



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΝΟΜΟΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
ΔΗΜΟΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
ΔΗΜΟΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ**

ΑΝΑΡΤΗΤΕΑ ΣΤΟ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ

**ΑΡΙΘΜ. ΑΠΟΦΑΣΗΣ: 747 /12-12-2022
ΑΡΙΘΜ. ΠΙΝΑΚΑ: 39**

Απόσπασμα από το πρακτικό της 21^{ης} τακτικής συνεδρίασης έτους 2022 του Δημοτικού Συμβουλίου

ΑΠΟΦΑΣΗ:	Εγκρίνει κατά πλειοψηφία το Τοπικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων και την Άρση των έμφυλων διακρίσεων στον Δήμο Θεσσαλονίκης
-----------------	--

Σήμερα στις **12-12-2022** ημέρα **Δευτέρα** και ώρα **18:00** το Δημοτικό Συμβούλιο συνήλθε σε τακτική συνεδρίαση στο Δημοτικό Κατάστημα, ύστερα από έγγραφη πρόσκληση του Προέδρου του προς όλους τους Συμβούλους, που επιδόθηκε στις **08-12-2022**, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 67 του Ν. 3852/2010 όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 74 του Ν. 4555/2018 και από το άρθρο 177 παρ.1 περ. β του Ν. 4635/2019.

Η συνεδρίαση πραγματοποιήθηκε δια ζώσης και ταυτόχρονα μέσω τηλεδιάσκεψης για λόγους διασφάλισης της δημόσιας υγείας και σύμφωνα με το άρθρο 78 του Ν. 4954/2022 (ΦΕΚ 136/τ.Α'/09-07-2022).

Από τα 49 μέλη ήταν:

Παρόντες: **44**

- | | |
|-------------------------------|--|
| 1. Λεκάκης Πέτρος | 23. Καλαϊτζίδης Σταύρος |
| 2. Γάκης Βασίλειος | 24. Καλφακάκου Γλυκερία (Ρία) |
| 3. Αρχοντή Χριστίνα | 25. Καραγιάννη Μαρία |
| 4. Αβαρλής Γεώργιος | 26. Κοσμοπούλου Ιωάννα |
| 5. Αβραμίδου Ίνγκα (Άννα) | 27. Κούδας Γεώργιος |
| 6. Αηδονά Δέσποινα (Νέλλη) | 28. Κούπκας Μιχαήλ |
| 7. Αηδονόπουλος Χαράλαμπος | 29. Κουράκης Αντρέας |
| 8. Ακριτίδου Δήμητρα | 30. Κουριαννίδης Ιωάννης |
| 9. Αλεξίου - Στυλιάδη Δήμητρα | 31. Κυριζίδης Εφραίμ (Μάκης) |
| 10. Αναστασάκης Χρήστος | 32. Κωνσταντινίδης Μιχαήλ |
| 11. Αρβανίτης Ελευθέριος | 33. Λιακόπουλος Στυλιανός |
| 12. Αρβανιτίδου Μαρία | 34. Μπαρμπουνάκης Αθανάσιος-Αλέξανδρος |
| 13. Αργυριάδου Λουκία | 35. Μωυσίδης Βασίλειος |
| 14. Βαρσάμη Ναταλία | 36. Νασιούλας Ιωάννης |
| 15. Βούγιας Σπυρίδων | 37. Ορφανός Γεώργιος |
| 16. Γωγάκος Στέφανος | 38. Πατέλης Θεόφιλος |
| 17. Δαγκλής Δημήτριος | 39. Σπανού Ιωάννα |
| 18. Δημητριάδης Σωκράτης | 40. Τανιμανίδου Στεφανία |
| 19. Ζαριανόπουλος Σωτήριος | 41. Τζακόπουλος Αθανάσιος (Σάκης) |
| 20. Ζεϊμπέκης Νικόλαος | 42. Τρεμόπουλος Μιχαήλ |
| 21. Θεοτοκάτος Ερωτόκριτος | 43. Τσαβλής Δρόσος |
| 22. Ιακώβου Κωνσταντίνος | 44. Χρυσίδου Ελένη (Έλλη) |

Απόντες : 4

- | | |
|--------------------------|---------------------|
| 1. Αθανασιάδου Παναγιώτα | 3. Πασχαλίδου Μαρία |
| 2. Νοτοπούλου Αικατερίνη | 4. Ραγκάς Γεώργιος |

Τέθηκε σε αργία: 1

Σύμφωνα με την υπ' αρ. 528/20-09-2019 διαπιστωτική πράξη του Συντονιστή Αποκεντρωμένης Διοίκησης Μακεδονίας – Θράκης ο Δημοτικός Σύμβουλος Παναγιώτης Ψωμιάδης τέθηκε σε αργία. Σε συνέχεια των ανωτέρω εφαρμόζονται οι διατάξεις του αρθ. 55 του Ν. 3852/2010 όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 42 του Ν. 4555/2018.

Από τους 6 Προέδρους των Δημοτικών Κοινοτήτων Θεσσαλονίκης και Δημοτικής Ενότητας Τριανδρίας:

Παρόντες: 5

1. Βεϊζαδής Απόστολος (Α΄ Δημοτική Κοινότητα Θεσσαλονίκης)
2. Καλαϊτζίδου Ελισάβετ (Γ΄ Δημοτική Κοινότητα Θεσσαλονίκης)
3. Ζήσης Νικόλαος (Δ΄ Δημοτική Κοινότητα Θεσσαλονίκης)
4. Αθανασιάδου Ελισάβετ (Ε΄ Δημοτική Κοινότητα Θεσσαλονίκης)
5. Αβραμίδης Στέφανος (Δημοτική Ενότητα Τριανδρίας)

Απόντες: 1

1. Βαβούρας Κωνσταντίνος (Β΄ Δημοτική Κοινότητα Θεσσαλονίκης)

Μετά τη διαπίστωση απαρτίας, ο Πρόεδρος κήρυξε την έναρξη της Συνεδρίασης στην οποία κλήθηκε και ήταν **παρών** ο Δήμαρχος Κωνσταντίνος Ζέρβας, σύμφωνα με το άρθρο 67 παρ. 6 του Ν. 3852/2010, όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 74 παρ. 6 του Ν. 4555/2018.

Τα πρακτικά της Συνεδρίασης τηρήθηκαν από την Αναπληρώτρια Προϊσταμένη του Τμήματος Διοικητικής Υποστήριξης Δημοτικού Συμβουλίου Αγνή Κόλια και από την υπάλληλο του ανωτέρω Τμήματος Θεοδώρα Γαδ.
Αριθμός θέματος Ημερήσιας Διάταξης: **27**

Ο Πρόεδρος του Δημοτικού Συμβουλίου εισηγήθηκε το υπ' αρ. **27** θέμα Ημερήσιας Διάταξης «Έγκριση Τοπικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων και την Άρση των Έμφυλων Διακρίσεων στον Δήμο Θεσσαλονίκης», αναφερόμενος στην υπ' αρ. πρ. **338125/06-12-2022** εισήγηση της **Διεύθυνσης Κοινωνικής Προστασίας και Δημόσιας Υγείας (Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων)**, το σκεπτικό της οποίας έχει ως εξής:

«Σχετικά με το θέμα σας γνωρίζουμε τα εξής:

Στο πλαίσιο άσκησης κοινωνικής πολιτικής από τους Ο.Τ.Α., σύμφωνα με το άρθρο 5 του Ν.4604/2019 στις αρμοδιότητές τους σχετικά με την προώθηση της Ισότητας των Φύλων προστίθεται η σχεδίαση, οργάνωση, ο συντονισμός και η εφαρμογή προγραμμάτων της Ισότητας των Φύλων, σύμφωνα με τις πολιτικές της Γενικής Γραμματείας Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ) και του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων και κατ' εφαρμογή της «Ευρωπαϊκής Χάρτας για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες».

Με την υπ' αριθ. 173/4-4-2022 Απόφαση Δημοτικού Συμβουλίου συστάθηκε η Δημοτική Επιτροπή Ισότητας των Φύλων, η οποία αποτελεί συμβουλευτικό όργανο προς το Δημοτικό Συμβούλιο, η σύνθεση της οποίας και οι αρμοδιότητες καθορίστηκαν συγκεκριμένα με το

άρθρο 6 του Νόμου 4604/2019, το οποίο προστέθηκε στο άρθρο 70Α του Ν. 3852/2010 (Α' 87).

Στις αρμοδιότητες της Δημοτικής Επιτροπής Ισότητας είναι και η εκπόνηση Σχεδίου Δράσης Ισότητας των Φύλων και της άρσης των έμφυλων διακρίσεων στο Δήμο Θεσσαλονίκης.

Ο Δήμος Θεσσαλονίκης έχει υπογράψει την Ευρωπαϊκή Χάρτα για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες» από 7/11/2011 και στο πλαίσιο αυτό σχεδιάστηκε το συνημμένο Σχέδιο Δράσης το οποίο καθορίζει τις προτεραιότητες, τις ενέργειες και τα μέσα που αναλαμβάνει ο Δήμος για την περίοδο 2021-2025, προωθώντας την επίτευξη της πραγματικής ισότητας στην πράξη.

Οι δεσμεύσεις που περιλαμβάνονται στην Ευρωπαϊκή Χάρτα και εξειδικεύονται στο Σχέδιο Δράσης, στοχεύουν στη βέλτιστη αξιοποίηση των δυνατοτήτων και των πόρων για την προώθηση της ισότητας των φύλων προς όφελος όλων των πολιτών.

Ο Δήμος Θεσσαλονίκης σύμφωνα με την υπογραφή της «Ευρωπαϊκής Χάρτας για την Ισότητα των Φύλων στις τοπικές κοινωνίες» καλείται να καταρτίσει και να υιοθετήσει το δικό του Σχέδιο Δράσης για την Ένταξη της Ισότητας των Φύλων και στη συνέχεια να το εφαρμόσει.

Το συνημμένο Σχέδιο Δράσης θα αξιολογείται και θα επικαιροποιείται ανάλογα με τις αναγκαιότητες που προκύπτουν και εντοπίζονται.

Επιπρόσθετα η ύπαρξη Σχεδίων Δράσης για την προώθηση της Ισότητας των φύλων αποτελεί προϋπόθεση χρηματοδότησης στο Πρόγραμμα Πλαίσιο Ορίζοντας Ευρώπη (Horizon Europe) ή και άλλα ευρωπαϊκά προγράμματα.»

Οι σύμβουλοι τοποθετήθηκαν σχετικά με το θέμα.

Στη συνέχεια ο Πρόεδρος κάλεσε τα μέλη να ψηφίσουν σχετικά με το θέμα.

Το Δημοτικό Συμβούλιο αφού έλαβε υπόψη :

- την υπ' αρ. πρ. 338125/06-12-2022 εισήγηση της Διεύθυνσης Κοινωνικής Προστασίας και Δημόσιας Υγείας (Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων)
- το Τοπικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων
- Παράρτημα 1 και 2
- τον νέο Οργανισμό Εσωτερικών Υπηρεσιών του Δήμου Θεσσαλονίκης (ΦΕΚ 3360/τ. Β'/2012, ΦΕΚ 190/τ. Β'/2013 και ΦΕΚ 1299/τ.Β'/2021)
- τον κανονισμό λειτουργίας του Δημοτικού Συμβουλίου
- το άρθρο 75 του Ν. 3463/2006 «Αρμοδιότητες – Άσκηση αρμοδιοτήτων Δήμων και Κοινοτήτων» το οποίο συμπληρώθηκε με το άρθρο 94 του Ν. 3852/2010 «Πρόσθετες αρμοδιότητες δήμων»
- το άρθρο 67 του Ν. 3852/2010, όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 74 του Ν. 4555/2018 και από το άρθρο 177 παρ.1 περ. β του Ν. 4635/2019
- το άρθρο 65 του Ν. 3852/2010 και το άρθρο 72 του Ν. 4555/2018 με το οποίο τροποποιήθηκε η παρ. 6 του ανωτέρω άρθρου
- το άρθρο 69 του Ν. 3852/2010

προχώρησε σε ψηφοφορία.

Αποχώρησαν πριν τη συζήτηση του θέματος οι Δ.Σ. Αντρ. Κουράκης, Ελ. Χρυσίδου, Γ. Ορφανός, Δ. Αηδονά, Μ. Αρβανιτίδου, Γλ. Καλφακάκου, Χρ. Αρχοντή, Στ. Καλαϊτζίδης, Σπ. Βούγιας

Δεν ήταν παρών κατά την ψήφιση του θέματος ο Δ.Σ. Γ. Αβαρλής

Ψήφισαν λευκό οι Δ.Σ. Σ. Ζαριανόπουλος, Ι. Σπανού

Ψήφισαν κατά οι Δ.Σ. Ερ. Θεοτοκάτος, Ι. Κουριαννίδης

Κατόπιν των ανωτέρω το Δημοτικό Συμβούλιο ενέκρινε το θέμα και προχώρησε στη λήψη της παρακάτω απόφασης.

ΑΠΟΦΑΣΙΣΕ ΚΑΤΑ ΠΛΕΙΟΨΗΦΙΑ

1.Εγκρίνει το συνημμένο Τοπικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων και την Άρση των έμφυλων διακρίσεων στο Δήμο Θεσσαλονίκης στο οποίο καθορίζονται οι άξονες προτεραιότητας, οι στόχοι και τα μέτρα/δράσεις για την επίτευξή τους. Το συνημμένο Τοπικό Σχέδιο Δράσης θα αξιολογείται, αποτελεί μια εξελικτική διαδικασία και μπορεί να συμπληρώνεται – βελτιώνεται - επικαιροποιείται με βάση τις ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις και τις απαραίτητες εγκρίσεις των αρμοδίων συλλογικών οργάνων.

2.Εγκρίνει τη Δημόσια Δέσμευση του Δήμου Θεσσαλονίκης για μηδενική ανοχή στη σεξουαλική παρενόχληση, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο Τοπικό Σχέδιο Δράσης και το επισυναπτόμενο παράρτημά του (ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ II).

