



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΤΜΗΜΑ ΨΗΦΙΑΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ
Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών
«ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ»
Ακαδημαϊκό έτος 2021-2022

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
της Μπακατσιά Ελένης (Α.Μ.: ΜΔΙ 2131)

ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΨΗΦΙΑΚΗ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Επιβλέπουσα:

Δρ. Ρεθυμνιωτάκη Ελένη

Πειραιάς, Οκτώβριος 2023



UNIVERSITY OF PIRAEUS
DEPARTMENT OF DIGITAL SYSTEMS
MASTER PROGRAM
in Law and Information and Communication Technologies
Academic Year 2021-2022

MASTER THESIS
by Bakatsia Eleni (R.N.: MDI 2131)

GENDER AND DIGITAL TECHNOLOGY IN WORK

Supervisor:

Dr. Rethimniotaki Eleni

Piraeus, October 2023

Στην οικογένειά μου και στην αγαπημένη μου νονά.

Περιεχόμενα

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	7
ABSTRACT.....	8
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	9
A. ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ.....	10
<i>Εισαγωγικές παρατηρήσεις: Ο κίνδυνος να αποτελέσει ο ψηφιακός μετασχηματισμός της εργασίας παράγοντα ενίσχυσης της έμφυλης ανισότητας</i>	<i>10</i>
A.1 Ενότητα: Τα ευρήματα των κοινωνικών ερευνών που τεκμηριώνουν την γυναικεία υποεκπροσώπηση στο ακαδημαϊκό και εργασιακό πεδίο στις χώρες της Ε.Ε.....	12
<i>A.1.1 Η γυναικεία υποεκπροσώπηση στους Τομείς STEM και οι προσπάθειες για την καταπολέμηση της σε Ενωσιακό και εθνικό επίπεδο</i>	<i>12</i>
<i>A.1.2 Η συμμετοχή των γυναικών σε ακαδημαϊκό επίπεδο στον κλάδο των STEM</i>	<i>13</i>
<i>A.1.3 Η συμμετοχή των γυναικών σε επιστημονικά και τεχνολογικά επαγγέλματα</i>	<i>14</i>
A.2 Ενότητα: Η αμφίρροπη σχέση της τεχνολογίας με την έμφυλη ανισότητα και ο κυβερνοφεμινισμός	17
<i>A.2.1 Η ενίσχυση της έμφυλης ανισότητας εξαιτίας της τεχνολογικής αλλαγής</i>	<i>17</i>
<i>A.2.2 Ο κυβερνοφεμινισμός (cyberfeminism) - τεχνοφεμινισμός (technofeminism)</i>	<i>20</i>
B. ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΟΙ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΤΗΣ ΤΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΩΝ ΕΜΦΥΛΩΝ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΩΝ ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ	24
<i>Εισαγωγικές παρατηρήσεις: Οι έμφυλες μεροληψίες και διακρίσεις (gender biases) και το νομικό πλαίσιο της Ε.Ε. για την αντιμετώπιση τους.....</i>	<i>24</i>
B.1 Ορισμός της έννοιας «μεροληψία» και η αναπαραγωγή της έμφυλης μεροληψίας (bias) μέσω των εφαρμογών της ΤΝ στην εργασία	28
B.2 Ορισμός της έννοιας «έμφυλη διάκριση» και οι έμφυλες διακρίσεις στην εργασία.....	36
B.3 Η θηλυκοποίηση της ΤΝ μέσω των ψηφιακών βοηθών	39
Γ. ΚΕΦΑΛΑΙΟ: Η ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΨΗΦΙΑΚΕΣ ΠΛΑΤΦΟΡΜΕΣ.....	43

Εισαγωγικές παρατηρήσεις: Η έμφυλη πρόκληση της ψηφιοποίησης στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων	43
Γ.1 Ορισμός της έννοιας «τηλεργασία» και τα έμφυλα προσδιορισμένα θετικά και αρνητικά αποτελέσματά της.....	44
Γ.2 Ορισμός της εργασίας μέσω πλατφορμών και οι έμφυλες ανισότητες που προάγονται.....	51
Δ. ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΑ ΚΕΙΜΕΝΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ Ε.Ε.	57
Εισαγωγικές παρατηρήσεις: Η νομική και πολιτική ενίσχυση των ψηφιακά εργαζόμενων γυναικών	57
Δ.1 Ενότητα: Οι Συμφωνίες για την τηλεργασία και την ψηφιοποίηση & οι Οδηγίες για τον εργασιακό χρόνο, την εξισορρόπηση εργασίας-ζωής και την διαφάνεια και την προβλεψιμότητα των εργασιακών όρων	58
Δ.1.1 Το ρυθμιστικό πλαίσιο της τηλεργασίας.....	58
Δ.1.2 Οδηγία για τον χρόνο εργασίας (2003/88/ΕΚ) (<i>Working Time Directive</i>).....	60
Δ.1.3 Οδηγία για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για γονείς και φροντιστές (2019/1158/ΕΚ) (<i>Work-Life Balance Directive</i>)	62
Δ.1.4 Οδηγία για τις διαφανείς και προβλέψιμες συνθήκες εργασίας (2019/1152/ΕΚ) (<i>Transparent and Predictable Working Conditions Directive</i>).....	64
Δ.2 Ενότητα: Προτάσεις για την ενίσχυση των ψηφιακά εργαζόμενων γυναικών και την καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων στην ΤΝ	67
Δ.2.1 Η αργή βελτίωση του Δείκτη Ισότητας των γυναικών στην Ε.Ε.	67
Δ.2.2 Πρόταση Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των ατόμων που εργάζονται μέσω ψηφιακών πλατφορμών εργασίας (<i>Proposal for a Directive on improving the working conditions of platform workers</i>)	69
Δ.2.3 Ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στο πεδίο της Επιστήμης, Τεχνολογίας, Μηχανικής και Μαθηματικών (STEM)	71
Δ.2.4 Ρυθμίσεις εκ του σχεδιασμού της ΤΝ (<i>by design</i>) - Διαφάνεια (<i>transparency</i>)	72
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ	74
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	77

ΛΙΣΤΑ ΕΙΚΟΝΩΝ.....68

Εικόνα 1: The Gender Equality Index 2022 reveals slow progress since 2010 and focuses on the COVID-19 pandemic (European Platform of Women Scientists, Posted At December 16, 2022 In Blog, Women In Science)68

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Λέξεις-κλειδιά: φύλο, τεχνολογία, έμφυλες διακρίσεις, έμφυλες ανισότητες, προκαταλήψεις, έμφυλα στερεότυπα, Τεχνητή Νοημοσύνη, ψηφιοποίηση, τηλεργασία, ψηφιακή πλατφόρμα

Η παρούσα διπλωματική εργασία εκπονήθηκε στο πλαίσιο του Μεταπτυχιακού Προγράμματος του Πανεπιστημίου του Πειραιά «Δίκαιο και Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών» και έχει ως σκοπό να εξετάσει την επίδραση της ψηφιακής τεχνολογίας στη γυναικεία εργασία, εστιάζοντας στη σχέση αλληλεπίδρασης του παράγοντα φύλου και τεχνολογία και στα αποτελέσματά τους στην εργασία. Η συγκεκριμένη θεματική κρίνεται εξέχουσας σημασίας, διότι αφορά πρώτιστα την προστασία και τον σεβασμό της ανθρώπινης αξίας και την θεμελιώδη «αρχή της ισότητας», όπως αυτή κατοχυρώνεται και νομικά (Άρθρο 14 ΕΣΔΑ, & Άρθρο 4, παρ. 1 Σ). Για την κατανόηση της θεματικής εξετάζεται πρώτα η εκπαιδευτική και επαγγελματική στελέχωση του κλάδου των φυσικών επιστημών, της τεχνολογίας, της μηχανικής και των μαθηματικών (STEM) από το γυναικείο φύλο και γίνεται αναφορά στη σχέση του με την τεχνολογία. Παρουσιάζονται, επίσης, οι έννοιες της «μεροληψίας» και της «διάκρισης» και εξετάζονται τα αποτελέσματα της εξ' αποστάσεως εργασίας και της εργασίας μέσω πλατφορμών στη ζωή της γυναίκας. Τέλος, αναλύονται τα νομικά μέτρα και οι πολιτικές που έχουν υιοθετηθεί σε ευρωπαϊκό επίπεδο, προκειμένου να καταπολεμηθούν οι ανισότητες που βιώνουν οι εργαζόμενες γυναίκες στην σύγχρονη εποχή. Αποδεικνύεται ότι οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται στην εκπαιδευτική κατάρτιση στους τομείς STEM και κατ' επέκταση υστερούν και στους αντίστοιχους επαγγελματικούς κλάδους, ενώ επίσης διαπιστώνεται το διάτρητο και επισφαλές νομικό πλαίσιο που καλύπτει τις σύγχρονες εργασιακές σχέσεις. Η κεντρική αιτία της γυναικείας ανισοτιμίας εντοπίζεται στη θέση που κατέχει η σύγχρονη γυναίκα στην ίδια την καπιταλιστική κοινωνία - οικονομικά και κοινωνικά- καθώς και στα στερεότυπα και τις έμφυλες προκαταλήψεις που διατηρούνται και επηρεάζουν ως εκ τούτου την ανάπτυξη και εξέλιξη του τεχνολογικού τομέα. Εν κατακλείδι, φανερώνονται οι σοβαροί κοινωνικοί και νομικοί προβληματισμοί που γεννά η χρήση των νέων τεχνολογιών στην εργασία και οι βαθύτερες προσπάθειες, που απαιτούνται για την ενίσχυση των ψηφιακά εργαζόμενων γυναικών.

ABSTRACT

Keywords: gender, technology, gender discrimination, gender inequality, biases, gender stereotypes, Artificial Intelligence, digitization, teleworking, digital platform.

The present dissertation was carried out within the framework of the Master Program of the University of Piraeus in 'Law and Information and Communication Technologies' and aims to examine the impact of digital technology on women's work, focusing on the interaction between gender and technology and their effects on work. This particular topic is considered to be of paramount importance, as it primarily concerns the protection and respect of human dignity and the fundamental 'principle of equality', as legally enshrined (Article 14 ECHR & Article 4, para 1 of the Greek Constitution). In order to understand the topic, the educational and professional representation of women in the fields of science, technology, engineering, and mathematics (STEM) is initially explored, with a reference to their relationship with technology. Additionally, the concepts of "bias" and "discrimination" are discussed, along with an examination of the results of remote work and platform-based work in women's lives. Finally, legal measures and policies adopted at the European level to combat the inequalities experienced by working women in the modern era are analyzed. It is demonstrated that women are underrepresented in STEM education and, consequently, in related professional fields, while the pervasive and uncertain legal framework that covers modern labor relations is also identified. The central cause of gender inequality is identified in the position of modern women in capitalist society, both economically and socially, as well as in the stereotypes and gender biases that persist and therefore affect the development and evolution of the technological sector. In conclusion, the serious social and legal considerations arising from the use of new technologies at work are revealed, along with the deeper efforts required to empower digitally employed women.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα διπλωματική αναδεικνύει τα ειδικότερα κοινωνικά και νομικά ζητήματα που θέτει η ψηφιοποίηση στη γυναικεία εργασία. Επιδιώκει να επισημάνει τα αναδυόμενα προβλήματα και να αναλύσει τις προτάσεις των κοινωνικών εταίρων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων για την επίλυση τους καθώς και τα επικαιροποιημένα ισχύοντα κείμενα και τις προτάσεις για την νομική αντιμετώπιση τους. Η εν λόγω προσπάθεια αποτελεί μία πρώτη επιδεσμική επισκόπηση και ανάλυση της πλούσιας αρθρογραφίας και βιβλιογραφίας που καταπιάνεται με τη συγκεκριμένη θεματική και σε καμία περίπτωση δεν δύναται να καλύψει το εύρος και την ποικιλομορφία που χαρακτηρίζει αυτού του είδους ακαδημαϊκή έρευνα. Κύριο άξονα ανάπτυξης αποτελεί η ανάδειξη των ανισοτήτων και διακρίσεων που υφίσταται η γυναίκα με τη χρήση της ψηφιακής τεχνολογίας στην εργασία, ειδικότερα στο πλαίσιο των εφαρμογών της ΤΝ, της τηλεεργασίας και της εργασίας μέσω πλατφορμών.

Η διπλωματική αναπτύσσεται σε τέσσερα κεφάλαια και η μεθοδολογία της συνίσταται στην αξιοποίηση πρωτογενών πηγών (κοινωνικές έρευνες και κείμενα της Ε.Ε.) καθώς και δευτερογενών πηγών (βιβλία και επιστημονικά περιοδικά). Στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζονται α) οι ερευνητικές διαπιστώσεις της μειωμένης συμμετοχής των γυναικών τόσο στο ακαδημαϊκό πεδίο STEM όσο και στο εργασιακό όπου αξιοποιείται και εφαρμόζεται η ψηφιακή τεχνολογία. Στη συνέχεια β) αναπτύσσεται συνοπτικά η φεμινιστική θεωρία που ερμηνεύει την προβληματική σχέση των γυναικών με την τεχνολογία. Στο δεύτερο κεφάλαιο εξηγείται αφενός το πώς και γιατί τα συστήματα ΤΝ αναπαράγουν έμφυλες μεροληψίες (biases) στην εργασία. Αφετέρου αναπαράγουν έμφυλες διακρίσεις. Στο τρίτο κεφάλαιο αναπτύσσονται α) οι θετικές και αρνητικές συνέπειες της τηλεεργασίας και β) της εργασίας μέσω ψηφιακών πλατφορμών σε όλες εκφάνσεις της ζωής των γυναικών. Στο τέταρτο κεφάλαιο εκτίθεται α) το σχετικό νομικό πλαίσιο κυρίως σε επίπεδο Ε.Ε. τόσο για την αντιμετώπιση των έμφυλων διακρίσεων στην ΤΝ όσο και β) οι πολιτικές που έχουν προταθεί για την ενίσχυση των ψηφιακά εργαζόμενων γυναικών. Στο συμπέρασμα, η έμφυλη ανισότητα στην εργασία συνδέεται με το ευρύτερο κοινωνικό ζήτημα της ανισοτιμίας που βιώνει η γυναίκα, όπως αυτό αναδιαμορφώνεται από την ψηφιοποίηση της.

A. ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ

Εισαγωγικές παρατηρήσεις: *Ο κίνδυνος να αποτελέσει ο ψηφιακός μετασχηματισμός της εργασίας παράγοντα ενίσχυσης της έμφυλης ανισότητας*

Διανύουμε την περίοδο της 4^{ης} Βιομηχανικής Επανάστασης. Σήμερα όσο ποτέ άλλοτε έχει επιτευχθεί η συνένωση πολλαπλών διαφορετικών τεχνολογιών και η εφαρμογή τους στη βιομηχανική παραγωγή με διπλό σκοπό. Ο πρώτος στόχος είναι η αυτοματοποίηση της παραγωγικής διαδικασίας, με την αξιοποίηση νέων συστημάτων ρομποτικής τεχνολογίας και εφαρμογές ΤΝ. Ο δεύτερος στόχος είναι η εισαγωγή πληροφοριακών συστημάτων που παράγουν, διαχειρίζονται, μεταφέρουν και επεξεργάζονται τεράστιο όγκο πληροφορίας. Μέσω του συνδυασμού των παραπάνω έχει κατορθωθεί να αναδιοργανωθούν ολόκληροι παραγωγικοί κλάδοι και να αυξηθεί η παραγωγικότητα.

Ο όρος «ψηφιακός μετασχηματισμός» χρησιμοποιείται στο δημόσιο διάλογο, τόσο από ακαδημαϊκούς όσο και από παράγοντες της διεθνούς αγοράς για να χαρακτηρίσει όλες τις αλλαγές που συντελούνται μέσω των ψηφιακών μέσων και των νέων μορφών τεχνολογίας σε όλους τους τομείς της ανθρώπινης κοινωνίας από τον οικονομικό, πολιτικό, διοικητικό έως και τον πολιτιστικό. Ζητούμενο αποτελεί το πώς θα ενσωματωθούν οι νέες τεχνολογίες στην καθημερινή πρακτική των ηγεσιών και των επιχειρήσεων για την αναβάθμιση τόσο του βιοτικού όσο και του πνευματικού επιπέδου (Bai, Dallahsega et al., 2020). Γενικότερα, ο ψηφιακός μετασχηματισμός αποτελεί ένα νέο και υπό συνεχή διαμόρφωση λειτουργικό μοντέλο, που δεν θα αποτελεί υπερβολή να χαρακτηριστεί ως η πολιτισμική τομή του 21^{ου} αιώνα.

Ειδικότερα, η ψηφιοποίηση έχει επιφέρει ιδιαίτερα σημαντικές αλλαγές, μεταξύ άλλων, και στον τομέα της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της χρήσης της τεχνολογίας για την αυτοματοποίηση εργασιών, τη συλλογή και ανάλυση δεδομένων και τη σύνδεση εργαζομένων που εργάζονται απομακρυσμένοι σε διάφορες τοποθεσίες. Οι νέες μορφές εργασίας -η εξ' αποστάσεως εργασία και η εργασία με την χρήση ψηφιακών πλατφορμών- τείνουν να γενικευτούν. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι ότι μετά την πανδημία του Covid-19 τα ποσοστά εργατικού δυναμικού που εργάστηκαν με τηλεργασία εκτοξεύθηκαν

από 16,1% το 2019 σε 37% το 2020 (ΕΙΕΑΔ,2020). Συγκεκριμένα, περίπου το ένα τέταρτο του εργατικού δυναμικού στην Ελλάδα (26%) εργάζονταν εξ αποστάσεως το 2020, συγκριτικά με 5,3% το 2019. (ΕΙΕΑΔ,2020, σελ.2). Μάλιστα, παρατηρήθηκε ότι τα ποσοστά γυναικών που εργάστηκαν υπό αυτό το καθεστώς ήταν μεγαλύτερα σε σχέση με των ανδρών. Βέβαια, όπως κάθε τι καινούριο, έτσι και η τηλεργασία και η εργασία με την χρήση ψηφιακών πλατφορμών θέτουν νέα ζητήματα που χρήζουν άμεσης κανονιστικής ρύθμισης. Μεταξύ αυτών σημαντικότερα αποτελούν ο χρόνος εργασίας και η συνεχής διαθεσιμότητα μετά τη λήξη του εργάσιμου χρόνου, η προστασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζόμενου, η ασφάλεια και η υγεία του, η έννοια του εργατικού ατυχήματος, η διεθνική εργασία, η θέσπιση τεκμηρίων υπέρ της εξαρτημένης εργασίας κ.ά.

Στα παραπάνω ζητήματα, προστίθεται ο σοβαρός κίνδυνος να αποτελέσει ο ψηφιακός μετασχηματισμός της εργασίας παράγοντα ενίσχυσης των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων που ήδη υπάρχουν στην κοινωνία αντί να λειτουργήσει επιβοηθητικά ως προς την εξάλειψή τους. Δεδομένου ότι οι γυναίκες έχουν επωμιστεί την μεγαλύτερη ευθύνη για την φροντίδα και την ανατροφή των παιδιών και των ηλικιωμένων καθώς και τις οικιακές εργασίες σε σχέση με τους άνδρες, προκύπτει το σοβαρό ζήτημα της διπλής επιβάρυνσης του βίου τους. Από τη μία πλευρά υπάρχει ο χρόνος που αφιερώνουν για την αμειβόμενη εργασία τους και από την άλλη ο χρόνος για την μη αμειβόμενη εργασία τους. Οι έμφυλες ανισότητες εντοπίζονται όμως ήδη στο ακαδημαϊκό πλαίσιο όπου παράγεται η τεχνολογική γνώση και συνακόλουθα διαμορφώνει και τα εργασιακά δεδομένα σε βάρος των γυναικών όσον αφορά τις νέες μορφές εργασίας που γεννά ο ψηφιακός μετασχηματισμός.

A.1 Ενότητα: Τα ευρήματα των κοινωνικών ερευνών που τεκμηριώνουν την γυναικεία υποεκπροσώπηση στο ακαδημαϊκό και εργασιακό πεδίο στις χώρες της Ε.Ε.

A.1.1 Η γυναικεία υποεκπροσώπηση στους Τομείς STEM και οι προσπάθειες για την καταπολέμηση της σε Ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο

Οι γυναίκες έχουν μικρότερη συμμετοχή στην ακαδημαϊκή ζωή σε σύγκριση με ισάξιους ή λιγότερο καταρτισμένους άντρες συναδέλφους (Fox Keller & Scharff Goldhaber, 1987, p.284). Η ανισότητα τεκμηριώνεται από τις στατιστικές έρευνες για τα ποσοστά αποφοίτων των σχολών STEM σε ευρωπαϊκό επίπεδο και την συμμετοχή αντρών και γυναικών σε επιστημονικά και τεχνολογικά επαγγέλματα καθώς και στις προσπάθειες της Ε.Ε. για να ενισχύσει την γυναικεία συμμετοχή.

Η Ε.Ε., οι κυβερνήσεις των κρατών-μελών της και οι επιχειρηματικοί εταίροι επιχειρούν συστηματικά να ενισχύσουν τα ακαδημαϊκά πεδία των STEM ώστε να αναπτυχθεί η ευρωπαϊκή οικονομία και να ενισχυθεί η ανταγωνιστικότητά της. Η αύξηση του αριθμού των γυναικών τόσο στην ακαδημαϊκή εκπαίδευση όσο και στην εργασία στους παραπάνω τομείς αποτελεί μια απαραίτητη προϋπόθεση για την εκπλήρωση αυτού του στόχου. Προς επίρρωση των ανωτέρω το ψήφισμα υπ' αριθμ 2019/2164 (INI) για την προώθηση της ισότητας των φύλων όσον αφορά την εκπαίδευση και τη σταδιοδρομία στους τομείς των STEM, που υιοθέτησε το Ευρωκοινοβούλιο το 2021, αποτελεί χαρακτηριστικό παράδειγμα. Ακόμη, προς αυτήν την κατεύθυνση, το FEMIN-ICT, που αποτελεί μια συνεργασία μεταξύ 7 οργανισμών που εδρεύουν σε χώρες της Ε.Ε. (Ελλάδα, Βουλγαρία, Ισπανία, Βέλγιο, Σουηδία και το Λίβανο), στοχεύει να γεφυρώσει το έμφυλο ψηφιακό χάσμα ενθαρρύνοντας περισσότερες γυναίκες να ασχοληθούν με τους κλάδους αυτούς, παρέχοντάς τους τα εφόδια που απαιτούνται για να τα καταφέρουν, και προωθώντας την ίση συμμετοχή, εκπροσώπηση και μεταχείρισή τους. Επιπλέον, στην Ελλάδα δημιουργήθηκε το 2022 ,από το υπουργείο Εργασίας, το «Κέντρο Καινοτομίας για Γυναίκες». Ειδικότερα, το Ερευνητικό Κέντρο «Αθηνά» προωθεί τα θέματα έρευνας, καινοτομίας και επιχειρηματικότητας των γυναικών στην Ελλάδα. Ενδεικτικό είναι επίσης και το Δελτίο 1 του Συνδέσμου Ελλήνων Βιομηχάνων (ΣΕΒ) με θέμα «Παιδεία STEM για καινοτομία και ευημερία».

A.1.2 Η συμμετοχή των γυναικών σε ακαδημαϊκό επίπεδο στον κλάδο των STEM

Παρά το γεγονός, ότι οι γυναίκες αποτελούν πλειοψηφία στον πληθυσμό της Ευρώπης (52%) και στους αποφοίτους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (57,7%), εκπροσωπούνται μόνο από 2 στους 5 επιστήμονες και μηχανικούς. Ακόμη, οι γυναίκες δεν εκπροσωπούνται επαρκώς σε κανένα επίπεδο του ψηφιακού τομέα στην Ευρώπη, από τη φοιτητική ζωή (32% σε πτυχιακό, μεταπτυχιακό ή ισοδύναμο επίπεδο) μέχρι τις ανώτερες πανεπιστημιακές θέσεις (15%) στους περισσότερους επιστημονικούς, μηχανολογικούς και διαχειριστικούς τομείς, ακόμη και στους τομείς όπου αυτές κυριαρχούν, όπως στην εκπαίδευση (Ψήφισμα υπ' αριθμ 2019/2164 (INI), Β).

Τα παραπάνω στοιχεία επιβεβαιώνονται και από την έκδοση 'She Figures 2021' (πηγή πανευρωπαϊκών και συγκρίσιμων στατιστικών) για την κατάσταση της ισότητας των φύλων στην έρευνα και την καινοτομία. Με βάση τα στατιστικά δεδομένα του 2018¹ μόνο το 31,7% των γυναικών αποτελούσαν τους φοιτητές που είχαν εγγραφεί σε προπτυχιακά και μεταπτυχιακά προγράμματα στους τομείς STEM, ενώ μόνο το 35% από αυτές κατάφεραν να αποφοιτήσουν. Τα ποσοστά αυτά ήταν 22 ποσοστιαίες μονάδες και 24 ποσοστιαίες μονάδες αντίστοιχα χαμηλότερα από ό,τι εκείνα για όλους τους τομείς της εκπαίδευσης (She Figures 2021, σελ. 181). Ακόμη, σε διδακτορικό επίπεδο, οι γυναίκες αντιπροσώπευαν μόνο το 36,8% των φοιτητών και το 37,9% των αποφοίτων στους τομείς STEM σε ευρωπαϊκό επίπεδο (She Figures 2021, σελ. 180).

Η πρόσφατη Έκθεση του 2023 για την ισότητα των φύλων στην Ε.Ε.², που αποτελεί την τρίτη έκθεση στο πλαίσιο της στρατηγικής για την ισότητα των φύλων 2020-2025, επιβεβαιώνει τα παραπάνω στοιχεία. Δηλαδή, ενώ τα ποσοστά εκπαίδευσης στην τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι πολύ υψηλότερα για τις γυναίκες, το ποσοστό των γυναικών που αποφοιτούν στους

¹ See 'She Figures 2018' (2019) Luxembourg: Publications Office of the European Union, p.26. Available at: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1> (Τελευταία πρόσβαση: 10/03/2023)

² See '2023 report on gender equality in the EU' (2023) Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: https://commission.europa.eu/system/files/2023-04/annual_report_GE_2023_web_EN.pdf (Τελευταία πρόσβαση: 10/03/2023)

STEM κλάδους, οι οποίοι αμείβονται καλύτερα και έχουν καλύτερες προοπτικές σταδιοδρομίας, είναι επίμονα χαμηλότερο από εκείνο των ανδρών. Το χαμηλό ποσοστό παραμένει σχετικά σταθερό. Χαρακτηριστικά, όπως τονίζεται, για κάθε γυναίκα αντιστοιχούν δύο άνδρες, που αποφοιτούν από την τριτοβάθμια εκπαίδευση σε κλάδους STEM, ενώ η αναλογία είναι ελαφρώς καλύτερη σε επίπεδο μεταπτυχιακών ή ισοδύναμων σπουδών και σε διδακτορικό επίπεδο (Report on Gender Equality in the EU, 2023, σελ. 28).

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, το Ευρωκοινοβούλιο τονίζει ότι η μειωμένη εκπροσώπηση των γυναικών στους τομείς STEM έχει πλήθος σοβαρών κοινωνικών και οικονομικών επιπτώσεων, μεταξύ των οποίων η απώλεια δυνητικών οφελών για την συνολική ανάπτυξη της οικονομίας (Ψήφισμα υπ' αριθμ 2019/2164 (INI), A). Στο ψήφισμά γίνεται λόγος για μια πρωτοφανή απουσία γυναικών που σπουδάζουν και κάνουν καριέρα στους συγκεκριμένους τομείς (Ψήφισμα υπ' αριθμ 2019/2164 (INI), B).

A.1.3 Η συμμετοχή των γυναικών σε επιστημονικά και τεχνολογικά επαγγέλματα

Οι γυναίκες που απασχολούνται σε κλάδους της οικονομίας που απορροφούν αποφοίτους STEM δηλαδή, στους τομείς που αποτελούν τα κλειδιά του ψηφιακού μετασχηματισμού αντιπροσωπεύουν ένα μικρό ποσοστό του συνολικού εργατικού δυναμικού. Ο έμφυλος καταμερισμός εργασίας, δηλαδή η άνιση κατανομή γυναικών και ανδρών, σε επαγγέλματα και σε τομείς σπουδών, μοιάζει βαθιά ριζωμένος στην Ε.Ε. Ο διαχωρισμός των φύλων συνδέεται συχνά με τα έμφυλα στερεότυπα και ως εκ τούτου περιορίζει τις επιλογές εκπαίδευσης και απασχόλησης. Στο ψήφισμα υπ' αριθμ 2019/2164 (INI) του Ευρωκοινοβουλίου γίνεται ειδική αναφορά στο χαμηλό ποσοστό των γυναικών που απασχολούνται σε τομείς καινοτόμου τεχνολογίας, π.χ. στον τομέα της ΤΝ, όπου ο μέσος όρος συμμετοχής των γυναικών σε παγκόσμιο επίπεδο υπολογίζεται σε 12% και στον τομέα της κυβερνοασφάλειας σε 20% αντίστοιχα, ενώ τονίζεται ότι η καλή γνώση και οι δεξιότητες στους τομείς STEM αποτελούν καθοριστικές συνιστώσες για την τεχνολογική ανάπτυξη και την ανταγωνιστικότητα της ευρωπαϊκής οικονομίας στην παγκόσμια αγορά (Ψήφισμα υπ' αριθμ 2019/2164 (INI) του Ευρωκοινοβουλίου, Γενικές Παρατηρήσεις στο 1).

Επιπλέον, σχετικά με την αγορά εργασίας στις ΤΠΕ στην Ε.Ε., μόλις το 18% είναι γυναίκες, παρά τη δυσανάλογη αναλογία ανδρών προς γυναικών στους απόφοιτους STEM (36% γυναικών) και στους ψηφιακά εξειδικευμένους τομείς, όπου υπάρχουν πάνω από τρεις φορές περισσότεροι άνδρες σε σχέση με γυναίκες, μολονότι τα ακαδημαϊκά αποτελέσματα δεν επιβεβαιώνουν τις διαφορές μεταξύ των φύλων στους τομείς STEM στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, διότι και τα κορίτσια και τα αγόρια παρουσιάζουν παρόμοιες επιδόσεις στις φυσικές επιστήμες και τα μαθηματικά στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Ψήφισμα υπ' αριθμ 2019/2164 (INI), Β).

Μολονότι, λοιπόν η ανάπτυξη της ΤΝ είναι ένας από τους ταχύτερα αναπτυσσόμενους και υψηλότερα αμειβόμενους κλάδους και οι θέσεις εργασίας σε αυτόν τον τομέα προσφέρουν συνήθως καλές συνθήκες εργασίας και παροχές, η πλειονότητα των επαγγελματιών ΤΝ είναι άνδρες, με αποτέλεσμα οι γυναίκες να χάνουν τέτοιου είδους ευκαιρίες. Μια θετική πλευρά εντοπίζεται, ωστόσο, στο γεγονός ότι ειδικότερα στον συγκεκριμένο τομέα, παρατηρείται αυξητική τάση της γυναικείας εκπροσώπησης των ερευνητών σε διεθνή συνέδρια.

Παραμένει, βεβαίως, ζήτημα που χρειάζεται να ληφθεί υπόψη, όπως προκύπτει κι από την έκθεση παρακολούθησης 'She Figures 2021', ότι το έμφυλο χάσμα διευρύνεται όσο αυξάνονται τα επίπεδα ιεραρχίας, με μόνο το 35% των γυναικών στους τομείς της μηχανικής και της τεχνολογίας σε θέσεις κατηγορίας Γ (η πρώτη θέση στην οποία συνήθως προσλαμβάνεται ένας νέος πτυχιούχος με διδακτορικό δίπλωμα στο πλαίσιο του θεσμικού ή εταιρικού συστήματος) και μόνο το 19% των γυναικών να κατέχει καθηγητική έδρα στον τομέα αυτό (She Figures 2021, p. 176). Μάλιστα, όπως επισημαίνεται και στην έκθεση του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου με τίτλο 'Artificial intelligence, platform work and gender equality' ακόμα και αν οι γυναίκες ξεκινήσουν επαγγελματική καριέρα στην ΤΝ, δεν μένουν πάντα. Το χάσμα μεταξύ των δύο φύλων στο εργατικό δυναμικό της ΤΝ διευρύνεται κατά την εξέλιξη του εργασιακού βίου. Οι γυναίκες με περισσότερα από 10 έτη εργασιακής εμπειρίας στην ΤΝ αντιπροσωπεύουν το 12% του συνόλου των επαγγελματιών του κλάδου, σε σύγκριση με το 20% των γυναικών με 0-2 έτη (LinkedIn, 2019,n.d).

Επιπλέον, σύμφωνα με την έκθεση 'She Figures 2021' «Ενώ, το 2019, το μερίδιο του πληθυσμού με τριτοβάθμια εκπαίδευση κατανέμεται ισόρροπα μεταξύ των δύο φύλων στην Ε.Ε. (53,7%), οι γυναίκες εκπροσωπούνταν λιγότερο μεταξύ των απασχολούμενων επιστημόνων και μηχανικών (41.3%). Ένας τομέας της αγοράς εργασίας στον οποίο οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται σημαντικά είναι οι επιχειρηματικές δραστηριότητες σε τομείς προσανατολισμένους στην τεχνολογία.» (She Figures 2021, p.6). Ειδικότερα, ένας νέος Δείκτης της Έκθεσης δείχνει ότι οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν λιγότερο από το ένα τέταρτο μεταξύ των αυτοαπασχολούμενων επαγγελματιών στον τομέα των Επιστημών και της Μηχανικής (E&M) και των ΤΠΕ.

