



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΑΤΤΙΚΗΣ
ΔΗΜΟΣ ΠΕΝΤΕΛΗΣ

Ταχ. Δ/νση : Καλαμβόκη 2Α
Ταχ. Κώδικας : 151 27 Μελίσσια
Τηλέφωνο : 213 2050 000
Web : www.penteli.gov.gr

ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ **ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟ ΠΕΝΤΕΛΗΣ**

ΠΡΟΟΙΜΙΟ

Παρά τη σημαντική, αν και άνιση, πρόοδο που έχει σημειωθεί στον τομέα της προώθησης των δικαιωμάτων των γυναικών και των κοριτσιών, καμία χώρα στον κόσμο δεν βρίσκεται σε καλό δρόμο για την επίτευξη της ισότητας των φύλων και την ενδυνάμωση όλων των γυναικών και των κοριτσιών έως το 2030. Επιπλέον, οι υγειονομικές και κοινωνικοοικονομικές συνέπειες της κρίσης COVID-19 επηρεάζουν κατά τρόπο δυσανάλογο τις γυναίκες και τα κορίτσια. Ενδεικτικά, δεδομένου ότι οι γυναίκες υπερτερούν αριθμητικά μεταξύ των ατόμων που εργάζονται άτυπα και σε ευάλωτους τομείς, το ποσοστό απώλειας θέσεων εργασίας γι' αυτές είναι 1,8 φορές μεγαλύτερο από το αντίστοιχο των ανδρών. Το ποσοστό φτώχειας μεταξύ των γυναικών θα μπορούσε να ανέλθει έως 9,1 %.

Τις τελευταίες δεκαετίες έχει εκδηλωθεί έντονο ενδιαφέρον και κοινωνική δραστηριότητα για την θέση της γυναίκας τόσο στην ελληνική κοινωνία, όσο και στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Τα κράτη- μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχοντας συνειδητοποιήσει την ύψιστη ανάγκη για προστασία, παγίωση και κατοχύρωση της θέσης της γυναίκας ως πλήρως ισότιμη με τον άνδρα, προχώρησε στην εκπόνηση της Ευρωπαϊκής Χάρτας σχετικά με την έμφυλη ισότητα. Το εγχείρημα αυτό ανέλαβε το συμβούλιο των Δήμων και των Περιφερειών της Ευρώπης με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής επιτροπής, μέσω του 5ου Κοινοτικού Προγράμματος Δράσης για την Ισότητα των Φύλων. Στην Ελλάδα η Ευρωπαϊκή Χάρτα έως τον Μάρτιο του 2019, έχει υπογραφεί από το σύνολο των Περιφερειών και πάνω από 211 Δήμους.

Ο Δήμος Πεντέλης αναγνωρίζει το σπουδαίο ρόλο που διαδραματίζει η Τοπική Αυτοδιοίκηση στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην αναπτυξιακή στρατηγική του τόπου.

Ο ουσιαστικός και τελικός σκοπός του είναι η πλήρης εναρμόνιση και λειτουργικότητα της θέσης της γυναίκας στον επαγγελματικό, κοινωνικό και οικογενειακό ιστό.

Λαμβάνοντας υπόψιν τις βασικές αρχές της Ευρωπαϊκής Χάρτας διατείνεται ότι:

- 1) Η έμφυλη ισότητα αποτελεί θεμελιώδες, καθολικό και αναφαίρετο δικαίωμα.
- 2) Για την εξασφάλιση και τη διατήρηση της επιβάλλεται να αντιμετωπιστεί αποτελεσματικά το φαινόμενο των διακρίσεων και των αποκλεισμών.
- 3) Είναι επιτακτική η εδραίωση της ισόρροπης συμμετοχής ανδρών και γυναικών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.
- 4) Η καταπολέμηση των έμφυλων στερεοτύπων και η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε δραστηριότητες της τοπικής και περιφερειακής είναι ζωτικής σημασίας σε μια δημοκρατική και ευνομούμενη κοινωνία.

Τέλος, η δημιουργία και η εφαρμογή προγραμμάτων δράσεων συνιστούν δομικά εργαλεία για την προώθηση της Ισότητας Φύλων.

Το Σχέδιο Ισότητας των Φύλων (ΣΙΦ) του Δήμου Πεντέλης στοχεύει στην παροχή ίσων ευκαιριών στις γυναίκες στο τομέα της Δημόσιας Διοίκησης του Δήμου, καθώς επίσης και στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και της εργασιακής ευημερίας των γυναικών που εργάζονται σε αυτόν.

Το ΣΙΦ έχει τεθεί σε λειτουργία τόσο από τον ίδιο τον Δήμαρχο όσο και από τους/τις εργαζόμενους/ες του Δήμου σε αρμονία με τις οδηγίες που παρήχθησαν από το Ευρωπαϊκό

Πρόγραμμα Ερευνών και Καινοτομίας Horizon 2021-2027. Οι παρακάτω ενέργειες αποτελούν μέτρα τα οποία έχουν σχεδιαστεί σύμφωνα με τις ανάγκες των εργαζομένων του Δήμου, και η διεξαγωγή τους θα παρακολουθείται από τα σχετικά τμήματα του Δήμου.

Το παρόν Σχέδιο Δράσης για την Ένταξη της Ισότητας των Φύλων ορίζουν τις προτεραιότητες, τις ενέργειες και τα μέσα που αναλαμβάνει ο Δήμος Πεντέλης για την περίοδο 2022-2027, προωθώντας, με αυτό τον τρόπο, την επίτευξη της ισότητας. Οι δεσμεύσεις που εμπεριέχονται στην Ευρωπαϊκή Χάρτα και συγκεκριμενοποιούνται στο παρόν Σχέδιο Δράσης, στοχεύουν στην καλύτερη δυνατή αξιοποίηση των δυνατοτήτων και των πόρων για την προώθηση της ισότητας προς όφελος πάντα όλων των πολιτών.

ΔΙΕΘΝΕΣ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Η ισότητα των φύλων βρίσκεται στον πυρήνα των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των αξιών τους σε παγκόσμιο και ευρωπαϊκό επίπεδο. Το τέλος του Β' Παγκόσμιου Πολέμου σήμανε την απαρχή μιας σειράς επίσημων κειμένων και πολιτικών στο πνεύμα των μη διακρίσεων.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί ο **Χάρτης των Ηνωμένων Εθνών (1945)** που αναφέρεται στα «ίσα δικαιώματα ανδρών και γυναικών», επισημαίνοντας ότι η προστασία και η προώθηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων των γυναικών αποτελεί ευθύνη για όλα τα κράτη.

Στο ίδιο πνεύμα κυμαίνεται και το **Άρθρο 2 της Οικουμενικής Διακήρυξης των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (1948)**: «Κάθε άνθρωπος δικαιούται να επικαλείται όλα τα δικαιώματα και όλες τις ελευθερίες που προκηρύσσει η παρούσα Διακήρυξη, χωρίς καμία απολύτως διάκριση, ειδικότερα ως προς τη φυλή, το χρώμα, το φύλο, τη γλώσσα, τις θρησκείες, τις πολιτικές ή οποιεσδήποτε άλλες πεποιθήσεις, την εθνική ή κοινωνική καταγωγή, την περιουσία, τη γέννηση ή οποιαδήποτε άλλη κατάσταση».

