



STANDARD GASTON
SOLUTIONS

Σχέδιο Δράσης
για την Ισότητα των Φύλων
Δήμος Κιλκίς

Περιεχόμενα

Εισαγωγή.....	3
Νομοθετικό πλαίσιο για την ισότητα των δυο φύλων	4
Η ισότητα των φύλων σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο	4
Η ισότητα των φύλων σε εθνικό επίπεδο	10
Η ισότητα των φύλων σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο	18
Ευρωπαϊκή Χάρτα για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες	26
Καταγραφή υφιστάμενης κατάστασης	30
Ισότητα φύλων σε επιχειρήσεις οργανισμούς στην Ελλάδα. Η Έμφυλη ανισορροπία σε θέσεις ευθύνης.....	41
Δήμος Κιλκίς -Ισορροπία φύλων -Στατιστική αποτύπωση και ερμηνεία αποτελεσμάτων..	49
Η έρευνα του Συνδέσμου Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών για ισότητα των γυναικών στις επιχειρήσεις(Ιούλιος 2023)	55
Προκλήσεις για την επίτευξη ισότητας στην εργασία	71
Η έρευνα της Gordon Thornton για το γυναικείο επιχειρείν και τη θέση της γυναίκας σε θέσεις ευθύνης.	73
Η Παγκόσμια εικόνα	73
Η θέση της γυναίκας σε ανώτατες διοικητικές θέσεις	78
Καινοτόμες πρακτικές για την ισότητα φύλων σε οργανισμούς και επιχειρήσεις	83
Οργανωσιακή κουλτούρα διοίκησης και προώθηση της ισορροπίας φύλων σε θέσεις ευθύνης και λήψης αποφάσεων	89
Κατάρτιση σχεδίου ισότητας- Γενικοί στόχοι- Μέτρα και Πολιτικές	93
Υπεύθυνος/η Ισότητας	99
Εφαρμογή πολιτικής και σχεδίου δράσης για την ισότητα των φύλων	100
Χρονοδιάγραμμα διεξαγωγής κατά φύλο ανάλυσης.....	100
Αποτελέσματα/ τομείς για παρεμβάσεις βάσει της κατά φύλο ανάλυσης.....	101
Αξιολόγηση & Παρακολούθηση	114
Βιβλιογραφία.....	116

Εισαγωγή

Το Νοέμβριο του 2021 συντάχθηκε το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (Ε.Σ.Δ.Ι.Φ.) το οποίο όχι μόνο θωρακίζει και προασπίζει τα δικαιώματα των γυναικών αλλά και ενισχύει τη θέση και την εξέλιξή τους στην κοινωνία. Το ΕΣΔΙΦ έχει ως στόχο να καταπολεμά τις ανισορροπίες μεταξύ των φύλων που γεννούν ανισότητες και αποκλεισμούς, αξιοποιώντας τις πολλές δυνατότητες των γυναικών.

Γκρεμίζει τα θεσμικά εμπόδια και τα κοινωνικά στερεότυπα που κατασκευάζουν προδιαγεγραμμένους ρόλους για τα φύλα, διασφαλίζει την ισότιμη πρόσβαση όλων των γυναικών στην εργασία, την καινοτομία και την επιστήμη, την ελεύθερη συμμετοχή τους στα κέντρα λήψης των αποφάσεων, την προώθησή τους σε θέσεις ευθύνης, με δυο λόγια την ενεργό παρουσία τους στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή του τόπου.

Στο πλαίσιο αυτό, ανταποκρινόμενο στις σύγχρονες απαιτήσεις και παρακολουθώντας τα σχέδια που έχουν καταρτιστεί τόσο σε εθνικό (Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την ισότητα των φύλων 2021-2025) όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο (Gender Equality Strategy for 2020-2025, Gender equality in the European Research Area), η πολιτική και το σχέδιο δράσης για την ισότητα των φύλων αποτελεί το έμπρακτο σχέδιο ενεργειών για το Δήμο Κιλκίς για το διάστημα 2025 -2027.

Το Σχέδιο περιλαμβάνει τα ακόλουθα περιεχόμενα:

- Αναφορά στο ισχύον νομικό και θεσμικό πλαίσιο και στους λόγους επιτάσσουν τη σύνταξη του παρόντος σχεδίου,
- Στόχοι – Βασικοί στόχοι και άξονες προτεραιότητας ως προς τα ζητήματα φυλετικών ανισοτήτων, που θέτει ο Δήμος Κιλκίς σύμφωνα με τις θεσμικές κατευθύνσεις και την υφιστάμενη κατάσταση στον Δήμο,
- Υφιστάμενη Κατάσταση – Καταγραφή και περιγραφή της υφιστάμενης κατάστασης του φορέα με ποσοτικούς (κατανομή φύλων στον φορέα, στις θέσεις ευθύνης.
- Ερευνητικά δεδομένα στον ελληνικό χώρο για τις εκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης
- Δράσεις Παρέμβασης – Περιγραφή προτεινόμενων μέτρων και δράσεων παρέμβασης για τη διασφάλιση της ισότητας φύλων στο Δήμο.
- Αξιολόγηση και παρακολούθηση-Διαχείριση, έλεγχος και επικαιροποίηση του Σχεδίου Ισότητας

Νομοθετικό πλαίσιο για την ισότητα των δυο φύλων

Η ισότητα των φύλων σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο

Η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών και η μη διάκριση αποτελούν κοινές αξίες στις οποίες θεμελιώνεται η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) και είναι σταθερά ενσωματωμένες στις Συνθήκες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ.

Με την ιδρυτική Συνθήκη της Ρώμης το 1957 (άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ), γίνεται ξεκάθαρο πως ένας βασικός στόχος της ένωσης είναι αυτός της ισότητας, και σε επίπεδο αρχών, και σε επίπεδο πολιτικής και κοινωνικής πραγματικότητας.

Όπως ορίζεται στο άρθρο 20 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ, όλοι οι άνθρωποι είναι ίσοι έναντι του νόμου και αντίστοιχα στο άρθρο 21 απαγορεύεται κάθε διάκριση ιδίως λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων ή κάθε άλλης γνώμης, ιδιότητας μέλους εθνικής μειονότητας, παρουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

Στο άρθρο 23 του ίδιου Χάρτη για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών ορίζεται πως :

1. Η ισότητα γυναικών και ανδρών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές.

2. Η αρχή της ισότητας δεν αποκλείει τη διατήρηση ή τη θέσπιση μέτρων που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου.

Η Συνθήκη της Ρώμης το 1957 περιλάμβανε ήδη την αρχή της ίσης αμοιβής για ίση εργασία. (Άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ, στη συνέχεια, 141 ΕΚ, νυν άρθρο 157 ΣΛΕΕ).

Με την έναρξη της ισχύος της Συνθήκης του Άμστερνταμ το 1999, η προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, έγινε ένα από τα βασικά καθήκοντα της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (άρθρο 2 ΕΚ). Από το 1999, η ΕΕ είχε την αρμοδιότητα να αναλάβει περαιτέρω δράση για την καταπολέμηση των διακρίσεων με βάση το φύλο (άρθρο 13 (1) ΕΚ, τώρα 19 (1) της ΣΛΕΕ). Το άρθρο αυτό προέβλεπε μια νομική βάση για την οδηγία σχετικά με την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση και την παροχή αγαθών και υπηρεσιών (Οδηγία 2004/113 / ΕΚ).

Σε διεθνές επίπεδο το Άρθρο 2 της Οικουμενικής Διακήρυξης των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (1948) ορίζει πως : «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 οποιοσδήποτε 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). 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.

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».

Άξιο αναφοράς είναι ότι από το 2010 έχει ιδρυθεί το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) με στόχο να ενισχύσει και να προωθήσει την ισότητα των φύλων στην ΕΕ. Διαθέτοντας δεκαετή εμπειρία στη συλλογή δεδομένων, τη διεξαγωγή έρευνας και την ανάπτυξη πόρων, το EIGE εξελίχθηκε στο κέντρο γνώσεων της ΕΕ σε ό,τι αφορά την ισότητα των φύλων. Το συγκεκριμένο ινστιτούτο εργάζεται για να κατοχυρώσει την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών στην ΕΕ και πέραν αυτής. Επιθυμεί να έχουν όλοι τις ίδιες ευκαιρίες, ανεξαρτήτως φύλου.

Οι έρευνες του EIGE ανοίγουν τον δρόμο για την καλύτερη κατανόηση και ενημέρωση σε θέματα ισότητας των φύλων, σε όλους τους τομείς της ζωής. Εντοπίζει χάσματα μεταξύ γυναικών και ανδρών, ενώ συλλέγει και αναλύει στοιχεία που αφορούν τις ανισότητες μεταξύ των φύλων. Παρέχοντας τεκμηριωμένη πρακτική πληροφόρηση, υποστηρίζει την προσπάθεια των υπευθύνων χάραξης πολιτικής, ώστε να φέρουν την Ευρώπη πιο κοντά στην επίτευξη του στόχου της ισότητας των φύλων και τη βελτίωση της ζωής τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών.

Στις μέρες μας, η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, αποτελεί γενική αρχή του δικαίου της ΕΕ, αναγνωρίζεται ως ένας από τους βασικούς στόχους της και καταβάλλονται προσπάθειες για την ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου σε όλες τους τομείς δραστηριοτήτων της. Πλέον ο σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων αποτελεί θεμελιώδη υποχρέωση κάθε κράτους δικαίου. Οι διακρίσεις κατά των γυναικών ειδικότερα, αλλά και κάθε ατόμου γενικότερα, παραβιάζουν τις αρχές της ισότητας των δικαιωμάτων των φύλων και του σεβασμού της ανθρωπίνης αξιοπρέπειας.

Σημαντικές νομοθετικές πρωτοβουλίες προς αυτήν την κατεύθυνση αποτελούν τα κάτωθι:

- ✓ Ψήφισμα για την εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών, Συμβούλιο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών – Γενεύη, Ιούνιος 2013
- ✓ Σύμβαση του Συμβούλιου της Ευρώπης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας (Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence), Μάιος 2011
- ✓ Κύρωση και εφαρμογή της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών κατά του Διεθνικού Οργανωμένου Εγκλήματος και των τριών Πρωτοκόλλων αυτής
- ✓ Ν. 2952/2001 Κύρωση του Προαιρετικού Πρωτοκόλλου στη Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών
- ✓ Ν. 1342/1983 για την κύρωση της Σύμβασης των Ενωμένων Εθνών για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών.

Πέραν των συνθηκών και των συμβάσεων, υπάρχει ένας μεγάλος αριθμός ευρωπαϊκών κοινοτικών οδηγιών, με σκοπό την εδραίωση των συμφωνιών, σύμφωνα και με τον πίνακα που ακολουθεί:

Ευρωπαϊκή Οδηγία	Σκοπιμότητα / Ρύθμιση
Οδηγία 76/207/ΕΟΚ	Για την υλοποίηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική επιμόρφωση και προαγωγή, καθώς και τις συνθήκες εργασίας.

Οδηγία 79/7 ΕΟΚ	Για την προοδευτική υλοποίηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης.
Οδηγία 86/378/ΕΟΚ	Για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, όπως τροποποιήθηκε από την Οδηγία 96/97/ΕΚ.
Οδηγία 92/85/ΕΟΚ	Για την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων.
Οδηγία 96/97/ΕΚ	Για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.
Οδηγία 2000/43/ΕΚ	Για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής.
Οδηγία 2002/73/ΕΚ	Για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης και την απαγόρευση άμεσης και έμμεσης διάκρισης στους εργαζόμενους του Δημόσιου Τομέα.
Οδηγία 2006/54/ΕΚ	Για την εφαρμογή ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και

	γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (N.3896/2010).
Οδηγία 2010/41/ΕΕ	Για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης γυναικών και ανδρών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα και για την κατάργηση της οδηγίας 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου.

Η ισότητα των φύλων σε εθνικό επίπεδο

Σε εθνικό επίπεδο το Σύνταγμα της χώρας στο Άρθρο 4, παράγραφος 2 του Ελληνικού Συντάγματος ορίζει πως : «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις.» και με βάση το Άρθρο 116, παράγραφος 2: «Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών.»

Στη συνταγματική αναθεώρηση του 2001 στο Άρθρο 4 , παράγραφος 2 προβλέφθηκε ότι «**Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών**» και ότι «**Το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών**».

Η τροπολογία αυτή ήταν που οδήγησε στην υιοθέτηση θετικών μέτρων προς την έμφυλη ισότητα σε διάφορες τομείς όπως η υιοθέτηση ποσοστώσεων φύλου για τις τοπικές, εθνικές και τις εκλογές του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, καθώς και την προαναφερθείσα διάταξη περί φύλου για συμβουλευτικά όργανα και επιστημονικά συμβούλια.

Σύμφωνα με τον Ν.3896/2010 ορίζεται η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.

Ειδικότερα ο νόμος 3896/2010 τροποποιεί τον νόμο 3488/2006 ρυθμίζοντας θέματα σχετικά με:

-Την ισότητα των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών,

-Την ίση μεταχείριση στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής Ασφάλισης,

-Την ίση μεταχείριση σε σχέση με την πρόσβαση στην απασχόληση στην επαγγελματική εξέλιξη και κατάρτιση και τους όρους εργασίας

-Μέτρα του εθνικού νομοθέτη για την εφαρμογή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.

Σημαντικός νόμος είναι και ο Ν.4097/2012, ο οποίος ορίζει την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την άσκηση αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας. Η νομοθεσία που έρχεται να εναρμονιστεί με την Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου. Συνοπτικά προασπίζει τα εξής:

A) Παροχές μητρότητας σε εργαζόμενες γυναίκες

B) Αρχή της ίσης μεταχείρισης, Προάσπιση των δικαιωμάτων και αποζημίωση η αποκατάσταση (άρθρο 7)

Ν. 4431/2018 | ο νόμος αφορά:

- Στην 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,

- Στην ενσωμάτωση της 2005/214/ΔΕΥ απόφασης-πλαίσιο, όπως τροποποιήθηκε με την απόφαση-πλαίσιο 2009/299/ΔΕΥ, σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της αμοιβαίας αναγνώρισης επί χρηματικών ποινών και
- Σε άλλες διατάξεις αρμοδιότητας Υπουργείου Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και λοιπές διατάξεις.

N. 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».

Οι διατάξεις του Μέρους Πρώτου (άρθρα 1 έως 30) εφαρμόζονται στο σύνολο των έννομων σχέσεων ιδιωτικού και δημόσιου δικαίου, των φυσικών προσώπων ανεξαρτήτως φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, συμπληρωματικά προς κάθε άλλη ισχύουσα διάταξη περί ισότητας των φύλων ή ίσης μεταχείρισης.

Ειδικότερα στον N.4604/2019, για την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας δίνονται ορισμοί όπως :

- 1. Ένταξη της Διάστασης του Φύλου σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming):** η στρατηγική για την υλοποίηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, η οποία περιλαμβάνει την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην προετοιμασία, τον σχεδιασμό, την εφαρμογή, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση πολιτικών, κανονιστικών μέτρων και προγραμμάτων δαπανών, με στόχο την προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών και την καταπολέμηση των διακρίσεων.
- 2. Θετικά μέτρα:** πράξεις και αποφάσεις που λαμβάνονται από τη διοίκηση οι οποίες αποσκοπούν στην εξάλειψη των έμφυλων

ανισοτήτων, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 116 του Συντάγματος.

- 3. Θετικές δράσεις:** η ανάληψη κάθε πρωτοβουλίας των αρμόδιων κρατικών ή αυτοδιοικητικών οργάνων για την πρόληψη των έμφυλων ανισοτήτων και για την ευαισθητοποίηση του κοινωνικού συνόλου σε σχέση με αυτές.
- 4. Ουσιαστική Ισότητα:** η ισότητα των φύλων, μέσω της οποίας διευρύνεται και κατοχυρώνεται στην πράξη η τυπική νομική ισότητα και η προστατευτική και διορθωτική ή επανορθωτική διάσταση της ισότητας των φύλων διασφαλίζονται ίσες ευκαιρίες σε κάθε έκφανση του ιδιωτικού και δημόσιου βίου, αίρονται οι διακρίσεις και ανισότητες πολλαπλών μορφών και βελτιώνονται ουσιαστικά οι συνθήκες διαβίωσης των γυναικών ή των πολιτών ανεξαρτήτως φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου.
- 5. Σχέδια Ισότητας:** σύνολο ολοκληρωμένων και αλληλοσυμπληρούμενων παρεμβάσεων, τα οποία εκπονούνται από δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς, καθώς και από επιχειρήσεις του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, εφαρμόζονται ύστερα από ανάλυση της υφιστάμενης κοινωνικής πραγματικότητας, θέτουν συγκεκριμένους στόχους, στρατηγικές και πρακτικές για την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και περιλαμβάνουν προβλέψεις για την υιοθέτηση αποτελεσματικών συστημάτων παρακολούθησης και αξιολόγησης των καθορισμένων στόχων και υποβάλλονται στη Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, η οποία τα διαβιβάζει προς την Επιτροπή Ισότητας της Βουλής.
- 6. α) Άμεση διάκριση:** κάθε πράξη ή παράλειψη που αποκλείει ή θέτει σε εμφανώς μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, καθώς και κάθε εντολή, παρότρυνση ή συστηματική ενθάρρυνση προσώπων να προβαίνουν σε δυσμενή ή άνιση μεταχείριση άλλων λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου.

β) Έμμεση διάκριση: κάθε πράξη ή παράλειψη που θέτει σε μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, δυνάμει μιας ουδέτερης εκ πρώτης όψης διάταξης, κριτηρίου ή πρακτικής, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογούνται αντικειμενικά από νόμιμο σκοπό και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

- 7. Πολλαπλή διάκριση:** κάθε πράξη ή παράλειψη που θέτει σε μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, σε συνδυασμό με ένα ή περισσότερα άλλα χαρακτηριστικά, όπως ιδίως η εθνική/εθνοτική ή και κοινωνική προέλευση, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, η αναπηρία, οι θρησκευτικές, πολιτικές ή άλλες πεποιθήσεις.
- 8. Βία στην εργασία:** επιθετική συμπεριφορά, σωματική, ψυχολογική ή λεκτική βία λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, εντός εργασιακού χώρου, κατά τη διάρκεια και εξ αφορμής της εργασίας.
- 9. Έμφυλη διάκριση:** σωματική, ψυχολογική ή λεκτική συμπεριφορά, μέσω της οποίας υποβαθμίζονται τα άτομα με βάση το φύλο τους, το σεξουαλικό προσανατολισμό και την ταυτότητα του φύλου τους.
- 10. Παρενόχληση:** κάθε ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό και την ταυτότητα φύλου ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειάς του και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.
- 11. Σεξουαλική παρενόχληση: οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω**

από αυτό. Διατάξεις που προβλέπουν κυρώσεις για την επίδειξη τέτοιας συμπεριφοράς εφαρμόζονται ως ισχύουν.

12. Σήμα Ισότητας: τίτλος που χορηγείται από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων στις επιχειρήσεις του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, ως επιβράβευση για την εφαρμογή πολιτικών ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών των εργαζόμενων γυναικών και ανδρών.

13. Δίκτυο δομών: για την εφαρμογή των διατάξεων του Πρώτου Μέρους (άρθρα 1 έως 30) τα Συμβουλευτικά Κέντρα Γυναικών, οι Ξενώνες φιλοξενίας κακοποιημένων γυναικών και η 24ωρη πανελλαδική τηλεφωνική γραμμή SOS 15900, αποτελούν «Δίκτυο Δομών.».

Πηγή : ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ 1456 Τεύχος Α' 50/26.03.2019

Παράλληλα, με τον νόμο αυτό ορίζονται στο πλαίσιο θετικών μέτρων και αρμοδιότητες και πολιτικές των θεσμικών οργάνων για την εφαρμογή του νόμου.

Ως προς τις αρμοδιότητες των ΟΤΑ α' βαθμού για την προώθηση της ισότητας των φύλων, στην παρ. Ι του άρθρου 75 του ν. 3463/2006 («Κύρωση Κώδικα Δήμων και Κοινοτήτων» - Α' 114), προστίθεται υποπερίπτωση 35 ως εξής: «35. Η σχεδίαση, η οργάνωση, ο συντονισμός και η εφαρμογή προγραμμάτων προώθησης της ισότητας των φύλων, σύμφωνα με τις πολιτικές της ΓΓΙΦ και το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 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.». Επιπρόσθετα, στο Άρθρο 6 αναφέρεται η προσθήκη άρθρου 70Α στον ν. 3852/2010 (Α' 87) με την οποία συστήνεται Δημοτική Επιτροπή Ισότητας.

Για τις αρμοδιότητες της Δημοτικής Επιτροπής Ισότητα και την εφαρμογή πολιτικών ισότητας στην αυτοδιοίκηση γίνεται λόγος παρακάτω.

Γίνεται σαφές από τα παραπάνω πως το ΣΔΙΦ του Δήμου Κιλκίς έχει ως στόχο να καταπολεμά τις ανισοροπίες μεταξύ των φύλων που γεννούν ανισότητες και αποκλεισμούς, αξιοποιώντας τις πολλές δυνατότητες των γυναικών και αποτελεί θεσμική υποχρέωση σύμφωνα με τις εθνικές και ευρωπαϊκές οδηγίες.

Πριν από 3 χρόνια δημοσιεύτηκε το «Νέο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021- 2025» με σκοπό να προωθήσει ένα συνεκτικό πλέγμα πολιτικών που θα προωθεί 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.

Οι τέσσερις Άξονες Προτεραιότητας είναι:

1ος Άξονας Προτεραιότητας: Πρόληψη και καταπολέμηση έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας.

Ενδεικτικά, ο Άξονας αυτός επικεντρώνεται σε μέτρα για την προστασία των γυναικών από την άσκηση κάθε μορφής βίας, την επιμόρφωση και κατάρτιση των στελεχών των αρμόδιων αρχών, την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των εμπλεκόμενων μερών και του κοινού .

2ος Άξονας Προτεραιότητας: Ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Ενδεικτικά, αυτός ο Άξονας σχετίζεται 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.

3ος Άξονας Προτεραιότητας: Ισότητα συμμετοχή γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων/ηγετικούς ρόλους.

Ο τρίτος Άξονας επικεντρώνεται στην ενθάρρυνση της παρουσίας των γυναικών σε θέσεις ευθύνης και της ενίσχυσης της εκπροσώπησης στην πολιτική και κοινωνική ζωή. Ακόμη, επικεντρώνεται στην ενδυνάμωση των κοριτσιών μέσα από την εκπαίδευση και την ενημέρωση και την ανάδειξη προτύπων επιτυχημένων γυναικών που έχουν αναπτύξει δραστηριότητα και έχουν διακριθεί σε όλους τους τομείς.