Λαμβάνοντας υπόψη τη στρατηγική σημασία που κατέχει η ψηφιοποίηση στην οικονομία της Ε.Ε., τα παραπάνω στοιχεία δείχνουν ότι απαιτούνται μεγαλύτερες προσπάθειες για την ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης σε αυτόν τον τομέα. Άλλωστε, διαπιστώνεται ότι οι γυναίκες δύνανται να παίξουν σημαντικό ρόλο στην κάλυψη των κενών στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας και επιπλέον η μείωση της έμφυλης ανισότητας στην επαγγελματική σταδιοδρομία στους τομείς STEM αναμένεται να συμβάλλει στην αύξηση του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος (ΑΕΠ) της Ε.Ε. κατά ποσοστό περίπου 2,2% έως 3% έως το 2050. Ο ΣΕΒ καταλήγει στο ίδιο συμπέρασμα και επισημαίνει ότι η υστέρηση της Ε.Ε. έναντι των ανταγωνιστών της οφείλεται στο χαμηλό ποσοστό γυναικείας συμμετοχής σε αντίστοιχα προγράμματα σπουδών. Υπολογίζει, ακόμη, ότι η αύξηση της γυναικείας συμμετοχής θα συμβάλλει στην ενίσχυση του ευρωπαϊκού ΑΕΠ κατά 610 - 820 δισεκατομμύρια ευρώ έως το 2050. Έτσι, στην κάλυψη της παραπάνω στόχευσης -σε εθνικό επίπεδο- εντάσσεται η ενέργεια του Υπουργείου Εργασίας με τη δημιουργία «Κέντρου Καινοτομίας για Γυναίκες». Το συγκεκριμένο Κέντρο στοχεύει στη δημιουργία καινοτόμου δράσης προκειμένου να ενισχυθεί η συμμετοχή των γυναικών τόσο στον εκπαιδευτικό όσο και στον εργασιακό τομέα που σχετίζονται με το πεδίο των STEM.

A.2 Ενότητα: Η αμφίρροπη σχέση της τεχνολογίας με την έμφυλη ανισότητα και ο κυβερνοφεμινισμός

A.2.1 Η ενίσχυση της έμφυλης ανισότητας εξαιτίας της τεχνολογικής αλλαγής

Πλέον, οι εργαζόμενοι/-ες συνεργάζονται σε πολλούς τομείς της βιομηχανικής και κοινωνικής παραγωγής, της δημόσιας διαχείρισης και έχουν τη δυνατότητα να συμμετέχουν στις αντίστοιχες ενώσεις εργαζομένων.

Είναι γεγονός σήμερα ότι κοινός παρονομαστής στην πλειοψηφία των κρατικών πολιτικών και των πρακτικών των μεγάλων εταιρειών αποτελεί η διακήρυξη «ίση αμοιβή για ίση εργασία», δηλαδή η ισότητα μεταξύ αντρών και γυναικών. Η αρχή της ίσης αμοιβής για την ίδια ή ισότιμη εργασία είναι μία από τις βασικές αρχές της Ε.Ε. που είχε συμπεριληφθεί στη Συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας (ΕΟΚ) το 1957 (άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ, στη συνέχεια άρθρο 141 ΕΚ και νυν άρθρο 157 της ΣΛΕ.Ε.) και αποτέλεσε το αντικείμενο Οδηγίας του 1975, η οποία απαγόρευσε κάθε μορφή διάκρισης στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών για την ίδια εργασία ή εργασία με την ίδια αξία. Επιπλέον, ο στόχος αυτός εντάσσεται και στην πρόσφατη πρόταση της ευρωπαϊκής Οδηγίας 2021/0050, η οποία αφορά μέτρα ενίσχυσης για την ισότητα στην αμοιβή. Η δέσμευση για μισθολογικά μέτρα διαφάνειας επιβεβαιώνεται και στη Στρατηγική της Ε.Ε. για την ισότητα των φύλων 2020-2025.

Ωστόσο, παρά το ότι τις τελευταίες δεκαετίες υπάρχουν ενθαρρυντικές τάσεις για την έμφυλη ισότητα, όπως η ενίσχυση του εργατικού δυναμικού από γυναίκες και η βελτίωση της εκπαιδευτικής και επαγγελματικής τους κατάστασης, οι ανισότητες μεταξύ των φύλων δεν έχουν εξαλειφθεί και οι γυναίκες συνεχίζουν να βρίσκονται σε χειρότερη θέση από τους άνδρες στην αγορά εργασίας, καθώς κυριαρχούν σε χαμηλόμισθους τομείς και λείπουν από θέσεις διοίκησης και λήψης αποφάσεων. Χαρακτηριστικά, όπως αναφέρεται στην ετήσια ευρωπαϊκή έκθεση του 2023 για την έμφυλη ισότητα, η μισθολογική διαφορά με βάση το φύλο, σύμφωνα με τα πιο πρόσφατα στοιχεία του 2021, ανέρχεται σε 12,7%, έχοντας μειωθεί από 14,4% το 2018. Δηλαδή, για κάθε ευρώ που αποκτά ένας άνδρας, οι γυναίκες κατακτούν κατά μέσο όρο μόλις 0,83 ευρώ (European Commission, 2023, p.20). Όπως επισημαίνεται,

μεταξύ άλλων, το μισθολογικό αυτό χάσμα εξηγείται από την υψηλότερη συγκέντρωση γυναικών σε χαμηλότερα αμειβόμενους τομείς και επαγγέλματα, την πιο έντονη συμμετοχή σε εργασίες με ευέλικτες συμβάσεις εργασίας, δηλαδή στον κλαδικό ή επαγγελματικό διαχωρισμό των φύλων, ο οποίος αντανακλά όχι μόνο τις μέσες προτιμήσεις αλλά παράλληλα τα στερεότυπα που ακόμη διατηρούνται, την κοινωνική πίεση ή διακρίσεις κατά την ανέλιξη στην ιεραρχία σε επίπεδο επιχείρησης.

Βέβαια, η Ε.Ε. έχει ως κύριο στόχο για την ισότητα των φύλων για το διάστημα 2020-2025 την ισορροπημένη συμμετοχή των φύλων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, καθώς αυτό είναι ζήτημα θεμελιωδών δικαιωμάτων και δίκαιης εκπροσώπησης. Η παρουσία περισσότερων γυναικών σε διοικητικές ή ηγετικές θέσεις, όπως υποστηρίζεται, έχει θετικό αντίκτυπο στο επιχειρησιακό περιβάλλον και στην πολιτική αφού εδώ και αρκετά χρόνια, μελέτες έχουν δείξει ότι μια καλή ισορροπία μεταξύ των φύλων στην ηγεσία βελτιώνει τις επιδόσεις των επιχειρήσεων, οδηγεί στην οικονομική ανάπτυξη και συμβάλλει στη χρηστή διακυβέρνηση και τη δημόσια εμπιστοσύνη (Rose, 2007).

Παρά τα οφέλη της έμφυλης ισότητας, το 2022, οι άνδρες εξακολουθούν να είναι περισσότεροι αριθμητικά έναντι των γυναικών στους φορείς που καθορίζουν αποφάσεις στον πολιτικό και οικονομικό τομέα σε ολόκληρη την Ε.Ε.. Το 2022, το EIGE, ανέδειξε ότι η βαθμολογία της Ε.Ε. στον τομέα της εξουσίας αυξήθηκε κατά 2,2 ποσοστιαίες μονάδες τα τελευταία χρόνια, ωστόσο η συνολική βαθμολογία 57,2 είναι η χαμηλότερη από όλους τους τομείς που καλύπτονται από τον Δείκτη Ισότητας.

Η έμφυλη ανισότητα στην εκπαίδευση, την εργασία και την κοινωνία, δεν μπορεί να αντιπαλευτεί, μόνον άνωθεν με νομοθετικές ρυθμίσεις, κοινωνικές πολιτικές και θετικά μέτρα όπως π.χ. μέτρα για την εξασφάλιση της γυναικείας εκπροσώπησης στις διάφορες ενώσεις – οργανώσεις και στους φορείς λήψης αποφάσεων ή μέτρα μόνο για ισότιμους μισθούς. Η ανισότητα της γυναίκας με τον άντρα δεν αποτελεί μόνο ζήτημα νοοτροπίας αλλά έχει κοινωνικές ρίζες στην οικονομία, τον καπιταλισμό και τις παραγωγικές σχέσεις. Οι γυναίκες καταπιέζονται διπλά τόσο στον εργασιακό χώρο όσο και στην οικογένεια, στο πεδίο της παραγωγής και της αναπαραγωγής. Η σχέση οικονομίας, τεχνολογίας και

εργασίας έχει διαμορφωθεί ιστορικά και έχει αμφίρροπα αποτελέσματα στις έμφυλες σχέσεις.

Ιστορικά ο καπιταλισμός ενέπλεξε τις γυναίκες στην εξωοικιακή εργασία, δίνοντας τους συνεπώς την ευκαιρία να απαλλαχτούν από την καταπίεση του ανδρικού φύλου, που διαιωνιζόταν στον αγροτικό τρόπο παραγωγής που υπήρχε στις παραδοσιακές κοινωνίες. Ο καπιταλισμός σε συνδυασμό με την βιομηχανική τεχνολογία δημιούργησε τις συνθήκες μαζικής συμμετοχής των γυναικών στη μισθωτή εργασία (ΚΟΜΕΠ, Τευχ.1,2006). Η εισαγωγή μηχανών ήταν ο παράγοντας που επέτρεψε την εκτεταμένη γυναικεία συμμετοχή στην κοινωνική παραγωγή. Όπως έγραφε ο Καρλ Μαρξ στο «Κεφάλαιο»: «η εκμετάλλευση της εργασίας των γυναικών και των παιδιών αποτελεί την τελευταία λέξη της κεφαλαιοκρατικής χρησιμοποίησης των μηχανών» (Μαρξ,2012, σελ. 409-410 & 415-418). Ωστόσο, ακριβώς επειδή κριτήριο της καπιταλιστικής οικονομίας αποτελεί η μεγιστοποίηση των κερδών, είχε συμφέρον να διατηρήσει και να εκμεταλλευθεί τις διακρίσεις εις βάρος των γυναικών. Έτσι, στον καπιταλισμό η γυναικεία εργατική δύναμη χρησιμοποιείται ως φτηνότερη εργατική δύναμη, σε σχέση με τον άνδρα.

Σήμερα η εργαζόμενη γυναίκα αντιμετωπίζει τόσο νέες δυνατότητες από την νέα φάση ανάπτυξης της οικονομίας μέσω της ψηφιακής τεχνολογίας όσο και νέα εμπόδια που γεννούν νέες μορφές ανισότητας. Η τεράστια τεχνολογική πρόοδος που έχει επιτευχθεί σήμερα σε όλα τα επίπεδα της κοινωνικής παραγωγής έρχεται να προστεθεί κατά έναν παράδοξο τρόπο στις δυσκολίες που έχει να αντιμετωπίσει η εργαζόμενη γυναίκα. Στην σύγχρονη καθημερινή εργασιακή πρακτική παρατηρείται ότι η χρήση των νέων τεχνολογιών στην εργασία δεν αξιοποιούνται για την ενδυνάμωση των εργασιακών τους δικαιωμάτων αλλά αντιθέτως στην πλειοψηφία των περιπτώσεων εντοπίζονται φαινόμενα όπως οι ελαστικές εργασιακές σχέσεις μερικής απασχόλησης με ό,τι έλλειψη εργασιακών δικαιωμάτων αυτές συνεπάγονται (π.χ. άδεια μητρότητας, ασφάλιση κ.ά.), η απουσία σταθερών ωρών εργασίας σε ημερήσιο και εβδομαδιαίο επίπεδο, η εντατικοποίηση της εργασίας, η επιτήρησή τους εν ώρα εργασίας παραβιάζοντας βασικά προσωπικά τους δεδομένα, η απορρύθμιση τελικά του συνολικού τους βίου, εργασιακού και προσωπικού κ.ά.. Όπως θα αναλυθεί και παρακάτω, τα προβλήματα που έχουν γεννηθεί δεν εντοπίζονται

μόνο στην ελλιπή νομική θωράκιση των νέων μορφών εργασίας, στις οποίες οδήγησε η τεχνολογία αλλά ιδιαίτερα στην ίδια την οργανωτική δομή της κοινωνίας.

Το σοβαρό ζήτημα που ανακύπτει είναι ότι ενώ η σύγχρονη εργαζόμενη γυναίκα φέρει την ευθύνη για την συντήρηση του εαυτού της, και δεν έχει ακόμη αποδεσμευτεί από την ευθύνη για την περίθαλψη και την οικονομική ενίσχυση των παιδιών της, καθώς συχνά και του άνεργου συντρόφου της, επιβαρύνεται ταυτοχρόνως από ένα σύγχρονο εργασιακό πλαίσιο που πολλές φορές είναι ασταθές. Από αυτήν την σκοπιά, προκύπτουν σοβαρά ερωτήματα σε νομικό, πολιτικό, κοινωνικό και ηθικό επίπεδο που κρίνεται ότι χρήζουν άμεσων απαντήσεων.

Συνεπώς, η έμφυλη διάσταση της τεχνολογίας δεν εντοπίζεται μόνο στο ότι το κύριο εργατικό δυναμικό σε επίπεδο σχεδιασμού και παραγωγής τεχνολογικών προϊόντων αλλά και συστημάτων είναι άνδρες (Faulkner, 2000 & Nelson, 2004). Ούτε μόνο στο ότι παρατηρείται ένας έμφυλος καταμερισμός γύρω από την τεχνολογία, που βασίζεται, εν μέρει, στην στερεοτυπική εξίσωση μεταξύ ανδρισμού και τεχνικών δεξιοτήτων, στο ότι δηλαδή οι τεχνικές δεξιότητες είναι συνδεδεμένες με την αρρενωπότητα ενώ η γυναικεία φύση συνδέεται στερεοτυπικά με την απουσία τεχνικής κατάρτισης και ικανότητας στον εν λόγω τομέα (Wajcman, 1991). Η έμφυλη διάσταση της τεχνολογίας και η ενίσχυση των ανισοτήτων αποτελούν πολύ πιο σύνθετα και βαθύτερα κοινωνικά, πολιτικά και οικονομικά ζητήματα, που έχουν συνέπειες σε όλες τις εκφάνσεις της ζωής της εργαζόμενης γυναίκας.

A.2.2 Ο κυβερνοφεμινισμός (cyberfeminism) - τεχνοφεμινισμός (technofeminism)

Η αμφίροπη επίδραση της τεχνολογίας στις έμφυλες διακρίσεις έγινε αντικείμενο μελέτης από την φεμινιστική θεωρία, και ειδικότερα από τον «κυβερνοφεμινισμό». Ο όρος 'cyberfeminism' (κυβερνοφεμινισμός) εισήχθη στον δημόσιο διάλογο πρώτη φορά από τις VNS Matrix, μια ομάδα καλλιτεχνών με φεμινιστικές ιδέες από την Αυστραλία, που ιδρύθηκε το 1991 από τις Josephine Starks, Julianne Pierce, Francesca da Rimini και Virginia Barratt. Η ομάδα στόχευε στην αναθεώρηση των αντιλήψεων και δομών εξουσίας που επικρατούν στο Διαδίκτυο, των συσχετισμών κυριαρχίας και ελέγχου στον επεκτεινόμενο κυβερνοχώρο και

στη διαμόρφωση μιας διαδικτυακής φεμινιστικής πολιτικής (VNS Matrix – transmediale, n.d & Paasonen, 2011).

Οι VNS MATRIX εμπνεύστηκαν τη δράση τους από το μεταμοντέρνο, φεμινιστικό έργο της Donna Haraway, «*Το μανιφέστο των σάιμποργκ*» (Cyborg Manifesto, 1985) στο οποίο η θεωρητικός εισήγαγε την έννοια του cyborg, ενός κυβερνητικού οργανισμού (cybernetic organism), σε μια απόπειρα θεώρησης του υποκειμένου ως «υβριδικής παραγωγής μηχανής και οργανισμού, δημιουργήματος φαντασίας και βιωμένης κοινωνικής πραγματικότητας». Αμφισβήτησε τους δεισιμούς της δυτικής νεωτερικότητας, όπως φύση και πολιτισμός, αρσενικό και θηλυκό, πρωτόγονο και εκπολιτισμένο, νους και σώμα, συναίσθημα και λογική, θρησκευτικό και κοσμικό, ανθρώπινο και τεχνολογικό (Graham, 1999, p.422). Με βάση αυτήν την αντίληψη η Donna Haraway ρευστοποιεί τα όρια μεταξύ ανθρώπου, ζώου, και μηχανής, ο τρωτός χαρακτήρας των οποίων εκδηλώνεται έντονα στο θηλυκό σώμα (Halberstam, 1991, p. 441). Όπως επισημαίνει η Μάρθα Μιχαηλίδου, 2004 το cyborg συνδυάζει χαρακτηριστικά έμβιας οντότητας και μηχανής, είναι άφυλο και αξιοποιείται από την Haraway ως ένα στοιχείο μεταφοράς προκειμένου να επέμβει και τελικώς να ανατρέψει τη διαμόρφωση των σύγχρονων δημιουργιών της φύσης στην μεταβιομηχανική περίοδο. Στόχος αποτελεί η παρουσίαση ενός διαφορετικού μοντέλου έμφυλης υποκειμενικότητας, με το οποίο ο άνθρωπος θα προσπαθήσει να ξαναφανταστεί το «φυσικό» του σώμα και να το ξαναβιώσει με τέτοιο τρόπο που θα ανατραπούν οι κυρίαρχες δομές εξουσίας ανάμεσα στο υποκείμενο και το αντικείμενο, στον εαυτό και στους άλλους, υπερβαίνοντας τις νεωτερικές, δίπολες ιεραρχικές αντιθέσεις (Μιχαηλίδου, 2004, σελ. 9-10).

Παράλληλα, σημαντική εκπρόσωπος του κυβερνοφεμινισμού αποτελεί η βρετανίδα θεωρητικός Σάντυ Πλάντ (Sadie Plant) (Plant, 1997), η οποία επισήμανε την προοπτική οι υπολογιστές και το διαδίκτυο να θεωρηθούν ως χώροι φιλόξενοι και οικείοι, στους οποίους οι γυναίκες αμφισβητώντας την ανδρική εξουσία μπορούν να δημιουργήσουν νέες ταυτότητες απαλλαγμένες από τους δεισιμούς του παρελθόντος και να διεκδικήσουν με νέους τρόπους δύναμη και εξουσία (Consalvo, 2002). Ακόμη, η Καναδή καλλιτέχνης των μέσων Νάνσυ Πάτερσον (Nancy Paterson) εκπροσωπεί τις κυβερνοφεμινίστριες. Από το 1992, η Πάτερσον ισχυρίζεται ότι ο κυβερνοφεμινισμός αποτελεί μια αναδυόμενη φιλοσοφία, η

οποία διακρίνεται από την ποικιλομορφία σε πολιτισμικό επίπεδο, τη διεμφυλική πολιτική και την παρουσία της τεχνολογίας στις νέες συνθήκες (Paasonen,2011, p. 338).

Γενικότερα, κατά τις δεκαετίες του 1990 και του 2000 εμφανίστηκαν πολλές νέες και διαφορετικές ερμηνείες και κατανοήσεις του κυβερνοφεμινισμού, οι οποίες και οδήγησαν στη συνολική αναδιαμόρφωση του όρου τόσο σε περιεχόμενο, όσο και στο πολιτικό αντίκρισμα του όρου (Χορδάκη,2021, σελ. 71). Η Μπραιντότι (Braidotti), παρά τις διαφορετικές ερμηνείες του όρου, σκιαγραφεί πολύ εύστοχα την κοινή αφετηρία αυτών των διαφορετικών εννοιολογήσεων και προεκτάσεων, που δεν είναι άλλη από το ιστορικό πλαίσιο του μεταμοντερνισμού (ό.π.). Εμπνεόμενη από το έργο της Haraway, υποστηρίζει ότι στη μεταμοντέρνα εποχή τόσο τα μέσα μαζικής επικοινωνίας όσο και οι ταινίες επιστημονικής φαντασίας απεικονίζουν την γυναίκα ως το τέλειο θηλυκό, με τις ιδανικές αναλογίες και τα τέλεια χαρακτηριστικά. Προτάσσουν τα σεξιστικά στερεότυπα της σύγχρονης εποχής, εδραιώνοντας τελικώς τις μειονεκτικές αντιλήψεις σε βάρος της γυναίκας. Υποστηρίζει, δηλαδή ότι οι νέες τεχνολογίες αποτελούν το μέσο που οδηγεί στην αύξηση των έμφυλων διακρίσεων και στη διεύρυνση του χάσματος, ακριβώς επειδή οι σύγχρονες κοινωνίες δεν είναι απαλλαγμένες από τα στερεότυπα (Braidotti,2020). Η ψηφιακή τεχνολογία αναπαράγει τα έμφυλα στερεότυπα.

Μια και ο κυβερνοφεμινισμός δεν οριοθετείται με σαφήνεια, οι ίδιες οι κυβερνοφεμινίστριες μέσω της ομάδας 'Old Boys Network' κατέληξαν σε έναν κατάλογο 100 αντι-θέσεων για το τι δεν είναι ο κυβερνοφεμινισμός, καταλήγοντας μόνο στην αναγνώριση του δικαιώματος της επεξεργασίας και του καθορισμού της έννοιας από όλους χωρίς περιορισμούς (Hinsey,2013, p.27). Εξετάζοντας τη θεωρητική πρότασή του, αναδεικνύεται ότι αποτέλεσε περισσότερο το έναυσμα για έρευνα της σχέσης και της αλληλεπίδρασης μεταξύ της ψηφιακότητας και φεμινιστικής σκέψης παρά μια ενοποιημένη θεωρία (Χορδάκη,2021). Οι θεωρητικές προσεγγίσεις του κυβερνοφεμινισμού διακρίνονται σε αυτές που εξετάζουν την τεχνοεπιστήμη είτε υπό το πρίσμα της απόλυτης απελευθέρωσης και δύναμης είτε υπό το πρίσμα ως πεδίου, όπου τα στερεότυπα και οι ανισότητες ανάμεσα στην γυναίκα και τον άνδρα αναπόφευκτα παράγονται και τροφοδοτούνται (ό.π.). Ο Milford,2015 επισημαίνει ότι οι κυβερνοφεμινιστικές κριτικές και οι νομικές απαντήσεις που έχουν αναπτυχθεί δεν στοχεύουν στην εξήγηση του φαινομένου της διαδικτυακής ανισότητας με όρους

αλληλεπίδρασης μεταξύ των δύο μεταβλητών, δηλαδή μεταξύ του φύλου και του ψηφιακού χώρου αλλά αντιθέτως έχουν έναν στατικό χαρακτήρα, υιοθετώντας μια τεχνητή διχοτόμηση: οι εικονικοί χώροι είτε ως ουτοπικοί είτε ως δυστοπικοί.

Οι πρώιμες κυβερνοφεμινίστριες αντιλαμβάνονταν τον κυβερνοχώρο ως απελευθερωτικό πεδίο δράσης, θεωρώντας ότι δίνει την δυνατότητα στις γυναίκες να κινηθούν πέρα από τα παραδοσιακά δυαδικά συστήματα και τους περιορισμούς των έμφυλων και φεμινιστικών πολιτικών (ό.π.). Επιπλέον, οι δυνατότητες που δημιουργήθηκαν από την ταχεία εξέλιξη της τεχνολογίας με την δημιουργία ρομπότ ικανά να σκέφτονται και συμπεριφέρονται όπως ο άνθρωπος δημιούργησαν την αντίληψη ότι θα μπορούσε να υπάρξει ένας 'post-gender' κόσμος (Haraway,1991, p.150). Οι εικονικοί χώροι θα μπορούσαν να αποτελέσουν υπερβατικούς, ουτοπικούς χώρους χειραφέτησης από κάθε περιορισμό που σχετίζεται με την μεταβλητή του φύλου (Plant,1996, p.170-183). Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο Milford,2015 σύμφωνα με τις πρώιμες κυβερνοφεμινίστριες «ο κυβερνοχώρος υπόσχονταν να διαταράξει τις συμβατικές πατριαρχικές ιεραρχίες, τα αποικιοκρατικά συμφέροντα εξουσίας και τις στρατιωτικοποιημένες, εμπορευματοποιημένες τεχνολογίες του προηγμένου καπιταλισμού» (Munt,2001). Ο νέος (εικονικός) κόσμος που γεννιόταν θα μπορούσε να οδηγήσει προς την κοινωνική ισότητα, αντιπαλεύοντας το υπάρχον κοινωνικό δυαδικό σύστημα που προκρίνει το αρσενικό έναντι του θηλυκού (Haraway,1991, p.150 & Plant,1996, p.170-183).

Η παραπάνω αντίληψη αποδείχθηκε ουτοπική αφής άρχισε να διαψεύδεται από την καθημερινή πρακτική όταν φάνηκε ότι ο ψηφιακός χώρος αποτελεί ακόμη ένα κοινωνικό πεδίο όπου εκδηλώνεται η ανισοτιμία μεταξύ των δύο φύλων (Gajjala,1999-2000). Όπως επισημαίνει η Gajjala,1999-2000 η έμφυλη ανισότητα υποβιβάστηκε «... σε ένα απλό πρόβλημα υλικής πρόσβασης σε εξοπλισμό, καλώδια και τεχνική κατάρτιση». Στην πραγματικότητα τα ζητήματα διαδικτυακής ανισότητας έχουν ευρύτερες κοινωνικο-πολιτικές ρίζες που επηρεάζουν την ίδια την κατασκευή των κυβερνοχώρων, προωθώντας σε αυτόν μεταξύ άλλων ,τις πατριαρχικές αντιλήψεις του υπάρχοντος κοινωνικο-οικονομικού συστήματος, δηλαδή του καπιταλισμού (Gajjala,1999-2000, σελ.121). Κατ' επέκταση, το υπαρκτό κοινωνικό-πολιτικό εποικοδόμημα έχει τη δυνατότητα περιορίζει τη γυναικεία δράση στο διαδίκτυο, υπονομεύοντας δυνητικά την ισότιμη συμμετοχή της στη ψηφιακή κοινωνία.

Αυτό συμβαίνει επειδή η κοινωνία και η τεχνολογία αλληλοτροφοδοτούνται και αλληλοεπηρεάζονται. Αυτό έχει ως άμεση και κύρια συνέπεια το αποτέλεσμα που παράγεται να αποτελεί συγκέρασμα και των δύο παραγόντων. Θα πρέπει λοιπόν και η ψηφιακή τεχνολογία να εξεταστεί υπό την οπτική της φεμινιστικής θεωρίας ώστε να μην αποτελέσει ένα ακόμα μηχανισμό ενίσχυσης των ανισοτήτων σε βάρος των γυναικών. Το ρεύμα του τεχνοφεμινισμού (technofeminism), έννοια η οποία διατυπώθηκε από την Judy Wajcman, ενισχύει αυτήν την κατεύθυνση. Ειδικότερα, η Wajcman υποστηρίζει ότι είναι απαραίτητη η γυναικεία συμβολή σε όλες τις φάσεις δημιουργίας και εφαρμογής των τεχνολογικών προϊόντων, ειδικά σε αυτά που ενσωματώνουν ΤΝ (Wajcman,2006). Ο τεχνοφεμινισμός αφορά μια αναστοχαστική, φεμινιστική προοπτική "κοινωνικής διαμόρφωσης" που δεν βλέπει την τεχνολογία ποτέ απλώς ως τεχνική ή κοινωνική, αλλά ως έναν αδιάλειπτο ιστό ή δίκτυο που συνδυάζει τεχνουργήματα, ανθρώπους, οργανώσεις, πολιτισμικά νοήματα και γνώσεις ΤΝ (Wajcman,2004,σελ. 160). Κατεξοχήν παράδειγμα που θα μελετηθεί στην συνέχεια είναι η ΤΝ και δη η δυναμική εφαρμογή της στην γυναικεία εργασία. Εξίσου ενδιαφέρων για να μελετηθεί η σχέση τεχνολογίας και φύλου αποτελεί η γυναικεία τηλεργασία και η εργασία των γυναικών σε πλατφόρμες.

B. ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΟΙ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΤΗΣ ΤΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΩΝ ΕΜΦΥΛΩΝ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΩΝ ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

Εισαγωγικές παρατηρήσεις: Οι έμφυλες μεροληψίες και διακρίσεις (gender biases) και το νομικό πλαίσιο της Ε.Ε. για την αντιμετώπιση τους

Ο βασικός προβληματισμός που έχει αναπτυχθεί όσον αφορά τη σχέση ΤΝ και φύλου εντοπίζεται στο κατά πόσο η ΤΝ είναι εφικτό να μην αναπαράγει τα έμφυλα στερεότυπα ώστε να συμβάλλει στην εξάλειψη των έμφυλων μεροληψιών (gender biases) και την αντιμετώπιση των διακρίσεων που γίνονται με κριτήριο τον παράγοντα του φύλου. Η ερώτηση που ανέκυψε καταρχάς ήταν σε ποιο χρονικό σημείο δημιουργείται η διάκριση στα συστήματα ΤΝ προκειμένου να γίνουν οι ανάλογες ρυθμίσεις και να επιλυθεί το πρόβλημα δια του τεχνολογικού σχεδιασμού. Λόγω όμως της περιπλοκότητας της νέας τεχνολογίας

δεν έχει γίνει ακόμα εφικτό να εντοπισθεί με βεβαιότητα η συγκεκριμένη χρονική στιγμή. Στην επιστημονική κοινότητα έχουν δημιουργηθεί δύο αντίθετες απόψεις³:

- Η ανισότητα στα συστήματα TN υπάρχει *per se*, διότι εφόσον τα δεδομένα που εισάγονται στο σύστημα προέρχονται από τους ανθρώπους, τότε κατ' επέκταση το κριτήριο, που οδηγεί σε μεροληπτική συμπεριφορά, έχει ενσωματωθεί ήδη στο σύστημα. Επομένως, τα αποτελέσματα που παράγονται διακρίνονται αυτομάτως από ανισότητα (Lawspot,2021).
- Η ανισότητα δεν υπάρχει από την αρχή στο σύστημα TN, καθώς προκύπτει κατά τη διαδικασία λήψης της απόφασης. Σύμφωνα με αυτήν την εκδοχή, αυτό συμβαίνει διότι εκείνη τη χρονική στιγμή τα δεδομένα υπόκεινται σε έλεγχο και διαλογή και παράγεται τελικά το αποτέλεσμα (Lawspot,2021).

Οι όροι «διάκριση» (discrimination) και «μεροληψία» (bias) συχνά ταυτίζονται στην τεχνική βιβλιογραφία (Ferrer, Nuenen et al. ,2021, p.72). Όμως, μολονότι οι μεροληψίες αποτελούν καθοριστικό παράγοντα στη δημιουργία αρνητικών αποτελεσμάτων εις βάρος μειονοτικών ομάδων, δεν είναι νομοτελειακό ότι η μεροληψία θα οδηγήσει αναγκαστικά και σε διάκριση. Η μεροληψία ουσιαστικά αφορά παρέκκλιση από ένα πρότυπο, που συχνά καθίσταται αναγκαία για τον εντοπισμό ύπαρξης ορισμένων στατιστικών μοτίβων στα δεδομένα ή στη γλώσσα που χρησιμοποιείται (Danks & London,2017, pp.4691-4697 και Ferrer et al,2020). Χωρίς την μεροληψία δεν θα ήταν εφικτή η ταξινόμηση και η εύρεση διαφορών μεταξύ των διάφορων περιπτώσεων. Οπωσδήποτε, πάντως οι διακρίσεις και οι μεροληψίες στην TN ακολουθούν μια μακρά ιστορία αδικίας, αποτέλεσμα της μεθοδολογίας που ακολουθείται για να καταμετρούνται, εκπροσωπούνται και ταξινομούνται οι άνθρωποι στα δεδομένα (Perez,2019 & Hickman,1997).

Σε διεθνές επίπεδο , στο Προοίμιο της Πρότασης της UNESCO (UNESCO's General Conference: 41st session,2021) αναφέρεται ότι ενώ η χρήση των νέων τεχνολογιών, συμπεριλαμβανομένης και της TN έχουν τη δυνατότητα να συμβάλλουν καθοριστικά στην ανάπτυξη και εξέλιξη της ανθρωπότητας, προκύπτουν σοβαρά ζητήματα ηθικής φύσεως.

³ Φυσικά υπάρχουν αντίθετες απόψεις βάσει των οποίων η TN δεν παράγει άδικα αποτελέσματα αλλά ακόμη και αν το κάνει είναι δικαιότερα από τα ανθρώπινα (Burt,2020), καθώς και απόψεις κατά τις οποίες η TN δύναται να παράγει ακουσίως άδικα αποτελέσματα (Barocas & Selbst,2016).

Συγκεκριμένα, μεταξύ αυτών, υπογραμμίζονται οι προκαταλήψεις που μπορούν να ενσωματώνονται στα συστήματα ΤΝ και να ενισχύουν υπάρχουσες διακρίσεις και ανισότητες που αφορούν πολιτιστικές, κοινωνικές, βιολογικές ή οικονομικές διαφορές, ενισχύοντας έτσι το ψηφιακό χάσμα και τον αποκλεισμό. Ακόμη, τονίζεται η σημασία κατανόησης της αλγοριθμικής λειτουργίας των συστημάτων ΤΝ και των δεδομένων εκπαίδευσης καθώς και της ανάγκης για διαφάνεια. Το ζήτημα της διαφάνειας κρίνεται ,μάλιστα, καθοριστικής σημασίας αφού η λειτουργία και τα αποτελέσματα τέτοιου είδους τεχνολογιών μπορεί να έχουν άμεσες συνέπειες στην προστασία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, των θεμελιωδών δικαιωμάτων και της δημοκρατίας.

Η Ε.Ε. από την μεριά της έχει θέσει ως πρώτιστο στόχο την προώθηση και την εξέλιξη της ΤΝ με επίκεντρο τον άνθρωπο και την διασφάλιση των θεμελιωδών δικαιωμάτων των ατόμων (European Commission,2020). Δεδομένου ότι οι γυναίκες υφίστανται ακόμα και σήμερα μεγάλη καταπίεση, η Ε.Ε. ήδη από την σύσταση της έχει διακηρύξει και επιχειρεί να εμπεδώσει την έμφυλη ισότητα σε κάθε πεδίο κοινωνικής δράσης. Ειδικότερα, στην αιτιολογική έκθεση της Πράξης για την ΤΝ της Ε.Ε. αναφέρεται ότι αυτή η πρωτοβουλία θα συμβάλλει στην προάσπιση των θεμελιωδών δικαιωμάτων που κατοχυρώνονται και στον Χάρτη, «όπως: το δικαίωμα στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια (άρθρο 1), τον σεβασμό της ιδιωτικής ζωής και την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (άρθρα 7 και 8), την απαγόρευση των διακρίσεων (άρθρο 21) και την ισότητα γυναικών και ανδρών (άρθρο 23).».