Στις 18 Δεκεμβρίου 1979 υιοθετείται η **Σύμβαση για την Εξάλειψη Όλων των Μορφών Διακρίσεων σε Βάρος των γυναικών (CEDAW)** από τη Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ. Για την αποτελεσματική παρακολούθηση της εφαρμογής της Σύμβασης, ο ΟΗΕ δημιούργησε μηχανισμό παρακολούθησης (Επιτροπή CEDAW). Η έννοια του **gender mainstreaming** (ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές) εμφανίζεται για πρώτη φορά στο Τρίτο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Κοινωνικής Δράσης για την Ισότητα των Ευκαιριών Μεταξύ Ανδρών και Γυναικών (1991-1995) χωρίς, όμως, ουσιαστική εφαρμογή.

Το 1995 πραγματοποιείται στο Πεκίνο η 4η Παγκόσμια Διάσκεψη του ΟΗΕ για τις Γυναίκες με έμβλημα το τρίπτυχο «Ισότητα - Ανάπτυξη - Ειρήνη», στο πλαίσιο της οποίας εγκρίθηκαν η Διακήρυξη του Πεκίνου και η Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου (Beijing Declaration and Platform for Action). Η Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου αποτελεί το πρώτο επίσημο διεθνές κείμενο που υιοθέτησε τη στρατηγική και την έννοια του gender mainstreaming.

Ειδικά στο πλαίσιο της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, ειδική αναφορά πρέπει να γίνει στην 122η Διεθνή Σύμβαση Εργασίας για την πολιτική της απασχόλησης (επικυρώθηκε με το Νόμο 1423/84), σύμφωνα με την οποία παίρνονται μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας και της υποαπασχόλησης, τα οποία πρέπει να εξασφαλίζουν εργασία για όσους/ όσες το επιθυμούν ανεξάρτητα από φύλο, φυλή, θρησκεία. Ομοίως η 111η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας για τη διάκριση

στην απασχόληση και στο επάγγελμα, η οποία κυρώθηκε με το Νόμο 1424/84, απαγορεύει κάθε διάκριση που βασίζεται στη φυλή, στο φύλο, στη θρησκεία κ.λπ. όπως επίσης και η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 156/85 για την ισότητα των ευκαιριών και την ίση μεταχείριση των εργαζομένων, η οποία αφορά ειδικότερα τους εργαζόμενους με οικογενειακές υποχρεώσεις (κυρώθηκε με το Νόμο 1576/85).

Σε επίπεδο Δικαίου της Ε.Ε. η αρχή της ίσης μεταχείρισης στηρίζεται κατά βάση στο άρθρο 119 της Συνθήκης της Ρώμης, το οποίο κατοχυρώνει την ισότητα στη μεταχείριση ανδρών και γυναικών σχετικά με το θέμα της αμοιβής για ίδια εργασία. Ακολούθως με τη συνθήκη του Άμστερνταμ η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών περιλαμβάνεται στο άρθρο 141 (πρώην άρθρο 119 της συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας) αλλά επιπλέον ενισχύεται με σημαντικές προσθήκες στα άρθρα 2 και 3.

Σύμφωνα με το άρθρο 2 «η προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών συμπεριλαμβάνεται στο πλαίσιο αποστολής της Κοινότητας», ενώ στο άρθρο 3 προστέθηκε το ακόλουθο εδάφιο: «Σε όλες τις δραστηριότητες που αναφέρονται στο παρόν άρθρο η Κοινότητα επιδιώκει να εξαλειφθούν οι ανισότητες και να προαχθεί η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών». Επίσης σύμφωνα με το άρθρο 13 το Συμβούλιο μπορεί να λάβει τα αναγκαία μέτρα για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνικής καταγωγής κ.λπ. Το 2006 καταρτίζεται ο Ευρωπαϊκός Χάρτης για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες, καθώς επίσης η Συνθήκη της Λισαβόνας, που εφαρμόστηκε το 2009 και ενισχύει την αρχή της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών. Οι ως άνω Διεθνείς και Ευρωπαϊκές Συνθήκες αποτελούν πηγές του Εθνικού Δικαίου υπερνομοθετικής ισχύος σύμφωνα με το άρθρο 28 του Συντάγματος, κατά το οποίο «Οι γενικώς αποδεκτοί κανόνες και κανονισμοί της Διεθνούς Νομοθεσίας, καθώς και οι Διεθνείς Συμβάσεις από την ημερομηνία της υιοθέτησής τους νομοθετικά, αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της ελληνικής νομοθεσίας, και έχουν μεγαλύτερη ισχύ από οποιοδήποτε άλλο νομοθετικό κανόνα που έρχεται σε αντίθεση».

Η δέσμευση στην αρχή της ισότητας των φύλων και στην εργασία για την άρση των έμφυλων διακρίσεων από την Ευρωπαϊκή Ένωση οδήγησε στην ίδρυση του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων το 2010, ενός αποκεντρωμένου οργανισμού ο οποίος στοχεύει στην επίτευξη της έμφυλης ισότητας διεξάγοντας έρευνες και δημοσιεύοντας στοιχεία και ορθές πρακτικές. Το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων παρακολουθεί, μεταξύ άλλων, τον τρόπο με τον οποίο η Ευρωπαϊκή Ένωση ανταποκρίνεται στις διεθνείς δεσμεύσεις της για την έμφυλη ισότητα, σύμφωνα με την Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου.

Η έμφυλη ισότητα στην εκπαίδευση αποτελεί βασική προτεραιότητα της UNESCO, η οποία προχώρησε στη σύνταξη της Στρατηγικής για την Ισότητα των Φύλων στην Εκπαίδευση 2019-20257. Η στρατηγική επικεντρώνεται σε συστημικές μετατροπές προς όφελος όλων των εκπαιδευόμενων μέσω στοχευμένων παρεμβάσεων για την ενδυνάμωση των γυναικών και των κοριτσιών. Προτείνει τρεις άξονες δράσης: α) τη συλλογή καλύτερων δεδομένων για την κατάρτιση δράσεων που στοχεύουν στην έμφυλη ισότητα στην εκπαίδευση, β) καλύτερα νομικά πλαίσια και βελτιωμένες πολιτικές για την προώθηση δικαιωμάτων και γ) καλύτερες μεθόδους διδασκαλίας και μάθησης με στόχο την ενδυνάμωση.

HORIZON EUROPE 2021-2027

Το **Horizon Europe** θέτει ως προτεραιότητα τη δέσμευση στην έμφυλη ισότητα στην έρευνα και την καινοτομία με έμφαση σε τρία σημεία : α) η ύπαρξη Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) αποτελεί εφεξής κριτήριο αιρετότητας για ορισμένες κατηγορίες νομικών οντοτήτων των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, β) η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας και της καινοτομίας συνιστά κριτήριο ανάθεσης και αξιολογείται σύμφωνα με το κριτήριο αριστείας (εκτός αν ορίζεται ρητώς διαφορετικά στην περιγραφή του θέματος) και γ) στοχεύει στην προώθηση της έμφυλης ισορροπίας σε όλο το πρόγραμμα με στόχο τη συμμετοχή γυναικών κατά 50% σε όλα τα σχετικά συμβούλια, τις ομάδες εμπειρογνομώνων, τις επιτροπές αξιολόγησης και εισάγει την έμφυλη ισορροπία στις ερευνητικές ομάδες ως κριτήριο κατάταξης σε περιπτώσεις ισοβαθμίας. Το Horizon Europe ορίζει ως προϋποθέσεις του ΣΔΙΦ: α) να είναι επίσημο έγγραφο, υπογεγραμμένο από την ανώτερη διοίκηση και να έχει διαχυθεί εντός του οργανισμού, καθώς και να επιδεικνύει δέσμευση στην έμφυλη ισότητα θέτοντας σαφείς στόχους και λεπτομερή μέτρα και δράσεις για την επίτευξή τους, β) να διασφαλίζει πόρους για τον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την παρακολούθηση του ΣΔΙΦ συμπεριλαμβανομένων χρηματοδοτήσεων για συγκεκριμένες θέσεις εργασίας και δεσμευμένο εργασιακό χρόνο του προσωπικού του οργανισμού, γ) να περιλαμβάνει διαδικασίες για τη συλλογή και παρακολούθηση δεδομένων: πρέπει να βασίζεται σε αποδείξεις και δεδομένα διαχωρισμένα ανά φύλο σε όλες τις κατηγορίες εργαζομένων και δ) να περιλαμβάνει εκπαίδευση και ανάπτυξη δεξιοτήτων.

ΕΘΝΙΚΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Σε εθνικό επίπεδο, το Σύνταγμα του 1975, κατοχυρώνει την αρχή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Συγκεκριμένα οι παρ. 1, 2 του άρθρου 4 του Συντάγματος του 1975 επικυρώνουν και οριοθετούν την ισότητα των φύλων απέναντι στο νόμο και την ισότητα ~~δικαιωμάτων και υποχρεώσεων μεταξύ Ελλήνων και Ελληνίδων, ενώ με το άρθρο 116 §2~~ θεσμοθετήθηκε η άρση των διακρίσεων λόγω φύλου και η ανάληψη θετικών δράσεων για την προώθηση της ισότητας ανδρών-γυναικών. Ο Νομοθέτης, έχοντας αποδεχτεί τις Οδηγίες και Συστάσεις της ΕΕ, έχει προβεί σε μεγάλο αριθμό νομοθετικών πρωτοβουλιών στους τομείς που αφορούν στην οικογένεια, στην εκπαίδευση, στην απασχόληση, στην κοινωνική ασφάλιση, στην υγεία και πρόνοια, στη συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης των αποφάσεων, στην καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών κ.α., ενώ προωθήθηκαν και προωθούνται νομοθετήματα σύμφωνα με τις Διεθνείς Συμβάσεις και τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη που διασφαλίζουν όλα τα κοινωνικά δικαιώματα των Γυναικών.

Από τα παραπάνω νομοθετήματα κρίνεται σκόπιμο να γίνει αναφορά στις πλέον πρόσφατες νομοθετικές πρωτοβουλίες και, πιο συγκεκριμένα, στο Ν. 4604/2019 (ΦΕΚ 50/Α/26-3-2019), ο οποίος θεσπίζει ένα συνεκτικό σύνολο κανόνων για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, της πρόληψης και καταπολέμησης της έμφυλης βίας. Η διάσταση του φύλου εντάσσεται σε όλους τους τομείς του ιδιωτικού και δημόσιου βίου και ιδίως στην πολιτική, κοινωνική, οικονομική και πολιτιστική πραγματικότητα της χώρας. Για τη λήψη των αναγκαίων μέτρων, λαμβάνονται υπόψη τα πραγματικά χαρακτηριστικά και καταστάσεις που συνδέονται με

το φύλο, το σεξουαλικό προσανατολισμό και την ταυτότητα φύλου, υπέρ των οποίων λαμβάνονται τα σχετικά μέτρα, καθώς και η ενδεχόμενη συρροή τους με άλλες αιτίες διάκρισης, όπως ιδίως η εθνική ή και κοινωνική προέλευση, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, η αναπηρία, οι θρησκευτικές, πολιτικές ή άλλες πεποιθήσεις. Όσον αφορά τον τομέα της απασχόλησης, ειδική αναφορά πρέπει να γίνει στον πλέον πρόσφατο Ν. 4808/2021 (ΦΕΚ 101/Α/2021) για την Προστασία της Εργασίας, στον οποίο, μεταξύ άλλων, περιλαμβάνονται η Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, η Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία, η 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 και λοιπές ρυθμίσεις. Αν και χρονικά παλαιότερο, πρέπει να αναφερθεί το άρθρο 6 παρ. 1 του Ν. 2839/2000 (ΦΕΚ 196/Α'/2000) «Ρυθμίσεις θεμάτων του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και άλλες διατάξεις», με το οποίο θεσμοθετήθηκε η ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων στο Δημόσιο, στα Ν.Π.Δ.Δ., Ν.Π.Ι.Δ. καθώς επίσης και στους ΟΤΑ α' και β' βαθμού, ένα νομοθέτημα ιδιαίτερης σημασίας το οποίο δυστυχώς δεν είναι ευρέως γνωστό. Πιο συγκεκριμένα, με την εν λόγω νομοθετική ρύθμιση καθιερώθηκε η υποχρεωτική, κατ' ελάχιστο στο 1/3, συμμετοχή κάθε φύλου στα υπηρεσιακά συμβούλια και στα συλλογικά όργανα του Δημοσίου, των Δημοσίων Οργανισμών και των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και μάλιστα με ποινή ακυρότητας της σύνθεσης. Εν τούτοις, αν και είναι μακροσκελής ο κατάλογος των σχετικών ανά πεδίο νομοθετημάτων, με προοδευτικό και συμπεριληπτικό προφίλ και θετικό πρόσημο στη λήψη διορθωτικών μέτρων υπέρ των γυναικών, η ουσιαστική υλοποίηση της ισότητας των δύο φύλων δεν έχει ακόμη επιτευχθεί. Οι δείκτες σε όλους τους τομείς της οικονομικής και κοινωνικής ζωής του τόπου, συμπεριλαμβανομένου του χώρου της Αυτοδιοίκησης, μαρτυρούν την ύπαρξη σοβαρών ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών κάνοντας φανερό το γεγονός ότι οι άμεσες ή έμμεσες κοινωνικές διακρίσεις λόγω φύλου δεν αίρονται μόνο με θεσμικά και νομοθετικά μέτρα. Επομένως, κομβική σημασία έχουν τα Σχέδια Ισότητας, τα οποία εκπονούνται από δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς, ύστερα από ανάλυση της υφιστάμενης κοινωνικής πραγματικότητας, θέτουν συγκεκριμένους στόχους, στρατηγικές και πρακτικές για την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και περιλαμβάνουν ένα σύνολο ολοκληρωμένων και αλληλοσυμπληρούμενων παρεμβάσεων με ταυτόχρονη υιοθέτηση αποτελεσματικών συστημάτων παρακολούθησης και αξιολόγησης των καθορισμένων στόχων (βλ. Εθνικό Σχέδιο Δράσης). Προς αυτή την κατεύθυνση εκπονείται το παρόν Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων.

ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΧΑΡΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

Η Ευρωπαϊκή Χάρτα για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες εκπονήθηκε από το Συμβούλιο των Δήμων και των Περιφερειών της Ευρώπης (CEMR) με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, μέσω του 5ου Κοινοτικού Προγράμματος Δράσης για την Ισότητα των Φύλων.

