

## ΣΧΕΔΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

Δήμος  
Πρεσπών



Δήμος Πρεσπών

Λαιμός, 53150

ΠΡΕΣΠΕΣ, ΜΑΡΤΙΟΣ 2024

## Πίνακας περιεχομένων

<b>A. Αξιολόγηση της υφιστάμενης κατάστασης όσον αφορά την ισότητα των φύλων .....</b>	2
<b>1.Εισαγωγή .....</b>	2
<b>2.Δήμος Πρεσπών και Ισότητα των Φύλων .....</b>	2
2.1 Κέντρο Κοινότητας .....	3
<b>3.Ρυθμιστικό πλαίσιο .....</b>	3
<b>4.Μεθοδολογία .....</b>	9
4.1 Αξιολόγηση των διαθέσιμων δεδομένων και γενική αξιολόγηση.....	9
4.2 Εργαλεία για ποσοτικούς και ποιοτικούς KPIs .....	9
4.3 Αποτελέσματα και αξιολόγηση .....	9
	15
<b>B. Σχέδιο δράσης για την ισότητα των φύλων .....</b>	20
<b>1.Στόχοι .....</b>	20
1.1 Λίστα στόχων .....	21
1.2 Τομείς και σχετικές δράσεις για την ισότητα των φύλων.....	21
<b>Γ. Εφαρμογή, παρακολούθηση και αξιολόγηση του GEP .....</b>	28
1. Εφαρμογή .....	28
2. Παρακολούθηση .....	29
3. Αξιολόγηση .....	29
<b>Δ. Σύνοψη .....</b>	30
<b>Ε. Παραπομπές .....</b>	31

## **Α. Αξιολόγηση της υφιστάμενης κατάστασης όσον αφορά την ισότητα των φύλων**

### **1. Εισαγωγή**

Από την ίδρυσή του, ο Δήμος Πρεσπών έχει θέσει ως προτεραιότητα την ισότητα των φύλων, και εργάζεται επιμελώς για την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ των φύλων και την εξασφάλιση ισότιμης πρόσβασης και ευκαιριών για όλα τα μέλη του προσωπικού. Μέσω της υλοποίησης του παρόντος Σχεδίου Ισότητας των Φύλων (ΣΙΦ), στόχος μας είναι η ολοκληρωμένη αντιμετώπιση οργανωτικών πρακτικών και ερευνητικών στόχων που προωθούν την ισότητα των φύλων. Το σχέδιο αυτό έχει σχεδιαστεί για να εντοπίσει τις υφιστάμενες ανισότητες, να προτείνει σχετικές προσαρμογές ή βελτιώσεις σύμφωνα τόσο με τα διεθνή κριτήρια αναφοράς όσο και με τα εσωτερικά μας κριτήρια. Επιπλέον, περιγράφει τη δημιουργία ενός αποτελεσματικού συστήματος παρακολούθησης, για την προώθηση μιας διαρκούς και χωρίς αποκλεισμούς φύλου, εργασιακής κουλτούρας στο Δήμο Πρεσπών, εδραιώνοντας έτσι τη δέσμευσή μας για την προώθηση ενός περιβάλλοντος όπου η ισότητα ευδοκιμεί.

### **2. Δήμος Πρεσπών και Ισότητα των Φύλων**

Ο Δήμος Πρεσπών έχει εφαρμόσει μια ολοκληρωμένη στρατηγική για την προώθηση της ισότητας των φύλων μέσω μιας σειράς σημαντικών δράσεων, προγραμμάτων και εκδηλώσεων. Πρώτον, ο δήμος έχει προωθήσει ενεργά τη συμμετοχή των γυναικών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, ενθαρρύνοντας τη συμμετοχή τους σε δομές τοπικής διακυβέρνησης και ηγετικές θέσεις. Μέσω στοχευμένων προγραμμάτων και πρωτοβουλιών, όπως προγράμματα καθοδήγησης και εργαστήρια κατάρτισης ηγετικών στελεχών, η συμβολή των γυναικών έχει ενισχυθεί ώστε να αναλάβουν ενεργό ρόλο στη διαμόρφωση της αναπτυξιακής ατζέντας του δήμου. Επιπλέον, ο δήμος έχει δρομολογήσει εκστρατείες ευαισθητοποίησης και εκπαιδευτικές πρωτοβουλίες με στόχο την αμφισβήτηση των στερεοτύπων των φύλων, την προώθηση πολιτικών με ευαισθησία ως προς το φύλο και την καλλιέργεια μιας κουλτούρας συμμετοχικότητας και σεβασμού. Επιπρόσθετα, ο Δήμος έχει συνεργαστεί με τοπικούς φορείς και οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών για τη δημιουργία υπηρεσιών υποστήριξης και πόρων για τους επιζώντες της έμφυλης βίας, διασφαλίζοντας ότι οι γυναίκες έχουν πρόσβαση στην απαραίτητη βοήθεια και προστασία. Μέσω αυτών των συντονισμένων προσπαθειών, ο Δήμος Πρεσπών έχει αποδείξει τη σταθερή δέσμευσή του για την προώθηση της ισότητας των φύλων και τη δημιουργία μιας πιο δίκαιης και χωρίς αποκλεισμούς κοινότητας για όλους τους κατοίκους.

Τέλος, ο Δήμος Πρεσπών συμμετέχει ενεργά σε εθνικά και χρηματοδοτούμενα από την ΕΕ έργα, με απώτερο στόχο την παροχή των καλύτερων δυνατών υπηρεσιών σε όλους τους πολίτες για τη βελτίωση της ποιότητας ζωής τους. Ειδικότερα, ο οργανισμός συμμετέχει σε έργα όπως το INTERREG και το CLIMAAK στο πλαίσιο του προγράμματος HORIZON2020.

## 2.1 Κέντρο Κοινότητας

Ο Δήμος Πρεσπών σε συνεργασία με τον Δήμο Φλώρινας έχουν δημιουργήσει Κέντρο Κοινότητας από το 2017 στο πλαίσιο του επιδοτούμενου προγράμματος ΕΣΠΑ στην Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας, το οποίο προβλέπεται να συνεχίσει τη λειτουργία του κατά τη διάρκεια του χρονοδιαγράμματος του ΓΕΠ.

Το Κέντρο Κοινότητας είναι μια δομή που παρέχει ολοκληρωμένη υποστήριξη στους κατοίκους των δήμων μέσω ενός ολοκληρωμένου συνόλου υπηρεσιών που αποσκοπούν στην καταπολέμηση της φτώχειας, του κοινωνικού αποκλεισμού και όλων των μορφών διακρίσεων, καθώς και στην προώθηση της απασχόλησης. Στόχος είναι να γίνει σημείο υποδοχής, εγγραφής και αναφοράς των δικαιούχων. Το Κέντρο Κοινότητας, μαζί με τα Καταστήματα και τις Κινητές Μονάδες, αποτελεί μια δομή συμπληρωματική των Κοινωνικών Υπηρεσιών των δήμων.

Το Κέντρο Κοινότητας προσφέρει πληροφορίες, παραπέμπει τους πολίτες σε προγράμματα πρόνοιας και κοινωνικής ένταξης που υλοποιούνται σε τοπικό, περιφερειακό ή εθνικό επίπεδο. Κοινωνικά θέματα που σχετίζονται με την ισότητα των φύλων καλύπτονται από το Κέντρο Κοινότητας. Αποτελεί το πρώτο σημείο επαφής μεταξύ του πολίτη και της κοινωνικής υπηρεσίας κάθε δήμου. Από εκεί ο πολίτης ενημερώνεται για όλες τις παροχές που δικαιούται, για όλους τους φορείς, τις υπηρεσίες και τα προγράμματα που παρέχουν κοινωνική φροντίδα σε οποιαδήποτε μορφή, σε επίπεδο Δήμου, Περιφέρειας ή επικράτειας. Στο Κέντρο Κοινότητας του μπορούν να απευθύνονται όλοι οι πολίτες της περιοχής που αντιμετωπίζουν οι ίδιοι ή μέλη της οικογένειάς τους κάποιο κοινωνικό πρόβλημα (ανεργία, οικονομική αδυναμία, έλλειψη στέγης, προβλήματα διαβίωσης λόγω αναπηρίας ή γήρατος) και χρειάζονται τη βοήθεια του κράτους. Επιπλέον, η δομή μπορεί να παρέχει συμβουλευτικές υπηρεσίες σε θέματα όπως η προσέγγιση της τοπικής αγοράς για την εξεύρεση εργασίας, η δημιουργία ευκαιριών για την έναρξη της επαγγελματικής ζωής των νέων, προβλήματα ενδοοικογενειακής βίας ή οικογενειακής δυσαρμονίας, νομικά θέματα, μαθησιακή υποστήριξη παιδιών και εφήβων, οργάνωση τοπικών εκδηλώσεων με εκπαιδευτικό, ενημερωτικό και κοινωνικό περιεχόμενο.

Λόγω των ειδικών συνθηκών του μικρού πληθυσμού του Δήμου Πρεσπών, το Κέντρο Κοινότητας λειτουργεί ως ANTENA του Κέντρου Κοινότητας του Δήμου Φλώρινας. Ο Δήμος Φλώρινας είναι γειτονικός Δήμος, με μεγαλύτερο οικιστικό πληθυσμό, οπότε έχει τη δυνατότητα, με βάση τις κυβερνητικές διαδικασίες να λειτουργήσει το δικό του ξεχωριστό Κέντρο Κοινότητας που περιλαμβάνει το Κέντρο Κοινότητας του Δήμου Πρεσπών. Το προσωπικό του κέντρου περιλαμβάνει κοινωνικούς λειτουργούς και ψυχολόγους που μοιράζονται μεταξύ των δύο Δήμων για να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους.

## 3. Ρυθμιστικό πλαίσιο

Το σχέδιο για την ισότητα των φύλων ενσωματώνεται στο έργο του Δήμου και παρακολουθείται από όλες τις υπηρεσίες. Το εν λόγω σχέδιο συνάδει με την εθνική και ευρωπαϊκή νομοθεσία και υποστηρίζει όλες τις πρωτοβουλίες που εστιάζουν στην ισότητα γυναικών και ανδρών, την προώθηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, την καταπολέμηση των διακρίσεων, την προώθηση της ισότητας και την πρόληψη της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας μέσω της οργανωτικής κοινωνικής ευθύνης. Σχετικά άρθρα και νομοθετικά πλαίσια παρουσιάζονται στον πίνακα 1.