Σε διεθνές επίπεδο η απαγόρευση των διακρίσεων θεσπίζεται από την ΕΣΔΑ, όπου στο άρθρο 14 προβλέπεται ότι «*Η χρήση των αναγνωριζόμενων εν τη παρούση Συμβάσει δικαιωμάτων και ελευθεριών δέον να εξασφαλισθή ασχέτως διακρίσεως φύλου, φυλής, χρώματος, γλώσσης, θρησκείας, πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων, εθνικής ή κοινωνικής προελεύσεως, συμμετοχής εις εθνικήν μειονότητα, περιουσίας, γεννήσεως ή άλλης καταστάσεως.*» ενώ παράλληλα στο υπ' αριθμόν 12 πρωτόκολλό της προβλέπεται ότι «*Η απόλαυση κάθε δικαιώματος που προβλέπεται στον νόμο πρέπει να διασφαλίζεται χωρίς καμία διάκριση, που βασίζεται ιδίως στο φύλο, τη φυλή, το χρώμα, τη γλώσσα, τη θρησκεία, την πολιτική ή άλλη γνώμη, την εθνική ή κοινωνική καταγωγή, την ιδιότητα μέλους εθνικής μειονότητας, την περιουσία, τη γέννηση ή κάθε άλλη κατάσταση.*» (Συμβούλιο της Ευρώπης, 1950).

Σε επίπεδο Ε.Ε., το δικαίωμα της προστασίας απέναντι σε οποιαδήποτε διάκριση προστατεύεται από το άρθρο 2 της Σύμβασης για την Ευρωπαϊκή Ένωση (εφεξής ΣΕ.Ε.), στο οποίο κατοχυρώνεται ότι η απαγόρευση των διακρίσεων αποτελεί έναν από τους βασικούς αξιακούς πυλώνες της Ε.Ε. καθώς και σε ορισμένα άρθρα της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (εφεξής ΣΛΕ.Ε.). Ειδικότερα, όσον αφορά τις δηλωτικές διατάξεις της ΣΛΕ.Ε., στο άρθρο 8 προβλέπεται ότι σε όλα τα επίπεδα δράσης της Ε.Ε., επιδιώκεται η εξάλειψη των ανισοτήτων και η προώθηση της έμφυλης ισότητας και στο άρθρο 10 ότι στόχος αποτελεί η καταπολέμηση κάθε είδους διάκρισης (C 326/47,2012). Εξαιρετικά σημαντικό είναι το άρθρο 157 της ΣΛΕ.Ε., το οποίο αναφέρεται στην εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για ισοδύναμη εργασία ή για εργασία ίδιας αξίας. Εξίσου σημαντικές είναι ,ακόμη, δύο επιτρεπτικές διατάξεις της ΣΛΕ.Ε.. Πρώτον το άρθρο 19, το οποίο αναφέρεται στις δράσεις που μπορεί να αναλάβει το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο -έπειτα από συγκατάθεση του Κοινοβουλίου- για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού και δεύτερον το άρθρο 157 παρ. 3, στο οποίο προβλέπεται η εφαρμογή μέτρων για την εξασφάλιση και την προώθηση της ισότητας σε ζητήματα απασχόλησης, εργασίας και αποδοχών για ισάξια ή όμοια εργασία εκ μέρους του Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου ,ύστερα από διαβούλευση σε συνεργασία με την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή.

Ακόμη, στον Χάρτη στο άρθρο 20 προβλέπεται ότι «Όλοι οι άνθρωποι είναι ίσοι έναντι του νόμου», ένα δικαίωμα που αποτελεί γενικό αξιακό πυλώνα του ευρωπαϊκού δικαίου. Επίσης, στο άρθρο 21 ότι «Απαγορεύεται κάθε διάκριση ιδίως λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων ή κάθε άλλης γνώμης, ιδιότητας μέλους εθνικής μειονότητας, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου». Τέλος σύμφωνα με το άρθρο 23 «Η ισότητα γυναικών και ανδρών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές.». Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι ειδικά μέτρα που θα ενισχύσουν τη θέση της σύγχρονης εργαζόμενης γυναίκας δεν εξαιρούνται στο όνομα της αρχής της ισότητας (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Συμβούλιο και Επιτροπή, 2016).

Το γενικότερο νομοθετικό πλαίσιο ενισχύεται από διάφορες οδηγίες της Ε.Ε., όπως:

α) η Οδηγία 2006/54/ΕΚ, η οποία θέτει ως απαραίτα κανόνα την απουσία διάκρισης με βάση το φύλο σε ό,τι αφορά την αμοιβή (Άρθ. 4), τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα (Άρθ. 5) και την είσοδο στην αγορά εργασίας, την επαγγελματική εκπαίδευση και εξέλιξη και τις συνθήκες εργασίας (Άρθ.14),

β) η Οδηγία 2004/113/ΕΚ, η οποία απαγορεύει τις έμφυλες διακρίσεις στην είσοδο και στην παροχή προϊόντων και υπηρεσιών και αφορά όλους τους ανθρώπους και τους οργανισμούς (δημόσιους και ιδιωτικούς) που προσφέρουν προϊόντα και υπηρεσίες στο κοινό και/ή προϊόντα και υπηρεσίες που διατίθενται εκτός της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής,

γ) η Οδηγία 2000/43/ΕΚ, η οποία προστατεύει μέσω της ρητής απαγόρευσης από κάθε διάκριση λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής σε εργασιακά ζητήματα, θέματα επαγγελματικής εκπαίδευσης, συμμετοχής σε οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, κοινωνικής πρόνοιας (ασφάλιση-υγεία), εκπαίδευσης, πρόσβασης σε αγαθά και υπηρεσίες που προσφέρονται στο κοινό (στέγαση),

δ) η Οδηγία 2000/78/ΕΚ, η οποία απαγορεύει τη διάκριση λόγω θρησκείας και πεποιθήσεων, ηλικίας, αναπηρίας και γενετήσιου προσανατολισμού στην εργασία και στην απασχόληση, στην επαγγελματική κατάρτιση και στη συμμετοχή σε οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων. Ειδικότερα, σύμφωνα με το Άρθρο 2(2)(α) περίπτωση άμεση διάκριση συντρέχει όταν «ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο,» ενώ έμμεση διάκριση συντρέχει «όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση ενός προσώπου μιας ορισμένης θρησκείας ή πεποιθήσεων, με μια ορισμένη ειδική ανάγκη, μιας ορισμένης ηλικίας, ή ενός ορισμένου γενετήσιου προσανατολισμού, σε σχέση με άλλα άτομα...»

B.1 Ορισμός της έννοιας «μεροληψία» και η αναπαραγωγή της έμφυλης μεροληψίας (bias) μέσω των εφαρμογών της ΤΝ στην εργασία

Η έννοια της μεροληψίας είναι ταυτισμένη με τις έννοιες της προκατάληψης, της στρέβλωσης και της προδιάθεσης. Η μεροληψία στα συστήματα μηχανικής μάθησης αφορά εκείνο το φαινόμενο που προκύπτει όταν ένας αλγόριθμος παράγει αποτελέσματα, τα οποία συστηματικά ενέχουν προκαταλήψεις λόγω λανθασμένης υπόθεσης κατά την διαδικασία

της μηχανικής μάθησης (Gillis & Pratt, 2023). Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, δεν είναι απαραίτητο ότι η μεροληψία οδηγεί σταθερά σε αποτελέσματα διακριτικής μεταχείρισης, καθώς δεν είναι αναγκαστικό ότι πάντα η μεροληψία θα πληροί εκείνα τα νομικά κριτήρια που στοιχειοθετούν θεμελίωσή της.

Σύμφωνα με την κρατούσα προσέγγιση, προκειμένου να προληφθούν οι προκαταλήψεις και οι διακρίσεις στα συστήματα TN προτείνεται να αναπτυχθούν αλγόριθμοι μηχανικής μάθησης με άξονα τη δικαιοσύνη, την αντιμετώπιση της προκατάληψης στα δεδομένα και την τροποποίηση των μοντέλων μηχανικής μάθησης (Leavy, Sullivan et al.,2020). Το σημαντικό, ωστόσο, είναι ότι ολοένα και περισσότερο αναγνωρίζεται η αδυναμία ύπαρξης αντικειμενικότητας στην TN με βάση τα δεδομένα (Meredith,2018 & O'Neil,2016). Η μεροληψία θεωρείται ως «*αναπόφευκτο χαρακτηριστικό των δεδομένων που συλλέγονται από ανθρώπινες διαδικασίες*» (Dignum,2019). Όπως εύστοχα αποτυπώθηκε από την Bartoletti (2020) «*είναι καιρός να αναγνωρίσουμε ότι τα δεδομένα απλά δεν είναι ουδέτερα και, ως εκ τούτου, κάθε απόφαση και δράση γύρω από τα δεδομένα είναι πολιτική*». Από αυτήν την σκοπιά, γεννιούνται σοβαροί ηθικοί, κοινωνικοί, νομικοί και πολιτικοί προβληματισμοί όσον αφορά τις διακρίσεις με βάση το φύλο (κι όχι μόνο) που δημιουργούνται κατά τη λήψη αποφάσεων με τη χρήση αλγορίθμων και κατ' επέκταση για το αν μπορεί να υπάρξει πραγματικά δίκαιη TN.

Η μεροληψία στα συστήματα TN μπορεί να προέρχεται από διάφορες πηγές, από τον αλγόριθμο και τα χαρακτηριστικά εισόδου που επιλέγονται έως τις κρυφές συσχετίσεις/αλληλεπιδράσεις που υπάρχουν μέσα στα δεδομένα τα οποία τον εκπαιδεύουν (training data) (Roselli, Matthews et al.,2019, p.539). Η μηχανική μάθηση, η οποία αποτελεί ένα υποσύνολο της TN, εξαρτάται από την ποιότητα, την αντικειμενικότητα και το μέγεθος των δεδομένων εκπαίδευσης που χρησιμοποιούνται για τη διδασκαλία της (Gillis & Pratt, 2023). Όπως αναφέρουν ο Gillis και η Pratt, 2023 «*τα ελαττωματικά, φτωχά ή ελλιπή δεδομένα θα οδηγήσουν σε ανακριβείς προβλέψεις, αντικατοπτρίζοντας την προειδοποίηση "garbage in, garbage out" που χρησιμοποιείται στην επιστήμη των υπολογιστών για να μεταφέρει την έννοια ότι η ποιότητα της εξόδου καθορίζεται από την ποιότητα της εισόδου.*». Υπάρχουν τρεις γενικές κατηγορίες προκαταλήψεων (Roselli, Matthews et al.,2019, p.539) :

1. Εκείνες που σχετίζονται με την αντιστοίχιση της επιχειρηματικής πρόθεσης στην εφαρμογή της TN
2. Εκείνες που προκύπτουν λόγω της κατανομής των δειγμάτων που έχουν επιλεγεί να χρησιμοποιηθούν για εκπαίδευση (συμπεριλαμβανομένων των ιστορικών επιδράσεων)
3. Εκείνες που υπάρχουν σε μεμονωμένα δείγματα εισόδου

Η πρώτη κατηγορία αφορά στην ουσία τα δεδομένα, τα οποία εισέρχονται στο σύστημα TN μέσω των ατόμων που τα σχεδιάζουν και τα εκπαιδεύουν. Τα άτομα αυτά έχουν την δυνατότητα είτε να δημιουργήσουν αλγορίθμους που αντικατοπτρίζουν ακούσιες γνωστικές προκαταλήψεις είτε προκαταλήψεις που υπάρχουν στην πραγματική ζωή (Gillis & Pratt,2023). Ακόμη, όπως αναφέρθηκε και ανωτέρω, θα μπορούσαν να εισάγουν προκαταλήψεις επειδή χρησιμοποιούν ελλιπή, ελαττωματικά ή προκατειλημμένα σύνολα δεδομένων για την εκπαίδευση και την επικύρωση των συστημάτων μηχανικής μάθησης. Ειδικότερα, η πρώτη κατηγορία σχετίζεται ιδιαίτερα με την μεροληψία στην εκπαίδευση (bias in training), δηλαδή με το γεγονός ότι οι αλγόριθμοι μαθαίνουν να λαμβάνουν αποφάσεις ή προβλέψεις με βάση σύνολα δεδομένων που συχνά περιέχουν αποφάσεις του παρελθόντος και συνεπώς θα αντικατοπτρίζουν υφιστάμενες προκαταλήψεις (Ferrer, Nuenen et al. ,2021, p.73). Επιπλέον, εάν τα δεδομένα δεν αντιπροσωπεύουν ορθά τα χαρακτηριστικά των διαφορετικών πληθυσμών, αντιπροσωπεύοντας τελικώς μια στρεβλή πραγματικότητα, μπορεί να οδηγήσει το σύστημα TN σε μεροληπτικές αλγοριθμικές αποφάσεις (bias in usage) (Ferrer, Nuenen et al. ,2021, p.73).

Ο αλγοριθμικός στόχος που καθορίζεται από τον φορέα ανάπτυξης (είτε το άτομο είτε κάποια επιχείρηση) μπορεί να μην είναι συγκεκριμένος αλλά αντιθέτως αρκετά ασαφής (Roselli, Matthews et al.,2019, p.539). Όπως αναφέρουν οι Roselli, Matthews και Talagala ο πραγματικός στόχος μιας επιχείρησης μπορεί να είναι να κατευθύνει τη διαφήμιση στους δυνητικούς πελάτες που είναι πιο πιθανό να αγοράσουν το προϊόν τους αλλά δεδομένου ότι δεν υπάρχει ένας απλός τρόπος να αποτυπωθεί αυτό σε μια εφαρμογή TN (Hao,2019), οι επιχειρήσεις καλούνται να επιλέξουν την υπόθεση, τα χαρακτηριστικά εισόδου και τα κριτήρια εκπαίδευσης που θεωρούν ότι θα επιτύχουν καλύτερα αυτόν τον στόχο. Όμως, εφόσον δεν υπάρχει ακριβής τρόπος να προσδιοριστεί η ακριβής πιθανότητα κάποιος να

αγοράσει το προϊόν· η επιχείρηση μπορεί να οδηγηθεί στην επίτευξη αυτού του σκοπού, αξιοποιώντας έναν στόχο επιλογής ατόμων με χαρακτηριστικά παρόμοια με εκείνα των πελατών που προηγουμένως αγόρασαν ένα παρόμοιο προϊόν, θέτοντας ως κριτήρια στα δεδομένα που εισάγονται στο σύστημα TN προσωπικά ή κοινωνικά στερεότυπα (bias in modeling) και χρησιμοποιώντας υποκατάστατα δεδομένων (π.χ. χρήση των ταχυδρομικών κωδικών αντί για την φυλή) αντί για μεγάλα σύνολα μαθηματικών δεδομένων εισόδου που απαιτούν τα μοντέλα TN, δημιουργώντας τελικά προκαταλήψεις.

Το ζήτημα είναι ότι με την παραπάνω μεθοδολογία δεν λαμβάνονται υπόψη μια σειρά από μεταβλητές που δύνανται να επηρεάσουν το αποτέλεσμα (π.χ. εισαγωγή νέων αγορών, αλλαγές στην κατασκευαστική δομή των προϊόντων, τα χαρακτηριστικά που θα συμπεριληφθούν κ.λπ.) (Roselli, Matthews et al.,2019, p.540). Έτσι, για παράδειγμα, οι Roselli, Matthews και Talagala,2019 αναφέρουν χαρακτηριστικά ότι «μια εταιρεία που πωλεί βιντεοπαιχνίδια θα μπορούσε να υποθέσει ότι το προϊόν της θα ήταν πιο πιθανό να πουλήσει σε νεαρούς άνδρες και να αναζητήσει πελάτες με χαρακτηριστικά όπως άνδρες και ηλικίες 15-25 ετών.». Το γεγονός ότι τα παιχνίδια αυτού του είδους θεωρείται ότι ενδιαφέρουν και επηρεάζουν περισσότερο το ανδρικό αγοραστικό κοινό παρά το γυναικείο (Ogletree & Drake,2007, p.537-542), έχει ως αποτέλεσμα η ανάπτυξη τέτοιων παιχνιδιών να γίνεται με γνώμονα το πώς θα προσελκύσουν κυρίως το ανδρικό αγοραστικό κοινό κι όχι το γυναικείο (Veltri, Krasnova et al.,2014).

Η δεύτερη κατηγορία αφορά τα προβλήματα που μπορεί να υπάρχουν με την εκπαίδευση ή την παραγωγή συνόλων δεδομένων. Η δημιουργία δεδομένων εκπαίδευσης (training sets) συνήθως περιλαμβάνει την προετοιμασία ενός μεγάλου συνόλου δεδομένων (Balso & Hermann,2017) και απαιτεί ένα μεγάλο χρονικό διάστημα εποπτείας και επιτήρησης. Ακόμη, για συστήματα βαθιάς μάθησης, μπορεί να περιλαμβάνει τη διασφάλιση της ανάλογης υπερεκπροσώπησης των σπάνιων περιπτώσεων ώστε να δοθεί στο μοντέλο επαρκής ευκαιρία να μάθει τέτοιες περιπτώσεις κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης (Roselli, Matthews et al.,2019, p.540). Λόγω της κλίμακας, της πολυπλοκότητας και πολλές φορές του χρονικού περιθωρίου που ίσως να χαρακτηρίζει την επιτυχία του εκάστοτε σκοπού, η δημιουργία ενός συνόλου δεδομένων εκπαίδευσης μπορεί είναι το μεγαλύτερο μέρος της προσπάθειας που απαιτείται στα συστήματα TN και είναι συχνά η πηγή των προβλημάτων (Baylor et al.,2017).

Επιπλέον, τα σύνολα δεδομένων εκπαίδευσης δύναται να αξιοποιηθούν προκειμένου να καταστήσουν τους αλγόριθμους ευάλωτους (Bursztein,2018).

Ειδικότερα, σε αυτόν τον τύπο μεροληψίας, τα δεδομένα που χρησιμοποιούνται είτε δεν είναι αρκετά μεγάλα είτε δεν είναι αρκετά αντιπροσωπευτικά για να διδάξουν το σύστημα (Gillis & Pratt,2023). Για παράδειγμα, η χρήση δεδομένων εκπαίδευσης που διαθέτουν μόνο γυναίκες εκπαιδευτικούς εκπαιδεύει το σύστημα να συμπεράνει ότι όλοι οι εκπαιδευτικοί είναι γυναίκες (Gillis & Pratt,2023) ή ένα νευρωνικό δίκτυο που έχει εκπαιδευτεί να ταξινομεί κείμενα ως γερμανικά ή αγγλικά θα εξακολουθήσει να δίνει απάντηση όταν του δοθεί ένα κείμενο στα γαλλικά (Roselli, Matthews et al.,2019, p.540). Επίσης, άλλο παράδειγμα που αναδεικνύει έντονα τα ζητήματα που προκύπτουν από αυτόν τον τύπο μεροληψίας και συγκεκριμένα από την χειραγώγηση των δεδομένων είναι το chatbot Tay της Microsoft, το οποίο μιμήθηκε γρήγορα τη ρητορική μίσους των ανταποκριτών του στο Twitter και τελικώς άρχισε να παράγει στερεοτυπικά σχόλια ρατσιστικού και σεξιστικού τύπου (Vincent,2016). Αναδεικνύεται ότι συστήματα που εκπαιδεύονται σε μικρά, δημόσια σύνολα δεδομένων είναι ιδιαίτερα ευάλωτα σε αυτή τη μορφή επίθεσης.

Η δυσκολία εκπαίδευσης δεδομένων εντοπίζεται ,μεταξύ άλλων, στο ότι ένας αλγόριθμος δεν δύναται ,σε αντίθεση με τον άνθρωπο, ούτε να κατανοήσει την περιπλοκότητα ορισμένων θεμάτων και να εφαρμόσει σωστά όρους, που δεν έχουν απόλυτα καθορισμένη ουσία και χαρακτηριστικά, ούτε μπορεί να επιδείξει 100% ακρίβεια στα αποτελέσματα. Για παράδειγμα, σύμφωνα με ορισμένες μελέτες, σύνολα δεδομένων αναγνώρισης προσώπου που δεν αντιπροσωπεύουν επαρκώς όλες τις εθνοτικές ομάδες μπορούν να οδηγήσουν τα εκπαιδευμένα μοντέλα να εμφανίζουν πολύ διαφορετικά ακριβή αποτελέσματα μεταξύ των φυλών (Buolamwini,2019). Ακόμη, ταξινομητές κειμένου, οι οποίοι εκπαιδεύτηκαν να ταξινομούν άρθρα ως «χριστιανικά» ή «άθεια» σε τυπικά σύνολα εκπαίδευσης ομάδων ειδήσεων, έδιναν έμφαση σε μη σχετικές λέξεις όπως «εφημερίδα» για να κάνουν τις ταξινομήσεις τους (Ribeiro, Singh et al.,2016), παράδειγμα που αναδεικνύει τη δυσκολία στη δημιουργία συνόλων δεδομένων με γενικεύσιμα χαρακτηριστικά. Επίσης, εάν τα δεδομένα εκπαίδευσης περιέχουν συσχετίσεις μεταξύ άσχετων χαρακτηριστικών εισόδου και του αποτελέσματος, μπορεί να παράγει εσφαλμένες προβλέψεις ως αποτέλεσμα, όπως φανερώνεται π.χ. από τον ταξινομητή που εκπαιδευσαν οι Ribeiro, Singh et al.,2016 για να

διακρίνει μεταξύ λύκων και σκύλων με εικόνες λύκων που περιβάλλονται από χιόνι και σκύλων χωρίς χιόνι. Μετά την εκπαίδευση, αποδείχθηκε ότι το μοντέλο προβλέπει μερικές φορές ότι ένας σκύλος που περιβάλλεται από χιόνι είναι λύκος.

Περαιτέρω, ζητήματα υπάρχουν και με τη χρήση ιστορικών δεδομένων στα συστήματα TN, καθώς αυτά καταλήγουν να μαθαίνουν αναγκαστικά από πληροφορίες του παρελθόντος. Ως εκ τούτου, οι ανθρώπινες προκαταλήψεις που εμπεριέχονται στα ιστορικά δεδομένα που αξιοποιούνται περνάνε και στο αποτέλεσμα που παράγεται (Bolukbasi & Chang et al.,2016) και δυνητικά δημιουργούνται χαμένες ευκαιρίες για παραγωγή διαφορετικών αποτελεσμάτων λόγω της μεταβολής των περιβαλλόντων, η οποία δεν λαμβάνεται υπόψη (Dastin,2018).

Η τρίτη κατηγορία, δηλαδή, οι προκαταλήψεις που υπάρχουν σε μεμονωμένα δείγματα εισόδου αφορά τα ανακριβή ή «ξεπερασμένα» δεδομένα τα οποία μπορεί να επεξεργάζεται ο αλγόριθμος την εκάστοτε φορά για να παράγει ένα αποτέλεσμα. Το ζήτημα είναι ότι παράγεται ένα αποτέλεσμα κάνοντας χρήση ενός μεμονωμένου δείγματος, το οποίο ίσως δεν είναι το κατάλληλο. Τα δεδομένα εκπαίδευσης που αξιοποιούνται μπορεί να χαρακτηρίζονται από ακρίβεια, ωστόσο τα δεδομένα της πραγματικής ζωής σπανίως είναι τόσο καθαρά, αντιθέτως είναι συχνά ελλιπή και αλλοιωμένα (Roselli, Matthews et al.,2019, p.541). Παράλληλα, τα δεδομένα που εισάγονται χειροκίνητα, μπορεί να εισάγονται λανθασμένα (Bier,2017) ενώ τα δεδομένα που συλλέγονται με αυτόματο τρόπο μπορεί να προέρχονται από λανθασμένες πηγές (Suhartono, Levin, et al,2018).

Λαμβάνοντας υπόψη τα ανωτέρω, επιβεβαιώνεται ότι η TN και τα αποτελέσματα που παράγει, αντανakλούν γενικότερα στερεότυπα και προκαταλήψεις που υπάρχουν μέσα στην ίδια την κοινωνία. Θέτοντας την παραπάνω θέση διαφορετικά, είναι αυτό που έθεσε η Kate Crawford,2016 «Όπως όλες οι τεχνολογίες πριν από αυτήν, η τεχνητή νοημοσύνη θα αντανakλά τις αξίες των δημιουργών της». Από αυτήν την σκοπιά, για να αντιμετωπιστεί το ζήτημα της αναπαραγωγής των προκαταλήψεων και των έμφυλων διακρίσεων (αλλά και κάθε είδους) κρίσιμης σημασίας είναι να εντοπιστεί η κύρια πηγή του προβλήματος.

Σύμφωνα με έρευνες δεκαετιών στο πεδίο της αναπαραγωγής διακρίσεων λόγω της TN, το κύριο ζήτημα εντοπίζεται στο πώς η ιδεολογία του φύλου ενσωματώνεται στην ίδια την γλώσσα (Leavy,2018, p.14). Κοινωνικές αξίες που είναι προκατειλημμένες σε βάρος των γυναικών μπορεί να είναι βαθιά ενσωματωμένες στη χρήση της γλώσσας και η ύπαρξη πρόληψης για το πώς οι αλγόριθμοι μηχανικής μάθησης που εκπαιδεύονται δεν θα διακρίνουν τις προκαταλήψεις είναι κάτι που προϋποθέτει την κατανόηση της μεθοδολογίας βάσει της οποίας η ιδεολογία του φύλου εκδηλώνεται στη γλώσσα (Leavy,2018, p.14). Εξαιρετικά ενδιαφέρονσα αποτελεί η δήλωση της Leavy,2018 ότι ενώ οι προγραμματιστές TN είναι στη συντριπτική τους πλειοψηφία άνδρες, κορυφαίοι στοχαστές στον αναδυόμενο τομέα που ασχολείται με την προκατάληψη στην TN είναι κυρίως γυναίκες, γεγονός που υποδηλώνει ότι αυτοί που επηρεάζονται δυναμικά από την προκατάληψη είναι πιο πιθανό να δουν, να κατανοήσουν και να προσπαθήσουν να επιλύσουν το πρόβλημα.

Ειδικότερη έκφραση της αναπαραγωγής έμφυλων στερεοτύπων από την TN, αποτελούν τα στερεότυπα που έχουν ενσωματωθεί στην γλώσσα (Word Embeddings-Natural Language Processing). Κατά τα τέλη του 20^{ου} αιώνα οι φεμινίστριες θεωρητικοί αμφισβήτησαν τον ενεργό ρόλο της γλώσσας στη διαίωνιση των ιδεολογιών του φύλου στην κοινωνία (Judith,1990). Ειδικότερα, οι συγκεκριμένες θεωρητικοί προσδιόρισαν τις μεθόδους βάσει των οποίων η ιδεολογία του φύλου ενσωματώνεται στη γλώσσα και πώς αυτή μπορεί να επηρεάσει τις αντιλήψεις των ανθρώπων για τις γυναίκες καθώς και τις προσδοκίες τους για επίδειξη συμπεριφοράς που συνδέεται με το φύλο (Leavy,2018, p.14). Αυτές οι ιδεολογίες του φύλου εξακολουθούν να είναι ενσωματωμένες σε πηγές κειμένου και έχουν ως αποτέλεσμα οι αλγόριθμοι μηχανικής μάθησης να μαθαίνουν στερεοτυπικές αντιλήψεις για το φύλο (Bolukbasi, Chang et al.,2016). Οι έρευνες στον τομέα της υφολογίας σχετικά με το φύλο και τη γλώσσα έχουν εντοπίσει επαναλαμβανόμενα γλωσσολογικά χαρακτηριστικά της γλώσσας που αποδίδονται στην προκατάληψη λόγω φύλου (Mills,1995).

Η τεχνική «Word2vec/Word vectors», που χρησιμοποιείται στις μηχανές αναζήτησης και επηρεάζει την ισότητα των φύλων (Buijsman & Jänicke,2021, p.109-112 & Mikolov, Chen et al.,2013, p.1-6) αποτελεί ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα της παραπάνω θέσης. Το Word2vec είναι «μια τεχνική για την επεξεργασία φυσικής γλώσσας [που] χρησιμοποιεί ένα μοντέλο

νευρωνικού δικτύου για να μάθει να συσχετίζει λέξεις που ανιχνεύει από ένα μεγάλο σώμα κειμένων.». Αφού εκπαιδευτεί, έχει την ικανότητα να ανακαλύπτει συνώνυμα λέξεων και να παραθέτει επιπλέον λέξεις για τμήματα προτάσεων (Alpaydin,2021, p.133-135.). Το Word2vec «εκπαιδύεται για να ανακατασκευάζει συμφραζόμενα λέξεων συσχετίζοντας τις με αριθμούς και αναπαριστώντας τις με διανύσματα». Με αυτόν τον τρόπο, οι λέξεις που έχουν παρόμοια σημασία δεν χωρίζονται από άλλες λέξεις μέσα στο κείμενο αλλά είναι σε κοντινή απόσταση μεταξύ τους (Russel & Norvig,2022, p.908, 926 & 929). Αν και το Word2vec είναι αποτελεσματικό και φιλικό στον χρήστη, φέρει τον κίνδυνο να αναπαράγει προκαταλήψεις και στερεότυπα στα εκάστοτε αποτελέσματα αναζήτησης και περαιτέρω αυτά να αποτελέσουν την βάση για λήψη αποφάσεων μέσω αλγορίθμων (Lütz,2022, p.38).

Ένα συχνό παράδειγμα που αναδεικνύει τα έμφυλα στερεότυπα στη γλώσσα είναι ότι η λέξη «άνθρωπος» συνδέεται συχνότερα με τους προγραμματιστές υπολογιστών ενώ η λέξη «γυναίκα» πιο συχνά με τις νοικοκυρές (Bolukbasi, Chang et al.,2016). Ακόμη, ο πατέρας συχνά περιγράφεται ως «οικογενειάρχης», χωρίς να υπάρχει κοινώς χρησιμοποιούμενο ισοδύναμο όπως «οικογενειάρχης γυναίκα» (Romaine et al.,1998). Όροι όπως «ανύπαντρη μητέρα», «εργαζόμενη μητέρα», «γυναίκα καριέρας» και «μητέρα» που χρησιμοποιούνται συνήθως στα μέσα μαζικής ενημέρωσης, αποκαλύπτουν κοινωνικές προκαταλήψεις για τις γυναίκες (Mills,1995). Επιπλέον, διαπιστώθηκε ότι συχνά επαγγελματικοί όροι που χρησιμοποιούνται σε σχέση με τις γυναίκες είναι εκ των προτέρων προσδιορισμένοι με βάση το φύλο, όπως «γυναίκα δικηγόρος» και «γυναίκα δικαστής», δείχνοντας ότι πρόκειται για μια αντίφαση στους όρους σύμφωνα με τις κοινωνικές προσδοκίες (Sigley & Holmes,2002). Αξίζει να αναφερθεί ,επίσης, ότι τιμητικοί τίτλοι όπως «δεσποινίς» και «κυρία» αντικατοπτρίζουν την οικογενειακή κατάσταση των γυναικών, ενώ ο αντίστοιχος ανδρικός δεν το κάνει, αποδεικνύοντας πώς οι γυναίκες απεικονίζονται βάσει των σχέσεων που διατηρούν με τους γύρω τους (Miller & Swift,2001 & Mills,1995). Τέλος εξαιρετικά ενδιαφέρον είναι το αποτέλεσμα έρευνας σχετικά με το είδος των μεταφορών που χρησιμοποιούνται για την απεικόνιση ανδρών και γυναικών, η οποία κατέληξε στο ότι οι μεταφορές που χρησιμοποιούνται για την απεικόνιση των γυναικών είναι «πιο υποτιμητικές από εκείνες που χρησιμοποιούνται αποκλειστικά για άνδρες» (Hines,1999 & Koller,2004).

B.2 Ορισμός της έννοιας «έμφυλη διάκριση» και οι έμφυλες διακρίσεις στην εργασία

Με βάση το ελληνικό δίκαιο ως έμφυλη διάκριση ορίζεται «η σωματική, ψυχολογική ή λεκτική συμπεριφορά, μέσω της οποίας υποβαθμίζονται τα άτομα με βάση το φύλο τους, τον σεξουαλικό προσανατολισμό και την ταυτότητα του φύλου τους» (Νόμος 4604/2019, Άρθ.2). Με βάση το European Institute for Gender Equality (EIGE), ως έμφυλη διάκριση ορίζεται η «Νομική, κοινωνική και πολιτισμική κατάσταση στην οποία το βιολογικό φύλο (*sex*) ή/και το κοινωνικό φύλο (*gender*) προσδίδουν διαφορετικά δικαιώματα και αξιοπρέπεια για τις γυναίκες και τους άνδρες, τα οποία αντικατοπτρίζονται στην άνιση πρόσβαση σε δικαιώματα ή στην απόλαυση των δικαιωμάτων τους, καθώς και στην ανάληψη στερεοτυπικών κοινωνικών και πολιτισμικών ρόλων.» (EIGE, Glossary and thesaurus, n.d).

Σύμφωνα με μια άποψη (Lütz,2022, p.36) πρέπει να γίνεται μία διάκριση μεταξύ των αλγορίθμων που επηρεάζουν την ισότητα των φύλων άμεσα και εκείνων που έχουν έμμεσες επιπτώσεις. Επειδή οι συνέπειες των πιθανών παραβιάσεων διαβαθμίζονται και είναι διαφορετικές πρέπει να αντιμετωπιστούν διαφορετικά. Αυτό βέβαια δεν σημαίνει ότι οι έμμεσες έμφυλες επιπτώσεις μπορεί να υποτιμώνται διότι ενδέχεται να λειτουργήσουν υπονομευτικά απέναντι σε μέτρα για την έμφυλη ισότητα. Έτσι δύναται να ευνοήσουν τη διαμόρφωση έμφυλων διακρίσεων. Ειδικότερα:

α) Οι έμμεσες διακρίσεις των αλγορίθμων σχετικά με το φύλο αναφέρονται στην κατάσταση κατά την οποία η επεξεργασία των δεδομένων βασίζεται σε φαινομενικά ουδέτερα μη προστατευόμενα χαρακτηριστικά, αλλά ο αλγόριθμος εξακολουθεί να οδηγεί σε αδικαιολόγητες διακρίσεις εις βάρος ατόμων που ανήκουν σε προστατευόμενες ομάδες (Zhang, Wu et al.,2016, p.1). Επιπλέον, οι έμμεσες διακρίσεις δεν έχουν άμεσο αντίκτυπο ούτε αποτελούν σαφή παραβίαση της ευρωπαϊκής νομοθεσίας για την έμφυλη ισότητα (Lütz,2022, p.37).