Έχοντας ως αφετηρία την πεποίθηση ότι η ισότητα των φύλων είναι θεμελιώδες καθολικό δικαίωμα και δείκτης της δημοκρατικότητας μιας κοινωνίας και αναγνωρίζοντας ότι α) παρά τα θετικά βήματα που έχουν επιτευχθεί η ισότητα των φύλων δεν αποτελεί ακόμη πραγματικότητα στην καθημερινή ζωή και β) οι περιφερειακές και τοπικές αρχές, ως βαθμίδες διακυβέρνησης που βρίσκονται εγγύτερα στον λαό, συνιστούν το καταλληλότερο πεδίο για την καταπολέμηση των ανισοτήτων και τη δημιουργία μιας ουσιαστικά ισόνομης κοινωνίας, η Ευρωπαϊκή Χάρτα έχει ως στόχο την ανάληψη δέσμευσης από τις Περιφέρειες και τους Δήμους για την ένταξη της διάστασης του φύλου στις πολιτικές τους.

Στο κείμενο της **Χάρτας**, για τη σύνταξη του οποίου συνεργάστηκαν φορείς από διάφορες χώρες, η ευρύτητα και η πολυμορφία των εμπειριών και των προσεγγίσεων της αρχής της ισότητας των φύλων στα ευρωπαϊκά κράτη αξιοποιείται παρέχοντας ένα πλαίσιο συγκεκριμένων δράσεων οι οποίες εκτείνονται σε όλα τα πεδία αρμοδιοτήτων της περιφερειακής και τοπικής αυτοδιοίκησης. Συγκεκριμένα περιλαμβάνονται 30 άρθρα στα οποία λαμβάνονται υπόψη οι πολλαπλοί ρόλοι των αυτοδιοικητικών φορέων ως: ασκούντων πολιτική εξουσία, εργοδοτών, αντιπροσώπων υπηρεσιών, παρόχων υπηρεσιών, υπευθύνων σχεδιασμού και κανονιστικών παραγόντων.

Βασικές αρχές της Ευρωπαϊκής Χάρτας για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες, η οποία εμπνεύστηκε, μεταξύ άλλων, από τη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των γυναικών του 1981, είναι οι εξής:

1. Η ισότητα των φύλων συνιστά θεμελιώδες δικαίωμα.
2. Για τη διασφάλιση της ισότητας των φύλων πρέπει να αντιμετωπίζεται το φαινόμενο των πολλαπλών διακρίσεων και αποκλεισμών.
3. Η ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για μία δημοκρατική κοινωνία.
4. Η εξάλειψη έμφυλων στερεοτύπων είναι αποφασιστικής σημασίας για την επίτευξη της **Ισότητας των Φύλων**.
5. Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις δραστηριότητες της τοπικής και περιφερειακής διακυβέρνησης είναι απαραίτητη για την προώθηση της ισότητας των φύλων.
6. Κατάλληλα υποστηριζόμενα σχέδια και προγράμματα δράσεων αποτελούν απαραίτητα εργαλεία για την προώθηση της Ισότητας των Φύλων.

Ο Δήμος Πεντέλης, αναγνωρίζοντας την αναγκαιότητα χάραξης πολιτικών ισότητας, ήταν από τους πρώτους Δήμους που υπέγραψε την Ευρωπαϊκή Χάρτα Ισότητας των Φύλων το 2011.

Συγκρότηση της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων στον Δήμο Πεντέλης

Το πρόγραμμα “Καλλικράτης” (Ν.3852/2010, ΦΕΚ 87Α) προέβλεπε την ενίσχυση των αρμοδιοτήτων των Δήμων σε θέματα πολιτικών ισότητας των φύλων. Η σύσταση μιας υπηρεσιακής μονάδας για τις πολιτικές ισότητας των φύλων σε επίπεδο Δήμου, επέτρεπε την ανάπτυξη των εκάστοτε δημοτικών πολιτικών και προγραμμάτων γύρω από ένα κομβικό σημείο, το οποίο μπορούσε να λειτουργεί ως πόλος συντονισμού, πληροφόρησης και ενημέρωσης αφενός καλύπτοντας ευρύτερες περιοχές, προγράμματα, συναρμόδιους φορείς και γυναικείες

οργανώσεις, και αφετέρου επιτρέποντας την αποτελεσματική διασύνδεση τους. Επίσης, προέβλεπε τη δυνατότητα συγκρότησης Δημοτικής Επιτροπής Ισότητας των Φύλων σε κάθε Δήμο (άρθρο 70).

Με την υπ' αριθμ. 122/2022 (ΑΔΑ: 9ΩΙΕΩΞ3-ΚΧΑ) απόφαση Δημοτικού Συμβουλίου Πεντέλης, συστάθηκε η Δημοτική Επιτροπή Ισότητας των Φύλων του Δήμου Πεντέλης και εγκρίθηκε ο κανονισμός λειτουργίας της.

Συνοπτικά, οι αρμοδιότητες της Επιτροπής είναι οι εξής:

I. σε συνεργασία με την αρμόδια Υπηρεσία του Δήμου συμμετέχει και υποστηρίζει την ένταξη της ισότητας των φύλων στις πολιτικές του Δήμου, εισηγείται και συμμετέχει στην εκπόνηση σχεδίων δράσης για την ισότητα των φύλων σε τοπικό επίπεδο,

II. διατυπώνει προτάσεις και εισηγείται προς τα αρμόδια όργανα του Δήμου τη λήψη των αναγκαίων μέτρων για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς της οικονομικής, πολιτικής και κοινωνικής ζωής,

III. συνεργάζεται με την Περιφερειακή Επιτροπή Ισότητας των Φύλων, τις αρμόδιες, κατά περίπτωση, υπηρεσιακές μονάδες του Δήμου και με δομές και συλλογικότητες που δραστηριοποιούνται στο πεδίο της προώθησης θεμάτων ισότητας των φύλων και δικαιωμάτων των γυναικών σε τοπικό επίπεδο και

IV. συνεργάζεται με τις δομές του Δικτύου της Γενικής Γραμματείας Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών, καθώς και με φορείς της κοινωνίας των πολιτών Ενδεικτικά, όπως προκύπτει από την Αιτιολογική Έκθεση του ν.4604/2019, η Δημοτική Επιτροπή Ισότητας αναλαμβάνει την συνδιοργάνωση ενημερωτικών εκδηλώσεων, ημερίδων/συνεδρίων, επιμορφωτικών προγραμμάτων και σεμιναρίων σε θέματα κακοποίησης/πρόληψης της βίας, υγείας, γυναικείας απασχόλησης και πολιτικών ίσων ευκαιριών, ενίσχυσης της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις ευθύνης συνεργασία με τις γυναίκες καλλιτέχνιδες των Δήμων και των Περιφερειών σε συνεργασία με την Α/θμια και Β/θμια εκπαίδευση και με τις μονάδες υγείας για ενημερωτικές εκδηλώσεις που θα απευθύνονται σε μαθητές και μαθήτριες των Δήμων, κλπ.