4ος Άξονας Προτεραιότητας: Ενσωμάτωση διάστασης φύλου σε τομεακές πολιτικές.

Ο τελευταίος Άξονας, αφορά την ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου σε όλες τις διαστάσεις των τομεακών πολιτικών, όπου απαιτείται στενή συνεργασία με συναρμόδια υπουργεία, δημόσιους φορείς και την τοπική αυτοδιοίκηση. 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.

Το παρόν εναρμονίζεται πλήρως με το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021- 2025, το οποίο οργανώνεται γύρω από τέσσερις θεματικούς Άξονες Προτεραιότητας. Κάθε Άξονας Προτεραιότητας επικεντρώνεται σε μια συγκεκριμένη διάσταση των πολιτικών ισότητας των φύλων.

Η ισότητα των φύλων σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο

Σε επίπεδο εθνικό η Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ.) είναι ο αρμόδιος κυβερνητικός φορέας για τον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την παρακολούθηση της εφαρμογής των πολιτικών για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών σε όλους τους τομείς.

Η Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ. αποτελεί αυτοτελή Δημόσια Υπηρεσία και είναι αρμόδια για την προώθηση και πραγματοποίηση της νομικής και ουσιαστικής ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς της κοινωνικής, πολιτικής και οικονομικής ζωής.

Στρατηγικός στόχος της Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ. είναι η χάραξη γενικότερα των πολιτικών προώθησης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, η παροχή οδηγιών και κατευθύνσεων, η υποστήριξη και παρακολούθηση δράσεων για την ισότητα των φύλων σε κεντρικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο.

Για το σκοπό αυτό η Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ. :

- Σχεδιάζει, επεξεργάζεται και εισηγείται τις προτεραιότητες πολιτικής και τους άξονες δράσης για την ισότητα των φύλων και την ίση μεταχείριση, την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών, την άρση των στερεοτύπων λόγω φύλου.
- Παρακολουθεί την εφαρμογή των πολιτικών ισότητας σε όλο το εύρος της δημόσιας δράσης μέσω της ανάπτυξης εξειδικευμένων εργαλείων.
- Σχεδιάζει και συντονίζει νομοθετικές και διοικητικές πρωτοβουλίες σχετικές με τις πολιτικές ισότητας των δύο φύλων.
- Αναπτύσσει, μελετά και συντονίζει δράσεις που προωθούν την ισότητα ανδρών και γυναικών.

- Ορίζει νέες κατευθυντήριες γραμμές για την ενθάρρυνση ανάληψης προγραμμάτων και την υλοποίηση πρωτοβουλιών, με στόχο την προώθηση της ισότητας.
- Οργανώνει και συντονίζει κεντρικούς και τοπικούς φορείς σε θέματα ισότητας.
- Συνεργάζεται με γυναικείες οργανώσεις και Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις (ΜΚΟ) σε θέματα ισότητας.
- Συνεργάζεται με το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας των Φύλων (ΚΕΘΙ).

Σε κάθε περιφέρεια συνιστάται Περιφερειακή Επιτροπή Ισότητας των Φύλων, η οποία συγκροτείται με απόφαση του περιφερειακού συμβουλίου και αποτελείται από τα εξής μέλη:

α) τον αρμόδιο θεματικό Αντιπεριφερειάρχη ή εντεταλμένο περιφερειακό σύμβουλο, ως Πρόεδρο, όπως ορίζεται από τον οικείο Περιφερειάρχη,

β) έναν (1) εκπρόσωπο των δήμων της περιφέρειας, που υποδεικνύεται από την οικεία Περιφερειακή Ένωση Δήμων και είναι μέλος Δημοτικής Επιτροπής Ισότητας δήμου της οικείας περιφέρειας,

γ) έναν (1) υπάλληλο της υφιστάμενης υπηρεσιακής μονάδας άσκησης κοινωνικής πολιτικής και πολιτικών ισότητας των φύλων ή του αυτοτελούς Γραφείου Ισότητας ή της Διεύθυνσης Εσωτερικής Οργάνωσης και Λειτουργίας ή Δημόσιας Υγείας και Κοινωνικής Μέριμνας ή Αναπτυξιακού Προγραμματισμού της οικείας περιφέρειας,

δ) έναν (1) κοινό εκπρόσωπο των επαγγελματικών επιμελητηρίων της οικείας περιφέρειας,

ε) έναν (1) εκπρόσωπο της Περιφερειακής Διεύθυνσης Εκπαίδευσης της περίπτωσης α' της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 4547/2018 (Α' 102), η οποία εδρεύει στην έδρα της περιφέρειας,

στ) έναν (1) κοινό εκπρόσωπο των Ανωτάτων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (Α.Ε.Ι.) της οικείας περιφέρειας,

ζ) έναν (1) κοινό εκπρόσωπο των δικηγορικών συλλόγων, της οικείας περιφέρειας,

η) έναν (1) εκπρόσωπο αντιπροσωπευτικής γυναικείας/φεμινιστικής οργάνωσης ή μη κυβερνητικής οργάνωσης με δράση στα θέματα της ισότητας των φύλων, της περιφέρειας που υποδεικνύεται από αυτή και

θ) έναν (1) εκπρόσωπο της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων που υποδεικνύεται από τον Γενικό Γραμματέα Ισότητας των Φύλων.

Τα μέλη της Επιτροπής δεν λαμβάνουν για τη συμμετοχή τους σε αυτή κανενός είδους αμοιβή ή αποζημίωση.

Η περιφερειακή Επιτροπή Ισότητας των Φύλων έχει τις εξής αρμοδιότητες:

- λαμβάνει υπόψη τις πολιτικές της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων και το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων, με σκοπό την ένταξη της ισότητας των φύλων στις πολιτικές της περιφέρειας,
- εισηγείται και συμμετέχει στην κατάρτιση περιφερειακού σχεδίου ισότητας,
- διατυπώνει προτάσεις και εισηγείται προς τα αρμόδια όργανα της περιφέρειας τη λήψη των αναγκαίων μέτρων για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς της οικονομικής, πολιτικής και κοινωνικής ζωής,
- συνεργάζεται **με τις Δημοτικές Επιτροπές Ισότητας**, τις αρμόδιες υπηρεσιακές μονάδες της περιφέρειας, με το Αυτοτελές Γραφείο

Ισότητας της περιφέρειας, καθώς και με λοιπές δομές και συλλογικότητες που δραστηριοποιούνται στο πεδίο της προώθησης θεμάτων ισότητας των φύλων και δικαιωμάτων των γυναικών,

- εισηγείται προς το περιφερειακό συμβούλιο την ένταξη έργων στις Συλλογικές Αποφάσεις Έργων Περιφέρειας (Σ.Α.Ε.Π.) που προωθούν τα ανωτέρω μέτρα και τις σχετικές δράσεις ενημέρωσης και πληροφόρησης των πολιτών,
- συνεργάζεται με τις δομές του Δικτύου της ΓΓΙΦ για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών, στην περιφέρεια, καθώς και με φορείς της κοινωνίας των πολιτών,
- επιδιώκει τη διασφάλιση και προώθηση της ισότητας των φύλων και την εξάλειψη των έμφυλων στερεοτύπων μέσα από δράσεις επικοινωνίας και ευαισθητοποίησης πολιτών της περιφέρειας.

Σε κάθε περιφέρεια συνιστάται Αυτοτελές Γραφείο Ισότητας, το οποίο υπάγεται απευθείας στον Περιφερειάρχη.

Το Αυτοτελές Γραφείο Ισότητας στελεχώνεται από δύο (2) τουλάχιστον υπαλλήλους της περιφέρειας με απόφαση του Περιφερειάρχη και έχει τις εξής αρμοδιότητες:

- συλλέγει και επεξεργάζεται τα στοιχεία που αφορούν την ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων στις πολιτικές, στις δράσεις και στα προγράμματα της περιφέρειας,
- αποτιμά τις πολιτικές και τις δράσεις της περιφέρειας για την εξάλειψη των διακρίσεων και την προώθηση της ισότητας μεταξύ

ανδρών και γυναικών και καταρτίζει σχετική έκθεση την οποία ο Περιφερειάρχης υποβάλλει τον Δεκέμβριο κάθε έτους προς το περιφερειακό συμβούλιο,

- συνεργάζεται με την Περιφερειακή Επιτροπή Ισότητας των Φύλων,
- διασφαλίζει τη συνεργασία των υπηρεσιών της περιφέρειας με την ΓΓΙΦ, ώστε να διευκολύνεται σε περιφερειακό επίπεδο η ανάπτυξη των δράσεων και των προγραμμάτων που άπτονται των πολιτικών της ΓΓΙΦ και των κατευθύνσεων του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων, όπως διαμορφώνονται κάθε φορά.

Με το άρθρο 6 του ν. 4604/2019 προστέθηκε, σε συνέχεια του άρθρου 70 του ν.3852/2010, νέο άρθρο 70Α, βάσει του οποίου συστήνεται πλέον σε κάθε Δήμο «Δημοτική Επιτροπή Ισότητας» (ΔΕΠΙΣ), καθώς η σύστασή της σε όλους του Δήμους κρίνεται επιβεβλημένη.

Η «Δημοτική Επιτροπή Ισότητας» (ΔΕΠΙΣ) :

- 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,
- β) 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,

- γ) 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,
- δ) συνεργάζεται με τις δομές του Δικτύου της ΓΠΦ για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών, καθώς και με φορείς της κοινωνίας των πολιτών.

Η Δημοτική Επιτροπή Ισότητας συγκροτείται με απόφαση του δημοτικού συμβουλίου και αποτελείται από τα εξής μέλη:

α. Έναν (1) Αντιδήμαρχο ή εντεταλμένο ή δημοτικό/ή σύμβουλο ως Πρόεδρο.

β. Έναν (1) δημοτικό/ή σύμβουλο των λοιπών παρατάξεων του δημοτικού συμβουλίου.

γ. Έναν (1) υπάλληλο της Κοινωνικής Υπηρεσίας ή της Υπηρεσιακής Μονάδας Κοινωνικής Πολιτικής και Πολιτικών Ισότητας των Φύλων του δήμου.

δ. Έναν (1) εκπρόσωπο της Ένωσης Συλλόγων Γονέων του δήμου.

ε. Έναν (1) εκπρόσωπο τοπικού επαγγελματικού/εμπορικού συλλόγου ή συνεταιριστικής οργάνωσης.

στ. Έναν (1) εκπρόσωπο τοπικού γυναικείου/φεμινιστικού συλλόγου/φεμινιστικής οργάνωσης ή μη κυβερνητικής οργάνωσης με δράση στα θέματα της ισότητας των φύλων.

ζ. Δύο (2) εμπειρογνώμονες δημότες με ισότιμη εκπροσώπηση των φύλων.

Τα μέλη της Επιτροπής δεν λαμβάνουν για τη συμμετοχή τους σε αυτή κανενός είδους αμοιβή ή αποζημίωση.

Με απόφαση του δημοτικού συμβουλίου καθορίζονται ο τρόπος επιλογής των μελών, η λειτουργία της και κάθε άλλο αναγκαίο θέμα για την οργάνωση της Επιτροπής.

Η τρέχουσα Δημοτική Επιτροπή Ισότητας Δήμου Κιλκίς συγκροτήθηκε με την υπ' αριθμό 81/2024 απόφαση του δημοτικού συμβουλίου και αποτελείται από τα εξής μέλη:

α. Έναν (1) Αντιδήμαρχο ή εντεταλμένο ή δημοτικό/ή σύμβουλο ως Πρόεδρο.

β. Έναν (1) δημοτικό/ή σύμβουλο των λοιπών παρατάξεων του δημοτικού συμβουλίου.

γ. Έναν (1) υπάλληλο της Κοινωνικής Υπηρεσίας ή της Υπηρεσιακής Μονάδας Κοινωνικής Πολιτικής και Πολιτικών Ισότητας των Φύλων του δήμου.

δ. Έναν (1) εκπρόσωπο της Ένωσης Συλλόγων Γονέων του δήμου.

ε. Έναν (1) εκπρόσωπο τοπικού επαγγελματικού/εμπορικού συλλόγου ή συνεταιριστικής οργάνωσης.

στ. Έναν (1) εκπρόσωπο τοπικού γυναικείου/φεμινιστικού συλλόγου/φεμινιστικής οργάνωσης ή μη κυβερνητικής οργάνωσης με δράση στα θέματα της ισότητας των φύλων.

ζ. Δύο (2) εμπειρογνώμονες δημότες με ισότιμη εκπροσώπηση των φύλων.

Η τρέχουσα Δημοτική Επιτροπή Ισότητας του Δήμου Κιλκίς, αποτελείται από τα κάτωθι μέλη:

- Γιαννακούλα – Ζιούτα Αικατερίνη, Αντιδήμαρχος Κοινωνικής Πολιτικής και Αλληλεγγύης Δήμου Κιλκίς με αναπληρώτριά της, την Μασμανίδου Μαρία, μέλος της Δημοτικής Παράταξης «Κιλκίς Μπροστά»
- Βαλμά Γεωργία, μέλος της Δημοτικής Παράταξης «νέο Κιλκίς» με αναπληρώτριά της, την Δημάκη Άννα, μέλος της Δημοτικής Παράταξης «νέο Κιλκίς»
- Κεσίδου Σοφία, κλάδου/ειδικότητας ΠΕ Διοικητικού Οικονομικού/Διοικητικού Οικονομικού, προϊσταμένη του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων με αναπληρώτριά της, την Μπογιατζάκη Βασιλική, κλάδου/ειδικότητας ΠΕ Ψυχολόγων/Ψυχολόγων, υπάλληλο του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων
- Αλεξιάδου Μαργαρίτα, μέλος της Ένωσης Γονέων Δήμου Κιλκίς με αναπληρωτή της, τον Σιδηρόπουλο Κωνσταντίνο, μέλος της Ένωσης Γονέων Δήμου Κιλκίς
- Δημητριάδου Ευδοξία, μέλος του Εμπορικού Συλλόγου Κιλκίς με αναπληρώτριά της, την Τάσσιου Αννέτα, μέλος του Εμπορικού Συλλόγου Κιλκίς

- Κουρτίδου Σόνια, μέλος του Συλλόγου Γυναικών Νέας Σάντας με αναπληρώτριά της, την Κουρτίδου Όλγα, μέλος του Συλλόγου Γυναικών Νέας Σάντας
- Θρήσκου Βάγια, εμπειρογνώμονας δημότισσα
- Ιωαννίδου Σοφία, εμπειρογνώμονας δημότισσα

Πρόεδρος της Δημοτικής Επιτροπής Ισότητας Δήμου Κιλκίς ορίστηκε η Αντιδήμαρχος Κοινωνικής Πολιτικής και Αλληλεγγύης Δήμου Κιλκίς κ. Γιαννακούλα – Ζιούτα Αικατερίνη.

Ευρωπαϊκή Χάρτα για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες

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, παροχών 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:

- ✓ Η ισότητα των φύλων συνιστά θεμελιώδες δικαίωμα.
- ✓ Για τη διασφάλιση της ισότητας των φύλων πρέπει να αντιμετωπίζεται το φαινόμενο των πολλαπλών διακρίσεων και αποκλεισμών.
- ✓ Η ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για μία δημοκρατική κοινωνία.
- ✓ Η εξάλειψη έμφυλων στερεοτύπων είναι αποφασιστικής σημασίας για την επίτευξη της Ισότητας των Φύλων.
- ✓ Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις δραστηριότητες της τοπικής και περιφερειακής διακυβέρνησης είναι απαραίτητη για την προώθηση της ισότητας των φύλων.

- ✓ Κατάλληλα υποστηριζόμενα σχέδια και προγράμματα δράσεων αποτελούν απαραίτητα εργαλεία για την προώθηση της Ισότητας των Φύλων.

Η Ευρωπαϊκή Χάρτα για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες συστάθηκε από το Συμβούλιο των Δήμων και Περιφερειών της Ευρώπης (CEMR).

Το Συμβούλιο των Δήμων και Περιφερειών της Ευρώπης (CEMR) είναι η μεγαλύτερη Ένωση Δήμων και Περιφερειών στην Ευρώπη.

Μέλη του Συμβουλίου είναι περισσότερες από τριάντα εθνικές ενώσεις τοπικών και περιφερειακών αρχών. Βασικός στόχος του Συμβουλίου των Δήμων και Περιφερειών της Ευρώπης είναι η προώθηση μιας δυνατής και ενωμένης Ευρώπης, η οποία βασίζεται στην τοπική και περιφερειακή αυτοδιοίκηση και στη δημοκρατία. Μια Ευρώπη στην οποία η λήψη των αποφάσεων πραγματοποιείται όσο το δυνατό εγγύτερα στους πολίτες της, σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας.

Η δράση του CEMR καλύπτει ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων, στο οποίο συμπεριλαμβάνονται δημόσιες υπηρεσίες, μεταφορές, περιφερειακές πολιτικές, περιβάλλον, ίσες ευκαιρίες...

Το Συμβούλιο των Δήμων και Περιφερειών της Ευρώπης δραστηριοποιείται και σε διεθνές επίπεδο, καθώς αποτελεί το ευρωπαϊκό τμήμα του διεθνούς οργανισμού δήμων και περιφερειών, Ηνωμένες Πόλεις και Τοπικές Αρχές (UCLG).

Ο Δήμος Κιλκίς ήταν ένας από τους 126 Δήμους της χώρας που υπέγραψε την Ευρωπαϊκή Χάρτα της Ισότητας των Φύλων στις τοπικές κοινωνίες στις 7 Νοεμβρίου 2011, αναλαμβάνοντας δημόσια δέσμευση για την ανάπτυξη και εφαρμογή σχεδίου δράσης για την ένταξη της ισότητας στις πολιτικές του Δήμου του.

Το παρόν σχέδιο αποτελεί μεν δέσμευση του Δήμου Κιλκίς ως υπογράφουσα αρχή καταδεικνύει δε τη συνέπεια του Δήμου στην καταπολέμηση των έμφυλων ανισοτήτων και την προάσπιση των δικαιωμάτων των γυναικών με κάθε δυνατό τρόπο.

Ο Δήμος Κιλκίς αναγνωρίζει πως οι δήμοι ως βαθμίδες διακυβέρνησης που βρίσκονται εγγύτερα στο λαό, αποτελούν το καταλληλότερο δυνατό πεδίο για την καταπολέμηση της διαίωνισης και της αναπαραγωγής ανισοτήτων, καθώς και για την προώθηση μίας πραγματικά ισόνομης κοινωνίας.

Μπορούν, αξιοποιώντας τις αρμοδιότητές τους και σε συνεργασία με ολόκληρο το φάσμα των τοπικών φορέων, να αναλαμβάνουν συγκεκριμένες δράσεις υπέρ της Ισότητας των Φύλων.

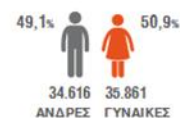
Καταγραφή υφιστάμενης κατάστασης

Ο σημερινός Δήμος Κιλκίς είναι Δήμος της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας που συστάθηκε με το Πρόγραμμα Καλλικράτης. Προέκυψε από την συνένωση των προϋπαρχόντων δήμων Κιλκίς, Κρουσών, Δοϊράνης, Χέρσου, Μουριών, Πικρολίμνης και Γαλλικού. Η έκταση του νέου Δήμου είναι 1581,21 τ.χλμ και ο πληθυσμός του 45.308 κάτοικοι σύμφωνα με την απογραφή του 2021. Έδρα του νέου δήμου ορίστηκε το Κιλκίς και ιστορική έδρα η Νέα Σάντα. Είναι ο τρίτος μεγαλύτερος σε έκταση δήμος της Ελλάδας, με 1.600 τ. Χ.

Με βάση τα στοιχεία Ελληνικής Στατιστικής Υπηρεσίας και την τελευταία απογραφή του 2021, ο πληθυσμός του Δήμου ανέρχεται σε 45.308 μόνιμους κατοίκους με την μείωση του πληθυσμού σε μια δεκαετία σε ποσοστό 12,74%.



Περιφερειακή Ενότητα Κιλκίς



Δήμος	Πληθυσμός		Άνδρες		Γυναίκες	
	2011	2021	2011	2021	2011	2021
ΚΙΛΚΙΣ	51.926	45.308	25.748	22.112	26.178	23.196
ΠΑΙΟΝΙΑΣ	28.493	25.169	14.403	12.504	14.090	12.665

Ο Δήμος Κιλκίς διαιρείται σε 7 δημοτικές ενότητες, οι οποίες αντιστοιχούν στους 7 καταργηθέντες δήμους και κοινότητες. Κάθε δημοτική ενότητα διαιρείται σε κοινότητες, οι οποίες αντιστοιχούν στα διαμερίσματα των καταργημένων ΟΤΑ. Οι

σημερινές 53 κοινότητες του Δήμου, ήταν αυτόνομες κοινότητες και δήμοι πριν την εφαρμογή του προγράμματος Καποδίστρια.

Οι 7 Δημοτικές Ενότητες

- Δημοτική Ενότητα Κιλκίς
- Δημοτική Ενότητα Χέρσου
- Δημοτική Ενότητα Πικρολίμνης
- Δημοτική Ενότητα Μουριών
- Δημοτική Ενότητα Κρουσσών (ή Κρουσσίων)
 - Δημοτική Ενότητα Δοϊράνης
 - Δημοτική Ενότητα Γαλλικού

Την περίοδο 2024-2028 διοικείται από ένα 35μελές δημοτικό συμβούλιο στο οποίο συμμετέχουν 7 γυναίκες (20 %) και 28 άνδρες(80%)_

Η οργανωσιακή κουλτούρα και η ισορροπία φύλων σε θέσεις ευθύνης είναι δύο σημαντικοί παράγοντες που επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα και τη βιωσιμότητα κάθε οργανισμού. Η ισορροπία και η ανισορροπία αντίστοιχα των φύλων στις θέσεις ευθύνης αποτελεί την μικρογραφία των διαπροσωπικών και δη εργασιακών σχέσεων του συνόλου του Δήμου και ταυτόχρονα αποτελεί αντιπροσωπευτικό δείγμα για να εκτιμηθεί κατά πόσο προωθείται η ισότητα ευκαιριών ανδρών και γυναικών.

Αποτελεί τη "ταυτότητα" του οργανισμού και επηρεάζει τη συμπεριφορά των υπαλλήλων, τη λήψη αποφάσεων και την απόδοση και σε κάθε τμήμα του οργανισμού.

Για προσδιοριστεί η υφιστάμενη κατάσταση και η ισορροπία των φύλων σε θέσεις ευθύνης είναι απαραίτητο να αποτυπωθεί ο οργανωτικός μηχανισμός του φορέα όπως έχει διαμορφωθεί σήμερα.