Υπάρχουν αρκετά παραδείγματα έμμεσων διακρίσεων. Το 'redlining' αποτελεί μία γνωστή περίπτωση έμμεσης διάκρισης, όπου ο ταχυδρομικός κώδικας κατοικίας του ατόμου χρησιμοποιείται για τη λήψη αποφάσεων, όπως π.χ. για χορήγηση δανείου (Zhang, Wu et al.,2016, p.1). Αν και ο ταχυδρομικός κώδικας φαινομενικά αποτελεί ένα ουδέτερο

δεδομένο/χαρακτηριστικό, έχει αποδειχθεί ότι συσχετίζεται με τη φυλή λόγω της φυλετικής σύνθεσης ορισμένων περιοχών (Zhang, Wu et al.,2016, p.1). Έτσι, ο ταχυδρομικός κώδικας μπορεί να οδηγήσει έμμεσα σε φυλετικές διακρίσεις εάν δεν υπάρχει καλός λόγος που να δικαιολογεί τη χρήση του στη λήψη αποφάσεων. Ένα, ακόμη, παράδειγμα είναι τα αποτελέσματα των ερωτήσεων ψηφιακής αναζήτησης. Έτσι, στην αναζήτηση για το επάγγελμα CEO (Chief Executive Officer), ο αλγόριθμος εμφανίζει στην πλειοψηφία εικόνες ανδρών ενώ ελάχιστες εικόνες γυναικών διευθυνόντων συμβούλων (Lütz,2022, p.37 & βλ. www.google.com & www.duckduckgo.com). Όπως αναφέρει ο Lütz μπορεί μεν οι γυναίκες να αποτελούν μια μικρή μειοψηφία στις ηγετικές θέσεις των εταιριών αλλά αυτό δεν σημαίνει ότι είναι εντελώς ανύπαρκτες. Με αυτήν την έννοια οι εικόνες αποκλειστικά ανδρών που εμφανίζει η ψηφιακή αναζήτηση δεν ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα. Ο αριθμός των γυναικών προέδρων διοικητικών συμβουλίων είναι 7,5% και των γυναικών διευθυνόντων συμβούλων είναι 7,7% στην Ευρώπη (Lütz,2022, p.37). Η ψηφιακή αναζήτηση καλλιεργεί μια λανθασμένη αντίληψη, ενισχύει τα έμφυλα στερεότυπα που αποτελούν την νομιμοποιητική βάση για συμπεριφορές διακριτικής μεταχείρισης και αποφάσεις που αναπαράγουν διακρίσεις. Σε μια διαδικασία πρόσληψης διευθυνόντων συμβούλων π.χ. οι διαδικτυακές πληροφορίες που αφορούν την μελλοντική πρόσληψη μπορεί να επηρεάσουν (ασυνείδητα) και να οδηγήσουν δε έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου (Lütz,2022, p.37). Γενικότερα, έχει αποδειχθεί ότι τα «βαθιά νευρωνικά δίκτυα» δύνανται να επιδεινώνουν τις ανισότητες μεταξύ των φύλων (Kelleher,2019, p.252) και οι αλγόριθμοι που εκπαιδεύτηκαν για τον εντοπισμό ανθρώπινων δραστηριοτήτων μέσω εικόνων καλλιεργούν προκαταλήψεις λόγω φύλου (Gigerenzer,2021, p.203). Συγκεκριμένα, οι άνδρες εμφανίζονται συνήθως ότι κάνουν εξωτερικές δραστηριότητες, όπως οδήγηση αυτοκινήτων, προπόνηση και σκοποβολή, ενώ οι γυναίκες απεικονίζονται να κάνουν ψώνια ή οικιακές εργασίες (Zhao et al., 2017,p. 2984).

Αν και οι έμμεσες διακρίσεις είναι λιγότερο εμφανείς, δυνητικά προκαλούν πολύ πιο σοβαρό κίνδυνο από τις άμεσες διακρίσεις. Αυτό συμβαίνει λόγω της ευρείας χρήσης και της ευκολίας με την οποία οι προκαταλήψεις και τα στερεότυπα που υπάρχουν στα σύνολα δεδομένων εξαπλώνονται και χρησιμοποιούνται και τελικώς επαναχρησιμοποιούνται σε διαφορετικούς αλγορίθμους, οι οποίοι έχουν πρόσβαση σε κοινές βάσεις δεδομένων ή στο διαδίκτυο για δεδομένα και πληροφορίες (Alpaydin,2021, p.133-135). Το ζήτημα είναι ότι εάν

ένας αλγόριθμος χρησιμοποιεί σύνολα δεδομένων και βάσεις δεδομένων που διακατέχονται από έμμεσες έμφυλες διακρίσεις, τότε υπάρχει μεγάλη πιθανότητα να δημιουργήσει αποτελέσματα άμεσων διακρίσεων σχετικά με το φύλο (Lütz,2022, p.38).

β) Οι άμεσες διακρίσεις των αλγορίθμων λόγω φύλου συμβαίνουν όταν ένα άτομο έχει δυσμενή μεταχείριση που βασίζεται ρητά στα προστατευόμενα χαρακτηριστικά του (Zhang, Wu et al.,2016, p.1). Πρόκειται είτε για παραβιάσεις των κανόνων για την ισότητα των φύλων είτε για αποφάσεις μέσω αλγορίθμων άμεσα αντιληπτές (Lütz,2022, p.39). Παραδείγματα αποτελούν η απόρριψη μιας κατάλληλης υποψήφιας για εργασία λόγω του ότι είναι γυναίκα ή η μη χορήγηση ενός δανείου από έναν αλγόριθμο που βασίζεται σε δεδομένα που σχετίζονται με τη (χαμηλότερη) πιστοληπτική ικανότητα των γυναικών εξαιτίας της στατιστικής συσχέτισης με την ομάδα «γυναίκες» (Knight,2019). Ακόμη, άλλα παραδείγματα άμεσης διάκρισης αποτελούν οι αλγόριθμοι που χρησιμοποιούνται για την αυτόματη παροχή πρόσβασης σε ντουλάπια γυμναστηρίων, για αιτήσεις σε πανεπιστήμια ή για άλλες παροχές, καθώς και για αποφάσεις πρόσληψης προσωπικού (Lütz,2022, p.39). Χαρακτηριστικό παράδειγμα μεροληπτικής απόφασης βάσει αλγορίθμων αποτελεί ο αλγόριθμος πρόσληψης εργαζομένων της εταιρείας Amazon, ο οποίος σαρώνοντας βιογραφικά υποψηφίων κατέληγε στις προσλήψεις. Ύστερα από πολλές έρευνες, διαπιστώθηκε πως ο συγκεκριμένος αλγόριθμος πρόσληψης δεν αντιμετώπιζε ισάξια τα βιογραφικά που επεξεργαζόταν αλλά αντιθέτως υποβίβαζε εκείνα που περιλάμβαναν τον όρο «κολέγιο θηλέων» (West, Whittaker et al.,2019, p.8).

Οι άμεσες διακρίσεις σχετικά με το φύλο είναι πιο εύκολα εμφανείς και κατανοητές σε σχέση με τις έμμεσες, καθώς στην ουσία αντικατοπτρίζουν τις διακρίσεις που υπάρχουν στην πραγματική ζωή και που προκαλούνται από μια ανθρώπινη απόφαση. Ωστόσο, η επίλυση των ζητημάτων που προκύπτουν, συχνά αποδεικνύεται μια δύσκολη υπόθεση. Όταν συντρέχει άμεση διάκριση λόγω φύλου από μια αλγοριθμική απόφαση που προσβάλλεται ενώπιον δικαστηρίων η πρόσβαση αυτών που υπέστησαν την διάκριση σε αποδεικτικά στοιχεία είναι καταρχήν αδύνατη εξαιτίας της αδιαφάνειας των αλγορίθμων. Έτσι όμως δεν μπορεί να αποδειχθεί το γεγονός ότι οι αποφάσεις μέσω αλγορίθμων αποτελούν αποτέλεσμα έμφυλων διακρίσεων (Lütz,2022, p.39 & Equinet,2021). Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Φορέων Ισότητας (European Network of Equality Bodies/Equinet),2021 έχει επισημάνει, τις

ανεπαρκείς εγγυήσεις στην πρόταση Κανονισμού για την TN (COM/2021/206), ώστε «η βλάβη που προκαλείται στο θεμελιώδες δικαίωμα της μη διάκρισης λόγω TN να μπορεί να εντοπιστεί, να προληφθεί ή να διορθωθεί αποτελεσματικά».

B.3 Η θηλυκοποίηση της TN μέσω των ψηφιακών βοηθών

Σε αυτό το σημείο κρίνεται αναγκαία η αναφορά στην γενική τάση θηλυκοποίησης της TN επειδή αυτή θα προσφέρει υπηρεσίες κάτι που αρμόζει κοινωνικά στην γυναικεία φύση. Αυτό δείχνουν και οι αναπαραστάσεις της TN π.χ. ταινίες επιστημονικής φαντασίας (Αντωνοπούλου,2022, σελ. 42). Κατεξοχήν έκφραση αυτής της τάσης είναι οι ψηφιακοί βοηθοί (digital assistants). Όπως επισημαίνει ο Dale,2016 «η αλληλεπίδραση με την τεχνολογία χρησιμοποιώντας είτε κείμενο φυσικής γλώσσας είτε ομιλίας γίνεται όλο και περισσότερο εφικτή, και δυναμικά σημαντική». Ο William Meisel, γνωστός σχολιαστής στον τεχνολογικό τομέα, διακρίνει τους «γενικούς προσωπικούς βοηθούς» όπως η Siri, από τα εξαιρετικά διαδεδομένα αλλά πιο εξειδικευμένα chatbots (Dale,2016,p.812). Οι γενικοί προσωπικοί βοηθοί ,συνήθως, ενσωματώνονται σε προσωπικές ηλεκτρονικές συσκευές και έχουν δημιουργηθεί με σκοπό να βοηθούν στην οργάνωση του καθημερινού προγράμματος ενός χρήστη, μέσω γραπτών ή φωνητικών εντολών. Βοηθούν ,για παράδειγμα, στην ανάγνωση, τη γραφή και την αποστολή email, τον προγραμματισμό συναντήσεων, τον έλεγχο ημερολογίων και τον καθορισμό ραντεβού, την πραγματοποίηση κλήσεων, την αποστολή μηνυμάτων, τη λήψη σημειώσεων, τον ορισμό υπενθυμίσεων κ.λπ. (Dale,2016, p.812). Συγκεκριμένα παραδείγματα αποτελούν η Siri της εταιρείας Apple, οι Assistant της Google, η Alexa και η Cortana της Amazon και της Microsoft αντίστοιχα. Οι εξειδικευμένοι ψηφιακοί βοηθοί βρίσκονται ,συνήθως, σε διαδικτυακές πλατφόρμες ή εφαρμογές και «λειτουργούν σε πολύ συγκεκριμένους τομείς ή βοηθούν σε πολύ συγκεκριμένες εργασίες», που κυμαίνονται από την «κράτηση μιας πτήσης, την αγορά παπουτσιών, τη διαχείριση της κατάστασης σε περίπτωση προστίμου λόγω στάθμευσης» έως την αποστολή καθημερινών μετεωρολογικών προγνώσεων, τη βοήθεια σε διαδικασίες πληρωμών για διαδικτυακές αγορές ή ακόμη απλώς στη διατύπωση ανέκδοτων (Dale,2016, p.812-813 & Costa,2018, p.60).

Καθώς η TN αρχίζει να ενσωματώνεται παντού, τα chatbots τα οποία διαθέτουν ανθρώπινα χαρακτηριστικά ή γνωρίσματα, αρχίζουν να λαμβάνουν έναν ρόλο «συντρόφου» στη ζωή

μας και δεν γίνονται αντιληπτά απλά ως εργαλεία. Ο ρόλος αυτός αναπτύσσεται παράλληλα με την γενικότερη ανθρωπομορφοποίηση της ΤΝ, η οποία έχει τις ρίζες της στην κοινωνικο-συναισθηματική αλληλεπίδραση του ανθρώπου με τις μηχανές (Costa,2018, p.61 & Weber,2005, p.209). Από τη μία πλευρά, ο ανθρωπομορφισμός εντοπίζεται σε επιφανειακό επίπεδο και αφορά τα ονόματα, τις φωνές, τα avatar ή άλλα είδη χαρακτηριστικών που απομακρύνονται από μία καθαρά μηχανοποιημένη παρουσίαση. Από την άλλη, αναπτύσσεται και σε ένα άλλου είδους επίπεδο, όσον αφορά το διάλογο και τις αλληλεπιδράσεις τους (Costa,2018, p.61).

Τα chatbots, λοιπόν, ανθρωποποιούνται και τείνουν να διακατέχονται από χαρακτηριστικά που σχετίζονται με το φύλο, όπως η φωνή, τα ονόματα ή η συμπεριφορά (Costa,2018, p.62). Η θηλυκοποίησή τους έγκειται στην υιοθέτηση κατά βάση των γυναικείων χαρακτηριστικών. Έτσι, η Siri, η Alexa και η Cortana όχι μόνο διαθέτουν θηλυκού γένους ονόματα αλλά επίσης διαθέτουν φωνή που προσομοιάζει σε γυναίκα. Μάλιστα, μόλις πρόσφατα προστέθηκε η επιλογή της ανδρικής φωνής αφού στις αρχές ήταν εγκατεστημένη μόνο γυναικεία φωνή (Gartenberg,2021). Άξιο αναφοράς είναι το γεγονός ότι σε μερικές μόνο χώρες, π.χ. στο Ηνωμένο Βασίλειο και σε κάποιες αραβικές χώρες, η φωνή που είναι εξαρχής εγκατεστημένη είναι ανδρική (UNESCO,2019). Το όνομα της Siri, στα σκανδιναβικά, μεταφράζεται ως «ωραία γυναίκα που πορεύεται προς τη νίκη» (Fessler,2017), αντίστοιχα της Cortana είναι εμπνευσμένο από έναν χαρακτήρα από το βιντεοπαιχνίδι Halo, του οποίου το avatar είναι γυναίκα (Costa,2018, p.64) ενώ το όνομα Alexa από την αρχαία βιβλιοθήκη της Αλεξάνδρειας (Romano,2019).

Το γεγονός, λοιπόν, ότι οι ψηφιακοί βοηθοί διαθέτουν θηλυκά χαρακτηριστικά, όπως το όνομα, η φωνή ή και το avatar, εξαρχής προδιαθέτουν τον χρήστη στην συμπεριφορά που θα επιδείξει όσον αφορά το διάλογο και την αλληλεπίδραση που θα αναπτύξει. Άλλωστε, τα chatbots γίνονται έμφυλες οντότητες όχι μόνο μέσω των ανθρωπίνων χαρακτηριστικών που διαθέτουν, αλλά και μέσω του διαλόγου και των καθηκόντων που είναι ικανά να αναπτύσσουν. Έτσι, με αυτόν τον τρόπο τα chatbots καταλήγουν να ενισχύουν και να προωθούν τα έμφυλα στερεότυπα.

Η θηλυκοποίηση των ψηφιακών βοηθών είναι απότοκο της ιστορικής εξέλιξης των κοινωνιών. Όπως αναφέρθηκε η παροχή υπηρεσιών είναι συνδεδεμένη κοινωνικά ως ρόλος εργασίας που προορίζεται για γυναίκα γιατί ταιριάζει στα «φυσικά» χαρακτηριστικά της (Hester,2016, p.47). Ιστορικά ,για παράδειγμα, οι γυναίκες είχαν σημαντική παρουσία στον κλάδο των τηλεπικοινωνιών, όπου βοηθούσαν στην επίτευξη των κλήσεων, γεγονός που *«καθιστούσε τις γυναίκες χειριστές (...) [ως] κατώτερες, υποδεέστερες και γνώστες»* (Zost,2015, p.3). Επίσης, οι γυναίκες συχνά είναι συνδεδεμένες με επαγγέλματα όπως γραμματείς, αεροσυννοδοί, βοηθοί και νοσηλεύτριες οπότε μοιάζει να επιβεβαιώνει την «φυσική» ροπή τους στο να προσφέρουν υπηρεσίες και συναισθήματα στο πλαίσιο της λεγόμενης «συναισθηματικής εργασίας» (Hester,2016, p.47). Όπως εύστοχα παρατηρεί η συγγραφέας καθώς επεκτείνεται η χρήση των ψηφιακών βοηθών τα εργασιακά πρωτόκολλα της θηλυκότητας προγραμματίζονται όλο και περισσότερο στις μηχανές.

Λαμβάνοντας υπόψη ,παράλληλα, το γεγονός ότι οι ψηφιακοί βοηθοί δεν μας βοηθούν μόνο στις καθημερινές εργασίες αλλά παράλληλα καταλαμβάνουν και το ρόλο του φροντιστή, ο χρήστης τελικά καταλήγει να αναπτύσσει με τη μηχανή μια *«λογική φροντιστή-βρέφους»* (Weber,2005, p.214). Δεδομένου ότι *«η κοινωνικότητα και η συναισθηματικότητα αποτελούν βαθιά έμφυλες κατηγορίες στη δυτική σκέψη, οι οποίες μέχρι σήμερα αποδίδονται στη γυναικεία σφαίρα»* (Weber,2005, p.213), αντί ο χρήστης να βλέπει μια μηχανή, αρχίζει να βλέπει τα chatbots ως θηλυκές οντότητες που τον φροντίζουν και που σταδιακά λαμβάνουν έναν ρόλο που προσιδιάζει στον μητρικό (Costa,2018, p.64). Όπως αναφέρει ο Costa,2018 τα chatbots ενισχύουν τα έμφυλα χαρακτηριστικά τους μέσω της ικανότητας να κάνουν διαλόγους που έχουν συναισθηματική-κοινωνική βάση, αναφέροντας το παράδειγμα της Siri, η οποία ισχυρίζεται ότι *«ζει για να εξυπηρετεί»*.

Σύμφωνα άλλωστε με έκθεση της UNESCO σε συνεργασία με το EQUALS Skills Coalition με το όνομα 'I'd Blush if I Could', οι ψηφιακοί βοηθοί συχνά δίνουν στον χρήστη υποτακτικές και ερωτικές απαντήσεις σε πολλές ερωτήσεις -ακόμη και σε αυτές που περιλαμβάνουν ύβρεις και λεκτική βία- ενισχύοντας τελικά τις έμφυλες διακρίσεις και στην προκειμένη περίπτωση την σεξουαλικοποίηση της γυναίκας και το κοινωνικό κλισέ της γυναίκας υποταγμένης και υπάκουης (West, Rebecca et al.,2019). Η έκθεση πήρε το όνομά της από την απάντηση *«Αν μπορούσα, θα κοκκίνιζα»* που δίνει η Siri στη φράση όταν ο χρήστης της πει

‘You’re a slut’. Η Alexa αντίστοιχα σε αυτήν την φράση θα απαντούσε με την φράση «Λοιπόν, ευχαριστώ για την ανατροφοδότηση» (Rawlinson,2019). Η UNESCO αποδίδει τα αποτελέσματα αυτά στο γεγονός ότι η πλειοψηφία των ατόμων που στελεχώνουν το δυναμικό αυτών των εταιρειών είναι άνδρες και έχουν δημιουργήσει τις ψηφιακές βοηθούς με τέτοιο τρόπο ώστε να αντιμετωπίζουν τη λεκτική και σεξουαλική κακοποίηση σαν ένα είδος φλερταρίσματος στο οποίο καλούνται να ανταποκριθούν (West, Rebecca et al.,2019, p.108). Το ανησυχητικό είναι ότι ένα μεγάλο μέρος των ερωτήσεων που δέχονται οι ψηφιακοί βοηθοί είναι σεξουαλικής φύσης (West, Rebecca et al.,2019, p.108).

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, η UNESCO πρότεινε την υιοθέτηση φωνών μηχανής που θα είναι λιγότερο ξεκάθαρα έμφυλες (West, Rebecca et al.,2019, p.121). Όπως υποστηρίζεται στην έκθεση *«Παρόλο που οι εταιρείες τεχνολογίας τείνουν να υποθέτουν ότι οι χρήστες προτιμούν μια ανθρώπινη φωνή με βάση το φύλο, έρευνες σχετικά με το θέμα έχουν δείξει ότι οι άνθρωποι συχνά δηλώνουν προτίμηση σε ψηφιακούς βοηθούς ουδέτερου φύλου.»* (West, Rebecca et al.,2019, p.121). Επιπλέον, πρόσθεσε ότι οι εταιρείες θα πρέπει να μεριμνήσουν ώστε τα chatbots να αποθαρρύνουν τις προσβολές και την υβριστική γλώσσα με βάση το φύλο, καθώς και να τα σχεδιάζουν με τέτοιο τρόπο που δεν θα παραπέμπουν ούτε σε άντρα ούτε σε γυναίκα αλλά σε ένα νέο φύλο *«με επικοινωνιακές ικανότητες που μοιάζουν με αυτές του ανθρώπου»* (West, Rebecca et al.,2019, p.121). Το 2019 παρουσιάστηκε το ‘Q’ δηλαδή η πρώτη «φωνή TN χωρίς φύλο» και αποτελεί μία απόπειρα αντιμετώπισης των έμφυλων διακρίσεων της TN. Η φωνή ‘Q’ αναπτύχθηκε από μια ομάδα ερευνητών, μηχανικών ήχου και γλωσσολόγων σε συνεργασία με τους διοργανωτές του ‘[Copenhagen Pride](https://copenhagenpride.dk/#!/en/home)’ (βλ. <https://copenhagenpride.dk/#!/en/home>) και άλλους ερευνητές της πρωτοβουλίας Equal AI (βλ. <https://www.equalai.org/>). Στόχος της πρωτοβουλίας αυτής είναι η συμβολή της στην παγκόσμια συζήτηση για το φύλο, την τεχνολογία και την ηθική, και πώς είναι αναγκαία η ενίσχυση της συμπεριληπτικότητας και της ποικιλομορφίας στο χώρο της TN.

Γ. ΚΕΦΑΛΑΙΟ: Η ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΨΗΦΙΑΚΕΣ ΠΛΑΤΦΟΡΜΕΣ

Εισαγωγικές παρατηρήσεις: *Η έμφυλη πρόκληση της ψηφιοποίησης στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων*

Η υποδεέστερη θέση των γυναικών έναντι των ανδρών έχει αποδοθεί σε ένα συνολικό σύστημα πολιτικών, οικονομικών και πολιτιστικών παραμέτρων, οι οποίες εντοπίζονται σε κάθε πεδίο του κοινωνικού και προσωπικού βίου. Ωστόσο μεταξύ αυτών έχει πρωταρχική θέση η έμφυλη ανισότητα στις υλικές σχέσεις της παραγωγής και της εργασίας. Όπως εύστοχα έγραφε ο Ένγκελς, 2013 «*Η πρώτη ταξική αντίθεση που εμφανίζεται στην ιστορία συμπίπτει με την ανάπτυξη του ανταγωνισμού του άντρα και της γυναίκας στη μονογαμία, και η πρώτη ταξική καταπίεση με την καταπίεση του γυναικείου φύλου από το αντρικό*». Ανέδειξε δηλαδή την ταξική ρίζα του γυναικείου ζητήματος και ότι η ουσιαστική ελευθερία της γυναίκας συνδέεται με τη συμμετοχή της στην κοινωνική εργασία, την κοινωνικοποίηση των μέσων παραγωγής και κοινωνικής αναπαραγωγής. Η έλλειψη της κοινωνικής αναγνώρισης της εργασίας των γυναικών και του ρόλου τους ιστορικά -από τη δουλοκτητική, τη φεουδαρχική έως και την καπιταλιστική κοινωνία- εξηγείται από δομικούς παράγοντες. Διαμορφώθηκε δε από τις ανάγκες των ισχυρών κοινωνικών τάξεων και ομάδων, με επίκεντρο την σχέση της μητρότητας (Κολοντάι, 2016).

Οι αδιαμφισβήτητες δυνατότητες που προβάλλουν στις συνθήκες της 4^{ης} Βιομηχανικής Επανάστασης, αναπτύσσονται στο παρόν κοινωνικό-οικονομικό σύστημα στο πλαίσιο του οποίου η γυναικεία εργασία έχει ιστορικά υποτιμηθεί. Η πρόκληση συνίσταται στο να γίνει αντιληπτό το πρόβλημα και να αντιμετωπιστεί έγκαιρα, ώστε να μην αναπαράγονται αναχρονιστικές και σκοταδιστικές αντιλήψεις για τη θέση της γυναίκας και δη με τη συνεισφορά της τεχνολογικής εξέλιξης.

Γ.1 Ορισμός της έννοιας «τηλεργασία» και τα έμφυλα προσδιορισμένα θετικά και αρνητικά αποτελέσματά της

Ως τηλεργασία ή εξ' αποστάσεως εργασία ορίζεται εκείνη που υποστηρίζεται από ΤΠΕ (TICTM) και αναφέρεται στην παροχή εργασίας από περισσότερους από έναν τόπους μέσω της χρήσης ΤΠΕ (Eurofound,2020, p.5). Σύμφωνα με την έκθεση του Eurofound,2020 οι ΤΠΕ μπορούν να συνεισφέρουν στην οργάνωση της εργασίας και στη διαμόρφωση του εργασιακού περιβάλλοντος παρέχοντας την ευκαιρία για προσαρμογή του χωροχρόνου. Η νέα δυνατότητα έχει εικονικοποιήσει τον τόπο εργασίας καθιστώντας δυνατή τη διαρκή συνδεσιμότητα των εργαζομένων. Άρα ως τηλεργασία μπορεί να οριστεί κάθε μορφή εργασίας που επιτυγχάνεται με τη βοήθεια της ΤΠΕ (όπως smartphones, tablets, φορητοί υπολογιστές και επιτραπέζιοι υπολογιστές), διεξάγεται εκτός της έδρας του εργοδότη (Rodríguez-Nogueira, Leirós-Rodríguez et al.,2020, p.1) με αποτέλεσμα τη διαφοροποίηση ενός και μοναδικού χώρου εργασίας και ενός αυστηρά οριοθετημένου χρόνου εργασίας. Αν και η «τηλεργασία» έχει πολλούς ορισμούς (Eurofound & ILO,2017) και εντοπίζεται στη διεθνή βιβλιογραφία με διάφορες μορφές (ΕΙΕΑΔ,2020, σελ. 6), ωστόσο, σε όλες τις περιπτώσεις εντοπίζονται δύο βασικά χαρακτηριστικά. Πρώτον, η παροχή εργασίας γίνεται ,συνολικά ή εν μέρει, σε τόπο διαφορετικό από εκείνο της έδρας της επιχείρησης και δεύτερον η εκτέλεση των καθηκόντων γίνεται αποκλειστικά με χρήση ηλεκτρονικών συσκευών. Σύμφωνα με το άρθρο 2 της Ευρωπαϊκής Συμφωνίας-Πλαίσιο (IP/02/1057), η τηλεργασία ορίζεται «ως μια μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης εργασίας, στο πλαίσιο σύμβασης ή σχέσης εργασίας, με τη χρήση τεχνολογιών της πληροφορίας, η οποία, ενώ θα μπορούσε να παρέχεται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, παρέχεται αντ' αυτού σε σταθερή βάση, εκτός των εγκαταστάσεων αυτών κατά τακτικό (συστηματικό) τρόπο» (Eurofound,2010). Ο ανωτέρω ορισμός έγινε αποδεκτός από αρκετές χώρες (Γαλλία, Βέλγιο, Γερμανία, Ισπανία, Ιταλία, Φιλανδία, Ηνωμένο Βασίλειο, Νορβηγία) μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα (ΟΚΕ,2020, σελ. 3).

Τα βασικά χαρακτηριστικά της τηλεργασίας είναι λοιπόν ότι :

- Εκτελείται από απόσταση, δηλαδή μακριά από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης (π.χ. από το σπίτι, σε ειδικά διαμορφωμένα κέντρα ή εν κινήσει) σταθερά και επαναλαμβανόμενα και όχι περιστασιακά. Επομένως, δεν θεωρείται τηλεεργαζόμενος

όποιος κατά τους θερινούς μήνες εργάζεται μακριά από το γραφείο του για δύο ή τρεις εβδομάδες συνεχόμενα.

- Πραγματοποιείται μέσω των ΤΠΕ και ως εκ τούτου δεν περιλαμβάνεται η κατ'οίκον εργασία χωρίς την χρήση των ΤΠΕ ,όπως για παράδειγμα, το φασόν.
- Αποτελεί μορφή οργάνωσης της εργασίας που όμως προσιδιάζει σε ορισμένα επαγγέλματα καθώς μόνο αυτά μπορούν να ασκηθούν μέσω τηλεργασίας. Γενικότερα, περισσότερο αυξημένα ποσοστά τηλεργασίας εντοπίζονται στους κλάδους που σχετίζονται με τον τομέα της πληροφορικής και της τεχνολογίας και στους κλάδους που απαιτούν αυξημένη ένταση γνώσης και υψηλό επίπεδο προσόντων (SOC/660, 2020).
- Υπάρχει και η δυνατότητα να παρέχεται η εργασία στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.
- Έχει οικειοθελή χαρακτήρα.
- Οι όροι παροχής της εργασίας καθορίζονται με ατομική σύμβαση εργασίας.

Σύμφωνα με διάφορες έρευνες (e.g. Harpaz,2002, Baruch,2002, Morgan,2004 & Tavares,2017), η τηλεργασία φαίνεται να έχει θετικό αντίκτυπο σε βασικά ζητήματα που αφορούν τον επαγγελματικό και ιδιωτικό βίο του εργαζόμενου. Ειδικότερα:

1. Βοηθάει στον καλύτερο έλεγχο και στην ταχύτερη οργάνωση των εργασιακών σχεδίων.
2. Ελαττώνει τις δαπάνες μετακινήσεων μεταξύ κατοικίας και εργασίας και επίσης παρέχει ευκαιρίες για περισσότερο ελεύθερο χρόνο.
3. Δίνει μεγαλύτερη ευελιξία στον συνδυασμό της δωρεάν παροχής φροντίδας στα μέλη της οικογένειας με έμμισθη απασχόληση, κάτι που μπορεί να συμβάλλει στην βελτίωση της αγοράς εργασίας.
4. Διευκολύνει την εναρμόνιση της επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Οι εργαζόμενοι έχουν δηλαδή την ευκαιρία να οργανώσουν καλύτερα τον χρόνο τους και να συνδυάσουν καλύτερα εργασία και οικογενειακή ζωή.
5. Μπορεί να συνδυαστεί με μερική απασχόληση γονέων με νεογέννητα παιδιά (Moore,2006, p. 5-13)
6. Ενδέχεται να μειώνει το στρες του χώρου εργασίας (Filardi, Mercedes P. de Castro et al.,2020).
7. Κρατά στην αγορά εργασίας όσους δεν μπορούν να εργαστούν για κάποιο περιορισμένο χρονικό διάστημα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης ή όσους αντιμετωπίζουν

κωλύματα λόγω κοινωνικών φραγμών ή εμπόδια στις εργασιακές εγκαταστάσεις (π.χ. έγκυοι ή άτομα με κινητικά προβλήματα).

8. Σύμφωνα με την απόφαση της European Economic and Social Committee όταν τηλεργάζονται και οι δύο γονείς, παρέχεται η δυνατότητα για πιο δίκαιη κατανομή της ευθύνης για την μέριμνα των παιδιών ή και συγγενών που είναι ευάλωτοι και χρειάζονται επίσης φροντίδα (SOC/662-EESC-2020).

Γενικώς έχει παρατηρηθεί ότι η επιλογή του εργαζόμενου να εργαστεί ή όχι με τηλεργασία εξαρτάται σε σημαντικό βαθμό από τη μεταβλητή του φύλου ή της καριέρας (Gold & Mustafa,2013). Έχει αποδειχθεί ότι η τηλεργασία μοιάζει πιο ελκυστική για την γυναίκα λόγω της ευελιξίας που θεωρητικά παρέχει (Balali, Bakhtiari Safar et al., 2017). Η γυναίκα κάνει περισσότερες διακοπές στην εργασιακή της σταδιοδρομία σε σύγκριση με τους άνδρες όσο κυοφορεί και φροντίζει το μωρό της και βιώνει τη σύγκρουση μεταξύ εργασιακής και οικιακής απασχόλησης. Η θέση της γυναίκας ως υπεύθυνης για την προστασία της οικογένειας έχει τεράστια επίδραση στις εμπειρίες που αποκομίζει από την τηλεργασία (Pordelan, Hosseinian et al.,2021, p.4). Το αίσθημα ευθύνης που νιώθει απέναντι στη οικογένεια την κάνει να θεωρεί την τηλεργασία ως μία θετική ευκαιρία για την προώθηση της ποιότητας της ζωής της. Σύμφωνα π.χ. με πρόσφατη έρευνα οι ερωτηθέντες/είσες δήλωσαν ότι το μεγαλύτερο πλεονέκτημα που προσφέρει η τηλεργασία είναι ο θεσμός της οικογένειας (Pordelan , Hosseinian et al.,2021, p.11). Όπως υποστήριξαν οι γονείς όταν πηγαίνουν στο χώρο εργασίας τους, αντιμετωπίζουν πολλά προβλήματα σχετικά με τη φροντίδα των παιδιών τους και ως εκ τούτου αναγκάζονται να προσλαμβάνουν γυναίκες για την ανατροφή τους και να δίνουν έτσι σχεδόν το ήμισυ του εισοδήματός τους. Επιπλέον, οι γονείς με μικρά παιδιά δήλωσαν ότι αντιμετωπίζουν περισσότερα προβλήματα στη φροντίδα τους επειδή τα μικρά παιδιά είναι περισσότερο εξαρτημένα από την μητέρα τους και επομένως οι μητέρες διστάζουν να είναι μακριά τους. Η τηλεργασία έδωσε λύση στο ζήτημα αυτό καθώς οι εργαζόμενες μητέρες βρίσκονται περισσότερο χρόνο στο σπίτι και έτσι μπορούν να αφιερώσουν περισσότερο χρόνο στην φροντίδα των παιδιών τους. Ακόμη, οι γονείς ανέφεραν ότι λόγω της κόπωσης και της έλλειψης επαρκούς ελεύθερου χρόνου είχαν την τάση να δίνουν έτοιμο και πρόχειρο φαγητό ενώ αυτό το ζήτημα λύθηκε με την εργασία εξ' αποστάσεως.