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

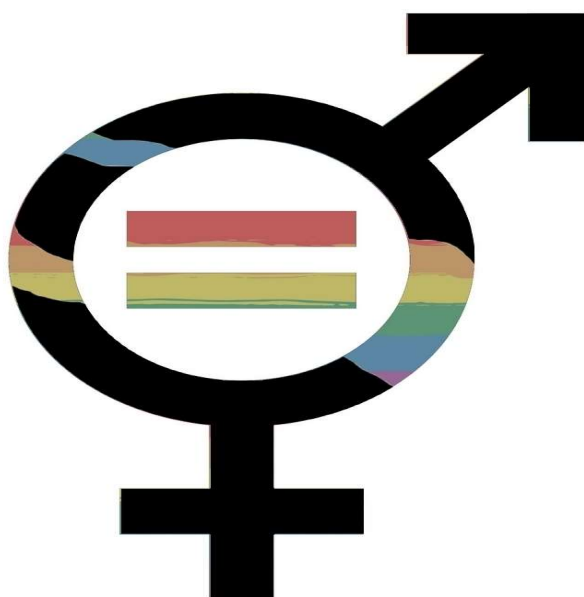
ΠΕΤΡΟΣ ΛΕΚΑΚΗΣ



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΔΗΜΟΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
Δ/ΝΣΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ
ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΓΕΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
ΚΑΙ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

ΔΗΜΟΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΔΗΜΟΥ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ

**ΤΟΠΙΚΟ ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ
ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΡΣΗ ΤΩΝ ΕΜΦΥΛΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ
ΣΤΟ ΔΗΜΟ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ**



ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ, ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2022

Η πορεία της Ελλάδας προς την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας των φύλων:
ανάγκη για επιτάχυνση

Σε επίπεδο της ΕΕ κανένα κράτος μέλος δεν έχει πετύχει πλήρη ισότητα των φύλων και η πρόοδος συντελείται με αργούς ρυθμούς, σύμφωνα με τα στοιχεία του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) με βάση τον Δείκτη Ισότητας των Φύλων / European Gender Equality Index 2021. Η ΕΕ έχει 68 βαθμούς στον Δείκτη Ισότητας των Φύλων (με άριστα 100), γεγονός που σημαίνει ότι απέχουμε ακόμη πολύ από μια ευρωπαϊκή κοινωνία όπου θα επικρατεί ισότητα των φύλων. Η Ελλάδα έχει 52,5 βαθμούς και κατατάσσεται για μία ακόμη χρονιά στην τελευταία θέση σε ό,τι αφορά την έμφυλη ισότητα στην ΕΕ¹. Είναι ιδιαίτερα ανησυχητικό ότι η πορεία της Ελλάδας προς την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας των φύλων είναι πολύ αργή. Η πανδημία επιβραδύνει την πορεία Ισότητας των Φύλων σε διεθνές επίπεδο και έχει ακόμα πιο δυσμενείς επιπτώσεις στην ήδη αργή πορεία της Ελλάδας. Να σημειώσουμε ότι η οικονομική κρίση και οι παρατεταμένες πολιτικές λιτότητας στην Ελλάδα στην προ COVID περίοδο είχαν ήδη σημαντικές έμφυλες επιπτώσεις.

Τα παραπάνω δεδομένα υποδεικνύουν τον επείγοντα χαρακτήρα που λαμβάνει η αναγκαιότητα για σχεδιασμό και υλοποίηση στοχευμένων μέτρων σε όλους τους τομείς. Ο σχεδιασμός και η υποστήριξη -με κάθε διαθέσιμο εργαλείο και μέσο - της εφαρμογής πολιτικών ώστε να επιταχυνθεί η πορεία προς την κατεύθυνση της ουσιαστικής ισότητας των Φύλων είναι άμεση προτεραιότητα και τα Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων είναι η ευκαιρία.

Η παραπάνω εικόνα - αν και συνοπτική - καταδεικνύει την ανάγκη για ουσιαστικές αλλαγές, κυρίως στο πεδίο των αντιλήψεων, των νοοτροπιών, των πρακτικών και του θεσμικού πλαισίου στους Δήμους με αναφορά στο φύλο. Η ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας των φύλων με πιο σαφή και δεσμευτικό τρόπο στους στρατηγικούς σχεδιασμούς και στόχους για τους Δήμους μπορεί να επιτευχθεί μόνον με την ύπαρξη συγκεκριμένου και ολοκληρωμένου σχεδιασμού, όπως αυτός που επιχειρείται με τα Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων.

Πολιτικές για την προώθηση της έμφυλης ισότητας σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο

Η Ελλάδα διαθέτει το συνταγματικό και νομοθετικό, όπως και ένα επαρκές θεσμικό πλαίσιο για να εφαρμόσει μια ολοκληρωμένη πολιτική για την άρση των έμφυλων ανισοτήτων.

Σημαντικά βήματα τα τελευταία χρόνια στην ελληνική έννομη τάξη για την προώθηση της ισότητας των φύλων αποτελούν:

¹ Βλ. σχετικά με τον Δείκτη Ισότητας των Φύλων 2021 για την Ελλάδα στο: [Greece | Index | 2021 | Gender Equality Index | European Institute for Gender Equality \(europa.eu\)](https://www.eige.europa.eu/gender-equality-index)

- Ο Ν. 4604/2019² για την «Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας» όπου προβλέπεται η οριζόντια ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις δημόσιες πολιτικές (gender mainstreaming). Η προετοιμασία, ο σχεδιασμός, η εφαρμογή, η παρακολούθηση και η αξιολόγηση πολιτικών, προγραμμάτων και δαπανών πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τη διάσταση του φύλου, και να μεριμνούν για την καταπολέμηση των διακρίσεων.
- Ο Ν. 3896/2010 για την «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης»³.

Ειδικότερα, σε θέματα καταπολέμησης κάθε μορφής διάκρισης όσο και της έμφυλης βίας τα τελευταία χρόνια υπάρχει σημαντική ενίσχυση της νομοθεσίας σε επίπεδο ΕΕ και εθνικό.

Είναι ενδεικτικό ότι ένας από τους έξι θεματικούς άξονες προτεραιότητας της Στρατηγικής της ΕΕ για την Ισότητα των φύλων 2020-2025⁴ είναι η απαλλαγή από τη βία και τα έμφυλα στερεότυπα. Επίσης, πρόσφατα η παγκόσμια κοινότητα έκανε σαφές ότι η βία και η παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας δεν είναι ανεκτές με μία σημαντική απόφαση τον Ιούνιο του 2019, στη Συνδιάσκεψη για τα 100 χρόνια της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), όπου ψηφίστηκε η Σύμβαση 190 για τη Βία και την παρενόχληση⁵, καθώς και η συνοδευτική Σύσταση 206⁶. Τα κείμενα αυτά εκπονήθηκαν από παράγοντες του κόσμου της εργασίας και θέσπισαν ένα κοινό πλαίσιο για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης.

Σημαντικά βήματα στον τομέα αυτό σε εθνικό επίπεδο είναι:

- Ο Ν. 4431/2018 (Α' 62)⁷ με τον οποίο επικυρώθηκε η Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας (Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης),

² Νόμος 4604/2019 «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», ΦΕΚ 50/Α/26-3-2019

³ ΝΟΜΟΣ 3896/2010 (Κωδικοποιημένος) - ΦΕΚ Α 207/08.12.2010 (kodiko.gr)

⁴ Βλ. σχετικό: [IMMC.COM%282020%29152%20final.ELL.xhtml.1 EL ACT part1 v2.docx](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&code=sdg-5-5.2) (europa.eu)

⁵ [Convention C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 \(No. 190\) \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/convention/C190)

⁶ [Recommendation R206 - Violence and Harassment Recommendation, 2019 \(No. 206\) \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/recommendation/R206)

⁷ Νόμος 4531/2018 - ΦΕΚ 62/Α/5-4-2018 Ι) Κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας και προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας, ΙΙ) Ενσωμάτωση της 2005/214/ΔΕΥ απόφασης πλαίσιο. Διαθέσιμο στο: <https://www.e-nomothesia.gr/oikogeneia/nomos-4531-2018-phkek-62a-5-4-2018.html>

Η χώρα μας κύρωσε τη Σύμβαση του Συμβουλίου - γνωστή ως «Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης»⁸ - με την οποία αναγνωρίζεται η βία κατά των γυναικών ως παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και ως μορφή διακρίσεων κατά των γυναικών. Η Σύμβαση προσφέρει πρακτικά εργαλεία για να διασφαλιστεί η προστασία των γυναικών και των κοριτσιών, η ασφάλεια και η ενδυνάμωσή τους συνδέοντας τα με τον ευρύτερο στόχο της επίτευξης ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών και βασίζεται σε 4 πυλώνες:

- στην πρόληψη
- στην προστασία
- στη δίωξη
- στις συντονισμένες πολιτικές.
- Ν. 4808/2021⁹ «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» με τον οποίο επικυρώθηκε η Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας.

Με αυτόν τον νόμο η χώρα μας κύρωσε τη Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας. Στον ίδιο νόμο συμπεριλαμβάνεται και η ενσωμάτωση στην εθνική νομοθεσία της Οδηγίας 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ης Ιουνίου 2019 σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και έτσι στην πράξη δημιουργείται ένα ολοκληρωμένο πλέγμα προστασίας των εργαζομένων - γυναικών και ανδρών.

Σύμφωνα με τον Ν. 4808/2021, δημόσιοι και ιδιωτικοί φορείς, ανεξαρτήτως αριθμού προσωπικού, έχουν την υποχρέωση να λαμβάνουν μέτρα για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης (άρθρο 5). Στα μέτρα αυτά εντάσσεται η παραλαβή, διερεύνηση και διαχείριση κάθε καταγγελίας ή αναφοράς, χωρίς καμία παρεμπόδιση, με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρωπίνη

⁸ Istanbul Convention – Action against violence against women and domestic violence.

Διαθέσιμο στο: <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/home>

⁹ Νόμος 4808/2021 - ΦΕΚ 101/Α/19-6-2021 "Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις."

Διαθέσιμο στο: <https://www.e-nomothesia.gr/kat-ergasia-koinonike-asphalise/nomos-4808-2021-phkek-101a-19-6-2021.html>

αξιοπρέπεια, η παροχή συνδρομής και πρόσβασης σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, η πληροφόρηση των εργαζομένων για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, για τα μέτρα πρόληψης και προστασίας, η ανάρτηση ενημερωτικού υλικού στον χώρο εργασίας σχετικά με τις διαδικασίες αναφοράς/καταγγελίας και την αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς, καθώς και για τα στοιχεία επικοινωνίας των αρμόδιων αρχών.

Για την ολοκλήρωση του θεσμικού πλαισίου για την υποστήριξη δράσεων πρόληψης και αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης σύμφωνα με τον Ν. 4808/2021 με τον οποίον κυρώθηκε η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 190 για τη σεξουαλική παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας, αναμένονται οι εγκύκλιοι ώστε να έχει εφαρμογή και για το δημόσιο τομέα - στον ιδιωτικό τομέα εκδόθηκαν.

Επίσης, το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025¹⁰ έθεσε τους άξονες προτεραιότητας, τους στόχους και τις δράσεις για την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας βάσει των οποίων απαιτείται συντονισμένη προσπάθεια από όλους τους εμπλεκόμενους φορείς.

Τέλος, σχετικά με τις πολιτικές για την προώθηση της ισότητας των φύλων στο Πρόγραμμα Πλαίσιο Ορίζοντας Ευρώπη (Horizon Europe)¹¹ για την έρευνα και την καινοτομία για την περίοδο 2021-2027 τίθεται η ισότητα των φύλων ως οριζόντια προτεραιότητα, τόσο στην αξιολόγηση των ερευνητικών προτάσεων, όσο και στην εφαρμογή των ερευνητικών προγραμμάτων καθώς και στο προφίλ των ιδρυμάτων που κάνουν αίτηση για χρηματοδότηση. Έτσι, μία από τις βασικές προϋποθέσεις χρηματοδότησης αποτελεί η ύπαρξη Σχεδίων Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (Gender Equality Plan) σε ισχύ, συγκεκριμένων προδιαγραφών, στα ΑΕΙ, στους ερευνητικούς οργανισμούς και σε άλλες νομικές οντότητες (μεταξύ των οποίων και οι Δήμοι).

Πολιτικές για την προώθηση της ισότητας των φύλων πλαίσιο της Τοπικής Αυτοδιοίκησης

Η ισότητα των φύλων στο πλαίσιο της Τοπικής Αυτοδιοίκησης

Η Τοπική Αυτοδιοίκηση ως κατεξοχήν θεσμός που βρίσκεται κοντά στους πολίτες και μεριμνά για τις τοπικές υποθέσεις με στόχο τη βελτίωση της ποιότητας

¹⁰ Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025. Διαθέσιμο στο: <https://isotita.gr/wp-content/uploads/2021/12/%CE%95%CE%A3%CE%94%CE%99%CE%A6-2021-2025.pdf>

¹¹ Πρόγραμμα Horizon Europe /Ορίζοντας Ευρώπη (2021 -2027). Διαθέσιμο στο: <https://horizoneurope.gr/>

ζωής τους, αναγνωρίζει ότι η Ισότητα των Φύλων είναι θεμελιώδης προϋπόθεση της δημοκρατίας και ότι μια δημοκρατική κοινωνία δεν είναι δυνατόν να αγνοεί τις δεξιότητες, τη γνώση, την εμπειρία και τη δημιουργικότητα όλων των πολιτών. Γι' αυτό το σκοπό θα πρέπει να διασφαλίζει με ενεργά μέτρα και δράσεις την ένταξη, την αντιπροσώπευση και την ισότιμη συμμετοχή γυναικών με διαφορετικό υπόβαθρο και διαφορετικών ηλικιακών ομάδων σε όλους τους πολιτικούς και κοινωνικούς τομείς λήψης αποφάσεων. Οι Περιφέρειες και οι Δήμοι, ως φορείς τοπικής διακυβέρνησης, οφείλουν να συμβάλλουν σημαντικά στη δημιουργία μιας δημοκρατικής και ανοιχτής κοινωνίας, αναλαμβάνοντας συγκεκριμένες πρωτοβουλίες υπέρ της ισότητας των φύλων.

Ο Ν. 4604/2019 για την «Πρώθηση της ουσιαστική ισότητας των φύλων και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας» έθεσε το πλαίσιο άσκησης πολιτικής για τους Ο.Τ.Α. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με το άρθρο 5 του Ν.4604/2019 στις αρμοδιότητες Ο.Τ.Α. α' βαθμού για την προώθηση της ισότητας των φύλων προστίθεται η σχεδίαση, οργάνωση, ο συντονισμός και η εφαρμογή προγραμμάτων της ισότητας των φύλων, σύμφωνα με τις πολιτικές της Γενικής Γραμματείας Δημογραφικής, Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (ΓΓΔΟΠΙΦ) και το Νέο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (2021-2025) και πρωτοβουλιών για την προώθηση της ισότητας των φύλων εντός των διοικητικών τους ορίων, καθώς και την εφαρμογή του εργαλείου της «Ευρωπαϊκής Χάρτας για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες» με την υλοποίηση των δεσμεύσεων που διατυπώνονται σε αυτή για την προώθηση της αρχής της ισότητας των φύλων.

Το Συμβούλιο των Δήμων και Περιφερειών της Ευρώπης (CEMR), με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, αναγνωρίζοντας τον καθοριστικό ρόλο των Τοπικών και Περιφερειακών Αρχών στην προώθηση της Ισότητας των Φύλων, κατάρτισε την «Ευρωπαϊκή Χάρτα για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες». Εμπεριέχει ένα πλαίσιο συγκεκριμένων δράσεων οι οποίες εκτείνονται σε όλα τα πεδία αρμοδιοτήτων της περιφερειακής και τοπικής αυτοδιοίκησης. αποτελεί σημαντικό εργαλείο εφαρμογής, απευθύνεται στις τοπικές και περιφερειακές αρχές της Ευρώπης, οι οποίες καλούνται να την υπογράψουν, να αναλάβουν δημόσια επίσημη δέσμευση για την προώθηση της αρχής της Ισότητας των Φύλων και να υλοποιήσουν, εντός της επικράτειάς τους, τις δεσμεύσεις που εμπεριέχονται σε αυτήν.