Η Δημοτική Επιτροπή Ισότητας συγκροτείται από τα παρακάτω μέλη:

1. Έναν (1) Αντιδήμαρχο ή εντεταλμένο ή Δημοτικό/ή Σύμβουλο ως **Πρόεδρο**, που ορίζεται από τον **Δήμαρχο**,

2. Έναν (1) Δημοτικό/ή Σύμβουλο των λοιπών Παρατάξεων του Δημοτικού Συμβουλίου, που ορίζεται με μεταξύ τους ψηφοφορία [Με την παρ.3 του αρ.45 του ν.4647/2019 ορίζεται ότι «3. Οι διατάξεις των δύο πρώτων εδαφίων της παρ.1 του αρ.6 του ν.4623/2019 ισχύουν αναλόγως και για τη σύσταση των Επιτροπών των άρθρων 70, 70Α, 164 και 164Α του ν.3852/2010, καθώς και για τη συμμετοχή Αιρετών εκπροσώπων των Ο.Τ.Α. σε Επιτροπές, Συμβούλια και λοιπά συλλογικά όργανα πάσης φύσεως νομικών προσώπων, κληροδοτημάτων και σωματείων...». Σύμφωνα με τα δύο πρώτα εδάφια της παρ.1 του αρ.6 του ν.4623/2019, όπως αντικαταστάθηκαν με το αρ.177 παρ.3 του ν.4635/2019: «1. Όπου στις διατάξεις νόμων, προεδρικών διαταγμάτων και λοιπών κανονιστικών πράξεων, προβλέπεται ο ορισμός μελών στη Διοίκηση των Νομικών Προσώπων των Δήμων και των Περιφερειών, καθώς και των Συνδέσμων τους, κατά συγκεκριμένη αναλογία, τα 3/5 επί του συνόλου των μελών με τους αναπληρωτές τους, συμπεριλαμβανομένου του Προέδρου του

Διοικητικού Συμβουλίου, ορίζονται από τον Δήμαρχο ή τον Περιφερειάρχη, αντίστοιχα. Τα υπόλοιπα μέλη, αφαιρουμένων τυχόν μελών που ορίζονται εκ της θέσεώς τους (ex officio) ή υποδεικνύονται από φορείς, ορίζονται από τις λοιπές Παρατάξεις με μεταξύ τους ψηφοφορία.»],

3. Έναν (1) υπάλληλο της Κοινωνικής Υπηρεσίας ή της Υπηρεσιακής Μονάδας Κοινωνικής Πολιτικής και Πολιτικών Ισότητας των Φύλων του Δήμου, που ορίζεται **από τον Δήμαρχο**,

4. Έναν (1) εκπρόσωπο της Ένωσης Συλλόγων Γονέων του Δήμου,

5. Έναν (1) εκπρόσωπο τοπικού επαγγελματικού/εμπορικού συλλόγου ή συνεταιριστικής οργάνωσης, που υποδεικνύεται από τον επαγγελματικό/εμπορικό σύλλογο ή την συνεταιριστική οργάνωση αντίστοιχα,

6. Έναν (1) εκπρόσωπο τοπικού γυναικείου/φεμινιστικού συλλόγου/φεμινιστικής οργάνωσης ή μη κυβερνητικής οργάνωσης με δράση στα θέματα της ισότητας των φύλων, που υποδεικνύεται από τον σύλλογο ή την οργάνωση αντίστοιχα,

7. Δύο (2) εμπειρογνώμονες δημότες με ισότιμη εκπροσώπηση των φύλων που ορίζονται **από τον Δήμαρχο**.

Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων

Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025, το οποίο παρουσιάστηκε από τη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ.), αναφερόταν στην προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων στην κοινωνική, οικονομική, πολιτική και πολιτισμική ζωή. Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης σχεδιάστηκε σε μια περίοδο που έχει στιγματιστεί από τις επιπτώσεις που επέφερε η πανδημία του κορωνοϊού COVID – 19 στη χώρα μας αλλά και σε όλες τις χώρες της Ευρώπης. Παρά την άμεση ανταπόκριση της πολιτείας για την αντιμετώπιση και καταπολέμηση της διασποράς του ιού, είναι φανερό ότι το περιβάλλον γύρω μας αλλάζει και σε αυτό το συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον οφείλουμε να σχεδιάσουμε μια συνεκτική και ουσιαστική πολιτική, προκειμένου να εξασφαλίσουμε συνθήκες σταθερότητας και ανάπτυξης για όλες και όλους

Οι πρωτόγνωρες συνθήκες που βιώσαμε έκαναν εντονότερη την ανάγκη για την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και την ανάδειξή της σε μια οριζόντια πολιτική που μπορεί και πρέπει να εφαρμοστεί στην πράξη. Ο ν. 4604/2019 (Α' 50) για την «Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας-Ρυθμίσεις για την απονομή Ιθαγένειας - Διατάξεις σχετικές με τις εκλογές στην Τοπική Αυτοδιοίκηση -Λοιπές διατάξεις» και η κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας με τον ν. 4431/2018 (Α' 62) έθεσαν το πρώτο πλαίσιο προς αυτήν την κατεύθυνση. Η δημιουργία του νομοθετικού πλαισίου, ωστόσο, δεν αρκεί για την παραγωγή των επιθυμητών αποτελεσμάτων. Απαιτείται συντονισμένη προσπάθεια από όλους τους εμπλεκόμενους φορείς, όπως άλλωστε προβλέπεται στο άρθρο 10 του ν.4604/2019, για την ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας των φύλων στις δημόσιες πολιτικές, προκειμένου να αναπτυχθούν έργα και δράσεις με σκοπό την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας και κατ' επέκταση τη βελτίωση της επίδοσης της χώρας μας στον ετήσιο Δείκτη Ισότητας των Φύλων του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE).

Η Ελλάδα κατατάσσεται στην τελευταία θέση της ΕΕ ως προς τον Δείκτη Ισότητας των Φύλων για το 2020 με στοιχεία του 2018, παραμένοντας στην ίδια θέση από το 2010, παρόλη τη μικρή βελτίωση του δείκτη σε σχέση με το 2010 και με το 2017. Οι καλύτερες σχετικές επιδόσεις της χώρας μας, καταγράφονται στους τομείς της υγείας και των οικονομικών, ενώ οι χαμηλότερες επιδόσεις άρα και το μεγαλύτερο περιθώριο για βελτίωση καταγράφονται στους τομείς της ισχύος και της εκπροσώπησης, του χρόνου για φροντίδα και δραστηριότητες και της εργασίας. Εξακολουθούν, λοιπόν, να υφίστανται σημαντικές ανάγκες για την εξειδίκευση της εφαρμογής των ν.4531/2018 και ν.4604/2019 και την ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου στις τομεακές πολιτικές αλλά και στο τοπικό επίπεδο, ενώ οι στερεοτυπικές αντιλήψεις και ανισότητες συνεχίζουν να είναι υπαρκτές και να διαχέονται σε όλους τους τομείς της ζωής, όπως της πολιτικής, κοινωνικής, προσωπικής και επαγγελματικής. Ως προς τη θεματική της έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας, το έτος 2020 αποτέλεσε το έτος έναρξης της εφαρμογής του ν. 4531/2018 με τον οποίο κυρώθηκε η «Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης», ενώ έπεται η αξιολόγηση της χώρας για την ορθή εφαρμογή της Σύμβασης από την εντεταλμένη Ανεξάρτητη Αρχή Εμπειρογνομόνων του Συμβουλίου της Ευρώπης (GREVIO), τον Σεπτέμβριο του 2021, με χρονικό ορίζοντα αξιολόγησης τους 3 μήνες. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι υπάρχει σημαντικό κενό στα σχετικά δεδομένα της βίας κατά των γυναικών, το οποίο αποκρύπτει την πραγματική έκταση της βίας. Παράλληλα, ο εγκλεισμός λόγω της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19 είχε ως αποτέλεσμα οι γυναίκες που βρίσκονταν ήδη σε βίαιες σχέσεις να εκτεθούν στον κακοποιητή τους για μεγάλα χρονικά διαστήματα, θέτοντας τον εαυτό τους σε μεγαλύτερο κίνδυνο ενδοοικογενειακής βίας.