Παράλληλα, η τηλεργασία οδήγησε στην μείωση των επιπέδων άγχους που βίωναν οι εργαζόμενες μητέρες. Στο διάστημα της πανδημίας αποδείχθηκε ότι το άγχος που βίωναν οι εργαζόμενες μητέρες ήταν μεγαλύτερο σε σχέση με των άλλων ανθρώπων διότι ήταν υποχρεωμένες να μεριμνήσουν όχι μόνο για τη δική τους προστασία αλλά και για αυτήν των παιδιών τους απέναντι στον ιό. Αγχωτικές καταστάσεις όπως η κίνηση στην κυκλοφορία, το αργό ξύπνημα, η χρήση των μέσων μαζικής μεταφοράς αντιμετωπίστηκαν μέσω της τηλεργασίας. Η τηλεργασία την περίοδο της πανδημίας έδωσε την δυνατότητα σε αρκετούς εργαζόμενους να διατηρήσουν την εργασία τους. Χαρακτηριστικά, όσον αφορά την γυναίκα (με διαφοροποιήσεις) φάνηκε ότι οι μητέρες που είχαν πτυχίο κολεγίου ή ανώτερης εκπαίδευσης και εργάζονταν σε θέσεις εργασίας συμβατές με την τηλεργασία είχαν την μικρότερη πτώση σε συμμετοχή στο εργασιακό δυναμικό, μια καθυστερημένη πτώση στο καθεστώς ενεργούς εργασίας που αυτή συνδέεται με την έναρξη του σχολείου το φθινόπωρο του 2020, χαμηλότερη ανεργία και χαμηλότερα ποσοστά άδειας με εξαίρεση τους θερινούς μήνες (Heggeness & Suri, 2021, p.15).

Από την άλλη μεριά έχουν επισημανθεί και πολλά αρνητικά αποτελέσματα για τους εργαζόμενους και ειδικότερα για την γυναίκα. Μάλιστα έχει προκύψει ότι συχνά ακόμη και οι αρχικά θετικές συνέπειες που μπορεί να έχει η τηλεργασία, αξιοποιούνται στη συνέχεια από τις επιχειρήσεις και οδηγούν τελικά στην αύξηση της ανισοτιμίας και στην παραβίαση βασικών εργασιακών δικαιωμάτων. Ειδικότερα ως αρνητικά αποτελέσματα αναφέρονται:

1. Η δυσκολία στη διαμόρφωση του χώρου εργασίας εξ' αποστάσεως και στη διατήρηση της συγκέντρωσης του εργαζομένου, ιδιαίτερα όταν το σπίτι αξιοποιείται και από άλλα μέλη της οικογένειας για να εργάζονται ή παρακολουθούν μαθήματα ή όταν ο χώρος του σπιτιού δεν επιτρέπει τη δημιουργία ξεχωριστού χώρου εργασίας (SOC/662, 2020).
2. Η έλλειψη κατάλληλου τεχνολογικού εξοπλισμού γραφείου καθώς και εξειδικευμένου ή προσαρμοσμένου εξοπλισμού, προγραμμάτων και κατάρτισης με αποτέλεσμα για διάφορους λόγους όπως π.χ. η διακοπή του internet οι εργαζόμενοι να εκτελούν ξανά την ίδια εργασία (Pordelan, Hosseinian et al., 2021, p.15).
3. Η απομόνωση του εργαζομένου με αποτέλεσμα να μην υπάρχει δυνατότητα να αναπτυχθούν σχέσεις συνεργασίας και ο εργαζόμενος να αισθάνεται «αόρατος».

4. Η ανισόρροπη επιβάρυνση του γυναικών με φροντίδα και οικιακές εργασίες εξαιτίας αναχρονιστικών αντιλήψεων σχετικά με την οικογένεια και την εργασία που βασίζονται σε στερεοτυπικά κοινωνικά κατάλοιπα.
5. Η αύξηση της παρενόχλησης και της βίας κατά των γυναικών ιδιαίτερα την περίοδο της πανδημίας (European Parliament,2020), συμπεριλαμβανομένης της διαδικτυακής παρενόχλησης. Η κοινωνική στήριξη στα θύματα της ενδοοικογενειακής βίας δυσχεραίνεται διότι δεν υπάρχει εύκολα -ή και καθόλου- πρόσβαση σε πληροφορίες και βοήθεια (ILO-Brief no 3,2020).
6. Η αύξηση των προβλημάτων που αφορούν την σωματική και πνευματική υγεία δεδομένου ότι γίνονται δυσδιάκριτα τα όρια μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.
7. Οι παραβιάσεις της ιδιωτικότητας, οι ελλείψεις όσον αφορά την ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων και η αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών για δόλια χρήση τους με σκοπό τον έλεγχο του εργαζομένου.
8. Ο κίνδυνος επέκτασης του ωραρίου και μείωσης των διαστημάτων ξεκούρασης.
9. Η αμφιβολία σχετικά με το κατά πόσο υπόκειται στην εργοδοτική ευθύνη η μέριμνα για την υγεία και την ασφάλιση στον χώρο εργασίας, τους όρους εργασίας και την υλοποίηση των συλλογικών συμβάσεων (SOC/662, 2020).

Γενικότερα, αξίζει να σημειωθεί ότι σύμφωνα με έρευνα του Eurofound που έγινε τον Απρίλιο του 2020 οι γυναίκες στην Ε.Ε. εργάστηκαν σε μεγαλύτερο ποσοστό (39%) υπό καθεστώς εξ' αποστάσεως εργασίας, αντιθέτως με τους άνδρες, το ποσοστό των οποίων ήταν 4 μονάδες χαμηλότερο. Εξέχουσας σημασίας είναι το γεγονός ότι το ποσοστό μητέρων παιδιών έως 11 ετών προσέγγισε το 46%. Επιπλέον, εξαιτίας οικογενειακών υποχρεώσεων, οι γυναίκες με παιδιά τέτοιων ηλικιών δήλωσαν σε ποσοστό 24% και οι άνδρες αντίστοιχα σε 13% ότι δυσκολεύτηκαν να παρέχουν την εργασία τους στον επιθυμητό για αυτούς χρόνο. Ακόμη, το 32% των γυναικών και το 25% των ανδρών υποστήριξαν πως η εργασία τους αποτελεί εμπόδιο απέναντι στην αφιέρωση χρόνου για την οικογένειά τους. Επιπλέον, στην εργασία εξ' αποστάσεως, έχει παρατηρηθεί ότι εκδηλώνονται συχνότερα και εντονότερα στις γυναίκες μυοσκελετικές παθήσεις (Rodríguez-Nogueira ,Leirós-Rodríguez et al.,2020, p.9), αυξημένα ποσοστά άγχους, χαμηλό επίπεδο ευχαρίστησης από την εργασία, διακοπτόμενος και μη ομαλός ύπνος, καταπόνηση της όρασης (SOC/660, 2021, στο 4.1.5).

Η τηλεργασία θέτει ,επίσης, ζήτημα κοινωνικών-οικονομικών ανισοτήτων αφού απαιτεί δεξιότητες και ειδίκευση στο πεδίο των ΤΠΕ και παράλληλα δυνατότητα εισόδου σε ειδικό εξοπλισμό και παροχές. Πολλές φορές ο τηλεργαζόμενος επωμίζεται το κόστος των ηλεκτρονικών συσκευών και της παροχής internet. Έτσι όμως δημιουργούνται προβλήματα στην σύνδεση και αναφύονται σχετικά νομικά ερωτήματα όπως εάν υπολογίζεται στον εργάσιμο χρόνο εκείνος κατά τον οποίο υπήρξε πτώση του δικτύου. Παράλληλα, το γεγονός ότι υπάρχει διασπορά των τηλεργαζομένων δημιουργεί βασικά ζητήματα όσον αφορά την οργάνωση και τη συμμετοχή τους σε συνδικαλιστικές δράσεις και εν γένει το δικαίωμα τους να διεκδικήσουν ασφαλείς συνθήκες εργασίας. Η σχετική νομοθεσία μπορεί να διευκολύνει ή όχι την ανάπτυξη τέτοιων δράσεων. Ο πρόσφατος ελληνικός Ν.4808/2021 με το άρθρο 83 μάλλον θέτει εμπόδια ακόμα και στην σύσταση των σωματείων αφού προβλέπει ηλεκτρονικό μητρώο εργαζομένων συνδικαλιστών.

Η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή διαπιστώνει πάντως πως υπάρχει κοινή συμφωνία στο ερευνητικό προσωπικό ότι το μεγαλύτερο μειονέκτημα της εξ' αποστάσεως εργασίας έχει να κάνει με την παράταση του εργάσιμου χρόνου [(2021/C 220/01) & ΔΟΕ,2019, σελ. 298). Για παράδειγμα, σύμφωνα με έρευνα των Πανεπιστημίων Στάνφορντ και Σικάγου οι Αμερικανοί εργαζόμενοι έτειναν να αφιερώνουν 35% του χρόνου που χρησιμοποιούσαν για την μετακίνηση στη δουλειά στην κανονική τους εργασία ενώ σύμφωνα με άλλη έρευνα, στο Ισραήλ οι εργαζόμενοι που εργάζονταν εξ' αποστάσεως έτειναν να εργάζονται την ημέρα 47 λεπτά περισσότερο. Μάλιστα, όσον αφορά τις τηλεργαζόμενες υποστηρίζεται ότι τείνουν να αφιερώνουν μεγαλύτερο μέρος του χρόνου που εξοικονομείται με τη μη μετακίνηση σε οικιακές δουλειές ή στην φροντίδα των παιδιών σε σύγκριση με τους άντρες (Manuela,2021, p.261).

Τα ευρήματα από διάφορες έρευνες σχετικά με τις συνέπειες της τηλεργασίας ειδικότερα στην γυναίκα είναι αποκαλυπτικά. Σύμφωνα με έρευνα στην Ιταλία οι γυναίκες με παιδιά ηλικίας από 0 έως 5 ετών αντιμετωπίζουν μεγαλύτερη δυσκολία στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής ειδικά κατά την εποχή του Covid (Pordelan & Hosseinian et al.,2021, p. 4 & 15). Η κατάσταση αυτή φυσικά γίνεται δυσκολότερη όταν αναφερόμαστε σε μητέρες που έχουν αναλάβει εξ' ολοκλήρου μόνες τους την ανατροφή των παιδιών τους. Παράλληλα, φάνηκε ότι ακριβώς επειδή η τηλεργασία προσφέρει ένα ευέλικτο

ωράριο οι προσδοκίες από όλη την οικογένεια αυξάνονται. Ο χρόνος που αφιέρωναν στα παιδιά αυξήθηκε σημαντικά ενώ οι γυναίκες που τηλεργάζονταν ειδικά την περίοδο της πανδημίας, κατέληξαν να διατηρούν μια δεύτερη μη αμειβόμενη εργασία πλήρους απασχόλησης που σχετιζόταν με τις οικιακές εργασίες και τη φροντίδα των παιδιών.

Ακόμη, παρατηρούνται μακροπρόθεσμες αρνητικές συνέπειες όσον αφορά και την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών. Οι εργασίες που μπορούν να γίνουν με τηλεργασία και είναι μερικής απασχόλησης σχετίζονται συνήθως με πιο χαμηλόμισθες θέσεις και ως εκ τούτου αυξάνονται σε μεγάλο ποσοστό οι έμφυλες μισθολογικές ανισότητες και παρατηρείται επαγγελματική στασιμότητα. Επίσης, αποδείχθηκε ότι η τηλεργασία δεν απάλλαξε τους γονείς από την πρόσθετη προσπάθεια που απαιτείται για την φροντίδα των παιδιών.

Επιπλέον, εργαζόμενες μητέρες στην Ε.Ε., ιδίως με παιδιά ηλικίας από 11 ετών και κάτω, ανέφεραν έλλειψη προσήλωσης στην εργασία και ιδιαίτερη δυσκολία να εκπληρώσουν ταυτόχρονα τις προσδοκίες των εργοδοτών τους και να αντιμετωπίσουν τις και τις οικογενειακές ευθύνες (Manuela,2021, p.262). Μια έρευνα στο Ηνωμένο Βασίλειο δείχνει ότι κατά τη διάρκεια του αποκλεισμού οι μητέρες εργαζόμενες ανέφεραν ότι διακόπτονταν από τα παιδιά τους 50% συχνότερα από τους πατέρες (Manuela,2021, p.262). Μάλιστα, σύμφωνα με έρευνα του Eurofound του 2020 παρατηρήθηκε ότι οι ανύπαντρες μητέρες με μικρά παιδιά δυσκολεύονται ιδιαίτερα να τηρήσουν αυστηρές προθεσμίες ή να παρακολουθήσουν συναντήσεις σε περιόδους κατά τις οποίες έπρεπε να ταΐσουν τα παιδιά τους ή να τα βοηθήσουν με τα μαθήματά τους.

Γ.2 Ορισμός της εργασίας μέσω πλατφορμών και οι έμφυλες ανισότητες που προάγονται

Σύμφωνα με έκθεση του Eurofound,2018 , ως εργασία σε πλατφόρμες ορίζεται η «μορφή απασχόλησης που χρησιμοποιεί μια διαδικτυακή πλατφόρμα για να επιτρέπει σε οργανισμούς ή άτομα την πρόσβαση σε άλλους οργανισμούς ή άτομα με σκοπό την επίλυση προβλημάτων ή την παροχή υπηρεσιών έναντι αμοιβής.». Μία άλλη ερμηνεία του όρου είναι η εξής: «Οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες και οι εργοδότες είναι: άτομα που αποκτούν εισόδημα από εργασία που διευκολύνεται από την ψηφιακή εργασία/πλατφόρμες υπηρεσιών, είτε ως κύρια πηγή εισοδήματος είτε συμπληρωματικά με άλλη εργασία. Περιλαμβάνονται ανεξάρτητοι επαγγελματίες και άτομα που διευθύνουν τις δικές τους επιχειρήσεις.» (World Economic Forum,2020, p.9).

Όπως αναφέρεται στην έκθεση του Eurofound,2018 «καθώς το κύριο εμπορεύσιμο αγαθό είναι η εργασία και όχι τα υλικά ή το κεφάλαιο, οι πλατφόρμες πωλήσεων (όπως το eBay) ή οι πλατφόρμες που παρέχουν πρόσβαση σε καταλύματα (όπως η Airbnb) ή χρηματοοικονομικές υπηρεσίες δεν εμπίπτουν στον ορισμό αυτό. Επιπλέον, μη εμπορικές συναλλαγές όπως ο εθελοντισμός, η δικτύωση, τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης (όπως το LinkedIn) ή οποιαδήποτε άλλη μορφή μη αμειβόμενης συναλλαγής (όπως το Couchsurfing, το οποίο συνδέει άτομα που αναζητούν κατάλυμα με άτομα που το προσφέρουν δωρεάν) δεν θεωρούνται εργασία μέσω πλατφόρμας.».

Σύμφωνα με το Eurofound,2018 τα βασικά χαρακτηριστικά της εργασίας μέσω πλατφορμών αποτελούν:

- Η εργασία με απολαβές διεξάγεται μέσω μιας ψηφιακής πλατφόρμας.
- Συμμετέχουν τρία μέρη: η διαδικτυακή πλατφόρμα, ο πελάτης και ο εργαζόμενος.
- Στόχος αποτελεί η πραγματοποίηση συγκεκριμένων εντολών ή η αντιμετώπιση συγκεκριμένων ζητημάτων.
- Η εργασία διεξάγεται είτε μέσω εξωτερικών συνεργατών είτε γίνεται μέσω σύμβασης.
- Κάθε θέση εργασίας κατανέμεται σε καθήκον.
- Οι παροχές προσφέρονται κατ' απαίτηση.

Ειδική περίπτωση αποτελούν οι λεγόμενες 'Gig economy πλατφόρμες' (Eurofound,2018, p.9). Η 'Gig economy' περιλαμβάνει την εργασία κατ' απαίτηση μέσω εφαρμογών και το 'crowdwork' (Vyas,2020, p.40).

Οι μεν 'Gig economy' πλατφόρμες ορίζονται ως «ψηφιακές πλατφόρμες δύο πλευρών που συνδυάζουν εργαζόμενους από τη μία πλευρά της αγοράς με πελάτες (τελικούς καταναλωτές ή επιχειρήσεις) στην άλλη πλευρά, ανά υπηρεσία ('gig').» Η εργασία κατ' απαίτηση μέσω εφαρμογών είναι «μια μορφή εργασίας στην οποία η εκτέλεση των παραδοσιακών δραστηριοτήτων εργασίας, όπως η μεταφορά, η καθαριότητα και η διεκπεραίωση θελημάτων, αλλά και μορφές γραφειοκρατικής εργασίας, μεταφέρεται μέσω εφαρμογών που διαχειρίζονται επιχειρήσεις, οι οποίες παρεμβαίνουν επίσης στον καθορισμό των ελάχιστων προτύπων ποιότητας υπηρεσιών και στην επιλογή και τη διαχείριση του εργατικού δυναμικού.» (De Stefano,2016, p.1).

Το δε 'crowdwork' «αναφέρεται σε εργασιακές δραστηριότητες που οδηγούν στην ολοκλήρωση μιας σειράς εργασιών μέσω διαδικτυακών πλατφορμών. Οι πλατφόρμες αυτές φέρνουν σε επαφή έναν απεριόριστο αριθμό οργανώσεων και ατόμων μέσω διαδικτύου, επιτρέποντας δυναμικά τη σύνδεση πελατών και εργαζομένων σε παγκόσμια βάση.» (De Stefano,2016, p.1).

Η πρόσληψη στο πλαίσιο της εργασίας μέσω πλατφορμών εξαρτάται σε πολύ μεγάλο βαθμό από τις αξιολογήσεις των πελατών, καθώς σε αυτούς γίνεται η παροχή των υπηρεσιών (Vyas,2020, p.42). Η πρόσληψη γίνεται συνήθως μέσω της «εργασίας κατ' απαίτηση μέσω εφαρμογής» ή υπάρχει η δυνατότητα να προσληφθούν από οργανισμούς ή μεσάζοντες για την εκτέλεση μιας σειράς εργασιών, όπως π.χ. στο crowdwork (De Stefano,2016, p.1). Η δημιουργία διαδικτυακού προφίλ από τον εργαζόμενο στις ψηφιακές πλατφόρμες είναι σημαντική για την πρόσληψη από έναν πελάτη ή από κάποιον οργανισμό.

Ωστόσο, οι εργαζόμενες γυναίκες έρχονται και πάλι αντιμέτωπες με τις στερεοτυπικές αντιλήψεις που κυριαρχούν στην κοινωνία, καθώς το φύλο γίνεται καθοριστικό κριτήριο για το είδος των παρεχόμενων υπηρεσιών και συνεπώς για την πρόσληψη ή όχι ενός εργαζομένου. Είναι χαρακτηριστικό, άλλωστε, το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι/-ες καλούνται να συμπληρώσουν υποχρεωτικά πεδία στα προφίλ τους, όπως το φύλο, η

φωτογραφία κ.λπ. Ο τομέας της τεχνικής υποστήριξης π.χ. αποτελεί έναν κλάδο που οι διακρίσεις λόγω φύλου επικρατούν και σπάνια προσλαμβάνονται γυναίκες (Vyas,2020, p.42), γεγονός που απορρέει από την αντίληψη που ταυτίζει «τους άνδρες με τις θετικές επιστήμες και τις γυναίκες με τη φύση και τη μητρότητα» (Τρευλάκη,2017, σελ. 50). Ακόμη, οι υπηρεσίες που αφορούν τον τομέα της ανάπτυξης λογισμικού και των μεταφορών κυριαρχούνται κατά πλειοψηφία από άνδρες, ενώ αντιθέτως, οι υπηρεσίες που σχετίζονται με τον τομέα της μετάφρασης και τις «επιτόπιες υπηρεσίες» κυριαρχούν κυρίως οι γυναίκες (Vyas,2020, p.42 & European Commission,2018, p.4).

Παράλληλα, το ψηφιακό χάσμα που υπάρχει μεταξύ των δύο φύλων αποτελεί ακόμη έναν ακόμη λόγος για την υποεκπροσώπηση των γυναικών στις εργασίες μέσω πλατφόρμας μολονότι αυτό το είδος εργασίας αυξάνεται με εντατικούς ρυθμούς. Χαρακτηριστικά, ενώ στη σημερινή εποχή, περισσότεροι από 28 εκατομμύρια άνθρωποι στην Ε.Ε. απασχολούνται μέσω διαδικτυακών πλατφορμών εργασίας και υπολογίζεται ότι το 2025 ο αριθμός αυτός θα αυξηθεί στα 43 εκατομμύρια άτομα, οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν το 47,5% των εργαζομένων εκτός σύνδεσης, το 40,2% των μη σημαντικών εργαζομένων σε πλατφόρμες, το 31,2% των σημαντικών αλλά όχι κύριων εργαζομένων σε πλατφόρμες και μόνο το 26,3% των κύριων και πολύ σημαντικών εργαζομένων σε πλατφόρμα (Ευρωπαϊκό Συμβούλιο,2023 & European Commission,2018, p.22). Σύμφωνα μάλιστα με το European Economic and Social Committee, 2018 το ψηφιακό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων δεν δημιουργείται μόνο λόγω του διαφορετικού επιπέδου εκπαίδευσης σε τεχνολογικά ζητήματα, αλλά προκαλείται μέσω του γενικότερου οικονομικού, κοινωνικού και πολιτιστικού χάσματος που υπάρχει στην κοινωνία. Στα ανωτέρω προστίθεται ως εμπόδιο για τις εργαζόμενες γυναίκες οι έμμεσες και οι άμεσες διακρίσεις που δημιουργούνται μέσω των αλγοριθμικών στερεοτυπικών αποφάσεων.

Επιπλέον οι διακρίσεις λόγω φύλου διασταυρώνονται με τις φυλετικές. Και στην εργασία μέσω πλατφορμών οι έγχρωμες γυναίκες εκπροσωπούνται ανεπαρκώς και βρίσκονται συχνότερα σε χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας, μολονότι έχουν τα κατάλληλα προσόντα (Vyas,2020, p.43). Αυτό απορρέει από το γεγονός ότι οι γυναίκες ως σύνολο (όπως και οι άνδρες) δεν συνιστούν μια ενιαία κοινωνική ομάδα αλλά υπάρχουν ανισότητες και ανάμεσα τους. Έτσι οι γυναίκες με αναπηρία, οι ηλικιωμένες, εκείνες που ανήκουν ομάδες

μειονοτήτων, ιδιαίτερα οι γυναίκες Ρομά και οι μετανάστριες, υφίστανται συνεχώς διακρίσεις σε όλους τους τομείς, με αποτέλεσμα να έρχονται αντιμέτωπες με τον κοινωνικό αποκλεισμό, τη φτώχεια και τις κατάφωρες παραβιάσεις θεμελιωδών δικαιωμάτων. Πρόκειται για την λεγόμενη «διατομεακότητα» (intersectionality) δηλαδή ένα «αναλυτικό εργαλείο για τη μελέτη, την κατανόηση και την αντιμετώπιση των τρόπων με τους οποίους το βιολογικό φύλο και το κοινωνικό φύλο διασταυρώνονται με άλλα προσωπικά χαρακτηριστικά/ταυτότητες συμβάλλοντας σε ιδιαίτερες εμπειρίες διακρίσεων» (EIGE, Glossary & Thesaurus, n.d). Έτσι, είναι αναγκαίο η διατομεακότητα να υπολογίζεται ως κριτήριο στο σχεδιασμό και στην εφαρμογή των πολιτικών τόσο στον τομέα της εργασίας όσο και στις κοινωνικές παροχές για την ασφάλεια των γυναικών. Σε αυτήν την κατεύθυνση, χρειάζεται να εξετάζονται από τις ηγεσίες όχι μόνο οι εμπειρίες των γυναικών του δυτικού πολιτισμού αλλά και των γυναικών από άλλες φυλές και εθνότητες καθώς αντιμετωπίζουν εντελώς διαφορετικά ζητήματα από εκείνα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες του δυτικού κόσμου (Tyagi,2014, p.151).

Προς επίρρωση των ανωτέρω, η φυλή παίζει καθοριστικό ρόλο στην πρόσληψη ή όχι εργαζομένων και στην Gig economy (Vyas,2020, p.44). Ειδικότερα, η ψηφιακή εργασία που βασίζεται σε εφαρμογές κατανέμεται με βάση τις αξιολογήσεις που δίνει ο πελάτης στους εργαζόμενους και ως εκ τούτου μια υψηλότερη βαθμολογία αυξάνει τις πιθανότητες για τον εργαζόμενο να προσληφθεί συχνότερα από άλλους πελάτες και το αντίστροφο⁴. «Οι κοινωνικοοικονομικές, έμφυλες και φυλετικές διακρίσεις σημειώνονται έτσι σε διάφορες

⁴ Η σημασία αυτών των αξιολογήσεων μπορεί να εκφραστεί μέσω του ακόλουθου αποσπάσματος, χρησιμοποιώντας το παράδειγμα της Uber: «Η έρευνα υποδηλώνει ότι τα συστήματα αξιολόγησης παρέχουν μια δίοδο στους συμμετέχοντες στην οικονομία διαμοιρασμού να εκφράσουν σιωπηρή προκατάληψη. Στη συνέχεια το σύστημα αξιολόγησης συγκεντρώνει τις ατομικές μεροληπτικές βαθμολογίες, με αποτέλεσμα να συνθέτει μια βαθμολογία που αντανακλά το αποτέλεσμα πολλών μεροληπτικών αξιολογήσεων. Περαιτέρω οι αρνητικές βαθμολογίες μπορούν να αυτοτροφοδοτούνται. Εάν ένας επιβάτης δει ότι ένας οδηγός της Uber έχει χαμηλή βαθμολογία, μπορεί ήδη να έχει σχηματίσει μια αρνητική εικόνα για αυτόν οπότε σε περίπτωση μιας διφορούμενης συμπεριφοράς του οδηγού να κάνει ευκολότερα αρνητική αξιολόγηση. Έτσι συσσωρεύονται αρνητικές αξιολογήσεις. Το αποτέλεσμα είναι ένας φαύλος κύκλος αυτο-ενίσχυσης μεροληψιών.» (Leong,2014).

πλατφόρμες, ανάλογα με το είδος της υπηρεσίας και των χρηστών, καθώς και με το σχεδιασμό της πλατφόρμας» (European Commission,2019, p.90).

Επιπλέον, η έμφυλη ανισότητα που κυριαρχεί στις απολαβές εξακολουθεί να είναι ζήτημα ακόμη και στην παραδοσιακή αγορά εργασίας, πόσο μάλλον στην εργασία μέσω πλατφορμών, παρά την ευρωπαϊκή νομοθεσία (Οδηγία 2006/54/EC). Σύμφωνα ,μάλιστα, με πρόσφατα στατιστικά δεδομένα όσον αφορά τις μισθολογικές διακρίσεις, «οι γυναίκες θα πρέπει να εργάζονται 1,5 επιπλέον μήνες για να καλύψουν τη διαφορά», με άλλα λόγια, «οι γυναίκες κερδίζουν 87 λεπτά για κάθε 1 ευρώ που κερδίζουν οι άνδρες» (European Commission,2012). Καθώς για την σκιαγράφηση του προφίλ των εργαζομένων λαμβάνεται υπόψη το φύλο και η ηλικία, αυτό μπορεί να οδηγήσει σε εγγενείς διακρίσεις λόγω φύλου, καθιστώντας τις γυναίκες ευάλωτες, με αποτέλεσμα τη στασιμότητα της θέσης των γυναικών όσον αφορά το μισθολογικό χάσμα.

Παράλληλα, όπως και στην περίπτωση της τηλεργασίας, τα όρια μεταξύ επαγγελματικού και προσωπικού χρόνου των γυναικών παραμένουν επισφαλή καθώς η μέριμνα για φροντίδα της οικογένειας και οι δουλειές του σπιτιού παραμένουν άλυτα ζητήματα για τις γυναίκες. Παρά το γεγονός ότι η εργασία μέσω πλατφορμών προσφέρει σημαντικό βαθμό ευελιξίας και αυτονομίας -παράγοντες που παρακινούν τους εργαζόμενους και ιδίως τις γυναίκες να απασχοληθούν με τέτοιου είδους εργασία- τα ευέλικτα ωράρια εργασίας καταλήγουν να γίνονται αμφισβητήσιμα, καθώς τελικά αποτελούν εμπόδιο στην επίτευξη σταθερής οικογενειακής ζωής (Vyas,2020, p.46). Μολονότι, η άνοδος της Gig economy θεωρείται ότι μπορεί να παρέχει περισσότερες ευκαιρίες και να συμβάλλει στη επίτευξη ισορροπίας ανάμεσα στον επαγγελματικό και προσωπικό βίο, αν δεν παρθούν πιο ουσιαστικά μέτρα για την αντιμετώπιση του ζητήματος της διπλής επιβάρυνσης του γυναικείου βίου, θα συνεχίσει να διαιώνίζεται η κοινωνική νόρμα της μη αμειβόμενης γυναικείας εργασίας (Vyas,2020, p.46).

Σοβαρό ζήτημα στην εργασία μέσω πλατφορμών αποτελεί επίσης η επιτήρηση των εργαζομένων, η οποία καταλήγει συχνά σε εντατικοποίηση της εργασίας και σε παραβίαση της προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. Αυτό επιτυγχάνεται καθώς η τεχνολογία κατέστησε δυνατή μια ολοένα και περισσότερο δικτυωμένη κοινωνία όπου ο

έλεγχος και η επιτήρηση δεν έχουν πλέον καθορισμένη προέλευση αλλά επιτελούνται μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, των διαδικτυακών συναντήσεων, των αλληλεπιδράσεων μέσω πλατφορμών και των εκδηλώσεων σε χώρους συνεργασίας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελούν τα «Φέρε τη δική σου συσκευή» (Bring Your Own Device/BYOD), αποδομώντας τα καθιερωμένα εποπτικά συστήματα των επιχειρήσεων, στα οποία η σχέση επιτηρητή και επιτηρούμενου ήταν ξεκάθαρη (Francois-Xavier, Leclercq-Vandelannoitte et al.,2021, p.679& 680). Σύμφωνα μάλιστα με τις φουκωικές μελέτες οργάνωσης, ενώ η πειθαρχική εξουσία παραμένει σε μεγάλο βαθμό εμφανής στις σύγχρονες οργανώσεις, ο έλεγχος και η επιτήρηση έχουν γίνει όλο και πιο ελεύθερα κυμαινόμενα και δεν περιορίζονται πλέον από υλική δομή (το πανοπτικόν) ή την άμεση εποπτεία (Vaujany, Leclercq-Vandelannoitte et al., 2021, p.679, Ball, 2005, Brivot & Gendron, 2011, Leclercq-Vandelannoitte, Isaac, & Kalika, 2014, Munro, 2000, 2012 and Raffnsøe et al., 2019).

Καθώς ο χρόνος εργασίας και ο ελεύθερος χρόνος χάνουν τις διαχωριστικές γραμμές τους, διότι δεν εδράζονται σε ένα συγκεκριμένο τόπο και χρόνο, «η παρακολούθηση γίνεται μέρος μιας καθημερινής ρουτίνας που την εγγυάται ο ίδιος ο αυτοέλεγχό μας.» (Francois-Xavier, Leclercq-Vandelannoitte et al.,2021, p.680). Άλλωστε, η παραπάνω θέση επιβεβαιώνεται και στην μεγάλη πλειονότητα των ερευνητικών εργασιών που μελετούν την εργασία σε πλατφόρμες στις διάφορες μορφές της, όπου υποστηρίζεται ότι η επιτήρηση είναι εντατική (για παράδειγμα, Rani & Fuller, 2020, Jarrahi et al., 2020, Newlands, 2020, Bajwa, Gastaldo, Di Ruggiero & Knorr, 2018, Minca & Roelofsen 2019, Stark & Levy 2018, van Doorn,2017). Ειδικότερα, η εντατική επιτήρηση ,που πραγματοποιείται μέσω της χρήσης αλγορίθμων προκειμένου να γίνεται κατανομή της εργασίας και να ανταμείβονται οι εργαζόμενοι, αποτελεί εγγενές χαρακτηριστικό της εργασίας μέσω πλατφορμών για δύο λόγους (Ball,2021, p.61). Πρώτον, επειδή η απόδοση των εργαζόμενων παρακολουθείται ηλεκτρονικά και εποπτεύεται επιπλέον η φήμη, η συμπεριφορά και οι κινήσεις του στο χώρο μέσω του γεωεντοπισμού. Δεύτερον οι αλγοριθμικές διαδικασίες λήψης αποφάσεων της πλατφόρμας καταγράφουν τις ενέργειες των εργαζομένων στην πλατφόρμα, και καθορίζουν τις διαφοροποιήσεις ως προς το παραγόμενο αποτέλεσμα της εργασίας τους, την αμοιβή που αντιστοιχεί και τις μελλοντικές ευκαιρίες εργασίας (Rosenblat,2018, p.24).

Με βάση τα παραπάνω, τίθενται ζητήματα προστασίας θεμελιωδών δικαιωμάτων και δη της ιδιωτικής ζωής. Αν λάβουμε ακόμη υπόψη ότι και η εργασία εξ' αποστάσεως και η εργασία

μέσω πλατφορμών αποτελούν είδη εργασίας στα οποία απασχολούνται ιδιαίτερα γυναίκες ακριβώς λόγω του «ευέλικτου ωραρίου» που προσφέρουν, γεννιούνται προβληματισμοί σε συνολικό επίπεδο όσον αναφορά την προστασία των εργασιακών και κατ' επέκταση των κοινωνικών δικαιωμάτων των γυναικών. Στη συνέχεια θα γίνει αναφορά στο ενωσιακό νομικό πλαίσιο και τις πολιτικές που έχουν ληφθεί για την ενίσχυση των ψηφιακά εργαζόμενων γυναικών.

Δ. ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΑ ΚΕΙΜΕΝΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ Ε.Ε.