Πίνακας 1: Ρυθμιστικό πλαίσιο σε σχέση με θέματα ισότητας των φύλων

Νομοθεσία	Κατηγορία	Περιεχόμενο
Νομοθεσία της ΕΕ	ΣΛΕΕ	<p>Το άρθρο 157 ΣΛΕΕ ορίζει:</p> <p>1. Κάθε κράτος μέλος διασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών εργαζομένων για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας.</p> <p>2. Για τους σκοπούς του παρόντος άρθρου, ως "αμοιβή" νοείται ο συνήθης βασικός ή κατώτατος μισθός ή ημερομίσθιο και κάθε άλλο αντάλλαγμα, είτε σε χρήμα είτε σε είδος, το οποίο ο εργαζόμενος λαμβάνει άμεσα ή έμμεσα, σε σχέση με την απασχόλησή του, από τον εργοδότη του. Ίση αμοιβή χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου σημαίνει:</p> <p>(α)ότι η αμοιβή για την ίδια εργασία σε τιμές κατ' αποκοπή υπολογίζεται με βάση την ίδια μονάδα μέτρησης,</p> <p>(β)ότι η αμοιβή για την εργασία σε τιμές χρόνου θα είναι η ίδια για την ίδια εργασία.</p> <p>3. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία και μετά από διαβούλευση με το Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, λαμβάνει μέτρα για να εξασφαλίσει την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και επαγγέλματος, συμπεριλαμβανομένης της αρχής της ίσης αμοιβής για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας.</p> <p>(4) Με σκοπό την εξασφάλιση της πλήρους ισότητας στην πράξη μεταξύ ανδρών και γυναικών στον εργασιακό βίο, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει κανένα κράτος μέλος να διατηρεί ή να θεσπίζει μέτρα που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα προκειμένου να διευκολυνθεί η υποεκπροσωπούμενο φύλο για την άσκηση επαγγελματικής δραστηριότητας ή για την πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων στην επαγγελματική σταδιοδρομία."</p>
	Κεφάλαιο των Θεμελιωδών δικαιωμάτων της ΕΕ	<p>Το άρθρο 21 παράγραφος 1 ορίζει: "Απαγορεύεται κάθε διάκριση λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής καταγωγής, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων, συμμετοχής σε εθνική μειονότητα, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού".</p> <p>Το άρθρο 23 αναφέρει: "Η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, συμπεριλαμβανομένης της απασχόλησης, της εργασίας και της αμοιβής. Η αρχή της ισότητας δεν εμποδίζει τη διατήρηση ή τη θέσπιση μέτρων που</p>

		προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου".
	Οδηγίες	<p>Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, για την εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των γονέων και των φροντιστών και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου Οδηγία 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου, της 8ης Μαρτίου 2010, για την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου για τη γονική άδεια που συνήθη από τις BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC και για την κατάργηση της οδηγίας 96/34/ΕΚ (Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ) Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 7ης Ιουλίου 2010, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν δραστηριότητα σε αυτοτελήμισθωτής απασχόλησης και για την κατάργηση της οδηγίας 86/613/EOK του Συμβουλίου Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, 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) Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής Οδηγία 96/34/ΕΚ του Συμβουλίου, της 3ης Ιουνίου 1996, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια που συνήθη από την UNICE, CEEP και την ETUC Οδηγία 92/85/EOK του Συμβουλίου της 19ης Οκτωβρίου 1992 σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/EOK) Οδηγία 79/7/EOK του Συμβουλίου της 19ης Δεκεμβρίου 1978 περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως Οδηγία 76/207/EOK του Συμβουλίου της 9ης Φεβρουαρίου 1976 περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, επαγγελματικής εκπαίδευσης και προαγωγής και στις συνθήκες εργασίας Οδηγία 75/117/EOK του</p>

		Συμβουλίου της 10ης Φεβρουαρίου 1975 για την προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών Ελληνικό Δίκαιο
Ελληνική νομοθεσία	Σύνταγμα	<p>Το άρθρο 4 παράγραφος 2 προβλέπει: "Οι Έλληνες άνδρες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις".</p> <p>Το άρθρο 22 παράγραφος 1 στοιχείο β) ορίζει: "Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως φύλου ή άλλων διακρίσεων, έχουν δικαιώματα ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας".</p> <p>Το άρθρο 116 παράγραφος 2 ορίζει ότι: Θετικά μέτρα που αποσκοπούν στην προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών δεν συνιστούν διάκριση λόγω φύλου. Το κράτος λαμβάνει μέτρα για την εξάλειψη των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως εκείνων που είναι επιζήμιες για τις γυναίκες".</p>
	Νόμος	<p>Νόμος 4808/2021, "Για την προστασία της εργασίας - Ίδρυση της Ανεξάρτητης Αρχής "Επιθεώρηση Εργασίας"- Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Επικύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το πλαίσιο προώθησης της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία - Εφαρμογή της</p> <p>Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και άλλες επείγουσες ρυθμίσεις", ΕΕ A 101/19.6.2021, Νόμος 4604/2019, "Για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων κ.λπ.", ΕΕ A 50/26.3.2019.</p> <p>Νόμος 4443/2016, "1) Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕC για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/ΕC για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και της οδηγίας 2014/54/ΕΕ σχετικά με μέτρα για τη διευκόλυνση της άσκησης των δικαιωμάτων που απονέμονται στους εργαζομένους στο πλαίσιο της ελευθερίας της κυκλοφορίας των εργαζομένων (...)", ΕΕ A 232/9.12.2016 [που αντικατέστησε τον νόμο 3304/2005, ο οποίος είχε αρχικά μεταφέρει τις οδηγίες 2000/43/ΕΚ και 2000/78/ΕΚ], ΕΕ A 16/27.1.2005].</p>

	<p>Νόμος 4097/2012, "Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν δραστηριότητα ως αυτοαπασχολούμενοι - Εναρμόνιση της νομοθεσίας με την οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου", ΕΕ A235/3.12.2012 (η οδηγία 86/613/ΕΟΚ δεν είχε μεταφερθεί στο εθνικό δίκαιο).</p> <p>Νόμος 4075/2012, άρθρα 48-54, "Ενσωμάτωση στο ελληνικό δίκαιο της Οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου της ΕΕ για την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου για τη γονική άδεια που συνήφθη από την BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC και την κατάργηση της οδηγίας 96/34/ΕΚ", ΕΕ A 89/11.4.2012.</p> <p>Νόμος 1756/1988, Κώδικας για το καθεστώς των δικαστών, ΕΕ A 35/2.2.1988.</p> <p>Νόμος 3896/2010, "Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και επαγγέλματος. Εναρμόνιση της υφιστάμενης νομοθεσίας με την οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου", ΕΕ A 207/8.12.2010.</p> <p>Νόμος 3769/2009, "Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την προμήθειά τους", για τη μεταφορά της οδηγίας 2004/113/ΕΚ, ΕΕ A 105/1.7.2009, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 162 του νόμου 4099/2012 για την εφαρμογή του ΔΕΕ</p> <p>Απόφαση Test-Achats, ΕΕ A 250/20.11.2012.</p> <p>Νόμος 3488/2006, "Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και εξέλιξη και τους όρους εργασίας", για τη μεταφορά της οδηγίας 2002/73/ΕΚ, ΕΕ A 191/11.2006.</p> <p>Προεδρικό Διάταγμα 105/2003, "Προσαρμογή του εσωτερικού δικαίου στην οδηγία 97/80/ΕΚ σχετικά με το βάρος της απόδειξης σε περιπτώσεις διακρίσεων λόγω φύλου", ΕΕ A 96/23.4.2003- καταργήθηκε με το άρθρο 30 παράγραφος 5 του νόμου 3896/2010 για τη μεταφορά της οδηγίας 2006/54/ΕΚ.</p> <p>Προεδρικό Διάταγμα 87/2002, "Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης σε συμμόρφωση με τις οδηγίες 96/97/ΕΕ και 86/378/ΕΕ"- καταργήθηκε με το άρθρο 30 παράγραφος 5 του νόμου 3896/2010 για τη μεταφορά της οδηγίας 2006/54/ΕΚ.</p> <p>Προεδρικό Διάταγμα 176/1997, "Μέτρα για τη</p>
--	---

	<p>βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων εργαζομένων και των εργαζομένων που γέννησαν πρόσφατα ή θηλάζουν σύμφωνα με Οδηγία 92/85/EOK", ΕΕ A 150/15.7.1997, όπως τροποποιήθηκε από το διάταγμα 41/2003, ΕΕ A 44/21.2.2003.</p> <p>Νόμος 1483/1984, "Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις", όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 25 του νόμου 2639/1998, ΕΕ A205/2.9.1998, για την εφαρμογή της οδηγίας 96/34/EK και με το άρθρο 46 του νόμου 4488/2017,7 και το άρθρο 54 παράγραφος 1 του νόμου 4075/2012 για τη μεταφορά της οδηγίας 2010/18/EE.</p> <p>Νόμος 1414/1984, "Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις", ενσωμάτωση των οδηγιών 75/117/EOK και 76/207/EOK, ΕΕ A 10/2.1984.</p> <p>Προεδρικό Διάταγμα 1362/1981, "Αντικατάσταση της παραγράφου 1 του άρθρου 33 του νόμου 1846/1951 "περί κοινωνικών ασφαλίσεων" σε συμμόρφωση προς την οδηγία 79/7/EOK", ΕΕ A 339/30.12.1981. Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΕΓΣΣΕ).</p>
	<p>Σχετικό Εθνικό Νομοθεσία</p> <p>Νόμος 4531/2018 (ΕΕ A 62/5.4.2018) για την κύρωση της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας του Συμβουλίου της Ευρώπης (ΣτΕ), η οποία υπεγράφη από την Ελλάδα τον Μάιο του 2011.</p> <p>Νόμος 4491/2017, "Νομική αναγνώριση της ταυτότητας φύλου... κ.λπ.", ΕΕ A152/13.10.2017.</p> <p>Act 927/1979, OJ A 139/28.6.1979, για την εφαρμογή της CERD, όπως τροποποιήθηκε με τον νόμο 4285/2014, OJ A191/10.9.2014 και τον νόμο 4491/2017, OJ A 152/13.10.2017.</p>

## 4. Μεθοδολογία

### 4.1 Αξιολόγηση των διαθέσιμων δεδομένων και γενική αξιολόγηση

Πριν από τη διαμόρφωση ενός ρεαλιστικού και αποτελεσματικού σχεδίου για την ισότητα των φύλων (GEP), είναι επιτακτική ανάγκη να αξιολογηθεί συνολικά η τρέχουσα κατάσταση της προώθησης της ισότητας των φύλων στο Δήμο. Αυτή η αρχική αξιολόγηση περιλαμβάνει την ανάλυση των υφιστάμενων πρακτικών του δήμου, τον εντοπισμό τυχόν ανισοτήτων ή ελλείψεων που σχετίζονται με την ισότητα των φύλων εντός του οργανισμού και μόνο στη συνέχεια προχωρά στον καθορισμό των απαραίτητων μέτρων, στόχων και δράσεων που πρέπει να αναληφθούν.

Στο Δήμο Πρεσπών, που βρίσκεται στην περιοχή της Δυτικής Μακεδονίας, η δημογραφική σύνθεση αντανακλά μια σχεδόν ίση κατανομή μεταξύ ανδρών και γυναικών. Σύμφωνα με τα πιο πρόσφατα στατιστικά στοιχεία (Αποτελέσματα Απογραφής Πληθυσμού και Στέγασης, ΕΛΣΤΑΤ 2021) που αφορούν το Δήμο Πρεσπών, οι γυναίκες αποτελούν περίπου το 47,9% του πληθυσμού, ενώ οι άνδρες αντιπροσωπεύουν περίπου το 52,1% του συνολικού πληθυσμού. Αυτή η ισορροπημένη κατανομή των δύο φύλων υπογραμμίζει τη δέσμευση του Δήμου για την προώθηση της συμμετοχικότητας και τη διασφάλιση της ισότιμης εκπροσώπησης σε όλη την κοινότητά του.

