρρύνουν την ευγνωμοσύνη και την	Χτίζει ηθικό, υποστηρίζει την ανθεκτικότητα, δημιουργεί θετική

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

		αναγνώριση των μικρών νικών.	κουλτούρα στο χώρο εργασίας.
Συναισθηματική νοημοσύνη	Ικανότητα κατανόησης, διαχείρισης και ανταπόκρισης στα συναισθήματα του ατόμου και των άλλων.	τα διευθυντικά στελέχη εντοπίζουν τα συμπτώματα άγχους των φροντιστών/ριών και προσαρμόζουν τον φόρτο εργασίας ή τις προσδοκίες.	Ενισχύει την ενσυναίσθηση, μειώνει τις συγκρούσεις, βελτιώνει τις σχέσεις στο χώρο εργασίας.

Πίνακας 2: Διαπροσωπικές Δεξιότητες (σχέσεις & συνεργασία)

Αυτές είναι οι δεξιότητες που χρησιμοποιούνται κατά την αλληλεπίδραση με άλλους: ακρόαση, επίλυση συγκρούσεων, οικοδόμηση εμπιστοσύνης και παραγωγική εργασία σε μια ομάδα. Δεξιότητες που επιτρέπουν αποτελεσματική αλληλεπίδραση, ομαδική εργασία και υποστήριξη σε διαφορετικά και χωρίς αποκλεισμούς περιβάλλοντα.

Κοινωνική δεξιότητα	**Ορισμός**	**Εφαρμογή για φροντιστές/ριες & εργαζόμενους/ες**	**Αντίκτυπος**
Ενσυναίσθηση	Ικανότητα κατανόησης και κοινής χρήσης των συναισθημάτων των άλλων.	τα διευθυντικά στελέχη αναγνωρίζουν τις πιέσεις των φροντιστών/ριών και ανταποκρίνονται με ευελιξία.	Χτίζει εμπιστοσύνη, συνεργασία, αφοσίωση.
Επικοινωνιακές δεξιότητες	Ικανότητα να μεταφέρετε ιδέες με σαφήνεια και να ακούτε ενεργά.	Διαφανής επικοινωνία των πολιτικών, ενεργητική ακρόαση των ανησυχιών των φροντιστών/ριών.	Ενισχύει τη δέσμευση, αποτρέπει τις συγκρούσεις, προωθεί τη συνεργασία.
Διαπροσωπικές δεξιότητες	Ομαδική εργασία, διαπραγμάτευση και επίλυση συγκρούσεων.	Εξισορροπεί δίκαια τον φόρτο εργασίας όταν κάποιο μέλος του προσωπικού αντιμετωπίζει επιπλέον απαιτήσεις φροντίδας.	Ενισχύει τη συνοχή, μειώνει την ένταση στο χώρο εργασίας.
Συνεργασία	Σκόπιμη ομαδική εργασία βασισμένη στην εμπιστοσύνη και την κοινή ευθύνη.	Οι ομάδες ευθυγραμμίζονται με κοινούς στόχους, ανακατανέμουν τις εργασίες χωρίς αποκλεισμούς.	Βελτιώνει την επίλυση προβλημάτων, την ομαδική εργασία, την υπευθυνότητα.
Ικανότητα έμπνευσης	Ικανότητα να παρακινείς και να κινητοποιείς τους/ις άλλους/ες.	Τα διευθυντικά στελέχη εμπνέουν κοινή ευθύνη για τη συμπερίληψη.	Χτίζει ηθικό, δέσμευση, κοινές αξίες.

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

Πίστη	Δέσμευση για υποστήριξη των συναδέλφων και του οργανισμού.	Το προσωπικό επιδεικνύει αξιοπιστία και διαφάνεια, ειδικά όταν οι συνάδελφοι/ισσες χρειάζονται υποστήριξη.	Ενισχύει την εμπιστοσύνη, αυξάνει τη διατήρηση του προσωπικού.
Ηγεσία	Ικανότητα καθοδήγησης και επιρροής των άλλων μέσω προσεγγίσεων χωρίς αποκλεισμούς.	Τα διευθυντικά στελέχη ενσωματώνουν πρακτικές ευαίσθητες στη φροντίδα και υποδεικνύουν τη συμπερίληψη.	Αναπτύσσει μελλοντικά διευθυντικά στελέχη, χτίζει δέσμευση, διασφαλίζει τη συνέχεια.

Πίνακας 3: Γνωστικές & στρατηγικές δεξιότητες (σκέψη & καινοτομία)

Αυτές οι ικανότητες σχετίζονται με τον τρόπο με τον οποίο ένα άτομο σκέφτεται, σχεδιάζει και ενεργεί. επίλυση σύνθετων προβλημάτων, οραματισμός του μέλλοντος και εφαρμογή δημιουργικότητας και στρατηγικής στο χώρο εργασίας. Δεξιότητες που συνδέονται με την κριτική σκέψη, τη δημιουργικότητα και τον μακροπρόθεσμο σχεδιασμό.

Κοινωνική δεξιότητα	Ορισμός	Εφαρμογή για φροντιστές/ριες & εργαζόμενους/ες	Αντίκτυπος
Επίλυση προβλημάτων	Δημιουργική και αναλυτική ικανότητα επίλυσης σύνθετων ζητημάτων.	Τα διευθυντικά στελέχη προσαρμόζουν τις βάρδιες για να εξισορροπήσουν την παραγωγικότητα και τις ανάγκες φροντίδας.	Βελτιώνει την αποτελεσματικότητα, μειώνει τις συγκρούσεις, προωθεί την καινοτομία.
Καινοτομία & δημιουργικότητα	Ικανότητα δημιουργίας και εφαρμογής νέων λύσεων.	Το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού δημιουργεί νέα οφέλη (π.χ. πιστώσεις άδειας φροντίδας, ευέλικτες βάρδιες).	Ενισχύει την επίλυση προβλημάτων, τη συμμετοχικότητα, την ανταγωνιστικότητα.
Στρατηγικό όραμα	Βλέποντας τη μεγαλύτερη εικόνα και σχεδιάζοντας μακροπρόθεσμα.	Το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού ενσωματώνει την υποστήριξη του προσωπικού που παρέχει φροντίδα στις στρατηγικές του εργατικού δυναμικού.	Ευθυγραμμίζει τη συμπερίληψη με τη βιωσιμότητα, την ανταγωνιστικότητα.
Περιέργεια	Επιθυμία να εξερευνήσετε και να κάνετε νέες ερωτήσεις.	Τα διευθυντικά στελέχη ενθαρρύνουν τον καταιγισμό ιδεών χωρίς αποκλεισμούς (π.χ. «Τι θα γινόταν αν...»).	Προωθεί την καινοτομία, τη δέσμευση, την οργανωτική μάθηση.

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

Πίνακας 4: Δεοντολογικές δεξιότητες και δεξιότητες που βασίζονται σε αξίες (αρχές και δικαιοσύνη)

Αυτές είναι οι αρχές και τα ηθικά θεμέλια που καθοδηγούν τις αποφάσεις και τη συμπεριφορά, διασφαλίζοντας ότι οι ενέργειες είναι δίκαιες, με σεβασμό και ευθυγραμμισμένες με τις βασικές αξίες της ακεραιότητας και της δικαιοσύνης. Δεξιότητες που καθοδηγούν τη λήψη ηθικών αποφάσεων, τη δικαιοσύνη και την ακεραιότητα σε χώρους εργασίας χωρίς αποκλεισμούς.

Κοινωνική δεξιότητα	Ορισμός	Εφαρμογή για φροντιστές/ριες & εργαζόμενους/ες	Αντίκτυπος
Ακεραιότητα	Ενεργώντας με ειλικρίνεια, δικαιοσύνη και ηθική ευθύνη.	Οι πολιτικές φροντίδας εφαρμόζονται με διαφάνεια και δικαιοσύνη μεταξύ των φύλων.	Ενισχύει την εμπιστοσύνη και την οργανωτική αξιοπιστία.
Ηθική	Δέσμευση για δικαιοσύνη, επαγγελματισμό και υπευθυνότητα.	Τα διευθυντικά στελέχη μοντελοποιούν τη δικαιοσύνη στη λήψη αποφάσεων για τους φροντιστές.	Χτίζει μακροπρόθεσμη αξιοπιστία και ηθική κουλτούρα.

**Πίνακες πηγών 1–4: Προσαρμοσμένη σύνθεση από συγγραφείς, με βάση τη βιβλιογραφία για τις ήπιες δεξιότητες και το πλαίσιο του έργου (Articulate, 2021; Σύμβουλος Forbes, 2023; Kubátová et al., 2025; MAACCE, 2017; O'Reilly, 2025; Άνθρωποι που διαχειρίζονται ανθρώπους, 2023; PMC, 2023; Cimatti, 2016; Salto-Youth, 2016).*

Οι κοινωνικές δεξιότητες είναι κάτι πολύ περισσότερο από «ωραίες» ικανότητες. Αποτελούν το θεμέλιο των **χώρων εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και υποστήριξης**, όπου οι εργαζόμενοι/ες αισθάνονται ότι εκτιμώνται όχι μόνο για την τεχνική τους εξειδίκευση αλλά και για την ανθρωπιά τους (Poláková, M. et al., 2023). Αναπτύσσοντας ενσυναίσθηση, επικοινωνία, ανθεκτικότητα, προσαρμοστικότητα, επίλυση προβλημάτων και ακεραιότητα, τα διευθυντικά στελέχη και οι εργαζόμενοι/ες μπορούν να συμβάλουν σε περιβάλλοντα όπου **οι ευθύνες φροντίδας αναγνωρίζονται και υποστηρίζονται**, αντί να κρύβονται ή να τιμωρούνται. Αυτές οι ικανότητες είναι απαραίτητες για την αντιμετώπιση των προκλήσεων της σύγχρονης εργασίας, από την εξισορρόπηση της παραγωγικότητας με την ευημερία έως τη διασφάλιση της δικαιοσύνης και της ισότητας των φύλων.

Θυμηθείτε: **οι κοινωνικές δεξιότητες δεν είναι σταθερά χαρακτηριστικά, αλλά ικανότητες που μπορούν να αναπτυχθούν, να εξασκηθούν και να ενισχυθούν με την πάροδο του χρόνου**. Επενδύοντας σε αυτές τις ικανότητες, όχι μόνο χτίζετε τη δική σας επαγγελματική ανάπτυξη, αλλά συμβάλλετε επίσης στη διαμόρφωση χώρων εργασίας που είναι πιο δίκαιοι, πιο συμπεριληπτικοί και πιο βιώσιμοι για όλους/ες.

Δημιουργία και προώθηση χώρων εργασίας χωρίς αποκλεισμούς, αποφυγή διακρίσεων και δυσμενούς μεταχείρισης

Πώς η χρήση των κοινωνικών δεξιοτήτων από την εργοδοσία, τα διευθυντικά στελέχη και στελέχη ανθρώπινου δυναμικού **μπορεί να ενθαρρύνει την ισότητα των φύλων στο χώρο εργασίας**;

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

Οι εργοδότες/ριες πρέπει να προσαρμόσουν την οργάνωσή τους στις ανάγκες των ομάδων τους

Γιατί είναι σημαντικό για μια εταιρεία να κατανοεί και να ικανοποιεί τις ανάγκες των εργαζομένων της;

Η ικανοποίηση των εργαζομένων είναι ένας από τους θεμελιώδεις πυλώνες μιας ηθικής προσέγγισης στην οργάνωση της εργασίας. Αλλά αντιπροσωπεύει επίσης μια αξία απόδοσης για την εταιρεία, η οποία, καλύπτοντας τις ανάγκες των εργαζομένων, μπορεί να βελτιώσει τα αποτελέσματά της. Στην πραγματικότητα, η δημιουργία ενός άνετου και ικανοποιητικού εργασιακού περιβάλλοντος για τους εργαζόμενους είναι το κλειδί για την επιτυχία μιας εταιρείας. Ωστόσο, προϋποθέτει μια εταιρική οργανωσιακή προσέγγιση που περιλαμβάνει κάτι περισσότερο από τη σχέση εργοδοσίας-εργαζομένου/ης, καθώς αφορά ένα πραγματικό πολιτισμικό πλαίσιο.

Η Gallup, μια αμερικανική εταιρεία αναλύσεων και συμβούλων, ασχολείται με το ζήτημα της εταιρικής οργάνωσης, και ειδικότερα με το ζήτημα της ενεργού συμμετοχής των εργαζομένων, εστιάζοντας στην «κουλτούρα δέσμευσης στο χώρο εργασίας» (Gallup, 2025). Αυτό απαιτεί από τον εργοδότη/ρια να βλέπει τον/ην εργαζόμενο/η (και να τον/ην φροντίζει) ως άτομο και όχι απλώς ως «εργαλείο» της οργανωτικής μηχανής (Gallup, 2025).

Η ικανοποίηση των εργαζομένων είναι όταν τα άτομα αισθάνονται ευχαριστημένα και ολοκληρωμένα με την εργασία τους.

Το Marsh McLennan Agency (MMA), ένα αμερικανικό πρακτορείο που ειδικεύεται στις ασφαλιστικές και επαγγελματικές υπηρεσίες για επιχειρήσεις, πιστεύει ότι μια καλή εργασιακή εμπειρία προκύπτει όταν οι εργαζόμενοι/ες:

- Εκτιμούν την ατμόσφαιρα εργασίας
- Νιώθουν σίγουροι/ες για τη δουλειά τους
- Έχουν ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη
- Διατηρούν μια καλή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής
- Λαμβάνουν ανταγωνιστική αποζημίωση

Σύμφωνα με το Marsh McLennan Agency (MMA), τα 5 συστατικά ενός ικανοποιημένου εργατικού δυναμικού είναι:

- Αμοιβές και παροχές
- Ασφάλεια εργασίας
- Ανάπτυξη καριέρας
- Αναγνώριση
- Σεβασμός

Η δυσαρέσκεια των εργαζομένων προκαλεί κόστος για την εταιρεία και αυξάνει τον κύκλο εργασιών, με αποτέλεσμα η μάρκα να χάσει την ανταγωνιστικότητά της (Marsh McLennan Agency, 2024).

Πιστεύουμε ότι είναι σημαντικό να τονίσουμε τη σημασία της ενσυναισθητικής προσέγγισης της εργοδοσίας προς τους εργαζόμενους/ες και του σεβασμού των αναγκών τους. Αυτή η προσέγγιση μπορεί να είναι πολύ απλή εάν οι εργοδότες/ριες, τα διευθυντικά στελέχη και τα στελέχη ανθρώπινου δυναμικού χρησιμοποιούν αποτελεσματικά τις σωστές κοινωνικές δεξιότητες.

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

Οι ανάγκες των φροντιστών/ριών των εργαζομένων υποστηρίζονται επαρκώς από τους εργοδότες;

Σύμφωνα με έρευνα του 2023 από την αμερικανική ασφαλιστική εταιρεία Guardian Life, το 23% των φροντιστών/ιών δεν πιστεύει ότι ο εργοδότης/ρια τους ενδιαφέρεται για τη συνολική ευημερία τους και μόνο το 44% λέει ότι τα οφέλη που προσφέρονται ανταποκρίνονται στις ανάγκες τους (Guardian, 2023). Αυτά τα δεδομένα δεν ταιριάζουν με τις αντιλήψεις των εργοδοτών/ριών: σύμφωνα με την έρευνα, το 63% από αυτούς/ες πιστεύει ότι ο οργανισμός τους παρέχει υποστήριξη σε εργαζόμενους/ες με ευθύνες φροντίδας. Επιπλέον, η έρευνα δείχνει ότι τα άτομα που παρέχουν φροντίδα αντιμετωπίζουν συχνότερες αποτυχίες σταδιοδρομίας και έχουν λιγότερο ελκυστικές προοπτικές εργασίας. Έχουν διπλάσιες πιθανότητες από τους μη φροντιστές/ριες να έχουν βιώσει απόλυση (6% έναντι 3%) και το 20% λέει ότι οι ευθύνες φροντίδας τους έχουν περιορίσει την επαγγελματική τους ανάπτυξη και τις ευκαιρίες εργασίας (Guardian, 2023).

Το πρόβλημα πιθανότατα πηγάζει από το γεγονός ότι οι εργοδότες/ριες δεν καλλιεργούν μια «κουλτούρα φροντίδας». Μια έκθεση του Harvard Business School υπογραμμίζει ότι πολλές εταιρείες έχουν δημιουργήσει ακούσια μια οργανωτική κουλτούρα στην οποία οι εργαζόμενοι/ες διστάζουν να μοιραστούν τις ανησυχίες τους για τη φροντίδα, επειδή οι περισσότεροι/ες από αυτούς δεν βλέπουν αρκετά παραδείγματα συναδέλφων που προωθούν τη σταδιοδρομία τους ως αποτέλεσμα των ευθυνών φροντίδας τους (Fuller, 2019).

Υπάρχουν ανισότητες μεταξύ των φύλων στο χώρο εργασίας που δυσκολεύουν τη φροντίδα;

Αν και το θέμα της ισότητας των φύλων στο χώρο εργασίας αντιμετωπίζεται ευρέως σε διάφορα θεσμικά και ερευνητικά περιβάλλοντα, το χάσμα μεταξύ των φύλων εξακολουθεί να αποτελεί εμπόδιο στην κοινωνική ανάπτυξη και παραγωγικότητα.

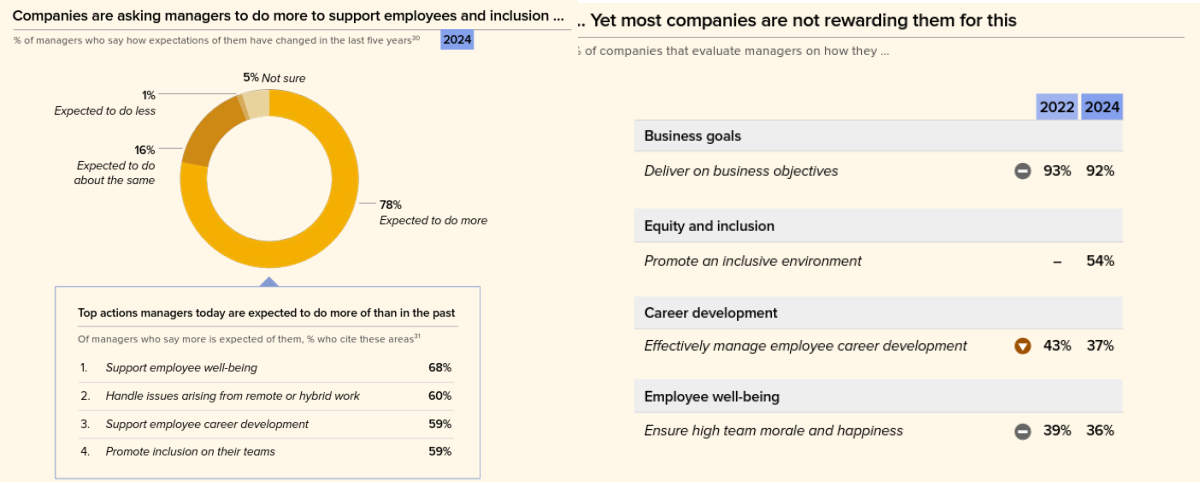
Σύμφωνα με έρευνα που διεξήχθη από το King's College του Λονδίνου το 2020, την οποία επικαλείται η Deloitte, οι γυναίκες αφιερώνουν περισσότερο χρόνο από τους άνδρες σε μη αμειβόμενη εργασία φροντίδας (Deloitte, 2023). Κατά μέσο όρο, οι γυναίκες αφιερώνουν 4 ώρες και 25 λεπτά την ημέρα σε αυτή τη δουλειά, ενώ οι άνδρες αφιερώνουν κατά μέσο όρο 1 ώρα και 23 λεπτά. Αυτό μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την επαγγελματική ζωή των γυναικών με διάφορους τρόπους, συμπεριλαμβανομένου του λιγότερου χρόνου για να παρακολουθήσουν εκδηλώσεις επιχειρηματικής δικτύωσης, να υποβάλουν αιτήσεις εργασίας, να εργαστούν επιπλέον ώρες και να επικεντρωθούν στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας - όλοι οι παράγοντες που μπορούν να εμποδίσουν την εξέλιξη της σταδιοδρομίας (Deloitte, 2023).

Μερικές φορές οι εταιρείες απαιτούν όλο και περισσότερα από τα διευθυντικά στελέχη και χωρίς περισσότερο χρόνο και πόρους, μπορεί να είναι δύσκολο για αυτούς/ες να ανταποκριθούν σε αυτές τις αυξανόμενες προσδοκίες. Επιπλέον, πολλά διευθυντικά στελέχη αξιολογούνται και ανταμείβονται αποκλειστικά για την πρόοδό τους στην επίτευξη των στόχων της εταιρείας και όχι για στόχους διαχείρισης ανθρώπων, όπως η εξέλιξη της σταδιοδρομίας και το ηθικό της ομάδας (McKinsey & Co., 2024). Ως αποτέλεσμα, οι διευθυντές/ριες μπορεί να εστιάζουν λιγότερο σε αυτές τις πτυχές (McKinsey & Co., 2024). Παρά την τάση για αύξηση της προσοχής στην ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος, την ένταξη και τη μείωση του χάσματος μεταξύ των φύλων, οι εταιρείες ενδέχεται να μην υποστηρίζουν τα διευθυντικά στελέχη και τα στελέχη ανθρώπινου δυναμικού σε αυτή τη διαδικασία.

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

Σχήμα 2: Αποτελέσματα επιτόπιας έρευνας σχετικά με τις ανάγκες των εργαζομένων



Πηγή: McKinsey & Co, 2024

Αυτή η αδυναμία μπορεί να οδηγήσει σε μειωμένη εστίαση σε θέματα χάσματος μεταξύ των φύλων: τα διευθυντικά στελέχη και τα στελέχη ανθρώπινου δυναμικού συχνά καλούνται να αξιολογήσουν το προσωπικό με βάση την ακατέργαστη παραγωγικότητα (η οποία συχνά συνδέεται με το χρόνο που αφιερώνουν οι εργαζόμενοι/ες στην εργασία) χωρίς να λαμβάνουν επαρκώς υπόψη άλλα αποτελέσματα. Αυτή η προσέγγιση τιμωρεί τις εργαζόμενες γυναίκες επειδή πολλές από αυτές πρέπει να εκτελούν απαιτητικές εργασίες στο σπίτι, όπως η φροντίδα συγγενών που χρειάζονται φροντίδα (McKinsey & Co., 2024).

Κοινωνικές δεξιότητες για εργοδότες/ριες, διευθυντικά στελέχη και τα στελέχη ανθρώπινου δυναμικού

Πώς μπορούν οι εργοδότες/ριες, οι διευθυντές/ριες και τα στελέχη ανθρώπινου δυναμικού να υποστηρίξουν τους εργαζόμενους/ες που έχουν κοινωνικές και υγειονομικές ευθύνες απέναντι στις οικογένειές τους;

Για τους εργοδότες, τους ειδικούς ανθρώπινου δυναμικού και τους διευθυντές, η υιοθέτηση μιας ενσυναισθητικής και χωρίς αποκλεισμούς προσέγγισης δεν είναι μόνο ηθικό καθήκον αλλά και στρατηγική προσέγγιση για την ευημερία της εταιρείας.