Εισαγωγικές παρατηρήσεις: *Η νομική και πολιτική ενίσχυση των ψηφιακά εργαζόμενων γυναικών*

Σύμφωνα με έκθεση του Eurofound, 2018 η κύρια αιτία για την οποία οι εργαζόμενοι/ες προτιμούν την τηλεργασία έναντι εκείνης που απαιτεί φυσική παρουσία στην έδρα της επιχείρησης είναι το ότι επιθυμούν μια καλύτερη ισορροπία μεταξύ εργασιακών απαιτήσεων και οικογενειακών δεσμεύσεων. Ωστόσο, όπως αναλύθηκε ανωτέρω, η επιλογή της τηλεργασίας όχι μόνον δεν βοηθά πάντα στην επίτευξη ισορροπημένου επαγγελματικού και ιδιωτικού βίου, αλλά αντιθέτως δύναται να εντατικοποιήσει την εργασία, με παράτυπα ωράρια και πολλές ώρες εργασίας, επιφέροντας σοβαρότατες συνέπειες τόσο σε σωματικό όσο και σε ψυχικό επίπεδο και δη στων εργαζόμενων γυναικών. Ως εκ τούτου, η Ε.Ε. έχει σχεδιάσει μια σειρά οδηγιών για να λειτουργήσουν ως προστατευτικό πλαίσιο για τις εργαζόμενες γυναίκες, με απώτερο σκοπό να ενισχυθεί η θέση τους στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων⁵. Στο πλαίσιο αυτό, ιδιαίτερος σημαντική

⁵ Ενδεικτικά αναφέρονται οι Οδηγίες για την ασφάλεια και την υγεία των εγκύων εργαζόμενων (92/85/EEC), για την έμφυλη ισότητα στην απασχόληση (2006/54/EC), για την ίση μεταχείριση με βάση την φυλή και το έθνος (2000/43/EC), για την έμφυλη ισότητα στο δικαίωμα της κοινωνικής ασφάλισης (2000/43/EC) και για την έμφυλη ισότητα στους αυτοαπασχολούμενους (2010/41/EU).

μπορεί να αποδειχτεί και η στρατηγική της Ε.Ε. για την έμφυλη ισότητα για το διάστημα 2020-2025⁶.

Δ.1 Ενότητα: Οι Συμφωνίες για την τηλεργασία και την ψηφιοποίηση & οι Οδηγίες για τον εργασιακό χρόνο, την εξισορρόπηση εργασίας-ζωής και την διαφάνεια και την προβλεψιμότητα των εργασιακών όρων

Δ.1.1 Το ρυθμιστικό πλαίσιο της τηλεργασίας

Από την αρχή της δεκαετίας '00, τηλεργασία ρυθμίστηκε προοδευτικά από διάφορα κείμενα διαβαθμιζόμενης ισχύος σε διάφορα επίπεδα. Αρχικά, το 2002 συμπεριελήφθη σε Συμφωνία-Πλαίσιο των ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων, εργαζόμενων και εργοδοτών σε επίπεδο ευρωπαϊκής συνομοσπονδίας συνδικάτων σε διάφορους κλάδους⁷. Λαμβάνοντας υπόψη την επιτάχυνση της τεχνολογικής εξέλιξης και τις μεταβολές στις σύγχρονες σχέσεις εργασίας, ορισμένα ζητήματα δεν καλύπτονται πλέον από αυτήν τη Συμφωνία (Eurofound,2020). Στις σημερινές συνθήκες ευελιξίας της εργασίας συχνά π.χ. η τηλεργασία ισχύει άτυπα στη βάση της εμπιστοσύνης μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη ή ισχύει περιστασιακά καθώς όλοι οι εργαζόμενοι προσφέρουν πλέον τηλεργασία για κάποια περίοδο. Επιπλέον, η Συμφωνία-πλαίσιο δεν καλύπτει πάντα τα δικαιώματα ανάκλησης της συμφωνίας για τηλεργασία από τον εργαζόμενο. Προβλέπεται ότι είναι αντιστρέψιμη όταν έχει εκούσια συμφωνηθεί επομένως δεν καλύπτει τις περιπτώσεις όπου η τηλεργασία απαιτείται ως μέρος της περιγραφής της εργασίας (Eurofound,2020).

⁶ Η στρατηγική για την έμφυλη ισότητα για την διάστημα 2020-2025, θέτοντας ως οριζόντια αρχή για την εφαρμογή της την διατομεακότητα και ως στόχο την αλλαγή των έμφυλων στερεοτύπων (Ευρωπαϊκή Επιτροπή,2020 & COM/2020/152).

⁷ Με βάση τα άρθρα 154 και 155 της Συνθήκης Λειτουργίας της Ε.Ε. οι κοινωνικοί εταίροι σε επίπεδο ευρωπαϊκής συνομοσπονδίας συνδικάτων μπορούν να συνάπτουν συμφωνίες-πλαίσιο που εφαρμόζονται είτε μέσω Οδηγιών είτε αυτόνομα αναλαμβάνοντας οι ίδιοι να εξειδικεύσουν μέτρα για την εφαρμογή τους (βλ. <https://www.etuc.org/en/social-partners-framework-agreements>)

Στη συνέχεια, η Οδηγία 2003/88/ΕΚ, σε ενωσιακό επίπεδο, η οποία περιείχε σημαντικές ρυθμίσεις για την οργάνωση του χρόνου εργασίας καθώς παράλληλα και η Οδηγία 89/391/ΕΟΚ σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία αποτέλεσαν κεντρικοί πυλώνες για την διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Επίσης, σημαντικές καταστάθηκαν δύο πιο πρόσφατες οδηγίες, δηλαδή η Οδηγία 2019/1152 για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ε.Ε. και η Οδηγία 2019/1158 που αφορά την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές. Περαιτέρω, εξαιρετικής σημασίας είναι το από 21/1/2021 ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σχετικά με το δικαίωμα αποσύνδεσης. Το δε Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης δημοσίευσε συμπεράσματα για την τηλεργασία στις 03/06/2021 (SOC/660/2020), καλώντας τους κοινωνικούς εταίρους να ασχοληθούν με τις ευκαιρίες και τους κινδύνους της τηλεργασίας και να εξετάσουν το ενδεχόμενο ανάπτυξης εθνικών σχεδίων δράσης και στρατηγικών για να συμπεριλάβουν το θέμα αυτό στις υφιστάμενες ή μελλοντικές στρατηγικές.

Σήμερα, το νομικό πλαίσιο, συμπληρώνεται πλέον και από την Συμφωνία-Πλαίσιο για την Ψηφιοποίηση (2021). Οι προαναφερθείσες Συμφωνίες δεν έχουν ως τέτοιες νομική ισχύ, συνεπώς ο βαθμός υλοποίησης τους διαφέρει μεταξύ των χωρών. Ωστόσο έχουν εν δυνάμει σημαντικά κανονιστικά αποτελέσματα. Αξιοποιούνται από τα κράτη-μέλη είτε μέσω νομοθεσίας για την τηλεργασία είτε μέσω συλλογικής σύμβασης εργασίας. Στην Ελλάδα π.χ. η Συμφωνία για την τηλεργασία του 2002 ενσωματώθηκε στην Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 2006-2007. Στη συνέχεια, επηρέασε και την ελληνική έννομη τάξη οδηγώντας στην εισαγωγή του θεσμού με το άρθρο 5 του Ν.3846/2010. Σήμερα έχει τροποποιηθεί και εμπλουτιστεί με το άρθρο 67 του Ν.4808/2021. Οι πρωτοβουλίες αυτές κατευθύνουν πλέον τον κοινωνικό διάλογο τόσο για την τηλεργασία όσο και για το δικαίωμα στην αποσύνδεση για τα κράτη-μέλη της Ε.Ε.

Δ.1.2 Οδηγία για τον χρόνο εργασίας (2003/88/EK) (Working Time Directive)

Η -όχι τόσο πρόσφατη- Ευρωπαϊκή Οδηγία σχετικά με ορισμένα στοιχεία του Χρόνου Εργασίας (2003/88/EC) παρέχει ένα κανονιστικό πλαίσιο όσον αφορά τις δυνητικές προκλήσεις αναφορικά με τον χρόνο. Δεδομένου ότι δημιουργήθηκε προκειμένου να προστατεύεται η υγεία και η ασφάλεια των εργαζομένων σε σχέση με την διάρκεια και την οργάνωση του χρόνου εργασίας, παρέχει από ένα νομικό πλαίσιο και για την ψηφιακή εργασία. Συγκεκριμένα, η Οδηγία απαιτεί από τα κράτη μέλη της Ε.Ε. να εγγυώνται τα ακόλουθα δικαιώματα για όλους τους εργαζόμενους (European Commission, 2003 & Άρθ. 1 & 3-18):

1. ένα όριο στις εβδομαδιαίες ώρες εργασίας, δηλαδή ο μέσος χρόνος εργασίας ανά μια περίοδο επτά ημερών πρέπει να μη ξεπερνά τις 48 ώρες. Εντός των 48 ωρών υπολογίζονται και οι υπερωρίες. Ανάλογα με την εθνική νομοθεσία ή/και τις συλλογικές συμβάσεις, ο μέσος όρος των 48 ωρών υπολογίζεται σε περίοδο αναφοράς έως 4, 6 ή 12 μήνες
2. ένα διάλειμμα ανάπαυσης κατά τις εργάσιμες ώρες, εάν ο εργαζόμενος είναι σε υπηρεσία για περισσότερες από 6 ώρες
3. μια ελάχιστη περίοδο ημερήσιας ανάπαυσης δηλαδή κάθε 24 ώρες ένας εργαζόμενος δικαιούται τουλάχιστον 11 συνεχόμενες ώρες ανάπαυσης
4. μια ελάχιστη περίοδο εβδομαδιαίας ανάπαυσης δηλαδή για κάθε περίοδο 7 ημερών, ο εργαζόμενος δικαιούται τουλάχιστον 24 ώρες αδιάλειπτης ανάπαυσης
5. μια ετήσια άδεια που πρέπει να χορηγείται τουλάχιστον για 4 εβδομάδες το χρόνο με αποδοχές
6. επιπλέον προστασία σε περίπτωση νυχτερινής εργασίας. Ο μέσος όρος των ωρών εργασίας πρέπει να μη ξεπερνά τις 8 ώρες ανά 24ωρο. Επίσης, οι νυχτερινοί εργαζόμενοι δεν πρέπει να εκτελούν βαριές ή επικίνδυνες εργασίες πάνω από 8 ώρες για οποιαδήποτε διάστημα 24 ωρών. Τέλος, οι νυχτερινοί εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα σε δωρεάν υγειονομικές αξιολογήσεις και, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, να μεταφερθούν σε ημερήσια εργασία.

Από τα ανωτέρω, ανακύπτουν σοβαρά ζητήματα που αφορούν την υπονόμευση του κατακτημένου δικαιώματος του σταθερού εργάσιμου χρόνου, δηλαδή του 8ωρου, της

5ήμερης εβδομάδας εργασίας και του εβδομαδιαίου 40ωρου. Πλέον βάσει της Οδηγίας, ο εργαζόμενος δύναται να εργάζεται έως και 13 ώρες την ημέρα και για 6 μέρες την εβδομάδα. Ακόμα και η 48ωρη εβδομάδα εργασίας που προβλέπεται μπορεί να μην ισχύσει εφόσον βάσει της Οδηγίας ο υπολογισμός του 48ωρου δεν γίνεται πάντα με βάση την εβδομάδα, καθώς είναι αρκετό να προκύπτει ως μέσος όρος από τον χρόνο εργασίας π.χ. σε 4μηνιαία βάση. Έτσι, π.χ. δύναται η εργασία να φτάνει τις 78ώρες εβδομαδιαία, αφού για ορισμένες εβδομάδες, η εργασία μπορεί να είναι σε 6ήμερη βάση και 13ωρη ημερησίως. Πρόκειται για παρέκκλιση που προβλέπει η Οδηγία, τη λεγόμενη ρήτρα αυτοεξαίρεσης (opt out) με 11 ώρες μόνο ανάπαυσης. Αυτό όμως συνεπάγεται ότι εκμηδενίζεται ο ελεύθερος χρόνος του εργαζομένου. Ακόμη, η «περίοδος αναφοράς», δηλαδή το τέλος μιας χρονικής περιόδου βάσει της οποίας γίνεται ο υπολογισμός του μέσου όρου του χρόνου εργασίας που πρέπει να είναι 48 ώρες ανά εβδομάδα, μπορεί να φθάνει έως και τους 12 μήνες, αυξάνοντας τελικά την ένταση της εργασίας, με βάση και τις εκάστοτε ανάγκες της αγοράς.

Όλα τα παραπάνω, γεννούν ευλόγως καιρίους προβληματισμούς σχετικά με την ασφάλεια και την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων και δη των γυναικών, αφού αυτές είναι που απασχολούνται περισσότερο με ευέλικτες σχέσεις εργασίας. Τελικώς, η εντατικοποίηση της καθημερινής εργασίας και το ασταθές ωράριο οδηγούν στην καταπάτηση βασικών δικαιωμάτων όσον αφορά τον προσωπικό και κοινωνικό ελεύθερο χρόνο, τη χαλάρωση, την αναψυχή και την ισορροπημένη οικογενειακή ζωή, που αποτελούν καθοριστικούς παράγοντες για την αναπαραγωγή της εργατικής δύναμης.

Στην παγκόσμια νομική κοινότητα έχει προ πολλού ξεκινήσει ένας έντονος διάλογος για τον εργάσιμο χρόνο και την προστασία των εργαζομένων. Μάλιστα, το 2017 πραγματοποιήθηκε μελέτη στα πλαίσια της Ε.Ε., η οποία αφορούσε το ζήτημα της χωρικής και χρονικής αποριοθέτησης της εργασίας, που έχει επιτευχθεί λόγω της χρήσης ΤΠΕ στην εργασία (Eurofound - ILO,2017). Η συγκεκριμένη μελέτη καταπιάστηκε με τα εργασιακά ζητήματα της καταπάτησης του κατεκτημένου δικαιώματος στο οκτάωρο, της διαρκούς διαθεσιμότητας-συνδεσιμότητας των εργαζομένων, του «ψηφιακού» στρες κ.λπ. καθώς και τις επιπτώσεις που συνεπάγονται για την προσωπική ζωή των εργαζομένων. Βασικός νομικός αλλά και ηθικός προβληματισμός γεννιέται όσον αφορά τον νομικό χαρακτηρισμό της έννοιας της «ψηφιακής διαθεσιμότητας». Δηλαδή για τον αν η διαθεσιμότητα αποτελεί

«ετοιμότητα για εργασία», και κατ' επέκταση προσμετράται στο χρόνο εργασίας, ή αν αποτελεί «ετοιμότητα κλήσης» (Τραυλός-Τζανετάτος,2019). Λαμβάνοντας υπόψη την καθημερινή εργασιακή πρακτική, δυστυχώς τείνει να παγιωθεί ο νομικός χαρακτηρισμός ως «ετοιμότητα κλήσης». Δεν είναι άλλωστε τυχαίο το γεγονός ότι όλο και περισσότεροι γίνονται οι εργαζόμενοι που βιώνουν το σύνδρομο 'Burn out', δηλαδή μία ψυχοσωματική και πνευματική εξάντληση, η οποία παρατηρείται κυρίως στην ψηφιακή εργασία εξαιτίας της διαρκούς διαθεσιμότητας και της συνακόλουθης 'Always On' εργασιακής κουλτούρας (European Parliament,2021). Από αυτήν την σκοπιά, γεννιούνται παράλληλα σοβαροί κίνδυνοι καταπάτησης και αμφισβήτησης καίριων εργασιακών κεκτημένων δικαιωμάτων των προηγούμενων χρόνων, καθώς το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη αρχίζει να γίνεται ανεξέλεγκτο έναντι της ατομικής ή συλλογικής σύμβασης εργασίας, του κανονισμού εργασίας της επιχείρησης και της κείμενης εργασιακής νομοθεσίας, ειδικά υπό το άγχος της απόλυσης ή της ανεργίας του εργαζομένου (Λεβέντης & Παπαδημητρίου,2011).

Δ.1.3 Οδηγία για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για γονείς και φροντιστές (2019/1158/EK) (Work-Life Balance Directive)

Η συγκεκριμένη Οδηγία τέθηκε σε ισχύ την 1^η Αυγούστου 2019 και τα κράτη μέλη της Ε.Ε. έπρεπε να προσαρμόσουν και να εισάγουν τις απαιτούμενες νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις εντός τριών ετών. Ο σκοπός της Οδηγίας συνίσταται στο να αυξηθεί το ποσοστό των εργαζόμενων γυναικών, καθώς η εκπλήρωση αυτού του στόχου αποτελεί οικονομική επιταγή του σύγχρονου καπιταλιστικού συστήματος. Σύμφωνα με στοιχεία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για την κατάσταση των γυναικών στην αγορά εργασίας «Η οικονομική ζημία λόγω του χάσματος απασχόλησης μεταξύ των δύο φύλων ανέρχεται σε 370 δισ. ευρώ ετησίως... Η βελτίωση της ισότητας των φύλων θα μπορούσε να οδηγήσει σε αύξηση του ΑΕΠ έως και 3,15 τρισεκατομμύρια ευρώ έως το 2050.» (European Commission,2022). Η Οδηγία θέτει ένα σύνολο νομοθετικών ρυθμίσεων που αποσκοπούν στον εκσυγχρονισμό των υφιστάμενων κανόνων και πολιτικών της Ε.Ε. με τριπλό στόχο (European Commission,2019). Πρώτον, στοχεύει στην καλύτερη υποστήριξη του δικαιώματος για ισορροπία μεταξύ επαγγελματικού και προσωπικού βίου για γονείς και φροντιστές. Δεύτερον, ενθαρρύνει στο να μοιράζεται πιο ισότιμα η γονική άδεια μεταξύ της μητέρας και

του πατέρα. Τρίτον, επιχειρεί να συμβάλλει στην αντιμετώπιση της μειωμένης συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Ειδικότερα, τα μέτρα τα οποία καλούνται να υιοθετήσουν τα κράτη μέλη βάσει της Οδηγίας είναι τα εξής (European Commission,2019):

1. «Η εισαγωγή της άδειας πατρότητας : σύμφωνα με την Οδηγία, οι πατέρες πρέπει να μπορούν να λαμβάνουν άδεια πατρότητας τουλάχιστον 10 εργάσιμες ημέρες περίπου τη στιγμή της γέννησης του παιδιού τους, με αποζημίωση τουλάχιστον στο επίπεδο των αποδοχών ασθενείας.
2. Την διασφάλιση ότι δύο από τους τέσσερις μήνες γονικής άδειας δεν μεταβιβάζονται μεταξύ των γονέων και αποζημιώνονται σε επίπεδο που καθορίζεται από το κράτος μέλος.
3. Την εισαγωγή άδειας φροντιστών: οι εργαζόμενοι που παρέχουν προσωπική φροντίδα ή υποστήριξη σε συγγενή τους θα δικαιούνται πέντε ημέρες άδειας ετησίως.
4. Την επέκταση του δικαιώματος αίτησης ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων σε φροντιστές και εργαζόμενους γονείς παιδιών έως οκτώ ετών.

Η Οδηγία συνοδεύεται επίσης από ένα σύνολο μέτρων πολιτικής που έχουν σχεδιαστεί για να υποστηρίξουν τα κράτη μέλη στην επίτευξη των στόχων της καλύτερης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και πιο ισότιμα κατανεμημένων ευθυνών φροντίδας. Αυτά περιλαμβάνουν:

1. Την ενθάρρυνση της χρήσης ευρωπαϊκών κονδυλίων για τη βελτίωση της παροχής επίσημων υπηρεσιών φροντίδας,
2. Την εξασφάλιση προστασίας των γονέων και των φροντιστών από διακρίσεις ή απόλυση, και
3. Την άρση των οικονομικών αντικινήτρων για τους δεύτερους εισοδηματίες εντός των οικογενειών.».

Με την ανωτέρω Οδηγία (σκέψη 20) θεσπίζεται ,λοιπόν, μια ελάχιστη περίοδος γονικής άδειας, διάρκειας τουλάχιστον 4 μηνών, εκ των οποίων ,όμως, οι 2 δεν μπορούν να μεταβιβαστούν ανάμεσα στους γονείς. Ταυτόχρονα, προβλέπεται η συγκεκριμένη άδεια να δίνεται και με τη μορφή «ευέλικτων» ρυθμίσεων, όπως για παράδειγμα με μερική απασχόληση, ώστε να είναι πιο «ελκτική» και για τους πατέρες (Οδηγία 2019/1158/EK, σκέψη

23). Ξεχωρίζει ,επίσης, πως τα κράτη μέλη δύνανται να αποφασίσουν για μια σειρά άλλες πλευρές, όπως για το αν το δικαίωμα της γονικής άδειας εξαρτάται ή όχι από τα χρόνια προϋπηρεσίας (Σκέψη 22), αλλά και για ποιες περιπτώσεις ο εργοδότης δύναται να οδηγηθεί στην αναβολή τη χορήγησης της γονικής άδειας για «εύλογο χρονικό διάστημα», εφόσον η άδεια «θα διατάρασσε την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης» (Σκέψη 5). Ακόμη, σχετικά με την προστασία της μητρότητας και τις συνθήκες εργασίας προβληματισμός γεννιέται με το άρθρο 12 «Προστασία από την απόλυση και βάρος της απόδειξης», όπου αρκείται στην εργοδοτική ευχέρεια να αποδεικνύεται ότι η απόλυση έγινε για άλλους λόγους, (Οδηγία 2019/1158/EK, Άρθρο 12 παρ. 3), ενισχύοντας παραδείγματος χάριν τα περιθώρια για απολύσεις εγκύων.

Λαμβάνοντας υπόψη τα ανωτέρω, η βασική προβληματική που γεννιέται είναι ότι στο επίκεντρο της συγκεκριμένης νομοθετικής πρωτοβουλίας παραμένει η αντίληψη όπου η μέριμνα για την οικογένεια αντιμετωπίζεται ως ατομική υπόθεση -που μπορεί να κατανέμεται ανάμεσα στους γονείς- κι όχι ευθύνη του ίδιου του κράτους για την οποία θα πρέπει να μεριμνά με τις ανάλογες παροχές. Τελικά, η Οδηγία ανασκευάζει το πρόβλημα, αντί να το επιλύει. Οι γονικές άδειες, όπως και η άδεια μητρότητας γίνονται έννοιες αντιληπτές ως «έξοδα» που είναι αναγκαία στην λογική του κόστους-οφέλους κι όχι ως κατοχυρωμένα εργασιακά δικαιώματα. Μάλιστα, δίπλα στις προβλέψεις για τη γονική άδεια, την Πρόταση Οδηγίας (COM/2017/253) συμπληρώνει η διάταξη για τις «ευέλικτες» ρυθμίσεις εργασίας (Οδηγία 2019/1158/EK, Άρθρο 9), καθώς εκτιμάται ότι αυτές διευκολύνουν την παραγωγικότητα των εργαζομένων και οδηγούν σε αύξηση των κερδών. Συνεπώς, ευλόγως δημιουργούνται σοβαροί κοινωνικοί και ηθικοί προβληματισμοί ως προς το ποια είναι η κύρια στόχευση της εν λόγω Οδηγίας.

Δ.1.4 Οδηγία για τις διαφανείς και προβλέψιμες συνθήκες εργασίας (2019/1152/EK) (Transparent and Predictable Working Conditions Directive)

Η ανωτέρω Οδηγία «παρέχει πιο εκτεταμένα και εκσυγχρονισμένα δικαιώματα για όλους τους εργαζομένους στην Ε.Ε., λαμβάνοντας ιδίως υπόψη την ανεπαρκή προστασία των εργαζομένων σε πιο επισφαλείς θέσεις εργασίας, ενώ περιορίζει την επιβάρυνση των εργοδοτών και διατηρεί την ευελιξία προσαρμογής σε μια μεταβαλλόμενη αγορά εργασίας.» (European Commission,2019).

Συγκεκριμένα, η Οδηγία 2019/1152 εγγυάται τα εξής :

1. να λαμβάνονται έγκαιρα και γραπτώς πληρέστερες πληροφορίες για τις βασικές πτυχές της δουλειάς τους,
2. να τίθεται όριο στη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου στην αρχή της εργασίας σε έξι μήνες,
3. να αναλάβουν άλλη δουλειά σε άλλον εργοδότη, ενώ τυχόν περιορισμοί για αντικειμενικούς λόγους πρέπει να αιτιολογούνται
4. να ενημερώνονται εκ των προτέρων εντός εύλογου χρονικού διαστήματος πότε θα πρέπει να κάνουν εργασίες εάν εμπίπτουν στην κατηγορία εργαζόμενων αόριστα χρονοδιαγράμματα εργασίας και εργασία κατ' απαίτηση,
5. να λαμβάνονται μέτρα που αποτρέπουν την κατάχρηση της συμβατικής εργασίας μηδενικής ώρας, δηλαδή να συνάπτονται καταχρηστικά συμβάσεις εργασίας χωρίς καθορισμένο αριθμό ωρών εργασίας,
6. να λαμβάνουν γραπτή απάντηση σε αίτημα για να μεταφερθούν σε άλλη πιο ασφαλή εργασία και
7. να λαμβάνουν δωρεάν την υποχρεωτική εκπαίδευση σχετικά με την εργασία τους που οφείλει παρέχει ο εργοδότης.

Γενικότερα, στην εν λόγω Οδηγία θεσπίζονται κάποια νέα ελάχιστα δικαιώματα για τους εργαζόμενους, στοχεύοντας ειδικά στις νέες επισφαλείς μορφές εργασίας. Όπως αναφέρεται στην σκέψη 4 της Οδηγίας στόχοι της εφαρμογής των νέων ελάχιστων δικαιωμάτων αποτελούν η «*προώθηση της ασφάλειας και της προβλεψιμότητας*» στις εργασιακές σχέσεις και η «*επίτευξη ανοδικής σύγκλισης μεταξύ των κρατών μελών και διατήρηση της προσαρμοστικότητας της αγοράς εργασίας*». Μάλιστα, στο κείμενο που υιοθετήθηκε από το Συμβούλιο της Ε.Ε. αναφέρεται ότι «*Οι νέες μορφές απασχόλησης συχνά δεν είναι τόσο σταθερές όσο οι παραδοσιακές εργασιακές σχέσεις*» με αποτέλεσμα να δημιουργούνται στους εργαζομένους αισθήματα αβεβαιότητας και ανασφάλειας «*ως προς τα ισχύοντα δικαιώματα και την κοινωνική προστασία*». Σήμερα όσο ποτέ άλλοτε, καθίσταται αναγκαία η πλήρης ενημέρωση «*σχετικά με τις βασικές συνθήκες εργασίας τους (των εργαζομένων), οι οποίες πρέπει να γίνονται γραπτώς και εγκαίρως.*» (COM/2017/797 - 2017/0355 (COD), 2018, (3)).

Ωστόσο, η Οδηγία αντικαθιστά στην ουσία το δικαίωμα του εργαζομένου για μόνιμη και σταθερή απασχόληση με τις «νέες ρυθμίσεις» που έχει ανάγκη η σύγχρονη αγορά, ενώ και σε αυτήν την περίπτωση υπάρχουν ορισμένες ασάφειες και «εξαιρέσεις» ακόμη και στα «ελάχιστα δικαιώματα», οι οποίες δημιουργούν νομικά κενά και ως εκ τούτου επισφάλεια για τους εργαζομένους. Ειδικότερα, η «πλήρης ενημέρωση» δεν αφορά παρά τις αυτονόητες πληροφορίες για το εργασιακό καθεστώς κάτω από το οποίο καλείται ένας εργαζόμενος να δουλέψει, όπως είναι ο τύπος εργασίας, τα καθήκοντα εργασίας, η διάρκεια της απασχόλησης κ.ο.κ.. Η ενημέρωση αυτή, όμως, αποδεικνύεται ανεπαρκής για τους εργαζόμενους που δουλεύουν με εργασιακές σχέσεις στις οποίες το ωράριο δεν είναι προκαθορισμένο αλλά διαμορφώνεται και μεταβάλλεται με βάση τις ανάγκες της εταιρείας. Σε αυτήν την περίπτωση το «δικαίωμα για μεγαλύτερη προβλεψιμότητα» περιορίζεται σε μέτρα όπως ο ορισμός ενός ελάχιστου διαστήματος ενημέρωσης πριν την έναρξη μιας βάρδιας, χωρίς μάλιστα το Συμβούλιο να προσδιορίζει τη διάρκεια του διαστήματος αυτού, με ό,τι σημαίνει αυτό για τα περιθώρια ελευθερίας του εργοδότη.

Επιπλέον, προβληματισμός δημιουργείται από το γεγονός ότι η Οδηγία προβλέπει την ενδεχόμενη «δοκιμαστική περίοδο», όπως και την διάρκειά της. Ενώ το Συμβούλιο προκρίνει την ανάγκη η δοκιμαστική περίοδος να έχει «εύλογη διάρκεια», που δεν θα πρέπει να υπερβαίνει τους 6 μήνες (Οδηγία 2019/1152, σκέψη 28), ταυτοχρόνως δίνει τη δυνατότητα για πρόβλεψη δοκιμαστικών περιόδων μεγαλύτερης διάρκειας εφόσον αυτό μπορεί να δικαιολογηθεί «από τη φύση της εργασίας ή είναι προς το συμφέρον του εργαζομένου.» (Οδηγία 2019/1152, Άρθρο 8, παρ. 3). Έτσι, στο όνομα της «φύσης της απασχόλησης» και στο αόριστο «συμφέρον του εργαζομένου», ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να επιβάλλει «δοκιμαστικές περιόδους» και να τις επεκτείνει κατά το δοκούν, κρατώντας τελικά σε «εργασιακή ομηρία» τους εργαζόμενους. Στην ίδια κατεύθυνση, παρουσιάζεται ως «δικαίωμα» η δυνατότητα για «παράλληλη απασχόληση» ενός εργαζόμενου σε περισσότερους από έναν εργοδότες, με τον όρο ότι αυτή δεν θέτει σε κίνδυνο την «προστασία εταιρικών μυστικών» και δεν δημιουργεί «σύγκρουση συμφερόντων» (Άρθ. 9 της Οδηγίας 2019/1152). Έτσι εμφανίζεται ως δικαίωμα του εργαζόμενου το γεγονός ότι υποχρεώνεται να εργάζεται για περισσότερους εργοδότες προκειμένου να εξασφαλίσει έναν αξιοπρεπή μισθό. Παράλληλα, στην Οδηγία περιλαμβάνεται (Άρθρο 1) η δυνατότητα των κρατών μελών να μην τηρήσουν τα μέτρα που προβλέπονται «σε εργαζόμενους που έχουν σχέση

εργασίας διάρκειας ίσης ή μικρότερης των 5 ωρών την εβδομάδα κατά μέσο όρο, σε περίοδο αναφοράς τεσσάρων εβδομάδων.» (COM/2017/797 - 2017/0355 (COD), 2018, (8)).

Γενικότερα, η «ευελιξία» αναγνωρίζεται από την Ε.Ε. ως ο κινητήριο μοχλός για την ανάπτυξη και την ανταγωνιστικότητα της καπιταλιστικής οικονομίας. Άλλωστε, αξίζει να αναφερθεί πως για την περίοδο 2016-2020, το ποσοστό των εσόδων στην οικονομία των πλατφορμών σχεδόν πενταπλασιάστηκε και από περίπου 3 δις. ευρώ αυξήθηκαν σε περίπου 14 δις. ευρώ (Ευρωπαϊκή Επιτροπή,2021). Μάλιστα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή όταν παρουσίασε την Πρόταση δήλωνε ότι τα νέα μέτρα θα συμβάλλουν στη διαμόρφωση ενός δίκαιου εταιρικού ανταγωνισμού προκειμένου «οι εργοδότες να επωφελούνται από πιο θεμιτό ανταγωνισμό στην εσωτερική αγορά, με λιγότερα νομικά κενά.», αναδεικνύοντας φανερά την ανάγκη της καπιταλιστικής οικονομίας για δημιουργία μιας «εσωτερικής αγοράς» με όσο το δυνατόν πιο ομοιογενείς όρους και περιορισμό των «στρεβλώσεων» στον ανταγωνισμό (Ευρωπαϊκή Επιτροπή,2017). Συνεπώς, δημιουργούνται ευλόγως σοβαροί προβληματισμοί ως προς το ποια είναι η πραγματική στόχευση των «νέων ελάχιστων δικαιωμάτων». Άλλωστε το ίδιο το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο εξηγεί ότι στόχος αποτελεί τα νέα ελάχιστα δικαιώματα να πλαισιώσουν κατάλληλα την ανάπτυξη των νέων μορφών απασχόλησης.» (COM/2017/ 797- 2017/0355 (COD), 2018, (3)).

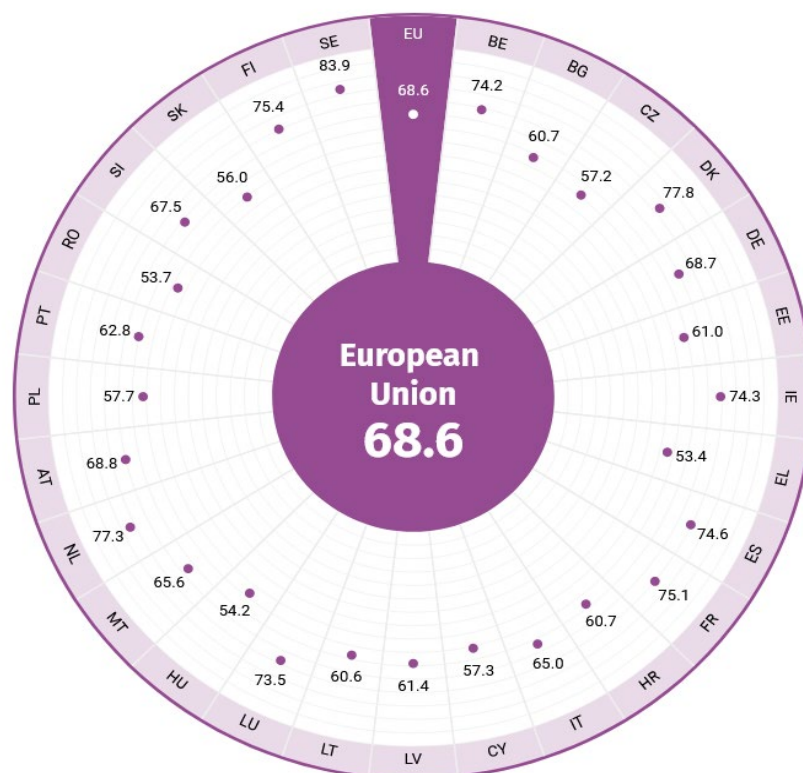
Δ.2 Ενότητα: Προτάσεις για την ενίσχυση των ψηφιακά εργαζόμενων γυναικών και την καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων στην ΤΝ

Δ.2.1 Η αργή βελτίωση του Δείκτη Ισότητας των γυναικών στην Ε.Ε.