Στο πλαίσιο υλοποίησης δεσμεύσεων σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Χάρτα, οι Δήμοι και οι Περιφέρειες καλούνται να συμβάλλουν στην προώθηση της ισότητας, εκπονώντας Σχέδιο Δράσης για την Ένταξη της Ισότητας των Φύλων, στο οποίο θα καθορίζονται οι άξονες προτεραιότητας, οι στόχοι και τα μέτρα / δράσεις για την επίτευξή τους.

Επίσης, αναλαμβάνει να αναπτύσσει σχέσεις συνεργασίες με όλους τους εταίρους της από το Δημόσιο και Ιδιωτικό τομέα καθώς και με οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών και να διαβουλεύεται με φορείς και επιχειρήσεις στην επικράτειά του, για την προώθηση της ισότητας στην πράξη. Η προώθηση της Ισότητας των Φύλων απαιτεί οι Δημοτικές Αρχές να προωθήσουν την ισόρροπη συμμετοχή και αντιπροσώπευση των

γυναικών και των ανδρών σε διάφορες επιτροπές και όργανα του Δήμου (Διοικητικά συμβούλια, ΝΠΔΔ, Επιτροπή Διαβούλευσης, ΣΕΜ κ.α.). Η ένταξη της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) στις πολιτικές των Δήμων και των Περιφερειών αποσκοπεί στη χάραξη, εφαρμογή και αξιολόγηση των δημόσιων πολιτικών, έτσι ώστε άνδρες και γυναίκες να επωφελούνται ισότιμα από όλες τις δημόσιες παρεμβάσεις.

Σύμφωνα με το άρθρο 97 του Ν. 3852/2010 (Πρόγραμμα «Καλλικράτης»), στην αρμοδιότητα των Δήμων περιλαμβάνεται ο σχεδιασμός και η υλοποίηση των πολιτικών κοινωνικής φροντίδας σε τοπικό (δημοτικό) επίπεδο. Οι αρμοδιότητες αυτές θα υλοποιούνται από την Υπηρεσιακή Μονάδα Άσκησης Κοινωνικών Πολιτικών και Πολιτικών Ισότητας, η οποία απαιτείται να προβλεφθεί στους υπό σύσταση Οργανισμούς Εσωτερικής Υπηρεσίας (ΟΕΥ) των νέων Δήμων.

Σύμφωνα με το άρθρο 75 του Ν. 3463/2006 (ΦΕΚ 114/Α'/2006), στις αρμοδιότητες των Δήμων και ειδικότερα της Κοινωνικής Πολιτικής περιλαμβάνεται:

α) η εφαρμογή πολιτικών ή η συμμετοχή σε δράσεις που αποσκοπούν στην υποστήριξη και κοινωνική φροντίδα της βρεφικής και παιδικής ηλικίας και της τρίτης ηλικίας, με την ίδρυση και λειτουργία νομικών προσώπων και ιδρυμάτων όπως παιδικών και βρεφονηπιακών σταθμών, βρεφοκομείων, ορφανοτροφείων, κέντρων ανοικτής περίθαλψης και ημερήσιας φροντίδας, ψυχαγωγίας και αναψυχής ηλικιωμένων, γηροκομείων κ.λπ. και τη μελέτη και εφαρμογή σχετικών κοινωνικών προγραμμάτων,

β) η εφαρμογή πολιτικών ή η συμμετοχή σε δράσεις και προγράμματα, που στοχεύουν στη μέριμνα, υποστήριξη και φροντίδα ευπαθών κοινωνικών ομάδων με την παροχή υπηρεσιών υγείας και την προαγωγή ψυχικής υγείας, όπως δημιουργία Δημοτικών Ιατρείων, Κέντρων Αγωγής Υγείας, υποστήριξης και αποκατάστασης Ατόμων με Αναπηρία, Κέντρων Ψυχικής Υγείας, συμβουλευτικής στήριξης των θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας και βίας κατά συνοικούντων προσώπων και Κέντρων Πρόληψης κατά εξαρτησιογόνων ουσιών.

Σύμφωνα με τον Ν. 4604/2019 (ΦΕΚ 50 Α'), παρ. 1α. «ο εθνικός μηχανισμός για την ισότητα των φύλων περιλαμβάνει το σύνολο των υπηρεσιών και φορέων, οι οποίοι είναι αρμόδιοι σε επίπεδο κεντρικό, περιφερειακό και τοπικό, για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών, μέτρων και δράσεων για την προώθηση της ισότητας των φύλων και για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών, καθώς και για την παρακολούθηση και αντιμετώπιση των διακρίσεων λόγω φύλου, ταυτότητας φύλου και σεξουαλικού προσανατολισμού».

Ο εθνικός μηχανισμός σε **περιφερειακό επίπεδο** περιλαμβάνει:

- ♣ τις Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας των Περιφερειών,
- ♣ το Αυτοτελές Γραφείο Ισότητας σε κάθε περιφέρεια,
- ♣ τον Τομέα Ισότητας της Ένωσης Περιφερειών και
- ♣ το Γραφείο Ισότητας των Φύλων της Ένωσης Περιφερειών Ελλάδας (ΕΝΠΕ) που συνιστώνται, σύμφωνα με την παρ. 9 του άρθρου 282 του ν. 3852/2010.

Ο εθνικός μηχανισμός σε **τοπικό επίπεδο** περιλαμβάνει:

- ❖ τις υπηρεσιακές μονάδες άσκησης κοινωνικής πολιτικής και πολιτικών ισότητας των φύλων, σύμφωνα με το άρθρο 97 του ν. 3852/2010
- ❖ τις Δημοτικές Επιτροπές Ισότητας,
- ❖ την Επιτροπή Ισότητας της Κεντρικής Ένωσης Δήμων Ελλάδας και
- ❖ το Γραφείο Ισότητας της Κεντρικής Ένωσης Δήμων Ελλάδας που συνιστώνται,
- ❖ σύμφωνα με την παρ. 9 του άρθρου 282 του ν. 3852/2010.

Μονάδα Ισότητας των Φύλων και Δημοτική Επιτροπή Ισότητας Δήμου Θεσσαλονίκης

Για την ουσιαστική εφαρμογή των δεσμεύσεων της «Ευρωπαϊκής Χάρτας για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες», απαιτείται η σύσταση αντίστοιχης Υπηρεσιακής Μονάδας Πολιτικών Ισότητας των Φύλων (Τμήμα, Γραφείο, Ομάδα έργου κλπ.), ανάλογα με το μέγεθος και τη γεωγραφική θέση κάθε Δήμου που προτείνεται από την ΕΕΤΑΑ. Σύμφωνα με το ΦΕΚ 3360/τΒ'/2013 εγκρίθηκε ο Οργανισμός Εσωτερικής Υπηρεσίας του Δήμου Θεσσαλονίκης στον οποίο προβλέφθηκε στη Δ/ση Κοινωνικής Προστασίας και Δημόσιας Υγείας να συμπεριληφθεί η Υπηρεσιακή Μονάδα, Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων και ο οποίος τροποποιήθηκε με το ΦΕΚ 1299/τΒ'/2021.

Με το άρθρο 70Α που προστέθηκε στο Ν. 3852/2010 (Α' 87) με το άρθρο 6 του Ν.4604/2019, σε κάθε Δήμο θα πρέπει να συσταθεί «Δημοτική Επιτροπή Ισότητας» (ΔΕΠΙΣ), η οποία είναι συμβουλευτικό όργανο προς το Δημοτικό Συμβούλιο σε θέματα ισότητας των φύλων και έχει τις εξής αρμοδιότητες:

- 1) 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.
- 2) 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.
- 3) Συνεργάζεται με την Περιφερειακή Επιτροπή Ισότητας των Φύλων (ΠΕΠΙΣ), 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.
- 4) Συνεργάζεται με τις δομές «του Δικτύου της ΓΓΟΠΙΦ» για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών, ήτοι με τα Συμβουλευτικά Κέντρα, τους Ξενώνες Φιλοξενίας και την πανελλαδική τηλεφωνική γραμμή SOS 15900 καθώς και με φορείς της κοινωνίας των πολιτών.

Συνεπώς, η Δημοτική Επιτροπή Ισότητας αποτελεί τον σύνδεσμο της ΓΓΟΠΙΦ με τους Δήμους, σε επίπεδο πολιτικών ισότητας και μπορεί να αναλαμβάνει πρωταγωνιστικό ρόλο στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές που εμπίπτουν στο φάσμα αρμοδιοτήτων των Δήμων.

Η ΔΕΠΙΣ του Δήμου Θεσσαλονίκης συστάθηκε με την υπ' αριθ. 203/22-2-2016 και επικαιροποιήθηκε με την υπ' αριθ. 173/4-4-2022 Απόφαση Δημοτικού Συμβουλίου και αποτελείται από τα εξής μέλη:

- Έναν/Μία (1) Αντιδήμαρχο ή εντεταλμένο/η ή δημοτικό/η σύμβουλο ως Πρόεδρο.
- Έναν (1) δημοτικό/η ή σύμβουλο των λοιπών Παρατάξεων του Δημοτικού Συμβουλίου.
- Έναν/Μία (1) υπάλληλο της Κοινωνικής Υπηρεσίας ή της Υπηρεσιακής Μονάδας Κοινωνικής Πολιτικής και Πολιτικών Ισότητας των Φύλων του Δήμου.
- Έναν/Μία (1) εκπρόσωπο της Ένωσης Συλλόγων Γονέων του Δήμου.
- Έναν/Μία (1) εκπρόσωπο τοπικού επαγγελματικού/εμπορικού συλλόγου ή συνεταιριστικής οργάνωσης.
- Έναν/Μία (1) εκπρόσωπο τοπικού γυναικείου/φεμινιστικού συλλόγου/φεμινιστικής οργάνωσης ή μη κυβερνητικής οργάνωσης με δράση στα θέματα της ισότητας των φύλων.
- Δύο (2) εμπειρογνώμονες δημότες με ισότιμη εκπροσώπηση των φύλων.

Μεθοδολογία ανάπτυξης, στρατηγικοί στόχοι και πλάνο υλοποίησης των δράσεων του Τοπικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων και την άρση των έμφυλων διακρίσεων του Δήμου Θεσσαλονίκης

Το παρόν Τοπικό Σχέδιο Δράσης του Δήμου Θεσσαλονίκης ακολουθεί τις προτεραιότητες που έχουν τεθεί στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025 και οργανώνεται γύρω από τέσσερις θεματικούς Άξονες Προτεραιότητας, καθένας εκ των οποίων επικεντρώνεται σε μια συγκεκριμένη διάσταση των πολιτικών ισότητας των φύλων.

Οι τέσσερις Άξονες Προτεραιότητας είναι:

1. Πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας για την προστασία των γυναικών από την άσκηση κάθε μορφής βίας και τη σημασία της ευαισθητοποίησης των φορέων και των πολιτών.
2. Ισότιμη συμμετοχή γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων/ ηγετικούς ρόλους με σκοπό την ενεργοποίηση των γυναικών και των κοριτσιών για τη συμμετοχή τους στα κοινά και την προετοιμασία κάλυψης θέσεων ευθύνης.
3. Ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας για την ενίσχυση της γυναικείας εργασίας και επιχειρηματικότητας και την εναρμόνιση της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής.
4. Ενσωμάτωση διάστασης φύλου σε τομεακές πολιτικές, προκειμένου να αναδειχθούν τα οφέλη της για όλους τους εμπλεκόμενους, την κοινωνία, την οικονομία και την ανάπτυξη.

Στόχος του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025 είναι να προωθήσει ένα συνεκτικό πλέγμα πολιτικών για την οριζόντια ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου στις τομεακές πολιτικές, λαμβάνοντας υπόψη τόσο το ραγδαία μεταβαλλόμενο κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον, καθώς και όλες τις ιδιαίτερες συνθήκες που έφερε η πανδημία.

Γι' αυτό άλλωστε και για πρώτη φορά γίνεται μια συντονισμένη προσπάθεια ενσωμάτωσης προτάσεων πολιτικής από όλα τα Υπουργεία για την ένταξη δράσεων που προωθούν την ισότητα των φύλων σε όλες τις σχεδιαζόμενες πολιτικές και προβλέπεται διαδικασία παρακολούθησης της υλοποίησής τους σε κεντρικό, τοπικό και περιφερειακό επίπεδο.

Ο Δήμος Θεσσαλονίκης έχει υπογράψει την «Ευρωπαϊκή Χάρτα για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες» στις 7/11/2011. Στο πλαίσιο της σχεδιάστηκε το παρόν Σχέδιο Δράσης το οποίο καθορίζει τις προτεραιότητες, τις ενέργειες και τα μέσα που αναλαμβάνει ο Δήμος για την προώθηση της επίτευξης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων. 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 όλων των πολιτών.

Το παρόν Σχέδιο Δράσης του Δήμου Θεσσαλονίκης, αποτελεί μια εξελικτική διαδικασία και μπορεί να συμπληρώνεται – βελτιώνεται – επικαιροποιείται με βάση τις ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις και τις απαραίτητες εγκρίσεις των αρμοδίων συλλογικών οργάνων.

Οικοδομώντας μια συμπεριληπτική οργανωσιακή κουλτούρα στο Δήμο, ευαίσθητης ως προς το φύλο, χωρίς διακρίσεις και αποκλεισμούς

Προϋπόθεση για την ενίσχυση της συνεκτίμησης της διάστασης του φύλου σε όλα τα στάδια του στρατηγικού σχεδιασμού πολιτικής του Δήμου και κατά συνέπεια στην οριζόντια ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο σύνολο των δραστηριοτήτων του, αποτελεί η αλλαγή της οργανωσιακής κουλτούρας.

Κρίσιμος παράγοντας για την ανάπτυξη μίας συμπεριληπτικής οργανωσιακής κουλτούρας ευαίσθητης ως προς το φύλο, χωρίς διακρίσεις και αποκλεισμούς, είναι η ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις ευθύνης καθώς επηρεάζουν τη λήψη αποφάσεων και τη θέσπιση των προτεραιοτήτων. Αναφέρεται δηλαδή στην αριθμητική κατανομή μεταξύ γυναικών και αντρών, στον κατά φύλο καταμερισμό των αρμοδιοτήτων, στον βαθμό έμφυλης περιθωριοποίησης, στις αρμοδιότητες, στις ειδικότητες και στις θέσεις των φύλων στην υπηρεσιακή ιεραρχία, στον βαθμό επιρροής και εξουσίας των φύλων, στον τρόπο λειτουργίας των τμημάτων και στον τρόπο που αυτά διαρθρώνονται κάθετα και οριζόντια. Αναφέρεται επίσης σε περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, σε φαινόμενα έμφυλης περιθωριοποίησης και στις διαδικασίες μέσω των οποίων αυτή αναπαράγεται. Τέλος, αναφέρεται στη γλώσσα που χρησιμοποιείται στο Δημόσιο Λόγο.