Οι Κεντρικές Υπηρεσίες είναι εγκατεστημένες στην έδρα του Δήμου Κιλκίς και περιλαμβάνουν τις παρακάτω οργανικές μονάδες ομαδοποιημένες σε ενότητες συναφούς σκοπού και αντικειμένου:

ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΥΠΑΓΟΜΕΝΕΣ ΑΠΕΥΘΕΙΑΣ ΣΤΟΝ ΔΗΜΑΡΧΟ

1. Γενικός Γραμματέας

2. Αυτοτελές Γραφείο Δημάρχου

- i. Γραφείο Επικοινωνίας και Δημοσίων Σχέσεων
- ii. Γραφείο Διοικητικής Βοήθειας

3. Νομική Υπηρεσία

4. Αυτοτελές Τμήμα Πολιτικών Οργάνων

- i. Γραφείο Υποστήριξης πολιτικών οργάνων και επιτροπών
- ii. Γραφείο Υποστήριξης ατομικών οργάνων
- iii. Γραφείο Ενημέρωσης και αρχείου

5. Αυτοτελές Τμήμα Τεχνολογιών, Πληροφορικής, Επικοινωνιών και Ηλεκτρονικού Περιουσιολογίου

- i. Γραφείο Στρατηγικής και Μελετών ΤΠΕ
- ii. Γραφείο Διαχείρισης συστημάτων ΤΠΕ
- iii. Γραφείο Διαχείρισης εξοπλισμού ΤΠΕ

- iv. Γραφείο Έρευνας, Καταγραφής και Διαχείρισης Ηλεκτρονικής Βάσης Δημοτικής Περιουσίας και Ηλεκτρονικού Περιουσιολογίου

6. Αυτοτελές Τμήμα Προγραμματισμού και Οργάνωσης

- i. Γραφείο Μελετών, Έρευνας, Σχεδιασμού και Παρακολούθησης προγραμμάτων
- ii. Γραφείο Αποτελεσματικότητας, Ποιότητας και Οργάνωσης

7. Αυτοτελές Τμήμα Πολιτικής Προστασίας

- i. Γραφείο Πολιτικής Προστασίας
- ii. Γραφείο Πολιτικής Άμυνας

8. Αυτοτελές Τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου

9. Αυτοτελές Τμήμα Πολιτισμού και Τουρισμού

- i. Γραφείο Πολιτισμού
- ii. Γραφείο Τουρισμού

10. Αυτοτελές Τμήμα Αθλητισμού, Νέας Γενιάς, Εθελοντισμού, Παιδείας και Διά Βίου Μάθησης

- i. Γραφείο Αθλητισμού
- ii. Γραφείο Παιδείας
- iii. Γραφείο Διά Βίου Μάθησης, Εθελοντισμού, Νέας
- iv. Γενιάς και Απασχόλησης
- v. Γραφείο Υποστήριξης σχολείων Α΄ Βάθμιας και Β΄ Βάθμιας εκπαίδευσης

11. Αυτοτελές Τμήμα Αποθηκών

ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΔΕΣΠΟΤΩΝ ΖΩΩΝ

Διεύθυνση Τοπικής Ανάπτυξης Επιχειρηματικότητας και Διαχείρισης Αδέσποτων Ζώων:

α) Τμήμα Αδειοδοτήσεων, Επιχειρηματικότητας και Υπαίθριου Εμπορίου

- i. Γραφείο Αδειοδοτήσεων και Επιχειρηματικότητας
- ii. Γραφείο Υπαίθριου Εμπορίου
- iii. Γραφείο προστασίας καταναλωτή και Ποιότητας Ζωής

β) Τμήμα Ζωικής Παραγωγής και Διαχείρισης Αδέσποτων Ζώων

- i. Γραφείο Ζωικής παραγωγής
- ii. Γραφείο Αλιείας, περιβαλλοντικής διαχείρισης υδάτινων πόρων και φυσικών δεξαμενών
- iii. Γραφείο Διαχείρισης Αδέσποτων Ζώων

γ) Τμήμα Φυτικής Παραγωγής

- i. Γραφείο Αγροτικής Ανάπτυξης
- ii. Γραφείο Φυτικής Παραγωγής

ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΖΩΗΣ

1. Διεύθυνση Υπηρεσίας Δόμησης:

α) Τμήμα Έκδοσης Οικοδομικών Αδειών

β) Τμήμα Πολεοδομικών Εφαρμογών, Γραμματείας και Αρχαιοθέτησης

γ) Τμήμα Ελέγχου Κατασκευών και Αυθαιρέτων

2. Διεύθυνση Καθαριότητας, Ανακύκλωσης Περιβάλλοντος Πρασίνου και Οχημάτων:

α) Τμήμα Διοικητικής Υποστήριξης

β) Τμήμα Καθαριότητας - Ανακύκλωσης

- i. Γραφείο αποκομιδής απορριμμάτων και ανακύκλωσης
- ii. Γραφείο καθαρισμού κτιρίων

γ) Τμήμα Περιβάλλοντος και Συντήρησης Πρασίνου

- i. Γραφείο Περιβάλλοντος
- ii. Γραφείο Συντήρησης Πρασίνου

δ) Τμήμα Διαχείρισης και Συντήρησης Οχημάτων

- i. Γραφείο μηχανολογικό και συντήρησης οχημάτων
- ii. Γραφείο ανταλλακτικών και διαχείρισης υλικών

ε) Τμήμα Διαχείρισης Πρατηρίου Καυσίμων

ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ

1. Διεύθυνση Κοινωνικής Πολιτικής και Αλληλεγγύης που περιλαμβάνει ειδικότερα τις παρακάτω διοικητικές_ενότητες:

Γραφείο

- Κέντρο Κοινότητας
- Συμβουλευτικός Σταθμός παιδιού, εφήβου, οικογένειας
- Ομάδα Προστασίας Ανηλίκων

α) Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων

- i. Γραφείο Κοινωνικής Πολιτικής
 - Κοινωνικό Φαρμακείο
 - Κοινωνικό Ιατρείο
 - Κοινωνικό Παντοπωλείο
- ii. Γραφείο Ισότητας των Φύλων

β) Τμήμα Κοινωνικής Προστασίας και Προαγωγής της Δημόσιας Υγείας

i. Γραφείο Κοινωνικής Προστασίας

- Βοήθεια Στο Σπίτι και Κοινωνική Μέριμνα

- Κέντρο Ανοικτής Προστασίας Ηλικιωμένων (Κ.Α.Π.Η.)

ii. Γραφείο Προστασίας και Προαγωγής της Δημόσιας Υγείας

2. Διεύθυνση Παιδικής Μέριμνας που περιλαμβάνει ειδικότερα τις παρακάτω διοικητικές ενότητες:

α) Τμήμα Α' Παιδικού Σταθμού Κιλκίς

β) Τμήμα Β' Βρεφονηπιακού Σταθμού Κιλκίς

γ) Τμήμα Γ' Βρεφονηπιακού Σταθμού Κιλκίς

δ) Τμήμα Παιδικών Σταθμών Σταυροχωρίου, Χέρσου, Τερπύλλου

ε) Τμήμα Παιδικών Σταθμών Νέας Σάντας, Πεδινού

στ) Τμήμα Συγχρηματοδοτούμενων Παιδικών, Βρεφονηπιακών και Βρεφικών Σταθμών

- Γραφείο Παιδικού Σταθμού «Αστεράκια»

- Γραφείο Βρεφονηπιακού Σταθμού «Τσαφ - Τσουφ

- Γραφείο Βρεφικού Σταθμού «Πασχαλίτσα»

- Γραφείο Βρεφικού Σταθμού «Κουκουβαγάκι»

ζ) Τμήμα Συγχρηματοδοτούμενων Κέντρων Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών (Κ.Δ.Α.Π.) και Κέντρων Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών μΕΑ (Κ.Δ.Α.Π. μΕΑ)

- Γραφείο Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών (Κ.Δ.Α.Π.)

- Γραφείο Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών μΕΑ (Κ.Δ.Α.Π. μΕΑ)

η) Τμήμα Διοικητικής και Κοινωνικής Στήριξης.

ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ Διοικητικών Υπηρεσιών:

1. Διεύθυνση

α) Τμήμα Δημοτικής Κατάστασης

- i. Γραφείο Μητρώων και αδειών
- ii. Γραφείο Αστικής Κατάστασης
- iii. Γραφείο Εκλογών
- iv. Γραφείο Πρωτοκόλλου και Διεκπεραίωσης

β) Τμήμα Ληξιαρχείου

- i. Γραφείο Ληξιαρχικών Πράξεων
- ii. Γραφείο Ληξιαρχικού Αρχείου
- iii. Γραφείο Κοιμητηρίων

γ) Τμήμα Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού

- i. Γραφείο Προσωπικού
- ii. Γραφείο Μητρώου και διαδικασιών προσωπικού

δ) Τμήμα Διοικητικής Μέριμνας

- i. Γραφείο Ενημέρωσης
- ii. Γραφείο Διοικητικής Στήριξης
- iii. Γραφείο Αποκέντρωσης
- iv. Γραφείο Προγραμμάτων Απασχόλησης

2. Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών:

α) Τμήμα Λογιστηρίου

- i. Γραφείο Λογιστηρίου

β) Τμήμα Προϋπολογισμού, Διπλογραφικού

- i. Γραφείο Προϋπολογισμού
- ii. Γραφείο Διπλογραφικού

γ) Τμήμα Εσόδων και Περιουσίας

- i. Γραφείο βεβαιώσεων φόρων, τελών και δικαιωμάτων
- ii. Γραφείο δημοτικής περιουσίας

δ) Τμήμα Προμηθειών

ε) Τμήμα Ταμείου

- i. Γραφείο Εσόδων - Εξόδων
- ii. Γραφείο Λογιστηρίου και ταμειακής υπηρεσίας

στ) Τμήμα Μισθοδοσίας

3. Διεύθυνση Τεχνικών Υπηρεσιών (παραμένει ως έχει ΦΕΚ Β΄ 1464/2021).

4. Διεύθυνση Ε.Κ.Ε. Κ.Ε.Π.

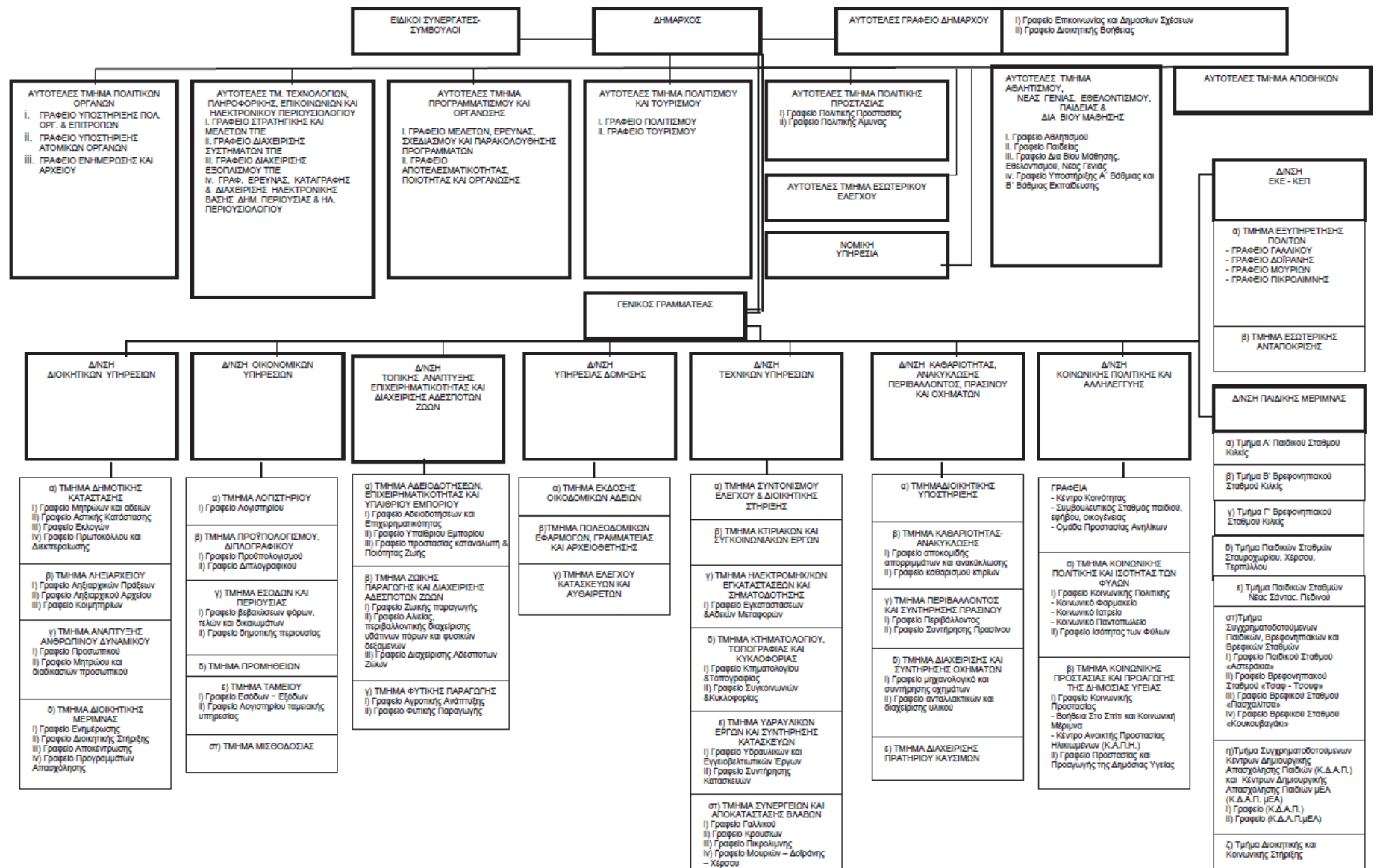
α) Τμήμα Εξυπηρέτησης Πολιτών

- Γραφείο Γαλλικού
- Γραφείο Δοϊράνης
- Γραφείο Μουριών
- Γραφείο Πικρολίμνης

β) Τμήμα Εσωτερικής Ανταπόκρισης

Πηγή : ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ, Τεύχος Β΄ 619/17.02.2025

Στο σχήμα που ακολουθεί απεικονίζεται το πλήρες οργανωτικό σχήμα του Δήμου Κιλκίς σύμφωνα με τον οργανισμό εσωτερικής υπηρεσίας του 2025:



Ισότητα φύλων σε επιχειρήσεις οργανισμούς στην Ελλάδα. Η Έμφυλη ανισορροπία σε θέσεις ευθύνης

Το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) είναι το κέντρο γνώσης της Ευρωπαϊκής Ένωσης στα θέματα ισότητας των φύλων. Ο Δείκτης Ισότητας Φύλων είναι ένα εργαλείο για την παρακολούθηση της προόδου στην ισότητα φύλων στην ΕΕ με την **πάροδο του χρόνου**. Μετρά τα χάσματα φύλου σε έξι βασικούς τομείς: εργασία, χρήματα, γνώση, χρόνος, εξουσία και υγεία, και αποτελείται από 31 δείκτες. Χρησιμοποιεί κλίμακα από 1 (πλήρης ανισότητα) έως 100 (πλήρης ισότητα).

Ο Δείκτης 2024 χρησιμοποιεί κυρίως δεδομένα του 2022 και παρακολουθεί την πρόοδο από βραχυπρόθεσμη (2021-2022) και μακροπρόθεσμη (2010-2022) προοπτική.

Σύμφωνα με την αναφορά του δείκτη του 2024 για την χώρα μας, με σκορ 59,3 στα 100, η Ελλάδα κατατάσσεται 25η στην ΕΕ στον Δείκτη Ισότητας Φύλων 2024, 11,7 μονάδες κάτω από το σκορ της ΕΕ.

Από το 2010, το σκορ της Ελλάδας έχει αυξηθεί κατά 10,7 μονάδες, κυρίως λόγω σημαντικών βελτιώσεων στους τομείς του χρόνου (+31,5 μονάδες) και της εξουσίας (+10,9 μονάδες). Η Ελλάδα έχει επίσης σημειώσει πρόοδο από το 2021 στους τομείς της εξουσίας (+2,8 μονάδες) και του χρήματος (+1,8 μονάδες).

Από το 2021 έως το 2022, το συνολικό σκορ της Ελλάδας αυξήθηκε κατά 1,3 μονάδες, μία από τις μεγαλύτερες αυξήσεις μεταξύ των κρατών μελών. Παρά την άνοδο τριών θέσεων στην κατάταξη μεταξύ 2020 και 2021, η

Ελλάδα υποχώρησε μία θέση στη φετινή έκδοση του Δείκτη, λόγω ταχύτερης προόδου σε άλλα κράτη μέλη.

Το υψηλότερο σκορ της Ελλάδας είναι στον τομέα της υγείας, με 85,2 μονάδες, κατατάσσοντάς την 19η στην ΕΕ. Ωστόσο, έχει υποχωρήσει δύο θέσεις από το 2021, επιστρέφοντας στην κατάταξη του 2010. Σε αυτόν τον τομέα, η Ελλάδα υπερέχει στον υποτομέα της κατάστασης υγείας, με σκορ 94,6 μονάδες και 4η θέση μεταξύ όλων των κρατών μελών.

Οι ανισότητες φύλου παραμένουν έντονες στον τομέα της εργασίας. Με σκορ 69,4 μονάδες, η Ελλάδα κατατάσσεται 24η, η χαμηλότερη κατάταξή της. Από το 2010, η Ελλάδα έχει βελτιώσει τη θέση της κατά δύο θέσεις σε αυτόν τον τομέα, με μικρή αύξηση 0,7 μονάδων από το 2021.

Από το 2021, η σημαντικότερη βελτίωση του σκορ της Ελλάδας είναι στον τομέα της εξουσίας, με αύξηση 2,8 μονάδων, ανεβάζοντας τη χώρα από την 24η στην 22η θέση.

Από το 2021, το σκορ της Ελλάδας στον τομέα της υγείας μειώθηκε ελαφρώς κατά 0,3 μονάδες, με αποτέλεσμα η κατάταξή της να επιστρέψει στη 19η θέση, όπως το 2010.

Η ανοδική σύγκλιση στην ισότητα φύλων περιγράφει την αύξηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών στην ΕΕ, συνοδευόμενη από μείωση των διαφορών μεταξύ των κρατών μελών. Η Ελλάδα πλησιάζει τα άλλα κράτη μέλη, καθώς το σκορ της ήταν αρχικά χαμηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ, αλλά αυξάνεται ταχύτερα με την πάροδο του χρόνου.

Οι γυναίκες έχουν χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης από τους άνδρες. Το 2022, το ποσοστό απασχόλησης ισοδύναμου πλήρους χρόνου για τις γυναίκες ήταν 36%, έναντι 56% για τους άνδρες.

-Μόνο οι άνδρες είδαν ελαφρά μείωση στον κίνδυνο φτώχειας: Οι γυναίκες παραμένουν πιο εκτεθειμένες στον κίνδυνο φτώχειας (19%) από τους άνδρες (18%).

Παρατηρείται αυξανόμενος αριθμός αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Το 2022, το 26% των γυναικών και ανδρών είχαν αποφοιτήσει από τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Η συμμετοχή των γυναικών στο κοινοβούλιο αυξάνεται ελαφρώς. Το 2024, οι γυναίκες αποτελούν το 25% των υπουργών.

Αύξηση γυναικών στα διοικητικά συμβούλια μεγάλων εταιρειών: Το 2024, η εκπροσώπηση των γυναικών αυξήθηκε κατά 2% σε σχέση με το 2023.

Οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται στην έρευνα και τον αθλητισμό: Το 2023, μόνο το 12% των μελών των ανώτατων οργάνων αθλητικών οργανισμών ήταν γυναίκες.

Οι γυναίκες αναφέρουν ελαφρώς περισσότερες ανεκπλήρωτες ανάγκες για ιατρικές εξετάσεις: Το 2022, το 15% των γυναικών ανέφεραν τέτοιες ανάγκες, έναντι 12% των ανδρών.

Η ισορροπία των φύλων σε διοικητικές θέσεις στην Ελλάδα έχει σημειώσει πρόοδο τα τελευταία χρόνια, αλλά παραμένουν σημαντικές προκλήσεις.

Τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις για τις γυναίκες στον εργασιακό χώρο αποτελούν σοβαρά εμπόδια για την επαγγελματική τους ανάπτυξη και την ισότητα των φύλων. Αυτά τα στερεότυπα βασίζονται σε παραδοσιακές αντιλήψεις και κοινωνικές προκαταλήψεις που υποτιμούν τις ικανότητες, τις φιλοδοξίες και τη συμβολή των γυναικών στον εργασιακό χώρο.

Οι γυναίκες π.χ. συχνά θεωρούνται συχνά υπερβολικά συναισθηματικές και λιγότερο ικανές να λαμβάνουν ψυχρές και λογικές αποφάσεις. Αυτό

μπορεί να μειώσει την εμπιστοσύνη στις ηγετικές τους ικανότητες και να οδηγήσει σε λιγότερες ευκαιρίες για προαγωγή,

Ακόμη, υπάρχει η αντίληψη ότι οι γυναίκες δεν μπορούν να αφιερώσουν αρκετό χρόνο και ενέργεια στην εργασία λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων. Οι εργοδότες μπορεί να αποφεύγουν να προσλάβουν ή να προάγουν γυναίκες, θεωρώντας ότι δεν θα μπορούν να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της δουλειάς.

Διαδεδομένο στερεότυπο αποτελεί επίσης ότι οι γυναίκες έχουν λιγότερη φιλοδοξία για ηγετικούς ρόλους σε σύγκριση με τους άνδρες. Η λανθασμένη αυτή πεποίθηση μπορεί να οδηγήσει σε λιγότερες προσφορές για ηγετικούς ρόλους και περιορισμένες ευκαιρίες για ανάπτυξη καριέρας.

Οι επιπτώσεις των στερεοτύπων και των προκαταλήψεων που αντιμετωπίζει ποικίλουν, μπορεί να μην έχουν τις ίδιες ευκαιρίες για προαγωγή και ανάπτυξη καριέρας λόγω των προκαταλήψεων που αντιμετωπίζουν.

Παράλληλα, τα στερεότυπα μπορούν να επηρεάσουν την αυτοπεποίθηση των γυναικών, οδηγώντας σε αυτοπεριορισμό και δισταγμό να αναλάβουν ηγετικούς ρόλους. Ενώ οι προκαταλήψεις μπορούν να δημιουργήσουν ένα εχθρικό ή μη υποστηρικτικό περιβάλλον εργασίας, μειώνοντας την ικανοποίηση και την απόδοση των γυναικών.