### 4.2 Εργαλεία για ποσοτικούς και ποιοτικούς KPIs

Αυτή η αρχική ανάλυση της κατάστασης βασίστηκε τόσο σε ποσοτικά όσο και σε ποιοτικά δεδομένα που προέκυψαν μέσω δύο διαφορετικών εργαλείων:

1. Το πρώτο εργαλείο επικεντρώθηκε σε ποσοτικά δεδομένα που προέκυψαν από τα αρχεία του οργανισμού. Υπήρχαν 14 διαφορετικές κατηγορίες δεδομένων που αξιολογούσαν την κατάσταση των γυναικών και των ανδρών εντός του οργανισμού όσον αφορά τον τύπο ρόλου, τους όρους εργασίας, τη συμμετοχή σε προγράμματα/εκδηλώσεις, τη μισθοδοσία, τον κύκλο εργασιών και τα οικογενειακά θέματα.
2. Το δεύτερο εργαλείο επικεντρώθηκε σε ποιοτικά δεδομένα που προέκυψαν από μια ανώνυμη διαδικτυακή έρευνα που διανεμήθηκε σε όλο το προσωπικό. Οι 15 ερωτήσεις της έρευνας εστίασαν κυρίως στην αξιολόγηση της προσωπικής εμπειρίας του προσωπικού όσον αφορά τις ίσες ευκαιρίες, την επαγγελματική ανάπτυξη, την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, το αίσθημα ασφάλειας όσον αφορά τις σεξιστικές και καταχρηστικές συμπεριφορές εντός του οργανισμού.

Τα αποτελέσματα και των δύο εργαλείων αξιολόγησης παρουσιάζονται στο επόμενο κεφάλαιο.

### 4.3 Αποτελέσματα και αξιολόγηση

Τα αποτελέσματα και οι αναλογίες των ποσοτικών δεδομένων που συλλέχθηκαν με το πρώτο εργαλείο αξιολόγησης παρουσιάζονται παρακάτω στον πίνακα 2.

## Ποσοτικά δεδομένα

Πίνακας 2: Ποσοτικά δεδομένα

Ποσοτικά δεδομένα				
	Γυναίκα	Άντρας	Αναλογία	Σχόλια
A. Αριθμός εργαζομένων το 2023	22	14	<b>61,11</b>	% γυναίκες
A1.1. Αριθμός εργαζομένων σε διευθυντικούς ρόλους	2	2	<b>50,00</b>	% γυναίκες
A1.2. Αριθμός εργαζομένων σε ρόλους προσωπικού	20	12	<b>62,50</b>	% γυναίκες
A2.1. Αριθμός εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου	8	4	<b>66,67</b>	% γυναίκες
A2.2. Αριθμός εργαζομένων με μόνιμη σύμβαση	1	0	<b>100,00</b>	% γυναίκες
B. Αριθμός εργαζομένων που συμμετέχουν σε ερευνητικά έργα από το 2020 έως το 2023	0	0	<b>0,00</b>	% γυναίκες
B.1. Αριθμός εργαζομένων που συμμετέχουν σε συνέδρια κ.λπ. από το 2018 έως το 2023	12	8	<b>60,00</b>	% γυναίκες
C. Μέσος ετήσιος μισθός των εργαζομένων για το 2023	18000	15600	<b>1,15</b>	γυναίκες/άντρες
C.1. Μέσος ετήσιος μισθός των διευθυντικών στελεχών για το 2023	20400	18000	<b>1,13</b>	γυναίκες/άντρες
C.2. Μέσος ετήσιος μισθός του προσωπικού για το 2023	12600	13200	<b>0,95</b>	γυναίκες/άντρες
D. Αριθμός εργαζομένων που αποχώρησαν από τον οργανισμό (παραιτήθηκαν, απολύθηκαν κ.λπ.) από το 2013 έως το 2023	16	12	<b>57,14</b>	% γυναίκες
Δ.1. Αριθμός εργαζομένων που αποχώρησαν από τον οργανισμό (παραιτήθηκαν, απολύθηκαν κ.λπ.) το 2023	2	4	<b>5,56</b>	% ποσοστό κύκλου εργασιών (γυναίκες)
Δ.1. Αριθμός εργαζομένων που αποχώρησαν από τον οργανισμό (παραιτήθηκαν, απολύθηκαν κ.λπ.) το 2023			<b>11,11</b>	% ποσοστό κύκλου εργασιών (άνδρες)
E. Αριθμός εργαζομένων που έλαβαν άδεια τοκετού από το 2017 έως το 2023	3	1	<b>75,00</b>	% γυναίκες
E.1. Αριθμός εργαζομένων που έλαβαν άδεια τοκετού το 2023	3	0	<b>100,00</b>	% γυναίκες

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της ποσοτικής αξιολόγησης (Πίνακας 2), υπάρχει μια σχετική ισορροπία μεταξύ των δύο φύλων όσον αφορά τα θεμελιώδη δεδομένα που απαιτούνται για την αξιολόγηση της κατάστασης στο Δήμο Πρεσπών. Τα δεδομένα που συλλέχθηκαν αναφέρονται σε πολλαπλές περιόδους, από μια 10ετία έως ένα έτος (2023). Το γεγονός ότι ο Δήμος διατηρεί αρχεία δεδομένων που χρονολογούνται πολύ πίσω είναι σημαντικό για να παρουσιάσει μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα της συνολικής κατάστασης.

Σύμφωνα με την ομάδα Α (γενικοί δείκτες που σχετίζονται με την εργασία), υπάρχει σχεδόν ίση συσσώρευση ανδρών και γυναικών σε κάθε δείκτη με τους περισσότερους από αυτούς να παρουσιάζουν πλεόνασμα σε γυναίκες σε σχέση με άνδρες, όπως "Α. Αριθμός εργαζομένων το 2023", όπου το 61% αντιπροσωπεύεται από γυναίκες.

Η ομάδα Β (δείκτες που σχετίζονται με την έρευνα) δείχνει ότι κανένας από τους υπαλλήλους δεν συμμετείχε σε ερευνητικά προγράμματα κατά τα τελευταία 4 χρόνια, αλλά υπήρχαν ελαφρώς περισσότερες γυναίκες (60%) που συμμετείχαν σε συνέδρια κατά τα τελευταία 6 χρόνια.

Η ομάδα Γ (δείκτες που σχετίζονται με τους μισθούς) απεικονίζει μια μικρή ανισορροπία υπέρ των γυναικών όσον αφορά τον μέσο ετήσιο μισθό σε όλα τα επίπεδα ιεραρχίας. Ο λόγος (γυναίκες/άντρες) του ετήσιου μέσου μισθού όλων των εργαζομένων για το 2023 είναι 1,15 και ο λόγος του ετήσιου μέσου μισθού των διευθυντών για το 2023 είναι 1,13, γεγονός που δείχνει ότι οι γυναίκες συνολικά και οι γυναίκες διευθυντές πέτυχαν υψηλότερο μισθό από τους άνδρες. Ωστόσο, ο λόγος του ετήσιου μέσου μισθού του προσωπικού για το 2023 είναι 0,95, γεγονός που δείχνει ότι οι άνδρες υπάλληλοι πέτυχαν ελαφρώς υψηλότερο μισθό από τις γυναίκες υπαλλήλους. Το αποτέλεσμα αυτό είναι σημαντικό να επισημανθεί λόγω του επαναλαμβανόμενου κατά τη διάρκεια των ετών μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων που έχει καταγραφεί στις περισσότερες εταιρείες και οργανισμούς της χώρας. Ο Δήμος Πρεσπών φαίνεται να είναι αξιοκρατικός και να υποστηρίζει σε μεγάλο βαθμό τα ίσα δικαιώματα μεταξύ γυναικών και ανδρών.

Η ομάδα Δ (ΚΔΤ που σχετίζονται με τη διατήρηση θέσεων εργασίας) παρουσιάζει το ποσοστό κύκλου εργασιών ως ποσοστό, όπου οι γυναίκες είχαν 5,56% και οι άνδρες 11,11% ποσοστό κύκλου εργασιών για το έτος 2023. Το αποτέλεσμα αυτό είναι θετικό, διότι υποδηλώνει χαμηλό αριθμό γυναικών και ανδρών που αποχωρούν από τον οργανισμό σε σχέση με το συνολικό αριθμό των εργαζομένων που εργάζονται στο Δήμο κατά τη διάρκεια του έτους.

Τέλος, σύμφωνα με την ομάδα Ε (KPIs που σχετίζονται με τον τοκετό), τα αποτελέσματα κλίνουν σε μεγάλο βαθμό προς τις γυναίκες που λαμβάνουν άδεια τοκετού, η οποία ήταν 75% σε μια περίοδο 7 ετών και 100% μόνο το έτος 2023.

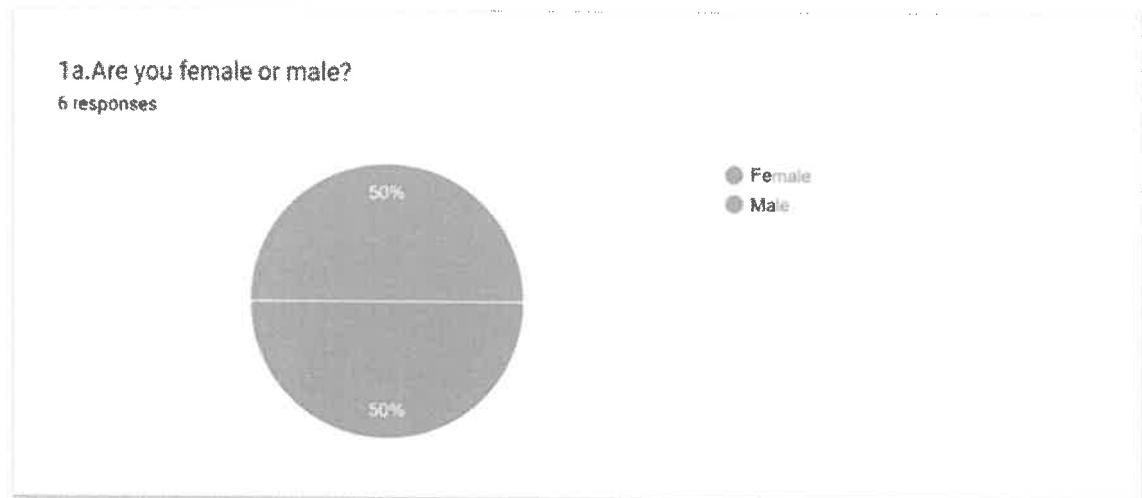
Όλα τα αποτελέσματα της ποσοτικής ανάλυσης που προέκυψαν από το πρώτο εργαλείο αξιολόγησης δείχνουν μια πολύ θετική πρώτη αξιολόγηση για τα θέματα φύλου για το Δήμο Πρεσπών. Η συνολική κατάσταση φαίνεται να είναι υπέρ των γυναικών και όχι υπέρ των ανδρών.