Ακολουθούν ορισμένες δεξιότητες και επιχειρηματικές συμπεριφορές που οι ειδικοί και οι εξειδικευμένες εταιρείες θεωρούν απαραίτητες για τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος σε καταστάσεις όπου οι εργαζόμενοι/ες - ιδίως οι γυναίκες -πρέπει να αφιερώνουν μέρος του χρόνου τους στη φροντίδα των οικογενειών τους.

Σύμφωνα με την Thanks BEN, μια εταιρεία με έδρα το Ηνωμένο Βασίλειο που ειδικεύεται στις επιχειρηματικές λύσεις, υπάρχουν επτά συγκεκριμένοι τρόποι με τους οποίους οι εργοδότες μπορούν να υποστηρίξουν τους εργαζόμενους με ευθύνες φροντίδας στο σπίτι (Thanks BEN, nd):

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

1. Εφαρμόσουν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας.
2. Παρέχουν υποστήριξη ψυχικής υγείας και διαχείρισης άγχους. Αυτό μπορεί να υλοποιηθεί μέσω:: - Προγράμματα Βοήθειας Εργαζομένων (EAP). - Συμβουλευτικές και θεραπευτικές υπηρεσίες. - Εργαστήρια διαχείρισης άγχους.
3. Προσφέρουν επιλογές άδειας (όχι μόνο τυπική άδεια μετ' αποδοχών, αλλά και άλλους τύπους άδειας μετ' αποδοχών, όπως οικογενειακή και ιατρική άδεια, άδεια φροντιστή/ριας και άδεια έκτακτης ανάγκης).
4. Παροχή παροχών για τους υπαλλήλους παιδικής μέριμνας και φροντίδας ηλικιωμένων (π.χ. εταιρικά προγράμματα παιδικού σταθμού και ψηφιακοί πόροι για τον προγραμματισμό της φροντίδας ή της οικονομικής υποστήριξης).
5. Εκπαιδεύουν τους διευθυντές σχετικά με την υποστήριξη των φροντιστών. Η κατάρτιση θα πρέπει να καλύπτει τα ακόλουθα θέματα: - Αναγνώριση άγχους του/της φροντιστή/ριας. - Διαχειριστούν το άγχος στην εργασία. - Κατανοήσουν τα δικαιώματα του/της φροντιστή/ριας. - Δημιουργήσουν μια υποστηρικτική εταιρική κουλτούρα.
6. Προσφέρουν ευέλικτα οφέλη.
7. Δημιουργήσουν ένα δίκτυο φροντιστών/ριών.

Σε ένα άρθρο που δημοσιεύτηκε το 2024 στο Forbes, ο Julian Hayes αναφέρεται στη σχέση μεταξύ των φροντιστών/ριών και του χώρου εργασίας. Ο συγγραφέας προτείνει δύο επιλογές για τους εργοδότες να βελτιώσουν τη στρατηγική φροντίδας των εργαζομένων τους (Forbes, 2024). Αυτοί είναι:

1. Αφαιρέστε τα αόρατα στίγματα και προσφέρετε διασφάλιση εργασίας. Ο Χάρβεϊ τονίζει τη σημασία της οικοδόμησης εμπιστοσύνης μέσω της ενσυναίσθησης και της διασφάλισης ότι οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι ακούγονται χωρίς φόβο για επιπτώσεις.
2. Παρέχετε ολοκληρωμένη υποστήριξη και πόρους για την ευημερία. Ειδικότερα, οι εταιρείες μπορούν να προσφέρουν ανακούφιση και υποστήριξη για την ψυχική και συναισθηματική ευεξία των εργαζομένων:
    - Επιτρέποντας χρόνο μακριά με ανέπαφη την ασφάλεια της εργασίας.
    - Παρέχετε οικονομικούς πόρους και ανακούφιση από την ευημερία.
    - Προσφέρετε λύσεις προσωπικής υγείας, συμπεριλαμβανομένων κορυφαίων προληπτικών εξετάσεων και αξιολογήσεων.

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

- Βοηθώντας στην υλικοτεχνική υποστήριξη της εύρεσης ιατρικής περίθαλψης για τα αγαπημένα τους πρόσωπα.
- Δημιουργία ενός κοινοτικού και κοινωνικού δικτύου υποστήριξης για τους φροντιστές των εργαζομένων.

Περαιτέρω πρακτικές προτάσεις σχετικά με τον τρόπο εξισορρόπησης της οργάνωσης της εργασίας και της προσοχής στις ανάγκες των φροντιστών/ριών των εργαζομένων παρέχονται σε ένα επιστημονικό άρθρο που αναφέρεται στο διαδικτυακό Business Journal της Σχολής Wharton του Πανεπιστημίου της Πενσυλβάνια (Kossek et al., 2021). Σύμφωνα με τους συγγραφείς, είναι απαραίτητο να δημιουργηθεί μια κουλτούρα που να αποτρέπει την εξουθένωση των φροντιστών.

Αυτό το πολιτιστικό πλαίσιο πρέπει να δημιουργηθεί μέσω ορισμένων δράσεων (Kossek et al., 2021):

- Αγκαλιάστε την υβριδική εργασία για την ευελιξία που προσφέρει στους/ις φροντιστές/ριες, αλλά θέστε όρια, ώστε οι εργαζόμενοι/ες που εργάζονται από το σπίτι να μπορούν πραγματικά να αποσυνδεθούν.
- Δημιουργήστε μια ειδική Ομάδα Πόρων Εργαζομένων (ERG) για τους/ις φροντιστές/ριες για την ανάπτυξη λύσεων για την υποστήριξη των ανθρώπων σε διαφορετικά στάδια της ζωής τους.
- Εφαρμόστε μια υπηρεσία θυρωρού για να βοηθήσετε τους υπαλλήλους που παρέχουν φροντίδα να βρουν τους απαραίτητους πόρους, όπως η νοσηλευτική φροντίδα ενός ηλικιωμένου γονέα.
- Επιτρέψτε στους υπαλλήλους να δωρίσουν συσσωρευμένο χρόνο άδειας σε έναν συνάδελφο σε περίπτωση κρίσης φροντίδας ή να προσφέρουν άδεια μετ' αποδοχών. Εάν αυτό δεν είναι δυνατό, η κοινή χρήση εργασίας είναι μια άλλη επιλογή.
- Ενσωματώστε την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στην εταιρική κουλτούρα, εκπαιδεύοντας τους/ις διευθυντές/ριες για την καλύτερη υποστήριξη των μη εργασιακών αναγκών και δημιουργώντας μια διαδρομή προς τη διαχείριση που επιτρέπει στους διευθυντές φροντίδας να αποστασιοποιηθούν εάν είναι απαραίτητο.
- Κάντε τις πολιτικές σαφείς και εύκολα προσβάσιμες στο διαδίκτυο για τους/ις υπαλλήλους, ώστε να κατανοούν πώς να χρησιμοποιούν τα οφέλη.
- Οι ηγέτες πρέπει να επικοινωνούν ενεργά τη σημασία των εργαζομένων να χρησιμοποιούν τις διαθέσιμες πολιτικές οικογενειακής και αναρρωτικής άδειας μετ' αποδοχών όταν είναι απαραίτητο και χωρίς φόβο επαγγελματικού στιγματισμού ή απώλειας εργασίας.

Δεδομένων των όσων έχουν προκύψει σχετικά με τις αδυναμίες στη διαχείριση των σχέσεων με τους/ις φροντιστές/ριες των εργαζομένων στο χώρο εργασίας, πιστεύουμε ότι μπορούμε να προτείνουμε στους εργοδότες, τους ειδικούς ανθρώπινου δυναμικού και τους/ις διευθυντές/ριες να εφαρμόσουν μερικές απλές κοινωνικές δεξιότητες. Η εστίαση σε αυτές τις δεξιότητες, ωστόσο, δεν θα πρέπει να απαλλάσσει τους/ις διευθυντές/ριες από την εφαρμογή πολύ συγκεκριμένων και επιχειρησιακών πολιτικών και παρεμβάσεων.

Κατά συνέπεια, θα θέλαμε να προτείνουμε ορισμένες κοινωνικές δεξιότητες που αναφέρονται από τον Dennis O'Reilly σε πρόσφατο άρθρο που δημοσιεύτηκε στο περιοδικό Forbes (2025). Αυτές είναι οι ήπιες δεξιότητες: Ανθεκτικότητα, Ενσυναίσθηση, Συνεργασία, Επίλυση προβλημάτων, Περιέργεια, Ηθική, Θετικότητα, Πίστη, Επιμονή Ασθενούς, Ηγεσία.

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

Οι περισσότερες από αυτές τις δεξιότητες, στην πραγματικότητα, είναι ιδιαίτερα σημαντικές για τον στόχο της ανάπτυξης εγκάρσιων δεξιοτήτων για τη διαχείριση και την προώθηση χώρων εργασίας χωρίς αποκλεισμούς.

- Ενσυναίσθηση: Κανένας οργανισμός δεν προοδεύει εάν δεν υπάρχει χαλαρή και κατανοητή σχέση μεταξύ διευθυντή και εργαζομένου.
- Συνεργασία: Αυτή η σχέση δεν μπορεί να είναι απλώς ιεραρχική αλλά πρέπει να είναι συνεργατική.
- Ηθική: Η εργασιακή σχέση πρέπει να βασίζεται στον αμοιβαίο σεβασμό και να βασίζεται σε ηθικούς κανόνες που ισχύουν για όλα τα μέρη.

Κλείνοντας, μπορεί να ειπωθεί ότι οι εργοδότες/ριες, οι ειδικοί ανθρώπινου δυναμικού και οι διευθυντές/ριες έχουν εξουσία στην εκτέλεση των ρόλων τους, αλλά αυτή η εξουσία δεν μεταφράζεται σε ανταγωνιστικό πλεονέκτημα και οργανωτική ποιότητα εάν ασκείται χωρίς να ανταποκρίνεται στις ανάγκες - συμπεριλαμβανομένων εκείνων της φροντίδας - των εργαζομένων τους.

Πώς να τα μάθετε και να τα εξασκήσετε;

Με την ενσωμάτωση στοιχείων παιχνιδιού σε προγράμματα κατάρτισης, η μάθηση μετατρέπεται σε μια διαδραστική, ελκυστική και παρακινητική εμπειρία. **Η παιχνιδοποίηση** είναι η διαδικασία ενσωμάτωσης στοιχείων παιχνιδιού σε περιβάλλοντα εκτός παιχνιδιού, με στόχο την παρακίνηση, τη συμμετοχή και τη βελτίωση της μάθησης. Μέσω της εφαρμογής μηχανικών και δυναμικών παιχνιδιών, όπως ο ανταγωνισμός, οι προκλήσεις, τα επίπεδα, οι ανταμοιβές και η ανατροφοδότηση, στόχος είναι να τονωθεί η ενεργός συμμετοχή των εργαζομένων στην εκπαιδευτική τους διαδικασία (UOC blogs, 2023).

Ο παρακάτω πίνακας παρουσιάζει ένα σύνολο **πρακτικών δραστηριοτήτων** που μπορούν να χρησιμοποιήσουν οι εργοδότες/ριες και εργαζόμενοι/ες για να ενισχύσουν κάθε κοινωνική δεξιότητα. Αυτές οι ασκήσεις έχουν σχεδιαστεί για να είναι απλές, ελκυστικές και προσαρμόσιμες σε διαφορετικά πλαίσια κατάρτισης. Λειτουργούν ως γέφυρα μεταξύ του θεωρητικού περιεχομένου της ενότητας και της πρακτικής, καθιστώντας τη μαθησιακή διαδικασία συγκεκριμένη και προσανατολισμένη στη δράση.

Πίνακας 5: **Παιχνιδοποίηση: Πρακτικές δραστηριότητες για την εκπαίδευση ήπιων δεξιοτήτων**

Κοινωνική δεξιότητα	Προτεινόμενη δραστηριότητα	Σύντομη εξήγηση
Ενσυναίσθηση	*Παιχνίδι ρόλων: Περπατώντας με τα παπούτσια τους*	Οι συμμετέχοντες παίζουν σενάρια (π.χ. ένας/μια φροντιστής/ρια που ζητά ευελιξία). Άλλοι αναλογίζονται συναισθήματα/ανάγκες, χτίζοντας ενσυναίσθηση μέσω της λήψης προοπτικής. Δείτε **τη Δραστηριότητα 3**
Αυτογνωσία	*Παιχνίδι παραθύρου Johari*	Σε μικρές ομάδες, οι συμμετέχοντες/ουσες μοιράζονται πώς βλέπουν τον εαυτό τους σε σχέση με το πώς τους αντιλαμβάνονται οι άλλοι/ες, εντοπίζοντας τυφλά σημεία και δυνατά σημεία.

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

Επικοινωνιακές δεξιότητες	*Σχέδιο πλάτη με πλάτη*	Το ένα άτομο περιγράφει μια εικόνα χωρίς να τη δείχνει, το άλλο ζωγραφίζει. Επιδεικνύει τη σημασία της σαφήνειας και της ενεργητικής ακρόασης. Δείτε **τη Δραστηριότητα 1**
Διαπροσωπικές δεξιότητες	*Ανθρώπινος κόμπος*	Τα μέλη της ομάδας στέκονται σε κύκλο, ενώνουν τα χέρια τυχαία και πρέπει να ξεμπερδέψουν μέσω της συνεργασίας, δοκιμάζοντας την ομαδική εργασία και την υπομονή.
Προσαρμοστικότητα & ευελιξία	*Δοχείο συρρίκνωσης*	Οι ομάδες στέκονται μέσα σε ένα χώρο (που χαρακτηρίζεται από ένα σχοινί/ταινία) που συνεχίζει να συρρικνώνεται. Πρέπει να προσαρμόσουν στρατηγικές για να κρατήσουν τους πάντες μέσα, ενισχύοντας τη δημιουργικότητα και την ευελιξία.
Καινοτομία & δημιουργικότητα	*Πρόκληση πύργου Marshmallow*	Οι ομάδες χτίζουν τον ψηλότερο ανεξάρτητο πύργο με μακαρόνια, ταινία και ένα marshmallow στην κορυφή. Ενθαρρύνει τον δημιουργικό σχεδιασμό υπό περιορισμούς χρόνου και πόρων. Δείτε **τη Δραστηριότητα 2**
Ακεραιότητα	*Συζήτηση για ηθικά διλήμματα*	Οι ομάδες αντιμετωπίζουν διλήμματα στο χώρο εργασίας (π.χ. άδικη κατανομή του φόρτου εργασίας). Πρέπει να επιχειρηματολογήσουν και να αποφασίσουν την πιο ηθική πορεία δράσης.
Κίνητρο	*Αντιστοίχιση προσωπικών στόχων*	Κάθε συμμετέχων/ουσα θέτει έναν σύντομο προσωπικό ή ομαδικό στόχο, τον μοιράζεται και στη συνέχεια αναστοχάζονται για τα επιτεύγματα και τα εμπόδια. Χτίζει εγγενή κίνητρα.
Στρατηγικό όραμα	*Προσομοίωση στο τέλος του μυαλού*	Οι ομάδες σχεδιάζουν μια πολιτική «μελλοντικού χώρου εργασίας» για τη συμπερίληψη, οραματιζόμενες πρώτα τα αποτελέσματα και μετά δουλεύοντας προς τα πίσω για να προσδιορίσουν τα βήματα.
Ικανότητα έμπνευσης / Πειθούς	*Πρόταση για συμπερίληψη*	Οι ομάδες προετοιμάζουν ένα σύντομο «γήπεδο» για να πείσουν την ηγεσία να υιοθετήσει μια πολιτική φιλική προς τους/ις φροντιστές/ριες, ασκώντας έμπνευση και επιρροή.
Ανθεκτικότητα	*Άσκηση βιογραφικό αποτυχίας*	Οι συμμετέχοντες/ουσες καταγράφουν προηγούμενες αποτυχίες και τι έμαθαν. Η κοινή χρήση χτίζει ανθεκτικότητα αναπλαισιώνοντας τις αποτυχίες ως ευκαιρίες ανάπτυξης.
Συνεργασία	*Παιχνίδι ναρκοπεδίων*	Ένας/Μια συμμετέχων/ουσα με δεμένα μάτια περιηγείται σε μια διαδρομή με εμπόδια με λεκτική καθοδήγηση από τους συμπαίκτες του/ης. Απαιτεί εμπιστοσύνη και συνεργασία.
Επίλυση προβλημάτων	*Συμπεριληπτικό δωμάτιο απόδρασης στο χώρο εργασίας*	Οι ομάδες λύνουν λογικούς γρίφους και προκλήσεις που σχετίζονται με τη φροντίδα για να «ξεκλειδώσουν» τη διαφυγή. Ενθαρρύνει την ομαδική εργασία, τη δημιουργικότητα και την κριτική σκέψη.
Διαχείριση χρόνου	*Πλέγμα ιεράρχησης προτεραιοτήτων*	Οι ομάδες ταξινομούν ένα σύνολο εργασιών (επείγουσες έναντι σημαντικών, εργασία έναντι φροντίδας). Βοηθά στην

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

	(πλαίσιο Eisenhower)	οπτικοποίηση των προτεραιοτήτων και στη βελτίωση της κατανομής του χρόνου.
Περιέργεια	*Καταιγισμός ερωτήσεων*	Αντί για λύσεις, οι ομάδες πρέπει να δημιουργήσουν όσο το δυνατόν περισσότερες ερωτήσεις σχετικά με μια πρόκληση στο χώρο εργασίας. Χτίζει την περιέργεια και τις δεξιότητες εξερεύνησης.
Ηθική	*Δημοπρασία αξιών*	Στους/ις συμμετέχοντες/ουσες δίνονται ψεύτικα χρήματα για να «πλειοδοτήσουν» σε αξίες (δικαιοσύνη, πίστη, ισότητα). Προτρέπει τη συζήτηση σχετικά με το ποιες αξίες έχουν μεγαλύτερη σημασία στην εργασία.
Θετικότητα	*Κύκλος ευγνωμοσύνης*	Κάθε συμμετέχων/ουσα μοιράζεται ένα θετικό πράγμα για έναν/μια συνάδελφο/ισσα/ομάδα. Ενισχύει τη θετική νοοτροπία και τις πρακτικές αναγνώρισης.
Πίστη	*Περίπατος εμπιστοσύνης*	Σε ζευγάρια, ο ένας συμμετέχων έχει δεμένα τα μάτια και καθοδηγείται από τον άλλο μέσα από εμπόδια. Χτίζει εμπιστοσύνη, αξιοπιστία και αφοσίωση στις ομάδες.
Επιμονή ασθενούς	*Ρελέ παζλ*	Οι ομάδες πρέπει να ολοκληρώσουν ένα παζλ εντός χρονικών ορίων, αντιμετωπίζοντας σκόπιμα εμπόδια (κομμάτια που λείπουν, διακοπές). Χτίζει υπομονή και επιμονή. Δείτε **τη Δραστηριότητα 2**
Αρχηγία	*Εκ περιτροπής ηγέτες*	Οι ομάδες ολοκληρώνουν μια εργασία (π.χ. καταιγισμός ιδεών), με την ηγεσία να εναλλάσσεται κάθε 5 λεπτά. Αναδεικνύει διαφορετικά στυλ ηγεσίας και συμμετοχικότητα.
Συναισθηματική νοημοσύνη	*Παιχνίδι ρόλων αναγνώρισης συναισθημάτων*	Οι συμμετέχοντες/ουσες παίζουν συναισθήματα σιωπηλά. Οι ομότιμοι πρέπει να αναγνωρίσουν τα συναισθήματα και να συζητήσουν πώς να ανταποκριθούν. Δημιουργεί ευαισθησία στις συναισθηματικές καταστάσεις των άλλων.

**Πηγή: Προσαρμογή από το University of Toledo HR Team-Building Activities (utoledo.edu). Ιστολόγιο Thryv (thryv.com); Ιστολόγιο υπενθύμισης λήξης (expirationreminder.com). την Εργαλειοθήκη Κατάρτισης Δημιουργικών Ήπιων Δεξιοτήτων (creativesoftskills.eu)· και το Εγχειρίδιο Moving into Soft Skills (movingintosoftskills.com).*

Αυτές οι δραστηριότητες μπορούν να προσαρμοστούν ανάλογα με το πλαίσιο, τον χρόνο και τους διαθέσιμους πόρους.

- Όταν τα υλικά δεν είναι διαθέσιμα, αντικαταστήστε τα με **απλούστερες ή συμβολικές εναλλακτικές λύσεις** (π.χ. χαρτί αντί για στηρίγματα).
- Εάν ο χρόνος είναι περιορισμένος, επιλέξτε **1 ή 2 βασικές δραστηριότητες** που αφορούν πολλές κοινωνικές δεξιότητες ταυτόχρονα.
- Επικεντρωθείτε στη **συζήτηση και τον προβληματισμό** όταν δεν μπορούν να πραγματοποιηθούν πρακτικές ασκήσεις.

Θα βρείτε 3 επιλεγμένες δραστηριότητες που αναπτύσσονται περαιτέρω και παρουσιάζονται λεπτομερώς, με οδηγίες βήμα προς βήμα και προσαρμογές τόσο για δια ζώσης όσο και για

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

διαδικτυακή εκπαίδευση. Αυτά τα παραδείγματα δείχνουν πώς οι δραστηριότητες στον πίνακα μπορούν να εφαρμοστούν σε πραγματικές εκπαιδευτικές συνεδρίες για την προώθηση συμπεριληπτικών και υποστηρικτικών χώρων εργασίας.

Διαδραστικές δραστηριότητες

Δραστηριότητα 1: Σχέδιο πλάτη με πλάτη

Συμμετέχοντες/ουσες: Απεριόριστοι (ζευγάρια)

Χρόνος: 15 – 25 λεπτά, εξαρτάται από την πολυπλοκότητα των εικόνων

Στόχος της δραστηριότητας: Αυτή η δραστηριότητα έχει σκοπό να βοηθήσει τους ανθρώπους να βελτιώσουν και να σκεφτούν βαθιά τις επικοινωνιακές τους δεξιότητες με τους/ις συναδέλφους/ισσες τους. Θα ενθαρρύνει επίσης τη δημιουργία ομάδας και τη συνεργασία.