Σύμφωνα με την Μ. Καραμεσίνη – Η. Ιωακείμογλου «Προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών», ΚΕΘΙ, 2003:

Η έννοια του κατά φύλο επαγγελματικού διαχωρισμού περιλαμβάνει δυο διαστάσεις: τον οριζόντιο και κάθετο επαγγελματικό διαχωρισμό.

Ο Οριζόντιος Επαγγελματικός Διαχωρισμός αναφέρεται στην κατά φύλο σύνθεση της απασχόλησης στα διάφορα επαγγέλματα, τους

κλάδους και τα είδη συμβάσεων εργασίας. Δηλαδή, κάποια επαγγέλματα, οικονομικοί κλάδοι ή και μορφές απασχόλησης ανδροκρατούνται ενώ άλλοι γυναικοκρατούνται, διαχωρίζοντας τα αντίστοιχα τους διάφορους κλάδους ή τα επαγγέλματα σε «ανδρικά» και «γυναικεία».

Αυτή η κατά φύλο επαγγελματική συγκέντρωση (job segregation) έχει άμεση σχέση με το γεγονός ότι οι άνδρες εργαζόμενοι συγκεντρώνονται σε επαγγέλματα, κλάδους και μορφές απασχόλησης που εξασφαλίζουν υψηλότερες αποδοχές, καλύτερες προοπτικές εξέλιξης, μεγαλύτερη κοινωνική αναγνώριση και καταξίωση και συχνά απαιτούν υψηλότερες δεξιότητες και τυπικά προσόντα ενώ αντίθετα οι γυναίκες συγκεντρώνονται σε επαγγέλματα που παρέχουν χαμηλότερες αποδοχές, περιορισμένες ή και ανύπαρκτες προοπτικές εξέλιξης, χαμηλή κοινωνική αναγνώριση και καταξίωση και για τα οποία δεν απαιτούνται υψηλές δεξιότητες ή τυπικά προσόντα.

Οι φραγμοί εισόδου των γυναικών στα πιο προνομιούχα επαγγέλματα τις αναγκάζουν να συγκεντρώνονται σε λιγότερα επαγγέλματα από ότι οι άνδρες. Η υπερβάλλουσα προσφορά γυναικείας εργασίας που δημιουργείται από το συνωστισμό πιέζει τους γυναικείους μισθούς προς τα κάτω και είναι μία από τις αιτίες στις οποίες οφείλεται η αύξηση μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων.

- Ο Κάθετος Επαγγελματικός Διαχωρισμός αφορά στη συγκέντρωση των γυναικών και των ανδρών σε ορισμένους βαθμούς της ιεραρχίας, επίπεδα ευθύνης ή θέσεις στον ίδιο τομέα ή επάγγελμα.

Ο κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός ή αλλιώς «γυάλινη οροφή», αναφέρεται στη συγκέντρωση των γυναικών στις χαμηλότερες βαθμίδες της ιεραρχίας και στα εμπόδια που αντιμετωπίζουν στην προσπάθεια ανέλιξής τους σε υψηλότερες θέσεις μέσα στο επάγγελμα τους. **Ασφαλώς**

και αυτή η μορφή διαχωρισμού αφορά και συνδέεται επίσης με την ανισότητα στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων.

Η βελτίωση της θέσης της γυναίκας και η επίτευξη της έμφυλης ισορροπίας απαιτεί συντονισμένες προσπάθειες από την κυβέρνηση, τις επιχειρήσεις και την κοινωνία. Η αύξηση της εκπροσώπησης των γυναικών σε ηγετικούς ρόλους μπορεί να οδηγήσει σε σημαντικά οφέλη για τους οργανισμούς και την κοινωνία στο σύνολό της, συμβάλλοντας στη βελτίωση της καινοτομίας, της απόδοσης και της λήψης αποφάσεων.

Οι γυναίκες αποτελούν το 51% του πληθυσμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης δηλαδή 228 εκατομμύρια σύμφωνα με έρευνα και μετρήσεις της Eurostat το 2022.

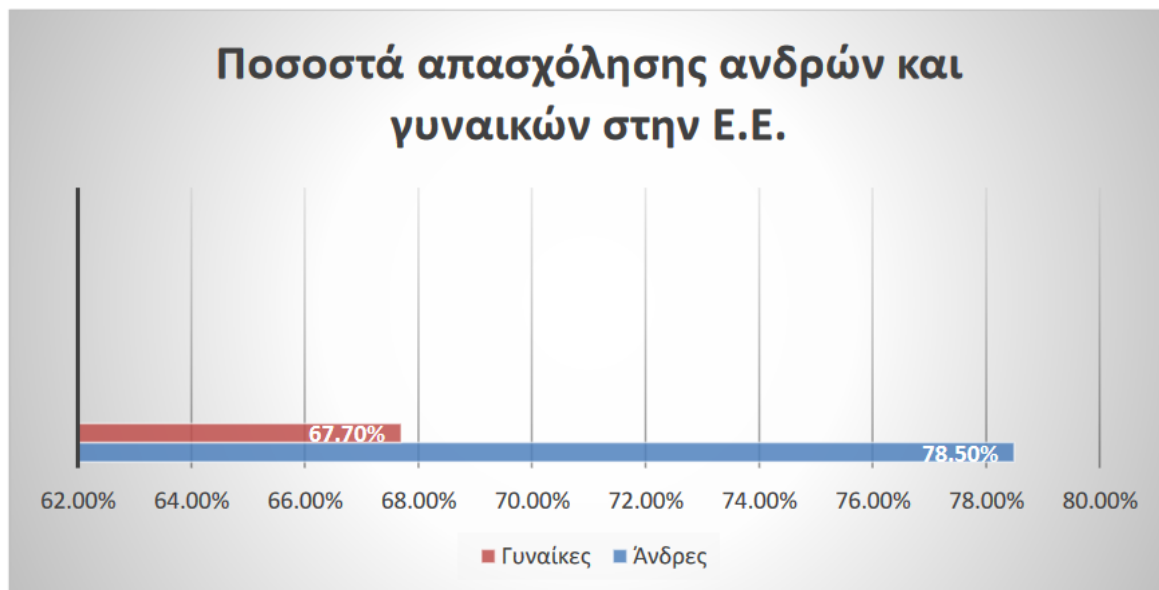
Διάγραμμα 1: Πληθυσμός Ευρωπαϊκής Ένωσης



Πηγή : Eurostat - 2022

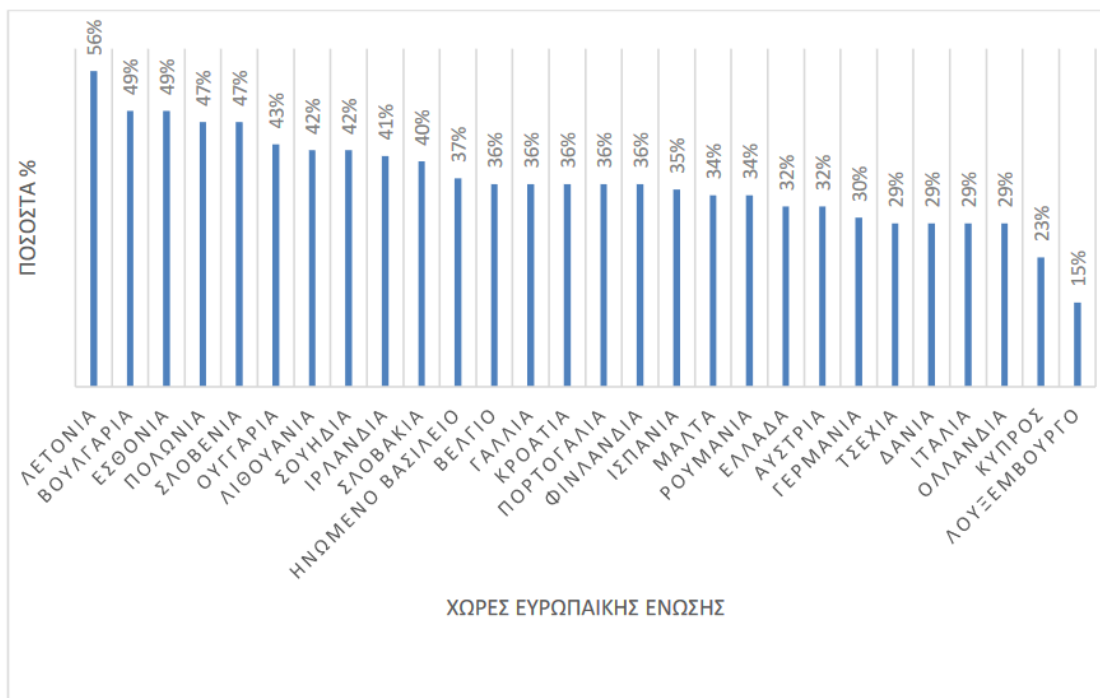
Αντλώντας λοιπόν στοιχεία πάλι από την Eurostat, παρατηρείται έμφυλη ανισορροπία ως προς το ποσοστό απασχόλησης. Το 2021 το ποσοστό απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση για τους άνδρες σε ηλικία εργασίας ήταν 78,5% και για τις γυναίκες 67,7%. Το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών υπερβαίνει κατά 10,8 ποσοστιαίες μονάδες αυτό των γυναικών.

Διάγραμμα 2: Ποσοστά απασχόλησης ανδρών & γυναικών στην Ευρωπαϊκή Ένωση



Πηγή : Eurostat - 2022

Σε Ευρωπαϊκό επίπεδο ο παρακάτω πίνακας της Eurostat μας δείχνει τα στοιχεία σχετικά με τις **γυναίκες που κατείχαν Διευθυντικές θέσεις σε εταιρίες το 2017 και το 2018 σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.**



Πηγή : Eurostat - 2017/2018

Οι περισσότερες γυναίκες σε γενικές διευθυντικές θέσεις είναι με το υψηλότερο ποσοστό, 56%, στη Λετονία. Ακολουθούν η Βουλγαρία και η Εσθονία με 49% η καθεμία. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 37% των διοικητικών θέσεων καταλαμβάνονται από γυναίκες, ενώ στη Γερμανία, το ποσοστό είναι 30%.

Η Ελλάδα και η Ισπανία βρίσκονται πολύ κοντά στα ποσοστά με την χώρα μας να καταγράφει ένα 18% γυναικών στα ανώτερα στελέχη το 2018 έναντι ενός ποσοστού 14% της Ισπανίας.

Σύμφωνα με πρόσφατα στοιχεία, οι γυναίκες στην Ελλάδα κατέχουν περίπου το 30% των διοικητικών θέσεων. Παρά την αύξηση αυτής της αναλογίας σε σχέση με παλαιότερα χρόνια, οι γυναίκες παραμένουν υποεκπροσωπούμενες στις ανώτατες διοικητικές θέσεις.

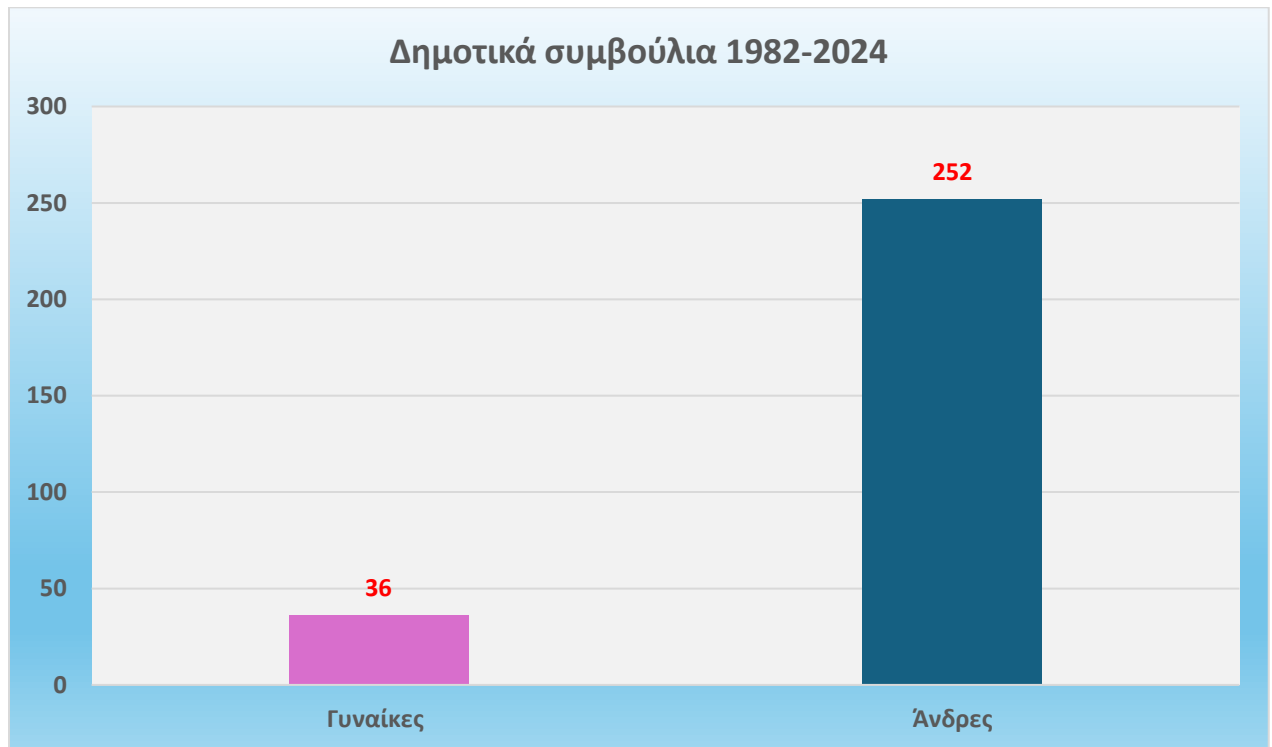
Στις μεγάλες επιχειρήσεις, η παρουσία των γυναικών σε διοικητικά συμβούλια είναι ακόμα περιορισμένη, με ένα ποσοστό που συχνά δεν ξεπερνά το 20%.

Σκιαγραφώντας αρχικά την ισορροπία των φύλων σε θέσεις ευθύνης και λήψης αποφάσεων όπως προέκυψε κατά βάση από την Πράξη τοποθέτησης του προσωπικού του Δήμου Κιλκίς στον Οργανισμό Εσωτερικής Υπηρεσίας θα αναφερθούμε στην συνέχεια στην τωρινή κατάσταση της ισότητας φύλων στις θέσεις ευθύνης και λήψης αποφάσεων όπως προέκυψε μέσα από την έρευνα της Grand Thornton(2023) και την έρευνα του Συνδέσμου Βιομηχανιών Ελλάδος (2023) αναφορικά με την ισότητα φύλων σε διοικητικές θέσεις .

Δήμος Κιλκίς -Ισορροπία φύλων -Στατιστική αποτύπωση και ερμηνεία αποτελεσμάτων

Στα γραφήματα που ακολουθούν αποτυπώνεται η ισορροπία φύλων στην εκπροσώπηση σε δημοτικά συμβούλια από το 1982 έως σήμερα 2024, η ισορροπία φύλου ως προς τις θέσεις των αντιδημάρχων στο σημερινό δημοτικό συμβούλιο, τις διευθύνσεις υπηρεσιών και το σύνολο των τμημάτων του Δήμου στα οποία έχει οριστεί προϊστάμενος και αναπληρωτής προϊστάμενος καθώς δίνονται και βασικά συμπεράσματα ως προς την κατανομή των φύλων με βάση το οργανόγραμμα και την Πράξη τοποθέτησης του προσωπικού του Δήμου Κιλκίς στον Οργανισμό Εσωτερικής Υπηρεσίας ως προς την ισορροπία φύλων.

Γράφημα 1.



Από την πρώτη σύσταση του ως ο Δήμος Κιλκίς το 1936 μέχρι και σήμερα 2025, ο Δήμος συνολικά έχει εκλέξει 29 Δημάρχους.

- **Το 100% των δημάρχων που έχουν αναλάβει την διοίκηση του Δήμου μέχρι σήμερα είναι άνδρες.**

Εξετάζοντας την παρουσία γυναικών και ανδρών στα δημοτικά συμβούλια τις δυο τελευταίες δεκαετίες, από το 1982 ως το 2024 παρατηρούμε σύμφωνα με το γράφημα 1 πως οι άνδρες υπερέχουν συντριπτικά των γυναικών, 252 άνδρες δημοτικού σύμβουλοι άνδρες με 36 δημοτικοί σύμβουλοι γυναίκες.

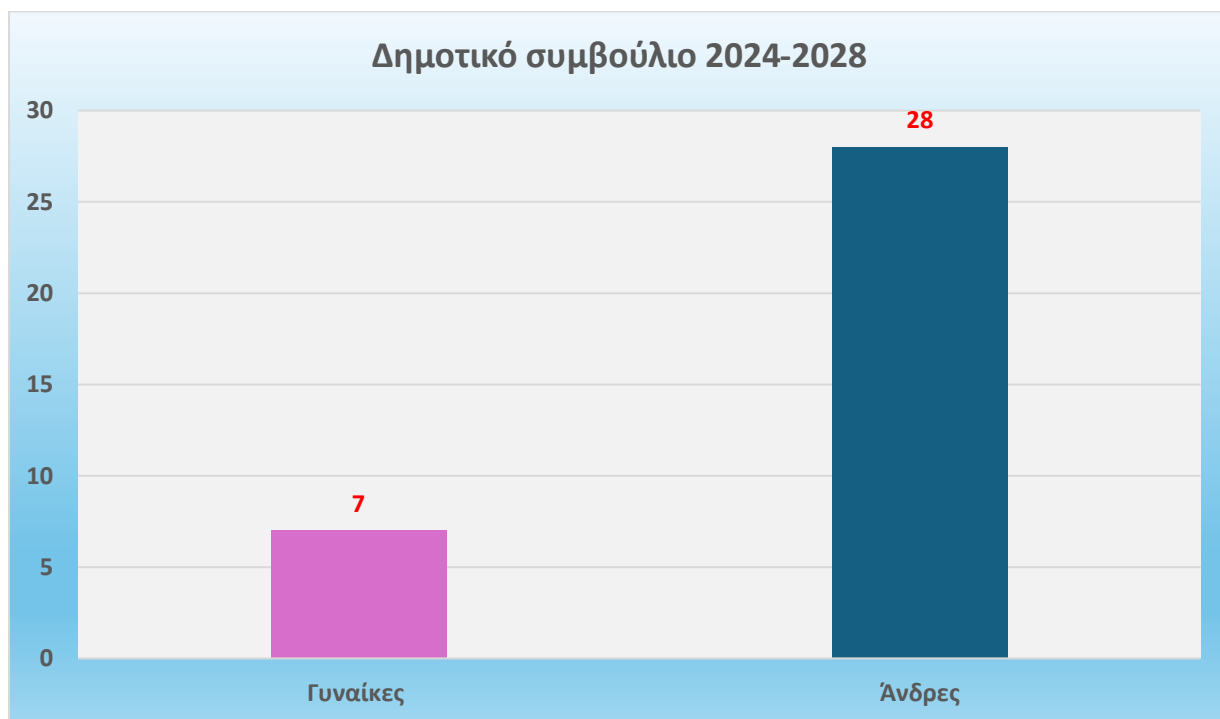
- **Οι γυναίκες δημοτικοί σύμβουλοι διαχρονικά αποτελούν το 12,5% .**

Στο Γράφημα 2 που αποκολλουθεί αποτυπώνεται η αναλογία ανδρών και γυναικών δημοτικών συμβούλων στο σημερινό δημοτικό συμβούλιο (διοικητική περίοδος 2024-2028).

Οι γυναίκες δημοτικού σύμβουλοι είναι 7 και οι άνδρες δημοτικοί σύμβουλοι 28.

- Οι γυναίκες αποτελούν το 20% του σημερινού δημοτικού συμβουλίου επικυρώνοντας και τις αναφορές του Δείκτη Ισότητας 2024 και πορίσματα ερευνών στην χώρα μας, πως έχει παρατηρηθεί τα τελευταία χρόνια αύξηση της ποσόστωσης των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις.

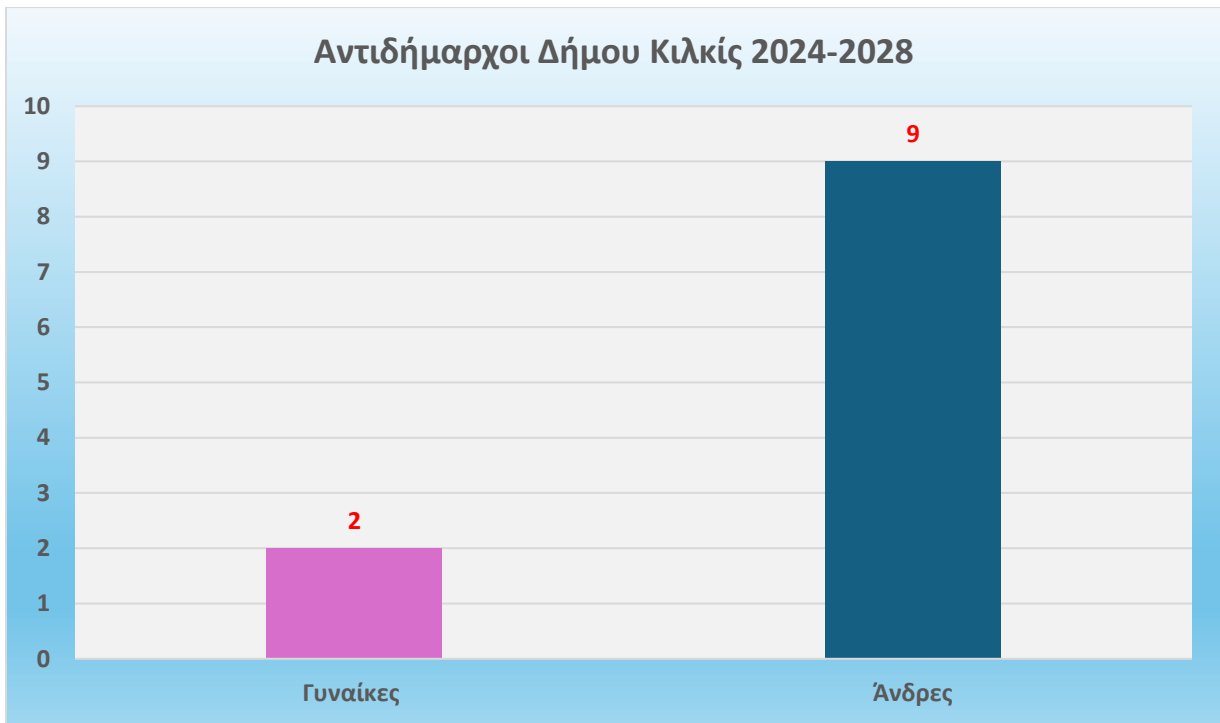
Γράφημα 2.