## Ποιοτικά δεδομένα

Το δεύτερο εργαλείο αξιολόγησης παρουσιάζει τα αποτελέσματα που προέκυψαν από τα ποιοτικά δεδομένα που συλλέχθηκαν από μια διαδικτυακή ανώνυμη έρευνα που διανεμήθηκε σε όλο το προσωπικό του Δήμου. Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 16 ερωτήσεις που αφορούν κυρίως δημογραφικά θέματα και θέματα ισότητας των φύλων στο χώρο εργασίας. Τα δεδομένα που

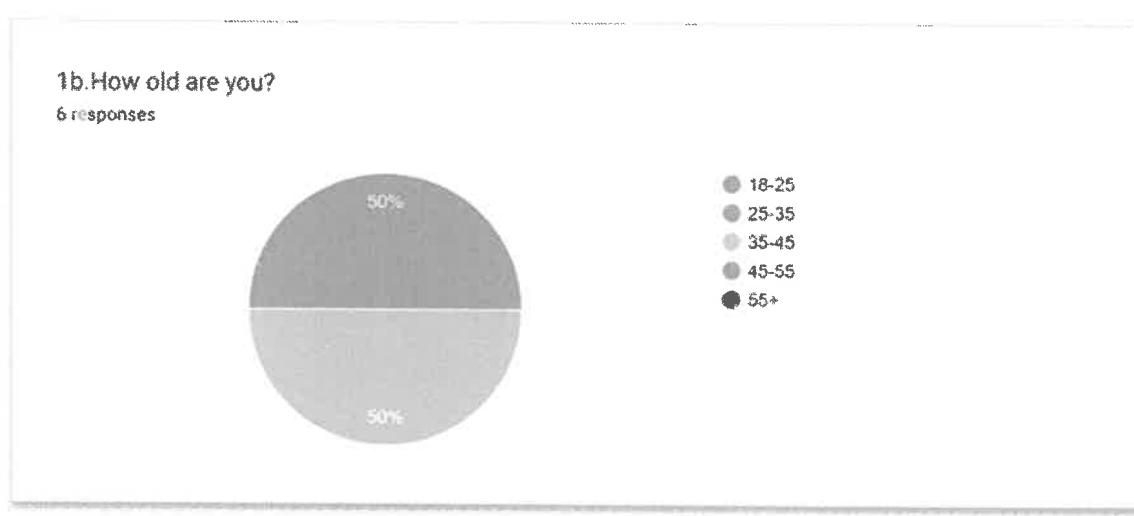
συγκεντρώθηκαν και παρουσιάζονται παρακάτω προέρχονται από δείγμα που αντιπροσωπεύει το 16,7% του συνόλου των εργαζομένων του δήμου που απάντησαν εθελοντικά σε όλες τις ερωτήσεις.

1α. Στην έρευνα απάντησαν 50% γυναικες και 50% άνδρες, όπως φαίνεται στο Σχήμα 1.



Σχήμα 1: Κατανομή γυναικών και ανδρών

1β. Το ηλικιακό εύρος των εργαζομένων που απάντησαν απεικονίζεται στο Σχήμα 2. Οι εργαζόμενοι ηλικίας 35-45 ετών είναι 50% και οι εργαζόμενοι ηλικίας 45-55 ετών είναι 50%. Σχετικά με την κατανομή των φύλων στις κατηγορίες αυτές, στις ηλικίες 35-45 ετών το 66,7% είναι γυναικες και το 33,3% είναι άνδρες και στις ηλικίες 45-55 ετών το 33,3% είναι γυναικες και το 66,7% είναι άνδρες. Συνεπώς, στη νεότερη ηλικιακή κατηγορία οι γυναικες είναι περισσότερες από τους άνδρες και στη μεγαλύτερη ηλικιακή κατηγορία συμβαίνει το αντίθετο.



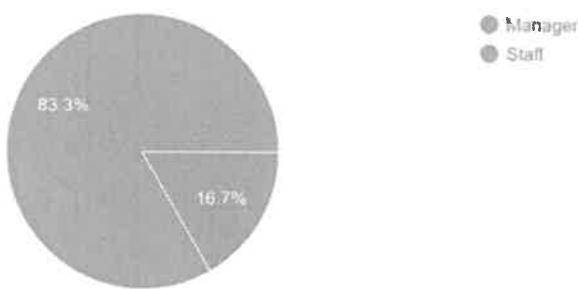
Σχήμα

2: Κατανομή ηλικιακού εύρους

1.γ Όσον αφορά την ιεραρχική θέση των εργαζομένων που απαντήθηκαν τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στο Σχήμα 3. Από το σύνολο των συμμετεχόντων στην έρευνα, το 16,7% είναι διευθυντές και το υπόλοιπο 83,3% είναι προσωπικό. Σχετικά με την κατανομή των φύλων στις κατηγορίες αυτές, στις θέσεις διευθυντών είναι άνδρες και στις θέσεις προσωπικού το 60% είναι γυναικες και το 40% άνδρες.

1c.What is your position in the organization?

6 responses

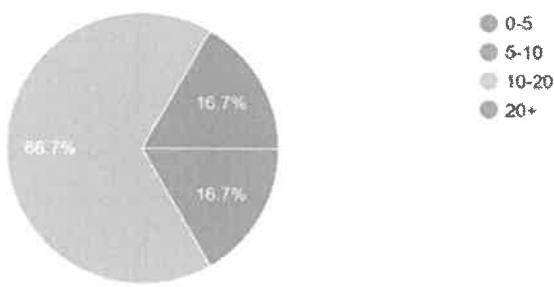


Εικόνα 3: Ιεραρχική κατανομή θέσεων

2. Όσον αφορά τη συνολική διάρκεια της διαδοχικής εργασίας στον οργανισμό, υπάρχουν διάφορες απαντήσεις που απεικονίζονται στο Σχήμα 4. Από το σύνολο των ατόμων που απάντησαν, το 16,7% εργάζεται για 5-10 χρόνια, το 66,7% εργάζεται για 10-20 χρόνια και το 16,7%, εργάζεται για περισσότερα από 20 χρόνια στο Δήμο Πρεσπών. Σχετικά με την κατανομή των φύλων σε αυτές τις κατηγορίες, στα 5-10 χρόνια εργασίας το 100% είναι γυναίκες, στα 10-20 χρόνια το 50% είναι γυναίκες και το 50% είναι άνδρες και στα 20+ χρόνια το 100% είναι άνδρες με το χαρακτηριστικό του μάνατζερ.

2.How many consecutive years do you work for the organization?

6 responses

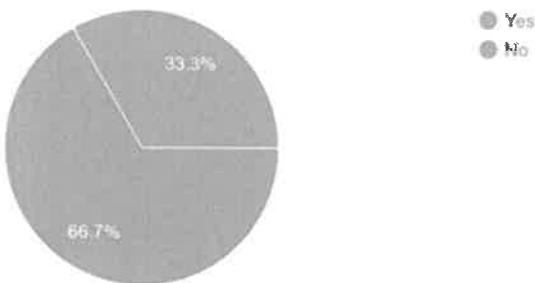


Εικόνα 4: Κατανομή της διατήρησης θέσεων εργασίας του προσωπικού

3. Τα αποτελέσματα σχετικά με το κατά πόσον δίνεται στους εργαζομένους η ευκαιρία να εξελιχθούν επαγγελματικά παρουσιάζονται στο Σχήμα 5. Οι περισσότεροι συμμετέχοντες, το 66,7%, απάντησαν ναι, ενώ το 33,3% απάντησε όχι. Σχετικά με την κατανομή των φύλων στις κατηγορίες αυτές, ναι απάντησαν 25% γυναίκες και 75% άνδρες, ενώ όχι απάντησαν 100% γυναίκες. Κατά συνέπεια, θα πρέπει να δοθεί μεγαλύτερη προσοχή στην προώθηση των ευκαιριών για τις γυναίκες να εξελιχθούν επαγγελματικά.

3. Do you believe that the organization has provided adequate opportunities to evolve professionally?

6 responses

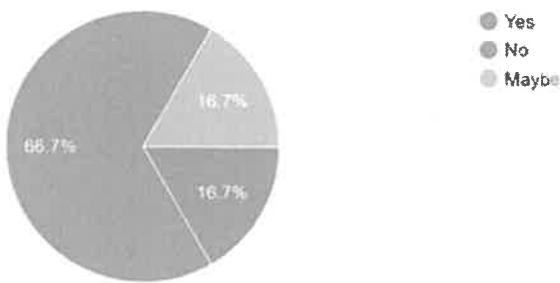


Eikόνα 5: Κατανομή σχετικά με την ύπαρξη επαρκών ευκαιριών για επαγγελματική εξέλιξη

4. Ο βαθμός δυσκολίας στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αξιολογείται διαφορετικά μεταξύ του προσωπικού που απάντησε σε αυτή την ερώτηση, όπως φαίνεται στο Σχήμα 6. Περισσότεροι από τους μισούς (66,7%) απάντησαν αρνητικά, το 16,7% δεν είναι αρκετά σίγουροι και το 16,7% απάντησε θετικά. Σχετικά με την κατανομή των φύλων στις κατηγορίες αυτές, ναι απάντησαν 100% γυναίκες, ίσως απάντησαν πάλι 100% γυναίκες και όχι απάντησαν 25% γυναίκες και 75% άνδρες. Κατά συνέπεια, θα πρέπει να δοθεί μεγαλύτερη προσοχή στις γυναίκες που χρειάζονται καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

4. Do you have difficulty in balancing your professional and personal life?

6 responses

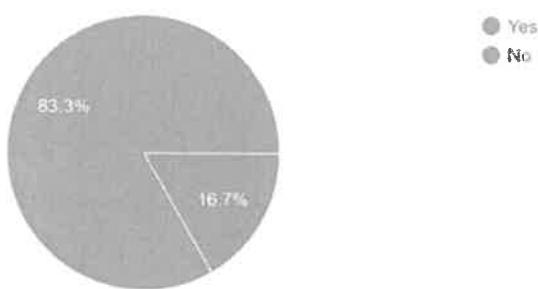


Eikόνα 6: Σκέψεις σχετικά με την κατανομή της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

5. Στο διάγραμμα 7 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα σχετικά με το αίσθημα ασφάλειας για τη διατήρηση μιας θέσης εργασίας στο μέλλον. Από το σύνολο των συμμετεχόντων, το 83,7% δεν αισθάνεται ανασφάλεια για το εργασιακό του μέλλον, ενώ το 16,7% αισθάνεται ανασφάλεια. Σχετικά με την κατανομή των δύο φύλων σε αυτές τις κατηγορίες, ναι απάντησε το 100% των γυναικών και όχι το 40% των γυναικών και το 60% των ανδρών. Κατά συνέπεια, θα πρέπει να καταβληθούν περισσότερες προσπάθειες ώστε οι γυναίκες να αισθάνονται πιο ασφαλείς για το μέλλον τους.

**5. Do you feel insecure about your working future?**

6 responses

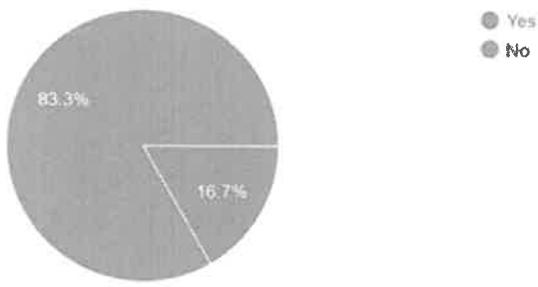


*Eikόνα 7: Κατανομή της ανασφάλειας για το εργασιακό μέλλον*

6. Όσον αφορά το θέμα της απόκτησης παιδιού και αν αυτό παρουσιάζει ή θα παρουσιάσει εμπόδια στον εργασιακό χώρο, τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στο Σχήμα 8. Από τις επιλέξιμες απαντήσεις, το 83,3% δεν αντιμετωπίζει τέτοια ζητήματα, ενώ το 16,7% δήλωσε ότι αντιμετωπίζει κάποια εμπόδια. Σχετικά με την κατανομή των δύο φύλων σε αυτές τις κατηγορίες, ναι απάντησαν 100% γυναίκες και όχι απάντησαν 40% γυναίκες και 60% άνδρες. Κατά συνέπεια, θα πρέπει να καταβληθεί μεγαλύτερη προσπάθεια από τον οργανισμό, ώστε οι γυναίκες να αισθάνονται πιο θετικά για την απόκτηση παιδιού και την ταυτόχρονη εργασία.