Για να έχουμε ένα συμπεριληπτικό Δήμο, ευαίσθητο ως προς το φύλο, ασφαλή, χωρίς διακρίσεις και αποκλεισμούς με βάση το φύλο, το σεξουαλικό προσανατολισμό, την ταυτότητα / έκφραση φύλου και τα χαρακτηριστικά του φύλου, οι αλλαγές θα πρέπει να στοχεύουν στην ισότιμη πρόσβαση όλων σε αγαθά και υπηρεσίες. Για το σκοπό αυτό κρίνεται απαραίτητη η ανάπτυξη ενός μηχανισμού καταγραφής και αξιολόγησης δεδομένων σχετικά με την ισότιμη πρόσβαση, την προαγωγή της ποικιλομορφίας και την οικοδόμηση μιας οργανωσιακής κουλτούρας χωρίς έμφυλους αποκλεισμούς με την καταπολέμηση έμφυλων και άλλων διακρίσεων, αποκλεισμών και στερεοτύπων, την πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και άλλων μορφών έμφυλης βίας, την υπέρβαση του γλωσσικού σεξισμού και χρήση συμπεριληπτικής γλώσσας και επικοινωνίας, τη συμπερίληψη όλων των ταυτοτήτων φύλου με τη δυνατότητα για τρίτη καταχώρηση φύλου κατά τη συμπλήρωση των προσωπικών στοιχείων. Επίσης, η διαμόρφωση μιας συμπεριληπτικής πολιτικής διαχείρισης ανθρώπινων πόρων που να καλύπτει τον τομέα της πρόσληψης, εξέλιξης σταδιοδρομίας και ισορροπίας επαγγελματικής - προσωπικής ζωής.

Αναμενόμενα αποτελέσματα από την υλοποίηση του Τοπικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων στο Δήμο Θεσσαλονίκης

Αναλυτικά, οι δράσεις του αναμένεται να οδηγήσουν:

- Στη διαμόρφωση ενός οργανωτικού πλαισίου για την ένταξη των αρχών της ισότητας των φύλων και της συμπερίληψης σε όλα τα μέτρα και όλες τις πολιτικές του Δήμου.
- Στην υπέρβαση του γλωσσικού σεξισμού στα διοικητικά έγγραφα και γενικότερα στο δημόσιο λόγο του Δήμου.
- Στη μείωση του φαινομένου της «γυάλινης οροφής» και των εμποδίων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενες κατά την επαγγελματική τους εξέλιξη και η προώθηση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις λήψης αποφάσεων, σε Επιτροπές και Συμβούλια.
- Στην ανάπτυξη ενός πιο ευνοϊκού πλαισίου για την εναρμόνιση οικογενειακής και εργασιακής ζωής ανδρών και γυναικών στο Δήμο.
- Στην υλοποίηση πολυδιάστατων παρεμβάσεων που θα μειώσουν τις διακρίσεις και τη βία σε όλες της τις μορφές στην τοπική κοινωνία.
- Στην ενίσχυση, βελτίωση, συνέχιση λειτουργίας και επέκταση παροχών ή/και δομών του Δήμου στο πλαίσιο του Πανελλήνιου Δικτύου υποστηρικτικών δομών για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας κατά των Γυναικών.
- Στην ενίσχυση, βελτίωση, συνέχιση λειτουργίας και επέκταση δομών και προγραμμάτων του Δήμου για τη στήριξη της βρεφονηπιακής και παιδικής ηλικίας, της τρίτης ηλικίας, των ΑΜΕΑ, καθώς και ενημέρωση /ευαισθητοποίηση και συμβουλευτική υποστήριξη σε σχετικά θέματα.
- Στην Ανάπτυξη συνεργασιών με την Κοινωνία των Πολιτών και ενίσχυση της δικτύωσης του Δήμου με φορείς και δίκτυα που προωθούν δράσεις ισότητας

στην Ελλάδα και στο εξωτερικό, ή/και έχουν τεχνογνωσία σε θέματα φύλου και ανάπτυξη πρωτοκόλλων συνεργασίας – όπου δεν υπάρχουν.

- Στη βελτίωση δομών και παροχών με την ένταξη της οπτικής του φύλου σε όλες τις δράσεις και πρωτοβουλίες του Δήμου.
- Στην ενθάρρυνση ανάπτυξης επιχειρηματικών πρωτοβουλιών από γυναίκες, ενδυνάμωση και προώθηση στην αγορά εργασίας.
- Επιμόρφωση προσωπικού Δήμου σε θέματα έμφυλης ισότητας και καταπολέμησης των διακρίσεων καθώς και της τοπικής κοινωνίας.

ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ 1:

Πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας και των διακρίσεων

1.1. Συνέχιση λειτουργίας Ξενώνα Φιλοξενίας Κακοποιημένων Γυναικών

Ο Ξενώνας φιλοξενίας κακοποιημένων γυναικών και των παιδιών τους εντάσσεται στο πλαίσιο του Πανελληνίου Δικτύου υποστηρικτικών δομών για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας κατά των Γυναικών (Συμβουλευτικά Κέντρα, Ξενώνες, Γραμμή SOS 15900) της Γενικής Γραμματείας Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ.) που λειτουργεί δομές σε όλη την Ελλάδα.

Τα Συμβουλευτικά Κέντρα παρέχουν δωρεάν συμβουλευτικές υπηρεσίες σε γυναίκες θύματα βίας ή/και πολλαπλών διακρίσεων από εξειδικευμένο προσωπικό και αφορούν πιο συγκεκριμένα σε: ενημέρωση και εξειδικευμένη πληροφόρηση, ψυχοκοινωνική και εργασιακή συμβουλευτική, νομική συμβουλευτική και ενημέρωση για τα δικαιώματά τους, καθώς και διασύνδεση με τις απαραίτητες υπηρεσίες για την καλύτερη εξυπηρέτηση των γυναικών.

Οι Ξενώνες Φιλοξενίας αναπτύχθηκαν κατά την Προγραμματική Περίοδο 2007-2013, από το Ε.Π. «Διοικητική Μεταρρύθμιση», στο πλαίσιο του «Εθνικού Προγράμματος για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας κατά των Γυναικών 2009-2013», το οποίο αποτέλεσε το πρώτο Ολοκληρωμένο Πρόγραμμα Δράσης προς όφελος των γυναικών για την αντιμετώπιση της βίας σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο και το οποίο ενσωματώθηκε το 2010 στο «Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013», ως ένας από τους τέσσερις στρατηγικούς στόχους του. Στο πλαίσιο των «Οριζόντιων παρεμβάσεων εθνικής εμβέλειας με στόχο την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών», η ΓΓΔΟΠΙΦ σε συνεργασία με το ΚΕΘΙ και άλλους εμπλεκόμενους φορείς αναλαμβάνουν τη διασφάλιση ενός Ενιαίου Συστήματος Ποιότητας παροχής υπηρεσιών, μέσω της εκπόνησης/επικαιροποίησης εγχειριδίων, εργαλείων συμβουλευτικής καθώς και διοικητικών εγγράφων και εγγράφων τυποποίησης της λειτουργίας Δομών (π.χ. κανονισμός λειτουργίας ξενώνων Φιλοξενίας, κώδικας Δεοντολογίας κ.α.) που απαιτούνται για τη βελτίωση της λειτουργίας τους.

Ο Δήμος Θεσσαλονίκης ανέλαβε τη δημιουργία Ξενώνα Φιλοξενίας πλήρους και μικρής διάρκειας διαμονής για γυναίκες θύματα βίας και των παιδιών τους με την υπ' αριθ. 87/16.1.2012 Απόφαση Ένταξης της Πράξης με τίτλο: «Ανάπτυξη Δομών και Υπηρεσιών Τοπικής Αυτοδιοίκησης προς όφελος των γυναικών και για την καταπολέμηση της βίας στον άξονα προτεραιότητας 08» του Ε.Π. «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007-2013».

Στο πλαίσιο μετέπειτα Πράξεων Ένταξης και Αποφάσεων του Δήμου προβλέφθηκε η λειτουργία συνέχισης του Ξενώνα Φιλοξενίας μέχρι το 2023 και συμπεριλήφθηκε στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα του Δήμου 2020-2023 (ΑΔΣ 251/9.5.2022). Επιδίωξη του Δήμου Θεσσαλονίκης είναι η συνέχιση της λειτουργίας του, μέσω των νέων Περιφερειακών Προγραμμάτων ΕΣΠΑ από το 2023 και μετέπειτα.

Η υλοποίηση του Υποέργου «Λειτουργία Ξενώνα Φιλοξενίας στο Δήμο Θεσσαλονίκης» είναι αρμοδιότητα Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, της Δ/σης Κοινωνικής Προστασίας και Δημόσιας Υγείας του Δήμου Θεσσαλονίκης και η τεχνική παρακολούθηση του έργου είναι αρμοδιότητα του Τμήματος Επιχειρησιακού Σχεδιασμού και Παρακολούθησης Αναπτυξιακών Προγραμμάτων.

Για την εύρυθμη λειτουργία του Ξενώνα, έχει προσληφθεί εκπαιδευμένο, εξειδικευμένο και με σημαντική εμπειρία προσωπικό, με τη διαδικασία ΑΣΕΠ.

Συγκεκριμένα, απασχολούνται εννιά (9) στελέχη οι ειδικότητες των οποίων είναι:

- 1 Διοικητικό στέλεχος – διαχειριστή/ίστρια (κατά προτίμηση με ειδικευση στην κοινωνική διοίκηση).
- 1 Ψυχολόγο με εμπειρία/εξειδίκευση σε θέματα βίας ή με επιμόρφωση σε θέματα ψυχοκοινωνικής υποστήριξης και συμβουλευτικής γυναικών / γυναικών θυμάτων βίας.
- 1 Κοινωνική/ό Λειτουργό με εμπειρία/εξειδίκευση σε θέματα βίας ή /και ψυχοκοινωνικής στήριξης ή συμβουλευτικής γυναικών/γυναικών θυμάτων βίας, ή με επιμόρφωση σε θέματα υποστήριξης ή/και συμβουλευτικής γυναικών θυμάτων βίας.
- 1 Ψυχολόγο με ειδικευση ή/και εμπειρία στην Παιδοψυχολογία ή Παιδαγωγό.
- 1 Βοηθητικό Προσωπικό
- 4 Φύλακες

Προσφερόμενες υπηρεσίες του Ξενώνα

Ο Ξενώνας λειτουργεί καθημερινά, όλο το εικοσιτετράωρο, καθ' όλη την διάρκεια του χρόνου και παρέχει στις γυναίκες και στα παιδιά τους φιλοξενία, ασφάλεια, ψυχολογική και κοινωνική στήριξη από εξειδικευμένο προσωπικό. Διευκολύνει επίσης την πρόσβαση σε νομική συμβουλευτική, με την παραπομπή στα Συμβουλευτικά Κέντρα Γυναικών της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων ή άλλων φορέων.

Πιο αναλυτικά:

Α) Φιλοξενία των Γυναικών και των Παιδιών τους

Ο Ξενώνας προσφέρει ασφαλή διαμονή που περιλαμβάνει στέγη και διατροφή με στόχο η γυναίκα να επανέλθει στην κοινότητα και να ζήσει ανεξάρτητα από τη βία και έξω από αυτή. Ο Ξενώνας διαθέτει επαρκή μέτρα για την ασφάλεια των φιλοξενούμενων, ενώ παράλληλα συνεργάζεται με το τοπικό Αστυνομικό τμήμα.

Β) Κοινωνική στήριξη

Στην κοινωνική στήριξη περιλαμβάνεται η ενημέρωση των φιλοξενούμενων γυναικών που αφορά τα ασφαλιστικά δικαιώματα και τα θέματα οικογενειακών σχέσεων, τη γονική μέριμνα και εξειδικευμένα θέματα για τους αρχηγούς των μονογονεϊκών οικογενειών – επιδόματα, παροχές υπηρεσιών σε δημόσιους και δημοτικούς παιδικούς σταθμούς κλπ. - τα θέματα εκπαίδευσης, κατάρτισης, υγείας και πρόνοιας, απασχόλησης και άλλα κατά περίπτωση.

Γ) Ψυχολογική στήριξη

Στην ψυχολογική στήριξη περιλαμβάνεται η ενδυνάμωση της γυναίκας, μέσω εξειδικευμένης ατομικής συμβουλευτικής και ψυχοκοινωνικής στήριξης, με βασικούς στόχους την κινητοποίηση και την ενίσχυσή της.

ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ 2:

1.2. Ενημέρωση/ευαισθητοποίηση σε θέματα έμφυλης βίας και διακρίσεων

Η ενημέρωση / ευαισθητοποίηση σε θέματα έμφυλης βίας και καταπολέμησης των διακρίσεων του προσωπικού του Δήμου, αρμόδιων κρατικών και άλλων φορέων καθώς και της τοπικής κοινωνίας πραγματοποιείται με πολλούς τρόπους, όπως:

- Αναφορά στη λειτουργία Ξενώνα Φιλοξενίας Γυναικών και των παιδιών τους, στη σύσταση της ΔΕΠΙΣ του Δήμου καθώς και στις αρμοδιότητες και στις δράσεις της στην Ιστοσελίδα του Δήμου Θεσσαλονίκης (www.thessaloniki.gr)
- Σχεδιασμός και διανομή έντυπου ενημερωτικού Υλικού (Φυλλάδια - Αφίσες)
- Σχεδιασμός Ηλεκτρονικού Ενημερωτικού Υλικού και Υλικού Ευαισθητοποίησης κοινού π.χ. αναπαραγωγή μηνύματος κοινωνικής πολιτικής σε ψηφιακούς πίνακες στις στάσεις του ΟΑΣΘ, σε δίκτυα κοινωνικής δικτύωσης Facebook με σχετικές αναρτήσεις (βίντεο και άρθρα, προσκλήσεις εκδηλώσεων)
- Δημιουργία και προβολή βίντεο ευαισθητοποίησης καθώς και προβολή σχετικών ταινιών με το θέμα της βίας κατά των γυναικών
- Εκδηλώσεις ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης του κοινού με αφορμή την «25^η Νοεμβρίου ως Παγκόσμια Ημέρα εξάλειψης κατά της βίας των Γυναικών», την «8^η Μαρτίου ως Παγκόσμια Ημέρα Γυναικών» κ.α.
- Καλλιτεχνικά δρώμενα – street art
- Δελτία τύπου με αφορμή Παγκόσμιες Ημέρες ή δράσεις ή ενημερώσεις ευαισθητοποίησης
- Συμμετοχή σε θεματικές ραδιοφωνικές εκπομπές
- Ανοιχτές δράσεις ενημέρωσης στις Δημοτικές Κοινότητες-Δημοτικές Βιβλιοθήκες

1.2.1. Καταπολέμηση της έμφυλης βίας - συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και των διακρίσεων

Στόχος είναι η διασφάλιση ενός ασφαλούς, χωρίς διακρίσεις, παρενόχληση και βία με βάση το φύλο, το σεξουαλικό προσανατολισμό, την ταυτότητα / έκφραση φύλου και τα χαρακτηριστικά του φύλου εργασιακού περιβάλλοντος μέσω της πρόληψης και της αντιμετώπισης ανάλογων περιστατικών.