Στην ίδια κατεύθυνση εξετάζοντας την ισορροπία φύλων **στις θέσεις των αντιδημάρχων της σημερινής διοίκησης (Γράφημα 3),**

- σε σύνολο 11 αντιδημάρχων , οι άνδρες είναι 9, (81,81%) και οι γυναίκες μόλις 2 (18,19%).

Γράφημα 3

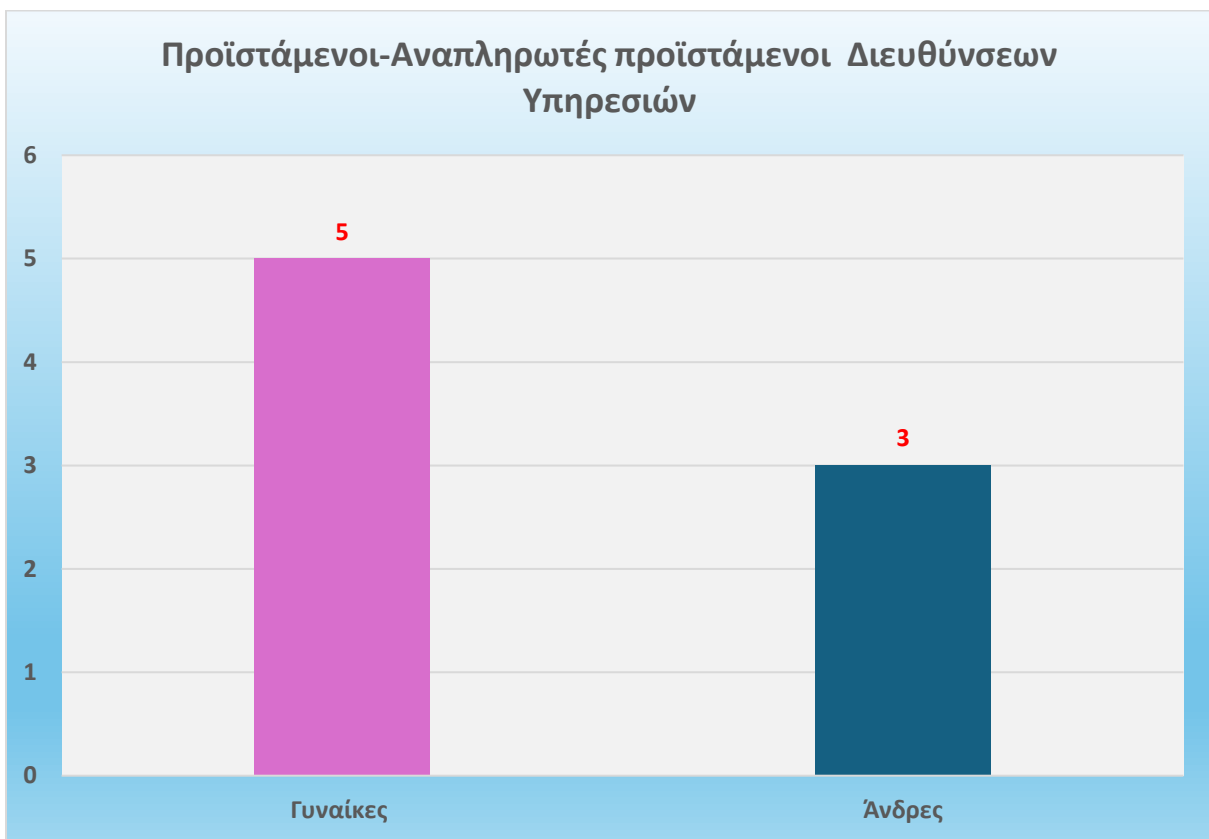


- Η ίδια εικόνα παρατηρείται και στα αυτοτελή τμήματα που αποτελούν υπηρεσίες απευθείας υπαγόμενες στο δήμαρχο με τις γυναίκες να συγκεντρώνουν ποσοστό 16,66%.
- Στην νομική υπηρεσία του Δήμου παρατηρείται απόλυτη ισορροπία φύλων. 50% γυναίκες/50% άνδρες.

Στις διευθύνσεις υπηρεσιών που αποτελούν και τον κορμό λειτουργίας σύμφωνα με το Γράφημα 4 , σε θέσεις ευθύνης, οι γυναίκες προϊστάμενοι- αναπληρωτές προϊστάμενοι υπερέχουν των ανδρών , με αναλογία. 5 προς 3.

- **Οι γυναίκες προϊστάμενοι και αναπληρωτές προϊστάμενοι των Διευθύνσεων Υπηρεσιών αποτελούν το 62,5 % του Δήμου.**

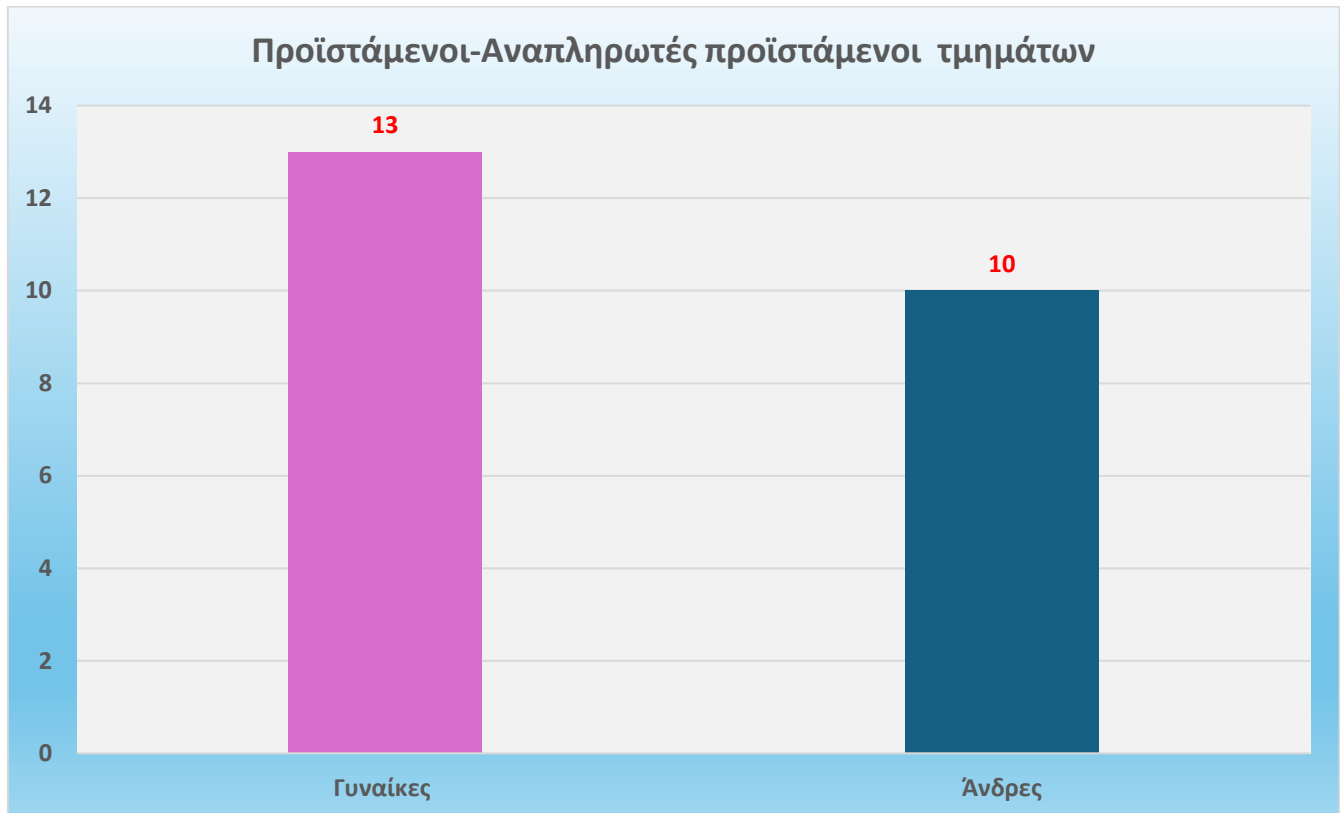
Γράφημα 4



Στα τμήματα των υπηρεσιών του Δήμου με προϊστάμενο και αναπληρωτή προϊστάμενο οι γυναίκες υπερέχουν οριακά των ανδρών συναδέλφων τους, 10 άνδρες και 13 γυναίκες.

- Σχετική ισορροπία φύλων στην κατανομή προϊσταμένων τμημάτων και αναπληρωτών : Γυναίκες 56,52%/Άνδρες 43,48%.

Γράφημα 5



Αξίζει να αναφερθεί πως :

- Στην Διεύθυνση Κοινωνικής Προστασίας οι γυναίκες συγκεντρώνουν το 100% των θέσεων ευθύνης.
- Το Τμήμα Λογιστήριου, το Τμήμα Προμηθειών , το Τμήμα Διοικητικής Μέριμνας στελεχώνονται αποκλειστικά απο γυναίκες(100%)

- Το Τμήμα Κτιριακών & Συγκοινωνιακών Έργων, το Τμήμα Η/Μ Εγκαταστάσεων & σηματοδότησης, Τμήμα Διαχείρισης & Συντήρησης Οχημάτων και το Τμήμα συνεργείων & αποκατάστασης βλαβών αντίστοιχα, αποτελούν 100% άνδρες. Επιβεβαιώνεται ο κάθετος διαχωρισμός και το στερεότυπο ότι δεν είναι το ίδιο ικανές οι γυναίκες σε τεχνικές εργασίες καθώς το τμήμα συνεργείων αποτελείται από 100% ανδρικό προσωπικό.
- Σχετική ισορροπία φύλων παρατηρείται στο σύνολο του προσωπικού με τις γυναίκες να συγκεντρώνουν το 42,78 % σε σχέση με το 57,22% των ανδρών.
- Στα περισσότερα τμήματα υπηρεσιών υπάρχει σχετική ισορροπία φύλων.Οριακή υπεροχή ανδρών είτε γυναικών, η οποία εναλλάσσεται ανά τμήμα.

Η έρευνα του Συνδέσμου Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών για ισότητα των γυναικών στις επιχειρήσεις(Ιούλιος 2023)

Ο ΣΕΒ πραγματοποίησε έρευνα σε επιχειρήσεις και το ευρύ κοινό προκειμένου να αποτυπωθεί η υφιστάμενη κατάσταση και να εντοπιστούν τυχόν αναγκαίες νομοθετικές παρεμβάσεις ή άλλες πρωτοβουλίες ενδυνάμωσης των επιχειρήσεων.

Για τον οργανισμό η ισότητα είναι θεμελιώδης ανθρώπινη, αλλά και επιχειρηματική αξία, καθώς στην εργασία ενεργοποιεί πολύτιμο ανθρώπινο κεφάλαιο χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου. Η πορεία προς την ισότητα, όμως, δεν πρέπει να εξαντλείται σε θεσμικές υποχρεώσεις στις επιχειρήσεις, αλλά να είναι ζήτημα διαρκούς προόδου προς μια κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς.

Η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών στον κόσμο της εργασίας συνιστά, εκτός από ρυθμιστική υποχρέωση (στην Ελλάδα, την Ευρώπη, και διεθνώς) και ένα ζήτημα δικαιοσύνης.

Το πρόβλημα της ανισότητας των φύλων στην εργασία, παρά τις βελτιώσεις, παραμένει σημαντικό. Το φαινόμενο, αν και έχει τις ρίζες του σε πολλαπλούς κοινωνικούς παράγοντες, όπως προκαταλήψεις και στερεότυπα και δεν δημιουργείται στους χώρους εργασίας, στερεί από τις γυναίκες τις ευκαιρίες που δικαιούνται. Ταυτόχρονα, οδηγεί σε μερική μόνο αξιοποίηση του ανθρώπινου κεφαλαίου με αρνητική επίδραση ως εκ τούτου στην παραγωγικότητα και τη διεθνή ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και των οργανισμών.

Σύμφωνα με πρόσφατα στοιχεία του ΟΗΕ, η πρόοδος στην ισότητα των φύλων έχει περιορισμένη εξέλιξη διεθνώς: εννέα στους δέκα, ανεξαρτήτως φύλου, έχουν προκαταλήψεις που χαρακτηρίζονται θεμελιώδεις, το 84,6% έχει τουλάχιστον μία σοβαρή προκατάληψη, το 50% πιστεύει ότι οι άνδρες γίνονται καλύτεροι πολιτικοί ηγέτες, το 40% ότι είναι καλύτερα στελέχη επιχειρήσεων.

Επίσης, αν και οι γυναίκες είναι πιο μορφωμένες και εξειδικευμένες από ποτέ, οι μισθοί τους είναι περίπου 39 π.μ. μικρότεροι από εκείνους των ανδρών. Στη χώρα μας, το γενικό συνταγματικό πλαίσιο της αρχής της ισότητας είναι κατοχυρωμένο ήδη από το 1975. Σχεδόν μισό αιώνα αργότερα, και ενώ έχουν γίνει μεγάλα βήματα προόδου, κυρίως την τελευταία δεκαετία, υπάρχουν ακόμα σημαντικά περιθώρια βελτίωσης

Σύμφωνα με τα τελευταία στοιχεία του Ευρωπαϊκού Παρατηρητήριου για την Ισότητα των Φύλων, ο γενικός δείκτης ισότητας για τη χώρα μας βρίσκεται στο 53%, όταν ο μέσος όρος στην ΕΕ είναι στο 68%.

Η έρευνα του ΣΕΒ για τη θέση των γυναικών στις ελληνικές επιχειρήσεις καταγράφει απόψεις και εκτιμήσεις των επιχειρήσεων και του κοινού για διάφορες πτυχές του ζητήματος της ισότητας των φύλων στην εργασία σε τέσσερις βασικές κατηγορίες: απασχόληση και αμοιβές, προσλήψεις και επαγγελματική ανάπτυξη, πολιτικές – παροχές – θεσμικό πλαίσιο, βία και παρενόχληση.

Πρόκειται για

α) Ποσοτική τηλεφωνική (CATI) έρευνα σε δείγμα 618 επιχειρήσεων,

β) Ποσοτική online (CAWI) έρευνα σε πανελλήνιο αντιπροσωπευτικό δείγμα 1061 ατόμων γενικού κοινού, ηλικίας 17+.

Με την έρευνα αυτή εξετάστηκε:

- Η θέση των γυναικών στις επιχειρήσεις,
- Η Προώθηση της έμφυλης ισότητας,
- Οι πεποιθήσεις των επιχειρήσεων.

Αμοιβές, απασχόληση και ευθύνες

➤ Η έρευνα στις επιχειρήσεις έδειξε ότι το 43% των γυναικών λαμβάνει μέσο μηνιαίο μισθό περίπου στα ίδια επίπεδα με τον εθνικό μέσο όρο (1.115€). Στο 27% των απαντήσεων, ο μέσος μηνιαίος μισθός είναι μεγαλύτερος από τον εθνικό μέσο, ενώ στο 28% καταβάλλεται μικρότερος.

➤ Ο μέσος μισθός πλήρους απασχόλησης των γυναικών είναι 1.115€ και αντιστοιχεί στο 86,83% του μισθού των ανδρών 1.284€ (ΕΦΚΑ, Δεκ 2021). **Αντίστοιχα, κατά το EIGE 2022, τα mean monthly earnings - PPS των γυναικών στην Ελλάδα ήταν στο 84,57% των ανδρών. Η έμφυλη ανισορροπία και ανισότητα στις αμοιβές είναι μια πραγματικότητα.**

- Στο ευρύ κοινό, το 51% διατηρεί την εντύπωση πως δεν υπάρχει ισότητα στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών. Εντυπωσιακά διαφοροποιημένα είναι η αντίληψη μεταξύ ανδρών και γυναικών που απάντησαν, όπου το ποσοστό των ανδρών που πιστεύουν ότι υπάρχει ισότητα είναι διπλάσιο σε σχέση με των γυναικών (58% έναντι 29%).
- Ο εθνικός μέσος όρος των γυναικών που εργάζονται (πλήρης και μερική απασχόληση) είναι 47,67%. **Στις επιχειρήσεις που συμμετείχαν στην έρευνα προέκυψε ότι το 56% βρίσκονται κάτω από τον εθνικό μέσο όρο, δηλαδή απασχολούν γυναίκες σε ποσοστό μικρότερο του 47,67%.**

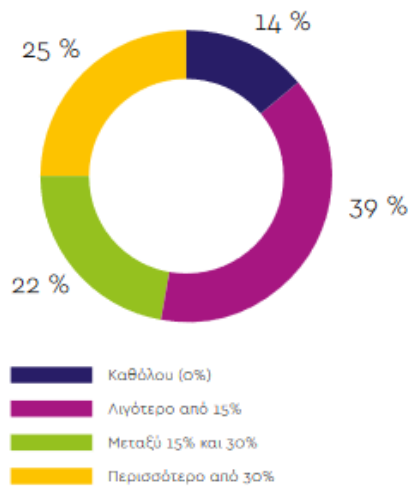
Συμμετοχή σε θέσεις ηγεσίας και θέσεις διοίκησης

Η συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις ηγεσίας και διοίκησης, δηλαδή, η ισότιμη παρουσία σε θέσεις χάραξης στρατηγικής και επιχειρησιακής διοίκησης, είναι ένας σημαντικότερος δείκτης για την ισότητα στην εργασία πέρα από το γενικό ποσοστό συμμετοχής στο συνολικό ανθρώπινο δυναμικό μιας επιχείρησης και ενός οργανισμού.

- **Θέσεις ηγεσίας:** Στο 53% των επιχειρήσεων του δείγματος, η συμμετοχή των γυναικών στο ανώτατο επίπεδο διοίκησης (πχ.Διοικητικό Συμβούλιο) είναι περιορισμένη: το 39% δήλωσε ότι οι γυναίκες συμμετέχουν σε ποσοστό λιγότερο του 15%, ενώ στο 14% δεν υπήρχε καθόλου γυναικεία παρουσία.

Στις υπόλοιπες, όμως, τα ευρήματα είναι ενθαρρυντικά: μια στις τέσσερις περίπου επιχειρήσεις έχει πάνω από 30% παρουσία γυναικών, ενώ στο 22% η συμμετοχή κυμαίνεται μεταξύ 15% και 30%

ΠΟΙΟ ΕΙΝΑΙ ΠΕΡΙΠΟΥ ΤΟ ΠΟΣΟΣΤΟ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΠΟΥ ΜΕΤΕΧΟΥΝ ΣΤΟ ΑΝΩΤΑΤΟ ΕΠΙΠΕΔΟ MANAGEMENT (ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ) ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΣΑΣ;

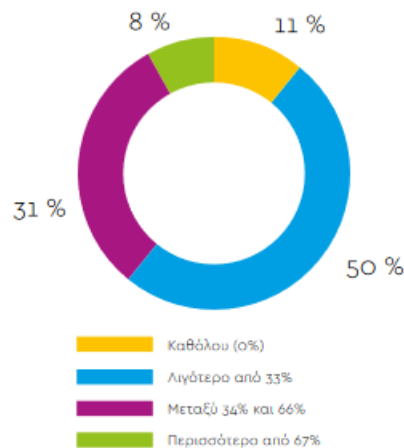


- ✓ Σύμφωνα με τον Ευρωπαϊκό Δείκτη Ισότητας των Φύλων για την Ελλάδα, στις εισηγμένες εταιρείες το 2ο εξ. 2022 η αναλογία των γυναικών στα ΔΣ ήταν 24% έναντι 32,2% του αντίστοιχου ποσοστού της Ευρώπης των 27, ενώ σύμφωνα με τον ν.4706/20, προβλέπεται εκπροσώπηση ανά φύλο σε ποσοστό που δεν υπολείπεται του 25% του συνόλου των μελών του ΔΣ.
- ✓ Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ενέκρινε τη νέα νομοθεσία (22/11/2022) για την ισορροπία των φύλων στα εταιρικά συμβούλια, υποχρεώνοντας τις επιχειρήσεις μέχρι το 2026 να έχουν το 40% του υποεκπροσωπούμενου φύλου μεταξύ των μη εκτελεστικών διευθυντών ή το 33% από το σύνολο των διευθυντικών θέσεων.
- Εξειδικεύοντας τα ευρήματα, προκύπτει ότι η μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών (άνω του 30%) βρίσκεται στις μεγάλες επιχειρήσεις (36%), στη Μακεδονία-Θράκη (28%) και την Αττική (27%), και στον κλάδο των Υπηρεσιών (29%).
- **Αναντιστοιχία διαπιστώνεται μεταξύ της κατάστασης στις επιχειρήσεις και των απόψεων του κοινού που θεωρεί ότι μόλις το**

10% των επιχειρήσεων εμπιστεύονται γυναίκες σε θέσεις ηγεσίας σε ποσοστό πάνω από 30%, ενώ στην πραγματικότητα αυτό συμβαίνει στο 25% των επιχειρήσεων. Τα έμφυλα στερεότυπα αναφορικά με τις δεξιότητες και τις ικανότητες της γυναίκας ως εργαζόμενη είναι ορατά.

- **Θέσεις διοίκησης :** Η συμμετοχή γυναικών σε διευθυντικούς ή ρόλους προϊσταμένων, δηλαδή στον βασικό κορμό της καθημερινής άσκησης εταιρικής διοίκησης και ελέγχου, δείχνει την έκταση της ισότητας των φύλων στις επιχειρήσεις και την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού τους.
- **Στο 39% (31+8) των επιχειρήσεων, γυναίκες είναι επικεφαλής σε περισσότερο από το 1/3 των διευθύνσεων ή κρίσιμων τμημάτων τους. Από την άλλη, οι μισές (50%) φέρεται να διαθέτουν γυναίκες επικεφαλής σε λιγότερο από το 1/3 των κρίσιμων τμημάτων τους. Υπάρχει, όμως, και ένα εντυπωσιακό 11% που δεν εμπιστεύεται γυναίκα επικεφαλής σε καμία διεύθυνση ή τμήμα της επιχείρησης.**

ΣΕ ΤΙ ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΠΟ ΤΙΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΑ ΚΡΙΣΙΜΑ ΤΜΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΣΑΣ ΠΡΟΪΣΤΑΤΑΙ ΓΥΝΑΙΚΑ;



- ✓ Ο Δήμος Κιλκίς δεν θα μπορούσε να ανήκει σε αυτούς τους οργανισμούς καθώς το 62,5% των διευθύνσεων και κρίσιμων τμημάτων έχει σαν επικεφαλείς γυναίκες.