**6. Do you believe that having a child will present or has presented challenges or obstacles in your workplace environment?**

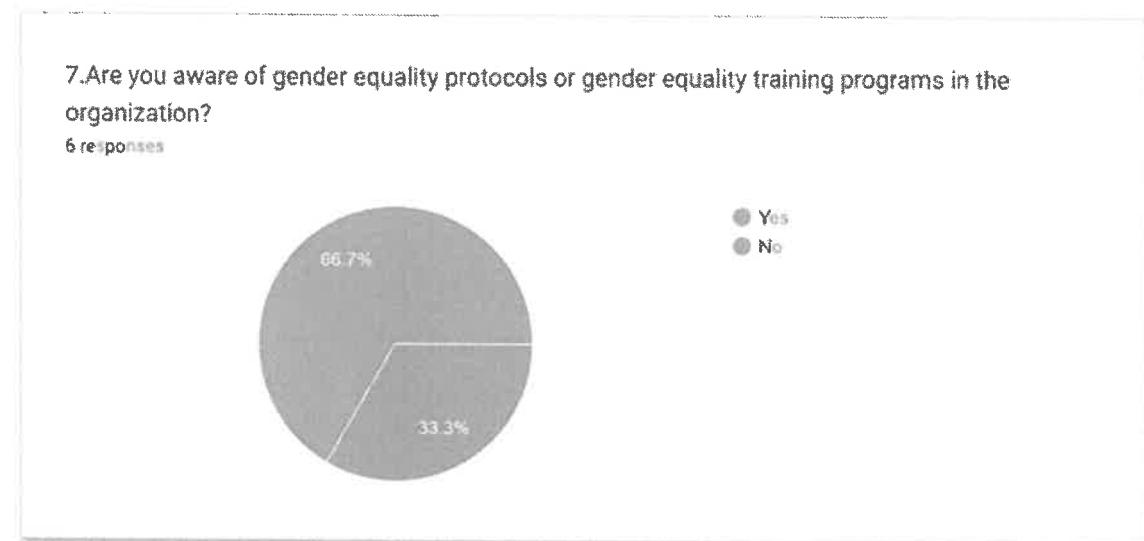
6 responses



*Σχήμα 8: Κατανομή του κατά πόσον ένα παιδί παρουσιάζει ή θα παρουσιάσει εμπόδια στο εργασιακό περιβάλλον*

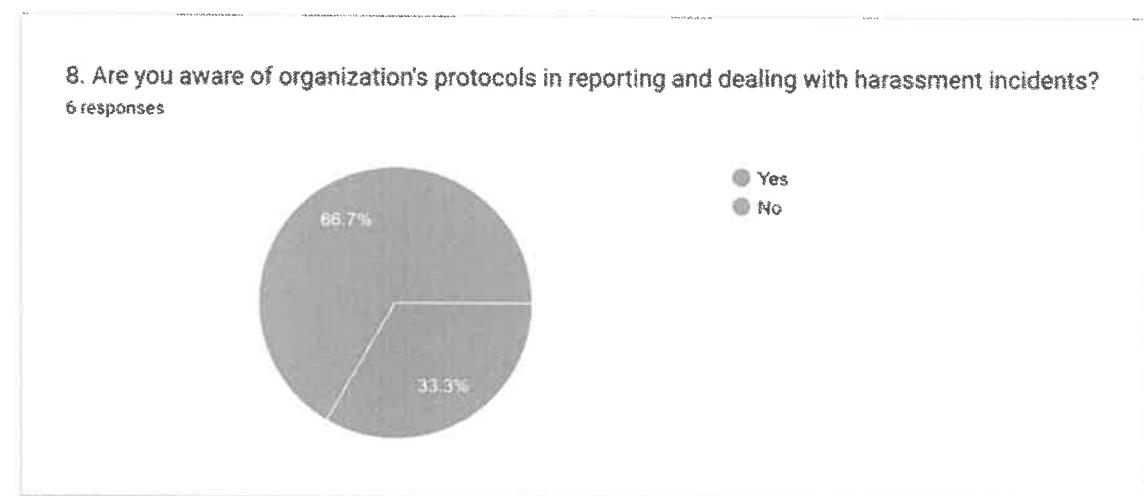
7. Η ερώτηση σχετικά με την ευαισθητοποίηση όσον αφορά τα πρωτόκολλα ή τα προγράμματα κατάρτισης για την ισότητα των φύλων απαντήθηκε όπως φαίνεται στο Σχήμα 9. Από το σύνολο των εργαζομένων που απάντησαν, η πλειοψηφία αυτών, 66,7%, απάντησε όχι και μόνο το 33,3% απάντησε ναι. Σχετικά με την κατανομή των φύλων στις κατηγορίες αυτές, ναι απάντησαν 100% άνδρες και όχι

απάντησαν 75% γυναίκες και 25% άνδρες. Κατά συνέπεια, δεν υπάρχει επαρκής ενημέρωση και επικοινωνία για την προώθηση αυτών των εκδηλώσεων ειδικά στις γυναίκες, οπότε θα μπορούσε να καταβληθεί μεγαλύτερη προσπάθεια από τον οργανισμό.



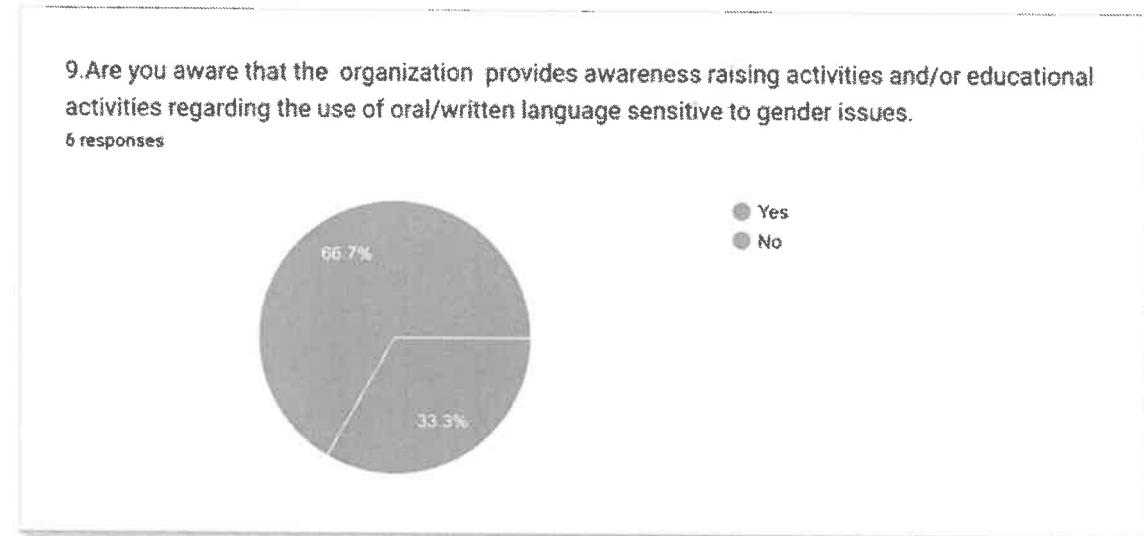
Σχήμα 9: Ενημέρωση για τα πρωτόκολλα ή τα προγράμματα κατάρτισης για την ισότητα των φύλων

8. Τα αποτελέσματα της ευαισθητοποίησης σχετικά με την ύπαρξη πρωτοκόλλων για την αναφορά και την αντιμετώπιση περιστατικών παρενόχλησης παρουσιάζονται στο Σχήμα 10. Οι περισσότεροι άνθρωποι δεν γνωρίζουν τέτοια πρωτόκολλα, καθώς το 66,7% απάντησε όχι και μόνο το 33,3% απάντησε ναι. Σχετικά με την κατανομή των φύλων στις κατηγορίες αυτές, ναι απάντησαν 100% άνδρες και όχι απάντησαν 75% γυναίκες και 25% άνδρες. Κατά συνέπεια, δεν υπάρχει επαρκής πληροφόρηση ή επικοινωνία σχετικά με το θέμα, ειδικά για την προσέγγιση των γυναικών, οπότε θα μπορούσε να καταβληθεί μεγαλύτερη προσπάθεια από τον οργανισμό.



Σχήμα 10: Ενημέρωση για τα πρωτόκολλα σχετικά με την καταγγελία και την αντιμετώπιση περιστατικών παρενόχλησης κατανομή

9. Όσον αφορά τις γνώσεις σχετικά με τις δραστηριότητες ευαισθητοποίησης ή/και τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες για τη χρήση προφορικής/γραφικής γλώσσας με ευαισθησία σε θέματα φύλου, τα αποτελέσματα απεικονίζονται στο Σχήμα 11. Οι περισσότεροι άνθρωποι (66,7%) δήλωσαν ότι δεν γνωρίζουν για τέτοιες δραστηριότητες και μόνο το 33,3% απάντησε θετικά. Σχετικά με την κατανομή των φύλων σε αυτές τις κατηγορίες, ναι απάντησαν 100% άνδρες και όχι απάντησαν 75% γυναίκες και 25% άνδρες. Κατά συνέπεια, δεν υπάρχει επαρκής ενημέρωση ή μάρκετινγκ τέτοιων δραστηριοτήτων, οπότε θα μπορούσε να καταβληθεί μεγαλύτερη προσπάθεια από τον οργανισμό για να προσεγγίσει το γυναικείο κοινό.

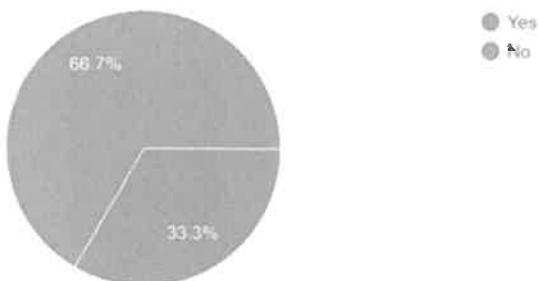


Σχήμα 11: Κατανομή των γνώσεων σχετικά με τις δραστηριότητες ευαισθητοποίησης ή/και τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες όσον αφορά τη χρήση προφορικής/γραφικής γλώσσας με ευαισθησία σε θέματα φύλου.

10. Όσον αφορά τη γνώση τυχόν επικοινωνιακών δράσεων για την προώθηση των γυναικών που εργάζονται στον οργανισμό, τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στο Σχήμα 12. Από τους εργαζόμενους που απάντησαν, το 33,3% παραδέχεται ότι έχει γνώση, ενώ το 66,7% δεν έχει ακούσει για τέτοιες δράσεις. Σχετικά με την κατανομή των φύλων στις κατηγορίες αυτές, ναι απάντησαν 100% άνδρες και όχι απάντησαν 75% γυναίκες και 25% άνδρες. Συνεπώς, δεν υπάρχει επαρκής ενημέρωση ή προώθηση τέτοιων δράσεων, οπότε θα μπορούσε να καταβληθεί μεγαλύτερη προσπάθεια από τον οργανισμό για την προώθηση των γυναικών.

10. Are you aware of any communication actions for the promotion of women working in the organization?

6 responses

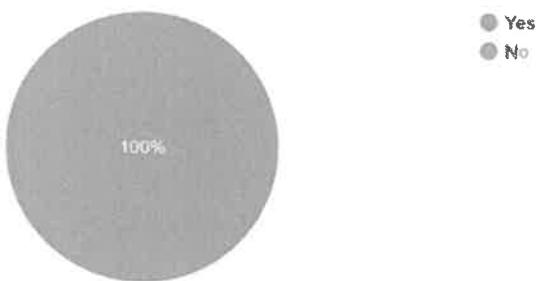


Σχήμα 12: Κατανομή των γνώσεων σχετικά με τις δράσεις επικοινωνίας για την προώθηση των γυναικών που εργάζονται στον οργανισμό

11. Η ακόλουθη ερώτηση αφορά ένα βαθιά ευαίσθητο θέμα της βίωσης σεξουαλικής παρενόχλησης στον οργανισμό. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα (Σχήμα 13), το 100% των συμμετεχόντων στην έρευνα δεν είχαν τέτοια εμπειρία στον χώρο εργασίας τους. Κατά συνέπεια, δεν υπάρχουν άτομα που να δηλώνουν ότι έχουν πέσει θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στον οργανισμό, γεγονός που αποτελεί θετικό αποτέλεσμα.