Δράσεις/Μέτρα

- Σχεδιασμός και εφαρμογή συστήματος μηχανισμού για την καταγραφή επώνυμων και ανώνυμων αναφορών και καταγγελιών -σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία – για περιστατικά έμφυλης βίας, διακριτικής μεταχείρισης και σεξουαλικής παρενόχλησης ή παρενόχλησης λόγω φύλου.
- Παροχή συνδρομής προς θύματα διακρίσεων, σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενοχλητικής συμπεριφοράς, όταν καταγγέλλουν διακριτική μεταχείριση ή παρενόχληση.
- Εκπόνηση πρωτοκόλλου δράσης μετά την αναφορά/καταγγελία του περιστατικού για τη διαβίβαση στα αρμόδια όργανα, την υποστήριξη των θυμάτων καθώς και την μέριμνα για τη δημιουργία ασφαλούς περιβάλλοντος για όλα τα εμπλεκόμενα μέρη.
- Δημιουργία «Κώδικα Δεοντολογίας και Καλής Πρακτικής» για θέματα έμφυλων και άλλων διακρίσεων, παρενόχλησης και έμφυλης βίας.
- Δράσεις ενημέρωσης / ευαισθητοποίησης όλων των υπηρεσιακών στελεχών-εργαζομένων και αιρετών του Δήμου - για θέματα διακρίσεων, παρενόχλησης και βίας με βάση το φύλο, το σεξουαλικό προσανατολισμό, την ταυτότητα / έκφραση φύλου και τα χαρακτηριστικά του φύλου, για τους παράγοντες που τις ευνοούν/παρεμποδίζουν στο εργασιακό περιβάλλον, ανάπτυξη ικανοτήτων για την αναγνώρισή τους και χειρισμού τους – είτε ως θιγόμενα άτομα, είτε ως μάρτυρες, είτε ως υπηρεσιακών στελεχών.
- Υλοποίηση δράσεων επιμόρφωσης ανώτερων στελεχών διοίκησης σε όλα τα επίπεδα και συγκεκριμένων ομάδων μέσω συνεργασίας με εξειδικευμένους φορείς για την απόκτηση δεξιοτήτων σχετικά με τη διασφάλιση ενός περιβάλλοντος χωρίς έμφυλη βία και διακρίσεις.

1.2.2. Δημόσια Δέσμευση του Δήμου για μηδενική ανοχή στη σεξουαλική παρενόχληση

Ο Δήμος Θεσσαλονίκης δεσμεύεται για τη διάχυση Απόφασης Δημόσιας Δέσμευσης για «Μηδενική Ανοχή» στη σεξουαλική παρενόχληση και συγκεκριμένα δεσμεύεται να καταπολεμήσει την σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας και στους χώρους που διαθέτει για την εξυπηρέτηση των πολιτών.

Όλοι/ες οι εργαζόμενοι/ες και οι πολίτες έχουν δικαίωμα να τυγχάνουν αξιοπρεπούς μεταχείρισης. Η σεξουαλική παρενόχληση δεν είναι επιτρεπτή ή ανεκτή.

Οι εργαζόμενοι/ες και οι πολίτες έχουν το δικαίωμα καταγγελίας και προτρέπονται να καταγγείλουν κάθε περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης που υφίστανται από αιρετούς, προϊσταμένους, συναδέλφους ή άλλους πολίτες που προσέρχονται στους χώρους του Δήμου ή που υποπίπτει στην αντίληψή τους κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.

Η σεξουαλική παρενόχληση είτε από αιρετό είτε από εργαζόμενο συνιστά πειθαρχικό αδίκημα και διώκεται σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία. Ο Δήμος θα κάνει χρήση των σχετικών διατάξεων με στόχο την τιμωρία των δραστών.

- Πρωτόκολλο βημάτων-ενεργειών με βάση την **Απόφαση Δημοτικού Συμβουλίου**
- Διάχυση σε Διευθύνσεις και Τμήματα του Δήμου καθώς και σε Συλλόγους Εργαζομένων
- Δημιουργία αφίσας με μήνυμα για μηδενική ανοχή στη σεξουαλική παρενόχληση και με τηλέφωνα αναζήτησης βοήθειας (σε όλα τα social media που διαθέτει και σε εμφανή σημεία σε όλα τα κτίρια που στεγάζονται υπηρεσίες του Δήμου).

1.2.3. Καταπολέμηση των διακρίσεων με βάση το σεξουαλικό προσανατολισμό, την ταυτότητα /έκφραση φύλου και τα χαρακτηριστικά φύλου και ανάπτυξη ενός LGBTQI+ /ΛΟΑΤΚΙ+ ενταξιακού περιβάλλοντος

Ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η ταυτότητα / έκφραση φύλου και τα χαρακτηριστικά φύλου εξακολουθούν είναι κύριοι παράγοντες θυματοποίησης, διάκρισης και αποκλεισμού. Ο Δήμος Θεσσαλονίκης, πέρα από τη στήριξη του Thessaloniki Pride, οφείλει να αναπτύξει κάποια δέσμη μέτρων ή ένα ολοκληρωμένο Σχέδιο Δράσης για την υποστήριξη και κοινωνική ενδυνάμωσή τους συμβάλλοντας στην ανάπτυξη ενός LGBTQI+ / ΛΟΑΤΚΙ+ ενταξιακού περιβάλλοντος για τη διασφάλιση της ισότιμης συμμετοχής όλων στο Δήμο.

Δράσεις/μέτρα:

- Η ανάπτυξη πρωτοβουλιών για την προώθηση του διαλόγου για LGBTQI+ θέματα με οργάνωση δράσεων ενημέρωσης /ευαισθητοποίησης (ημερίδες, καμπάνιες, Φεστιβάλ LGBTQI+ ταινιών, «Ζωντανή Βιβλιοθήκη» με LGBTQI+, εκδόσεις ενημερωτικών φυλλαδίων) και προώθηση της δικτύωσης.
- Συμμετοχή ως φορέα συνδιοργάνωσης του Thessaloniki Pride.

ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ 3:

Ανάπτυξη συνεργασιών με γυναικείες οργανώσεις, επιστημονικούς και επαγγελματικούς φορείς

1.3. Ανάπτυξη συνεργασιών με την Κοινωνία των Πολιτών και ενθάρρυνση μηχανισμών δικτύωσης

Η δημιουργία δικτύων και ανάπτυξης συνεργασιών με Φορείς, ΜΚΟ, Συλλόγους γυναικών έχει ως στόχο:

■ Την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των τοπικών κοινωνιών με στόχο την πρόληψη και την καταπολέμηση όλων των μορφών βίας κατά των γυναικών.

■ Την ενίσχυση του ρόλου της τοπικής αυτοδιοίκησης σε δράσεις για την πρόληψη και καταπολέμηση όλων των μορφών βίας κατά των γυναικών.

Φορείς Δικτύωσης:

Φορείς κατά της βίας των Γυναικών:

Συμβουλευτικά Κέντρα Δήμων και ΓΓΙΦ, Ξενώνες Φιλοξενίας Γυναικών και των παιδιών τους θυμάτων βίας της ΓΓΙΦ, ΧΕΝ, Βία STOP, Καταφύγιο Γυναικών, HOPE SPOT, Ξενώνας Μητέρα Τερέζα, Α21 – Ξενώνας φιλοξενίας θυμάτων trafficking

Φορείς Ασφάλειας-Προστασίας:

Διευθύνσεις Κοινωνικής Πρόνοιας σε Νομό και Περιφέρεια – Κοινωνικής Μέριμνας των Δήμων, Αστυνομικές Αρχές (Κατά τόπους Τμήματα και Ασφάλεια Θεσσαλονίκης), Εισαγγελίες, Συνήγορος του πολίτη, Δικηγορικός Σύλλογος, Εθελοντικές ομάδες Νομικών

Φορείς Υγείας:

Νοσοκομεία, Κέντρα Υγείας, Κοινωνικά Ιατρεία, Δημοτική Υπηρεσία Υγείας Δήμου Θεσσαλονίκης, Τμήμα Κοινωνικής Αρωγής, Τμήμα Προνοιακών Επιδομάτων, Τμήμα Προστασίας και Προαγωγής της Δημόσιας Υγείας, ΕΚΑΒ, Ερυθρός Σταυρός

Φορείς Εργασίας:

ΟΑΕΔ – Κ.Π.Α., Γραφεία προώθησης της Απασχόλησης Δήμου Θεσσαλονίκης, Ιδιωτικά Γραφεία Απασχόλησης, ΙΝΕΕ – ΓΕΣΕΕ, Γραφεία διασύνδεσης Πανεπιστημίων, Επιμελητήρια, Εμπορικοί Επαγγελματικοί σύλλογοι, Κέντρα Κοινότητας του Δήμου Θεσσαλονίκης και Εθνικά και Ευρωπαϊκά Προγράμματα Απασχόλησης, Εξειδικευμένα Κέντρα Υποστήριξης Ρομά και μεταναστών

Φορείς Εκπαίδευσης:

Διευθύνσεις Πρωτοβάθμιας – Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, Σχολικές μονάδες Α'βάθμιας και Β'βάθμιας εκπαίδευσης, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Κέντρα δια βίου μάθησης, Σχολεία δεύτερης ευκαιρίας, Πανεπιστήμιο, Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών, Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης, Δήμος Θεσσαλονίκης – Κοινωνικό Πνευματικό Κέντρο «Πορτοκαλιάν» (για δωρεάν ενισχυτική διδασκαλία μαθητών)

Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις

ARSIS, PRAKSIS, SOLIDARITY NOW, Γιατροί του Κόσμου, Γιατροί Χωρίς Σύνορα, Μεταναστευτικές Οργανώσεις, Ελληνικό Συμβούλιο για τους Πρόσφυγες, Το χαμόγελο του παιδιού, Εκκλησία

Προξενία Χωρών

Σύλλογοι

Σύλλογοι Γυναικών

18/3/2016 υπογράφηκε Προγραμματική Συμφωνία μεταξύ Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙΦ), του Δήμου Θεσσαλονίκης (ΔΘ) και του Κέντρου Ερευνών

για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) με στόχο το συντονισμό των εμπλεκόμενων φορέων και των απαιτούμενων δράσεων για την αποτελεσματικότερη υλοποίηση της Πράξης «Λειτουργία δομών και υπηρεσιών της Τοπικής Αυτοδιοίκησης προς όφελος των γυναικών και για την καταπολέμηση της βίας- Λειτουργία Ξενώνα Φιλοξενίας Δήμου Θεσσαλονίκης»

14/6/2017 υπογράφηκε Μνημόνιο Συνεργασίας μεταξύ Υπατης Αρμοστείας του ΟΗΕ με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας Φύλων για την προστασία και την προσωρινή στέγαση καθώς και την παροχή πληροφοριών και υποστήριξης γυναικών προσφυγών και των παιδιών τους που βρίσκονται σε κίνδυνο ή είναι θύματα βίας ή πολλαπλών διακρίσεων.

- Δικτύωση με τις ΔΕΠΙΣ Α και Β Θεσσαλονίκης, την ΠΕΠΙΣ, την Επιτροπή Ισότητας της ΚΕΔΕ
- Συνεργασία και υπογραφή Συμφώνου Συνεργασίας με τις Επιτροπές Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦ) του ΑΠΘ, του Πανεπιστημίου Μακεδονίας και του Διεθνούς Πανεπιστημίου (για επιμορφωτικές ημερίδες για το προσωπικό του Δήμου, για συνδιοργάνωση εκδηλώσεων, δράσεων, συνεργασιών σε ερευνητικά προγράμματα για τις Τοπικές Κοινωνίες).

ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ 4:

Συμφιλίωση επαγγελματικής, προσωπικής / οικογενειακής ζωής

4.1. Στόχος: Η διατήρηση – συνέχιση και ανάπτυξη δομών και προγραμμάτων για τη στήριξη της βρεφονηπιακής και παιδικής ηλικίας, της τρίτης ηλικίας, των ΑΜΕΑ, καθώς και ενημέρωση / ευαισθητοποίηση και συμβουλευτική υποστήριξη σε σχετικά θέματα.

Παροχή φροντίδας για την οικογενειακή ζωή μέσω:

- Του δικτύου παιδικών σταθμών σε όλες τις Δημοτικές Κοινότητες και τα κριτήρια πρόσβασης σ' αυτούς (οικονομική συμμετοχή προσιτή).
- Των κέντρων Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών και Παιδιών με ειδικές ανάγκες (ΚΔΑΠ – ΚΔΑΠ ΜΕΑ), Δομές Υποστηρικτικές για τις εργαζόμενες ή άνεργες οικογένειες (Αρμοδιότητα ΚΕΔΗΘ – ΝΠΔΔ)
- Του ΚΗΦΗ (Κέντρο Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων) για άτομα τρίτης ηλικίας – αναπηρίας αυτοεξυπηρετούμενα απόλυτα, των οποίων το οικογενειακό περιβάλλον εργάζεται ή αντιμετωπίζει σοβαρά κοινωνικό – οικονομικά – υγείας προβλήματα.
- Των ΚΑΠΗ και του προγράμματος ΒΟΗΘΕΙΑ ΣΤΟ ΣΠΙΤΙ για υποστήριξη ατόμων τρίτης ηλικίας και ατόμων που χρήζουν βοήθεια (Αναπηρία) (ΚΑΠΗ ΝΠΔΔ)
- Ορισμός ως χώρου θηλασμού φροντίδας βρέφους και παιδιού βάσει του άρθρου 3 του Ν. 4316/2014 των γυναικών που προσέρχονται στις κεντρικές υπηρεσίες του Δήμου (1^{ος} όροφος, Δημαρχείο – Βασ. Γεωργίου Α1). Αξιοποίηση του υπάρχοντος χώρου και δημοσιοποίησή του.

4.1.2.Στόχοι:

Η ανάπτυξη ενός πιο ευνοϊκού πλαισίου για την εναρμόνιση οικογενειακής και εργασιακής ζωής των εργαζομένων στο Δήμο και στις δομές που εποπτεύει, ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και στην εξέλιξη σταδιοδρομίας και ευαισθητοποίηση σχετικά με την ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην παροχή φροντίδας.