- **Η έρευνα του κοινού έδειξε ότι η γνώμη της κοινωνίας είναι δυσμενέστερη από την πραγματική εικόνα που επικρατεί στις επιχειρήσεις καθώς, αν και το 39% επιχειρήσεων έχουν γυναίκες επικεφαλής σε περισσότερο από το 1/3 των διευθύνσεων ή κρίσιμων τμημάτων τους, το κοινό εκτιμάει ότι στο 70% των επιχειρήσεων αυτό δε συμβαίνει.**



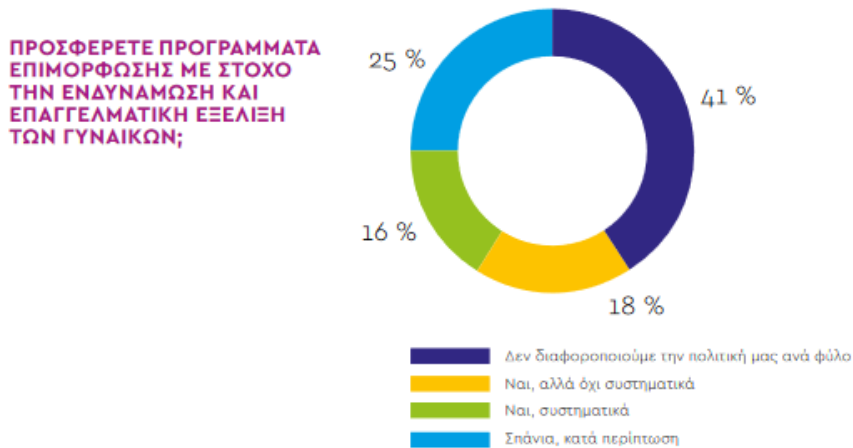
Προώθηση έμφυλης ισότητας

Επιμόρφωση για την ενδυνάμωση των γυναικών. Η συνεχής επιμόρφωση είναι ένας από τους αποτελεσματικότερους τρόπους για την επαγγελματική ενδυνάμωση των γυναικών, ιδίως όταν συνδυαστεί με κατάλληλα συστήματα διοίκησης.

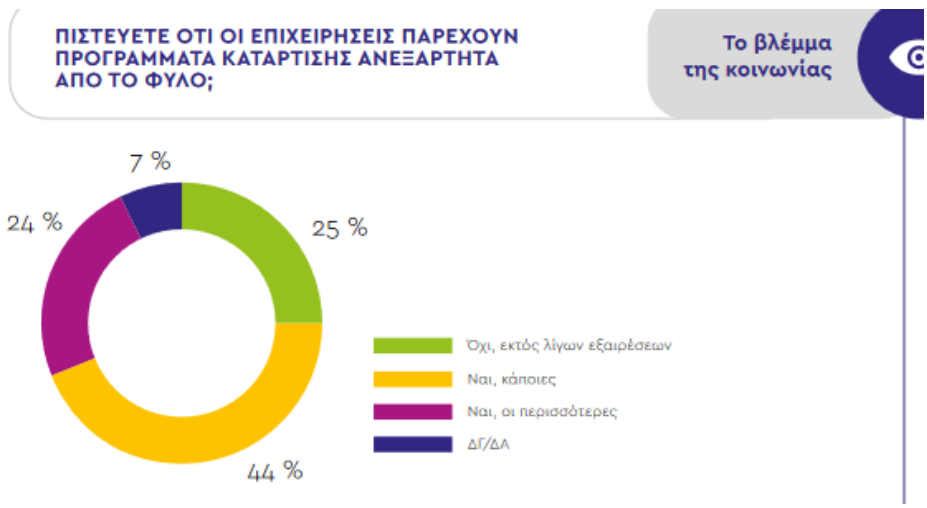
Παγκοσμίως, παρατηρείται ολοένα και μεγαλύτερη ανάπτυξη ειδικά σχεδιασμένων επιμορφωτικών προγραμμάτων για την ενδυνάμωση των γυναικών στον χώρο εργασίας και την επαγγελματική τους εξέλιξη.

- **Από τα ευρήματα της έρευνας προκύπτει ότι μόλις το 34% των επιχειρήσεων του δείγματος δηλώνουν πως προσφέρουν τέτοια προγράμματα στις γυναίκες εργαζόμενες τους, είτε συστηματικά (16%), είτε μη συστηματικά (18%). Μια στις τέσσερις (25%) δηλώνουν**

πως το κάνουν μόνο σπάνια και κατά περίπτωση, ενώ το 41% δε διαφοροποιεί την πολιτική εκπαίδευσης ανάλογα με το φύλο.



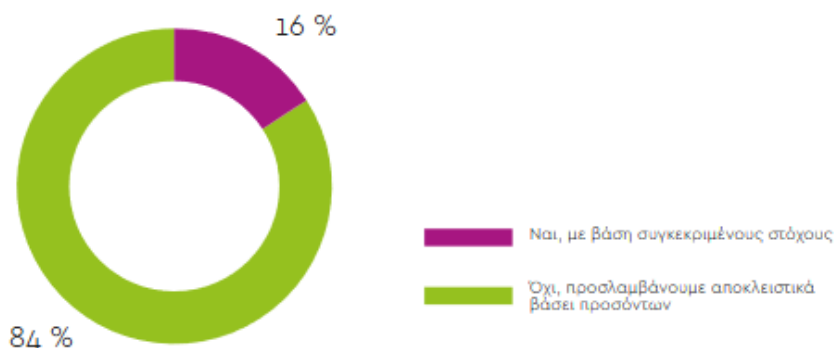
➤ **Ενδιαφέρον παρουσιάζει η άποψη του κοινού, όπου τα 2/3 των ερωτηθέντων πιστεύουν πως οι επιχειρήσεις παρέχουν προγράμματα επιμόρφωσης ανεξαρτήτως φύλου, όταν στην πραγματικότητα, αυτό συμβαίνει σε σημαντικά μικρότερο βαθμό, καθώς προκύπτει ότι αρκετές επιχειρήσεις έχουν προχωρήσει στη συστηματική οργάνωση εξειδικευμένων προγραμμάτων για γυναίκες.**



Απόψεις αναφορικά με τις ποσοτώσεις απασχόλησης

- Οι επιχειρήσεις, σχεδόν καθολικά (84%), αναγνωρίζουν ότι η εφαρμογή ποσοτώσεων για την προώθηση της ισότητας των φύλων στις προσλήψεις και στις προαγωγές συμβάλλει στη βελτίωση των αποτελεσμάτων τους (37% συμφωνούν απόλυτα και 47% μάλλον συμφωνούν). Ωστόσο, σε ίδιο ποσοστό 84% δηλώνουν πως προσλαμβάνουν αποκλειστικά βάσει προσόντων, ενώ το υπόλοιπο 16% των επιχειρήσεων πως εφαρμόζει θετική ποσόστωση με συγκεκριμένους στόχους

ΕΦΑΡΜΟΖΕΤΕ ΘΕΤΙΚΗ ΠΟΣΟΣΤΩΣΗ ΣΤΙΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ;



- Από πλευράς κοινού, το 61% πιστεύει ότι πρέπει να εφαρμοστεί θετική ποσόστωση για την ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών, ενώ δεν συμφωνεί σχεδόν ένας στους τρεις.

Παροχές και πολιτικές των επιχειρήσεων για ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης

- **Πάνω από τις μισές επιχειρήσεις εφαρμόζουν περισσότερες πολιτικές για την ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης από όσες τις υποχρεώνει η νομοθεσία.**

Οι χαρακτηριστικότερες περιλαμβάνουν:

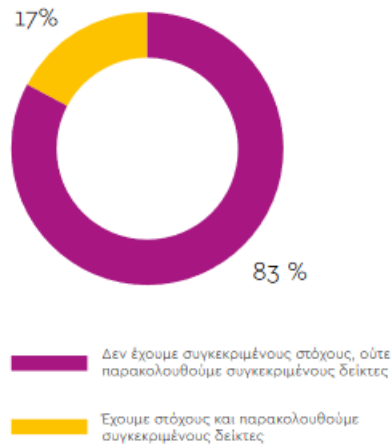
- Επιπλέον χρόνος αδειών λοχείας/ μητρότητας, η ευελιξία χρόνου και η τηλεργασία, και οι άδειες ειδικού σκοπού, που εφαρμόζονται εξίσου από τις μεγάλες και μικρές επιχειρήσεις σε ποσοστά από 51% έως 64%.
- Άλλα μέτρα όπως η πρόσθετη ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, οι ειδικές προβλέψεις για τις μονογονεϊκές οικογένειες και τα προγράμματα επανένταξης μετά από άδεια εγκυμοσύνης αναφέρονται σε μικρότερο βαθμό (από 17% έως 21%) από όλες τις επιχειρήσεις, αλλά σε γενικές γραμμές εφαρμόζονται σε υπερδιπλάσια συχνότητα στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις.

Οι πολιτικές παροχών για τη διευκόλυνση της ισότιμης συμμετοχής των γυναικών στην εργασία δεν είναι παρά μία μόνον από τις πτυχές της προώθησης της ισότητας στην αγορά εργασίας.

Η αποτελεσματικότητα των σχετικών πολιτικών εξαρτάται από πολλούς παράγοντες, με σημαντικότερους τον προσδιορισμό συγκεκριμένων στόχων και την παρακολούθηση των συναφών τους δεικτών.

- **Μόλις το 17% των επιχειρήσεων έχει στόχους και παρακολουθεί συγκεκριμένους δείκτες, ενώ το 83% δεν παρακολουθεί το ζήτημα της ισότητας των φύλων με συστηματικό τρόπο. Μεταξύ των μεγάλων επιχειρήσεων, το ποσοστό στοχοθεσίας και παρακολούθησης αγγίζει το 25%.**

ΕΑΝ ΕΦΑΡΜΟΖΕΤΕ
ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ
ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΩΘΗΣΗ ΤΗΣ
ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ
ΤΟΤΕ, ΘΑ ΛΕΓΑΤΕ...

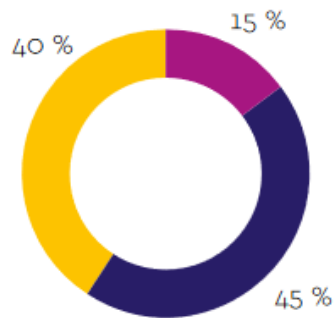


Παρά την εκτεταμένη έλλειψη στόχων και δεικτών μέτρησης, οι επιχειρήσεις απάντησαν στην έρευνα ότι, από το εξωτερικό τους περιβάλλον, θεωρούνται ως εργοδότες που προωθούν ενεργά την ισότητα με το αξιοζήλευτα υψηλό ποσοστό του 94% («σίγουρα ναι» 49%, «μάλλον ναι» 54%).

- **Υπάρχει σημαντική απόκλιση μεταξύ της αντίληψης της κοινωνίας και των πρακτικών των επιχειρήσεων, με περισσότερους από 8 στους 10 πολίτες να θεωρούν ότι οι επιχειρήσεις έχουν συγκεκριμένους στόχους και πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην εργασία και ότι μάλιστα πρέπει να τους αυξήσουν.**

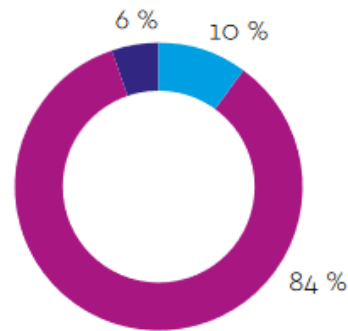


ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΘΕΤΟΥΝ
ΣΤΟΧΟΥΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ
ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ;



Όχι, εκτός λίγων εξαιρέσεων
Ναι, κάποιες
Ναι, οι περισσότερες

ΠΡΕΠΕΙ Ή ΟΧΙ ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ
ΝΑ ΑΥΞΗΣΟΥΝ ΤΟΥΣ ΣΤΟΧΟΥΣ
ΤΟΥΣ;



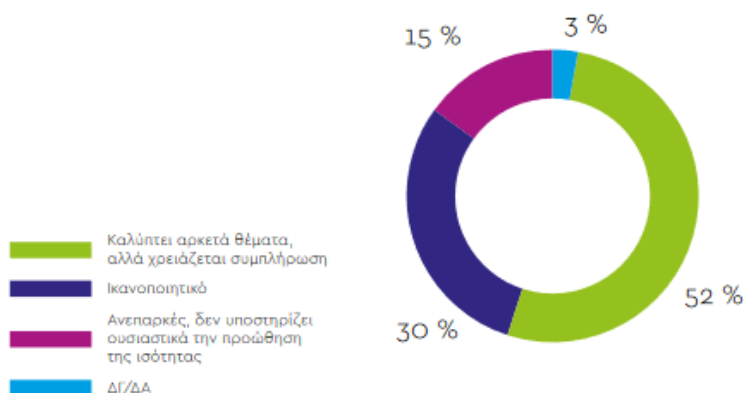
Όχι
Ναι
ΔΓ/ΔΔ

Πεποιθήσεις επιχειρήσεων αναφορικά με :

1. Αξιολόγηση του θεσμικού πλαισίου για την προώθηση της ισότητας των φύλων.

Περισσότερο από το 80% των επιχειρήσεων θεωρεί ότι το θεσμικό πλαίσιο είναι σχετικά πλήρες: το 52% θεωρεί ότι καλύπτει αρκετά θέματα, αλλά χρειάζεται συμπλήρωση, ενώ το 30% το χαρακτηρίζει ως ικανοποιητικό. Αντίθετα, μόνο το 15% των επιχειρήσεων αξιολογεί το θεσμικό πλαίσιο ως ανεπαρκές.

**ΚΑΤΑ ΤΗ ΓΝΩΜΗ ΣΑΣ, ΤΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ
ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ
ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΕΙΝΑΙ...;**



2. Πρόοδος προς την ισότητα των φύλων

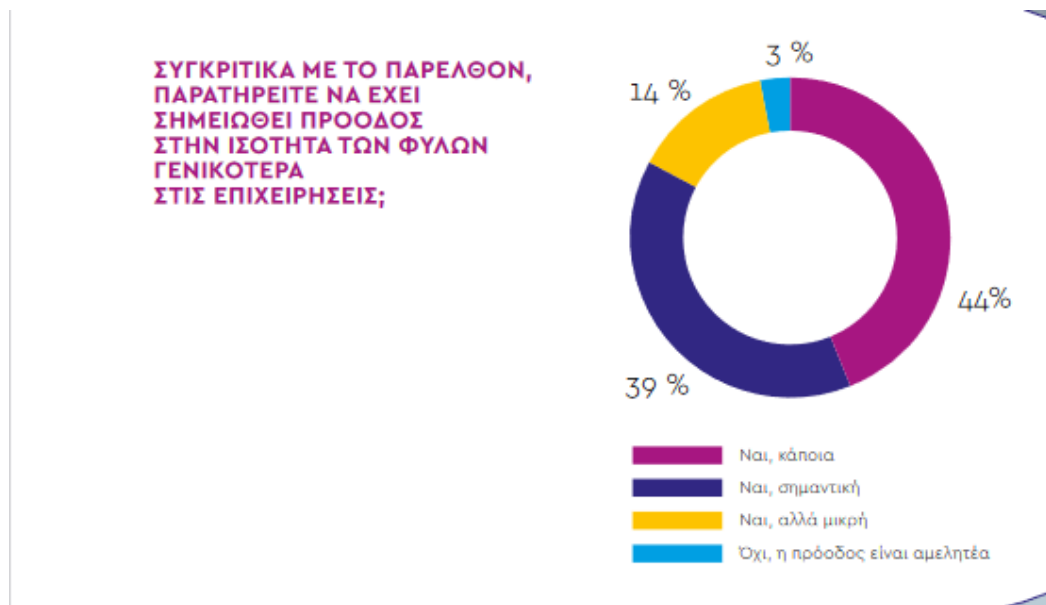
Σχετικά με την πρόοδο που έχει συντελεστεί τα τελευταία χρόνια στην έμφυλη ισότητα στον κόσμο της εργασίας, η **επιχειρηματική κοινότητα αναγνωρίζει στη συντριπτική της πλειοψηφία του 97%, αν και με διαβαθμίσεις στην ένταση της πεποίθησης (44% κάποια, 39% σημαντική), ότι έχει υπάρξει πρόοδος στην έμφυλη ισότητα στις επιχειρήσεις συγκριτικά με το παρελθόν.**

Το 14% των επιχειρήσεων την αντιλαμβάνεται ως περιορισμένη, ενώ μόνο το εναπομένον 3% θεωρεί ότι δεν έχει υπάρξει κάποια πρόοδος.

Σε ποσοστό 48%, οι άντρες θεωρούν ότι έχει υπάρξει σημαντική πρόοδος, ενώ οι γυναίκες είναι σημαντικά πιο συγκρατημένες στη σχετική αναγνώριση της προόδου, με ποσοστό 24%.

Σύμφωνα με το Gender Equality Index (2022) που αφορά την Εργασία στην Ελλάδα, η χώρα μας βρίσκεται στην προτελευταία θέση της

Ευρωπαϊκής Ένωσης με επίδοση 65,6, έναντι μ.ο. της Ευρώπης 71,7 και καλύτερη επίδοση αυτή της Σουηδίας με 83.



3. Αντιμετώπιση της παρενόχλησης και βίας

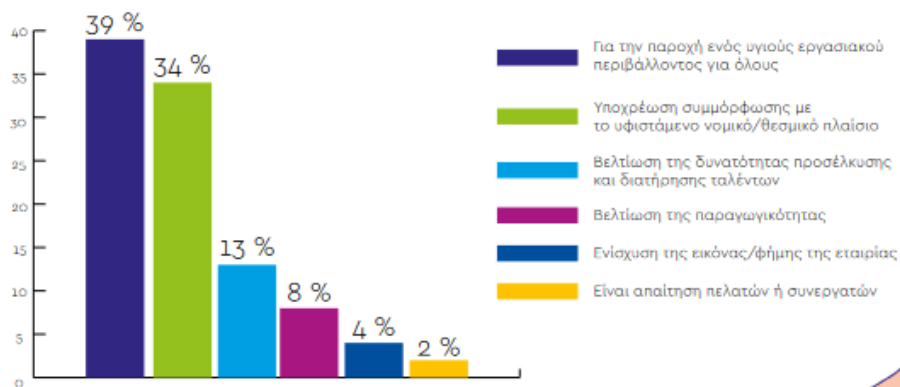
Στην ετήσια έκθεση της Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας για το έτος 2022, αναφέρθηκαν 137 περιστατικά βίας και παρενόχλησης, εκ των οποίων τα 14 εμπειρείχαν σεξουαλική παρενόχληση.

Οι καταγγέλλοντες αφορούσαν σε 98 γυναίκες και 61 άντρες, ενώ σε 60% καταγγελλόμενο εργοδότη ή νόμιμο εκπρόσωπο και σε 40% τρίτο πρόσωπο.

Αντίστοιχα στην Ειδική Έκθεση 2023 (περίοδος αναφοράς 2011–2022) του Συνήγορου του Πολίτη εξετάστηκαν 253 περιπτώσεις εκ των οποίων οι 196 αφορούν σεξουαλική παρενόχληση με τη συντριπτική πλειονότητα να αφορά γυναίκες θύματα.

Στο ερώτημα για τους λόγους που εφαρμόζουν σχετικές πολιτικές, **το 39% των επιχειρήσεων απάντησε ότι εφαρμόζουν πολιτικές κατά της παρενόχλησης και βίας με σκοπό να παρέχουν ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον σε όλους, ενώ το 34% είπε ότι κίνητρό τους είναι απλώς η συμμόρφωση με το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο.** Το 13% απάντησε ως λόγους εφαρμογής των πολιτικών κατά της παρενόχλησης και βίας τη βελτίωση της δυνατότητας προσέλκυσης και διατήρησης ταλέντων, το 8% τη βελτίωση της παραγωγικότητας, το 4% την ενίσχυση της εικόνας/φήμης της εταιρείας και μόλις 2% ανέφερε ότι είναι απαίτηση πελατών ή συνεργατών.

ΠΟΙΟΙ ΠΙΣΤΕΥΕΤΕ ΟΤΙ ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΕΡΟΙ ΛΟΓΟΙ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΠΟΙΟΥΣ Η ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΣΑΣ ΕΦΑΡΜΟΖΕΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΒΙΑΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ;



Συμπεράσματα

Τα δυο βασικά συμπεράσματα με βάση τα παραπάνω ευρήματα , είναι πως

- 1. η ισότητα στην εργασία παραμένει ζητούμενο– η αντίληψη της κοινής γνώμης δεν αντικατοπτρίζει το τι συμβαίνει στις επιχειρήσεις και πως**
- 2. γενικότερα υπάρχει απόσταση μεταξύ θεωρίας και πράξης.**

Συνοψίζοντας :

- Πάνω από τις μισές επιχειρήσεις εφαρμόζουν περισσότερες πολιτικές για την ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης από όσες υποχρεώνει η νομοθεσία.
- Υπάρχει σημαντική απόκλιση μεταξύ της αντίληψης της κοινωνίας και των πρακτικών που εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις για την ισότητα στην εργασία και την ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών.
- Στο 39% των επιχειρήσεων, γυναίκες είναι επικεφαλής σε περισσότερο από το 1/3 των διευθύνσεων ή κρίσιμων τμημάτων τους. Από την άλλη, η οριακή πλειονότητα (51%) φέρεται να διαθέτει γυναίκες επικεφαλής σε λιγότερο από το 1/3 των κρίσιμων τμημάτων τους. Υπάρχει όμως και ένα εντυπωσιακό 11% που δεν εμπιστεύεται γυναίκα επικεφαλής σε καμία διεύθυνση ή τμήμα της επιχείρησης.
- Από πλευράς κοινού, διαπιστώνεται αναντιστοιχία μεταξύ της κατάστασης στις επιχειρήσεις και των απόψεων του κοινού που θεωρεί ότι μόλις το 10% των επιχειρήσεων εμπιστεύονται γυναίκες σε θέσεις ηγεσίας σε ποσοστό πάνω από 30%, ενώ στην πραγματικότητα αυτό συμβαίνει στο 25% των επιχειρήσεων.