11. Have you been a victim of sexual harassment in the organization?

6 responses

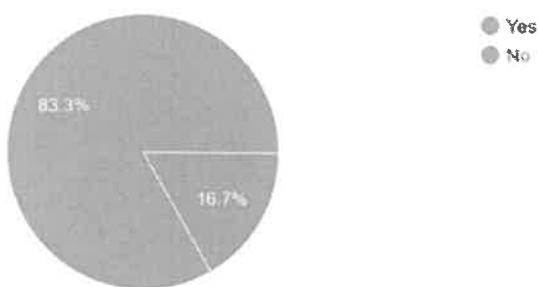


Σχήμα 13: Κατανομή των εμπειριών σεξουαλικής παρενόχλησης στον οργανισμό

12. Όσον αφορά το ερώτημα της μαρτυρίας περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στον οργανισμό, τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στο Σχήμα 14. Από το σύνολο των συμμετεχόντων, το 83,3% απάντησε αρνητικά, ενώ το 16,7% απάντησε θετικά. Σχετικά με την κατανομή των φύλων σε αυτές τις κατηγορίες, ναι απάντησαν 100% γυναίκες και όχι απάντησαν 40% γυναίκες και 60% άνδρες. Το ποσοστό που απάντησε ναι είναι ηλικίας 35-45 ετών και ανήκει στην κατηγορία του προσωπικού στον οργανισμό ενώ το ποσοστό που απάντησε όχι είναι ηλικίας 35-55 ετών και περιλαμβάνει τόσο θέσεις προσωπικού όσο και διευθυντικές θέσεις. Συνεπώς, υπάρχει ένα μικρό ποσοστό (γυναίκες) που έχει γίνει μάρτυρας περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης, οπότε θα πρέπει να καταβληθεί μεγαλύτερη προσπάθεια από τον οργανισμό για την εξάλειψη τέτοιων περιστατικών, ιδιαίτερα για τις γυναίκες.

12 Have you witnessed any incidents of sexual harassment in the organization?

6 responses

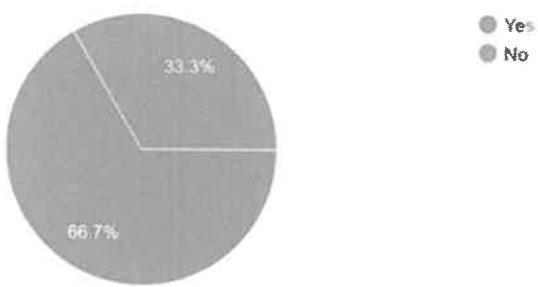


Σχήμα 14: Κατανομή σχετικά με την παρακολούθηση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στον οργανισμό

13. Σε ερώτηση σχετικά με το αν οι εργαζόμενοι πιστεύουν ότι στο τμήμα τους ο φόρτος εργασίας κατανέμεται με αξιοκρατικό και δίκαιο τρόπο μεταξύ ανδρών και γυναικών, τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στο Σχήμα 15. Οι περισσότεροι (66,7%) απάντησαν ναι, ενώ οι υπόλοιποι (33,3%) απάντησαν όχι. Σχετικά με την κατανομή των δύο φύλων σε αυτές τις κατηγορίες, ναι απάντησαν 50% γυναίκες και 50% άνδρες και όχι απάντησαν 50% γυναίκες και 50% άνδρες. Κατά συνέπεια, γυναίκες και άνδρες πιστεύουν εξίσου ή δεν πιστεύουν ότι ο φόρτος εργασίας δεν κατανέμεται ισότιμα, οπότε θα πρέπει να καταβληθούν περισσότερες προσπάθειες για να αποσαφηνιστεί η κατάσταση στο εσωτερικό του οργανισμού.

13. Do you believe that in your Department the workload is distributed in a meritocratic and fair way between men and women?

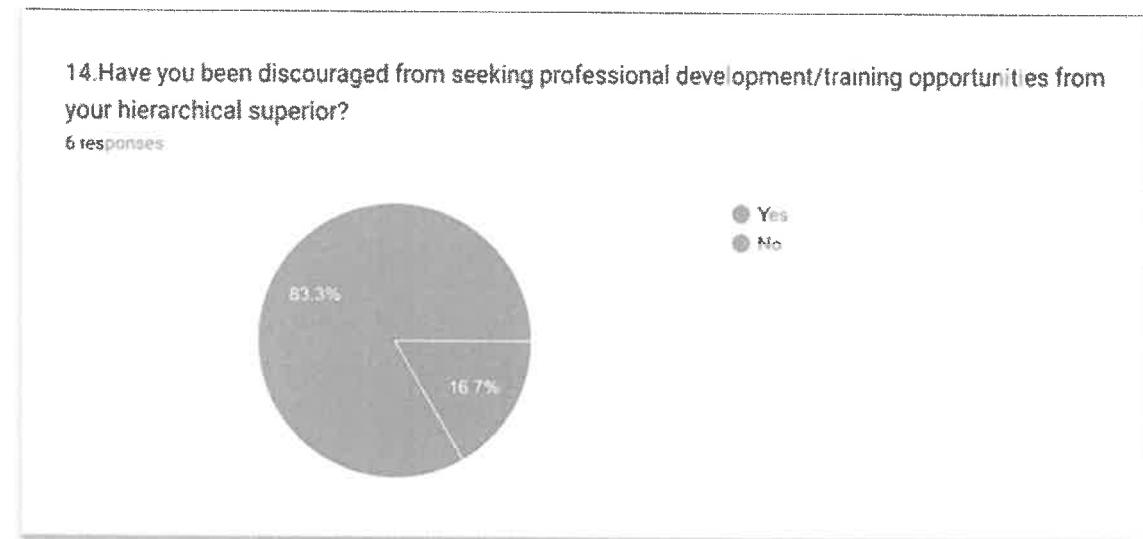
6 responses



Σχήμα 15: Αποτελέσματα σχετικά με τη δίκαιη κατανομή του φόρτου εργασίας μεταξύ ανδρών και γυναικών

14. Όσον αφορά την αποθάρρυνση από την αναζήτηση επαγγελματικής ανάπτυξης/κατάρτισης από έναν ανώτερο, τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στο Σχήμα 16. Από το σύνολο των εργαζομένων που απάντησαν, το 83,3% απάντησε όχι, ενώ το 16,7% απάντησε ναι. Σχετικά με την κατανομή των φύλων στις κατηγορίες αυτές, ναι απάντησαν 100% γυναίκες και όχι απάντησαν 40% γυναίκες και 60% άνδρες. Κατά συνέπεια, περισσότερες γυναίκες πιστεύουν ότι έχουν αποθαρρυνθεί επαγγελματικά, οπότε θα

πρέπει να καταβληθούν περισσότερες προσπάθειες από τον οργανισμό για την αντιμετώπιση του θέματος.



Εικόνα 16: Αποτελέσματα σχετικά με την αποθάρρυνση της αναζήτησης ευκαιριών επαγγελματικής ανάπτυξης/κατάρτισης από έναν ιεραρχικά ανώτερο

Συμπερασματικά, εντοπίστηκαν ορισμένες ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων όσον αφορά τα ποιοτικά δεδομένα. Ο Δήμος Πρεσπών λαμβάνει υπόψη του αυτά τα ζητήματα και θα χρησιμοποιήσει κάθε διαθέσιμη πληροφορία και μέσο για να λάβει μέτρα για κάθε ζήτημα που συνεπάγεται ανισορροπία ή άδικη μεταχείριση στον οργανισμό.

## B. Σχέδιο δράσης για την ισότητα των φύλων

### 1. Στόχοι

## 1.1 Λίστα στόχων

Λαμβάνοντας υπόψη τους δείκτες αναφοράς που αξιολογήθηκαν παραπάνω, ο Δήμος Πρεσπών έχει καθορίσει 6 στόχους που θα υποστηρίξουν την ισότητα των φύλων στην περιοχή που ελέγχει ο Δήμος:

1. Προώθηση μιας κουλτούρας ευαισθητοποιημένης ως προς το φύλο, ώστε να μειωθούν οι υπάρχουσες μεροληπτικές παραδοσιακές αντιλήψεις και διαδικασίες και να καθιερωθούν πρωτόκολλα και εκστρατείες για την ισότητα των φύλων που να είναι ορατές σε όλο το προσωπικό.
2. Βελτίωση της ποιότητας του οργανισμού όσον αφορά την έρευνα και την ανάπτυξη προγραμμάτων με την προώθηση πιο μικτών ομάδων εργασίας μεταξύ των δύο φύλων.
3. Προώθηση της επαγγελματικής εξέλιξης του γυναικείου προσωπικού σε όλους τους τομείς της εταιρείας, με ιδιαίτερη έμφαση στον τομέα της έρευνας.
4. Προώθηση των γυναικών στις θέσεις εργασίας που λαμβάνουν αποφάσεις για την ενδυνάμωση του ρόλου τους εντός του οργανισμού και τη διασφάλιση της διαφοροποίησης των απόψεων.
5. Δημιουργία ενός ελκυστικού προφίλ του Δήμου που μπορεί να προσελκύσει γυναίκες εμπειρογνόμονες και ταλέντα.
6. Καταπολέμηση ή ακόμη και έγκαιρη πρόληψη των σεξιστικών και μεροληπτικών πρακτικών με την προώθηση ενός αποτελεσματικού, καθιερωμένου και ευρέως διαδεδομένου μηχανισμού πρόληψης και αντιμετώπισης στον οργανισμό.

Για να επιτύχει ο Δήμος Πρεσπών τους προαναφερθέντες στόχους, ο οργανισμός θα πρέπει να εργαστεί συστηματικά σε έξι τομείς. Και οι έξι τομείς συμφωνούν με τις κατευθυντήριες γραμμές που έχει θεσπίσει το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE, <http://eige.europa.eu>) και συνεπάγονται διάφορους στόχους και δράσεις. Παρουσιάζονται παρακάτω μαζί με το προσωπικό που είναι υπεύθυνο για την υποστήριξη κάθε δράσης. Μέσω αυτών των τομέων ο οργανισμός σχεδιάζει να αντιμετωπίσει και να μετριάσει το ζήτημα της ανισότητας των φύλων σε όλα τα επίπεδα:

- ✓ Τομέας 1: Ισότιμη εκπροσώπηση σε όλα τα επίπεδα λήψης αποφάσεων
- ✓ Τομέας 2: Ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας
- ✓ Τομέας 3: Ευέλικτο, ευέλικτο και ισορροπημένο περιβάλλον εργασίας
- ✓ Τομέας 4: Ισότητα των φύλων σε προγράμματα ή εκδηλώσεις συμμετοχής
- ✓ Τομέας 5: Ισότητα των φύλων όσον αφορά την προβολή και την αναγνώριση
- ✓ Τομέας 6: Ασφαλές και ισότιμο εργασιακό περιβάλλον

## 1.2 Τομείς και σχετικές δράσεις για την ισότητα των φύλων

Όσον αφορά τον ενεργό μετριασμό του χάσματος ισότητας των φύλων στο Δήμο Πρεσπών, όλοι οι τομείς αναλύονται παρακάτω σε πίνακες που περιλαμβάνουν τους στόχους και τις σχετικές δράσεις κάθε τομέα κατά τα τελευταία τρία χρόνια, τους φορείς που εμπλέκονται και περαιτέρω σχόλια.