Δράσεις/Μέτρα

- Συλλογή δεδομένων ανά φύλο για αξιολόγηση της υφιστάμενης κατάστασης ως προς την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για διαφορετικές κατηγορίες μόνιμου προσωπικού καθώς και για τους / τις συμβασιούχους έργου και το εργολαβικό προσωπικό έτσι ώστε να υπάρξει μια πρώτη αποτύπωση πώς το καθεστώς απασχόλησης επηρεάζει στην πράξη την δυνατότητα εξισορρόπησης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Για παράδειγμα, οι γονικές άδειες είναι διαθέσιμες σε όλες τις κατηγορίες εργαζομένων;
- Παρακολούθηση της εφαρμογής των διατάξεων του νόμου 4808/2021 περί γονικών αδειών και ευέλκτου ωραρίου ή τηλεργασίας ανά κατηγορία εργαζομένων.
- Ενημέρωση για δυνατότητα αναφοράς σε περιπτώσεις δυσμενούς μεταχείρισης λόγω χρήσης των προνομίων που επιτρέπει ο νόμος, όπως γονικών αδειών, ευέλκτου ωραρίου κλπ.
- Δημιουργική απασχόληση παιδιών γονέων που εργάζονται στο Δήμο σε τμήμα των διακοπών των Χριστουγέννων, Πάσχα και καλοκαιριού.)
- Πρόβλεψη δομών και δράσεων για δημιουργική απασχόληση παιδιών σε μεγάλες εκδηλώσεις/συνέδρια/ημερίδες στο Δήμο με χαμηλό κόστος
- Ανάπτυξη ενός ολοκληρωμένου πακέτου πληροφοριών γονικής υποστήριξης
 - Μελέτη διερεύνησης κριτηρίων επαγγελματικής εξέλιξης συμπεριληπτικών ως προς το φύλο.
- Διοργάνωση σεμιναρίου ευαισθητοποίησης σχετικά με την ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην παροχή φροντίδας και τα οφέλη από την εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής/ προσωπικής ζωής
- Διοργάνωση σεμιναρίου επιμόρφωσης σε μέλη της διοίκησης και υπεύθυνους τμημάτων και υπηρεσιών για ευαισθητοποίηση και παρουσίαση βέλτιστων πρακτικών για την προώθηση εξισορρόπησης οικογενειακής/προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.
- Υποστήριξη-Συμβουλευτική για έγκυες γυναίκες και των συντρόφων τους

4.1.3. Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων**στο Δήμο και στις δομές που εποπτεύει**

Υπάρχουν πολλές αναφορές σε διεθνείς δεσμεύσεις για την ισότητα των φύλων στην εξουσία και στη λήψη αποφάσεων καθώς η ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων όχι μόνον διασφαλίζει περισσότερο την ένταξη της οπτικής του φύλου σε όλες τις

πολιτικές, αλλά πολύ περισσότερο, συνιστά το μέσο που μπορεί να καταστήσει εφικτή την ουσιαστική ισότητα των φύλων. Επίσης, αποτελεί όχι μόνον αίτημα κοινωνικής δικαιοσύνης και σεβασμού της αρχής της ισότητας και των μη διακρίσεων, αλλά και μέσο αξιοποίησης εξειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού και μέσο βελτίωσης της ποιότητας της δημοκρατίας καθώς πιο συμπεριληπτικά όργανα λήψης αποφάσεων μπορούν να οδηγήσουν σε πιο ολοκληρωμένες αποφάσεις και αποτελεσματικότερη διοίκηση.

Ο τομέας της εξουσίας και της λήψης αποφάσεων αποτελεί τομέα προτεραιότητας στην ΕΕ, είναι ένας από τους 6 τομείς που συμπεριλαμβάνονται στον Δείκτη Ισότητας των Φύλων στην ΕΕ του - ΕΙΓΕ. Σύμφωνα με τα δεδομένα του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (ΕΙΓΕ) για τον Δείκτη Ισότητας 2021, η Ελλάδα έχει πολύ χαμηλή επίδοση στον δείκτη «Εξουσία» (27,0%) ο οποίος μετρά την εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις ευθύνης και λήψης αποφάσεων, καταλαμβάνει την 26η θέση στην ΕΕ – ενώ ο υποτομέας στον οποίο έχουμε τη χαμηλότερη βαθμολογία είναι εκείνος της λήψης οικονομικών αποφάσεων.

Η παρουσία των γυναικών είναι ιδιαίτερα χαμηλή στα όργανα διοίκησης και η επαγγελματική ανέλιξη γυναικών προσκρούει στο γνωστό εμπόδιο της «γυάλινης οροφής» (glass ceiling).

Στόχος: Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στη διαδικασία λήψη αποφάσεων στην εσωτερική λειτουργία των Δήμων και η αύξηση της εκπροσώπησης των γυναικών σε θέσεις ηγεσίας.

Δράσεις / μέτρα

- Διοργάνωση καμπάνιας ενημέρωσης – ευαισθητοποίησης για την αλλαγή της οργανωσιακής κουλτούρας και του τρόπου άσκησης της διοίκησης, για την ανάδειξη γυναικών που βρίσκονται σε θέσεις ευθύνης στην τοπική αυτοδιοίκηση και την ενθάρρυνση των γυναικών της τοπικής κοινωνίας να θέσουν υποψηφιότητα για ανάληψη ηγετικών ρόλων και την επισήμανση της αναγκαιότητας για ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στην πολιτική ζωή σε όλα τα επίπεδα και στα κέντρα λήψης αποφάσεων.
- Σεμινάρια επιμόρφωσης, ενδυνάμωσης και ανάπτυξης δεξιοτήτων για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις ευθύνης.
- Παρακολούθηση της έμφυλης κατανομής σε Όργανα / Επιτροπές και παρακολούθηση για την εφαρμογή των κείμενων διατάξεων για την ποσόστωση φύλου στους συνδυασμούς κατά τις δημοτικές εκλογές.
- Διερεύνηση για δημιουργία Λευκώματος αιρετών γυναικών στο Δήμο από τότε που υπάρχουν στοιχεία και δημιουργία Μητρώου.
- Προβολή γυναικών σε θέσεις ευθύνης σε διάφορους τομείς στην πόλη (και πέραν της τοπικής αυτοδιοίκησης) στο πλαίσιο εκδηλώσεων ή/και αφιερωμάτων σε τοπικά ΜΜΕ.

ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ 5:

Ενθάρρυνση ανάπτυξης επιχειρηματικών πρωτοβουλιών από γυναίκες, ενδυνάμωση και προώθηση στην αγορά εργασίας

5.1. Προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας και της πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας

Η πρόσβαση της γυναίκας στην αγορά εργασίας προϋποθέτει καταρχήν τη δημιουργία δυνατοτήτων έτσι ώστε να καλύπτονται οι ανάγκες της οικογένειας για τη φροντίδα των παιδιών ή ηλικιωμένων γονέων ή ατόμων οικείων που χρειάζονται φροντίδα λόγω θεμάτων υγείας.

Πρόγραμμα εργασιακής συμβουλευτικής και κατάρτισης

- Παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής υποστήριξης για την έναρξη και αρχική λειτουργία επιχειρήσεων από γυναίκες.
- Την υποστήριξη μέσω εκπαίδευσης και κατάρτισης με **προγράμματα εργασιακής συμβουλευτικής** με ατομικές – ομαδικές συνεδρίες είτε γενικά (άντρες – γυναίκες) είτε στοχευμένα σε γυναίκες.
- Η υποστήριξη παρέχεται από το επιστημονικό προσωπικό των επαγγελματικών συμβούλων που απασχολούνται στα Κέντρα Κοινότητας – Κέντρο Ένταξης Μεταναστών – Ανοιχτό Κέντρο Ημέρας Αστέγων σε συνεργασία με τον ΟΑΕΔ.
- Επίσης σε συνεργασία με το Τμήμα Υποστήριξης Επιχειρηματικότητας της Διεύθυνσης Εξυπηρέτησης Επιχειρηματία του Δήμου Θεσσαλονίκης, το οποίο έχει και τη διαχείριση ηλεκτρονικής πλατφόρμας για αναγγελία θέσεων από επιχειρηματίες και την υποβολή ενδιαφέροντος από πολίτες.
- Οργάνωση επιμορφωτικών ημερίδων σε συνεργασία με το Σύνδεσμο Γυναικών Επιχειρηματιών Βορείου Ελλάδος.
- Δράση Ενημέρωσης – Ευαισθητοποίησης στα καταστήματα επιχειρήσεων μέσω των επαγγελματικών επιμελητηρίων
- Πρόγραμμα επιμόρφωσης σε στελέχη επιχειρήσεων για την ισότητα των φύλων, διαφορετικότητας και την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας σε συνεργασία με το Εμπορικό Επιμελητήριο.

Η Συμβουλευτική για την εργασία των γυναικών είναι μια παροχή υπηρεσίας ανοιχτής πρόσβασης στο Ξενώνα Φιλοξενίας, στην οποία μπορεί να απευθυνθεί η γυναίκα όταν το κρίνει αναγκαίο και εξατομικεύεται σύμφωνα με τις ιδιαιτερότητες και τις ανάγκες της κάθε γυναίκας. Το μοντέλο συμβουλευτικής διαδικασίας για την απασχόληση είναι φιλικό προς τη γυναίκα και περιλαμβάνει πληροφόρηση σε θέματα επαγγελματικής κατάρτισης, απασχόλησης και κοινωνικών υποδομών.

Η Συμβουλευτική για την αυτο-απασχόληση και τη δημιουργία επιχείρησης (διερεύνηση του προφίλ της γυναίκας που θέλει να αναλάβει επιχειρηματική δραστηριότητα, στήριξη στην εύρεση της επιχειρηματικής ιδέας και στη διαμόρφωση και επεξεργασία του επιχειρηματικού της σχεδίου).

Η συμβουλευτική διαδικασία για την απασχόληση περιλαμβάνει τα παρακάτω στάδια: υποδοχή και καθορισμός των αναγκών, προσωπικός και επαγγελματικός απολογισμός, ανάπτυξη και επεξεργασία επαγγελματικού σχεδίου, εφαρμογή του επαγγελματικού σχεδίου (τεχνικές αναζήτησης εργασίας).

Ωφελούμενες γυναίκες που πληρούν τα απαραίτητα κριτήρια, εντάσσονται στο πρόγραμμα «Στέγαση και Εργασία». Το πρόγραμμα «Στέγαση και Εργασία για τους αστέγους» στοχεύει στην ανάπτυξη Σχεδίων που θα λαμβάνουν υπόψη τις εξατομικευμένες ανάγκες των αστέγων (οικογενειών-ατόμων) που φιλοξενούνται σε Κοινωνικούς Ξενώνες Μεταβατικής Φιλοξενίας ή Ξενώνες Ύπνου-Γυναικών ή κάνουν χρήση των υπηρεσιών Ανοιχτών Κέντρων Ημέρας Αστέγων ή έχουν καταγραφεί από τις κοινωνικές υπηρεσίες των Δήμων, ή τα Κέντρα Κοινωνικής Πρόνοιας ως άστεγοι, τη μετάβασή τους σε αυτόνομες στεγαστικές λύσεις με σκοπό την εργασιακή επανένταξη.

ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ 6:

Δημιουργία ενός συμπεριληπτικού και ευαίσθητου ως προς το φύλο περιβάλλοντος

6.1. Υπέρβαση του γλωσσικού σεξισμού

Η χρήση συμπεριληπτικής ως προς το φύλο γλώσσας (ή μη σεξιστικής γλώσσας) προάγει την κοινωνική αλλαγή και συμβάλλει στην αποτελεσματική αντιμετώπιση των έμφυλων ανισοτήτων καθώς εξασφαλίζει την ισότιμη μεταχείριση όλων των φύλων στο επίπεδο της γλώσσας, δεν επιτρέπει να αναπαράγονται προκαταλήψεις για την προνομιακή θέση κάποιου φύλου, αντανakλά και επηρεάζει αντιλήψεις και συμπεριφορές

Θεσμικό πλαίσιο σε Ευρωπαϊκό επίπεδο / Συστάσεις – πολιτικές: Στη σύσταση CM/Rec(2019)1 για την πρόληψη και καταπολέμηση του σεξισμού¹² στον τομέα της γλώσσας και της επικοινωνίας, τα κράτη μέλη καλούνται να επικυρώσουν και να εφαρμόσουν τις συστάσεις της Επιτροπής Υπουργών του Συμβουλίου της Ευρώπης, συμπεριλαμβανομένης της σύστασης No R (90) 4 για την εξάλειψη του σεξισμού στη γλώσσα και τη σύσταση CM/Rec(2007)17¹³, στην οποία αναφέρεται ότι τα κράτη πρέπει να στοχεύουν στην προώθηση της χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας σε όλους τους τομείς, ιδίως στον δημόσιο τομέα. Επίσης, τα κράτη μέλη καλούνται να κάνουν συστηματική αναθεώρηση όλων των νόμων, κανονισμών, πολιτικών κ.ά. ως προς τη σεξιστική γλώσσα και τη διατύπωση των όρων έτσι ώστε να αντικατασταθούν με ορολογία συμπεριληπτική ως προς το φύλο. Στις καλές πρακτικές περιλαμβάνεται

¹² Recommendation CM/Rec(2019)1 of the Committee of Ministers to Member States on preventing and combating sexism. Διαθέσιμο στο: <https://rm.coe.int/168093b26a>

¹³ Recommendation CM/Rec (2007) 17 of the Committee of Ministers and Explanatory Memorandum. Διαθέσιμο στο: <http://www.euromed-justice-iii.eu/document/coe-2007-recommendation-cmrec-2007-17-committee-ministers-and-explanatory-memorandum>

η έκδοση πρακτικών οδηγιών για μη σεξιστική γλώσσα και επικοινωνία όσον αφορά τα διοικητικά έγγραφα.

Θεσμικό πλαίσιο σε Εθνικό επίπεδο: Η Ελλάδα επέλεξε να αντιμετωπίσει κατά προτεραιότητα το γλωσσικό σεξισμό στα διοικητικά έγγραφα. Η ένταξη της διάστασης του φύλου στη σύνταξη των διοικητικών εγγράφων εμπεριέχεται στον Νόμο υπ' αριθ. 4604 /2019 (ΦΕΚ 13/τ.Α'/29-1-2019).¹⁴ Ειδικότερα, τα άρθρα 12 και 14 αναφέρουν:

- Άρθρο 12. *Ένταξη της διάστασης του φύλου στη σύνταξη των διοικητικών εγγράφων. Απαγορεύεται η χρήση διατυπώσεων που υποκρύπτουν ή εμπεριέχουν έμφυλη διάκριση, κατά τη σύνταξη των διοικητικών εγγράφων.*
- Άρθρο 14. Πειθαρχικό Δίκαιο. Η περίπτωση ζ της παρ. 1 του άρθρου 107 του ν. 3528/2007 (Α' 26), αντικαθίσταται ως εξής: «ζ) η παραβίαση της αρχής της ισότητας, των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, σύμφωνα με τον ν. 3896/2010, και η χρήση γλώσσας έμφυλης διάκρισης, κατά την άσκηση των καθηκόντων».

Το 2018 εκδόθηκε από το Εθνικό Τυπογραφείο ο «Οδηγός Χρήσης μη Σεξιστικής Γλώσσας στα Διοικητικά Έγγραφα»¹⁵, ο οποίος αποτελεί ένα εύχρηστο και εξειδικευμένο εργαλείο για την αναγνώριση, κατανόηση και απόλειαση του γλωσσικού σεξισμού που διέπει τα διοικητικά έγγραφα που χρησιμοποιούνται στα Υπουργεία αλλά και σε φορείς του Δημοσίου, στις Περιφέρειες και στους Δήμους. Η «Ένταξη της διάστασης του φύλου στη γλώσσα» έχει συμπεριληφθεί στα εκπαιδευτικά προγράμματα του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης & Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ) – Ινστιτούτο Επιμόρφωσης και πραγματοποιούνται σεμινάρια σε διάφορους δημόσιους φορείς.

Στόχος: Διασφάλιση ότι θα γίνει σεβαστή η νομοθεσία για την ένταξη της διάστασης του φύλου στη χρήση της γλώσσας «κατά τη σύνταξη των διοικητικών εγγράφων» και «κατά την άσκηση των καθηκόντων» και διεύρυνση στην έντυπη και διαδικτυακή επικοινωνία (πχ., δελτία τύπου, ανακοινώσεις, αλληλογραφία, κεντρική ιστοσελίδα, ηλεκτρονικές πλατφόρμες που διαχειρίζεται ο Δήμος).