Σχέδιο Δράσης για την ένταξη της Ισότητας των φύλων του Δήμου Πεντέλης 2022-2027

Ο Δήμος Πεντέλης έχει ήδη ένα σημαντικό αριθμό από γυναίκες εργαζόμενες οι οποίες αναλαμβάνουν διάφορους ρόλους σε όλα τα τμήματά του. Όλες οι γυναίκες και όλοι οι άνδρες που εργάζονται για τον Δήμο συνεισφέρουν ενεργά σε όλες τις διευθύνσεις και τμήματα του Δήμου. Σημαντικό είναι να αναφερθεί πως οι περισσότερες θέσεις των Προϊσταμένων Τμημάτων του Δήμου Πεντέλης κατέχονται από γυναίκες.

Βασιζόμενοι στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων, ο Δήμος Πεντέλης συνέταξε το ακόλουθο σχέδιο δράσης, το οποίο προσπαθεί όχι μόνο να βοηθήσει τις γυναίκες να εισέλθουν στο χώρο της δημόσιας διοίκησης και να μπορέσουν να προοδεύσουν σε αυτόν, αλλά και να ευαισθητοποιήσει τους εργαζόμενους σε θέματα που σχετίζονται με το φύλο.

Μία ολιστική σειρά από δράσεις έχει καλυφθεί με σκοπό την σταδιακή εξάλειψη των περιστατικών έμφυλης βίας και την διάνοιξη δρόμων προς ένα πραγματικά ισότιμο εργασιακό περιβάλλον.

Το παρόν Σχέδιο Δράσης για την Ένταξη της Ισότητας των δύο Φύλων καθορίζει τις προτεραιότητες, τις ενέργειες και τα μέσα που αναλαμβάνει ο Δήμος Πεντέλης για την περίοδο 2022-2027, προωθώντας την επίτευξη της πραγματικής ισότητας στην πράξη. Οι δεσμεύσεις που περιλαμβάνονται στην Ευρωπαϊκή Χάρτα και εξειδικεύονται στο παρόν Σχέδιο Δράσης, στοχεύουν στη βέλτιστη αξιοποίηση των δυνατοτήτων και των πόρων για την προώθηση της ισότητας των φύλων προς όφελος όλου του εύρους των ασκούμενων πολιτικών και των παρεχόμενων υπηρεσιών. Η στόχευση της επίτευξης της ουσιαστικής ισότητας έχει ως αφετηρία ότι η Ισότητα

των Φύλων συνιστά θεμελιώδες δικαίωμα για όλους και όλες, καθώς και στοιχειώδη αξία για κάθε δημοκρατία.

Στόχοι του σχεδίου είναι:

1. Καταγραφή της υφιστάμενης κατάστασης και έλεγχος των διαδικασιών και πρακτικών που εφαρμόζονται στο Δήμο Πειραιά και εντοπισμός πιθανών αδυναμιών στην ισότιμη αντιμετώπιση των φύλων.
2. Αναγνώριση και εφαρμογή καινοτόμων πρακτικών για τη διόρθωση οποιασδήποτε διάκρισης.
3. Ενημέρωση- επιμόρφωση- ευαισθητοποίηση σε θέματα διακρίσεων.
4. Ανάπτυξη δικτύωσης και συνεργασία με άλλους φορείς (πχ. ΜΚΟ).
5. Ενίσχυση/ βελτίωση και επέκταση υφιστάμενων παροχών/ δομών.
6. Ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων.
7. Λήψη μέτρων για την εναρμόνιση επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων.

Με βάση τα παραπάνω διαμορφώνεται το **Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων στον Δήμο Πεντέλης για την περίοδο 2022-2027** και οργανώνεται γύρω από τέσσερις (4) Άξονες Προτεραιότητας, ο καθένας εκ των οποίων επικεντρώνεται σε μια συγκεκριμένη θεματική διάσταση των πολιτικών ισότητας των φύλων. Η θεματική της πρόληψης και καταπολέμησης των στερεοτύπων και προκαταλήψεων ενσωματώνεται σε όλους τους άξονες καθώς οφείλει να λαμβάνεται υπόψη και να αναδεικνύεται σε όλες τις επιμέρους θεματικές πολιτικές και δράσεις. Οι θεματικοί Άξονες Προτεραιότητας συνίστανται στους εξής:

Ο Άξονας Προτεραιότητας 1 «Πρόληψη και καταπολέμηση έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας» επικεντρώνεται σε μέτρα για την προστασία των γυναικών από την εκδήλωση κάθε μορφής βίας, την επιμόρφωση και κατάρτιση των στελεχών των αρμόδιων τοπικών αρχών, την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των εμπλεκόμενων μερών και του κοινού και διέπτεται από τις αρχές και τις κατευθύνσεις της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης.

Ο Άξονας Προτεραιότητας 2: «Ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας» σχετίζεται με τις αντιξοότητες που συναντούν οι περισσότερες γυναίκες στο εργασιακό περιβάλλον και με την μείωση του χάσματος των ανισοτήτων στον τομέα της εργασίας όσον αφορά την απασχόληση και τον επαγγελματικό διαχωρισμό, τις αμοιβές και τις διακρίσεις λόγω της μητρότητας και της φροντίδας των παιδιών με παρεμβάσεις που ξεκινούν από την εκπαίδευση και επεκτείνονται στην κατάρτιση, την επιμόρφωση και τη δια βίου μάθηση αλλά και σε δράσεις με στόχο την εναρμόνιση της επαγγελματικής και της προσωπικής και οικογενειακής ζωής.

Ο Άξονας Προτεραιότητας 3 «Ισότιμη συμμετοχή γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων/ ηγετικούς ρόλους» επικεντρώνεται στην ενίσχυση και ισχυροποίηση της παρουσίας των γυναικών σε θέσεις εξουσίας και του ρόλου της στην πολιτική και κοινωνική ζωή, στην εντονότερη συμμετοχή τους στα κοινά και την ενδυνάμωση των κοριτσιών μέσα από την εκπαίδευση και την ενημέρωση και την ανάδειξη προτύπων επιτυχημένων γυναικών από έχουν αναπτύξει δραστηριότητα και έχουν διακριθεί σε όλους τους τομείς.

Ο Άξονας Προτεραιότητας 4: «Ενσωμάτωση διάστασης φύλου σε τομεακές πολιτικές» αφορά την ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου σε όλες τις διαστάσεις των τομεακών πολιτικών, όπου απαιτείται στενή συνεργασία με όλες τις υπηρεσίες της τοπικής αυτοδιοίκησης και συναρμόδιους δημόσιους φορείς. Μέσω αυτού του άξονα, γίνεται προσπάθεια για την προώθηση της ισότητας των φύλων στους προϋπολογισμούς και τον σχεδιασμό πολιτικών, σε ειδικές ευάλωτες κοινωνικές ομάδες και πληθυσμούς, στους τομείς της εκπαίδευσης, της υγείας, του αθλητισμού, του πολιτισμού, των ΜΜΕ. Τέλος, ο Άξονας Προτεραιότητας 4 περιλαμβάνει την ενίσχυση της παραγωγής στατιστικών στοιχείων και ερευνών υπό το πρίσμα του φύλου για την υποστήριξη της παρακολούθησης, του σχεδιασμού και της εξειδίκευσης δράσεων προώθησης της ισότητας των φύλων.

Κάθε άξονας εξειδικεύεται περαιτέρω σε **Μέτρα και Γενικούς Στόχους**, οι οποίοι υλοποιούνται στην πράξη μέσα από μια σειρά δράσεων με χρονική οριοθέτηση, συγκεκριμένες ομάδες στόχους και προσδιορισμό των εμπλεκόμενων μερών και των συνεργασιών που αναπτύσσονται κατά την υλοποίηση.