Βήματα (άμεσες ερωτήσεις/σενάριο):

1. **Εισαγωγή στο παιχνίδι/προετοιμασία** (5 λεπτά): Η ομάδα πρέπει να χωριστεί σε ζευγάρια (ταίριασμα ζευγάρια) και στη συνέχεια τα ζευγάρια θα καθίσουν πλάτη με πλάτη μεταξύ τους. Το ένα άτομο παίρνει μια εικόνα ενός σχήματος ή μιας απλής εικόνας (δείτε αργότερα απλές ασπρόμαυρες εικόνες) και το άλλο παίρνει ένα κομμάτι χαρτί και στυλό.
2. **Η δραστηριότητα** (10 λεπτά): Εξηγήστε στην ομάδα ότι το άτομο που έχει το ασπρόμαυρο σχέδιο θα περιγράψει το σχέδιο στο ζευγάρι του χωρίς να του/ης πει ευθέως τι είναι. Το άτομο με το στυλό και το χαρτί θα προσπαθήσει να το σχεδιάσει όπως του το περιγράφει το ζευγάρι του. Μετά από περίπου δέκα λεπτά, ζητήστε από όλα τα άτομα να σταματήσουν και στη συνέχεια να συγκρίνουν το πρωτότυπο με το σχέδιο που έκαναν.

Ερωτήσεις απολογισμού που πρέπει να κάνετε μετά την ολοκλήρωση της εργασίας

- Γιατί ήταν δύσκολη η δραστηριότητα;
- Ποιο ήταν το πιο δύσκολο κομμάτι της επικοινωνίας με αυτόν τον τρόπο;
- Τι χρειάστηκε για να πραγματοποιηθούν με επιτυχία οι συνεργασίες στη δραστηριότητα;

Για τα άτομα που είχαν το ρόλο να περιγράφουν:

- Ήταν δύσκολο να μην πεις ευθέως τι πρέπει να ζωγραφιστεί;
- Πόσο συγκεκριμένος/η ένιωθες ότι έπρεπε να είσαι;
- Ήταν δύσκολο να βασιστείτε σε κάποιο άλλο άτομο για να καταλάβετε σωστά αυτό που περιγράφατε;

Για τα άτομα που είχαν το ρόλο να ζωγραφίσουν:

- Ήταν δύσκολο να καταλάβετε τι έλεγαν το άτομο που περιέγραφε;
- Νιώσατε ποτέ χαμένοι και ότι έπρεπε να κάνετε διευκρινιστικές ερωτήσεις;
- Ποια ήταν τα πιο χρήσιμα πράγματα που έκανε το ζευγάρι σας για να σας βοηθήσει να καταλάβετε;

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

Συνολικά, τι μάθαμε για την επικοινωνία;

- Να είμαστε σαφείς και συγκεκριμένοι χωρίς να απογοητεύεστε.
- Υποβολή διευκρινιστικών ερωτήσεων για την καλύτερη ολοκλήρωση της εργασίας.
- Η συνεργασία και η ομαδική εργασία ήταν απαραίτητες για αυτό το έργο, δεν μπορούσες να το κάνεις μόνος σου. Μαθαίνοντας να βασίζεστε σε άλλους για να βοηθήσετε στην επίτευξη δραστηριοτήτων.

Σύνδεσμοι/Πηγές:

Χαρτί, μαρκαδόροι, εκτυπώσεις των σχεδίων (βλέπε παράρτημα Ι). Μπορείτε επίσης να χρησιμοποιήσετε εικόνες που σχετίζονται με τη φροντίδα/χώρο εργασίας που έχει ετοιμάσει ο συντονιστής. Εκτυπώστε αρκετά ώστε κάθε ζευγάρι να έχει μία εικόνα.

Πηγή: Βοήθεια θεραπευτή, https://www.therapistaid.com/therapy-worksheet/drawing-communication-exercise

Δραστηριότητα 2: Προπονητικός τροχός

Αυτή η δραστηριότητα είναι κατάλληλη για ψηφιακό περιβάλλον.

Συμμετέχοντες/ουσες: Ατομικό

Χρόνος: 20-30 λεπτά

Στόχος δραστηριότητας: Ο προπονητικός τροχός βοηθά τα άτομα να αξιολογήσουν οπτικά πόσο ισορροπημένοι είναι οι τομείς της ζωής ή της εργασίας τους, επισημαίνοντας τους δυνατούς τομείς και αυτούς που χρειάζονται προσοχή. Υποστηρίζει τον δομημένο αναστοχασμό και την ιεράρχηση προτεραιοτήτων, επιτρέποντας τον στοχευμένο σχεδιασμό δράσης. Σε περιβάλλοντα καθοδήγησης, καθοδηγεί τις συνομιλίες από την ευαισθητοποίηση στην ανάπτυξη και την αλλαγή.

Βήματα (άμεσες ερωτήσεις/σενάριο):

Είναι εξαιρετικά σημαντικό να είστε απόλυτα ειλικρινείς με τον εαυτό σας καθώς ολοκληρώνετε αυτήν την άσκηση. Τα 8 τμήματα στον τροχό αντιπροσωπεύουν διάφορους τομείς της ζωής μας. Μας ενθαρρύνει να εξετάζουμε όλους τους τομείς της ζωής. Φανταστείτε το κέντρο του τροχού ως 0 και την εξωτερική άκρη ως 10. Κατατάξτε το επίπεδο ικανοποίησής σας σε κάθε τομέα της ζωής σας μεταξύ 0-10. Στη συνέχεια, χρησιμοποιήστε τα σημάδια για να σχεδιάσετε μια καμπύλη γραμμή σε κάθε πλαίσιο για να δημιουργήσετε οπτικά έναν τροχό (Βλέπε στην εικόνα στο Παράρτημα) Το περίγραμμα θα σας δώσει μια οπτική ιδέα για πιθανά τραχιά σημεία στον τροχό της ζωής σας. Είναι καλό να περιοριστείτε σε τρεις τομείς που θέλετε να εστιάσετε την ενέργειά σας. Αν και όλοι θα θέλαμε να έχουμε ένα τέλειο 10 σε όλους τους τομείς, δεν είναι αυτό το θέμα. Το πιο σημαντικό είναι να έχει κανείς ισορροπία στη ζωή του. Ακόμη και το να έχετε ένα 10 σε έναν τομέα μπορεί να δημιουργήσει ανισορροπία σε άλλους τομείς της ζωής σας.

Ερωτήσεις προβληματισμού: Κοιτάξτε το σχήμα του τροχού σας.

- Τι παρατηρήσατε;
- Σε ποιους τομείς θα θέλατε να εργαστείτε περισσότερο στη ζωή σας;
- Πώς επηρεάζει η μια περιοχή μια άλλη;

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

Σημείο μάθησης: Οι εκπαιδευόμενοι/ες θα αναγνωρίσουν ότι διαφορετικοί τομείς ζωής ή εργασίας είναι αλληλεξαρτώμενοι και ότι η ανισορροπία σε έναν επηρεάζει το σύνολο. Θα μάθουν να αξιολογούν και να προβληματίζονται σχετικά με τα επίπεδα ικανοποίησης σε συγκεκριμένους τομείς, αυξάνοντας έτσι την αυτογνωσία. Θα είναι επίσης σε θέση να εντοπίζουν τομείς προτεραιότητας προς βελτίωση και να μεταφράζουν τις γνώσεις σε συγκεκριμένα, προσανατολισμένα στους στόχους βήματα.

Υλικά/Πηγές:

Ο τροχός καθοδήγησης – Βλέπε Παραρτήματα

Συντελεστές: Η εργαλειοθήκη εκπαίδευσης δημιουργικών ήπιων δεξιοτήτων - Σύνδεσμος

Δραστηριότητα 3: Ο Πύργος Φροντίδας Marshmallow

Συμμετέχοντες/ουσες: Απεριόριστοι.

Στόχος της δραστηριότητας:

- Να αναπτύξουν τα άτομα **δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων και ομαδικής εργασίας**.
- Να τονίσει πώς οι διαφορετικές προοπτικές (συμπεριλαμβανομένων εκείνων των φροντιστών/ριών που εξισορροπούν τις ευθύνες) συμβάλλουν σε καινοτόμες λύσεις.
- Να εξασκηθούν τα άτομα στην **επικοινωνία, τη συνεργασία και την προσαρμοστικότητα** σε σενάρια περιορισμένων πόρων.

Χρόνος: 30–40 λεπτά.

Βήματα (άμεσες ερωτήσεις/σενάριο):

1. Χωρίστε τους συμμετέχοντες σε ομάδες των 4-6.
2. Στόχος κάθε ομάδας: Χτίστε τον **ψηλότερο ανεξάρτητο πύργο** που μπορεί να υποστηρίξει ένα marshmallow στην κορυφή.
3. Ανατροπή: Στα μισά του δρόμου, ο συντονιστής εισάγει **«κάρτες πρόκλησης φροντιστή/ριας»** (π.χ. «Ένα μέλος της ομάδας πρέπει να απομακρυνθεί για 5 λεπτά για να πάει ένα παιδί στο γιατρό» ή «Χάνεις τη μισή ταινία σου λόγω έκτακτης ανάγκης φροντίδας»).
4. Οι ομάδες πρέπει να προσαρμόσουν τη στρατηγική τους και να συνεχίσουν να χτίζουν.
5. Μετά τη δραστηριότητα, κάθε ομάδα μετρά τον πύργο της και παρουσιάζει την προσέγγισή της.

Ερωτήσεις απολογισμού*:*

- Πώς προσαρμόστηκε η ομάδα σας όταν αντιμετώπισε απροσδόκητες προκλήσεις;
- Ακούστηκαν όλες οι φωνές;

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

- Πώς σχετίζεται αυτό με την υποστήριξη συναδέλφων με καθήκοντα φροντίδας σε πραγματικούς χώρους εργασίας;

Σημείο μάθησης: Η επιτυχία δεν προέρχεται μόνο από την επίλυση τεχνικών προβλημάτων αλλά και από την ευελιξία, την ενσυναίσθηση και την ομαδική εργασία - δεξιότητες που είναι κρίσιμες για χώρους εργασίας χωρίς αποκλεισμούς.

Υλικά/Πηγές:

- Σπαγγέτι, ταινία, σπάγκος, 1 marshmallow ανά ομάδα.
- Κάρτες ευρετηρίου με «προκλήσεις φροντιστή/ριας»* για ενσωμάτωση. **Οι κάρτες πρόκλησης φροντιστή/ριας ή θα πρέπει να προσαρμόζονται στα τοπικά πολιτισμικά και κοινωνικά πλαίσια, διασφαλίζοντας ότι τα παραδείγματα είναι ρεαλιστικά και σχετικά για κάθε χώρα: π.χ. αντικαταστήστε ή τροποποιήστε σενάρια που ενδέχεται να μην ισχύουν σε όλα τα εθνικά περιβάλλοντα (π.χ. πολιτικές οικογενειακής άδειας, κανόνες στο χώρο εργασίας) και χρησιμοποιήστε ουδέτερη και χωρίς αποκλεισμούς γλώσσα, αποφεύγοντας αναφορές σε συγκεκριμένους πολιτισμούς που θα μπορούσαν να περιορίσουν την κατανόηση.*

Δραστηριότητα 4: Σπάστε τον κώδικα φροντίδας

Συμμετέχοντες/ουσες: Απεριόριστοι

Χρόνος: 30–40 λεπτά.

Στόχος της δραστηριότητας: Ενίσχυση της **συνεργασίας, της επίλυσης προβλημάτων, της προσαρμοστικότητας και της ομαδικής εργασίας χωρίς αποκλεισμούς,** με ταυτόχρονη προσομοίωση του τρόπου με τον οποίο η περιορισμένη διαθεσιμότητα (π.χ. φροντιστές/ριες υπό πίεση) επηρεάζει τη δυναμική της ομάδας και απαιτεί κοινή χρήση πόρων.

Βήματα (άμεσες ερωτήσεις/σενάριο):

1. **Χωρίστε τους/ις συμμετέχοντες/ουσες** σε μικρές ομάδες (3-5).
2. Κάθε ομάδα λαμβάνει ένα **πακέτο παζλ** που ετοιμάζει ο συντονιστής. Το πακέτο περιέχει **3–4 γρίφους ή αινίγματα** (λογικοί γρίφοι, ανακατωσούρα λέξεων, μοτίβα αριθμών, αντιστοίχιση συμβόλων). Κάθε γρίφος, αφού λυθεί, αποκαλύπτει μέρος ενός 4ψήφιου **«κωδικού φροντίδας».**
    a. Παράδειγμα: Ένα σταυρόλεξο όπου οι απαντήσεις είναι λέξεις όπως *ευελιξία, ενσυναίσθηση, υποστήριξη*.
    b. Παράδειγμα: Ένας μαθηματικός γρίφος.
    c. Παράδειγμα: Αντιστοίχιση εικονιδίων φροντίδας με τους ορισμούς τους για την αποκάλυψη μιας ακολουθίας.
3. **Ανατροπή συνεργασίας:** Δεν λαμβάνουν όλοι οι παίκτες τις ίδιες πληροφορίες. Μερικοί λαμβάνουν μερικές ενδείξεις, ενώ άλλοι έχουν φύλλα παζλ χωρίς συγκεκριμένες λεπτομέρειες. Οι ομάδες πρέπει να **επικοινωνούν και να μοιράζονται ανοιχτά** για να συνδυάσουν τα κομμάτια τους.

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

4. Στα μισά του δρόμου, ο συντονιστής εισάγει μια **κάρτα πρόκλησης φροντιστή/ριας** (π.χ. «Ένα μέλος δεν μπορεί να συνεισφέρει για 5 λεπτά λόγω έκτακτης ανάγκης φροντίδας» ή «Η ομάδα σας χάνει ένα φύλλο παζλ»).
5. Οι ομάδες πρέπει να συνεχίσουν να συνεργάζονται μέχρι να σπάσουν τον κώδικα.
6. Η πρώτη ομάδα που θα υποβάλει τον σωστό 4ψήφιο κωδικό κερδίζει.

Ερωτήσεις απολογισμού:

- Πώς μοιράστηκε η ομάδα σας πόρους και πληροφορίες;
- Κάποιες φωνές κυριάρχησαν ενώ άλλες αποκλείστηκαν;
- Τι συνέβη όταν ένα μέλος ήταν «μη διαθέσιμο» λόγω της κάρτας πρόκλησης;
- Πώς αντικατοπτρίζει αυτό την πραγματικότητα της ομαδικής εργασίας όταν οι εργαζόμενοι/ες έχουν ευθύνες φροντίδας;
- Ποιες κοινωνικές δεξιότητες (ενσυναίσθηση, ευελιξία, επικοινωνία) ήταν πιο σημαντικές για την επιτυχία;

Σημείο μάθησης: Το σπάσιμο του κώδικα απαιτεί κάτι περισσότερο από λογική - απαιτεί εμπιστοσύνη, συνεργασία, προσαρμοστικότητα και επίλυση προβλημάτων χωρίς αποκλεισμούς. Οι ομάδες που εκτιμούν τη συνεισφορά κάθε μέλους, ακόμη και όταν οι πόροι είναι άνισοι, είναι πιο ανθεκτικές και επιτυχημένες.

Υλικά/Πηγές:

- **Συνεργατική πλατφόρμα:** Έγγραφα Google, Παρουσιάσεις Google ή πίνακας Miro για φύλλα παζλ **(εάν υλοποιούνται διαδικτυακά).**
- **Αίθουσες επισκέψεων**: Zoom, Teams, Webex **(εάν υλοποιούνται διαδικτυακά)**
- **Προετοιμασμένοι γρίφοι:** 3-4 αινίγματα που οδηγούν σε ψηφία του κωδικού (βλέπε παράρτημα Ι)
- **Κάρτες πρόκλησης φροντιστή/ριας:** Παραδίδονται από τον συντονιστή στους «φροντιστές/ριες».
    - Κάρτα 1: Ένας/Μια συμμετέχων/ουσα δεν μπορεί να απαντήσει για 3 λεπτά (προσομοίωση ξαφνικής μη διαθεσιμότητας).
    - Κάρτα 2: Η ομάδα σας χάνει ένα στοιχείο προσωρινά (π.χ. το στοιχείο #3 του Παζλ 2).
    - Κάρτα 3: Ένας/Μια συμμετέχων/ουσα μπορεί να απαντήσει μόνο «ναι/όχι» για να προσομοιώσει την απόσπαση της προσοχής.
    - Κάρτα 4: Ένα άλλο μέλος πρέπει να λειτουργεί αθόρυβα για 2 λεπτά.

Δραστηριότητα 5: Αόρατη εργασία: Όταν προσωπικά προβλήματα μας ακολουθούν στο γραφείο

Συμμετέχοντες/ουσες: Ηγετικά μέλη ομάδων, διευθυντικά στελέχη, επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού. 2–50 άτομα (ζευγάρια ή μικρές ομάδες: διευθυντής/ρια + Φραντσέσκα + παρατηρητές).

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

Χρόνος: 30–90 λεπτά (15 λεπτά παιχνίδι ρόλων + 15 λεπτά ενημέρωση + 10 λεπτά ομαδικός προβληματισμός).

Στόχος δραστηριότητας: Η εφαρμογή κοινωνικών δεξιοτήτων σε εργασιακό περιβάλλον, η ανάπτυξη συναισθηματικής νοημοσύνης, η βελτίωση του χειρισμού ευαίσθητων συνομιλιών και η δημιουργία μιας υποστηρικτικής ομαδικής κουλτούρας διατηρώντας παράλληλα την παραγωγικότητα.

Βήματα (άμεσες ερωτήσεις/σενάριο):

1. **Καλωσόρισμα & 'Ice Breaking'**

2. **Προειδοποίηση ενεργοποίησης (σημειώσεις εκπαιδευτή/ριας):** Αυτή η δραστηριότητα μπορεί να αγγίξει προσωπικές ή συναισθηματικά ευαίσθητες εμπειρίες, ιδιαίτερα που σχετίζονται με το άγχος, τη φροντίδα ή τις προκλήσεις στο χώρο εργασίας. Πριν ξεκινήσετε, εξασφαλίστε ένα ασφαλές περιβάλλον με σεβασμό, όπου οι συμμετέχοντες/ουσες αισθάνονται άνετα να μοιράζονται ή να παίζουν ρόλους. Οι εκπαιδευτές/ριες θα πρέπει να υπενθυμίζουν σε όλους ότι τα σενάρια είναι φανταστικά και δεν προορίζονται να αντικατοπτρίζουν προσωπικές καταστάσεις. Αφήστε χώρο για απολογισμό και συναισθηματική επεξεργασία μετά το παιχνίδι ρόλων, προσφέροντας στους συμμετέχοντες/ουσες την επιλογή να κάνουν πίσω εάν αισθάνονται άβολα. Δώστε έμφαση στην εμπιστευτικότητα και τον αμοιβαίο σεβασμό καθ' όλη τη διάρκεια της συνεδρίας.

3. **Εισαγωγή σεναρίου:** «Είστε ηγετικό μέλος ομάδας ή διευθυντής/ια σε μια αναπτυσσόμενη εταιρεία. Ένα από τα κορυφαία μέλη της ομάδας σας, η Φραντσέσκα, η οποία εργάζεται στην εταιρεία από την αρχή της, άρχισε πρόσφατα να υπολειτουργεί. Υποβάλλει ελλιπείς ή καθυστερημένες αναφορές, δεν παίζει ενεργό ρόλο στο τμήμα της και συχνά είναι απασχολημένη ή αποσπάται η προσοχή της. Επίσης, συχνά φτάνει αργά ή φεύγει νωρίς. Επίσης, δεν ανταποκρίνεται σε email και μηνύματα κατά τις εργάσιμες ώρες, ενώ ελέγχει συνεχώς το προσωπικό της κινητό τηλέφωνο. Η ατμόσφαιρα στη δουλειά δεν είναι ιδανική, ενώ έχουν επηρεαστεί και οι σχέσεις της με τους/τις συναδέλφους/ισσες της. Έχουν εκφράσει ανησυχίες για την αντιληπτή αποστασιοποίηση και την έλλειψη συνεργασίας, με κάποιους/ες να αισθάνονται ότι θεωρεί τον εαυτό της πάνω από την υπόλοιπη ομάδα.

   Παρά τις λεπτές υπενθυμίσεις και τις ωθήσεις από συναδέλφους, η κατάσταση δεν έχει βελτιωθεί. Ως προϊστάμενος/η της, αποφασίσατε να έχετε μια ιδιωτική, εποικοδομητική συνομιλία μαζί της για να αντιμετωπίσετε άμεσα αυτά τα ζητήματα».

4. **Ανάθεση ρόλων**: Χωρίστε τους συμμετέχοντες/ουσες σε μικρές ομάδες των 2, 4 ή 6, ανάλογα με τον συνολικό αριθμό των συμμετεχόντων. Σε κάθε ομάδα θα ανατεθεί ένας από τους δύο ρόλους:

   - Ομάδα Διευθυντικών στελεχών - επιφορτισμένη με την εξισορρόπηση της ενσυναίσθησης και της υποστήριξης για έναν/μια εργαζόμενο/η, ενώ παράλληλα αντιμετωπίζει τη δυναμική της ομάδας και τις οργανωτικές ανάγκες και αναγνωρίζει πιθανές προκαταλήψεις

   - Ομάδα Φραντσέσκα - υποδύεται μια εξαιρετικά ικανή αλλά συγκλονισμένη υπάλληλο που παλεύει με ένα αόρατο βάρος φροντίδας, που διαμορφώνεται από κοινωνικές και έμφυλες προσδοκίες.

5. **Προετοιμασία ρόλου: Κάθε** ομάδα λαμβάνει μια φανταστική **κάρτα ρόλου** που περιγράφει το ιστορικό της Φραντσέσκα, συμπεριλαμβανομένων

   - Δημογραφικά στοιχεία

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

- Είδος και ένταση των ευθυνών φροντίδας
- Εργασιακά καθήκοντα και προσδοκίες στο χώρο εργασίας
- Βασικές προκλήσεις που αντιμετωπίζει στη δουλειά
- Προσωπικοί στόχοι, πιέσεις και συναισθηματικό τοπίο

Οι ομάδες εξετάζουν την κάρτα ρόλου τους και προβληματίζονται σχετικά με ένα σύνολο καθοδηγούμενων ερωτήσεων για να κατανοήσουν καλύτερα την οπτική γωνία και τις ανάγκες του χαρακτήρα τους.

6. **Χαρτογράφηση ενσυναίσθησης: Χρησιμοποιώντας** έναν χάρτη ενσυναίσθησης, κάθε ομάδα διερευνά και καταγράφει πληροφορίες σχετικά με τον χαρακτήρας της > τι σκέφτεται και αισθάνεται - τι βλέπει στο περιβάλλον - Λέει και κάνει - Ακούει από άλλους/ες. Ο στόχος είναι να μπείτε στη θέση του ρόλου που σας έχει ανατεθεί και να οικοδομήσετε μια βαθύτερη κατανόηση της ανθρώπινης δυναμικής που παίζει.