Δράσεις/μέτρα:

- Διεξαγωγή σεμιναρίων ενημέρωσης – ευαισθητοποίησης του προσωπικού του Δήμου γλωσσικό σεξισμό, την αναγκαιότητα υπέρβασής του και άσκηση στη χρήση συμπεριληπτικής ως προς το φύλο γλώσσας (έγινε ήδη το πρώτο σεμινάριο)

¹⁴ Νόμος υπ' αριθ., 4604 /2019 (ΦΕΚ 13/τ.Α'/29-1-2019). «Πρωώθηση 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». Διαθέσιμο στο: <http://www.isotita.gr/wp-content/uploads/2019/03/N.4604-για-την-Ουσιαστική-Ισότητα-των-Φύλων.pdf>

¹⁵ Μ. Γκασούκα & Μ. Γεωργαλίδου, *Οδηγός Χρήσης μη Σεξιστικής Γλώσσας στα διοικητικά Έγγραφα*, Αθήνα 2018: Εθνικό Τυπογραφείο.

- Καταγραφή χρήσης σεξιστικής γλώσσας στα διοικητικά έγγραφα και όλη την έντυπη και διαδικτυακή επικοινωνία (π.χ., δελτία τύπου, ανακοινώσεις, αλληλογραφία, κεντρική ιστοσελίδα κ.ά.) και αναμόρφωσή τους (δημιουργία πρότυπων γλωσσικά διοικητικών εγγράφων)
- Δημοσιοποίηση για χρήση συμπεριληπτικής γλώσσας στο δημόσιο Λόγο του Δήμου (*διαδικτυακή ανάρτηση και διακίνηση ενημερωτικού υλικού*)
- Αλλαγή της επωνυμίας θεσμών, δομών και επιτροπών αν είναι σε σεξιστική γλώσσα
- Χρήση συμπεριληπτικής ως προς το φύλο γλώσσας σε κανονιστικά κείμενα του Δήμου, πρακτικά, στις προκηρύξεις θέσεων κ.ά.
- Δυνατότητα για τρίτη καταχώρηση φύλου -άνδρας /γυναίκα /άλλο, ή δεν απαντώ-, όπου κρίνεται αναγκαία η καταγραφή του (π.χ. κατά τη διαδικασία συμπλήρωσης των προσωπικών στοιχείων στα έντυπα/έγγραφα) ως ένα βήμα σεβασμού του δικαιώματος στον αυτοπροσδιορισμό και ορατότητας της ποικιλομορφίας των ταυτοτήτων φύλου.

6.1.2. Διαμόρφωση μέσω των πληροφοριακών συστημάτων του Δήμου για τη βελτίωση της συλλογής δεδομένων ανά φύλο στους τομείς του Τοπικού Σχεδίου Δράσης για την παρακολούθηση της προόδου και την αξιολόγησή του.

Δράσεις/μέτρα:

- Σύνταξη καταλόγου με τα δεδομένα που πρέπει να απαρτίζουν τον έμφυλο χάρτη του Δήμου και πρέπει να συλλέγονται.
- Ενημέρωση και προσαρμογή των πληροφοριακών συστημάτων του Δήμου με στόχο την πλήρη και συστηματική συλλογή των δεδομένων.
- Συμπλήρωση δεδομένων για την ολοκλήρωση του Έμφυλου Χάρτη του Δήμου - συλλογή δεδομένων (ποσοτικών και ποιοτικών) ανά φύλο για την ανάλυση και αξιολόγηση της υφιστάμενης κατάστασης.

6.1.3. Ευαισθητοποίηση για την προώθηση της ισότητας των φύλων και της συμπεριληπτικότητας στο Δήμο, ενημέρωση για το Τοπικό Σχέδιο Δράσης και ανάπτυξη ικανοτήτων για την εφαρμογή των απαιτούμενων πολιτικών προτύπων και κατευθυντήριων γραμμών.

Δράσεις/μέτρα:

- Επίσημη παρουσίαση του Τοπικού Σχεδίου Δράσης, δημοσιοποίηση και ενημέρωση, επίσημη ανακοίνωση/δήλωση του Δημάρχου.
- Ετήσιες εκθέσεις για την πορεία του και απολογιστική έκθεση πεπραγμένων για την ενημέρωση του Δημοτικού Συμβουλίου σχετικά με την πορεία υλοποίησής του.
- Ενσωμάτωση των στόχων του Τοπικού Σχεδίου Δράσης στον στρατηγικό

σχεδιασμό του Δήμου.

- Υλοποίηση ετήσιων δράσεων ευαισθητοποίησης και επιμόρφωσης όλων των στελεχών του Δήμου σε θέματα ισότητας των φύλων και έμφυλων διακρίσεων προκειμένου να κατανοήσουν την αναγκαιότητα ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και δράσεις.
- Σεμινάρια κατάρτισης για απόκτηση τεχνογνωσίας σε θέματα φύλου των στελεχών που θα εμπλακούν στην υλοποίησή του.
- Διοργάνωση ημερίδων/σεμιναρίων σε κάθε μια περιοχή προτεραιότητας του Τοπικού Σχεδίου Δράσης.
- Διοργάνωση συνάντησης ευαισθητοποίησης των μελών των κύριων οργάνων διοίκησης και λήψης αποφάσεων του Δήμου με στόχο την ενημέρωση για καλές πρακτικές «ευαίσθητες ως προς το φύλο» ως προς τις διαδικασίες πρόσληψης και διοίκησης και την προώθηση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων.

6.1.4. Διάθεση αναγκαίων πόρων για την κάλυψη αναγκών υλοποίησης του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων

Οι εξειδικευμένες δράσεις που εντάσσονται στο παρόν Σχέδιο Δράσης θα πρέπει μελλοντικά να ληφθούν υπόψη στο σχεδιασμό του νέου Επιχειρησιακού Προγράμματος του Δήμου και να διασφαλιστεί η διάθεση πόρων προς όφελος της ισότητας των φύλων.

ΠΗΓΕΣ

- Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων
- Οδηγός Εφαρμογής Ευρωπαϊκής Χάρτας
- Ν.4604/2019: «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», (ΦΕΚ Α' 50/2019)
- Ν.4531/2018: «Κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας και προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας» (ΦΕΚ 62 Α')
- Άρθρο 97 του Ν. 3852/2010 (Πρόγραμμα «Καλλικράτης»)
- ΦΕΚ 3360/τΒ'/2013 έγκριση Οργανισμού Εσωτερικής Υπηρεσίας Δήμου Θεσσαλονίκης ο οποίος τροποποιήθηκε με το ΦΕΚ 1299/τΒ'/2021.
- Άρθρο 75 του Ν. 3463/2006 (ΦΕΚ 114/Α'/2006) περί αρμοδιοτήτων των Δήμων και ειδικότερα της Κοινωνικής Πολιτικής
- ΑΔΣ 203/22-2-2016 και επικαιροποίηση με την υπ' αριθ. 173/4-4-2022 ΑΔΣ σύσταση Δημοτικής Επιτροπής Ισότητας

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι.

ΕΜΦΥΛΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΤΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ

➤ Έμφυλη κατανομή Προσωπικού του Δήμου Θεσσαλονίκης

Το σύνολο των εργαζομένων του Δήμου Θεσσαλονίκης ανέρχεται σε 3.182 άτομα, από τους οποίους οι 1.651 είναι άνδρες σε ποσοστό 52% επί του συνόλου και οι 1.531 είναι γυναίκες σε ποσοστό 48%.



ΑΝΔΡΕΣ	1.651	52%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	1.531	48%
ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	3.182	100%

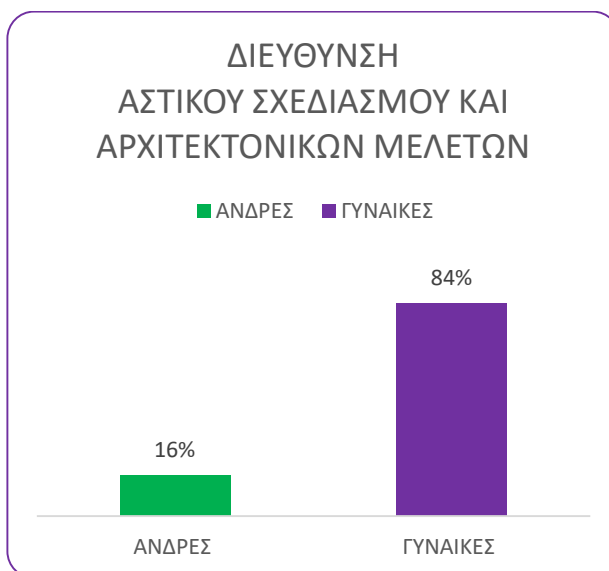
➤ Έμφυλη κατανομή Προσωπικού ανά Διεύθυνση

α/α	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ	ΣΥΝΟΛΑ		ΠΟΣΟΣΤΑ		ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ
		ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	
1.	ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΔΗΜΑΡΧΟΥ	6	5	55%	45%	11
2.	ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΠΡΟΕΔΡΟΥ ΔΗΜΟΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	2	3	40%	60%	5
3.	ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΓΕΝΙΚΟΥ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑ	1	1	50%	50%	2
4.	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΝΟΜΙΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ	7	12	37%	63%	19
5.	ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ	5	3	63%	38%	8
6.	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ, ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ	21	9	70%	30%	30
7.	ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟΥ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΚΑΙ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ	6	7	46%	54%	13
8.	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ	3	10	23%	77%	13
9.	ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΚΑΙ ΤΥΠΟΥ	3	8	27%	73%	11
10.	ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΚΑΙ ΑΠΟΔΗΜΟΥ ΕΛΛΗΝΙΣΜΟΥ	1	2	33%	67%	3
11.	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΑΣΤΥΝΟΜΙΑΣ	75	25	75%	25%	100
12.	ΝΟΜΙΚΑ ΠΡΟΣΩΠΑ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ	4	21	16%	84%	25
13.	ΝΟΜΙΚΑ ΠΡΟΣΩΠΑ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ	7	11	39%	61%	18
14.	ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ	0	1	0%	100%	1

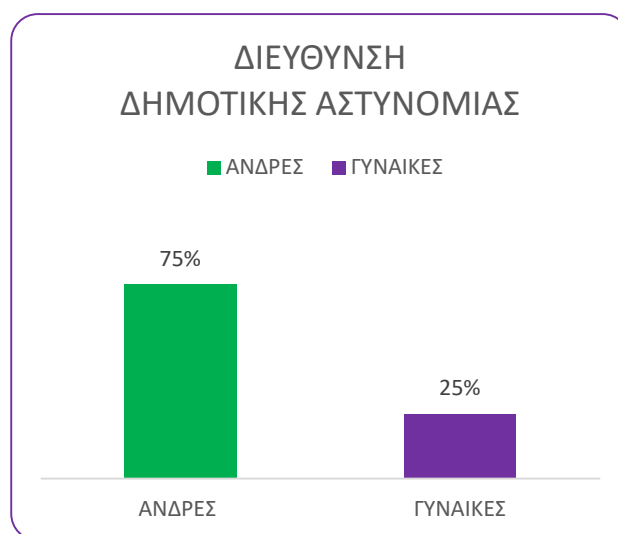
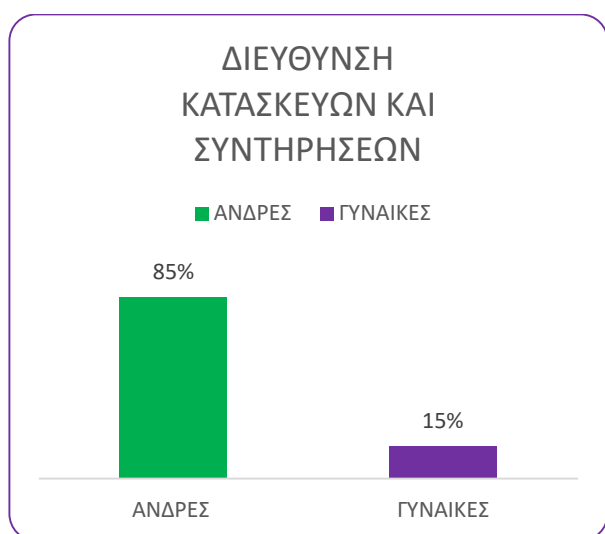
15.	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΕΘΕΛΟΝΤΙΣΜΟΥ	37	30	55%	45%	67
16.	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ	20	47	30%	70%	67
17.	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ	31	88	26%	74%	119
18.	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΤΑΜΕΙΑΚΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ	39	42	48%	52%	81
19.	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΗΜΟΤΙΚΩΝ ΠΡΟΣΟΔΩΝ ΚΑΙ ΠΟΡΩΝ	33	42	44%	56%	75
20.	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΑΣΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ	24	40	38%	63%	64
21.	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΑ	10	21	32%	68%	31
22.	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΓΕΙΑΣ	25	28	47%	53%	53
23.	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΑΙΔΙΚΩΝ ΣΤΑΘΜΩΝ	5	159	3%	97%	164
24.	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΕΝΤΡΩΝ ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ	22	53	29%	71%	75
25.	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΑΙΔΕΙΑΣ	38	70	35%	65%	108
26.	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΩΝ	12	45	21%	79%	57
27.	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΒΑΦΟΠΟΥΛΕΙΟΥ ΠΝΕΥΜΑΤΙΚΟΥ ΚΕΝΤΡΟΥ ΚΑΙ ΑΡΧΕΙΩΝ	9	22	29%	71%	31
28.	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΡΟΜΗΘΕΙΩΝ ΚΑΙ ΑΠΟΘΗΚΩΝ	17	18	49%	51%	35
29.	ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΟΙΜΗΤΗΡΙΩΝ	28	15	65%	35%	43
30.	ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ ΕΠΟΠΤΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΗΣ ΛΙΜΕΝΙΚΗΣ ΖΩΝΗΣ (ΛΙΜΕΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ ΔΗΜΟΥ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ)	1	1	50%	50%	2

31.	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΠΡΑΣΙΝΟΥ ΚΑΙ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ	82	48	63%	37%	130
32.	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΜΕΣΩΝ	727	450	62%	38%	1.177
33.	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΑΝΑΚΥΚΛΩΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΚΥΚΛΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ	66	21	76%	24%	87
34.	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΑΣΤΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΚΑΙ ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΙΚΩΝ ΜΕΛΕΤΩΝ	5	26	16%	84%	31
35.	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΤΑΣΚΕΥΩΝ ΚΑΙ ΣΥΝΤΗΡΗΣΕΩΝ	74	13	85%	15%	87
36.	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΒΙΩΣΙΜΗΣ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΔΙΚΤΥΩΝ	104	25	81%	19%	129
37.	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΟΜΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΟΛΕΟΔΟΜΙΚΩΝ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ	28	37	43%	57%	65
38.	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΤΟΠΟΓΡΑΦΙΑΣ ΑΠΑΛΛΟΤΡΙΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΓΕΩΧΩΡΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ	10	18	36%	64%	28
39.	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ	63	54	54%	46%	117

Στον παραπάνω πίνακα παρουσιάζονται τα σύνολα ανδρών και γυναικών ανά Διεύθυνση καθώς και η ποσοστιαία κατανομή τους ανά Διεύθυνση. Από τα ποσοτικά δεδομένα προκύπτει ότι στην πλειοψηφία των Διευθύνσεων έχουμε **μεγαλύτερα ποσοστά εκπροσώπησης γυναικών** από εκείνα των ανδρών, με υψηλότερα στη Διεύθυνση Παιδικών Σταθμών (97% έναντι 3%), στη Διεύθυνση Αστικού Σχεδιασμού και Αρχιτεκτονικών Μελετών (84% έναντι 16%), στη Διεύθυνση Βιβλιοθηκών (79% έναντι 21%) και σε διάφορες άλλες Διευθύνσεις διοικητικών κυρίως αρμοδιοτήτων.