Άξονας Προτεραιότητας 1 «Πρόληψη και καταπολέμηση έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας»

- Εκστρατεία ενημέρωσης για υπάρχουσες δομές του Δήμου, με στόχο την ευρεία γνωστοποίηση της ύπαρξης των κοινωνικών δομών του Δήμου, καθώς και παροχή των τηλεφώνων υποστήριξης για γυναίκες – αποδέκτες βίας και κοινωνικών διακρίσεων.
- Διάθεση και τοιχοκόλληση λογοτύπων, ειδικά σχεδιασμένων από επικοινωνιολόγο και κοινωνικό επιστήμονα, με ευδιάκριτα και περιεκτικά μηνύματα σχετικά με τα προαναφερθέντα, σε χώρους που είναι προσβάσιμοι και επισκέπτεται συχνά ο γυναικείος πληθυσμός.
- Καταγραφή και προβολή μαγνητοσκοπημένων ταινιών ολιγόλεπτης διάρκειας συσχετιζόμενες με μορφές βίας οι οποίες έχουν αναδυθεί από σύγχρονα κοινωνικά φαινόμενα (σεξουαλική εκβίαση, εκδικητική πορνογραφία, επίμονη μυστική παρακολούθηση θυμάτων – stalking). Ακόμη, προτείνεται η παρουσίαση προκαταλήψεων και στερεοτυπικών απόψεων προερχόμενες από το πατριαρχικό σύστημα που με την σειρά τους ωθούν στην εκδήλωση παραβατικών συμπεριφορών.
- Πραγματοποίηση καμπάνιας εξοικείωσης και παρότρυνσης με θεματική όλων των μορφών βίας εις βάρος των γυναικών σε ευάλωτες ομάδες στόχους
- Σχεδιασμός αφίσας με ισχυρό μήνυμα ρητής διατύπωσης μηδενικής ανοχής σεξουαλικής παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον. Θα διέπεται από δυναμικό συνδυασμό λόγου και εικόνας ενεργοποιώντας άμεση παρακίνηση στον δέκτη. Η αφίσα θα τοποθετηθεί σε κεντρικά κτίρια του Δήμου, αθλητικούς χώρους και σε χώρους υψηλής συγκέντρωσης γυναικείου, οι οποίοι λειτουργούν υπό την αιγίδα του Δήμου.
- Μαθήματα αυτοπροστασίας σε δημότισσες και τεχνικών αντιμετώπισης πιθανών επιθέσεων
- Καθιέρωση ετήσιας εκδήλωσης κατά την Παγκόσμια Ημέρα για την εξάλειψη της βίας κατά των Γυναικών
- Συμμετοχή στη Διεθνή Ημέρα της Γυναίκας

Άξονας Προτεραιότητας 2: «Ισότητα συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας»

- Διεξαγωγή σεμιναρίων για την απόκτηση νέων επαγγελματικών δεξιοτήτων (reskilling) είτε για αναβάθμιση ή γνωστική διεύρυνση σε ήδη εξοικειωμένο αντικείμενο εργασίας (upskilling). Ενδεικτική θεματολογία: χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών και βασικές επιχειρηματικές δεξιότητες –λογιστική, πωλήσεις κ.α
- Διοργάνωση ενημερωτικής εκστρατείας και ευαισθητοποίησης για τις έμφυλες διακρίσεις στην απασχόληση.
- Ενημέρωση των μαθητών και μαθητριών για την άρση των στερεοτύπων στην επιλογή επαγγελματικής κατεύθυνσης.
- Διοργάνωση καμπάνιας ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης ευρύτερου κοινού και εργοδοτών, σε συνεργασία με αρμόδιους Συλλόγους (π.χ. Εμπορικός Σύλλογος), για εξειδικευμένα θέματα που αφορούν την γυναίκα στην αγορά εργασίας (προγράμματα απασχόλησης γυναικών θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, προγράμματα επιχορήγησης γυναικείας επιχειρηματικότητας).
- Παροχή εξειδικευμένων υπηρεσιών ενημέρωσης και ενδυνάμωσης προς άνεργες γυναίκες
- Σύνταξη πρωτοκόλλου ενεργειών για την αντιμετώπιση αναφορών/καταγγελιών και τη στήριξη των θυμάτων, στο πλαίσιο ασφαλούς περιβάλλοντος για όλα τα εμπλεκόμενα μέρη.
- Ανάρτηση πλάνου περιγραφής στην επίσημη ιστοσελίδα του Δήμου, θεμάτων νομικής φύσης αναφορικά με εργασιακά δικαιώματα, άδειες (λοχείας, μητρότητας), επιδόματα και συμβάσεις εργασίας.
- Δημιουργική απασχόληση ηλικιωμένων γυναικών (Δ/ση Κοινωνικών Υπηρεσιών -ΚΑΠΗ)

Άξονας Προτεραιότητας 3 «Ισότητα συμμετοχή γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων/ ηγετικούς ρόλους»

- Καμπάνια για την ανάδειξη γυναικών που βρίσκονται σε θέσεις ευθύνης στην τοπική αυτοδιοίκηση και την ενθάρρυνση των γυναικών της τοπικής κοινωνίας να θέσουν υποψηφιότητα.
-
- Στόχος είναι η ενημέρωση και ευαισθητοποίηση της κοινωνίας και των πολιτών, ιδιαίτερα των γυναικών, ως προς την ανάγκη της ισόρροπης εκπροσώπησης των δύο φύλων στην πολιτική ζωή και τα κέντρα λήψης αποφάσεων.
- Παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής σε ομάδες γονέων με στόχο την εξάλειψη στερεοτύπων και διακρίσεων μέσα στην οικογένεια.
 - Συμμετοχή σε δίκτυα για την προώθηση της ισότητας των φύλων και την αλλαγή στερεοτύπων.
 - Παρακολούθηση από την Δημοτική Επιτροπή Ισότητας των Φύλων της πιστής εφαρμογής της ποσόστωσης φύλου κατά 40% τουλάχιστον στο συνολικό αριθμό των υποψηφίων δημοτικών συμβούλων των συνδυασμών, καθώς κρίνεται θετικό και απαραίτητο εργαλείο για την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στη λήψη αποφάσεων.
 - Δημιουργία Λευκώματος Αιρετών Γυναικών στο Δήμο και καταγραφή αυτών από το έτος ίδρυσης του Δήμου έως σήμερα, μέσω ιστορικής έρευνας και αναζήτησης εγγράφων με καταγεγραμμένα τα μέλη των δημοτικών συμβουλίων του Δήμου σε βάθος χρόνου. Αυτό θα πραγματοποιηθεί σε συνεργασία με αρμόδιους υπαλλήλους του Δήμου και με απώτερο στόχο τον

εντοπισμό του αριθμού γυναικών που εξελέγησαν και η καταγραφή των Αιρετών Γυναικών σε Μητρώο.

- Σύνταξη και έκδοση έντυπου υλικού με στόχο την ευαισθητοποίηση μεγάλης μερίδας του κοινού. Στο περιεχόμενο του θα περιλαμβάνονται: λήψεις συνεντεύξεων – μαρτυρίες προσώπων που έχουν υποστεί διακρίσεις σε διάφορους τομείς και αναφορές από αναγνωρίσιμα πρόσωπα του καλλιτεχνικού και πολιτιστικού χώρου.