7. **Παιχνίδι ρόλων σε ζευγάρια ή μικρές ομάδες**: Το διευθυντικό στέλεχος ξεκινά τη συζήτηση. Η Φραντσέσκα αποκαλύπτει τις ευθύνες και τις απογοητεύσεις της για τη φροντίδα. Κατά τη διάρκεια της συνάντησης, όταν το διευθυντικό στέλεχος εκφράζει ανησυχίες για χαμένες προθεσμίες και αναξιόπιστα ωράρια εργασίας και τονίζει πόσο απασχολημένοι είστε εσείς και οι συνάδελφοί σας, η Φραντσέσκα ανοίγεται και αποκαλύπτει ότι:

   - Η μητέρα της, ηλικίας 85 ετών, διαγνώστηκε πρόσφατα με μια σοβαρή αυτοάνοση πάθηση που απαιτεί καθημερινή φροντίδα και ιατρική παρακολούθηση. Ο πατέρας της πέθανε πριν από 5 χρόνια και από τότε ζει μαζί της.
   - Μεγαλώνει δύο δύσκολα παιδιά στην εφηβεία και για να κάνει τα πράγματα πιο δύσκολα, ο σύζυγός της έχασε τη δουλειά του πριν από έξι μήνες.
   - Είναι η μοναχοκόρη της οικογένειάς της. Αν και έχει δύο μεγαλύτερα αδέρφια, αναμένεται να αναλάβει ευθύνες φροντίδας λόγω ενός είδους αταβιστικής νοοτροπίας στην οικογένεια και τον πολιτισμό της.
   - Εξηγεί ότι κανείς δεν τη ρώτησε ποτέ αν ήθελε να παράσχει αυτή τη φροντίδα ή αν ήταν διαθέσιμη ή ικανή να το κάνει. Απλώς υποτίθεται ότι θα το έκανε επειδή είναι γυναίκα και κόρη του ατόμου που χρειάζεται φροντίδα.
   - Μιλάει για το πόσο κουρασμένη και απογοητευμένη νιώθει, σαν να τιμωρείται μόνο και μόνο επειδή είναι γυναίκα - τόσο στο σπίτι όσο και στη δουλειά - επειδή όλη η συναισθηματική και σωματική εργασία καταλήγει πάντα πάνω της.
   - Η Φραντσέσκα ξέρει ότι δεν ήταν στα καλύτερά της τον τελευταίο καιρό, αλλά αυτό που πονάει περισσότερο είναι η σιωπή γύρω της. Είναι θυμωμένη και απογοητευμένη που κανείς δεν φαίνεται να παρατηρεί ή να ενδιαφέρεται αρκετά για να ρωτήσει τι συμβαίνει. Κανείς δεν απλώνει το χέρι, κανείς δεν την προσεγγίζει— είναι σαν να είναι αόρατη.
   - Δεν μπορεί παρά να αναρωτηθεί αν ένας άνδρας συνάδελφος θα αναμενόταν να τα κάνει όλα ταχυδακτυλουργικά με τις ίδιες πιέσεις - στο σπίτι ή στη δουλειά - ή αν τα πράγματα θα ήταν πιο εύκολα για αυτόν.

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

Ως προϊστάμενος/η της, συνειδητοποιείτε ότι έχετε επικεντρωθεί τόσο πολύ στα αποτελέσματα που δεν έχετε αφιερώσει χρόνο για να σκεφτείτε τι μπορεί να συμβαίνει κάτω από την επιφάνεια. Αναγνωρίζετε επίσης ότι μπορεί ασυνείδητα να έχετε υποθέσει ότι η Φραντσέσκα, ή οποιαδήποτε άλλη γυναίκα, απλά θα τα κατάφερνε χωρίς να χρειάζεται υποστήριξη ή να τη ρωτήσουν πώς τα πάει πραγματικά.

8. **Ερωτήσεις απολογισμού:**

   - *Ποιες κοινωνικές δεξιότητες επέδειξε ο διευθυντής/ρια; Ποια θα μπορούσε να βελτιωθεί;*
   - *Πώς η ενσυναίσθηση ή η έλλειψή της διαμόρφωσε την ειλικρίνεια της Φραντσέσκα;*
   - *Ποια πρακτικά βήματα θα μπορούσαν να κάνουν τα διευθυντικά στελέχη/στελέχη ανθρώπινου δυναμικού σε παρόμοιες πραγματικές περιπτώσεις;*

Σημείο μάθησης*:* Αυτή η δραστηριότητα υπογραμμίζει τη σημασία της ενσυναίσθησης, της αυτογνωσίας, της επικοινωνίας και της προσαρμοστικότητας για την υποστήριξη των φροντιστών/ριών, ιδιαίτερα των γυναικών που αντιμετωπίζουν δυσανάλογες προσδοκίες.

Υλικά/Πηγές:

- Επισκόπηση σεναρίου
- Προτροπές ρόλων για Διευθυντή/ρια και Υπάλληλο (Φραντσέσκα) – δείτε παρακάτω
- Ερωτήσεις συζήτησης για τον απολογισμό

Κάρτες ρόλων	Ρόλος διευθυντή/ριας	Ο ρόλος της Φραντσέσκα
Η ιστορία σας	Είσαι ο/η προϊστάμενος/η της Φραντσέσκα. Έχετε παρατηρήσει σημαντική πτώση στην απόδοση και την αφοσίωση της. Στόχος σας είναι να έχετε μια ιδιωτική, εποικοδομητική συζήτηση που: - Φέρνει στην επιφάνεια τις βαθύτερες αιτίες της συμπεριφοράς της - Εκφράζει ανησυχία χωρίς κριτική - Προσφέρει υποστήριξη διατηρώντας παράλληλα την υπευθυνότητα	Είστε στην εταιρεία από την αρχή και είχατε πάντα υψηλές επιδόσεις. Τον τελευταίο καιρό, αισθάνεστε συγκλονισμένη, συναισθηματικά εξαντλημένη και αποκομμένη. Παλεύετε με προσωπικά ζητήματα που δεν έχετε μοιραστεί με κανέναν. Νιώθετε ότι σας κρίνουν και σας παρεξηγούν οι συνάδελφοί/ισσες σας. Οι στόχοι σας είναι να: - Εκφράσετε τα συναισθήματά σας με ειλικρίνεια - Εξερευνήσετε τι μπορεί να βοηθήσει ως υποστήριξη - Αποφασίσετε εάν θέλετε να παραμείνετε στον τρέχοντα ρόλο σας ή να προσαρμόσετε τις ευθύνες σας

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

Τόνος που πρέπει να στοχεύσετε/ Συναισθηματική κατάσταση	Ήρεμος/η, συμπονετικός/η και επαγγελματίας, περιέργειας και όχι καταγγελτικός υποστηρικτικός αλλά ξεκάθαρος σχετικά με τις προσδοκίες	Απογοητευμένη, κουρασμένη, πιθανώς ντροπιασμένη Αμυντική αλλά και λαχτάρα για υποστήριξη Δεν είστε σίγουρη πώς να εκφράσετε αυτό που χρειάζεστε
Προτεινόμενες εναρκτήριες γραμμές:	«Ευχαριστώ που αφιέρωσες χρόνο για να μιλήσεις μαζί μου σήμερα. Ήθελα να σε προσεγγίσω γιατί έχω παρατηρήσει κάποιες αλλαγές τον τελευταίο καιρό». «Εκτιμώ βαθιά τη συνεισφορά σου και θέλω να καταλάβω τι συμβαίνει». «Ας μιλήσουμε για το πώς μπορούμε να σε υποστηρίξουμε διατηρώντας παράλληλα την ομάδα σε καλό δρόμο».	«Ξέρω ότι δεν είμαι ο εαυτός μου τελευταία... Απλώς δεν ήξερα πώς να μιλήσω γι' αυτό». «Νιώθω ότι οι άνθρωποι με παρακολουθούν όλη την ώρα, περιμένοντας να τα θαλασσώσω». «Έχω να κάνω με πολλά εκτός δουλειάς και ήταν δύσκολο να συγκεντρωθώ».
Ζητά	«Παρατήρησα ότι η απόδοσή σου άλλαξε πρόσφατα. Ήθελα απλώς να σε προσεγγίσω και να δω πώς τα πας». «Ακούω ότι είσαι υπό μεγάλη πίεση. Μπορείς να μου πεις περισσότερα για το τι συμβαίνει;». «Πώς πιστεύεις ότι οι ευθύνες σου στο σπίτι επηρεάζουν τη δουλειά σου;» «Τι θα ήταν η ουσιαστική υποστήριξη για εσένα αυτή τη στιγμή;» «Ας βρούμε ένα σχέδιο που προστατεύει την ευημερία σου και υποστηρίζει επίσης την ομάδα».	Μοιραστείτε την κατάσταση στην οικογένειά σας ότι, ως γυναίκα, θα φροντίζατε τη μητέρα σας. Εκφράστε τη δυσαρέσκεια ή την εξάντλησή σας γύρω από τις έμφυλες προσδοκίες. Επισημάνετε πώς αυτές οι πιέσεις επηρεάζουν την υγεία, την ιδιωτική ζωή και την εργασία σας. Ρωτήστε γιατί δεν υπήρξε περισσότερη υποστήριξη ή κατανόηση στη δουλειά. Προτείνετε τι είδους ευελιξία ή αναγνώριση θα έκανε τη διαφορά.
Πιθανές προκλήσεις	Η Φραντσέσκα μπορεί να είναι αμυντική ή αποτραβηγμένη Μπορεί να αποκαλύψει προσωπικές δυσκολίες ή απογοητεύσεις Θα χρειαστεί να εξισορροπήσετε την ενσυναίσθηση με την ηγετική ευθύνη	-
Επιλογές υποστήριξης	Ευέλικτος προγραμματισμός Προσωρινές προσαρμογές ρόλων	-

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

για εξερεύνηση	Πόροι ψυχικής υγείας Καθοδήγηση	

Υποενότητα 3.3: Ανάπτυξη Ψηφιακών Δεξιοτήτων και Εφαρμογών στο Χώρο Εργασίας

Η Ενότητα 3.3 θα επικεντρωθεί στις τεχνικές δεξιότητες, και πιο συγκεκριμένα στις ψηφιακές δεξιότητες, που μπορούν να χρησιμοποιήσουν οι εργοδότες/τριες, τα διευθυντικά στελέχη και τα στελέχη ανθρώπινου δυναμικού για να αναπτύξουν σχετικές πρακτικές και μηχανισμούς υποστήριξης που προωθούν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για το προσωπικό τους.

Θεωρητικό Περιεχόμενο

Οι τεχνικές δεξιότητες αναφέρονται σε συγκεκριμένες, διδακτικές και μετρήσιμες ικανότητες που αποκτούν οι άνθρωποι μέσω της εκπαίδευσης, της κατάρτισης ή της πρακτικής εμπειρίας. Αυτές οι δεξιότητες είναι συχνά συγκεκριμένες για την εργασία και μπορούν να αποκτηθούν μέσω πιστοποιήσεων, τεστ ή πρακτικής εφαρμογής (Qandle, nd). Οι τεχνικές δεξιότητες, οι οποίες είναι συγκεκριμένες για τις τεχνικές γνώσεις και τις δεξιότητες κατάρτισης, μπορούν να αναφέρονται σε δεξιότητες όπως η ανάπτυξη λογισμικού ή η μηχανική μάθηση. Οι τεχνικές δεξιότητες διαφέρουν από τις κοινωνικές δεξιότητες που είναι συνήθως χαρακτηριστικά προσωπικότητας όπως ηγεσία, διαχείριση χρόνου ή διαπροσωπικές δεξιότητες (Indeed Editorial Team, 2025a). Οι τεχνικές δεξιότητες είναι χαρακτηριστικά (Qandle, nd):

- Μετρήσιμες – Μπορούν να δοκιμαστούν και να αποδειχθούν.
- Διδάσκονται – Μαθαίνονται μέσω εκπαίδευσης, μαθημάτων ή πρακτικής.
- Συγκεκριμένη εργασία – Διαφορετικές επιχειρήσεις απαιτούν διαφορετικές τεχνικές δεξιότητες.
- Πιστοποιήσιμες – Οι επαγγελματίες μπορούν να αποκτήσουν πιστοποιήσεις ή πτυχία για να τις επικυρώσουν.

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

Με πολλές θέσεις εργασίας να υιοθετούν πλέον διαδικτυακές μορφές, είτε πλήρως εξ' αποστάσεως είτε υβριδικές, η ανάπτυξη ψηφιακών δεξιοτήτων έχει καταστεί απαραίτητη για τους εργαζόμενους. Τα ψηφιακά εργαλεία και οι τεχνολογίες ενισχύουν την αποδοτικότητα, βελτιώνουν την αποτελεσματικότητα και παρέχουν σημαντική υποστήριξη για καθημερινές εργασίες, ενώ μεταμορφώνουν τις παραδοσιακές έννοιες της εργασίας. Η κατανόηση της περίπλοκης δυναμικής μεταξύ της εξ' αποστάσεως εργασίας, της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και της παραγωγικότητας καθίσταται επιτακτική. Τα ευρήματα της έρευνας υπογραμμίζουν τη σημασία της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ως κρίσιμου καθοριστικού παράγοντα της ευημερίας των εργαζομένων στη δομή της απομακρυσμένης εργασίας (Nagaprakash et. al., 2024). Η ενθάρρυνση της εξ αποστάσεως εργασίας και των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας μπορεί να βοηθήσει τους εργαζόμενους να διατηρήσουν μια υγιή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, η οποία έχει ως αποτέλεσμα ένα πιο χαρούμενο, πιο παραγωγικό εργατικό δυναμικό. Τα διευθυντικά στελέχη και η εργοδοσία έχουν πολλές ευθύνες στην καθημερινή τους εργασία. Ωστόσο, εκτός από την ηγεσία και τον προγραμματισμό, μια εξίσου σημαντική πτυχή του να είσαι διευθυντής/ρια ή εργοδότης/ρια είναι η διασφάλιση της ευημερίας των εργαζομένων τους. Η προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και η παροχή ευέλικτων μοντέλων εργασίας είναι ζωτικής σημασίας για την προώθηση ενός θετικού εργασιακού περιβάλλοντος, την ενίσχυση της ικανοποίησης των εργαζομένων και, τελικά, τη βελτίωση της παράδοσης εργασιών και της οργανωτικής απόδοσης.

Η ΕΕ λαμβάνει μέτρα για να καταστήσει την ευέλικτη εργασία κανονικότητα για τους εργαζομένους που μπορούν να επωφεληθούν σε μεγάλο βαθμό από αυτήν. Είναι ενδιαφέρον ότι τα αποτελέσματα έδειξαν ότι τα ευέλικτα ωράρια εργασίας αυξάνουν τον χρόνο εργασίας κατά 1,4 ημέρες επιπλέον το μήνα ανά εργαζόμενο (Airtasker, 2024). Ανταποκρινόμενη στην αυξανόμενη ανάγκη για εργαζόμενους που παρέχουν άτυπη φροντίδα σε μέλη της οικογένειας και εξισορροπούν τις ευθύνες εργασίας και φροντίδας, η ΕΕ εισήγαγε την οδηγία για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158), που εγκρίθηκε στις 20 Ιουνίου 2019. Η οδηγία αποσκοπεί στην προώθηση μιας πιο δίκαιης κατανομής των ευθυνών φροντίδας μεταξύ ανδρών και γυναικών

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

(Ευρωπαϊκή Ένωση, 2019). Η οδηγία σχεδιάστηκε για να βελτιώσει την ισορροπία μεταξύ ιδιωτικής ζωής και εργασίας για τους γονείς και τους/ις φροντιστές/ριες, να προωθήσει την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας και να ενθαρρύνει μια πιο δίκαιη κατανομή των ευθυνών φροντίδας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Για την επίτευξη αυτών των στόχων, η Οδηγία θεσπίζει ελάχιστα πρότυπα για την άδεια γονικής μέριμνας, την άδεια γονέα, την άδεια φροντίδας και τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, απαιτώντας από τα κράτη μέλη να τα ενσωματώσουν στα εθνικά τους νομικά πλαίσια (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, χ. χ.).

Τα ψηφιακά εργαλεία και οι ψηφιακές τεχνολογίες μπορούν να στηρίξουν την προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, η οποία είναι ιδιαίτερα σημαντική για τους/ις επαγγελματίες με ευθύνες φροντίδας. Μπορούν να αυξήσουν την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα στο σπίτι, ενώ επιτρέπουν την εξ αποστάσεως εργασία προσαρμοσμένη στις ανάγκες και το πρόγραμμα κάποιου/ας. Η έρευνα έχει επίσης διερευνήσει τη σχέση μεταξύ φροντίδας και εξ αποστάσεως εργασίας, υπογραμμίζοντας ότι οι φροντιστές/ριες που εργάζονται εξ αποστάσεως είναι πιο ευτυχισμένοι/ες και πιο παραγωγικοί/ες. Μια μελέτη διαπίστωσε ότι το 73% των φροντιστών/ριών χρησιμοποιούν τον χρόνο που εξοικονομούν από την εργασία από το σπίτι για να φροντίσουν τα παιδιά τους και το 70% τον χρησιμοποιούν για να περνούν περισσότερο χρόνο με τον/ην σύντροφο ή τον/ην σύζυγό τους (Tsipursky, 2023). Η μελέτη διαπίστωσε επίσης ότι το 77% των διευθυντικών στελεχών και το 76% των φροντιστών/ιών συμφωνούν ότι η εξ αποστάσεως εργασία βελτιώνει τη συνολική ποιότητα ζωής των εργαζομένων. Πρωτοβουλίες όπως η Οδηγία για την ισορροπία επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής στοχεύουν στην ενίσχυση των ευκαιριών για τηλεργασία και ευέλικτες μορφές απασχόλησης για άτομα με ευθύνες φροντίδας, μέσω της ενσωμάτωσής της στις εθνικές νομοθεσίες. Η χρήση ψηφιακών εργαλείων στον χώρο εργασίας μπορεί να επιτρέψει την ισορροπία στις ευθύνες εργασίας και φροντίδας, τη διατήρηση της εργασίας με παράλληλη φροντίδα ενός μέλους της οικογένειας και την αύξηση των ευκαιριών απασχόλησης για τις γυναίκες άτυπες φροντίστριες. Χωρίς αυτά τα εργαλεία, ακόμη και οι καλύτερες προθέσεις για ευελιξία μπορεί να αποτύχουν επειδή δεν υπάρχει αξιόπιστος μηχανισμός για να τις υποστηρίξει.

Η πανδημία του Covid-19 προκάλεσε δραματικές αλλαγές στο εργασιακό περιβάλλον και εισήγαγε την εξ αποστάσεως εργασία για πρώτη φορά σε πολλούς επαγγελματίες. Ωστόσο, η εποχή μετά την πανδημία έχει δει μια αλλαγή στον τρόπο εργασίας και έχει επιταχύνει την υιοθέτηση πλατφορμών που βασίζονται στο cloud. Τα εργαλεία ψηφιακού χώρου εργασίας είναι λογισμικά και τεχνολογίες που συμβάλλουν στη βελτίωση της παραγωγικότητας, της συνεργασίας και της επικοινωνίας σε ένα ψηφιακό περιβάλλον. Αυτά τα εργαλεία υποστηρίζουν εξ' αποστάσεως και υβριδική εργασία επιτρέποντας αλληλεπιδράσεις σε πραγματικό χρόνο, διαχείριση έργων, κοινή χρήση αρχείων και αυτοματοποίηση εργασιών. Κάνουν την εργασία πιο αποτελεσματική, εξορθολογίζουν τις διαδικασίες και επιτρέπουν ευέλικτες μοντέλα εργασίας, με αποτέλεσμα πιο συνδεδεμένες και παραγωγικές ομάδες (Atomicwork, nd).

Πολλοί/ες εργαζόμενοι/ες βλέπουν τα οφέλη της εξ' αποστάσεως εργασίας, η οποία παρουσιάζει ευκαιρίες για ευελιξία και αυτονομία. Ωστόσο, εξακολουθούν να υπάρχουν ορισμένες ανησυχίες, όπως το πώς τα ευέλικτα μοντέλα εργασίας μπορούν να θέσουν πιθανούς κινδύνους για τη λεπτή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (Nagaprakash et. al., 2024). Υπάρχουν προκλήσεις που μπορεί να δυσκολέψουν τη διατήρηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής σε ένα περιβάλλον εξ' αποστάσεως εργασίας. Πρώτον, η εξ' αποστάσεως εργασία μπορεί να δημιουργήσει θολές γραμμές μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, με τους/ις επαγγελματίες να αισθάνονται ότι είναι συνεχώς «στη δουλειά» εάν δεν υπάρχει φυσικό χάσμα μεταξύ της περιοχής του σπιτιού τους και του χώρου εργασίας τους. Επίσης, ενώ οι ενημερώσεις σε πραγματικό χρόνο και οι ειδοποιήσεις μέσω email μπορεί να φαίνονται σαν ένας πολύ καλός τρόπος για να παραμείνετε παραγωγικοί και να ελέγχετε τα πράγματα, μπορούν να καλλιεργήσουν μια νοοτροπία «πάντα ενεργή» που θέτει σε σοβαρό κίνδυνο την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης
Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

προσωπικής ζωής. Επιπλέον, στην εξ αποστάσεως εργασία μπορεί μερικές φορές να αισθάνεται κάποιος/α μοναξιά, ειδικά για τους/ις υπαλλήλους που περνούν πολύ χρόνο στο σπίτι και δεν επικοινωνούν συχνά με την ομάδα τους. Τέλος, η προσαρμοστικότητα της εξ αποστάσεως εργασίας έχει τα μειονεκτήματά της. Μπορεί να είναι δελεαστικό να συνεχίζει κανείς να εργάζεται κατά τη διάρκεια του ελεύθερου χρόνου ή να παραλείπει τα διαλείμματα που είναι απαραίτητα για την ανανέωση της ενέργειας (TheEmployeeApp Blog, 2024).

Η έρευνα δείχνει επίσης ότι στην ταχέως μεταβαλλόμενη εποχή του Διαδικτύου, η έννοια του ελέγχου των εργαζομένων φαίνεται να είναι ξεπερασμένη και τα διευθυντικά στελέχη έχουν στραφεί σε πιο ευέλικτες μεθόδους διαχείρισης. Οι οργανισμοί εφαρμόζουν όλο και περισσότερο πολιτικές αυτονομίας στην εργασία για τη βελτίωση των κινήτρων και της παραγωγικότητας των εργαζομένων. Ωστόσο, σε ένα ιδιαίτερα ευέλικτο και έμμεσα ελεγχόμενο εργασιακό περιβάλλον, η υπερβολική αυτονομία στην εργασία μπορεί να δημιουργήσει αβεβαιότητα και ασάφεια, με αποτέλεσμα να έχει το αντίθετο αποτέλεσμα και να προκαλεί το φαινόμενο του «υπερβολικά καλού πράγματος» (Zhou, 2020). Η έρευνα τονίζει την ανάγκη οι οργανισμοί να εφαρμόζουν προληπτικά στρατηγικές που προωθούν ευέλικτα μοντέλα εργασίας, αναγνωρίζοντάς τα ως ακρογωνιαίο λίθο για τη διατήρηση της ικανοποίησης των εργαζομένων και της συνολικής παραγωγικότητας, ενώ ταυτόχρονα υποστηρίζουν και εξοπλίζουν τους/ις εργαζόμενους/ες για το πώς να επιτύχουν ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (Nagaprakash et. al., 2024).