Ο τομέας 1 επικεντρώνεται στην προώθηση της ισότητας σε όλα τα επίπεδα και στη δημιουργία ενός υποστηρικτικού μηχανισμού που θα προωθήσει την ολοκληρωμένη ισότητα των φύλων σε ολόκληρο τον δήμο.

Πίνακας 3: Στόχοι και δράσεις της περιοχής 1

Τομέας 1: Ισότιμη εκπροσώπηση σε όλα τα επίπεδα λήψης αποφάσεων						
Στόχοι	Δράσεις	2021	2022	2023	2024	2025
I. Ίδρυση οντότητας αφιερωμένης στην προώθηση της ισότητας των φύλων	Λειτουργία της ομάδας ισότητας των φύλων				x	x
	Εκπαίδευση όλων των εργαζομένων σε θέματα εμπειρογνωμοσύνης για την ισότητα των φύλων				x	x
II. Ισότητα των φύλων σε όλα τα επίπεδα λήψης αποφάσεων	Ενσωμάτωση των αρχών της ισότητας, της πολυμορφίας και της ένταξης στον οργανισμό	x	x	x	x	x
III. Εποπτεία των οργανωτικών διαδικασιών σε σχέση με το φύλο						
<b>Εμπλεκόμενοι:</b> -Διοικητικό/ Οικονομικό Τμήμα -Ομάδα Ισότητας των Φύλων -Δημοτικό Συμβούλιο	<b>Σχόλια:</b> Έχει ήδη συσταθεί η Ομάδα Ισότητας των Φύλων, η οποία είναι αφοσιωμένη στην προώθηση αυτών των δράσεων.					

Ο τομέας 2 επικεντρώνεται στην καθιέρωση της ισότητας των φύλων στις διαδικασίες πρόσληψης και στις ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες.

Πίνακας 4: Στόχοι και δράσεις της περιοχής 2

Τομέας 2: Ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και την επαγγελματική εξέλιξη							
Στόχοι	Δράσεις	2021	2022	2023	2024	2025	
I.	Επιλογή πρόσληψης με απόδειξη φύλου	Ίσες ευκαιρίες σταδιοδρομίας με βάση τη βαθμολογία που επιτυγχάνεται στις γραπτές εξετάσεις, το αποτέλεσμα της συνέντευξης και τα συνολικά προσόντα χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου.					
II.	Σχέδιο δράσης & παρεμβάσεις για την προώθηση της σταδιοδρομίας των γυναικών επαγγελματών		x	x	x	x	
III.	Παρακολούθηση των μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών	Ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών σταδιοδρομίας και προώθηση γυναικείων προτύπων			x	x	
IV.	Προσέλκυση γυναικών υποψηφίων σε θέσεις εργασίας ανώτερου τύπου	Προσφέροντας ελκυστικά πακέτα μισθών και αναγνώριση σε γυναίκες εργαζόμενες με υψηλά προσόντα	x	x	x	x	
		Παρακολούθηση του ποσοστού διατήρησης (RR) των γυναικών υπαλλήλων, των πρακτικών αντικατάστασης και της εξέλιξης της σταδιοδρομίας	x	x	x	x	
		Διοργάνωση δραστηριοτήτων ευαισθητοποίησης για όλους τους εργαζόμενους			x	x	
<b>Εμπλεκόμενοι:</b> -Ομάδα Ισότητας των Φύλων -Διοικητικό/ Οικονομικό Τμήμα -Δημοτικό Συμβούλιο -ΑΣΕΠ		<b>Σχόλια:</b> Οι περισσότερες δράσεις υλοποιούνται επί του παρόντος στο πλαίσιο μιας ιδιαίτερα δομημένης διαδικασίας επιλογής από το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Πολιτικού Προσωπικού (ΑΣΕΠ). Θα πρέπει να καταβάλλεται ιδιαίτερη προσπάθεια για την προώθηση των εργαζομένων και ιδίως των γυναικών, για τη συμμετοχή τους σε προγράμματα επαγγελματικής εξέλιξης.					

Ο τομέας 3 επικεντρώνεται στην παροχή ενός ευέλικτου και ευέλικτου εργασιακού περιβάλλοντος που θα επιτρέψει τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες να επιτύχουν το επιθυμητό επίπεδο ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Πίνακας 5: Στόχοι και δράσεις της περιοχής 3

Τομέας 3: Ευέλικτο, ευέλικτο περιβάλλον και ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής							
Στόχοι	Δράσεις	2021	2022	2023	2024	2025	
I. Εφαρμογή μέτρων και πρωτοκόλλων για την παροχή βοήθειας στους εργαζόμενους με ευθύνες φροντίδας.	Παροχή ευέλικτων μοντέλων εργασίας (μερική απασχόληση ή απομακρυσμένες επιλογές)	x	x	x	x	x	
II. Προώθηση της ενσωμάτωσης της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στο τρέχον εργασιακό μοντέλο	Χρήση λογισμικού απομακρυσμένης επιφάνειας εργασίας που επιτρέπει στους χρήστες να έχουν πρόσβαση και να ελέγχουν υπολογιστές εξ αποστάσεως	x	x	x	x	x	
<b>Εμπλεκόμενοι:</b> -Ομάδα Ισότητας των Φύλων -Διοικητικό/ Οικονομικό Τμήμα -Δημοτικό Συμβούλιο	<b>Σχόλια:</b> Λόγω των περιορισμών του COVID-19, ο φορέας υιοθέτησε ευέλικτα μοντέλα εργασίας για όλο το προσωπικό και υποστήριξε την εξ αποστάσεως εργασία. Πρέπει να καταβληθούν περισσότερες προσπάθειες για την καθιέρωση ευέλικτων μοντέλων εργασίας σε μόνιμη βάση για τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.						

Ο τομέας 4 επικεντρώνεται στην προώθηση της ισότητας των φύλων στον τομέα της έρευνας, της ακαδημαϊκής αριστείας και της υλοποίησης ευρωπαϊκών έργων.

Πίνακας 6: Στόχοι και δράσεις της περιοχής 4

Τομέας 4: Ισότητα των φύλων στην έρευνα						
Στόχοι	Δράσεις	2021	2022	2023	2024	2025
I.	Ισότιμη συσσώρευση των φύλων στα ερευνητικά έργα	Παρακολούθηση των υποψηφιοτήτων γυναικών/ανδρών για ερευνητικές θέσεις				x
II.	Προώθηση των γυναικών σε ερευνητικές θέσεις	Υποβολή αίτησης χρηματοδότησης σε εθνικές/ευρωπαϊκές προσκλήσεις για τη συμμετοχή των γυναικών			x	x
III.	Αναγνώριση του έργου και των επιτευγμάτων του γυναικείου προσωπικού	Προώθηση της συμμετοχής των γυναικών σε ερευνητικά έργα, επιστημονικές δημοσιεύσεις και συνέδρια		x	x	x
		Παρακολούθηση της προόδου της έρευνας ή της ακαδημαϊκής αριστείας και για τα δύο φύλα			x	x
<b>Εμπλεκόμενοι:</b> -Ομάδα Ισότητας των Φύλων -Διοικητικό/ Οικονομικό Τμήμα -Δημοτικό Συμβούλιο	<b>Σχόλια:</b> Ο Δήμος Πρεσπών πρέπει να καταβάλει περισσότερες προσπάθειες για τη γενική συμμετοχή σε ερευνητικά προγράμματα τα επόμενα χρόνια και να δοθεί ισχυρή πρωτοβουλία σε περισσότερες γυναίκες να συμμετάσχουν.					

Ο τομέας 5 επικεντρώνεται στην επίτευξη της ισότητας των φύλων όσον αφορά την προβολή. Διασφαλίστε ότι οι άνδρες και οι γυναίκες μαζί με τα επαγγελματικά τους επιτεύγματα προβάλλονται εξίσου σε δραστηριότητες και εκδηλώσεις που χαρακτηρίζονται από υψηλή προβολή.

Πίνακας 7: Στόχοι και δράσεις της περιοχής 5

Τομέας 5: Ισότητα των φύλων όσον αφορά την ορατότητα και την αναγνώριση						
Στόχοι	Δράσεις	2021	2022	2023	2024	2025
I.	Ισορροπημένη συμμετοχή των δύο φύλων σε εκδηλώσεις, συνέδρια και εργαστήρια	Παρακολούθηση του φύλου ποσοστό συμμετοχής σε όλα τα εκδηλώσεις, συνέδρια και εργαστήρια	x	x	x	x
II.	Προώθηση της προβολής των γυναικών στις δραστηριότητες του οργανισμού	Προώθηση της τοποθέτησης γυναικών σε καίριους ηγετικούς ρόλους στην έρευνα και δραστηριότητες επικοινωνίας			x	x
III.	Προβολή του έργου και των επιτευγμάτων του γυναικείου προσωπικού στα μέσα ενημέρωσης και στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης.	Διαφημίστε την παρουσία των γυναικών και συμβολή στα αποτελέσματα και την επιτυχία του οργανισμού		x	x	x
<b>Εμπλεκόμενοι:</b> -Ομάδα Ισότητας των Φύλων -Διοικητικό/ Οικονομικό Τμήμα -Δημοτικό Συμβούλιο		<b>Σχόλια:</b> Κυρίως γυναίκες (60%) προωθήθηκαν σε εκδηλώσεις με μεγάλη προβολή τα τελευταία 6 χρόνια. Ο οργανισμός πρέπει να καταβάλει μεγαλύτερη προσπάθεια για τη συμμετοχή σε εκδηλώσεις με έντονη γυναικεία παρουσία.				

Ο τομέας 6 επικεντρώνεται στη δημιουργία ενός σταθερού και αποτελεσματικού οδηγού για την προώθηση της κουλτούρας ισότητας των φύλων εντός του οργανισμού, καθώς και στην πρόληψη, τον εντοπισμό και την επίλυση ενεργειών διακρίσεων ή/και παρενόχλησης.

Πίνακας 8: Στόχοι και δράσεις της περιοχής 6

Τομέας 6: Ασφαλές και ισότιμο εργασιακό περιβάλλον						
Στόχοι	Δράσεις	2021	2022	2023	2024	2025
I.	Αύξηση της προβολής της στρατηγικής GEP, συμπεριλαμβανομένων των στόχων και των δράσεων	Δημοσίευση της τρέχουσας και τις μελλοντικές εκδόσεις του GEP στην ιστοσελίδα του δήμου			x	x
II.	Προώθηση στο προσωπικό εκδηλώσεων και εργαστηρίων κατάρτισης για ευαίσθητα θέματα και την κουλτούρα της ισότητας των φύλων	Ισότητα των φύλων εκδηλώσεις ευαισθητοποίησης και εκπαιδευτικά σεμινάρια για πρόληψη της παρενόχλησης			x	x
III.	Να επιτρέπουν και να ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους να αναφέρουν περιστατικά παρενόχλησης	Εφαρμογή ειδικού κώδικα δεοντολογίας, τον οποίο όλα τα μέλη του προσωπικού οφείλουν να αναγνωρίζουν και να υπογράφουν, εξασφαλίζοντας ομοιόμορφη συμμόρφωση και ενσωμάτωση σε ολόκληρο τον οργανισμό.			x	x
	Δημιουργία υπηρεσίας υποστήριξης για την πρόληψη, τον εντοπισμό και την αναφορά διακρίσεων και συμπεριφορών παρενόχλησης ή βίας με βάση το φύλο.	x	x			x
	Θέσπιση οδηγού για την υποβολή εκθέσεων και την επίλυση				x	x

	τέτοιων περιστατικών και διορίζοντας επιτροπή που υποχρεούται να εξετάζει τις εκθέσεις αυτές.						
<b>Εμπλεκόμενοι:</b> -Ομάδα Ισότητας των Φύλων -Διοικητικό/ Οικονομικό Τμήμα -Δημοτικό Συμβούλιο	<b>Σχόλια:</b> Ο φορέας πρέπει να αυξήσει την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων στο μέλλον. Όλες οι υποστηρικτικές υπηρεσίες, τα πρωτόκολλα και οι χάρτες πορείας θα πρέπει επίσης να προωθηθούν ευρέως σε όλο το προσωπικό. Η Ομάδα Ισότητας των Φύλων θα είναι υπεύθυνη για τη λήψη και την αξιολόγηση των αναφορών για παρενόχληση. Κατά τη διάρκεια αυτής της διαδικασίας θα εξεταστούν όλες οι υποχρεώσεις του ΓΚΠΔ.						