Άξονας Προτεραιότητας 4: «Ενσωμάτωση διάστασης φύλου σε τομεακές πολιτικές»

- Χρήση μη σεξιστικής γλώσσας στα έγγραφα του Δήμου. Προετοιμασία εκπαιδευτικού υλικού, σύμφωνα με τον Οδηγό χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας στα δημόσια έγγραφα, της ΓΓΔΟΠΙΦ.
- Διοργάνωση σεμιναρίων εσωτερικής επιμόρφωσης υπαλλήλων για την ισότητα των φύλων
- Ρητή κοινή δήλωση (εργαζομένων και Δήμου) αποδοκίμασias της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και υποστήριξη των θυμάτων με ένδικα ή άλλα μέσα
- Ιστοσελίδα Δήμου - εμπλουτισμός ενότητας για τις γυναίκες / ισότητα των φύλων
- Διοργάνωση ειδικών προγραμμάτων άθλησης για γυναίκες με παράλληλη δυνατότητα φύλαξης και απασχόλησης των παιδιών των συμμετεχουσών.
- Εκστρατείες ενημέρωσης για εξειδικευμένα ζητήματα που αφορούν την υγεία των γυναικών και διεξαγωγή προγραμμάτων πρόληψης και προαγωγής της υγείας.
- Παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής σε ομάδες γονέων με στόχο την εξάλειψη στερεοτύπων και διακρίσεων μέσα στην οικογένεια.
- Ενεργοποίηση των υπογεγραμμένων μνημονίων συνεργασίας του Δήμου με μη κυβερνητικούς φορείς με σκοπό την παροχή εξειδικευμένης βοήθειας σε ευάλωτες ομάδες γυναικών
- Διοργάνωση εκδηλώσεων σε συνεργασία με γυναικείες οργανώσεις για την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού
- Συγκρότηση θεραπευτικών ομάδων υπό την εποπτεία ψυχολόγου ή ψυχιάτρου , με στόχο συμβουλευτική και υποστηρικτική δράση, σε γυναίκες – αποδέκτες διακρίσεων και παραβατικών συμπεριφορών.
- Προετοιμασία πρότασης για την προώθηση της ισότητας των φύλων στο πλαίσιο της νέας προγραμματικής περιόδου
- Ένταξη του Δήμου Πεντέλης σε Ευρωπαϊκά Προγράμματα που αφορούν σε πολιτικές Ισότητας

ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΕΣΜΕΥΣΗ

Ο Δήμος ΠΕΝΤΕΛΗΣ δεσμεύεται να εφαρμόσει στην πράξη την ουσιαστική Ισότητα των Φύλων στο πλαίσιο αρμοδιοτήτων και ρόλων που του αναλογούν. Το παρόν Σχέδιο Δράσης για την Ένταξη της Ισότητας των Φύλων αποτελεί μέρος μιας μακροχρόνιας διαδικασίας, με στόχο να είναι ολοκληρωμένο και αποτελεσματικό, θέτοντας τις παρακάτω παραμέτρους:

1. Παραδοχή ότι υπάρχουν διαφοροποιημένες ανάγκες και προτεραιότητες για άνδρες και γυναίκες, οι οποίες θα εντοπίζονται και θα ενσωματώνονται σε κάθε νέο σχεδιασμό του Δήμου.
2. Αναγνώριση ότι το φύλο είναι ένας από τους κυριότερους οργανωτικούς παράγοντες στην κοινωνία, ο οποίος επηρεάζει τη ζωή του κάθε ανθρώπου από τη στιγμή της γέννησης του.
3. Η εξής πρωτοβουλία δεν καλύπτει μόνο τις διαφορές φύλου, αλλά και την εξάλειψη των ανισοτήτων.
4. Συντονισμένη δράση ανδρών και γυναικών.

Το Σχέδιο Δράσης για την Ένταξη της Ισότητας των δύο Φύλων θα πρέπει να βρίσκεται σε άμεση συνάρτηση με το εγκεκριμένο Ετήσιο Σχέδιο Δράσης του Δήμου Πεντέλης σε ετήσια βάση. Κατ' επέκταση, οι εξειδικευμένες δράσεις του Σχεδίου Δράσης σχετίζονται άμεσα με το τρέχον Επιχειρησιακό Πρόγραμμα που έχει εκπονήσει ο Δήμος και παράλληλα εκφράζουν τη βούληση της Δημοτικής Αρχής προς την κατεύθυνση της διάθεσης πόρων προς όφελος της ισότητας, αλλά και το ύψος των διαθέσιμων πόρων προς αυτήν την κατεύθυνση.

Σε κάθε περίπτωση, οι δράσεις που περιλαμβάνει είναι ενδεικτικές και επιδέχονται αναμόρφωσης και προσαρμογής, λαμβάνοντας υπόψη το μεταβατικό χαρακτήρα της περιόδου αναφοράς (επικείμενες αυτοδιοικητικές εκλογές, σχεδιασμός νέας προγραμματικής περιόδου, προετοιμασία νέου Επιχειρησιακού Προγράμματος).

Παρακολούθηση

Για την παρακολούθηση της πορείας υλοποίησης του Σχεδίου Δράσης ορίζεται επιτροπή αποτελούμενη από τους/τις:

1. Πρόεδρο Δημοτικής Επιτροπής Ισότητας
2. Ειδικό/ή για θέματα Κοινωνικής Πολιτικής και Ισότητας των φύλων
3. Προϊστάμενο/η Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής
4. Εκπρόσωπο του Συλλόγου Εργαζομένων Δήμου Πεντέλης

Έργο της συγκεκριμένης επιτροπής είναι η διευκόλυνση υλοποίησης των προτεινόμενων δράσεων, η υποστήριξη των εμπλεκόμενων στελεχών, ο τελικός απολογισμός-αξιολόγηση της πορείας του Σχεδίου Δράσης, μετά την πάροδο των 5 ετών και η κατάρτιση του επόμενου Σχεδίου.

Η διαθεσιμότητα, η ευελιξία και η απαιτούμενη ευαισθητοποίηση σε θέματα φύλου, συνιστούν βασικές συνισταμένες της επιτυχίας του εγχειρήματος.

Απώτερος στόχος, η ανάπτυξη ενός στελεχιακού δυναμικού, ικανού να κατανοεί και να προωθεί την αρχή της ισότητας των φύλων, σε όλους τους τομείς της τοπικής κοινωνίας (κοινωνικό, πολιτικό, οικονομικό, ανάπτυξης), και να συσχετίζει την εργασία του με τις απαιτήσεις της διεθνούς, ευρωπαϊκής και εθνικής πολιτικής της ισότητας των φύλων.

Επίλογος

Το παρόν Σχέδιο Δράσης αποτελεί μια πρώτη προσπάθεια του Δήμου Πεντέλης να εντάξει και να συμπεριλάβει τόσο στη λειτουργία των υπηρεσιών του, όσο και στην επαφή με τους δημότες και τις δημότισσες τις αρχές της Ισότητας των Φύλων.

Στόχος αυτού του Σχεδίου Δράσης είναι να μια πρώτη πιλοτική εφαρμογή, η οποία θα οδηγήσει στη σύνταξη ενός επόμενου πιο εξειδικευμένου Σχεδίου Δράσης.

Το παρόν Σχέδιο Δράσης αποτελεί μια δυναμική διαδικασία, η οποία εξελίσσεται και παράλληλα βελτιώνεται, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, με απώτερο στόχο τη δημιουργία μιας κουλτούρας αποδοχής και σεβασμού προς όλους τους ανθρώπους, ανεξαρτήτως φύλου.