Παρά τις προκαταλήψεις και τις προκλήσεις σχετικά με την παραγωγικότητα και την αποδοτικότητα, η εξ' αποστάσεως και ευέλικτη εργασία κερδίζει δημοτικότητα και γίνεται ένα προτιμώμενο μοτίβο εργασίας μεταξύ πολλών επαγγελματιών. Είναι σημαντικό ότι η ευέλικτη εργασία προσφέρει σημαντικά οφέλη, ιδιαίτερα για επαγγελματίες με ευθύνες φροντίδας. Παρέχει ευκαιρίες στις γυναίκες να συνεχίσουν να αναπτύσσονται επαγγελματικά και συμβάλλει στη μείωση του χάσματος μεταξύ των φύλων προωθώντας περισσότερες ίσες ευκαιρίες τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες. Επιπλέον, η διαθεσιμότητα διαφόρων εργαλείων και τεχνολογιών, μπορεί να βελτιώσει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αυξάνοντας την παραγωγικότητα, ενισχύοντας τη διαχείριση του φόρτου εργασίας και δίνοντας τη δυνατότητα στους διευθυντές/ριες και την εργοδοσία να υποστηρίζουν καλύτερα τις ομάδες τους και να έχουν καλύτερη εικόνα τυχόν προκλήσεων ή δυσκολιών που μπορεί να προκύψουν, προκειμένου να παρέχουν την απαραίτητη υποστήριξη στους υπαλλήλους τους με ενσυναίσθηση και κατανόηση.

Σε αυτή την Ενότητα, θα παρουσιαστούν ορισμένα παραδείγματα ψηφιακών εργαλείων, μαζί με τις εφαρμογές τους στο χώρο εργασίας, για να δείξουν πώς μπορούν να συμβάλουν στη δημιουργία ενός φιλικού προς τους εργαζόμενους περιβάλλοντος που προάγει την ευελιξία και την ισορροπία. Διατίθεται ένα ευρύτερο φάσμα εργαλείων, πολλά από τα οποία μπορούν να προσαρμοστούν ώστε να ταιριάζουν σε συγκεκριμένα περιβάλλοντα εργασίας.

Εργαλεία Ψηφιακής Συνεργασίας

Οι ψηφιακές τεχνολογίες έχουν προχωρήσει πιο γρήγορα από οποιαδήποτε καινοτομία στην ιστορία – φτάνοντας περίπου το 50 τοις εκατό του πληθυσμού του αναπτυσσόμενου κόσμου σε μόλις δύο δεκαετίες και μεταμορφώνοντας τις κοινωνίες (Ηνωμένα Έθνη, χ.χ.). Η ψηφιακή συνεργασία αναφέρεται στη χρήση ψηφιακών τεχνολογιών και εργαλείων για τη διευκόλυνση της ομαδικής εργασίας, της επικοινωνίας και της ανταλλαγής πληροφοριών μεταξύ των επαγγελματιών. Αυτός ο τύπος συνεργασίας περιλαμβάνει τη χρήση διαδικτυακών πλατφορμών, εφαρμογών ανταλλαγής μηνυμάτων, τηλεδιάσκεψης και άλλων ψηφιακών εργαλείων για την κοινή χρήση εγγράφων, ιδεών και σχολίων και τη συνεργασία σε πραγματικό χρόνο ανεξάρτητα από τη φυσική τοποθεσία κάποιου (Tripathi, χ.χ.).

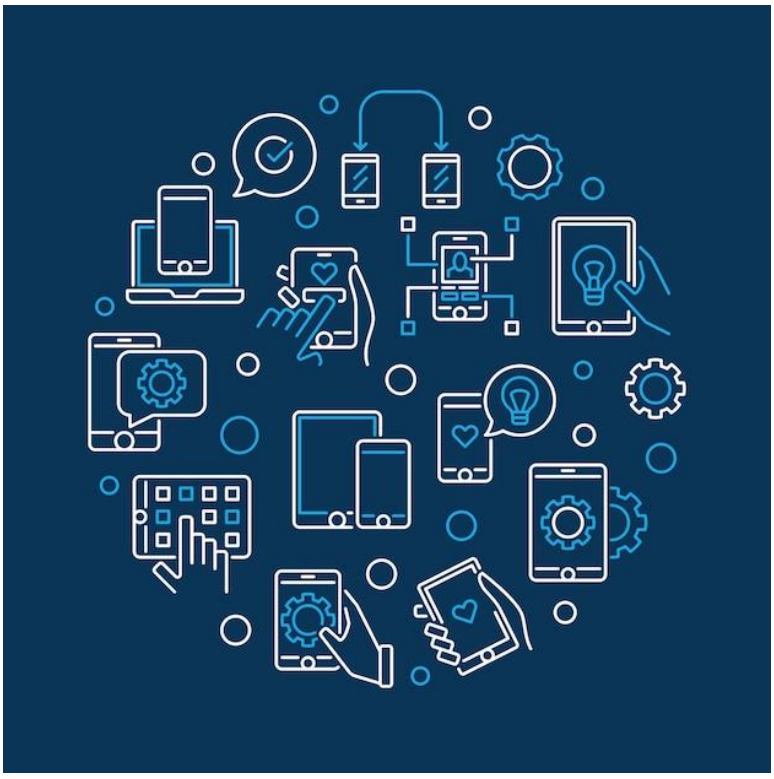
Τα τελευταία χρόνια, ειδικά λόγω της πανδημίας Covid-19, οι οργανισμοί και οι υπάλληλοί τους αντιμετώπισαν αλλαγές στα μοντέλα εργασίας τους, συμπεριλαμβανομένης της εργασίας από το

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

σπίτι και των διαδικτυακών συναντήσεων. Πράγματι, η πανδημία Covid-19 προκάλεσε μια άνευ προηγουμένου παγκόσμια κρίση που επηρέασε τον τρόπο εργασίας και την παραγωγικότητα των εργαζομένων (Calvino et al., 2024). Σύμφωνα με τη Eurostat (2025), το 2024, το 53 % των επιχειρήσεων της ΕΕ πραγματοποίησαν εξ αποστάσεως συνεδριάσεις μέσω διαδικτυακών πλατφορμών όπως το Skype, το Zoom, το MS Teams και το Webex. Όσον αφορά το μέγεθος της επιχείρησης, οι διαδικτυακές συναντήσεις ήταν ιδιαίτερα δημοφιλείς στις μεγάλες επιχειρήσεις (94%), ενώ ήταν λιγότερο συχνές στις Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις (52%) (Eurostat, 2025).

Επιπλέον, η έρευνα υπογραμμίζει ότι «τα προϋπάρχοντα ψηφιακά χάσματα και τα κενά παραγωγικότητας μεταξύ των επιχειρήσεων, καθώς και τα χαρακτηριστικά τους, επηρέασαν σημαντικά την ικανότητα των επιχειρήσεων να αντιδράσουν στην κρίση του Covid-19 και, σχετικά, να υιοθετήσουν νέες ψηφιακές τεχνολογίες. Πράγματι, οι εταιρείες που ήταν πιο ψηφιακές, πιο παραγωγικές και μεγαλύτερες πριν από τον COVID-19 ήταν αυτές που αύξησαν πιο σημαντικά τις εγκαταστάσεις ψηφιακής τεχνολογίας τους κατά τη διάρκεια της πανδημίας (Calvino et. al., 2024, σελ.7). Αυτό υπογραμμίζει τη σημασία των εργαλείων ψηφιακής συνεργασίας που υποστηρίζουν την ομαλή λειτουργία των οργανισμών και την εκτέλεση εργασιών μεταξύ των εργαζομένων.

Τα εργαλεία ψηφιακής συνεργασίας περιλαμβάνουν εφαρμογές λογισμικού που έχουν σχεδιαστεί για να διευκολύνουν την επικοινωνία και τη συνεργασία σε πραγματικό χρόνο μεταξύ των επαγγελματιών. Μπορούν να προσφέρουν ένα ευρύ φάσμα δυνατοτήτων, όπως συνομιλία σε πραγματικό χρόνο, τηλεδιάσκεψη, κοινή χρήση αρχείων, διαχείριση έργου και πολλά άλλα. Αυτά τα εργαλεία χρησιμεύουν ως «σημείο συνάντησης» για τα μέλη της ομάδας, όπου μπορούν να συνεργαστούν απρόσκοπτα, ανεξάρτητα από τη γεωγραφική τους θέση ή τη ζώνη ώρας (Lark Editorial Team, 2024). Συγκεκριμένα, τα εργαλεία ψηφιακής συνεργασίας περιλαμβάνουν εργαλεία επικοινωνίας και ανταλλαγής μηνυμάτων όπως Slack, Microsoft Teams, Zoom και Asana (Hure, 2025), εφαρμογές τηλεδιάσκεψης όπως Microsoft Teams, Zoom, Webex και Skype, (Indeed Editorial Team, 2025b), κοινή χρήση αρχείων και αποθήκευση cloud όπως OneDrive, Google Drive ή Dropbox (Martin, 2025).



Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

Η υιοθέτηση εργαλείων ψηφιακής συνεργασίας μπορεί να είναι ιδιαίτερα επωφελής τόσο για τον οργανισμό όσο και για τους/ις υπαλλήλους του. Πρώτα από όλα, τα εργαλεία ψηφιακής συνεργασίας μπορούν να αυξήσουν την παραγωγικότητα, καθώς μπορούν να επιτρέψουν την επικοινωνία σε πραγματικό χρόνο μεταξύ του προσωπικού, επιτρέποντας στις ομάδες να εργάζονται πιο αποτελεσματικά και να ολοκληρώνουν τις εργασίες πιο γρήγορα. Με πολλούς οργανισμούς να συνεργάζονται σε διεθνές επίπεδο, η ψηφιακή συνεργασία επιτρέπει την καλύτερη επικοινωνία και συνεργασία μεταξύ συναδέλφων/ισσών από διαφορετικές χώρες και δεν περιορίζει τη συνεργασία μόνο σε περιβάλλοντα πρόσωπο με πρόσωπο (Tripathi, χ.χ.). Επιπλέον, τα εργαλεία ψηφιακής συνεργασίας επιτρέπουν πιο ευέλικτες, συνεργατικές και σύγχρονες μεθόδους εργασίας που ευνοούνται από πολλούς/ες επαγγελματίες (Maubareyt, 2020). Οι ομάδες μπορούν να χρησιμοποιούν βιντεοκλήσεις, ομαδικές συνομιλίες και συνεργατικά εργαλεία επεξεργασίας εγγράφων για να παραμένουν συνδεδεμένες και να μειώνουν τις τηλεφωνικές κλήσεις και τα πολυάριθμα μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Η ψηφιακή συνεργασία ενισχύει την ευελιξία καθώς «επιτρέπει σε απομακρυσμένες ομάδες να συνεργάζονται, βελτιώνοντας την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και αυξάνοντας την ικανοποίηση από την εργασία. Επιτρέπει επίσης στους οργανισμούς να έχουν πρόσβαση σε μια ευρύτερη δεξαμενή ταλέντων και να μειώνουν τα γενικά έξοδα που σχετίζονται με τους φυσικούς χώρους γραφείων. Οι ομάδες μπορούν να εργαστούν από οπουδήποτε, οποτεδήποτε, χωρίς να συνδέονται με μια φυσική τοποθεσία» (Tripathi, χ.χ.).

Φαίνεται προφανές ότι η ψηφιακή συνεργασία προσφέρει πολλά οφέλη για τους οργανισμούς, καθώς προωθεί την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας. Ωστόσο, ορισμένοι εργοδότες/ριες παραμένουν δύσπιστοι σχετικά με την αποτελεσματικότητα της ψηφιακής συνεργασίας και πώς μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την παραγωγικότητα και την απόδοση των εργαζομένων. Πράγματι, υπάρχουν ορισμένες προκλήσεις που πρέπει να ληφθούν υπόψη όσον αφορά την ψηφιακή συνεργασία και τα διαφορετικά εργαλεία που μπορούν να χρησιμοποιηθούν. Η κύρια απειλή για τη χρήση εργαλείων ψηφιακής συνεργασίας και την κοινή χρήση ευαίσθητων εγγράφων μιας εταιρείας είναι η ασφάλειά τους. Τα εργαλεία ψηφιακής συνεργασίας είναι ευάλωτα σε επιθέσεις στον κυβερνοχώρο και παραβιάσεις δεδομένων (Tripathi, χ.χ.). Επιπλέον, μπορεί να προκύψουν τεχνικά ζητήματα κατά τη χρήση εργαλείων ψηφιακής συνεργασίας, όπως το αργό διαδίκτυο ή η δυσκολία ορισμένων επαγγελματιών να χρησιμοποιήσουν συγκεκριμένο λογισμικό. Έως το 2023, πάνω από το 90 % των θέσεων εργασίας στην Ευρώπη απαιτούσαν βασικές ψηφιακές γνώσεις. Ωστόσο, περίπου το 32 % των Ευρωπαίων εξακολουθούν να στερούνται βασικών ψηφιακών δεξιοτήτων (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2023). Αυτό δείχνει ότι η χρήση περίτεχνου λογισμικού μπορεί να αποδειχθεί προκλητική και αγχωτική για ορισμένους/ες επαγγελματίες και υπογραμμίζει την ανάγκη για επαρκή εκπαίδευση που να παρέχεται από τις εταιρείες σε λιγότερο ψηφιακά εγγράμματους επαγγελματίες. Ορισμένοι επαγγελματίες, ειδικά αν είναι μεγαλύτεροι σε ηλικία, μπορεί ακόμη και να αισθάνονται άγχος και φόβο με τις σύγχρονες τεχνολογίες. Τέλος, μπορεί να προκύψει κακή επικοινωνία όταν τα μέλη της ομάδας επικοινωνούν ψηφιακά. Ο τόνος και το πλαίσιο μπορεί να παρερμηνευθούν, οδηγώντας σε παρεξηγήσεις και συγκρούσεις (Tripathi, χ.χ).

Παρά τις υφιστάμενες παρανοήσεις σχετικά με την ψηφιακή συνεργασία, τις οποίες μπορεί να έχουν ορισμένοι/ες διευθυντές/ριες και εργοδότες/ριες ως προς την παραγωγικότητα και τα αποτελέσματα της εργασίας των εργαζομένων, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, τα ψηφιακά εργαλεία συνεργασίας μπορούν να προάγουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής καθώς και ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για τους/τις εργαζόμενους/ες. Πολύ περισσότερο, για εργαζόμενους/ες με ευθύνες φροντίδας που μπορεί να δυσκολεύονται καθημερινά, να μετακινούνται στο γραφείο και να βρίσκονται, για πολλές ώρες, μακριά από μέλη της οικογένειας που χρειάζονται φροντίδα και υποστήριξη. Τα εργαλεία ψηφιακής συνεργασίας μπορούν να επιτρέψουν τη συνεργασία με συναδέλφους, ενώ μένουν στο σπίτι εξισορροπώντας τις ευθύνες

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

φροντίδας. Καθώς η εξ αποστάσεως εργασία συνεχίζει να κερδίζει δυναμική, η ψηφιακή συνεργασία θα διαδραματίζει ολοένα και πιο σημαντικό ρόλο στο μέλλον της εργασίας (Tripathi, χ.χ.).

Τεχνικές και Εργαλεία Διαχείρισης Έργων

Τα εργαλεία διαχείρισης έργων βοηθούν στη διαχείριση και οργάνωση των εργασιών και των έργων ενός οργανισμού αποτελεσματικά και αποδοτικά. Τα εργαλεία διαχείρισης έργων διευκολύνουν σημαντικά την παρακολούθηση, τον προγραμματισμό και την εκτέλεση έργων, ενώ παράλληλα δημιουργούν διαφάνεια, ώστε όλοι να γνωρίζουν τις ευθύνες και τις υποχρεώσεις τους (ActiveCollab Team, 2025). Οι πλατφόρμες διαχείρισης έργων βοηθούν τα διευθυντικά στελέχη έργων να ελέγχουν το κόστος, να παραμένουν εντός του πεδίου εφαρμογής και να τηρούν τις προθεσμίες. Τα εργαλεία μπορεί να είναι εξειδικευμένα προγράμματα λογισμικού όπως Asana, Trello, Jira αλλά μπορούν επίσης να περιλαμβάνουν απλούστερες λύσεις όπως Gantt Charts, ημερολόγια έργων και λίστες εργασιών (Abbamonte, 2024).

Η χρήση εργαλείων διαχείρισης έργων έχει σημαντικά οφέλη, καθώς είναι πολύ χρήσιμα για τη διευκόλυνση του σχεδιασμού έργων, την ενίσχυση της παραγωγικότητας των εργαζομένων και τη βελτίωση της συνολικής αποδοτικότητας. Τα εργαλεία διαχείρισης έργων συμβάλλουν στην αύξηση της παραγωγικότητας παρέχοντας την απαραίτητη δομή και οργάνωση για τη διαχείριση έργων. Οι εφαρμογές λογισμικού διαχείρισης έργων περιλαμβάνουν λειτουργίες όπως κατανομή πόρων, παρακολούθηση χρόνου, αναφορά, διαχείριση εργασιών και διαχείριση εγγράφων (BCS ProSoft, nd). Αυτά τα χαρακτηριστικά μπορούν να υποστηρίξουν τους/ις εργαζόμενους/ες στον αποδοτικό και αποτελεσματικό σχεδιασμό και την εκτέλεση έργων και τους/ις εργοδότες/ριες στην παρακολούθηση της ολοκλήρωσης των εργασιών, του φόρτου εργασίας των εργαζομένων και της ομαδικής συνεργασίας. Επίσης, με τη χρήση ενός εργαλείου διαχείρισης έργου, όλες οι πληροφορίες που σχετίζονται με το έργο είναι διαθέσιμες με διαφάνεια. Αυτό περιλαμβάνει την πρόοδο των εργασιών, τα χρονοδιαγράμματα και άλλες εγγραφές. Αυτή η διαφάνεια επιτρέπει στις ομάδες και τα ενδιαφερόμενα μέρη να παρακολουθούν την πρόοδο σε πραγματικό χρόνο και να κατανοούν τις μεμονωμένες συνεισφορές στο έργο. Ενισχύει επίσης τη λογοδοσία και παρακινεί ομάδες και επαγγελματίες να επιτύχουν τους στόχους του έργου (VirtualSpace, 2023).

Εκτός από τα σύγχρονα εργαλεία που επιτρέπουν τη διαχείριση έργων και μπορούν να χρησιμοποιηθούν από οργανισμούς με τη μορφή λογισμικού, υπάρχουν παραδοσιακές τεχνικές διαχείρισης έργων που αναφέρονται σε στρατηγικές που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τη διαχείριση έργων. Μερικά από αυτά περιλαμβάνουν (Jurčić, 2025):

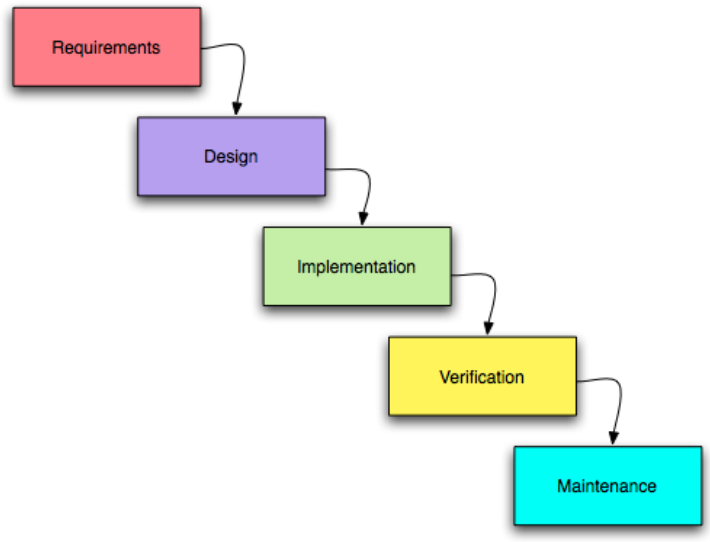
<u>Μεθοδολογία καταρράκτη (Waterfall)</u>

Η προσέγγιση διαχείρισης έργου Waterfall είναι μια από τις παλαιότερες και πιο παραδοσιακές μεθοδολογίες και μια γραμμική διαδοχική διαδικασία σχεδιασμού που αρχικά επισημοποιήθηκε από τον Winston W. Royce στη θεμελιώδη εργασία του το 1970 «Managing the Development of Large Software System (Royce, 1970). Στο μοντέλο Waterfall, η ανάπτυξη προχωρά σε διακριτές φάσεις: Απαιτήσεις, Σχεδιασμός, Υλοποίηση, Επαλήθευση και Συντήρηση. Κάθε φάση της ροής εργασίας πρέπει να ολοκληρωθεί πριν προχωρήσει στο επόμενο βήμα με ελάχιστη επικάλυψη. Αυτή η μεθοδολογία είναι κατάλληλη για έργα όπου οι στόχοι περιγράφονται με σαφήνεια από την αρχή (Hoory et al., 2023). Ωστόσο, η Μεθοδολογία Καταρράκτη επικρίνεται όλο και περισσότερο τα τελευταία χρόνια για την ακαμψία και την περιορισμένη προσαρμοστικότητά της στις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις των έργων, ειδικά σε δυναμικά ή πολύπλοκα περιβάλλοντα (Alanazi &; Alrwais, 2024). Είναι ενδιαφέρον ότι πολλές από τις στρατηγικές μετριασμού του κινδύνου που προτάθηκαν αρχικά από τον Royce, όπως η επαναληπτική ανάπτυξη, η έγκαιρη δημιουργία πρωτοτύπων και η συνεχής ανάπτυξη ενδιαφερομένων, έχουν υιοθετηθεί και επεκταθεί με σύγχρονες μεθόδους Agile (Morgan, 2018).