Οι προαναφερόμενοι στόχοι, τομείς και δράσεις θεωρούνται πιλοτική βάση για την επίτευξη του επιθυμητού επιπέδου ισότητας των φύλων με περιθώρια βελτίωσης και διορθωτικών ενεργειών. Επιπροσθέτως, θεσπίζεται από το Δήμο ένα εργαλείο παρακολούθησης ως υποστηρικτικός μηχανισμός και φορέας λήψης αποφάσεων για την αντιμετώπιση των θεμάτων που σχετίζονται με το θέμα, που ονομάζεται Ομάδα Ισότητας των Φύλων. Ο εν λόγω φορέας είναι εξαιρετικά σημαντικό να λειτουργεί ανεξάρτητα προκειμένου να επιτευχθούν τα επιθυμητά αποτελέσματα.

Η Ομάδα Ισότητας των Φύλων αποτελείται από διεπιστημονικούς συμμετέχοντες οι οποίοι είναι:

- Μέλη του Κέντρου Κοινότητας του Δήμου Πρεσπών
- Διευθυντής του Διοικητικού/Οικονομικού Τμήματος
- Μέλη του Τμήματος Κοινωνικής Προστασίας, Παιδείας και Αθλητισμού
- Γραφείο Ισότητας των Φύλων
- Αντιδήμαρχος Κοινωνικής Πρόνοιας

Οι στόχοι αυτοί περιλαμβάνουν την προώθηση ίσων ευκαιριών για όλους τους εργαζομένους ανεξαρτήτως φύλου, τη διασφάλιση ισόρροπης εκπροσώπησης ανδρών και γυναικών σε ρόλους λήψης αποφάσεων, την εφαρμογή μέτρων για την πρόληψη και την αντιμετώπιση των διακρίσεων και της παρενόχλησης λόγω φύλου, την παροχή υποστήριξης και πόρων για τους εργαζομένους που εξισορροπούν την εργασία με τις υποχρεώσεις φροντίδας και την προώθηση μιας κουλτούρας σεβασμού και ευαισθητοποίησης όσον αφορά τα ζητήματα φύλου. Μέσω αυτών των στόχων, στοχεύουμε στη δημιουργία ενός χώρου εργασίας όπου όλοι αισθάνονται ότι εκτιμούν και ότι έχουν τη δυνατότητα να συνεισφέρουν τα μέγιστα, ανεξαρτήτως φύλου.

## Γ. Εφαρμογή, παρακολούθηση και αξιολόγηση του GEP

### 1. Εφαρμογή

Ο Δήμος Πρεσπών έχει ξεκινήσει ένα ενεργό ταξίδι προς την εφαρμογή του σχεδίου του για την ισότητα των φύλων, αναγνωρίζοντας τη σημασία της προώθησης της συμμετοχικότητας και της δικαιοσύνης στις διοικητικές πρακτικές του. Κεντρικό ρόλο στην εφαρμογή αυτή διαδραματίζει η θέσπιση πολιτικών και πρωτοβουλιών που αποσκοπούν στην προώθηση ίσων ευκαιριών για όλους τους εργαζόμενους, ανεξαρτήτως φύλου. Μέσω στοχευμένων στρατηγικών προσλήψεων και προαγωγών, ο δήμος διασφαλίζει την ισόρροπη εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών σε ρόλους λήψης αποφάσεων, εμπλουτίζοντας έτσι τις προοπτικές και ενισχύοντας τη συνολική αποτελεσματικότητα της διακυβέρνησης.

Επιπλέον, η εφαρμογή του Σχεδίου Ισότητας των Φύλων στο Δήμο Πρεσπών περιλαμβάνει ολοκληρωμένα προγράμματα κατάρτισης και εκστρατείες ευαισθητοποίησης για την πρόληψη και την αντιμετώπιση των διακρίσεων και της παρενόχλησης λόγω φύλου. Οι πρωτοβουλίες αυτές έχουν σχεδιαστεί για να δημιουργήσουν ένα υποστηρικτικό και με σεβασμό εργασιακό περιβάλλον, όπου κάθε εργαζόμενος αισθάνεται ότι εκτιμάται και ενδυναμώνεται. Επιπλέον, ο Δήμος έχει εισαγάγει ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας και υπηρεσίες υποστήριξης για να βοηθήσει τους εργαζόμενους να εξισορροπήσουν την εργασία και τις ευθύνες φροντίδας, προωθώντας περαιτέρω τις αρχές της ισότητας των φύλων και καλλιεργώντας μια κουλτούρα συμμετοχικότητας και αμοιβαίου σεβασμού εντός του οργανισμού.

## 2. Παρακολούθηση

Ο Δήμος Πρεσπών υιοθετεί μια δομημένη μεθοδολογία για την εποπτεία της εφαρμογής του σχεδίου του για την ισότητα των φύλων, διασφαλίζοντας την επιμελή παρακολούθηση της προόδου και τη λογοδοσία. Αυτό περιλαμβάνει την τακτική συλλογή και εξέταση δεδομένων για την αξιολόγηση της εκπροσώπησης των φύλων σε διάφορους δημοτικούς ρόλους.<sup>6</sup> Η προσοχή επικεντρώνεται στον εξουνχιστικό έλεγχο των πρακτικών προσλήψεων και προαγωγών για την αποκάλυψη τυχόν ανισοτήτων ή εμποδίων λόγω φύλου. Επιπλέον, τίθενται σε εφαρμογή μηχανισμοί για τη συλλογή ανατροφοδότησης από τους εργαζόμενους, προσκαλώντας τους να κατανοήσουν τις εμπειρίες και τις απόψεις τους σχετικά με την ισότητα των φύλων στον εργασιακό χώρο. Αυτή η συνεχής επαγρύπνηση επιτρέπει στο δήμο να εντοπίζει γρήγορα τους τομείς που χρήζουν βελτίωσης και να εφαρμόζει στοχευμένα μέτρα για τη διόρθωση των εντοπισμένων ζητημάτων ή ελλείψεων στην επίτευξη των στόχων της ισότητας των φύλων.

## 3. Αξιολόγηση

Για την αξιολόγηση του Σχεδίου Ισότητας των Φύλων, χρησιμοποιείται ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο αξιολόγησης για τη μέτρηση του αντίκτυπου των πρωτοβουλιών και των πολιτικών για την προώθηση της ισότητας των φύλων στο Δήμο Πρεσπών. Καθορίζονται βασικοί δείκτες επιδόσεων για τη μέτρηση της προόδου προς τους προκαθορισμένους στόχους και σκοπούς που περιγράφονται στο σχέδιο. Αυτό περιλαμβάνει την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων κατάρτισης, των εκστρατειών ευαισθητοποίησης και των υπηρεσιών υποστήριξης στην προώθηση ενός πιο περιεκτικού και ισότιμου εργασιακού περιβάλλοντος. Ζητείται επίσης ανατροφοδότηση από τους υπαλλήλους, τους ενδιαφερόμενους φορείς και τα σχετικά μέλη της κοινότητας μέσω ερευνών και διαβούλευσεων για τη συλλογή γνώσεων και προοπτικών σχετικά με τις προσπάθειες του δήμου για την ισότητα των φύλων. Με βάση τα πορίσματα της αξιολόγησης, γίνονται προσαρμογές και βελτιώσεις στο σχέδιο ισότητας των φύλων, ώστε να διασφαλίζεται η συνεχής συνάφεια και αποτελεσματικότητά του στην προώθηση της ισότητας των φύλων και στην καλλιέργεια μιας κουλτούρας σεβασμού και συμμετοχικότητας εντός του δήμου.

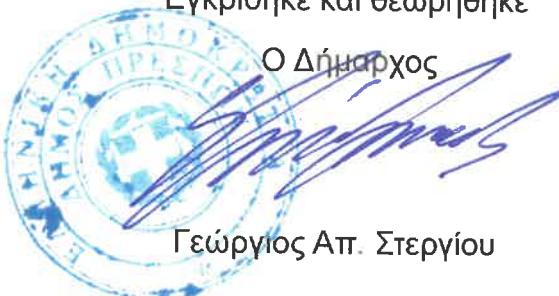
## Δ. Σύνοψη

Το σχέδιο για την ισότητα των φύλων έχει σχεδιαστεί ως ένα δυναμικό μέσο, το οποίο υπόκειται σε ετήσιες αναθεωρήσεις και επικαιροποιήσεις, ώστε να αντικατοπτρίζει την πρόοδο που έχει επιτευχθεί προς κάθε δηλωμένο στόχο και να ενσωματώνει νέους στόχους και πρωτοβουλίες, ανάλογα με τις ανάγκες. Για να διασφαλιστεί η ολοκληρωμένη εποπτεία, θα διεξάγονται ετησίως τόσο ποσοτικές όσο και ποιοτικές αξιολογήσεις, παρέχοντας ένα σαφές μέτρο της προόδου μας προς την κατεύθυνση της εγκαθίδρυσης της ισότητας των φύλων. Επιπλέον, η Ομάδα Ισότητας των Φύλων θα διατηρεί συνεχή συνεργασία με τους βασικούς ενδιαφερόμενους φορείς για την προώθηση και την υλοποίηση των σχετικών δράσεων. Το παρόν έγγραφο έχει λάβει επίσημη έγκριση από τον Δήμαρχο Πρεσπών και έχει επικυρωθεί από το Δημοτικό Συμβούλιο Πρεσπών, υπογραμμίζοντας τη συλλογική μας δέσμευση για την προώθηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς και ισότητας.

Ο συντάξας

Δρ. Μιχάλης Πετράκος  
Γενικός Γραμματέας

Εγκρίθηκε και θεωρήθηκε



Ο Δήμαρχος

Γεώργιος Απ. Στεργίου

## **Ε. Παραπομπές**

- [1] Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (2024), <https://eige.europa.eu/>
- [2] Αποτελέσματα απογραφής πληθυσμού και κατοικίας (2023), ΕΛΣΤΑΤ 2021, <https://www.statistics.gr/>
- [3] Σχέδια Δράσης Για Την Ισότητα Των Φύλων Σε Πανεπιστήμια Και Οργανισμούς Έρευνας (2021), TARGET, Ελληνικό Ίδρυμα Ευρωπαϊκής και Εξωτερικής Πολιτικής
- [4] ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ, ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ, ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ, Μια Ένωση Ισότητας: Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025 (2020), Ευρωπαϊκή Επιτροπή, <https://ec.europa.eu/newsroom/just/items/682425/en>.
- [5] Κατευθυντήριες γραμμές του προγράμματος "Ορίζοντας Ευρώπη" για τα σχέδια ισότητας των φύλων, 2021, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, <http://europa.eu>.