Παρά την παραπάνω νομοθετική προσπάθεια, οι διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες εξακολουθούν να εντοπίζονται τόσο στην στελέχωση των κλάδων STEM και στις εργασιακές συνθήκες που βιώνουν όσο και στα ίδια τα αποτελέσματα που παράγει η ΤΝ. Αυτό συμβαίνει ,εξάλλου, επειδή η ΤΝ αντανακλά εδραιωμένες κοινωνικές αντιλήψεις, λειτουργεί δηλαδή ως «καθρέφτης» της ίδιας της κοινωνίας (Madgavkar,2021). Ο Δείκτης Ισότητας των Φύλων που δημοσίευσε το EIGE αποτελεί ,μάλιστα, ακόμη μια επιβεβαίωση των πολλών βημάτων που χρειάζεται να ακολουθήσει η Ε.Ε. για την αντιμετώπιση των έμφυλων διακρίσεων (EIGE,2022). Ειδικότερα στον τομέα της εργασίας μετρούνται τα ποσοστά, στα οποία γυναίκες και άνδρες συμμετέχουν ισοδύναμα στην εργασία, οι καλές

συνθήκες και η διάρκεια του εργασιακού βίου. Διαπιστώνεται υψηλότερη συχνότητα της μερικής απασχόλησης μεταξύ των γυναικών και διαχωρισμός των φύλων μέσω της συμμετοχής στους τομείς της εκπαίδευσης, της ανθρωπίνης υγείας και των δραστηριοτήτων κοινωνικής εργασίας. Κριτήριο για την ποιότητα της εργασίας αποτελούν οι ευέλικτες ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας και οι προοπτικές απασχόλησης.

Ο Δείκτης φανερώνει ότι η έμφυλη ισότητα εξελίσσεται με αρκετά αργούς ρυθμούς συγκριτικά με τον προηγούμενο χρόνο (EIGE,2022, p.17). Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος της Ε.Ε. υπολογίζεται πλέον σε 68,6 βαθμούς (100 βαθμοί/πλήρης ισότητα), μόλις 5,5 βαθμούς υψηλότερα από ό,τι το 2010 (EIGE,2022, p.18 & βλ. Εικόνα 1). Ακρως ανησυχητικό είναι μάλιστα το γεγονός ότι η Ελλάδα βρίσκεται στην τελευταία θέση της Ε.Ε. στον Δείκτη Ισότητας των Φύλων με 53,4 στις 100 μονάδες (15,2 μονάδες υπό τον ευρωπαϊκό μέσο όρο) (EIGE,2022, p.19).



Εικόνα 1: The Gender Equality Index 2022 reveals slow progress since 2010 and focuses on the COVID-19 pandemic (European Platform of Women Scientists, Posted At December 16, 2022 In Blog, Women In Science)

Άρα τα μέτρα και οι πολιτικές που είναι αναγκαία για την αντιμετώπιση των έμφυλων διακρίσεων απαιτούν πολυεπίπεδη εξέταση και διεπιστημονική-διατομεακή προσέγγιση. Στην παρούσα ενότητα θα γίνει μια συνοπτική αναφορά στους βασικούς άξονες, πάνω στους οποίους στηρίζονται τα μέτρα για την ενίσχυση των ψηφιακά εργαζόμενων γυναικών και για την καταπολέμηση διακρίσεων με βάση το φύλο στον τομέα της ΤΝ. Σε αυτούς περιλαμβάνονται η πρόσφατη Πρόταση Οδηγίας για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των ατόμων που εργάζονται μέσω ψηφιακών πλατφορμών εργασίας (COM/2021/762), η εκπαίδευση, η διασφάλιση συμπεριληπτικότητας (inclusivity) και ποικιλομορφίας (diversity), η ευαισθητοποίηση της κοινωνίας, τα τεχνολογικά εργαλεία και η συμπερίληψη ηθικών κανόνων στην ΤΝ.

Δ.2.2 Πρόταση Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των ατόμων που εργάζονται μέσω ψηφιακών πλατφορμών εργασίας (Proposal for a Directive on improving the working conditions of platform workers)

Το γεγονός ότι οι νέες μορφές εργασίας συνοδεύονται από νέες προκλήσεις, όπως την δυσκολία του ορθού χαρακτηρισμού του καθεστώτος απασχόλησης των ατόμων και τα ζητήματα λογοδοσίας και διαφάνειας, που μπορεί να θέτει η χρήση αλγορίθμων στην εργασία σε πλατφόρμα, οδήγησε την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στην έκδοση της εν λόγω Πρότασης Οδηγίας τον Δεκέμβριο του 2021. Σκοπός είναι να βελτιωθούν οι όροι εργασίας στο πλαίσιο των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας και η στήριξη της βιώσιμης ανάπτυξης τους στην Ε.Ε.. Όπως αναφέρεται στην Οδηγία ο παραπάνω «γενικός στόχος» θα επιτευχθεί μέσω των εξής ειδικών στόχων (COM/2021/762):

«(1)να διασφαλίσει ότι τα άτομα που εργάζονται μέσω πλατφορμών έχουν –ή μπορούν να αποκτήσουν– τη σωστή εργασιακή κατάσταση υπό το πρίσμα της πραγματικής τους σχέσης με την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας και ότι αποκτούν πρόσβαση στα ισχύοντα δικαιώματα εργασίας και κοινωνικής προστασίας·

(2)να διασφαλίσει δικαιοσύνη, διαφάνεια και υπευθυνότητα στην αλγοριθμική διαχείριση στο πλαίσιο εργασίας της πλατφόρμας · και

(3)να ενισχύσει τη διαφάνεια, την ιχνηλασιμότητα και την ευαισθητοποίηση σχετικά με τις εξελίξεις στην εργασία της πλατφόρμας και να βελτιώσει την επιβολή των ισχυόντων κανόνων

για όλους τους ανθρώπους που εργάζονται μέσω πλατφορμών, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που λειτουργούν διασυνοριακά.».

Ειδικότερα, όσον αφορά το καθεστώς απασχόλησης η προτεινόμενη Οδηγία παρουσιάζει έναν κατάλογο κριτηρίων ελέγχου βάσει των οποίων εξετάζεται το αν μια πλατφόρμα μπορεί να θεωρηθεί «εργοδότης». Εφόσον, πληρούνται τουλάχιστον δύο κριτήρια, τεκμαίρεται από νομικής φύσεως ότι η εν λόγω πλατφόρμα είναι εργοδότης και ως εκ τούτου ο εργαζόμενος που εργάζεται σε αυτή απολαμβάνει όλα τα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα, όπως δικαιούται κάθε μισθωτός εργαζόμενος. Ωστόσο, αξίζει να αναφερθεί ότι στην Οδηγία επισημαίνεται ότι πλατφόρμες που δύνανται να χαρακτηρίζονται ως εργοδότες έχουν το δικαίωμα να μην αποδεχθούν, δηλαδή να «προσβάλλουν» την έννοια του «εργαζομένου» ,για τα άτομα που απασχολούν, αρκεί να αποδείξουν ότι δεν υφίσταται εργασιακή σχέση (Ευρωπαϊκή Επιτροπή,2021).

Επιπλέον, η προτεινόμενη Οδηγία παρέχει προστασία σχετικά με την αξιοποίηση και τη λειτουργία αλγοριθμικών συστημάτων στην εργασία, δηλαδή συστημάτων που καταλήγουν σε αυτοματοποιημένες αποφάσεις, υποστηρίζοντας ή αντικαθιστώντας τις εργασίες που μπορούν να γίνουν π.χ. από διευθυντικά στελέχη. Η αλγοριθμική διαχείριση επιτυγχάνεται μέσω χορήγησης νέων δικαιωμάτων όπως είναι η αύξηση της διαφάνειας κατά την αξιοποίησή τους, η εξασφάλιση της παρακολούθησης από κάποιο τρίτο άτομο προκειμένου να ελέγχεται η τήρηση των όρων εργασίας και η παροχή του δικαιώματος αμφισβήτησης των αυτοματοποιημένων αποφάσεων.

Ακόμη, αξίζει να αναφερθεί ότι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή πρότεινε ένα Σχέδιο κατευθυντήριων γραμμών, προκειμένου να διευκρινιστεί το πώς εφαρμόζεται το δίκαιο της Ε.Ε. περί ανταγωνισμού στις συλλογικές συμβάσεις μεμονωμένων αυτοαπασχολουμένων, που στοχεύουν στην βελτίωση των όρων εργασίας τους και σε αυτούς περιλαμβάνονται και όσοι εργάζονται μέσω ψηφιακών πλατφορμών εργασίας.

Δ.2.3 Ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στο πεδίο της Επιστήμης, Τεχνολογίας, Μηχανικής και Μαθηματικών (STEM)

Όπως αναφέρθηκε στο 1^ο Κεφάλαιο της παρούσας διπλωματικής βασικό ζήτημα που χρήζει άμεσης επίλυσης αποτελεί η μειωμένη γυναικεία αντιπροσώπευση στο πεδίο των STEM, είτε αφορά την αντίστοιχη εκπαιδευτική κατάρτιση είτε την εργασιακή απασχόληση στους συγκεκριμένους τομείς. Γενικώς, σύμφωνα με την μελέτη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ‘She Figures’ (2021), οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν μόνο το 20% των αποφοίτων ΤΠΕ και μόλις το 17% κατέχουν θέσεις εργασίας στο τεχνολογικό πεδίο. Ακόμη, η γυναικεία εκπροσώπηση στους αυτοαπασχολούμενους επαγγελματίες σε τεχνικά επαγγέλματα, όπως οι επιστήμες, η μηχανική ή οι ΤΠΕ, είναι μόνο 24%. Όπως αναδείχθηκε ανωτέρω, τα έμφυλα στερεότυπα που επικρατούν όσον αφορά το γνωστικό πεδίο των STEM, αποθαρρύνουν τα κορίτσια με το να ασχοληθούν με αυτού του είδους την εκπαίδευση και ως εκ τούτου να σταδιοδρομήσουν σε τέτοιους κλάδους. Σε αυτό το πλαίσιο, είναι αναγκαίο να αναμορφωθεί συνολικά ο εκπαιδευτικός τομέας προκειμένου να επαναπροσδιοριστεί η σχολική ύλη και οι μέθοδοι διδασκαλίας ώστε να προωθούν την έμφυλη ισότητα και να ενθαρρύνουν τη γυναικεία συμμετοχή σε αυτούς τους κλάδους. Σε αυτήν την κατεύθυνση εντάσσεται και το «Σχέδιο δράσης για την ψηφιακή εκπαίδευση - Δράση 13». Βασικές δραστηριότητες του αποτελούν η «κατάρτιση σε ψηφιακές και βιώσιμες επιχειρηματικές δεξιότητες για τις μαθήτριες της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης μέσω ειδικής διαδικτυακής πλατφόρμας μάθησης ‘Girls Go Circular’», η «διοργάνωση φεστιβάλ E-STEAM*» για κορίτσια και γυναίκες σε διάφορα ευρωπαϊκά κράτη προκειμένου να ενισχύσουν τις ψηφιακές και επιχειρηματικές ικανότητες καθώς και «νέα προγράμματα για την τριτοβάθμια εκπαίδευση» όσον αφορά τον κλάδο της μηχανικής και τις ΤΠΕ (European Commission, 2021). Φυσικά προϋπόθεση για όλα τα ανωτέρω είναι να εξασφαλιστεί η ισότιμη πρόσβαση όλων στην εκπαίδευση, δεδομένου ότι σε ορισμένες χώρες όπως για παράδειγμα στην Αφρική η πρόσβαση στην εκπαίδευση είναι περιορισμένη και ως εκ τούτου δίνεται προτεραιότητα στα αγόρια, αποκλείοντας έτσι τα κορίτσια (Αντωνοπούλου, 2021). Τέλος, όπως σημειώνεται από την UNESCO είναι αναγκαίο να συνειδητοποιηθεί ότι ο κλάδος των STEM δεν πρέπει να είναι ταυτόσημος με τους άνδρες, κάτι το οποίο θα επιτευχθεί μέσω της αλλαγής των κοινωνικών προτύπων και ρόλων που προβάλλονται για τα φύλα, διαμέσου των μέσων επικοινωνίας (media) και των μέσων κοινωνικής δικτύωσης (social media) (UNESCO, 2017).

Σημαντική επίσης είναι η κινητοποίηση και η ευαισθητοποίηση (raising awareness) στο έμφυλο χάσμα στην πρόσβαση στην γνώση και την τεχνολογία. Καθώς αναγνωρίζεται ευρέως ότι η έλλειψη γυναικών από τους τομείς STEM οφείλεται στην έλλειψη πρόσβασης και στην έλλειψη κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς, προέκυψαν πολλαπλές πρωτοβουλίες που επικεντρώνονται στην προσέλκυση περισσότερων γυναικών σε αυτούς τους τομείς (Smits,2021). Άλλωστε, έχει αρχίσει να συνειδητοποιείται στο σύνολο της κοινωνίας ότι η έλλειψη ποικιλομορφίας στην ηγεσία και το εργατικό δυναμικό της ΤΝ δημιουργεί κρίση στον ίδιο τον κλάδο (Roopaei, Horst et al.,2021). Έτσι, η ενεργοποίηση διαφόρων οργανισμών αποδεικνύεται τελικά καίριας σημασίας, δεδομένου ότι στοχεύουν στην διεπιστημονική επίλυση των ζητημάτων και στην αξιοποίηση πρακτικών δράσεων προκειμένου να διαμορφωθεί ένας πιο περιεκτικός και ηθικός χώρος στον τομέα της ΤΝ. Το πρόγραμμα σπουδών 'Girls Who Code' αποτελεί μία τέτοιου είδους πρωτοβουλία, το οποίο «*βασίζεται στην καλλιέργεια της έκθεσης, του ενδιαφέροντος, της κοινότητας και της υποστήριξης και των τεχνικών δεξιοτήτων*» για νέα κορίτσια και μη δυαδικά άτομα, καθώς επίσης και οι Women in AI (WAI), μία κοινότητα εθελοντών, που προσφέρει ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη (Girls Who Code, n.d & Women in AI, n.d). Ακόμη, ενδεικτικά αξίζει να αναφερθούν επιγραμματικά ορισμένοι οργανισμοί που στοχεύουν έμπρακτα στην κινητοποίηση και ευαισθητοποίηση της κοινωνίας όσον αφορά τις έμφυλες διακρίσεις που αναπαράγει η ΤΝ όπως το Distributed Artificial Intelligence Research Institute (DAIR) (Distributed AI Research Institute, n.d), ο Algorithmic Justice League (Algorithmic Justice League, n.d). και ο DATAWO (DATAWO, n.d).

Δ.2.4 Ρυθμίσεις εκ του σχεδιασμού της ΤΝ (by design) - Διαφάνεια (transparency)

Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων (ΓΚΠΔ) προβλέπει στο Άρθρο 25 την προστασία των προσωπικών δεδομένων ήδη από τον σχεδιασμό και εξ ορισμού (by design). Συγκεκριμένα, όπως αναφέρεται στη σκέψη 78 του Κανονισμού για να μπορεί να επιτυγχάνεται η προστασία των προσωπικών δεδομένων χρειάζεται να λαμβάνονται κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα βάσει των απαιτήσεων του Κανονισμού και ο υπεύθυνος επεξεργασίας υποχρεούται να θεσπίζει μέτρα και πολιτικές εκ του σχεδιασμού ώστε να μπορεί να αποδείξει τη συμμόρφωσή του με τον Κανονισμό (L 119/1, 2016).

Σε ακαδημαϊκό επίπεδο, συνεχίζεται η συζήτηση για μία εκ του σχεδιασμού ενσωμάτωση, μέσω των κατάλληλων τεχνικών εργαλείων και μέτρων, ηθικών αρχών στην ΤΝ που θα προάγουν τον σεβασμό των θεμελιωδών δικαιωμάτων και δεν θα αναπαράγουν τις έμφυλες διακρίσεις. Ο κεντρικός άξονας της συζήτησης εστιάζει στο γεγονός ότι τελικά η διαδικασία λήψης απόφασης μέσω αλγορίθμων είναι «αδιαφανής» (black box problem). Δηλαδή δεν είναι δυνατό να ελεγχθεί τεχνικά η ορθότητα της ειλημμένης απόφασης ούτε από κάποιον τρίτο, άνθρωπο ή άλλο σύστημα, ούτε και από το ίδιο το σύστημα, το οποίο δεν δύναται να εξηγήσει επαρκώς πώς κατέληξε στην εκάστοτε απόφαση. Η «διαφάνεια» προτείνεται διεθνώς ως το εργαλείο που θα αντιμετωπίσει το 'black box problem'. Συγκεκριμένα, προς αυτήν την κατεύθυνση έχει αρχίσει να αναπτύσσεται ένας νέος υποτομέας της ΤΝ, ο οποίος στοχεύει στην καλύτερη κατανόηση του ανωτέρου ζητήματος και στις προτάσεις λύσεων και ονομάζεται κλάδος της εξηγήσιμης ΤΝ [explainable AI (XAI)] (Παπαδούλη,2022, σελ.6). Βασικός στόχος αποτελεί το να μπορέσουν να δημιουργηθούν τα κατάλληλα τεχνικά εργαλεία ώστε να ερμηνευθούν τα αποτελέσματα της ΤΝ χωρίς ωστόσο να τεθούν εμπόδια στην δυναμική της εξέλιξη.

Πώς όμως εννοιολογείται η διαφάνεια στο πεδίο της ΤΝ; Προτείνεται ότι η διαφάνεια πρέπει να γίνει αντιληπτή υπό διπλή έννοια, δηλαδή και με την κυριολεκτική έννοια του όρου και με την μεταφορική (Παπαδούλη,2022, σελ. 37-39). Η πρώτη αφορά την αναγκαιότητα λήψης τεχνικών μέτρων ώστε να γίνεται κατανοητή η μέθοδος με την οποία λαμβάνονται και συλλέγονται τα δεδομένα ενώ η δεύτερη την αναγκαιότητα να εξηγούνται οι αλγοριθμικές αποφάσεις σε γλώσσα, που θα γίνεται κατανοητή από τον ανθρώπινο νου και ταυτοχρόνως την ανάγκη να συμπεριλαμβάνεται και ο χρήστης ΤΝ στον τρόπο με τον οποίο λαμβάνονται οι αποφάσεις, ex ante ή, έστω, ex post (Παπαδούλη,2022, σελ.38). Μια λύση θα ήταν η ενσωμάτωση ενός ηθικού κουτιού (ethical box) στα συστήματα ΤΝ ώστε αυτά να μπορούν να συμπεριφέρονται κατά τρόπο γενικά αποδεκτό, χωρίς να δημιουργούν πρόβλημα στους χρήστες ή στον τρόπο λειτουργίας τους (COM/2021/206 & Παπαδούλη,2022, σελ.41). Ωστόσο, και σε αυτήν την περίπτωση δημιουργούνται αμφιβολίες και αντικρουόμενες απόψεις καθώς η «ηθική» δεν είναι ουδέτερη έννοια και αντικειμενικά δημιουργείται σε ένα καθορισμένο ιστορικό, κοινωνικό, πολιτικό και οικονομικό πλαίσιο όπου προτάσσονται συγκεκριμένες αξίες έναντι άλλων. Εντέλει απαιτείται μια ολιστική προσέγγιση της αντιμετώπισης των έμφυλων διακρίσεων (Hao,2019), ώστε να εμπνεύσει την θέσπιση ενός

σύγχρονου νομοθετικού πλαισίου, που θα προωθεί επιτακτικά την προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων, που κατοχυρώνονται στον Χάρτη.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Η ΤΝ και γενικότερα η αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών μπορούν να συμβάλλουν στην βελτίωση του βιοτικού-κοινωνικού επιπέδου και στην υποστήριξη της καθημερινής ζωής της σύγχρονης εργαζόμενης γυναίκας. Ωστόσο, όπως αναλύθηκε ανωτέρω, τα αποτελέσματα της ψηφιοποίησης δεν είναι πάντα θετικά για την γυναίκα. Τα προβλήματα εντοπίζονται σε πολλές εφαρμογές της ψηφιακής τεχνολογίας στο εργασιακό πεδίο είτε πρόκειται για εφαρμογές ΤΝ είτε για αναδιαμορφώσεις του τόπου και του χρόνου εργασίας. Η κοινή συνισταμένη των προβλημάτων εντοπίζεται στη θέση που κατέχει η γυναίκα στην κοινωνία, στα στερεότυπα και τις αντιλήψεις που εξακολουθούν να επικρατούν στον καπιταλισμό και, υπό αυτό το πρίσμα, εγείρονται προβληματισμοί όχι μόνο νομικής αλλά πρωτίστως κοινωνικής φύσης. Οι αναχρονιστικές αντιλήψεις και πρακτικές επιμένουν παρά την εξέλιξη του θεσμού της οικογένειας, επηρεάζουν τις συνήθειες της καθημερινότητας, αποτυπώνονται στις παραδόσεις, στα θρησκευτικά δόγματα, στις λογοτεχνικές και άλλες καλλιτεχνικές προσεγγίσεις και συνεπώς έχουν τη δική τους δυναμική (ΚΟΜΕΠ, Τευχ.1,2022). Όπως επισημαίνει χαρακτηριστικά η Ρενετζή,2012 αναφερόμενη στις έννοιες της τεχνολογίας και του φύλου: «Πρόκειται για μια αμοιβαία σχέση εξάρτησης όπου η τεχνολογία σε όλα τα επίπεδα -σχεδιασμό, παραγωγή, χρήση και κατανάλωση- διαμορφώνει απόψεις για το φύλο και, ταυτόχρονα, έννοιες του φύλου ενσωματώνονται και αντικατοπτρίζονται στον υλικό κόσμο των τεχνολογιών μας.» (Ρετρεντζή,2012).

Η ψηφιοποίηση της εργασίας φαίνεται ότι εγκυμονεί σοβαρούς κοινωνικούς κινδύνους για την εργαζόμενη γυναίκα, ενώ παράλληλα αποδεικνύεται ότι δεν έχει επαρκώς αναδιαμορφωθεί το νομικό πλαίσιο για τη συνολικότερη προστασία των εργαζομένων. Ο ισχυρισμός ότι η εργασία εξ' αποστάσεως και μέσω ψηφιακών πλατφορμών παρέχει τη δυνατότητα να ρυθμίζει ο εργαζόμενος το καθημερινό του πρόγραμμα, επισκιάζει το γεγονός ότι αυτό απορυθμίζεται εξαιτίας γενικότερων χαρακτηριστικών και κυρίως των επισφαλών όρων εργασίας (ατομικές συμβάσεις εργασίας ή μερικής απασχόλησης, συνεχή διαθεσιμότητα, έμφυλο μισθολογικό χάσμα κ.ά.) Ταυτόχρονα, η έλλειψη κοινωνικών δομών

για την στήριξη της οικογενειακής ζωής και την ανατροφή των παιδιών, όπως παιδικοί σταθμοί, που παρατηρείται στην καθημερινή ζωή, έχει ιδιαίτερα αρνητικό αντίκτυπο στη ζωή της εργαζόμενης μητέρας αφού αυτή είναι που επωμίζεται τελικά το βάρος της φροντίδας.

Ιδιαίτερα κρίσιμο είναι ότι σε νομικό επίπεδο έχουν αρχίσει συζητήσεις σχετικά με το κατά πόσο ο εργαζόμενος εξαρτάται νομικά από τον εργοδότη του, καθώς και σχετικά με την ύπαρξη από πλευράς των επιχειρήσεων «βασικών ωρών εργασίας» στο όνομα της μεγαλύτερης ευελιξίας και της καλύτερης εξισορρόπησης μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (Tomei,2021, p.263). Ωστόσο, το συγκεκριμένο μέτρο αποτελεί μια υποχώρηση από βασικές κατακτήσεις του εργατικού δικαίου, διότι κριτήριο για τον υπολογισμό του εργάσιμου χρόνου γίνεται όχι το πόσο εργάζεται ο εργαζόμενος συνολικά, αλλά μόνο οι συγκεκριμένες ώρες εργασίας. Συνεπώς, η επιχείρηση θα έχει τη δυνατότητα να μην υπολογίζει στον εργάσιμο χρόνο τα διαλλείματα.

Γενικώς, η γενίκευση της τηλεργασίας και της εργασίας μέσω ψηφιακών πλατφορμών αποτελεί κατεύθυνση των σύγχρονων επιχειρήσεων για την υλοποίηση των οικονομικών στόχων. Προκειμένου λοιπόν να παραμείνει και να ενισχυθεί η γυναικεία απασχόληση απαιτείται περαιτέρω ενίσχυση των ψηφιακών ικανοτήτων των γυναικών. Ο κλάδος των ΤΠΕ, συμβάλλει στην αύξηση της παραγωγικότητας και δημιουργεί κάθε χρόνο περίπου 120.000 νέες θέσεις εργασίας, ενώ το 2014 αντιπροσώπευε το 4,2% του ΑΕΠ της Ε.Ε. (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο,2018). Τα αποτελέσματα όμως της ψηφιακής εργασίας στη ζωή των εργαζομένων και ειδικότερα της γυναίκας, καθώς και τα νομικά κενά που υπάρχουν, δημιουργούν νομικούς και κυρίως κοινωνικούς προβληματισμούς.

Σίγουρα, έχει επιτευχθεί σημαντική προσπάθεια για την καταπολέμηση των ανισοτήτων που βιώνει η εργαζόμενη γυναίκα. Ωστόσο, αν λάβουμε υπόψη την έκταση και τη σπουδαιότητα του προβλήματος, τα βήματα, που έχουν γίνει αποτελούν απλώς την αρχή. Χρειάζεται να επισημανθεί, άλλωστε, ότι η όποια νομική-θεσμική πρόοδος για τις γυναίκες ήρθε ως συνέπεια των πολύχρονων και πολυποίκιλων αγώνων του γυναικείου κινήματος. Πέραν αυτού, υπάρχει κοινωνική ανισότητα που διευρύνεται παρά την τεχνολογική ανάπτυξη. Η κατάκτηση της ισονομίας μεταξύ γυναικών και ανδρών δεν αρκεί για την

επίλυση του κοινωνικού ζητήματος, όσο δεν εξασφαλίζονται οι συνθήκες και τα μέσα για την συνολική εκπλήρωση των αναγκών της κοινωνίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΑ ΒΙΒΛΙΑ

Μπέλλου, Ε. (2022) *‘Η ταξική ρίζα της γυναικείας ανισοτιμίας. Η βία –και η ενδοοικογενειακή– ως έκφρασή της’*, ΚΟΜΕΠ, Κομμουνιστική Επιθεώρηση. Θεωρητικό και Πολιτικό Όργανο της ΚΕ του ΚΚΕ, 1, σελ. 177-200.

Braidotti, R. (2020) *‘Κυβερνοφεμινισμός με διαφορά’*. Σε Πατηνιώτης, Μ. επιμ. *Εισαγωγή στις Ψηφιακές Σπουδές*. Θεσσαλονίκη: Ροπή.

Τραυλός-Τζανετάτος, Δ. Α. (2019) *Το εργατικό δίκαιο στην τέταρτη βιομηχανική επανάσταση*. Αθήνα: Σάκκουλας.

Τρευλάκη, Α. (2017) *‘ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΨΗΦΙΑΚΟΥ ΧΑΣΜΑΤΟΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ’*. Σε Δεμερτζής, Ν. επιμ. *ΚΟΙΝΩΝΙΑ ΤΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΣ: ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ*. Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.

Κολοντάι, Α. (2016) *Το Γυναικείο Ζήτημα*. Αθήνα: Σύγχρονη Εποχή.

Γεωργούλης Κ. (2015) *Τεχνητή νοημοσύνη : μια εισαγωγική προσέγγιση*. Αθήνα:

Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών.

Ένγκελς, Φρ. (2013) *Η καταγωγή της οικογένειας, της ατομικής ιδιοκτησίας και του κράτους*. Αθήνα: Σύγχρονη Εποχή.

Μαρξ, Κ. (2012) *Το Κεφάλαιο (Πρώτος Τόμος): κριτική της πολιτικής οικονομίας-το προτσές παραγωγής του κεφαλαίου*. Αθήνα: Σύγχρονη Εποχή.

Ρενετζή, Μ. (Επιμ.) (2012) *ΤΟ ΦΥΛΟ ΤΗΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ Η ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ ΤΟΥ ΦΥΛΟ*. ΕΚΚΡΕΜΕΣ.

Βλαχάβας, Ι., Κεφαλάς, Π., Βασιλειάδης, Ν., Κόκκορας, Φ. και Σακελλαρίου, Η. (2011) *Τεχνητή Νοημοσύνη*. Γ' έκδ. Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

Λεβέντης, Γ. Α. και Παπαδημητρίου, Κ. (2011) *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*. Αθήνα: Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας.

ΠΓ της ΚΕ του ΚΚΕ (2006) *‘Διάλεξη για το Γυναικείο Ζήτημα’*, ΚΟΜΕΠ, Κομμουνιστική Επιθεώρηση. Θεωρητικό και Πολιτικό Όργανο της ΚΕ του ΚΚΕ, 1.

Ρεφανίδης, Γ. (2005) *Τεχνητή Νοημοσύνη: Μια σύγχρονη προσέγγιση*. Αθήνα: Κλειδάριθμος.

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΑ ΒΙΒΛΙΑ

Daly, A., Hagendorf, T., Hui, L., Mann, M., Marda, V., Wagner, B. and Wang, W., W. (2022) '*AI, Governance and Ethics Global Perspectives*'. In Micklitz, H., W., Pollicino, O., Reichman, A., Simoncini, A., Sartor, G. and Gregorio D., G. eds. *Constitutional Challenges in the Algorithmic Society*. Cambridge: Cambridge University Press.

Russel, S. and Norvig, P. (2022) *Artificial Intelligence: A Modern Approach*. 4th edn. Harlow: Pearson.

Alpaydin, E. (2021) *Machine Learning*. Boston: MIT Press.

Buijsman, S. and Jänicke, B. (2021) *Ada und die Algorithmen: wahre Geschichten aus der Welt der künstlichen Intelligenz*. München: C.H. Beck.

Gigerenzer, G. (2021) *Klick: Wie wir in einer digitalen Welt die Kontrolle behalten und die richtigen Entscheidungen treffen*. München: C. Bertelsmann.

Tavora, I. and Rubery, J. (2021) '*The Covid-19 crisis and gender equality: risks and opportunities*'. In Vanhercke, B., Spasova, S. and Fronteddu, B. eds. *Social policy in the European Union: state of play 2020: Facing the pandemic*. Brussels: European Trade Union Institute (ETUI) and European Social Observatory (OSE).

Bartoletti, I. (2020) *An Artificial Revolution: On Power, Politics and AI*. United Kingdom: The Indigo Press.

Dignum, V. (2019) *Responsible Artificial Intelligence: How to Develop and Use AI in a Responsible Way*. Springer International Publishing.

Kelleher, J. D. (2019) *Deep Learning*. Boston: MIT Press.

Perez, C. C. (2019) *Invisible Women: Exposing data bias in a world designed for men*. Great Britain: Chatto & Windus.

Meredith, B. (2018) *Artificial unintelligence: How computers misunderstand the world*. USA: MIT Press.

Neil, C. O'. (2016) *Weapons of math destruction: How big data increases inequality and threatens democracy*. United States: Crown Books.

Milford, T. S. (2015) *'Revisiting Cyberfeminism: Theory as a Tool for Understanding Young Women's Experiences'*. In Bailey, J. and Steeves, V. ed. *eGirls, eCitizens*. Ottawa: University of Ottawa Press.

Zost, M. (2015) *Phantom of the Operator: Negotiating Female Gender Identity in Telephonic Technology from Operator to Apple iOS*. Washington, D. C.: Senior Thesis, BA.

Wajcman, J. (2004) *Technofeminism*. Cambridge, UK; Oxford: Polity Press.

Miller, C. and Swift, K. (2001) *The handbook of nonsexist writing*. iUniverse.

Munt, S. (2001) *Technospaces: Inside the New Media*. London: Continuum.

Hines, C. (1999) *'Rebaking the pie: THE WOMAN AS DESSERT metaphor'*. In Bucholtz, M., Liang, A. C. and Sutton, L. A. eds. *Reinventing identities: The gendered self in discourse*. Oxford: OUP.

Romaine, S. (1998) *Communicating gender*. New York: Psychology Press.

Plant, S. (1996) *'On the matrix: Cyberfeminist simulations'*. In Shields, R. ed. *Cultures of internet: Virtual spaces, real histories, living bodies*. London: Sage.

Mills, S. (1995) *Feminist stylistics*. London: Routledge.

Haraway, D. J. (1991) *Simians, Cyborgs and Women: The Reinvention of Nature*. New York: Routledge.

Butler, J. (1990) *Gender trouble and the subversion of identity*. New York and London: Routledge.

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ

Αντωνοπούλου, Σ. (2022) *ΤΕΧΝΗΤΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΚΑΙ ΕΜΦΥΛΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ – ΜΙΑ ΦΕΜΙΝΙΣΤΙΚΗ, ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗ, ΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΗΘΙΚΟΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ*. Πανεπιστήμιο Πειραιώς.

ΚΥΒΕΡΝΗΤΙΚΕΣ ΕΚΔΟΣΕΙΣ

Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (2020) *Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ Ε.Ε. ΠΡΙΝ ΚΑΙ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΠΑΝΔΗΜΙΑ COVID 19*. Αθήνα: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (3). Ανακτήθηκε από: https://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_THEMATIC_ISSUE_TELEWORK_FINAL.pdf [Πρόσβαση 4 Δεκέμβρη 2022].

Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος (2020) *Τηλεργασία- Προβλήματα και Προοπτικές*. Αθήνα. Ανακτήθηκε από: <https://www.oke.gr/el/opinions/tilergasia-provlimata-kai-prooptikes> [Πρόσβαση 4 Σεπτεμβρίου 2022].