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

Εικόνα 1. Φάσεις της Μεθοδολογίας Καταρράκτη



Πηγή: https://www.umsl.edu/~hugheyd/is6840/waterfall.html

Ευέλικτη (Agile) Μεθοδολογία

Τις τελευταίες δύο δεκαετίες οι προσεγγίσεις Agile Project Management έχουν γίνει όλο και πιο δημοφιλείς (Gemino et al., 2022). Η μεθοδολογία Agile αναπτύχθηκε για να αντιμετωπίσει τους περιορισμούς της προηγούμενης προσέγγισης διαχείρισης έργων, οι οποίοι ήταν δαπανηροί και χρονοβόροι (Anifa, et al., 2024). Το Agile είναι μια γρήγορη και αποτελεσματική μεθοδολογία που επιτρέπει στις ομάδες να λαμβάνουν αυθόρμητες αποφάσεις και να προσαρμόζονται στις ταχέως εξελισσόμενες συνθήκες της αγοράς και μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε οποιοδήποτε ασταθές περιβάλλον (Anifa, et al., 2024; Asnawi et al., 2011; Yusoff et al., 2019). Σε αντίθεση με το παραδοσιακό μοντέλο διαχείρισης, το Agile δίνει έμφαση στην επαναληπτική ανάπτυξη μέσω σύντομων δομημένων κύκλων και συνεχούς ανατροφοδότησης, επιτρέποντας στις ομάδες να προσφέρουν σταδιακή πρόοδο, ενώ προσαρμόζονται γρήγορα στις εξελισσόμενες απαιτήσεις (Dugbartey& Kenhide, 2025). Οι μέθοδοι Agile ορίζονται από πέντε βασικά χαρακτηριστικά: Ευελιξία, Βιωσιμότητα, Καταλληλότητα, Αποδοτικότητα και Σχέση κόστους-αποτελεσματικότητας. Αυτές οι ιδιότητες είναι ο κύριος λόγος πίσω από τη στροφή του ιδιωτικού τομέα σε ευέλικτες μεθοδολογίες, διασφαλίζοντας την επιτυχία του (Lishner &; Shtub, 2019). Οι έξι κύριες βιομηχανικές εφαρμογές της Agile είναι οι ακόλουθες: Ανάπτυξη λογισμικού, διαχείριση έργων, κατασκευαστικός κλάδος, μάρκετινγκ, διαχείριση εφοδιαστικής αλυσίδας και εκπαίδευση (Anifa, et al., 2024). Σταδιακά, το Agile εξελίχθηκε σε διάφορες εξειδικευμένες μεθοδολογίες για την υποστήριξη διαφορετικών επιχειρηματικών αναγκών όπως: Scrum, Extreme Programming, Kanban, Lean, Scrumban (συνδυασμός Scrum και Kanban) και το Agile PeopleOps Framework (APF) (Omonije, 2024). Δεδομένου ότι το Agile εστιάζει στην ευελιξία, την ομαδική εργασία και την πελατοκεντρική προσέγγιση, οι ακόλουθες εταιρείες έχουν ιστορίες επιτυχίας της εφαρμογής του: Sony, Netflix, Spotify, Toyota, Walmark κ.λπ.

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

Εικόνα 2 Μοντέλο κύκλου ζωής ευέλικτης μεθοδολογίας

Πηγή: Ένα μοντέλο για τη μετάδοση της χρηματιστηριακής αξίας με χρήση τεχνητού νευρωνικού δικτύου Ensmble (Ajoku, et al, 2021) Με άδεια χρήσης CC BY-NC-ND 4.0.

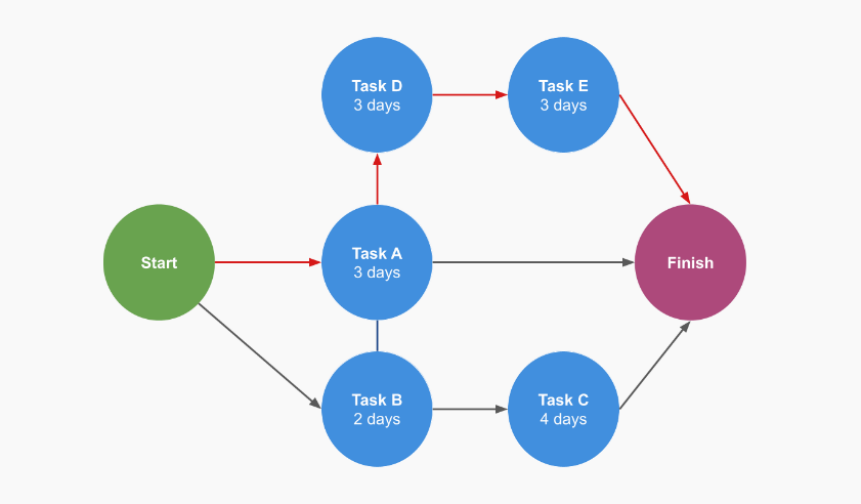
Μέθοδος κρίσιμης διαδρομής (CPM)

Η μέθοδος κρίσιμης διαδρομής (CPM) είναι μια τεχνική διαχείρισης έργου που βοηθά τις ομάδες να προσδιορίσουν τους πιο κρίσιμους στόχους (ή εργασίες) του έργου που καθορίζουν το συνολικό χρονοδιάγραμμα του έργου. Αναπτύχθηκε στα τέλη της δεκαετίας του 1950, το CPM επιτρέπει στους/ις διαχειριστές/ριες έργων να ιεραρχούν τις δραστηριότητες των έργων, να κατανέμουν αποτελεσματικά τους πόρους και να προβλέπουν προληπτικά καθυστερήσεις υπολογίζοντας τη διάρκεια και τις εξαρτήσεις των εργασιών (Perrucci et al, 2025, Bagshaw, 2021; Madhuri et al., 2012; Gopalasamy & Mansor, 2013). Αυτή η μέθοδος είναι ζωτικής σημασίας για τον αποτελεσματικό σχεδιασμό και έλεγχο του έργου (MindMap AI, 2025). Η εφαρμογή της στον κατασκευαστικό κλάδο και τη μηχανική είναι επωφελής, επειδή ο ακριβής προγραμματισμός είναι απαραίτητος για την αποφυγή υπερβάσεων κόστους και τη διασφάλιση της έγκαιρης παράδοσης (Lima et al., 2023). Ένα κοινό διάγραμμα CPM (βλ. παρακάτω) αποτελείται από κόμβους που αντιπροσωπεύουν δραστηριότητες έργων και κατευθυνόμενα βέλη που υποδεικνύουν τις εξαρτήσεις και την αλληλουχία του έργου.

Εικόνα 3. Διάγραμμα δικτύου CPM

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

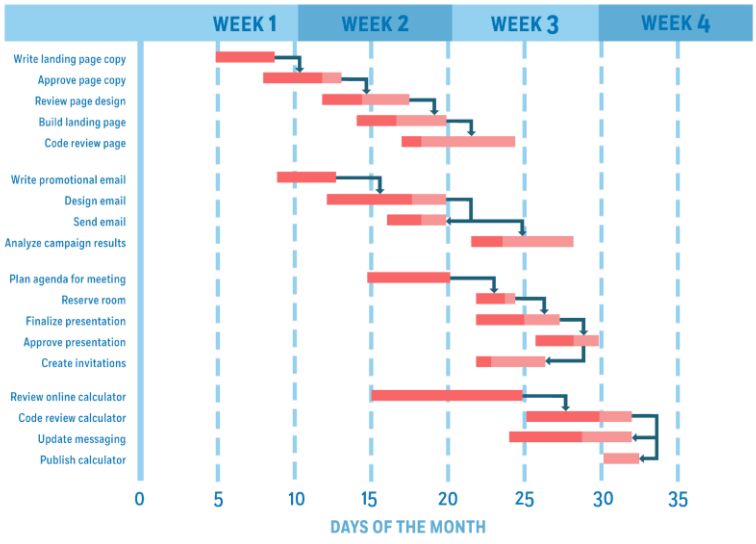


Πηγή: https://planyway.com/blog/critical-path-method-for-project-managers

Διαγράμματα Gantt

Τα διαγράμματα Gantt είναι ένα εργαλείο διαχείρισης έργων που μπορεί να βοηθήσει σημαντικά στην οπτικοποίηση του έργου μέσω του σχεδιασμού και του προγραμματισμού έργων. Ένα διάγραμμα Gantt ορίζεται ως μια γραφική αναπαράσταση της δραστηριότητας σε σχέση με το χρόνο, ώστε να βοηθήσει τους επαγγελματίες να παρακολουθούν την πρόοδο. Τα διαγράμματα Gantt είναι ουσιαστικά εργαλεία προγραμματισμού εργασιών: τα χρονοδιαγράμματα και οι εργασίες διαχείρισης έργου μετατρέπονται σε οριζόντιες ράβδους (ονομάζονται επίσης ράβδοι Gantt) για να σχηματίσουν ένα γράφημα ράβδων. Αυτές οι γραμμές Gantt εμφανίζουν ημερομηνίες έναρξης και λήξης, καθώς και εξαρτήσεις, προγραμματισμό και προθεσμίες, συμπεριλαμβανομένου του ποσοστού της εργασίας που ολοκληρώνεται ανά στάδιο και του ατόμου που έχει αναλάβει αυτή την εργασίας (Association for Project Management, χ.χ.). Εκτός από την οπτικοποίηση των χρονοδιαγραμμάτων, τα διαγράμματα Gantt διευκολύνουν την επικοινωνία και τον συντονισμό μεταξύ των ενδιαφερομένων, προσφέροντας σχήμα και προοπτική για την κατάσταση του έργου και την κατανομή του έργου (Wadhwa, 2024).

Εικόνα 4. Διαγράμματα Gantt που απεικονίζει τη διάρκεια των εργασιών, τις εξαρτήσεις και την πρόοδο με την πάροδο του χρόνου



Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

Πηγή: https://management.org/how-to-use-a-gantt-chart

Τα εργαλεία διαχείρισης έργων είναι απαραίτητα για ευέλικτη και εξ' αποστάσεως εργασία, επειδή παρέχουν κεντρικές πλατφόρμες για διαχείριση εργασιών, επικοινωνία και παρακολούθηση προόδου, επιτρέποντας την απρόσκοπτη συνεργασία ανεξάρτητα από την τοποθεσία. Η επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής απαιτεί σκόπιμη προσπάθεια και το σωστό σύνολο εργαλείων. Με την ενσωμάτωση εργαλείων παραγωγικότητας στην καθημερινή τους ρουτίνα, οι επαγγελματίες μπορούν να εξορθολογίσουν τις εργασιακές τους διαδικασίες, να μειώσουν το άγχος και να αφήσουν περισσότερο χρόνο για προσωπική ευημερία (ReCom, 2025). Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό για άτομα που αναλαμβάνουν ευθύνες φροντίδας, καθώς η βελτιστοποίηση της εργασίας τους μπορεί να επιτρέψει καλύτερη διαχείριση έργου και υψηλότερη παραγωγικότητα και αποδοτικότητα. Αυτά τα εργαλεία βοηθούν στον καθορισμό σαφών προτεραιοτήτων έργου, στην αποτελεσματική διαχείριση της εξ' αποστάσεως εργασίας και στην παροχή πληροφοριών σε πραγματικό χρόνο, οδηγώντας σε καλύτερη παραγωγικότητα και λιγότερη εξουθένωση για ομάδες και άτομα.

Είτε υιοθετηθούν παραδοσιακές στρατηγικές και μεθοδολογίες διαχείρισης έργων είτε αποκτούν σύγχρονες ψηφιακές εφαρμογές λογισμικού, οι εργοδότες/ριες και τα διευθυντικά στελέχη που χρησιμοποιούν εργαλεία διαχείρισης έργων μπορούν να βοηθήσουν στην ανάπτυξη στρατηγικών που θα εξασφαλίσουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων τους μέσω καλύτερου σχεδιασμού, οργάνωσης, εκτέλεσης, αξιολόγησης και παρακολούθησης της εργασίας και των καθηκόντων τους. Έχοντας μια σαφή και γενική επισκόπηση όλων των καθηκόντων, οι εργοδότες/ριες μπορούν να διασφαλίσουν ότι ο φόρτος εργασίας κατανέμεται δίκαια στους εργαζόμενους με βάση την τεχνογνωσία, τις δεξιότητες και τη διαθεσιμότητά τους.

Η ύπαρξη ενός κεντρικού συστήματος διαχείρισης έργων επιτρέπει επίσης μεγαλύτερη ορατότητα σε πιθανές δυσκολίες ή καθυστερήσεις στην παράδοση της εργασίας των εργαζομένων. Για παράδειγμα, οι συχνά χαμένες προθεσμίες μπορεί να υποδηλώνουν την ανάγκη για μια πιο ισορροπημένη κατανομή των ευθυνών ή να υποδηλώνουν ότι οι εργαζόμενοι/ες αντιμετωπίζουν προκλήσεις που δεν έχουν μοιραστεί με τους διευθυντές/ριες τους. Τα εργαλεία διαχείρισης έργων δεν είναι αποτελεσματικά μόνο για την παρακολούθηση του φόρτου εργασίας των εργαζομένων αλλά και για την προώθηση της καλύτερης επικοινωνίας μεταξύ εργοδοσίας-εργαζομένου/ης. Όταν τα διευθυντικά στελέχη έχουν μια σαφή επισκόπηση των καθηκόντων των εργαζομένων τους, είναι σε καλύτερη θέση να παρέχουν έγκαιρη υποστήριξη και να επιδεικνύουν ενσυναίσθηση, γεγονός που συμβάλλει σε μια πιο υγιή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Λύσεις εξ΄αποστάσεως πρόσβασης

Τα εξ' αποστάσεως και υβριδικά εργασιακά περιβάλλοντα υιοθετούνται από πολλές επιχειρήσεις και οργανισμούς, ιδιαίτερα μετά την πανδημία του Covid-19. Ωστόσο, καθώς οι εργαζόμενοι/ες, τα διευθυντικά στελέχη και οι ομάδες περνούν ολοένα και λιγότερο χρόνο στο γραφείο, είναι ζωτικής σημασίας να μπορούν να έχουν ασφαλή και εύκολη πρόσβαση στις επαγγελματικές τους συσκευές, όπου κι αν βρίσκονται (Pleasant, 2025). Στη μετα-Covid πραγματικότητα, η απομακρυσμένη πρόσβαση παραμένει καθοριστικό στοιχείο της εργασίας, εξελισσόμενη από μια αναγκαιότητα της περιόδου των περιορισμών σε μια ευέλικτη προσέγγιση εργασίας.

Είναι προφανές ότι η πανδημία του Covid-19 άφησε ανεξίτηλο αποτύπωμα στον κόσμο της εργασίας, καθώς ο «μετα-Covid χώρος εργασίας» διαφέρει σημαντικά από τις συνθήκες εργασίας των προηγούμενων ετών (Cooke et al., 2021). Κατά το πρώτο εξάμηνο του 2020, η σημαντικότερη αλλαγή στις εργασιακές ρυθμίσεις που προκάλεσε η πανδημία ήταν η μετάβαση στην εργασία από το σπίτι (WFH) (McPhail et al., 2023).Μέσω της απομακρυσμένης πρόσβασης σε επιτραπέζιους υπολογιστές, οι εργαζόμενοι μπορούν να χρησιμοποιούν οποιαδήποτε συσκευή για να έχουν πρόσβαση σε όλα τα αρχεία, τα προγράμματα, τις σημειώσεις και τα εργαλεία που είναι αποθηκευμένα στους

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

επαγγελματικούς τους υπολογιστές. Αυτό προσφέρει την απαραίτητη ευελιξία για αποτελεσματική εργασία, από οποιαδήποτε συσκευή και οποιοδήποτε σημείο. Η απομακρυσμένη πρόσβαση δεν επιτρέπει απλώς τη χρήση μιας μόνο συσκευής από απόσταση – παρέχει τη δυνατότητα πρόσβασης σε σταθμούς εργασίας και πόρους από οποιαδήποτε τοποθεσία. Έτσι, απελευθερώνει ένα νέο επίπεδο ευελιξίας και ευκολίας διαχείρισης, καθώς οι οργανισμοί, οι διευθυντές/ριες και οι ομάδες υποστήριξης έχουν πάντα στη διάθεσή τις τεχνολογικές υποδομές που χρειάζονται (Pleasant, 2025).

Οι λύσεις απομακρυσμένης πρόσβασης όπως το VPN, το RDP και τα εξ' αποστάσεως εργασιακά περιβάλλοντα που βασίζονται σε cloud διαδραματίζουν κρίσιμο, πολυεπίπεδο ρόλο στην υποστήριξη ευέλικτων μοντέλων εργασίας, καθώς ενισχύουν την παραγωγικότητα, την αποδοτικότητα και την ευελιξία (Buckman, 2025). Το λογισμικό απομακρυσμένης πρόσβασης βοηθά τους χρήστες να έχουν ασφαλή πρόσβαση σε έναν υπολογιστή από οποιαδήποτε τοποθεσία. Για εξ' αποστάσεως υπαλλήλους ή τεχνικούς υποστήριξης πληροφορικής, το λογισμικό απομακρυσμένης πρόσβασης μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την απομακρυσμένη πρόσβαση σε σημαντικές πληροφορίες, τον εξορθολογισμό των διαδικασιών εργασίας και την ενεργοποίηση της κοινής χρήσης οθόνης για παρουσιάσεις ή αντιμετώπιση προβλημάτων (Indeed Editorial Team, 2025c).

Η απομακρυσμένη πρόσβαση επιτρέπει στους/ις υπαλλήλους να εργάζονται από οποιαδήποτε τοποθεσία, είτε ταξιδεύουν, είτε εργάζονται από το σπίτι ή ακόμα και εκτός της χώρας. Αυτή η ευελιξία μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη παραγωγικότητα και ικανοποίηση από την εργασία. Υιοθετώντας την εξ' αποστάσεως εργασία, οι εταιρείες μπορούν να εξοικονομήσουν κόστος που σχετίζεται με χώρους γραφείων και υπηρεσίες κοινής ωφέλειας, ενώ οι εργαζόμενοι/ες εξοικονομούν κόστος και χρόνο μετακίνησης. Επιπλέον, εργαλεία όπως το λογισμικό απομακρυσμένης επιφάνειας εργασίας επιτρέπουν την πρόσβαση σε πραγματικό χρόνο σε αρχεία και εφαρμογές, διευκολύνοντας τη διατήρηση της παραγωγικότητας. Επίσης, σε περίπτωση δυσκολιών ή προκλήσεων στην εργασία, οι εργαζόμενοι/ες μπορούν να αξιοποιήσουν απομακρυσμένη υποστήριξη από την ομάδα τεχνικών πληροφορικής, όπου κι αν βρίσκονται. Οι τεχνικοί μπορούν απλώς να ξεκινήσουν μια απομακρυσμένη σύνδεση με τη συσκευή του χρήστη για να αναλάβουν τον έλεγχο και να διορθώσουν ένα πρόβλημα, χωρίς να χρειάζεται να μετακινηθούν για να χρησιμοποιήσουν τη συσκευή (Jackins, 2025).

Συνολικά, τα οφέλη της απομακρυσμένης πρόσβασης είναι πολλά καθώς επεκτείνει την ευελιξία και την αποτελεσματικότητα. Δίνει τη δυνατότητα στους/ις υπαλλήλους να παραμείνουν παραγωγικοί/ες, να εργάζονται σε εξ' αποστάσεως ή υβριδική μορφή, ενώ διευκολύνει την απρόσκοπτη κοινή χρήση αρχείων και την ομαδική εργασία σε γεωγραφικά κατανεμημένες ομάδες. Απλοποιεί επίσης την απομακρυσμένη αντιμετώπιση προβλημάτων, ενημερώσεις και παρακολούθηση. Η απομακρυσμένη πρόσβαση διασφαλίζει τη λειτουργική συνέχεια ακόμη και κατά τη διάρκεια καταστροφών ή ταξιδιωτικών περιορισμών και εξαλείφει επίσης την ανάγκη για ταξίδια ή προσωπική παρουσία (Buckman, 2025).

Εργαλεία διαχείρισης χρόνου και εργασιών

Για πολυάσχολους/ες υπαλλήλους με πολλές ευθύνες που μπορεί να περιλαμβάνουν τη φροντίδα των μελών της οικογένειας που έχουν ανάγκη, η διαχείριση χρόνου και εργασιών είναι ζωτικής σημασίας δεξιότητες.

Η διαχείριση χρόνου είναι η διαδικασία συνειδητού σχεδιασμού και ελέγχου του χρόνου που αφιερώνεται σε συγκεκριμένες εργασίες για να αυξηθεί η αποτελεσματικότητά τους. Η καλή διαχείριση του χρόνου μπορεί να οδηγήσει σε έναν υγιεινό, ισορροπημένο τρόπο ζωής (Coursera Staff, 2025).

Η διαχείριση εργασιών είναι η διαδικασία σχεδιασμού και ολοκλήρωσης εργασιών με τον πιο αποτελεσματικό και αποδοτικό τρόπο. Με τη διαχείριση εργασιών, οι επαγγελματίες επιβλέπουν όλη τη διάρκεια ζωής των εργασιών τους, από τη σύλληψη έως την ολοκλήρωση, προκειμένου να

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

επιτύχουν συγκεκριμένους στόχους και στόχους. Αυτό περιλαμβάνει τον καθορισμό εργασιών, την ιεράρχηση των εργασιών με βάση τον επείγοντα χαρακτήρα, την ανάθεση εργασιών σε άλλους/ες επαγγελματίες, τον καθορισμό χρονοδιαγραμμάτων και προθεσμιών, την πραγματοποίηση προσαρμογών και την παρακολούθηση της προόδου προς τους καθορισμένους στόχους (Noori, 2025).

Λαμβάνοντας υπόψη ότι πολλές σύγχρονες θέσεις εργασίας περιλαμβάνουν ταχυδακτυλουργικά πολλά καθήκοντα, αυστηρές προθεσμίες και ανταγωνιστικές προτεραιότητες, οι εργαζόμενοι/ες συχνά καταλήγουν να εργάζονται πολλές ώρες και να κινδυνεύουν με εξάντληση. Η εφαρμογή εργαλείων που υποστηρίζουν την αποτελεσματική διαχείριση χρόνου και εργασιών—όπως ψηφιακές λίστες υποχρεώσεων, συστήματα διαχείρισης ροής εργασιών και εργαλεία προγραμματισμού—μπορεί να βοηθήσουν στον καλύτερο προγραμματισμό των καθημερινών ευθυνών, στη μείωση του άγχους και στη βελτίωση της συγκέντρωσης. Αυτά τα εργαλεία όχι μόνο ενισχύουν την παραγωγικότητα οργανώνοντας την εργασία πιο αποτελεσματικά, αλλά προάγουν επίσης μια πιο υγιή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αποτρέποντας την περιττή υπερκόπωση. Παρέχοντας δομή, ορατότητα και υπενθυμίσεις, δίνουν τη δυνατότητα στους/ις υπαλλήλους να διαχειρίζονται τον φόρτο εργασίας τους πιο στρατηγικά και βιώσιμα.

Δημοφιλή εργαλεία διαχείρισης χρόνου και καθηκόντων είναι τα **Todoist, Harvest και Trello**, τα οποία είναι ευρέως χρησιμοποιούμενες εφαρμογές και μπορούν να εγκατασταθούν σε φορητό υπολογιστή ή επαγγελματικό κινητό (Dublino, 2025). Η χρήση εργαλείων διαχείρισης χρόνου και καθηκόντων μπορεί να ενισχυθεί από εργοδότες/ριες και διευθυντές/ριες και να αποτελέσει «πολιτική της εταιρείας», ωστόσο οι εργαζόμενοι/ες μπορούν επίσης να πάρουν πρωτοβουλία και να χρησιμοποιήσουν τέτοια εργαλεία για να υποστηρίξουν τη δουλειά τους και να διαχειριστούν καλύτερα τον φόρτο και το χρόνο εργασίας τους. Αυτό μπορεί να μειώσει το εργασιακό άγχος και να επιτρέψει στους/ις επαγγελματίες να ολοκληρώνουν τα καθήκοντά τους εγκαίρως χωρίς να χρειάζεται να παρατείνουν τις ώρες εργασίας.