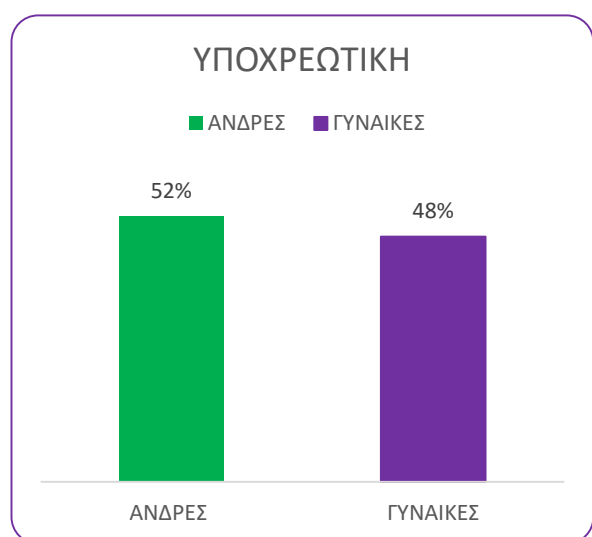
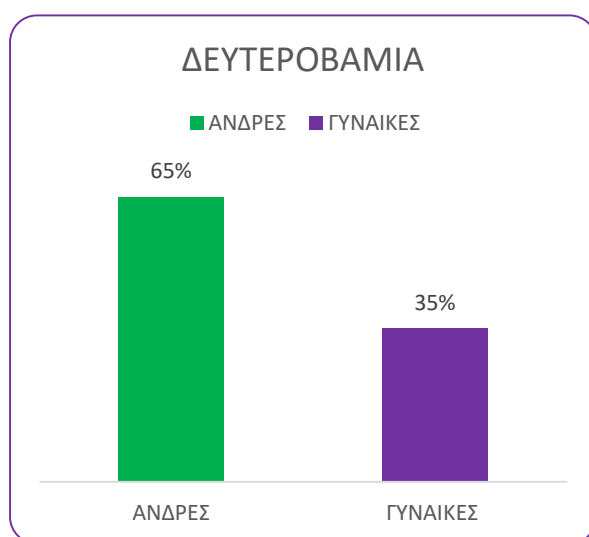
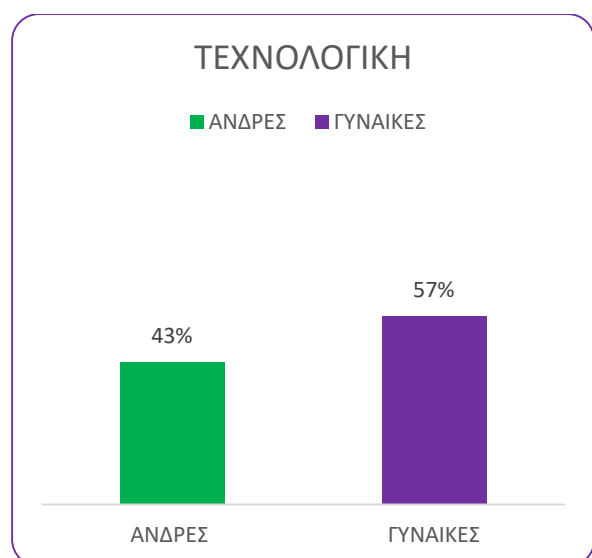
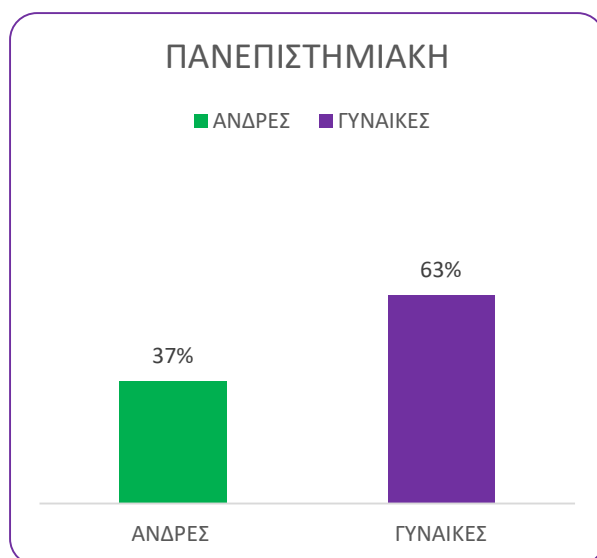


Μόνο στο 1/3 περίπου των Διευθύνσεων παρατηρείται **μεγαλύτερη συμμετοχή ανδρών** απ' ότι γυναικών, με μεγαλύτερη απόκλιση στις Τεχνικές Υπηρεσίες όπως στη Διεύθυνση Κατασκευών και Συντηρήσεων (85% έναντι 15%), στη Διεύθυνση Βιώσιμης Κινητικότητας και Δικτύων (81% έναντι 19%), στη Διεύθυνση Διαχείρισης Πράσινου και Περιβάλλοντος (63% έναντι 37%), στη Διεύθυνση Καθαριότητας και Μηχανικών Μέσων (62% έναντι 38%), στη Διεύθυνση Ανακύκλωσης Και Ανάπτυξης Συστημάτων Κυκλικής Οικονομίας (76% έναντι 24%) καθώς και στη Δημοτική Αστυνομία (75% έναντι 25%).



➤ Έμφυλη κατανομή προσωπικού ανά Κατηγορία Εκπαίδευσης

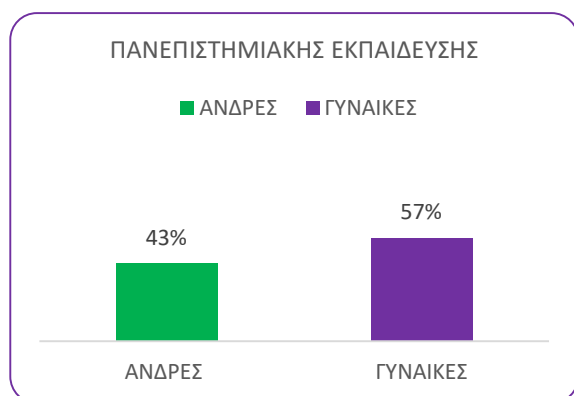
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΔΡΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΓΥΝΑΙΚΩΝ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΗ	630	232	398	37%	63%
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗ	327	141	186	43%	57%
ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΜΙΑ	1.260	818	442	65%	35%
ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ	965	460	505	52%	48%



➤ Έμφυλη κατανομή προσωπικού σε θέσεις ευθύνης

Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζεται η έμφυλη κατανομή του προσωπικού σε θέσεις ευθύνης, δηλ. Προϊστάμενοι Διευθύνσεων και Τμημάτων, καθώς και η κατηγορία εκπαίδευσης τους σε απόλυτους αριθμούς και σε ποσοστά.

ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ			ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ		ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	
ΑΝΔΡΕΣ	58	45%	51	43%	7	78%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	70	55%	68	57%	2	22%
ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ	128	100%	119	100%	9	100%



➤ **Έμφυλη κατανομή σε Επιτροπές και Συμβούλια**

Στα παρακάτω γραφήματα παρουσιάζεται σε ποσοστά η συμμετοχή ανδρών και γυναικών ως μέλη σε επιτροπές και συμβούλια του Δήμου Θεσσαλονίκης καθώς και η έμφυλη κατανομή στο Δημοτικό Συμβούλιο.



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ.



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΝΟΜΟΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
ΔΗΜΟΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ
Δ/ΝΣΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ
ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΓΕΙΑΣ
ΔΗΜΟΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΙΣΟΤΗΤΑΣ**

Θέμα: «ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ ΓΙΑ ΜΗΔΕΝΙΚΗ ΑΝΟΧΗ ΣΤΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ»

Η σεξουαλική παρενόχληση σύμφωνα με το άρθρο 2δ) Οδηγίας 2006/54, είναι «η εκδήλωση οποιασδήποτε μορφής ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος».

Ο Δήμος Θεσσαλονίκης δεσμεύεται για «Μηδενική Ανοχή» στη σεξουαλική παρενόχληση σε θέματα ισότητας των δύο φύλων και συγκεκριμένα δεσμεύεται να καταπολεμήσει την σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας και στους χώρους που διαθέτει για την εξυπηρέτηση των πολιτών. Όλοι/ες οι εργαζόμενοι/ες και οι πολίτες έχουν δικαίωμα να τυγχάνουν αξιοπρεπούς μεταχείρισης. Η σεξουαλική παρενόχληση δεν είναι επιτρεπτή ή ανεκτή.

Οι εργαζόμενοι/ες και οι πολίτες έχουν το δικαίωμα καταγγελίας και προτρέπονται να καταγγείλουν κάθε περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης που υφίστανται από αιρετούς, προϊσταμένους, συναδέλφους ή άλλους πολίτες που προσέρχονται στους χώρους του Δήμου ή που υποπίπτει στην αντίληψή τους κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.

Η σεξουαλική παρενόχληση είτε από αιρετό είτε από εργαζόμενο συνιστά πειθαρχικό αδίκημα και διώκεται σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία. Ο Δήμος θα κάνει χρήση των σχετικών διατάξεων με στόχο την τιμωρία των δραστών.

Ο Δήμος εξασφαλίζει

- Την ενημέρωση των εργαζομένων για τα δικαιώματα και τη διαδικασία της καταγγελίας των διωκόμενων περιστατικών
- Την υποστήριξη και ενδυνάμωση τους
- Την αντικειμενική και αμερόληπτη διερεύνηση των καταγγελιών με την απαιτούμενη σοβαρότητα και απόλυτη εμπιστευτικότητα και σεβασμό
- Την διασφάλιση εργασιακού περιβάλλοντος που θα αποτρέπει φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης
- Τη συμμόρφωση αιρετών – υπηρεσιακών στελεχών και όλων των εργαζομένων σε μηδενική ανοχή.

B.2. Διαδικασία καταγγελίας

Η διαδικασία καταγγελίας θα πρέπει να είναι σαφής και ακριβής, ώστε να διευκολύνει την επίλυση του προβλήματος αποτελεσματικά και ουσιαστικά, και θα πρέπει να περιλαμβάνει τα εξής: Η/Ο εργαζόμενη/ος που υφίσταται σεξουαλική παρενόχληση ή ο/η μάρτυρας του περιστατικού μπορεί να απευθυνθεί προς αρωγή, κατά μόνος ή με συνοδεία (φιλικό πρόσωπο, συνάδελφος/φίση): (α) στο Συμβουλευτικό Κέντρο για Γυναίκες, Αλεξανδρουπόλεως 10, τηλ. 2310 528984 & 2310 528988, το οποίο στελεχώνεται με κοινωνικούς επιστήμονες (κοινωνική λειτουργό ή ψυχολόγο) εξειδικευμένους στα θέματα ισότητας (β) στην τηλεφωνική Γραμμή SOS15900 της Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής (Πρωτόκολλο Συνεργασίας με τον δήμο) (γ) στον Συνήγορο του Πολίτη Στο Συμβουλευτικό Κέντρο παρέχεται άμεση κοινωνική, ψυχολογική και νομική αρωγή αν χρειαστεί, καθώς επίσης και πληροφορίες και οδηγίες για τη διαδικασία που πρέπει να ακολουθηθεί για την γραπτή καταγγελία της παρενόχλησης. Η γραπτή καταγγελία (είτε από τον ίδιο, είτε από τρίτο) απευθύνεται, όταν αφορά σε καταγγελλόμενο/η υπάλληλο, με εμπιστευτικό πρωτόκολλο στον Δήμαρχο, ο οποίος διατάσσει ΕΔΕ, την οποίαν αναθέτει σε εύλογο χρονικό διάστημα, και όταν αφορά σε καταγγελλόμενο/η αιρετό/ή, στον αρμόδιο Γενικό Γραμματέα Αποκεντρωμένης Διοίκησης, σύμφωνα με τις ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις.

B.3. Ένορκη Διοικητική Εξέταση (ΕΔΕ) Το άτομο που θα αναλάβει να διεξάγει την ΕΔΕ θα πρέπει να τυγχάνει της γενικής αποδοχής για την ακεραιότητα, ανεξαρτησία και αντικειμενικότητα του, να εμπνέει εμπιστοσύνη και να αναγνωρίζεται ως άτομο με ευαισθησία στα θέματα φύλου και ισότητας και, αν είναι δυνατόν, να έχει τύχει επιμόρφωσης σχετικά με τον χειρισμό υποθέσεων σεξουαλικής παρενόχλησης. Ο/Η διενεργών/ουσα την ΕΔΕ δεν συνδέεται με κανένα τρόπο με το θύμα ή τον φερόμενο ως δράστη, λαμβάνει υπόψιν του την ιδιαιτερότητα του φαινομένου και διευκολύνεται στην έρευνα με τα εργαλεία που προβλέπει ο νόμος (εξέταση μαρτύρων για επιβεβαίωση της καταγγελίας κλπ.). Η ΕΔΕ γίνεται με όλους τους κανόνες της πειθαρχικής διαδικασίας και με απόλυτη εχεμύθεια και τήρηση πρακτικών, η/ο καταγγέλλων/ουσα και οι μάρτυρες προστατεύονται. Ο/Η καταγγελλόμενος/η λαμβάνει γνώση των στοιχείων της έρευνας. Η έρευνα επικεντρώνεται στα γεγονότα και αποφεύγεται η άσκοπη επανάληψη της κατάθεσης με στόχο την αποφυγή επαναθυματοποίησης. Ανεξάρτητα από την έκβαση της ΕΔΕ για την καταγγελία, η υπηρεσία λαμβάνει μέτρα ώστε, αν είναι δυνατόν, το πρόσωπο που καταγγέλλει και αυτό που καταγγέλλεται να μην συνεχίσουν να εργάζονται στον ίδιο χώρο.

B.4. Σεξουαλική παρενόχληση στους δημοτικούς χώρους. Η παραπάνω διαδικασία καταγγελίας ισχύει και για τις περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης σε χώρους υποδοχής, εξυπηρέτησης ή φιλοξενίας πολιτών (αθλητικοί χώροι, σχολικές μονάδες, ξενώνες φιλοξενίας, Λέσχες Φιλίας κλπ.) Οποιαδήποτε ιδιότητα κι αν έχει ο καταγγέλλων/ουσα (εργαζόμενος/η ή πολίτης), θα απευθύνει την καταγγελία του στον δήμαρχο με εμπιστευτικό πρωτόκολλο. Αν ο καταγγελλόμενος/η είναι αιρετός/ή, η καταγγελία θα γίνει ή στο 15900 ή στον αρμόδιο Γενικό Γραμματέα Αποκεντρωμένης Διοίκησης.