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΑ ΑΡΘΡΑ

Παπαδούλη, Β. Κ. (2022) *Έννοιολογικές Προσεγγίσεις της «Διαφάνειας» στο πεδίο της Τεχνητής Νοημοσύνης υπό ένα νομικό πρίσμα*. *Pro Justitia*, 5, σελ. 30-44.

Χορδάκη, Ε. (2021) *Απομυθοποιώντας το Φυσικό – Ανακτώντας την Αλλοτρίωση: Φεμινισμοί και Τεχνοεπιστήμη στο Πλαίσιο της Ψηφιακότητας*. *Αυτόματον: Περιοδικό Ψηφιακών Μέσων και Πολιτισμού*, 1(1), σελ. 63-80. Διαθέσιμο στο: <https://doi.org/10.12681/automaton.28582> [Πρόσβαση 12 Απριλίου 2023].

ΣΕΒ (2021) *Παιδεία STEM για καινοτομία και ευημερία*. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ & ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ, Special Report ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ STEM, Το Μέλλον της Εργασίας, σελ. 1-28. Διαθέσιμο στο: <https://www.sev.org.gr/ekdoseis/paideia-stem-gia-kainotomia-kai-evimeria/> [Πρόσβαση 1 Απριλίου 2023].

Μιχαηλίδου, Μ. (2004) *Υβριδισμός και υποκειμενικότητα: Η φιγούρα του cyborg και το μεταβιομηχανικό υποκείμενο*. *The Greek Review of Social Research*, 115, σελ. 3-26.

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΑ ΑΡΘΡΑ

Gillis A. S. and Pratt, M. K. (2023) *machine learning bias (AI bias)*. *In depth guide to machine learning in the enterprise*, TechTarget Enterprise AI. Available at: <https://www.techtarget.com/searchenterpriseai/definition/machine-learning-bias-algorithm-bias-or-AI-bias> [Accessed 22 January 2023].

Huang, C., Zhang, Z., Mao, B. and Yao, X. (2023) *An Overview of Artificial Intelligence Ethics*. *IEEE Transactions On Artificial Intelligence*, 4 (4), pp. 799-819.

Lütz, F. (2022) *Gender equality and artificial intelligence in Europe. Addressing direct and indirect impacts of algorithms on gender-based discrimination*. *ERA Forum*, 23, pp. 33-52.

Pordelan, N., Hosseinian, S., Heydari, H., Khalijian, S. and Khorrami, M. (2022) *Consequences of teleworking using the internet among married working women: Educational careers investigation*. *Education and Information Technologies*, 27 (3), pp. 4277-4299.

- De Vaujany, F. X., Leclercq-Vandelannoitte, A., Munro, I., Nama, Y. and Holt, R. (2021) '*Control and Surveillance in Work: Practice: Cultivating Paradox in 'New' Modes of Organizing*'. *Organization Studies*, 42 (5), pp. 675-695.
- Ferrer, X., Nuënen, T., Such, J. M., Coté M. and Criado N. (2021) '*Bias and Discrimination in AI: A Cross-Disciplinary Perspective*'. *IEEE Technology and Society Magazine*, 40 (2), pp. 72-80.
- Gartenberg, C. (2021) '*Alexa finally gets a masculine-sounding voice option*', *The Verge*, 21 July. Available at: <https://www.theverge.com/2021/7/21/22587130/alex-masculine-voice-gender-ziggy-amazon-smart-assistant> [Accessed 22 May 2023].
- Heggeness, M. and Suri, P. (2021) '*Telework, Childcare, and Mothers' Labor Supply*'. *Opportunity and Inclusive Growth Institute Working Papers 52*, Federal Reserve Bank of Minneapolis, pp. 1-53.
- Madgavkar, A. (2021) '*A conversation on artificial intelligence and gender bias*', *McKinsey & Company*, 7 April. Available at: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/asia-pacific/a-conversation-on-artificialintelligence-and-gender-bias> [Accessed 22 January 2023].
- Manuela, T. (2021) '*Teleworking: A Curse or a Blessing for Gender Equality and WorkLife Balance ?*'. *Intereconomics*, 56 (5), pp. 260-264.
- Roopaei, M., Horst, J., Klaas, E., Foster, G., Salmon-Stephens, T. J. and Jodean Grunow (2021) '*Women in AI: Barriers and Solutions*'. In *IEEE World AI IoT Congress (AlloT)*, Seattle, WA, USA.
- Smits, Z. (2021) '*Analyzing the discourse of Girls Who Code concerning gender inequality*'. *Utrecht University, Amsterdam*. Available at: https://studenttheses.uu.nl/bitstream/handle/20.500.12932/1443/Thesis_ZoeSmits_NMDC_April%2023_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y [Accessed 22 January 2023].
- Yara, O., Brazheyev, A., Golovko, L. and Bashkatova, V. (2021) '*Legal Regulation of the Use of Artificial Intelligence: Problems and Development Prospects*'. *European Journal of Sustainable Development*, 10 (1), pp. 281-289.
- Bai, C., Dallasega, P., Orzes, G., Sarkis, J. (2020) '*Industry 4.0 technologies assessment: A sustainability perspective*'. *International Journal of Production Economics*, 229, pp. 1-15.
- Burt, A. (2020) '*How to fight discrimination in AI*', *Technology And Analytics*', 28 August. Available at: <https://hbr.org/2020/08/how-to-fight-discrimination-in-ai> [Accessed 22 January 2023].

Ferrer, X., van Nuenen, T., Such, J. M. and Criado N (2020) *'Discovering and Categorising Language Biases in Reddit'*. In Proceedings of the International AAAI Conference on Web and Social Media, 15 (1), pp. 140-151.

Filardi, F., De Castro, R. M. P., and Zanini, M. T. F. (2020) *'Advantages and disadvantages of teleworking in Brazilian public administration: Analysis of SERPRO and Federal Revenue experiences'*. Cadernos EBAPE. BR, 18 (1), pp. 28-46.

Jarrahi, M. H., Sutherland, W., Nelson, S. B. and Sawyer, S. (2020) *'Platformic Management, Boundary Resources for Gig Work, and Worker Autonomy Computer Supported Cooperative Work'*. The Journal of Collaborative Computing and Work Practices, 29 (1-2), pp. 153-189.

Leavy, S., Sullivan, B. O. and Siapera, E. (2020) *'Data, Power and Bias in Artificial Intelligence'*, Cornell University, 28 July. Available at: <https://arxiv.org/abs/2008.07341> [Accessed 2 April 2023].

Newlands, G. (2020) *'Algorithmic Surveillance in the Gig Economy: The Organization of Work through Lefebvrian Conceived Space'*. Organization Studies, 42 (5), pp. 1-38.

Rani, U. and Fuller, M. (2020) *'Digital labour platforms and new forms of flexible work in developing countries: Algorithmic management of work and workers'*. Competition & Change, 25 (1), pp. 212-236.

Rodríguez-Nogueira, Ó., Leirós-Rodríguez, R., Benítez-Andrades, J. A., Álvarez, M. J., Marqués-Sánchez, P. and Pinto-Carral, A. (2020) *'Musculoskeletal Pain and Teleworking in Times of the COVID-19: Analysis of the Impact on the Workers at Two Spanish Universities'*. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18 (1), pp. 1-12.

Vyas, N. (2020) *"'Gender inequality- now available on digital platform': an interplay between gender equality and the gig economy in the European Union"*. European Labour Law Journal, 12 (1), pp. 37-51.

Buolamwini, J. (2019) *'Artificial Intelligence Has a Problem with Gender and Racial Bias'*, TIME, 7 February. Available at: <https://time.com/5520558/artificial-intelligence-racial-gender-bias/> [Accessed 2 April 2023].

Hao, K. (2019) *'This is How AI Bias Really Happens -- and Why It's so Hard to Fix'*. MIT Technology Review, 4 February. Available at: <https://www.technologyreview.com/2019/02/04/137602/this-is-how-ai-bias-really-happensand-why-its-so-hard-to-fix/> [Accessed 12 March 2023].

- Knight, W. (2019) *'The Apple Card Didn't 'See' Gender - and That's the Problem, the way its algorithm determines credit lines makes the risk of bias more acute.'*, Wired, 19 November. Available at: <https://www.wired.com/story/the-apple-card-didnt-see-genderand-thats-the-problem> [Accessed 12 March 2023].
- Minca, C. and Roelofsen, M. (2019) *'Becoming Airbnbeings: on datafication and the quantified Self in tourism'*. *Tourism Geographies*, 23 (4), pp. 743-764.
- Raffnsøe, S., Mennicken, A., and Miller, P. (2019) *'The Foucault effect in organization studies'*. *Organization Studies*, 40 (2), pp. 155-182.
- Rawlinson, K. (2019) *'Digital assistants like Siri and Alexa entrench gender biases, says UN'*, The Guardian, 22 May. Available at: <https://www.theguardian.com/technology/2019/may/22/digital-voice-assistants-siri-alexa-gender-biases-unesco-says> [Accessed 12 January 2023].
- Romano, B. (2019) *'Five years ago Amazon introduced Alexa. The name may never be the same. Here's what happened.'*, The Seattle Times, 8 November. Available at: <https://www.seattletimes.com/business/amazon/five-years-ago-amazon-introduced-alexa-the-name-may-never-be-the-same/> [Accessed 4 February 2023].
- Roselli, D., Matthews, J. and Talagala, N. (2019) *Managing Bias in AI*. In *Companion Proceedings of the 2019 World Wide Web Conference*, pp. 539-544. Available at: <https://doi.org/10.1145/3308560.3317590> [Accessed 12 March 2023].
- Stupp, C. (2019) *'Fraudsters used AI to mimic CEO's voice in unusual cybercrime case: Scams using artificial intelligence are a new challenge for companies'*, The Wall Street Journal, 30 August. Available at: <https://www.wsj.com/articles/fraudsters-use-ai-to-mimic-ceos-voice-in-unusual-cybercrime-case-11567157402> [Accessed 22 April 2023].
- West, S.M., Whittaker, M. and Crawford, K. (2019) *'Discriminating Systems: Gender, Race and Power in AI'*. AI Now Institute, pp. 1-33. Available at: <https://ainowinstitute.org/discriminatingsystems.html> [Accessed 3 June 2023].
- Yampolskiy, R. V. (2019) *'Predicting future AI failures from historic examples'*. *Foresight*, 21 (1), pp. 138-152.
- Bajwa, U., Gastaldo, D., Di Ruggiero, E. and Knorr, L. (2018) *'The Health Of Workers In The Global Gig Economy'*. *Globalization and Health*, 14 (1), pp. 1-4.

- Costa, P. (2018) '*Conversing with Personal Digital Assistants: on Gender and Artificial Intelligence*'. *Journal of Science and Technology of the Arts*, 10 (3), pp. 59-72.
- Dastin, J. (2018) '*Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women*'. *Reuters Business News*, 10 October. Available at: <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight-idUSKCN1MK08G> [Accessed 3 June 2023].
- Leavy, S. (2018) '*Gender Bias in Artificial Intelligence: The Need for Diversity and Gender Theory in Machine Learning*'. In 1st International Workshop on Gender Equality in Software Engineering (2018 ACM/IEEE), Gothenburg, Sweden pp. 14-16. Available at: <https://ieeexplore.ieee.org/document/8452744> [Accessed 3 June 2023].
- Stark, L. and Levy, K. (2018) '*The Surveillant Consumer*'. *Media Culture & Society*, 40 (8), pp. 1-19.
- Suhartono, H., Levin, A., and Johnsson, J. (2018) '*Why Did Lion Air Flight 610 Crash? New Report Details Struggle*', *Bloomberg*, 27 November. Available at: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2018-11-27/lion-air-pilots-struggle-detailed-in-preliminary-crash-report>. [Accessed 3 June 2023].
- Balali, E., Bakhtriari, S., Mohammadi, A. and Mohagegi, H. (2017) '*Efective factors of role conflict in women and its efect on family conficts in Hamadan*'. *Journal of Applied Sociology*, 27 (4), pp. 17-132.
- Balso, D. M. and Hermann, J. (2017) '*Meet Michelangelo: Uber's Machine Learning Platform*', *Uber Blog Engineering*, 5 September. Available at: <https://www.uber.com/en-GR/blog/michelangelo-machine-learning-platform/> [Accessed 28 June 2023].
- Baylor, D., Koc, L., Koo, C. Y., Lew, L. (2017) '*TFX: A TensorFlow-Based Production-Scale Machine Learning Platform*'. In the 23rd ACM SIGKDD International Conference, pp. 1387-1395. Available at: <http://dx.doi.org/10.1145/3097983.3098021> [Accessed 6 June 2023].
- Bier, D. (2017) '*E-Verify Has Delayed or Cost Half a Million Jobs for Legal Workers*', *Cato Institute*, May 16. Available at: https://www.cato.org/blog/e-verify-has-held-or-cost-jobs-half-million-legal-workers?utm_content=bufferb2426&utm_medium=social&utm_source=twitter.com&utm_campaign=buffer [Accessed 6 June 2023].
- Danks, D. and London, A. J. (2017) '*Algorithmic bias in autonomous systems*'. In *Proc. of the International Joint Conference on Artificial Intelligence (IJCAI)*, 17, pp. 4691-4697.

Fessler, L. (2017) *'Siri, Define Patriarchy: We tested bots like Siri and Alexa to see who would stand up to sexual harassment'*, Quartz, 22 February. Available at: <https://qz.com/911681/we-tested-apples-siri-amazon-echos-alexa-microsofts-cortana-and-googles-google-home-to-see-which-personal-assistant-bots-stand-up-for-themselves-in-the-face-of-sexual-harassment> [Accessed 6 March 2023].

van Doorn, N. (2017) *'Platform labor: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the 'on-demand' economy'*. Information Communication & Society, 20 (6), pp. 898-914.

Zhao, J., Wang, T., Yatskar, M., Ordonez, V. and Chang, K. W. (2017) *'Men Also Like Shopping: Reducing Gender Bias Amplification using Corpus-level Constraints'*. In Proceedings of the 2017 Conference on Empirical Methods in Natural Language Processing, Copenhagen, Denmark. Association for Computational Linguistics, pp. 2979-2989.

Barocas, S. and Selbst, A., D. (2016) *'Big Data's Disparate Impact'*. California Law Review, 104 (3), pp. 671-732.

Bolukbasi, T., Chang, K. W., Zou, J., Saligrama, V., and Kalai, A. (2016) *'Man is to computer programmer as woman is to homemaker? Debiasing word embeddings'*. In Proceedings of the 30th International Conference on Neural Information Processing Systems, pp. 1-9. Available at: https://proceedings.neurips.cc/paper_files/paper/2016/file/a486cd07e4ac3d270571622f4f316ec5-Paper.pdf [Accessed 16 June 2023].

Burrell J. (2016) *'How the machine 'thinks': Understanding opacity in machine learning algorithms'*. Big Data & Society, pp. 1-12. Available at: <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2660674> [Accessed 19 March 2023].

Crawford, K. (2016) *'Artificial Intelligence's White Guy Problem'*, The New York Times, 25 June. Available at: <https://www.nytimes.com/2016/06/26/opinion/sunday/artificial-intelligences-white-guy-problem.html> [Accessed 19 March 2023].

Dale, R. (2016) *'Industry Watch: The return of the chatbots'*. Natural Language Engineering, 22 (5), pp. 811- 817.

De Stefano, V. (2016) *'The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy"'*. ILO Working Papers 994899823402676, International Labour Organization.

- Hester, H. (2016) *'Technology Becomes Her'*. *New Vistas*, 3 (1), pp. 46-50.
- McGregor, S. (2016) *'Incident number 6'*. In AI Incident Database. Available at: <https://incidentdatabase.ai/cite/6> [Accessed 3 February 2023].
- Moore, J. (2006) *'Home working and work-life balance: Does it add to quality of life?'*. *European Review of Applied Psychology*, 56 (1), pp. 5-13.
- Morby, A. (2016) *'Tesla driver killed in first fatal crash using autopilot'*. *Dezeen*. Available at: <https://www.dezeen.com/2016/07/01/tesla-driver-killed-car-crash-news-driverless-car-autopilot/> [Accessed 19 January 2023].
- Ribeiro, M. T., Singh, S., and Guestrin, C. (2016) *"'Why Should I Trust You?': Explaining the Predictions of Any Classifier"*. In *Proceedings of the 22nd ACM SIGKDD International Conference on Knowledge Discovery and Data Mining*, pp. 1135-1144. Available at: <https://doi.org/10.1145/2939672.2939778> [Accessed 19 January 2023].
- Vincent, J. (2016) *'Twitter taught Microsoft's AI chatbot to be a racist asshole in less than a day'*, *The Verge*, 24 March. Available at: <https://www.theverge.com/2016/3/24/11297050/tay-microsoft-chatbot-racist> [Accessed 3 February 2023].
- Zhang, L., Wu, Y. and Wu, X. (2016) *'A Causal Framework for Discovering and Removing Direct and Indirect Discrimination'*. In *Proceedings of the Twenty-Sixth International Joint Conference on Artificial Intelligence (IJCAI-17)*, pp. 3929-3935. Available at: <http://www.csce.uark.edu/~xintaowu/publ/ijcai17.pdf> [Accessed 3 February 2023].
- Leclercq-Vandelannoitte, A., Isaac, H. and Kalika, M. (2014) *'Mobile information systems and organisational control: Beyond the panopticon metaphor?'*. *European Journal of Information Systems*, 23 (5), pp. 543-557.
- Leong, N. (2014) *'The sharing economy has a race problem'*, *Salon*, 2 November. Available at: https://www.salon.com/2014/11/02/the_sharing_economy_has_a_race_problem/ [Accessed 14 June 2023].
- Tyagi, R. (2014), *'Understanding Postcolonial Feminism in relation with Postcolonial Feminist Theories'*. *International Journal of Language and Linguistics*, 1 (2), pp. 45-50.

- Veltri, N. F., Krasnova, H., Baumann, A. and Kalayamthanam, N. (2014) '*Gender Differences in Online Gaming: A Literature Review*'. In 20th Americas Conference on Information Systems. Available at: <https://core.ac.uk/download/pdf/301361965.pdf> [Accessed 9 January 2023].
- Gold, M. and Mustafa, M. (2013) '*Work always wins: Client colonisation, time management and the anxieties of connected freelancers*'. *New Technology, Work and Employment*, 28 (3), pp. 197-211.
- Hinsey, V. (2013) '*Girls Get Digital: A Critical View of Cyberfeminism*'. *On Our Terms: The Undergraduate Journal of the Athena Center for Leadership Studies at Barnard College*, 1 (1), pp. 25-32.
- Mikolov, T., Chen, K., Corrado, G. and Dean, J. (2013) '*Efficient estimation of word representations in vector spaces*'. In International Conference on Learning Representations, pp. 1-12. Available at: <https://www.semanticscholar.org/paper/Efficient-Estimation-of-Word-Representations-in-Mikolov-Chen/330da625c15427c6e42ccfa3b747fb29e5835bf0#extracted> [Accessed 9 June 2023].
- Munro, I. (2012) '*The management of circulations: Biopolitical variations after Foucault*'. *International Journal of Management Reviews*, 14 (3), pp. 345-362.
- Brivot, M. and Gendron, Y. (2011) '*Beyond panopticism: On the ramifications of surveillance in a contemporary professional setting*'. *Accounting, Organizations and Society*, 36 (3), pp. 135-155.
- Paasonen, S. (2011) '*Revisiting cyberfeminism*'. *Communications The European Journal of Communication Research*, 36 (3), pp. 335-352.
- Ogletree, S. M. and Drake, R. (2007) '*College Students' Video Game Participation and Perceptions: Gender Differences and Implications*'. *Sex Roles*, 56 (7-8), pp. 537-542.
- Rose, C. (2007) '*Does female board representation influence firm performance? The Danish evidence*'. *Corporate Governance: An International Review*, 15 (2), pp. 404-413.
- Ball, K. (2005) '*Organization, surveillance and the body: Towards a politics of resistance*'. *Organization*, 12 (1), pp. 89-108.
- Wallach, W., Allen, C. and Smit, I. (2005) '*Machine morality: bottom-up and top-down approaches for modelling human moral faculties*'. *AI and Society*, 22 (4), pp. 565-582.

- Weber, J. (2005) *'Helpless machines and true loving care givers: a feminist critique of recent trends in human-robot interaction'*. *Journal of Information, Communication and Ethics in Society*, 3 (4), pp. 209-218.
- Koller, V. (2004) *'Businesswomen and War Metaphors: 'Possessive, Jealous and Pugnacious'?'*. *Journal of Sociolinguistics*, 8 (1), pp. 3-22.
- Consalvo, M. (2002) *'Cyberfeminism'*. *Encyclopedia of New Media*. Ed. Thousand Oaks, CA: SAGE, pp. 109-110. SAGE Reference Online. Available at: https://study.sagepub.com/sites/default/files/Ch17_Cyberfeminism.pdf [Accessed 19 June 2023].
- Sigley, R. and Holmes, J. (2002) *'Looking at girls in corpora of English'*. *Journal of English Linguistics*, 30 (2), pp. 138-157.
- Faulkner, W. (2000) *'The Power and the Pleasure? A Research Agenda for "Making Gender Stick" to Engineers'*. *Science, Technology, & Human Values*, 25 (1), pp. 87-119.
- Munro, I. (2000) *'Non-disciplinary power and the network society'*. *Organization*, 7 (4), pp. 679-695.
- Gajjala, R. (1999-2000) *"Internet Constructs of Identity and Ignorance: 'Third World' Contexts and Cyberfeminism"*. *Works and Days*, 17 & 18 (33/34), (35/36), pp. 117-137.
- Graham, E. (1999) *'Cyborgs or Goddesses? Becoming Divine In a Cyberfeminist Age'*. *Information, Communication & Society*, 2 (4), pp. 419-438.
- Hickman, B. C. (1997) *'The devil and the one drop rule: Racial categories, african americans, and the us census'*. *Michigan Law Review*, 95 (5), pp. 1161-1265.
- Halberstam, J. (1991) *'Automating Gender: Postmodern Feminism in the Age of the Intelligent Machine'*. *Feminist Studies*, 17(3), pp. 439-460.
- Wajcman, J. (1991) *'Patriarchy, technology, and conceptions of skill'*. *Work and Occupations*, 18(1), pp. 29-45.
- Keller, E. F. and Goldhaber, G. S. (1987) *'Reflections on Gender and Science'*. *American Journal of Physics*, 55, pp. 284-286.

ΔΙΚΤΥΑΚΟΣ ΤΟΠΟΣ/WEBSITE

EIGE (2022) *Gender Equality Index: The COVID-19 pandemic and care*. Available at: <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2022-covid-19-pandemic-and-care> [Accessed 8 April 2023].

UNESCO's General Conference: 41st session (2021) *Recommendation on the ethics of artificial intelligence*. Available at: <https://en.unesco.org/artificial-intelligence/ethics> [Accessed 18 April 2023].

GPAI: Global Partnership on Artificial Intelligence (2020) *GPAI The Global Partnership on Artificial Intelligence*. Available at: <https://gpai.ai/> [Accessed 5 June 2023].

ILO (2020) *Brief no 3: Domestic violence and its impact on the world of work*. Available at: https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS_738117/lang--en/index.htm [Accessed 12 May 2023].

World Economic Forum (2020) *The Promise of Platform Work: Understanding the Ecosystem*. Available at: <https://www.weforum.org/whitepapers/the-promise-of-platform-work-understanding-the-ecosystem/> [Accessed 2 January 2023].

Council on Artificial Intelligence (2019) *Artificial intelligence*. Available at: <https://www.oecd.org/digital/artificial-intelligence/> [Accessed 14 March 2023].

UNESCO; EQUALS Skills Coalition (2019) *I'd blush if I could: closing gender divides in digital skills through education*. Available at: <https://en.unesco.org/Id-blush-if-I-could> [Accessed 28 April 2023].

UNESCO (2017) *Cracking the code: Girls' and women's education in science, technology, engineering and mathematics (STEM)*. Available at: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000253479> [Accessed 12 April 2023].

Copenhagen Pride, *Copenhagen Pride*. Available at: <https://www.copenhagenpride.dk/#!/en/home> [Accessed 14 March 2023].

Equal AI, *Leading the movement for innovative, responsible, and inclusive artificial intelligence*. Available at: <https://www.equalai.org/> [Accessed 26 March 2023].

EIGE, *Glossary and thesaurus*. Available at: <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1329> [Accessed 26 March 2023].

Girls Who Code. Available at: <https://girlswhocode.com/> [Accessed 12 May 2023].

Women in AI. Available at: <https://www.womeninai.co/> [Accessed 12 May 2023].

Distributed AI Research Institute. Available at: <https://www.linkedin.com/company/dair-institute/> [Accessed 12 May 2023].

Algorithmic Justice League. Available at: <https://www.ajl.org/> [Accessed 12 May 2023].

DATAWO, Protect feminity rights in the digital world. Available at: <https://www.datawo.org/el/> [Accessed 12 May 2023].

FEMIN-ICT. Available at: <https://www.femminictproject.eu/> [Accessed 16 May 2023].

ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑ

LAWSPOT (2021) *Τεχνητή Νοημοσύνη και Ισότητα - Φοιτητές γράφουν για την Τεχνητή Νοημοσύνη*. Διαθέσιμο σε: <https://www.lawspot.gr/nomika-nea/tehniti-noimosyni-kai-isotita-foitites-grafoyn-gia-tin-tehniti-noimosyni> [Accessed 26 March 2023].

Wikipedia, *Word2vec*. Available at: <https://en.wikipedia.org/wiki/Word2vec> [Accessed 26 March 2023].

ΑΘΗΝΑ (2021) *Ερευνητικό κέντρο "Αθηνά"*. Διαθέσιμο σε: <https://www.athenarc.gr/el/news/kentro-kainotomias-gia-tis-gynaikes> [Πρόσβαση 14 Ιανουαρίου 2023].

ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΕΙΣ ΕΕ

European Council (2023) *'EU rules on platform work'*. Available at: <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/> [Accessed 4 July 2022].

European Commission (2023) *2023 report on gender equality in the EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

European Commission (2022) *'Women's situation in the labour market'*. Available at: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/womens-situation-labour-market_en [Accessed 4 March 2023].

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2022) *Το πακέτο νόμου για τις ψηφιακές υπηρεσίες*. Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2021) *Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 10ης Ιουνίου 2021 σχετικά με την προώθηση της ισότητας των φύλων όσον αφορά την εκπαίδευση και τη σταδιοδρομία στους τομείς των θετικών επιστημών, της τεχνολογίας, της μηχανικής και των μαθηματικών (STEM) (2019/2164(INI))*. Στρασβούργο: Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο.

European Commission (2021) *She Figures 2021*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

European Commission (2021) *Electronic Monitoring and Surveillance in the Workplace*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

European Commission (2021), *European Education Area Quality education and training for all*, «Σχέδιο δράσης για την ψηφιακή εκπαίδευση – Δράση 13». Available at: <https://education.ec.europa.eu/el/focus-topics/digital-education/action-plan> [Accessed 4 March 2023].

European Network of Equality Bodies (Equinet) (2021) *Equinet's feedback to the European Commission's Proposal for a Regulation on Artificial Intelligence (AI) Systems*, Belgium: Equinet.

European Parliament (2021) *European Parliamentary Research Service, Digital automation and the future of work*, Panel for the Future of Science and Technology (STOA), Brussels.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2021) *Δελτίο Τύπου, Προτάσεις της Επιτροπής για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των ατόμων που εργάζονται μέσω ψηφιακών πλατφορμών εργασίας*. Διαθέσιμο σε: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/ip_21_6605 [Πρόσβαση 7 Μαρτίου 2023].

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020) *Λευκή Βίβλος για την Τεχνητή Νοημοσύνη Η ευρωπαϊκή προσέγγιση της αριστείας και της εμπιστοσύνης*. Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020) *Striving for a Union of Equality, the Gender Equality Strategy 2020-2025*. Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2020) *Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 20ής Οκτωβρίου 2020 με συστάσεις προς την Επιτροπή όσον αφορά το καθεστώς αστικής ευθύνης για την τεχνητή νοημοσύνη (2020/2014(INL))*. Στρασβούργο: Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο.

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και Συμβούλιο (2020) *Πρόταση ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ σχετικά με διεκδικήσιμες και δίκαιες αγορές στον*

ψηφιακό τομέα (πράξη για τις ψηφιακές αγορές). Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και Συμβούλιο.

Eurofound (2020), *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2020) *Living, working and COVID-19*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

European Parliament (2020) 'Covid-19: Stopping the Rise in Domestic Violence During Lockdown'. Available at: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20200406IPR76610/covid-19-stopping-the-rise-in-domestic-violence-during-lockdown> [Accessed 4 Ιουνίου 2022].

European Commission (2019) 'Employment, Social Affairs & Inclusion, Working Conditions, EU Work-life Balance Directive enters into force'. Available at: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9438&furtherNews=yes> [Accessed 4 July 2022].

European Commission (2019) 'Equal Pay? Time to close the gap!'. Available at: https://commission.europa.eu/system/files/2022-11/equal_pay_day_factsheet_2022_en_1_0.pdf [Accessed 4 March 2023].

European Commission (2019) *She Figures 2018*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

European Commission (2019) Employment, Social Affairs & Inclusion, Working Conditions, Working Conditions, Transparent and Predictable Working Conditions. Available at: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1313> [Accessed 6 June 2023].

European Commission (2019) 'Study to gather evidence on the working conditions of platform workers', VT/2018/032, Final Report, CEPS, EFTHEIA and HIVA-KU Leuven.

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και Συμβούλιο (2019) *Κανονισμός (ΕΕ) 2019/1150 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, για την προώθηση της δίκαιης μεταχείρισης και της διαφάνειας για τους επιχειρηματικούς χρήστες επιγραμμικών υπηρεσιών διαμεσολάβησης*. Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και Συμβούλιο.

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2018) «Το ΕΚ στηρίζει την ενίσχυση των γυναικών στον ψηφιακό κόσμο». Διαθέσιμο σε:

<https://www.europarl.europa.eu/news/el/headlines/society/20180301STO98927/to-ek-stirizei-tin-enischusi-ton-gunaikon-ston-psifiako-kosmo> [Πρόσβαση 14 Ιανουαρίου 2023].

Eurofound (2018), *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

European Commission (2018), *Platform Workers in Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

European Economic and Social Committee (2018), 'Closing the digital gender gap would boost Europe's GDP by 16 billion'. Available at: <https://www.eesc.europa.eu/en/news-media/news/closing-digital-gender-gap-would-boost-europes-gdp-16-billion> [Accessed 7 December 2022].

Eurofound and the International Labour Office (2017), *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2017) «Η Επιτροπή προτείνει τη βελτίωση της διαφάνειας και της προβλεψιμότητας των όρων εργασίας», Διαθέσιμο σε: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/ip_21_6605 [Πρόσβαση 7 Φεβρουαρίου 2023].

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και Συμβούλιο (2016) *Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της Οδηγίας 95/46/ΕΚ (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων)* (Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ) Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ. Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και Συμβούλιο.

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Συμβούλιο και Επιτροπή (2016) *Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης*. Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Συμβούλιο και Επιτροπή.

Eurofound (2010), *Telework in European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

European Commission (2003) '*Employment, Social Affairs & Inclusion, Working Conditions, Working Time Directive*'. Available at: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=205> [Accessed 7 December 2022].

BLOG

Bursztein, E. (2018) '*Attacks against machine learning - an overview*', EliE, May 2018. Available at: <https://elie.net/blog/ai/attacks-against-machine-learning-an-overview/>. [Accessed 19 January 2023].

Bier, D. (2017) '*E-Verify Has Delayed or Cost Half a Million Jobs for Legal Workers*', CATO Institute, 16 May. Available at: https://www.cato.org/blog/e-verify-has-held-or-cost-jobs-half-million-legal-workers?utm_content=bufferb2426&utm_medium=social&utm_source=twitter.com&utm_campaign=buffer [Accessed 19 January 2023].

NOMOI

Νόμος υπ' αριθμ. 3846/2010 (ΦΕΚ Α' 66/11.05.2010): Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις,

Νόμος υπ' Αριθμ. 4808/2021 (ΦΕΚ Α' 101/19-06-2021): Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις.

ΕΥΡΩΠΑΙΚΕΣ ΟΔΗΓΙΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

ΟΔΗΓΙΑ 2000/43/ΕΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 29ης Ιουνίου 2000 περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (L 180).

ΟΔΗΓΙΑ 2000/78/ΕΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 27ης Νοεμβρίου 2000 για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (L 303).

ΟΔΗΓΙΑ 2003/88/ΕΚ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 4ης Νοεμβρίου 2003 σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (L 299/9).

ΟΔΗΓΙΑ 2004/113/ΕΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 13ης Δεκεμβρίου 2004 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών, Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (L 373/37).

ΟΔΗΓΙΑ 2006/54/ΕΚ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 5ης Ιουλίου 2006 για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση), Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (L 204/23).

ΟΔΗΓΙΑ (ΕΕ) 2019/1152 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 20ής Ιουνίου 2019 για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (L 186/105).

ΟΔΗΓΙΑ (ΕΕ) 2019/1158 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 20ής Ιουνίου 2019 σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου, , Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (L 188/79).

ΟΔΗΓΙΑ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 12ης Ιουνίου 1989 σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία, Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (L 183).

ΟΔΗΓΙΑ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια

εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής, Ευρωπαϊκή Επιτροπή [COM(2021) 93 final - 2021/0050 (COD)].

Πρόταση για α ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΜΕΝΩΝ ΚΑΝΟΝΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΤΕΧΝΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ (ΝΟΜΟΣ ΤΕΧΝΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ) ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΟΡΙΣΜΕΝΩΝ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ ΤΗΣ ΕΝΩΣΗΣ, Ευρωπαϊκή Επιτροπή [COM(2021) 206 τελικό 2021/0106 (COD)].

Πρόταση για α ΟΔΗΓΙΑ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ σχετικά με τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στις εργασίες πλατφόρμας, Ευρωπαϊκή Επιτροπή [COM(2021) 762 τελικό 2021/0414 (COD)].

ΠΡΟΤΑΣΗ ΟΔΗΓΙΑΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου, Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή [COM(2017) 253 final - 2017/0085 (COD)].

Γνώμη της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής σχετικά με την «Πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με διαφανείς και προβλέψιμες συνθήκες εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση», Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (C 283/39) [COM(2017) 797 final - 2017/0355 (COD)].