Εργαλεία Τεχνητής Νοημοσύνης (AI)

Η Τεχνητή Νοημοσύνη έχει γίνει πολύ δημοφιλής, πολύ γρήγορα και παίζει καθοριστικό ρόλο στον σύγχρονο εργασιακό χώρο. Η τεχνητή νοημοσύνη προσφέρει περισσότερα από πρόσβαση σε πληροφορίες. Μπορεί να συνοψίσει, να κωδικοποιήσει, να αιτιολογήσει, να συμμετάσχει σε διάλογο και να κάνει επιλογές. Τα εργαλεία τεχνητής νοημοσύνης μπορούν να μειώσουν τα εμπόδια δεξιοτήτων, βοηθώντας περισσότερους ανθρώπους να αποκτήσουν επάρκεια σε περισσότερους τομείς, σε οποιαδήποτε γλώσσα και ανά πάσα στιγμή. Η τεχνητή νοημοσύνη έχει τη δυνατότητα να αλλάξει τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι έχουν πρόσβαση και χρησιμοποιούν τη γνώση. Το αποτέλεσμα θα είναι πιο αποδοτική και αποτελεσματική επίλυση προβλημάτων, επιτρέποντας την καινοτομία που ωφελεί όλους (Mayer et. al., 2025).

Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, «οι άνθρωποι και οι επιχειρήσεις θα πρέπει να μπορούν να απολαμβάνουν τα οφέλη της τεχνητής νοημοσύνης ενώ αισθάνονται ασφαλείς και προστατευμένοι» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2024). Σύμφωνα με την ευρωπαϊκή στρατηγική για την τεχνητή νοημοσύνη, η ΕΕ θα πρέπει να έχει συντονισμένη προσέγγιση για να αξιοποιήσει στο έπακρο τις ευκαιρίες που προσφέρει η τεχνητή νοημοσύνη και να αντιμετωπίσει τις νέες προκλήσεις που συνεπάγονται. Η ΕΕ μπορεί να πρωτοστατήσει στην ανάπτυξη και τη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης για καλό σκοπό, με βάση τις αξίες και τα δυνατά της σημεία (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2018).

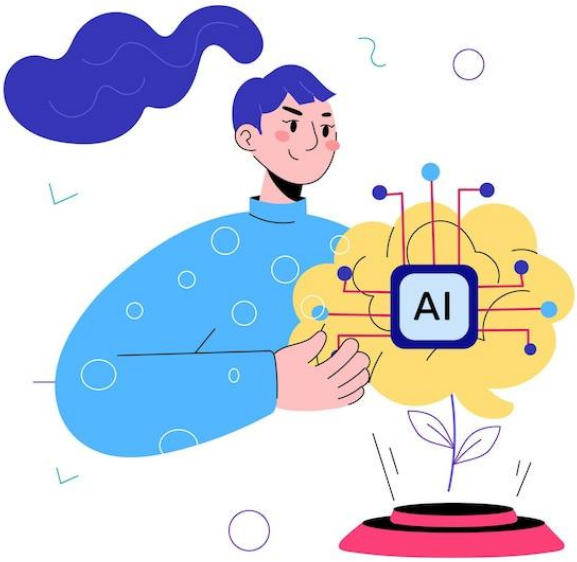
Η τεχνητή νοημοσύνη αλλάζει σημαντικά τη φύση της εργασίας. Δημιουργούνται νέες θέσεις εργασίας, ενώ άλλες εξαφανίζονται. Ωστόσο, οι περισσότεροι χώροι εργασίας θα μετασχηματιστούν. Οι περισσότεροι άνθρωποι στην Ευρώπη πιστεύουν ότι οι ψηφιακές τεχνολογίες, συμπεριλαμβανομένης της τεχνητής νοημοσύνης, έχουν θετικό αντίκτυπο στις εργασίες τους και, κατά συνέπεια, στην ποιότητα ζωής τους. Το 62% των Ευρωπαίων αξιολογεί θετικά τη χρήση της AI

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

τεχνολογίας στην εργασία και το 70% πιστεύει ότι βελτιώνει την παραγωγικότητα. Αν και η πλειοψηφία υποστηρίζει τη χρήση της AI τεχνολογίας για τη λήψη αποφάσεων στην εργασία, το 84% των Ευρωπαίων θεωρεί ότι η AI τεχνολογία απαιτεί προσεκτική διαχείριση για την προστασία της ιδιωτικότητας και την εξασφάλιση διαφάνειας στον χώρο εργασίας (European Commission, 2024).

Όλο και περισσότερες εταιρείες και οργανισμοί ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους/ες τους να χρησιμοποιούν εργαλεία τεχνητής νοημοσύνης. Η Ετήσια Έκθεση 2024 Work Trend Index από τη Microsoft και το LinkedIn δείχνει ότι το 90% των εργαζομένων χρησιμοποιούν εργαλεία AI για εξοικονόμηση χρόνου, το 85% για ιεράρχηση εργασιών και το 84% για αύξηση της δημιουργικότητάς τους (Coursera Staff, 2025).



Υπάρχει μεγάλη ποικιλία εργαλείων AI που μπορούν να βοηθήσουν τους εργαζόμενους/ες στη διαχείριση έργων, στη συνεργασία, στον προγραμματισμό και στη συνολική βελτίωση της παραγωγικότητάς τους. Συγκεκριμένα, τα εργαλεία AI μπορούν να μειώσουν τον χρόνο που αφιερώνουν οι επαγγελματίες σε καθημερινές εργασίες, όπως η διαχείριση των email τους, η οργάνωση λιστών εργασιών ή η δημιουργία συνεργατικών εγγράφων (Coursera Staff, 2025).

Η χρήση της AI είναι ευρέως διαδεδομένη μεταξύ πολλών επαγγελματιών. Ωστόσο, είναι σημαντικό να τηρούνται οι πολιτικές και οδηγίες της εταιρείας σχετικά με την εισαγωγή ενδεχομένως ευαίσθητων πληροφοριών σε ένα εργαλείο AI.

Εξειδικευμένοι βοηθοί AI για διαχείριση γνώσης είναι το ChatGPT, Google Gemini, Notion AI και Claude, τα οποία χρησιμοποιούν διαθέσιμες στο διαδίκτυο πληροφορίες για να παρέχουν τις κατάλληλες απαντήσεις ή να δημιουργούν κείμενο. Επιπλέον, υπάρχουν εργαλεία AI για διαχείριση έργων που βοηθούν στο να χωριστούν τα έργα σε επιμέρους εργασίες, να παρακολουθείται ο χρόνος που δαπανάται και να προγραμματίζεται ο μελλοντικός φόρτος εργασίας. Παραδείγματα τέτοιων εργαλείων είναι τα Zapier, Zoho Projects και AI Agent. Υπάρχουν επίσης εργαλεία AI για προγραμματισμό, επικοινωνία και συνεργασία, αλλά και για απομαγνητοφώνηση συναντήσεων και περίληψη θεμάτων (Coursera Staff, 2025).

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

Η τεχνητή νοημοσύνη μπορεί να προσφέρει σημαντικά οφέλη στους/ις εργαζόμενους και να υποστηρίξει συνολικά την οργάνωση των εταιρειών. Μέσω των διαθέσιμων εργαλείων, μπορούν να υποστηριχθούν διάφορες πτυχές της εργασίας, επιτρέποντας αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό για τους/ις εργαζόμενους με ευθύνες φροντίδας, οι οποίοι εκτιμούν τον μειωμένο χρόνο που χρειάζεται να αφιερώσουν για συγκεκριμένες εργασίες χάρη στην υποστήριξη της AI τεχνολογίας. Ωστόσο, παρά τα εμφανή οφέλη των εργαλείων AI και τη διαδεδομένη χρήση τους, υπάρχουν εργοδότες/ριες και διευθυντές/ριες που παραμένουν σκεπτικοί σχετικά με τη χρήση της AI τεχνολογίας για την ολοκλήρωση καθηκόντων, τη δημιουργία ιδεών και περιεχομένου για έργα. Πολλοί οργανισμοί ακολουθούν συγκεκριμένες οδηγίες και κανόνες σχετικά με τη χρήση της AI τεχνολογίας στην εργασία. Επιπλέον, η Ευρωπαϊκή Ένωση ρυθμίζει τη χρήση της AI στο πλαίσιο της ψηφιακής στρατηγικής της, ώστε να εξασφαλιστούν καλύτερες συνθήκες ανάπτυξης και χρήσης αυτής της τεχνολογίας. Η χρήση της τεχνητής νοημοσύνης στην ΕΕ ρυθμίζεται από τον **Κανονισμό AI Act** – τον πρώτο ολοκληρωμένο νόμο για την AI τεχνολογία παγκοσμίως, με στόχο να εξασφαλίσει ασφαλή, διαφανή, ιχνηλάσιμη, μη διακριτική, περιβαλλοντικά φιλική ανάπτυξη της AI τεχνολογίας, με προοπτική καινοτομίας (European Union, 2023).

Παρά τις προσπάθειες ρύθμισης της χρήσης AI τεχνολογίας, φαίνεται ότι οι εργαζόμενοι/ες συχνά βλέπουν μόνο τα οφέλη που μπορεί να προσφέρει η AI τεχνολογία στην εργασιακή τους ζωή και χρησιμοποιούν διάφορα εργαλεία χωρίς να ενημερώνουν τους εργοδότες/ριες ή διευθυντές/ριες τους. Έρευνες δείχνουν ότι το 78% των χρηστών AI φέρνουν τα δικά τους εργαλεία στη δουλειά, ποσοστό που είναι ακόμα πιο συχνό σε μικρές και μεσαίες εταιρείες (80%). Επίσης, το 52% των ανθρώπων που χρησιμοποιούν AI στην εργασία διστάζουν να παραδεχτούν ότι τη χρησιμοποιούν για τις πιο σημαντικές εργασίες τους. Παράλληλα, το 53% ανησυχεί ότι η χρήση AI σε σημαντικά καθήκοντα μπορεί να τους κάνει να φαίνονται αναλώσιμοι (Microsoft & LinkedIn, 2024).

Η AI τεχνολογία ήρθε για να μείνει, και όταν εφαρμόζεται με προσοχή, έχει τη δυνατότητα να φέρει σημαντικά οφέλη τόσο στους εργοδότες/ριες όσο και στους εργαζόμενους/ες. Για τους εργοδότες/ριες, τα εργαλεία AI μπορούν να ενισχύσουν τη λήψη αποφάσεων, να υποστηρίξουν την ομαλή λειτουργία της οργάνωσης και να διευκολύνουν χρονοβόρες εργασίες. Για τους εργαζόμενους/ες, η AI τεχνολογία μπορεί να αποτελέσει ένα ισχυρό εργαλείο που μειώνει το άγχος από τον φόρτο εργασίας, αυξάνει την παραγωγικότητα και υποστηρίζει την ανάπτυξη δεξιοτήτων. Όταν χρησιμοποιείται υπεύθυνα, η AI τεχνολογία μπορεί να βοηθήσει σε τομείς όπως η μάθηση, η προσωπική ανάπτυξη και η συνεργασία, δημιουργώντας ευκαιρίες για πιο ουσιαστική και ικανοποιητική εργασία. Οι εργοδότες/ριες και οι διευθυντές/ριες ενθαρρύνονται να συζητούν ανοιχτά με τους εργαζόμενους/ες τη χρήση της AI τεχνολογίας, πώς μπορεί να υποστηρίξει τη δουλειά τους και ποιες είναι οι ηθικές και πρακτικές επιπτώσεις της χρήσης της.

Συνοψίζοντας, τα ψηφιακά εργαλεία και οι τεχνολογίες είναι πολύ σημαντικά στον χώρο εργασίας. Επιτρέπουν καλύτερη διαχείριση των καθηκόντων των εργαζομένων, καθώς παρέχουν τεχνική υποστήριξη για την οργάνωση, κατανομή και παρακολούθηση του φόρτου εργασίας. Τα ψηφιακά εργαλεία δίνουν στους διευθυντές/ριες τη δυνατότητα να σχεδιάζουν, να μετρούν και να βελτιστοποιούν αποτελεσματικά την κατανομή των καθηκόντων, οδηγώντας σε αυξημένη παραγωγικότητα και λιγότερο αγχωτικό περιβάλλον για τους/ις εργαζόμενους/ες. Αυτή η δομημένη προσέγγιση προάγει καλύτερη διαχείριση της ροής εργασίας, βελτιώνει την κατανομή πόρων και υποστηρίζει μια υγιή ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής.

Οι ψηφιακές δεξιότητες ενισχύουν επίσης την ευελιξία στην εργασία, παρέχοντας στις οργανώσεις τα εργαλεία και την τεχνική υποδομή για μη παραδοσιακές μορφές εργασίας, που επιτρέπουν τον αποτελεσματικό συντονισμό, την επικοινωνία και τη συνεργασία ανεξαρτήτως χρόνου και τόπου, μέσω της εξ' αποστάσεως εργασίας. Επιπλέον, ενθαρρύνουν την ομαδικότητα και τη συνεργασία, παρέχοντας εφαρμογές και κοινόχρηστα εργαλεία που επιτρέπουν στα μέλη της ομάδας να συνεργάζονται αποτελεσματικά, ακόμη κι αν έχουν διαφορετικά ωράρια, τοποθεσίες ή ευθύνες. Όσον αφορά τη διαχείριση χρόνου, υπάρχουν εργαλεία και συστήματα για να προγραμματίζουν, να

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

παρακολουθούν και να βελτιστοποιούν τον τρόπο που αφιερώνουν τις ώρες εργασίας τους οι εργαζόμενοι/ες. Τέλος, σε ό,τι αφορά την αποφυγή κινδύνων, τα ψηφιακά εργαλεία και οι τεχνολογίες δίνουν στους εργοδότες/ριες τη δυνατότητα να ανιχνεύουν νωρίς πιθανούς κινδύνους και να τους αξιολογούν με ακρίβεια. Για παράδειγμα, αν υπάρχει φόβος ότι δεν θα τηρηθεί μια προθεσμία λόγω ευθυνών φροντίδας ενός/μιας εργαζομένου/ης, οι εργοδότες/ριες και τα διευθυντικά στελέχη μπορούν να προγραμματίσουν ανάλογα και να κατανείμουν τον φόρτο εργασίας, ενώ διαθέτουν εργαλεία και συστήματα για την παρακολούθηση της κατανομής των καθηκόντων.

Τα κύρια οφέλη των ψηφιακών εργαλείων που παρουσιάζονται στην Υποενότητα 3.3 μπορούν να συνοψιστούν ως εξής:

- **Καλύτερη οργάνωση και ιεράρχηση:** Η διαχείριση χρόνου και καθηκόντων επιτρέπει στους εργαζόμενους/ες να χωρίσουν πολύπλοκα έργα σε επιμέρους βήματα, να κατανεμηθεί ο χρόνος αποτελεσματικά και να τηρούνται με μεγαλύτερη συνέπεια οι προθεσμίες.
- **Μείωση άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης:** Η παροχή δομής και σαφήνειας βοηθά τους εργαζόμενους να αποφύγουν την υπερωρία ή την αδικαιολόγητη επέκταση της εργάσιμης ημέρας.
- **Συνδυασμός εργασίας και προσωπικής ζωής:** Οι εργαζόμενοι μπορούν να ισορροπούν καλύτερα επαγγελματικές και προσωπικές υποχρεώσεις μέσω της διαχείρισης χρόνου και καθηκόντων.
- **Πρόσβαση σε αρχεία και πόρους από οπουδήποτε:** Οι λύσεις απομακρυσμένης πρόσβασης επιτρέπουν στους εργαζόμενους να ανακτούν και να επεξεργάζονται σημαντικά έγγραφα χωρίς να χρειάζεται φυσική σύνδεση στο δίκτυο του γραφείου.
- **Αξιόπιστη τεχνική υποστήριξη και αίσθηση ασφάλειας:** Τα συστήματα απομακρυσμένης πρόσβασης προσφέρουν στους/ις εργαζόμενους/ες την εμπιστοσύνη ότι τυχόν τεχνικά προβλήματα θα επιλυθούν άμεσα από τις ομάδες IT, μειώνοντας το άγχος και τον χρόνο αδράνειας. Αυτό δημιουργεί ένα ασφαλέστερο και υποστηρικτικό ψηφιακό περιβάλλον που ενισχύει την ευέλικτη εργασία.
- **Συνέχεια επιχειρησιακών διαδικασιών και ενσωμάτωση:** Η απομακρυσμένη πρόσβαση διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι/ες μπορούν να παραμείνουν συνδεδεμένοι/ες και παραγωγικοί/ές ακόμη και κατά τη διάρκεια διακοπών, ασθένειας, υποχρεώσεων φροντίδας ή εξωτερικών κρίσεων. Επιπλέον, διευρύνει τις δυνατότητες απασχόλησης επαγγελματιών που βρίσκονται σε άλλες πόλεις ή ακόμη και χώρες.
- **Δίκαιη κατανομή εργασίας:** Τα εργαλεία διαχείρισης έργων επιτρέπουν στα διευθυντικά στελέχη να αναθέτουν εργασίες δίκαια, διασφαλίζοντας ισορροπημένο φόρτο εργασίας στην ομάδα. Αυτό βοηθά στην πρόληψη της εξουθένωσης των εργαζομένων και υποστηρίζει μια βιώσιμη ισορροπία εργασίας-ζωής.
- **Παρακολούθηση προθεσμιών και πιθανών δυσκολιών:** Μέσω της παρακολούθησης της προόδου και του έγκαιρου εντοπισμού καθυστερήσεων, τα εργαλεία διαχείρισης έργων μπορούν να εντοπίσουν πότε οι εργαζόμενοι δυσκολεύονται να ανταποκριθούν σε προθεσμίες. Οι διευθυντές/ριες μπορούν να εφαρμόσουν ευέλικτες λύσεις, όπως αναπροσαρμογή χρονοδιαγραμμάτων ή κατανομή εργασιών, για να μειωθεί το άγχος και να προστατευτεί η ισορροπία εργασίας-ζωής.
- **Εξ' αποστάσεως συνεργασία μεταξύ εργαζομένων:** Οι ψηφιακές πλατφόρμες επιτρέπουν στους επαγγελματίες να συνεργάζονται αποτελεσματικά χωρίς φυσική παρουσία. Αυτό

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

ενισχύει την ευελιξία στην καθημερινή ζωή, μειώνει τον χρόνο μετακίνησης και επιτρέπει καλύτερη διαχείριση επαγγελματικών και προσωπικών υποχρεώσεων.

- **Προσαρμογή ωραρίων και ισορροπία οικιακών υποχρεώσεων:** Τα ψηφιακά εργαλεία συνεργασίας επιτρέπουν στους εργαζόμενους να οργανώνουν τις ώρες εργασίας γύρω από προσωπικές δεσμεύσεις. Η ασύγχρονη επικοινωνία δίνει τη δυνατότητα στους/ις εργαζόμενους/ες να εργάζονται με τον δικό τους ρυθμό και χρόνο, κάτι ιδιαίτερα χρήσιμο για όσους/ες έχουν ευθύνες φροντίδας (Salesforce, 2024).
- **Αυξημένη αυτονομία και παραγωγικότητα εργαζομένων:** Η ευελιξία που προσφέρουν τα ψηφιακά εργαλεία ενδυναμώνει τους/ις εργαζόμενους/ες να εργάζονται με τρόπους που ταιριάζουν στις προσωπικές τους συνθήκες. Έρευνες δείχνουν ότι η μεγαλύτερη αυτονομία συχνά οδηγεί σε αυξημένη ικανοποίηση από την εργασία, κίνητρο και συνολική ευημερία (Zhou, 2020).
- **Πρόσβαση σε ευρύτερο ταλέντο για τις οργανώσεις:** Εκτός από τα οφέλη για τους/ις εργαζόμενους/ες, η ψηφιακή συνεργασία διευρύνει τις δυνατότητες πρόσληψης για τους/ις εργοδότες/ριες, αφαιρώντας γεωγραφικούς περιορισμούς και επιτρέποντας την πρόσληψη εργαζομένων που προτιμούν ευέλικτα ωράρια εργασίας.

Καθώς η εργασία και η προσωπική ζωή γίνονται όλο και πιο αλληλένδετες, είναι ζωτικής σημασίας οι εργοδότες/ριες να στηρίζουν τις ομάδες τους στην επίτευξη μιας υγιούς ισορροπίας. Αυτό δεν σημαίνει τον πλήρη διαχωρισμό εργασίας και ζωής, αλλά την ενσωμάτωσή τους με τρόπο που να προάγει την αρμονία και την παραγωγικότητα. Στη σημερινή ψηφιακή εποχή, η ισορροπία εργασίας-ζωής αποτελεί τόσο προσωπική όσο και οργανωτική προτεραιότητα. Οι ευέλικτες επιλογές εργασίας, που υποστηρίζονται από λύσεις απομακρυσμένης πρόσβασης, προσφέρουν έναν δρόμο προς αυτήν την ισορροπία. Καθώς οι οργανισμοί συνεχίζουν να προσαρμόζονται στις μεταβαλλόμενες ανάγκες του εργατικού τους δυναμικού, η επένδυση σε πρακτικές και ευέλικτες λύσεις απομακρυσμένης πρόσβασης δεν είναι απλώς έξυπνη κίνηση – είναι απαραίτητη (Butler, 2024).

Η τεχνολογία εξελίσσεται με γρήγορους ρυθμούς και η γκάμα ψηφιακών εργαλείων που είναι διαθέσιμα είναι πολύ μεγάλη. Αυτά τα εργαλεία είναι ιδιαίτερα ωφέλιμα, καθώς αυξάνουν την παραγωγικότητα των εργαζομένων και διευκολύνουν τη διαχείριση του φόρτου εργασίας τους. Ειδικά για εργαζόμενους/ες με ευθύνες φροντίδας, τα ψηφιακά εργαλεία μπορούν να προάγουν την ισορροπία εργασίας-ζωής και να υποστηρίξουν την ευέλικτη και εξ' αποστάσεως εργασία, παρέχοντας παράλληλα ευκαιρίες για ανάπτυξη και μάθηση. Τα διαθέσιμα εργαλεία βοηθούν στον προγραμματισμό και τη διαχείριση των καθημερινών εργασιών, επιτρέποντας την αποτελεσματική και αποδοτική εργασία.

Διαδραστικές δραστηριότητες

Δραστηριότητα 1: Ανοιχτή συζήτηση για την εφαρμογή ψηφιακών εργαλείων στο χώρο εργασίας σας.

Σκοπός της Δραστηριότητας:

Αναστοχασμός σχετικά με την εφαρμογή ψηφιακών εργαλείων στο χώρο εργασίας. Ανταλλαγή ιδεών και πρακτικών.

Βήματα (άμεσες ερωτήσεις/σενάριο):

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

Βήμα 1: Χωρίστε τους/ις συμμετέχοντες/ουσες σε μικρότερες ομάδες των 3-4 ατόμων.

Βήμα 2: Ζητήστε από τα μέλη των ομάδων να αφιερώσουν 25-30 λεπτά συζητώντας για τις ψηφιακές δεξιότητες και την εφαρμογή τους στο χώρο εργασίας τους και να ανταλλάξουν εμπειρίες και ιδέες από τον οργανισμό τους γύρω από διαφορετικές τεχνολογίες και εργαλεία που έχουν χρησιμοποιήσει ή χρησιμοποιούν αυτήν τη στιγμή (Συστήνεται να δώσετε στα άτομα που συμμετέχουν ένας πίνακας κατηγοριών, για την υποστήριξή τους κατά τη διάρκεια της ομαδικής εργασίας):

Επικοινωνία	
Πρόσληψη	
Ανατροφοδότηση	
Μάθηση	
Δεδομένα	

Βήμα 3: Δώστε στα μέλη των ομάδων άμεσες ερωτήσεις: *Ποιες ψηφιακές δεξιότητες χρησιμοποιείτε; Πώς οι ψηφιακές τεχνολογίες και τα εργαλεία υποστηρίζουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων σας; Πώς μπορούν αυτά τα εργαλεία να ωφελήσουν τους/ις εργαζόμενους/ες με καθήκοντα φροντίδας, ειδικά τις γυναίκες; Ποιες προκλήσεις αντιμετωπίζετε;*

Βήμα 4: Ζητήστε από κάθε ομάδα να παρουσιάσει ορισμένα βασικά σημεία από τη συζήτηση σε όλη την ομάδα.

Βήμα 5: Αφήστε χρόνο για ανοιχτή συζήτηση και ομαδικό προβληματισμό.

Δραστηριότητα 2: Επίδειξη ψηφιακού εργαλείου.

Σκοπός της Δραστηριότητας:

Να κατανοήσουν την πρακτική χρήση ενός ψηφιακού εργαλείου.

Βήματα (άμεσες ερωτήσεις/σενάριο):

Βήμα 1: Χωρίστε τα άτομα που συμμετέχουν σε μικρότερες ομάδες των 3-4 ατόμων.

Βήμα 2: Ζητήστε τους να αφιερώσουν 15-20 λεπτά για να επιλέξουν ένα ψηφιακό εργαλείο που έχουν μάθει από την εκπαίδευση ή ένα εργαλείο που χρησιμοποιούν στο χώρο εργασίας τους και έχει αποδειχθεί πολύ ωφέλιμο για τους/ις υπαλλήλους τους. Μπορείτε επίσης να επιλέξετε το εργαλείο που θα θέλατε να παρουσιάσετε ως εκπαιδευτής (π.χ. Trello, Asana, Monday, Slack).

Βήμα 3: Κάθε ομάδα θα παρουσιάσει το επιλεγμένο εργαλείο στην ολομέλεια. Ανοίξτε το λογισμικό/εφαρμογή σε μια μεγάλη οθόνη χρησιμοποιώντας έναν προβολέα. Για να υποστηρίξετε τους συμμετέχοντες/ουσες, μπορείτε να μοιραστείτε μαζί τους τις ακόλουθες βασικές απαιτήσεις για την παρουσίασή τους:

Όνομα και κατηγορία του εργαλείου:

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

Οφέλη: αναφορά παραγόντων όπως φιλικό προς τον/ην χρήστη/ρια, ο αντίκτυπος στην εργασία του/ης.

Περιορισμοί: αναφορά παραγόντων όπως τεχνικές βλάβες, ζητήματα ασφάλειας και απορρήτου.

Βήμα 4: Δώστε χρόνο στα άτομα που συμμετέχουν να προβληματιστούν σχετικά με το εργαλείο και να μοιραστούν τις ιδέες τους για το πώς θα μπορούσε να προωθήσει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και να ενισχύσει την ευελιξία των εργαζομένων με ευθύνες φροντίδας. Ζητήστε τους να αναφερθούν στον χώρο εργασίας τους και στον τρόπο με τον οποίο χρησιμοποιούνται/θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν τα εργαλεία.

Υλικά/Πηγές:

https://trello.com/

https://asana.com/

https://monday.com/

https://slack.com/

Βασικά συμπεράσματα της Ενότητας 3

Η Ενότητα 3 διερευνά τη διασταύρωση του φύλου, της φροντίδας, της ένταξης στο χώρο εργασίας και του ψηφιακού μετασχηματισμού. Υπογραμμίζει πώς η μακροχρόνια φροντίδα σε ολόκληρη την Ευρώπη παραμένει βαθιά έμφυλη, με τις γυναίκες να είναι δυσανάλογα υπεύθυνες τόσο για μη αμειβόμενους όσο και για αμειβόμενους ρόλους φροντίδας. Οι πολιτισμικοί κανόνες, οι διατομεακές ανισότητες και οι ανεπαρκείς επενδύσεις σε επίσημες υπηρεσίες φροντίδας εντείνουν αυτό το βάρος. Ταυτόχρονα, οι κοινωνικές και τεχνικές δεξιότητες διαδραματίζουν ζωτικό ρόλο στη δημιουργία συμπεριληπτικών, ευέλικτων και υποστηρικτικών εργασιακών περιβαλλόντων που αναγνωρίζουν και εξυπηρετούν τις ευθύνες φροντίδας.

Αναπτύσσοντας ενσυναίσθηση, επικοινωνία και ψηφιακές δεξιότητες, οι οργανισμοί μπορούν να προωθήσουν τη δικαιότερη κατανομή της φροντίδας, να βελτιώσουν την ευημερία των εργαζομένων και να προωθήσουν την ισότητα των φύλων. Οι κοινωνικές δεξιότητες ενισχύουν τη συνεργασία και την ένταξη, ενώ οι τεχνικές δεξιότητες —ειδικά τα ψηφιακά εργαλεία— επιτρέπουν ευέλικτα μοντέλα εργασίας και διαχείριση εργασιών. Μαζί, αυτές οι ικανότητες υποστηρίζουν μια βιώσιμη κουλτούρα στο χώρο εργασίας που εκτιμά τη φροντίδα και την παραγωγικότητα.

- Οι γυναίκες παραμένουν οι κύριοι πάροχοι επίσημης και άτυπης μακροχρόνιας φροντίδας σε ολόκληρη την Ευρώπη.
- Οι πολιτισμικοί κανόνες και τα στερεότυπα των φύλων ενισχύουν τις άνισες προσδοκίες φροντίδας και τον επαγγελματικό διαχωρισμό.
- Διατομεακοί παράγοντες όπως η ηλικία, η μετανάστευση και η κοινωνικοοικονομική κατάσταση εντείνουν τα βάρη φροντίδας.
- Το στίγμα γύρω από τις ευθύνες φροντίδας περιορίζει την αναγνώριση και την πρόσβαση στην υποστήριξη.
- Τα υποχρηματοδοτούμενα επίσημα συστήματα μακροχρόνιας φροντίδας αυξάνουν την εξάρτηση από την άτυπη φροντίδα, ειδικά από τις γυναίκες.

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

- Οι κοινωνικές δεξιότητες - ενσυναίσθηση, επικοινωνία, προσαρμοστικότητα - είναι απαραίτητες για χώρους εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και υποστήριξη.
- Οι διαπροσωπικές δεξιότητες βοηθούν στη δίκαιη κατανομή του φόρτου εργασίας και αποτρέπουν την απομόνωση του φροντιστή.
- Οι ηθικές αξίες και η ακεραιότητα χτίζουν εμπιστοσύνη και ενισχύουν τη δικαιοσύνη στην κουλτούρα του χώρου εργασίας.
- Τα παιχνίδια ρόλων και οι ομαδικές προκλήσεις δείχνουν πώς οι κοινωνικές δεξιότητες εφαρμόζονται σε σενάρια πραγματικού κόσμου.
- Οι τεχνικές δεξιότητες επιτρέπουν την ευέλικτη εργασία μέσω της ψηφιακής συνεργασίας και των εργαλείων διαχείρισης εργασιών.
- Οι διευθυντές/ριες μπορούν να υποστηρίξουν καλύτερα τους/ις υπαλλήλους παρακολουθώντας τον φόρτο εργασίας μέσω ψηφιακών συστημάτων.
- Τα εργαλεία παρακολούθησης χρόνου και εργασιών βοηθούν τους/ις φροντιστές/ριες να εξισορροπήσουν τις επαγγελματικές και τις προσωπικές ευθύνες.
- Ο ψηφιακός εγγραμματισμός ενισχύει την παραγωγικότητα και υποστηρίζει ευκαιρίες εξ' αποστάσεως εργασίας.
- Η υποστήριξη των φροντιστών/ριών με λύσεις που βασίζονται στην τεχνολογία συμβάλλει στη μείωση του έμφυλου χάσματος στην απασχόληση.
- Η ανάπτυξη δεξιοτήτων χωρίς αποκλεισμούς συμβάλλει στη μακροπρόθεσμη οργανωτική ανθεκτικότητα και βιωσιμότητα.

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

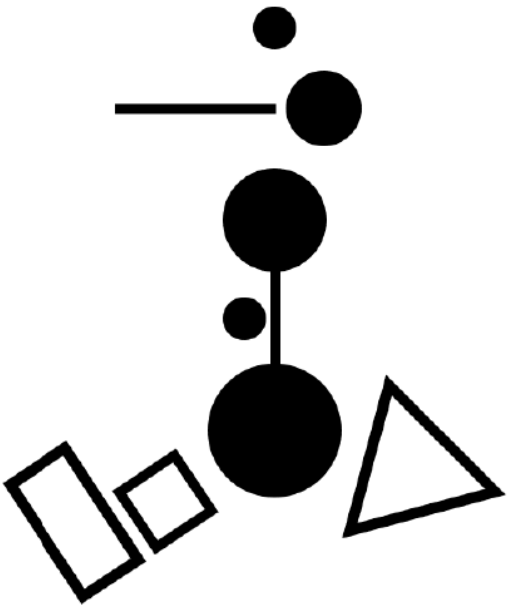
Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

Υλικό για συμμετοχικές δραστηριότητες

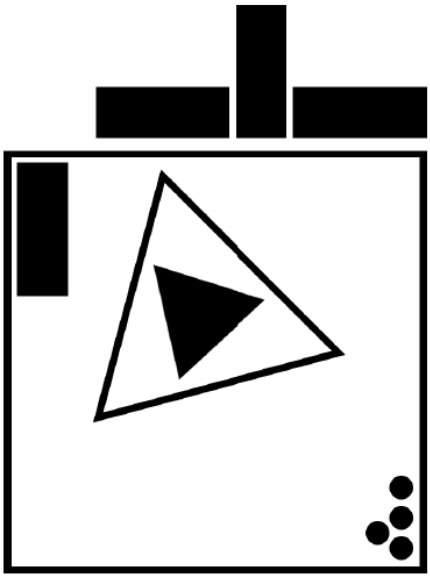
Δραστηριότητα 1: Σχεδιάζουμε πλάτη με πλάτη

Διάγραμμα 1:

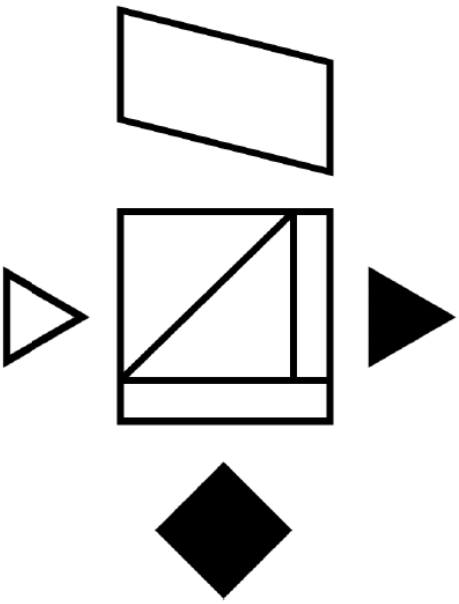


Διάγραμμα 2

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].



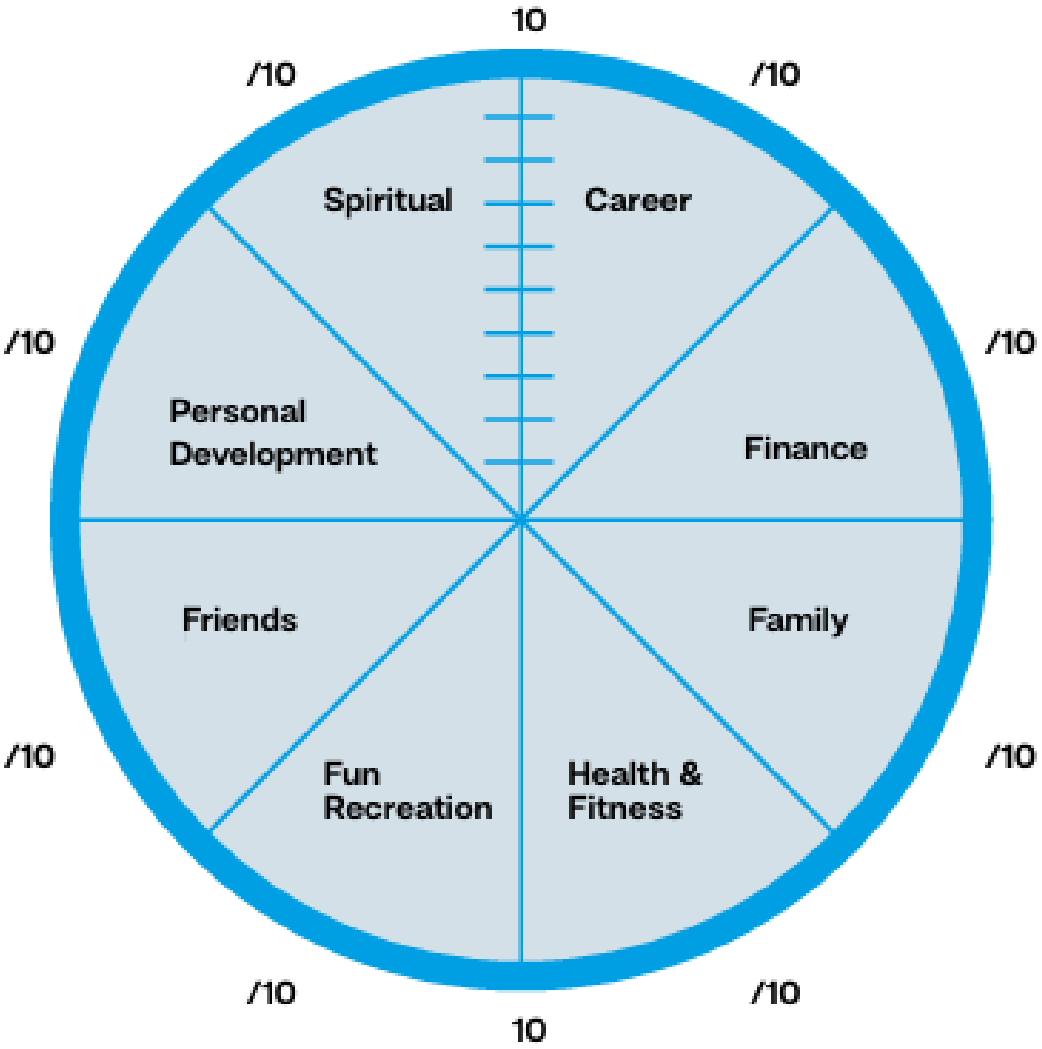
Διάγραμμα 3



Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

Δραστηριότητα 2: Ο προπονητικός τροχός



Δραστηριότητα 3: Πακέτο παζλ για τη δραστηριότητα «Σπάστε τον κώδικα φροντίδας»

Τελική λύση: Ο κωδικός = 7 – 4 – 1 – 9

Γρίφος 1 **Τίτλος**	*Μικτή κρυπτογράφηση (Ψηφίο 7)*
Ερώτηση	*Αποκωδικοποιήστε το ακόλουθο μήνυμα:13-1-11-5 / 9-14-3-12-21-19-9-22-9-20-25*
Απάντηση	*Καλλιέργεια Συμπερίληψης*

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

Ανατροφοδότηση	Σωστά! Κάθε αριθμός αντιστοιχεί σε ένα γράμμα (Α=1, Β=2, κ.λπ.). Λάθος — κοίτα ξανά τον κώδικα. Αποκωδικοποιημένο κείμενο = *Καλλιέργεια Συμπερίληψης* Οδηγίες: Μέτρα τις συλλαβές **Κα-λλι-έρ-γει-α (5) + Συμ-πε-ρί-λη-ψης (5) =10**. Ψηφίο = **10**

Ένδειξη που δίνεται ξεχωριστά σε ορισμένα μέλη της ομάδας: Κάθε αριθμός αντιστοιχεί σε ένα γράμμα (Α=1, Β=2 κ.λπ.).

Τίτλος Puzzle 2	*Προηγμένο λογικό πλέγμα (ψηφίο 4)*
Ερώτηση	Ταιριάξτε κάθε συνάδελφο/ισσα με το τμήμα του/της και την ώρα άφιξης. Τέσσερις συνάδελφοι/ισσες (Άννα, Μπεν, Κλάρα, Ντέιβιντ) εργάζονται ο καθένας σε διαφορετικό τμήμα (Ανθρώπινου Δυναμικού, Πληροφορικής, Οικονομικών, Μάρκετινγκ) και φτάνουν στη δουλειά σε διαφορετικές ώρες (8:00, 8:30, 9:00, 9:30). **Ενδείξεις:** 1. Η Άννα δεν εργάζεται στο τμήμα Οικονομικών. 2. Το μέλος της ομάδας Πληροφορικής φτάνει τελευταίος. 3. Ο Ντέιβιντ φτάνει πριν από την Κλάρα. 4. Το μέλος της ομάδας του Μάρκετινγκ δεν είναι ο Μπεν. 5. Το μέλος της ομάδας Ανθρώπινου Δυναμικού φτάνει στις 8:00.
Απάντηση	Λύση: 1. Άννα = Μάρκετινγκ, 9:00 2. Μπεν = Οικονομικά, 8:30 3. Κλάρα = Πληροφορικής, 9:30 4. Ντέιβιντ = Ανθρώπινου Δυναμικού, 8:00
Ανατροφοδότηση	**Οδηγίες:** Πάρτε την ώρα της άφιξης της Κλάρα (9:30). Προσθέστε τα ψηφία (9+3+0 = 12). Αφαιρέστε 8 = **4**. **Ψηφίο = 4**

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

Τίτλος Puzzle 3	*Μαθηματική ακολουθία (Ψηφίο 1)*
Ερώτηση	Συμπληρώστε τον αριθμό που λείπει: 2 – 6 – 18 – ? – 162
Απάντηση	Μοτίβο: 2 × 3 = 66 × 3 = 1818 × 3 = 5454 × 3 = 162 Αριθμός που λείπει = **54**
Ανατροφοδότηση	**Εντολή: Προσθέστε** τα ψηφία του αριθμού που λείπει (5+4) = **9** και, στη συνέχεια, αφαιρέστε 8 = **1 ψηφίο = 1**

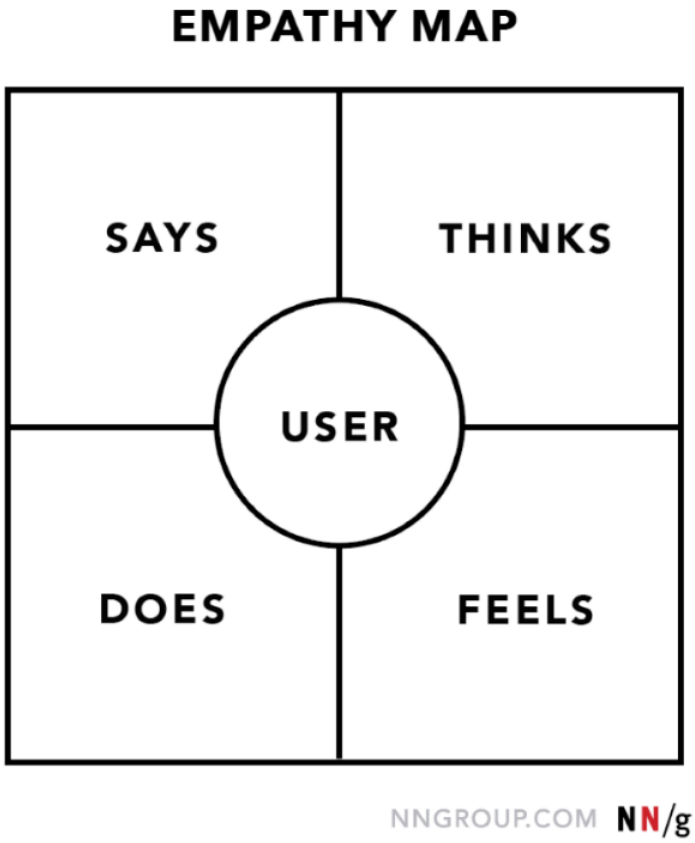
***Ενδειξη που δίνεται σε άλλο μέλος:** Η ακολουθία πολλαπλασιάζεται εναλλάξ με το 3 και μετά με τον εαυτό της.

Τίτλος Γρίφου 4	Γρίφος + κρυφό λέξη (Ψηφίο 9)
Κείμενο Ερώτησης:	Γρίφος: Είμαι πάντα μπροστά σου αλλά ποτέ δεν μπορώ να με δεις. Μπορώ να χαθώ, αλλά ποτέ δεν ξαναβρίσκομαι. Τι είμαι;
Αποδεκτή Απάντηση:	*Το μέλλον*
Ανατροφοδότηση	**Οδηγίες: Μέτρησε τον αριθμό γραμμάτων της λέξης ΜΕΛΛΟΝ = 6. Πολλαπλασίασε με 1,5 → 9** **Ψηφίο = 9**

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

Δραστηριότητα 4: Χάρτης ενσυναίσθησης



Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].

Εταίροι

Cámara Badajoz

CHAMBER OF COMMERCE AND INDUSTRY ROMANIA 160 SINCE 1864

cesie
the world is only one creature

CONFESERCENTI Palermo

Center for Social Innovation

ACADEMIA ROMÂNĂ RESEARCH INSTITUTE FOR QUALITY OF LIFE

Santa María la Real fundación | empleo e inclusión social

Cyprus Chamber of Commerce & Industry

D&I Diversity & Inclusion

symplexis

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για τις εκφραζόμενες απόψεις [Αριθμός έργου: 101191097].