- Οι επιχειρήσεις σχεδόν καθολικά (84%) αναγνωρίζουν ότι η εφαρμογή ποσοστώςσεων για την προώθηση της ισότητας των φύλων στις προσλήψεις και στις προαγωγές συμβάλλει στη βελτίωση των αποτελεσμάτων τους (37% συμφωνούν απόλυτα και 47% μάλλον συμφωνούν). Στον αντίποδα, μόλις το 5% διαφωνούν και ένα 12% ούτε συμφωνεί, ούτε διαφωνεί, θεωρώντας πως τέτοια μέτρα έχουν ουδέτερο αντίκτυπο για τα εταιρικά αποτελέσματα.
- Ωστόσο, το 84% δηλώνουν πως προσλαμβάνουν αποκλειστικά βάσει προσόντων, ενώ το υπόλοιπο 16% των επιχειρήσεων πως εφαρμόζει θετική ποσοστωση με συγκεκριμένους στόχους.
- Για την ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών, οι επιχειρήσεις εκτιμούν ότι οι 3 αποτελεσματικότεροι τρόποι είναι: οι δράσεις ενημέρωσης των επιχειρήσεων για το πώς διασφαλίζεται η ισότητα των φύλων στην εργασία (86%), η οικονομική ενίσχυση για τις επιχειρήσεις που αποδεδειγμένα επιτυγχάνουν την ισότητα των φύλων (83%) και η ενημέρωση μαθητριών/φοιτητριών για την τυπική και τεχνική εκπαίδευση για την εξάλειψη στερεοτύπων (81%).

Προκλήσεις για την επίτευξη ισότητας στην εργασία

Στην Ελλάδα, οι εργαζόμενες γυναίκες λαμβάνουν χαμηλότερες αμοιβές, υποεκπροσωπούνται σε θέσεις ευθύνης και αντιμετωπίζουν ακόμα πληθώρα στερεοτύπων.

Ως πρώτο απαραίτητο βήμα για τη βελτίωση της θέσης των γυναικών, πέραν από την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση, ενδείκνυται η επένδυση στην αλλαγή κουλτούρας και εξάλειψης στερεοτύπων ή προκαταλήψεων. Είναι αυτές ακριβώς οι πεποιθήσεις και η συμπεριφορά που διαχρονικά εμποδίζουν την ανάδειξη των ικανοτήτων των γυναικών, έτσι ώστε να συνεισφέρουν στη βελτίωση της απόδοσης των επιχειρήσεων.

Όπως προκύπτει από τα ευρήματα της έρευνας, υπάρχουν πολλά σημεία όπου η επιχειρηματικότητα μπορεί να εστιάσει, να θέσει στόχους και να αναλάβει δράσεις. Τα σημαντικότερα αφορούν την αύξηση της απασχόλησης, την υποστήριξη για επαγγελματική ανάπτυξη και εξέλιξη, την ισότητα των αμοιβών, τη βελτίωση των παροχών και τη διασφάλιση ισότιμου περιβάλλοντος εργασίας χωρίς παρενόχληση και βία.

Η έρευνα καταδεικνύει σημαντικά οφέλη για τις επιχειρήσεις – αλλά όχι πάντα αυτονόητα. Σε γενικές γραμμές, αναγνωρίζονται πολλαπλά επίπεδα ωφελειών από την εφαρμογή πολιτικών ισότητας στην εργασία.

Για πάνω από το 90% των επιχειρήσεων, τα οφέλη είναι σημαντικά και επικεντρώνονται στην ικανοποίηση των εργαζομένων, στην ενίσχυση της εικόνας τους, στην προσέλκυση και διατήρηση ικανού ανθρώπινου δυναμικού, αλλά και στη βελτίωση της παραγωγικότητας. Αντίθετα, στο ευρύ κοινό η εκτίμηση για τα οφέλη κυμαίνεται λίγο πάνω από 75%.

Ωστόσο, μόλις το 17% των επιχειρήσεων έχει στόχους και παρακολουθεί συγκεκριμένους δείκτες (όπως ενδεικτικά ποσοστά εργαζομένων ανδρών/γυναικών, αμοιβές, ποσοστά στελεχών/ διοίκησης, κλπ.) ενώ το 83% δεν παρακολουθεί το ζήτημα της ισότητας των φύλων με συστηματικό τρόπο. Στις μεγάλες επιχειρήσεις, το 25% θέτει και παρακολουθεί στόχους.

Εντυπωσιακά διαφοροποιημένη είναι η αντίληψη ως προς το φύλο αυτών που απάντησαν στο ευρύ κοινό, όπου το ποσοστό των ανδρών που πιστεύουν ότι υπάρχει ισότητα είναι διπλάσιο σε σχέση με των γυναικών (58% έναντι 29%).

Η έρευνα της Gordon Thornton για το γυναικείο επιχειρείν και τη θέση της γυναίκας σε θέσεις ευθύνης.

Η παγκόσμια οικονομία συνεχίζει να αλλάζει και οι οργανισμοί δέχονται μεγαλύτερη πίεση από κάθε άλλη φορά για να προσαρμοστούν στις αλλαγές. Η πρόκληση της ανέλιξης των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις παραμένει το ίδιο επείγουσα.

Η έρευνα της Grant Thornton για την παρακολούθηση και καταγραφή του ποσοστού των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις στις επιχειρήσεις παγκοσμίως πραγματοποιείται κάθε χρόνο από το 2004 μέχρι σήμερα.

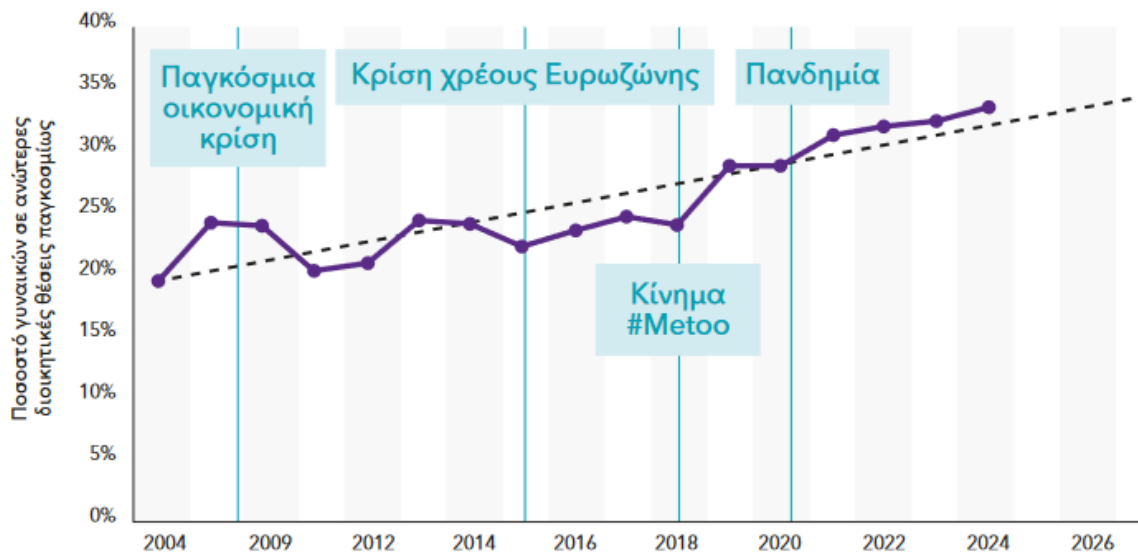
Η Παγκόσμια εικόνα

Σύμφωνα, με την έρευνα της Grant Thornton “Women in Business 2024”, η οποία διεξάγεται τα τελευταία 20 χρόνια σε όλο τον κόσμο, **το ποσοστό των γυναικών που βρίσκονται σε ανώτερες διοικητικές θέσεις παγκοσμίως, κατέγραψε περαιτέρω άνοδο κατά 1,1 ποσοστιαίες μονάδες το 2024, στο 33,5%, σε σχέση με την προηγούμενη χρονιά, ενώ στην Ευρωπαϊκή Ένωση το ποσοστό αυτό ανέρχεται στο 35%.**

Μετά την πανδημία, η πρόοδος επιταχύνθηκε αλλά παραμένει αργή. Αν δεν δοθεί μεγαλύτερη έμφαση στο ζήτημα, με τον τρέχοντα ρυθμό ανόδου, η ίση εκπροσώπηση των γυναικών στις ανώτερες διοικητικές θέσεις δεν πρόκειται να επιτευχθεί πριν το 2053.

Πλέον, η συνολική άνοδος από το 2004 έως σήμερα ανέρχεται στις 14,1 ποσοστιαίες μονάδες. Το εν λόγω ποσοστό παγκοσμίως παρέμεινε πάνω από το όριο του 30% που απαιτείται για να επιτευχθεί σημαντική αλλαγή σε επίπεδο εκπροσώπησης, για τέταρτο συνεχόμενο έτος, ενώ εφόσον ο τρέχων ρυθμός ανόδου διατηρηθεί, μέχρι το 2025 θα αγγίξει το 34%.

Ποσοστό γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις παγκοσμίως

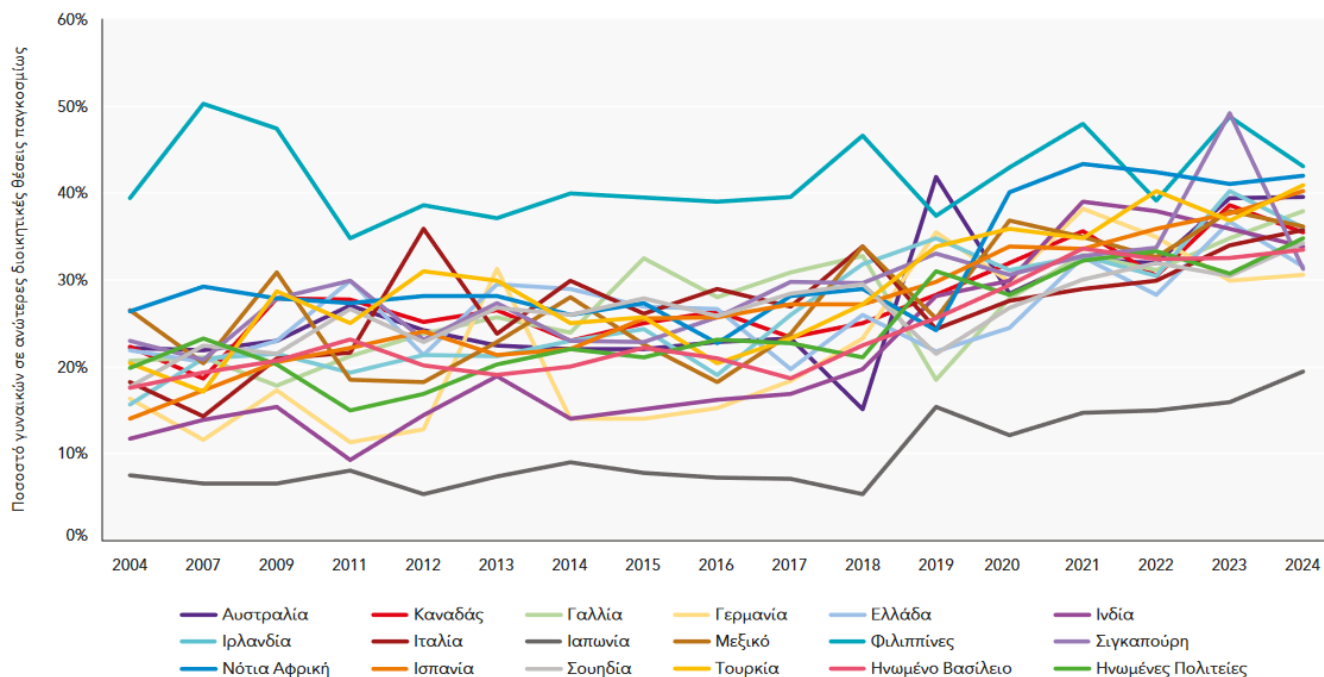


Πηγή: Grant Thornton IBR

Οι γυναίκες σήμερα νιώθουν μεγαλύτερη ενδυνάμωση όσον αφορά στη λήψη αποφάσεων για να υποστηρίξουν τις προσωπικές και επαγγελματικές τους προτεραιότητες, συμπεριλαμβανομένων ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων και της αποδοχής διαφορετικών μοντέλων ηγεσίας που δημιουργούν χώρο έτσι ώστε η γυναίκα να μπορεί να εκφράσει τον αυθεντικό εαυτό της σε ανώτερους διοικητικούς ρόλους»

Σε γεωγραφικό επίπεδο, από την έρευνα προκύπτει ότι όλες οι ήπειροι παραμένουν για ακόμα ένα έτος πάνω από το ποσοστό-ορόσημο του 30%, ενώ ειδικότερα η περιοχή της Αφρικής κατέγραψε περαιτέρω άνοδο σε σχέση με το 2023, φτάνοντας στο 41%.

Εξέλιξη του ποσοστού των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις ανά χώρα, 2004-2024



Πηγή: Grant Thornton IBR

Ενδεικτικά να σημειωθεί πως από τη θέσπιση της απαίτησης το 2021, το ποσοστό των ανώτερων διοικητικών θέσεων που κατέχουν γυναίκες στην Ιρλανδία έχει αυξηθεί από 33% σε 36%, παρότι μένει ακόμα να φανεί η πλήρης επίδραση της νέας απαίτησης.

Η Ιαπωνία παρότι υπολείπεται του παγκόσμιου μέσου όρου της Grant Thornton, τις τελευταίες δύο δεκαετίες η Ιαπωνία εισήγαγε **σημαντικά μέτρα για την ενίσχυση του γυναικείου εργατικού δυναμικού και διπλασίασε το ποσοστό της, από 8% το 2004 σε 19% το 2024.** Στα μέτρα περιλαμβάνονται αυξημένη υποστήριξη για την φροντίδα των παιδιών από την κυβέρνηση και βελτιωμένες πολιτικές για την άδεια μητρότητας.

Μία από τις χώρες που σημείωσε τη σημαντικότερη πρόοδο είναι η Ινδία, με αύξηση των ανώτερων διοικητικών θέσεων που κατείχαν γυναίκες από 12% το 2004 σε 34% το 2024.

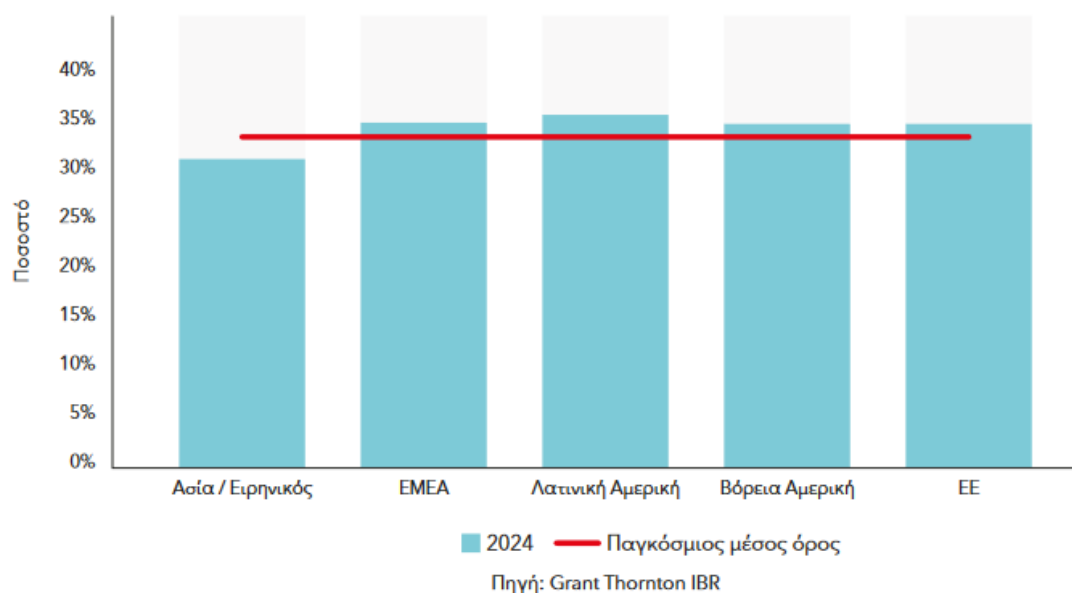
Στον ευρωπαϊκό χώρο αξιοσημείωτη είναι η αύξηση του ποσοστού της Ισπανίας.

Η Ισπανία σημείωσε επίσης σημαντική αύξηση από 14% το 2004 σε 40% το 2024. Αποτελεί το χαρακτηριστικό παράδειγμα όπου κυβερνητικές πολιτικές και επιχειρηματικός κόσμος προωθούν την ισότητα των φύλων είτε αναγνωρίζοντας πόσο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για την οικονομία σε επίπεδο επιχείρησης- οργανισμού και σε εθνικό επίπεδο είναι η επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο είτε απλά υπακούοντας στο νέο νομικό και θεσμικό πλαίσιο.

Οι επιχειρήσεις έχουν θεσπίσει προγράμματα για τη βελτίωση των διοικητικών ικανοτήτων των γυναικών. Επίσης έχουν ασκηθεί πολιτικές πιέσεις: η ισπανική κυβέρνηση ανακοίνωσε έναν νόμο που θα υποχρεώνει τις ισπανικές εταιρείες να καλύπτουν 40% των ανώτερων διοικητικών θέσεων από γυναίκες εντός τριών ετών.

Παρότι αυτές οι πολιτικές και πρακτικές δεν επικεντρώνονται απαραίτητα στην αύξηση του αριθμού των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, η ανάληψη δεσμεύσεων που θα διασφαλίσουν περισσότερες γυναίκες θα έχουν πρόσβαση σε ευκαιρίες απασχόλησης έχει σαφώς επηρεάσει θετικά την προώθηση της ίσης εκπροσώπησης των δύο φύλων σε ανώτερο επίπεδο

Ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις ανά γεωγραφική περιοχή



Στη Λατινική Αμερική, υπάρχει μια σταθερή και ενεργή τάση για κυβερνητικές δράσεις που προωθούν τις γυναίκες στο εργασιακό περιβάλλον.

Ωστόσο, κάτω από την επιφάνεια υπάρχουν ενδείξεις ότι αυτές οι προσπάθειες δεν έχουν οδηγήσει σε ίση πρόοδο μεταξύ όλων των επιχειρήσεων στη Λατινική Αμερική. **Στο 12% των επιχειρήσεων δεν υπάρχουν γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, ενώ στο 17% υπάρχει μόνο μία.** Ως εκ τούτου, παρά τα ενθαρρυντικά δημοσιευμένα στοιχεία, η αύξηση του ποσοστού των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις στη Λατινική Αμερική δεν ήταν καθολική και εξακολουθεί να απέχει πολύ από την ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων.

Παρόμοια είναι η κατάσταση στην ΕΕ, όπου στο **9% των επιχειρήσεων δεν υπάρχουν γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, ενώ στο 17% υπάρχει μόνο μία.** Πίσω από αυτό κρύβεται μια σημαντική διακύμανση μεταξύ των κρατών μελών. **Για παράδειγμα, στην Ελλάδα, στο 19% των επιχειρήσεων δεν υπάρχουν γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, ενώ στην Ισπανία το αντίστοιχο ποσοστό είναι 6%.**

Μια επικείμενη πολιτική της ΕΕ που ενδέχεται να έχει αντίκτυπο σε αυτήν την κατάσταση είναι η οδηγία της ΕΕ για τις αμοιβές των φύλων, η οποία θα τεθεί σε ισχύ το 2026.

Ένα κρίσιμο στοιχείο της πολιτικής είναι ότι υιοθετεί την αρχή της «ίσης αμοιβής για ίση εργασία», διαφοροποιώντας το μισθολογικό χάσμα ανά επίπεδο παλαιότητας. Η συνένωση των διαφορετικών πολιτισμών και τρόπων εργασίας μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ στο πλαίσιο μιας πολιτικής μπορεί να βοηθήσει στην άμβλυση των σημαντικών περιφερειακών διακυμάνσεων μέσω της τήρησης ενός ενιαίου συνόλου προτύπων.

Ωστόσο, η εικόνα των γεωγραφικών περιοχών αποκαλύπτει πού εμφανίζονται τάσεις για λιγότερες γυναίκες Διευθύνοντες Συμβούλους.

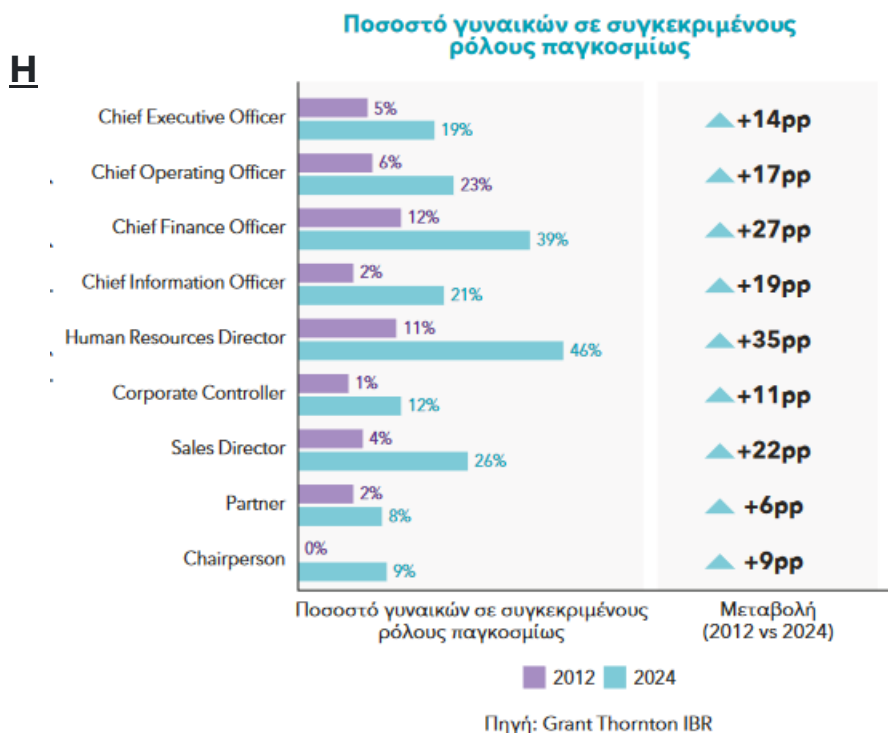
Την περίοδο 2023-2024 σημειώθηκε πτώση κατά 15% στις γυναίκες Διευθύνοντες Συμβούλους στις ΗΠΑ, κατά 14% στην Κίνα και κατά 8% στο ΗΒ.

Η θέση της γυναίκας σε ανώτατες διοικητικές θέσεις

Όσον αφορά στους ρόλους που κατέχουν οι γυναίκες παγκοσμίως, παρατηρήθηκαν αξιοσημείωτες διακυμάνσεις σε σχέση με το 2023, καθώς το ποσοστό των γυναικών που κατέχουν θέσεις Διευθύνουσας Συμβούλου (CEO) / Γενικής Διευθύντριας (MD) κατέγραψε σημαντική πτώση κατά 9 μονάδες, στο 19%, ενώ αντίθετα το ποσοστό των γυναικών σε θέσεις Chief Finance Officer (CFO) αυξήθηκε στο 39%, από 38% προηγουμένως.

Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι από το 2012 έως σήμερα, έχει σημειωθεί άνοδος στα ποσοστά των γυναικών σε όλους τους ρόλους, με τις μεγαλύτερες ανόδους να καταγράφονται στις θέσεις Human Resources

Director (+35 ποσοστιαίες μονάδες) και Chief Finance Officer (+27 ποσοστιαίες μονάδες).



→ Στην Ελλάδα, το ποσοστό των γυναικών που βρίσκονται σε ανώτερες διοικητικές θέσεις κατέγραψε πτώση κατά 5 ποσοστιαίες μονάδες το 2024, στο 32% έναντι 37% το περασμένο έτος. Συνολικά, βέβαια, από το 2004 μέχρι σήμερα, το σχετικό ποσοστό έχει σημειώσει άνοδο κατά 10 ποσοστιαίες μονάδες.

→ Παράλληλα, το ποσοστό των επιχειρήσεων που δεν απασχολούν καμία γυναίκα σε ανώτερη διοικητική θέση κατέγραψε σημαντική άνοδο στο 19% έναντι 11% το 2023. Σε σύγκριση με το 2012, όταν ξεκίνησε η καταγραφή των σχετικών στοιχείων, σημειώθηκε πτώση κατά 4 ποσοστιαίες μονάδες.

→ Στην Ελλάδα, το ποσοστό των επιχειρήσεων που έχουν έστω και μια γυναίκα σε ανώτερες διοικητικές θέσεις ανέρχεται στο 81%, την ώρα που το αντίστοιχο ποσοστό στην Ευρωπαϊκή Ένωση

βρίσκεται στο 91% και παγκοσμίως στο 93%. Από την άλλη πλευρά, το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται σε θέσεις Chief Executive Officer (CEO) και Managing Director κατέγραψε αξιοσημείωτη άνοδο στο 27% έναντι 14% το 2023.

→ Ταυτόχρονα, όσον αφορά στο ποσοστό γυναικών σε θέσεις Chief Finance Officer (CFO), υπήρξε μεγάλη πτώση στο 22% έναντι 34% το 2023, ενώ την ίδια στιγμή το ποσοστό των γυναικών σε θέσεις Chief Operating Officer (COO) σημείωσε άνοδο κατά 6 ποσοστιαίες μονάδες, συγκριτικά με το προηγούμενο έτος, που βρισκόταν στο 16%.

→ Το ποσοστό γυναικών σε θέσεις Chief Information Officer (CIO), παρέμεινε αμετάβλητο σε σχέση με το 2023, στο 7%. Επιπρόσθετα, το 67% των ερωτηθέντων στην Ελλάδα δήλωσαν ότι υπολογίζουν την ισότητα σε επίπεδο αμοιβών ανάμεσα στα δύο φύλα ως παράγοντα άμεσα συναρτημένο σε σχέση με τη διαφορετικότητα, την ισότητα και τη συμπερίληψη, ποσοστό που ήταν επίσης το υψηλότερο απ' όλες τις χώρες που έλαβαν μέρος στην έρευνα.

Το ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις (%)



➔ Αναφορικά με τις συμμετέχουσες επιχειρήσεις στην Ελλάδα :

- 1. Αξιοσημείωτο είναι και το γεγονός ότι το 79,4% των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα στην Ελλάδα εφαρμόζουν ένα μοντέλο εργασίας μόνο από το γραφείο. Πρόκειται για μια πραγματικότητα που ενδεχομένως να συνδέεται και με την εξέλιξη των γυναικών σε ανώτερες θέσεις.**
- 2. Επιπρόσθετα, το 52,6% των επιχειρήσεων στην Ελλάδα δήλωσαν ότι θεωρούν ότι θεωρούν τη στρατηγική τους σε θέματα Ενσωμάτωσης αποτελεσματική, ποσοστό σημαντικά υψηλότερα από τις υπόλοιπες χώρες που συμμετείχαν στην έρευνα.**
- 3. Επιπλέον, το 67% των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι υπολογίζουν την ισότητα σε επίπεδο αμοιβών ανάμεσα στα δύο φύλα ως παράγοντα άμεσα συναρτημένο σε σχέση με τη διαφορετικότητα, την ισότητα και τη συμπερίληψη ποσοστό**

που ήταν επίσης το υψηλότερο απ' όλες τις χώρες που έλαβαν μέρος στην έρευνα.

Συμπεράσματα

Η πρόοδος στο ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις είναι ιδιαίτερα αργή.

Οι επιχειρήσεις έχουν μια ξεκάθαρη ευκαιρία να προβούν σε ενεργά και απτά βήματα, **ακολουθώντας τρία μονοπάτια για να επιταχύνουν την επίτευξη της ίσης εκπροσώπησης των δύο φύλων:**

1. Ένα ηγετικό στέλεχος, ανεξαρτήτως φύλου, και μια γυναίκα σε ανώτερη διοικητική θέση να αναλάβουν ηγετικό ρόλο και αρμοδιότητες DE&I. Την χάραξη συγκεκριμένης στρατηγικής για την προώθηση της έμφυλης ισότητας στο χώρο εργασίας. Είναι εξαιρετικά σημαντικό να υπάρχει συμβολή από την διοικητική ομάδα, παράλληλα με την εμπειρία που προσφέρει μια γυναίκα σε ανώτερη διοικητική θέση.

2. Η επιχείρηση χαράζει μια αυτόνομη στρατηγική DE&I και την επανεξετάζει, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι περιέχει τα κατάλληλα στοιχεία για την αύξηση του ποσοστού των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις. Πρέπει να υπάρχουν σαφώς καθορισμένα βήματα που ορίζουν πώς οι επιχειρήσεις αυξάνουν αυτό το ποσοστό και ο βαθμός επιτυχίας πρέπει να αποτιμάται. Δεν αρκεί η αποτίμηση μόνο των στοιχείων που απαιτούνται από τη νομοθεσία.

3. Η επιχείρηση επανεξετάζει τυχόν αποφάσεις που έχουν ληφθεί σχετικά με αιτήματα επιστροφής του προσωπικού στο γραφείο. Οι επιχειρήσεις πρέπει να διασφαλίζουν ότι λαμβάνουν αποφάσεις σχετικά με αυτό το στοιχείο βασιζόμενες στην ανάπτυξη ενός

τρόπου εργασίας ο οποίος δίνει τη δυνατότητα σε όλους τους υπαλλήλους να νιώθουν έμπνευση, εμπιστοσύνη και υπευθυνότητα, και όχι μόνο με βάση την αποτίμηση της επαγγελματικής απόδοσής τους.

Καινοτόμες πρακτικές για την ισότητα φύλων σε οργανισμούς και επιχειρήσεις

Η προώθηση της ισότητας των φύλων είναι κρίσιμη για την επίτευξη μιας δίκαιης και ισότιμης κοινωνίας. Ακολουθούν μερικά μέτρα που μπορούν να ληφθούν για την επίτευξη αυτής της ισότητας και έχουν υιοθετηθεί τα τελευταία χρόνια από εταιρείες και οργανισμούς και αναφέρθηκαν επιγραμματικά στις έρευνες που προηγήθηκαν :

1. Πολιτικές για την Ισότητα των Αμοιβών:

Έλεγχοι Αμοιβών: Τακτικοί έλεγχοι αμοιβών για να διασφαλιστεί ότι οι γυναίκες και οι άνδρες αμείβονται ισότιμα για ίση εργασία.

Διαφάνεια στις Αμοιβές: Δημοσιοποίηση των αμοιβών για να εντοπίζονται και να αντιμετωπίζονται διαφορές στις απολαβές μεταξύ των φύλων.

2. Ευέλικτη Εργασία και Ισορροπία Εργασίας-Ζωής:

Ευέλικτα Ωράρια: Παροχή ευέλικτων ωραρίων εργασίας για να υποστηριχθούν οι εργαζόμενοι με οικογενειακές υποχρεώσεις.

Δυνατότητα Εργασίας από Απόσταση: Προσφορά επιλογών για εργασία από το σπίτι ή άλλες ευέλικτες μορφές εργασίας.

3. Προώθηση Γυναικών σε Ηγετικές Θέσεις:

Προγράμματα Mentoring και Coaching: Δημιουργία προγραμμάτων καθοδήγησης για την υποστήριξη των γυναικών στην ανάπτυξη ηγετικών δεξιοτήτων.

Κβοτά στις Διοικητικές Θέσεις: Θέσπιση ποσοτώσεων για την εξασφάλιση μιας ελάχιστης αναλογίας γυναικών σε ηγετικές θέσεις.

4. Καταπολέμηση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης:

Πολιτικές και Διαδικασίες Αναφοράς: Εγκαθίδρυση σαφών πολιτικών και διαδικασιών για την αναφορά και αντιμετώπιση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης.

Εκπαίδευση Ευαισθητοποίησης: Εκπαιδευτικά προγράμματα για όλους τους εργαζόμενους σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση και τη σημασία της πρόληψής της.

5. Εκπαίδευση και Ευαισθητοποίηση:

Σεμινάρια και Εργαστήρια: Τακτικά σεμινάρια και εργαστήρια για την ευαισθητοποίηση σχετικά με τα θέματα ισότητας των φύλων.

Εκπαιδευτικό Υλικό: Διανομή εκπαιδευτικού υλικού που προωθεί την κατανόηση και την εφαρμογή πρακτικών ισότητας.

6. Διαδικασίες Πρόσληψης και Προαγωγών:

Αντικειμενικά Κριτήρια: Χρήση αντικειμενικών κριτηρίων στις διαδικασίες πρόσληψης και προαγωγών για να αποφευχθεί η μεροληψία λόγω φύλου.

Ποικιλομορφία στις Επιτροπές Επιλογής: Συμπερίληψη γυναικών στις επιτροπές επιλογής για να διασφαλιστεί η ποικιλομορφία στις αποφάσεις.

7. Υποστήριξη Γονέων και Φροντιστών:

Άδειες Γονεϊκής και Φροντιστικής Φύσης: Παροχή αδειών μητρότητας, πατρότητας και φροντίδας, με δίκαιες απολαβές

Υποστήριξη Επιστροφής στην Εργασία: Προγράμματα υποστήριξης για τους εργαζόμενους που επιστρέφουν στην εργασία μετά από άδεια.

8. Δημιουργία Πολιτικής για την Ισότητα των Φύλων:

Αναλυτική Πολιτική Ισότητας: Ανάπτυξη και εφαρμογή μιας σαφούς πολιτικής που να περιγράφει τους στόχους και τα μέτρα για την προώθηση της ισότητας των φύλων.

Επιτροπές Ισότητας: Δημιουργία επιτροπών ή ομάδων εργασίας που θα επιβλέπουν και θα προωθούν την πολιτική ισότητας στην εταιρεία.

Ειδικότερα , τα προγράμματα mentoring και ανάπτυξης ηγετικών ικανοτήτων είναι σημαντικά εργαλεία για την προώθηση της ισότητας των φύλων σε διάφορους οργανισμούς. Μερικά παραδείγματα επιτυχημένων προγραμμάτων και πρωτοβουλιών που έχουν εφαρμοστεί:

1. "Women in Leadership" – McKinsey & Company

- Στόχος: Ανάπτυξη ηγετικών ικανοτήτων στις γυναίκες και υποστήριξή τους για να ανέλθουν σε ανώτερες διοικητικές θέσεις.
- Δράσεις: Σεμινάρια, εργαστήρια και προγράμματα mentoring που στοχεύουν στην ανάπτυξη δεξιοτήτων όπως στρατηγική σκέψη, διαχείριση ομάδων και λήψη αποφάσεων.

2. "Rising Leaders Program" – Ernst & Young (EY)

- Στόχος: Υποστήριξη γυναικών σε ανώτερες θέσεις για την ανάπτυξη ηγετικών ικανοτήτων και δικτύωσης.
- Δράσεις: Εκπαιδευτικά προγράμματα, προγράμματα mentoring από ανώτερα στελέχη και πρόσβαση σε δίκτυα γυναικών ηγετών.

3. "Global Women's Leadership Network" – International Credit Union

- Στόχος: Ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών στις ηγετικές θέσεις των πιστωτικών ενώσεων.
- Δράσεις: Διεθνή συνέδρια, εργαστήρια και mentoring από έμπειρους ηγέτες του τομέα.

4. "Lean In Circles" – Lean In Organization

- Στόχος: Δημιουργία υποστηρικτικών ομάδων για γυναίκες με στόχο την ανάπτυξη ηγετικών δεξιοτήτων και την ανταλλαγή εμπειριών.
- Δράσεις: Τακτικές συναντήσεις μικρών ομάδων (circles), παροχή εκπαιδευτικού υλικού και πρόσβαση σε ένα παγκόσμιο δίκτυο υποστήριξης.

5. "30% Club"

- Στόχος: Αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των επιχειρήσεων σε τουλάχιστον 30%.
- Δράσεις: Προγράμματα mentoring, υποστήριξη δικτύωσης και συνεργασία με εταιρείες για την υιοθέτηση καλύτερων πρακτικών διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού.

6. "Women's Leadership Development Program" – Harvard Business School

- Στόχος: Ανάπτυξη ηγετικών ικανοτήτων στις γυναίκες μέσω εκπαιδευτικών προγραμμάτων υψηλού επιπέδου.
- Δράσεις: Εκπαιδευτικά σεμινάρια, πρακτικά εργαστήρια και ευκαιρίες δικτύωσης με άλλες γυναίκες ηγέτες.

7. "GROW Coaching Program" – KPMG

- Στόχος: Παροχή υποστήριξης και καθοδήγησης σε γυναίκες εργαζόμενες για την επαγγελματική τους ανάπτυξη.

- Δράσεις: Εξατομικευμένα προγράμματα coaching, πρόσβαση σε ανώτερα στελέχη για mentoring και συμμετοχή σε εργαστήρια ανάπτυξης δεξιοτήτων.

8. "TechWomen" – U.S. Department of State

- Στόχος: Ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών στον τομέα της τεχνολογίας μέσω mentoring και επαγγελματικής κατάρτισης.
- Δράσεις: Ανταλλαγές επαγγελματιών, προγράμματα mentoring από κορυφαίες εταιρείες τεχνολογίας και εργαστήρια ανάπτυξης δεξιοτήτων.

9. "Athena Leadership Program" – Athena International

- Στόχος: Προώθηση της ηγεσίας των γυναικών μέσω καθοδήγησης και δικτύωσης.
- Δράσεις: Προγράμματα mentoring, εργαστήρια ανάπτυξης ηγετικών δεξιοτήτων και εκδηλώσεις δικτύωσης.

10. "Women's Sponsorship Program" – Deutsche Bank

- Στόχος: Ανάδειξη γυναικών σε ηγετικές θέσεις μέσω προγραμμάτων χορηγίας και καθοδήγησης.
- Δράσεις: Παροχή στήριξης από ανώτερα στελέχη, καθοδήγηση σε επαγγελματικές αποφάσεις και πρόσβαση σε ευκαιρίες δικτύωσης.

Οι παραπάνω πρακτικές αποτελούν μέρος ενός καλά οργανωμένου σταθμισμένου σχεδίου πολιτικής ισότητας των φύλων που έχει υλοποιηθεί λαμβάνοντας υπόψη μια σειρά ενδογενείς και εξωγενείς παράγοντες που δημιουργούν τόσο ευκαιρίες, αλλά και περιορισμούς στον σχεδιασμό και την υλοποίηση αυτού.

Ενδογενείς παράγοντες όπως :

- Σύστημα Παρακολούθησης και αξιολόγησης της εφαρμογής (ανάδραση και επανασχεδιασμός)
- Εταιρική κουλτούρα και επαγγελματική συμπεριφορά
- Κοινωνική εταιρική οντότητα
- Ενσωμάτωση της ισότητας στην οργανωσιακή αλλαγή
- Gender Mainstreaming: Ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού καθώς επίσης και σε όλες τις πολιτικές της επιχείρησης.

Εξωγενείς παράγοντες

- Θεσμικό πλαίσιο (σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο) και αποτελεσματικοί μηχανισμοί παρακολούθησης της εφαρμογής του
- Επίσημες πολιτικές και προγράμματα
- Διακρίσεις και αριστεία ισότητας που απονέμονται σε επιχειρήσεις
- Ευρύτερη ατζέντα ισότητας – θέματα που περιλαμβάνει η ατζέντα
- Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων
- Τα οφέλη της επιχείρησης (the business case)
- Συλλογικές διαπραγματεύσεις και εργασιακά συμβούλια και συνδικαλιστικές οργανώσεις ή σωματεία
- Συνθήκες και τάσεις της (εξωτερικής) αγοράς εργασίας
- Συνεχής παρακολούθηση / παρατηρητήρια (σε κεντρικό επίπεδο).

Με την εφαρμογή αυτών των μέτρων, οι οργανισμοί μπορούν να συμβάλουν ενεργά στη δημιουργία ενός δίκαιου και ισότιμου εργασιακού περιβάλλοντος, όπου όλοι οι εργαζόμενοι έχουν ίσες ευκαιρίες για επιτυχία και ανάπτυξη.

Οργανωσιακή κουλτούρα διοίκησης και προώθηση της ισορροπίας φύλων σε θέσεις ευθύνης και λήψης αποφάσεων

Η κουλτούρα μιας οργάνωσης αναφέρεται στις κοινές αξίες, πεποιθήσεις, συμπεριφορές και πρακτικές που διαμορφώνουν τον τρόπο λειτουργίας και λήψης αποφάσεων σε έναν οργανισμό. Η κουλτούρα αυτή επηρεάζει το κλίμα εργασίας, την αποδοτικότητα των εργαζομένων, και την ικανότητα της οργάνωσης να προσαρμόζεται σε αλλαγές και να καινοτομεί.

Κύρια Στοιχεία Κουλτούρας Οργάνωσης

➤ **Αξίες και Πεποιθήσεις:**

Οι αξίες είναι οι θεμελιώδεις αρχές που καθοδηγούν τη συμπεριφορά και τις αποφάσεις σε έναν οργανισμό.

Οι πεποιθήσεις είναι οι υποθέσεις που οι εργαζόμενοι θεωρούν ως αληθινές και καθορίζουν τον τρόπο που αντιλαμβάνονται την πραγματικότητα.

➤ **Συμπεριφορές και Πρακτικές:**

Οι συμπεριφορές αναφέρονται στον τρόπο που οι εργαζόμενοι αλληλεπιδρούν μεταξύ τους και με τους πελάτες.

Οι πρακτικές περιλαμβάνουν τις διαδικασίες, τις πολιτικές και τα συστήματα που χρησιμοποιούνται για την επίτευξη των στόχων της οργάνωσης.

➤ **Επικοινωνία και Συνεργασία:**

Η αποτελεσματική επικοινωνία και η συνεργασία είναι κρίσιμα στοιχεία για την ενίσχυση της κουλτούρας οργάνωσης.

Η διαφάνεια και η ανοιχτή επικοινωνία ενθαρρύνουν την εμπιστοσύνη και την καινοτομία.

✓ **Ηγεσία και Διοίκηση:**

Οι ηγέτες παίζουν κρίσιμο ρόλο στη διαμόρφωση και τη διατήρηση της κουλτούρας της οργάνωσης.

Το στυλ ηγεσίας επηρεάζει την ικανοποίηση των εργαζομένων και την αποδοτικότητα.

Πρόκειται για ένα σύστημα κοινού νοήματος που μοιράζονται τα μέλη ενός οργανισμού που το κάνει διακριτό από άλλους οργανισμούς.

Κατά τον Schein στο σύγγραμμα του "Organizational Culture and Leadership"(1992) αναφέρει πως η οργανωσιακή κουλτούρα είναι «ένα δομημένο σύνολο από βασικές παραδοχές που έχουν επινοηθεί, ανακαλυφθεί ή αναπτυχθεί από μια ομάδα του οργανισμού, στην προσπάθειά της να αντιμετωπίσει προβλήματα εξωτερικής προσαρμογής ή εσωτερικής ολοκλήρωσης. Οι παραδοχές αυτές έχουν αποδώσει ικανοποιητικά στο παρελθόν ώστε να θεωρούνται ότι ισχύουν και επομένως, μπορούν να διδαχθούν στα νέα μέλη ως ο σωστός τρόπος αντίληψης, σκέψης και αίσθησης σχετικά με τα συγκεκριμένα προβλήματα».

Η οργανωσιακή κουλτούρα διοίκησης κατά τον Schein παρουσιάζει συγκεκριμένες λειτουργίες. Διακρίνει αυτές που ρυθμίζουν θέματα προσαρμογής και επιβίωσης στο εξωτερικό περιβάλλον και εκείνες που διευθετούν ζητήματα εσωτερικής ολοκλήρωσης. Οι πίνακες που ακολουθούν αποκωδικοποιούν τις λειτουργίες αυτές:

Πίνακας 1.2 : Λειτουργίες της κουλτούρας αναφορικά με θέματα εξωτερικής προσαρμογής και επιβίωσης.

1. Αποστολή και Στρατηγική : αποκτάται κοινή αντίληψη της κύριας αποστολής, των πρωτευόντων διαδικασιών, των έκδηλων ή μη λειτουργιών της επιχείρησης.

2. Στόχοι : αναπτύσσεται κοινή αντίληψη των στόχων της επιχείρησης, όπως αυτοί προκύπτουν από την κύρια αποστολή της.

3. Μέσα : αναπτύσσεται κοινή αντίληψη των μέσων που θα χρησιμοποιηθούν για την επίτευξη των στόχων της επιχείρησης, όπως, η οργανωσιακή δομή, το σύστημα ανταμοιβών και εξουσίας.

4. Μέτρηση : αναπτύσσεται κοινή αντίληψη των κριτηρίων που θα χρησιμοποιηθούν για τη μέτρηση του πόσο καλά η ομάδα τα καταφέρνει στην επίτευξη των στόχων της, όπως, το σύστημα πληροφοριών και ελέγχου.

5. Διόρθωση : αναπτύσσεται κοινή αντίληψη για τις απαραίτητες διορθωτικές στρατηγικές που πρέπει να εφαρμοστούν στην περίπτωση που οι στόχοι δεν επιτευχθούν.

Πίνακας 1.3 : Λειτουργίες της κουλτούρας αναφορικά με θέματα εσωτερικής ολοκλήρωσης.

- 1. Κοινή γλώσσα και κώδικες επικοινωνίας :** αν τα μέλη ενός οργανισμού δεν μπορούν να επικοινωνήσουν και να συνεννοηθούν, τότε είναι αδύνατος ο σχηματισμός ομάδας.
- 2. Όρια ομάδας και κριτήρια αποδοχής ή αποκλεισμού :** αναπτύσσεται κοινή αντίληψη του ποιός είναι εντός και ποιός εκτός των ορίων της ομάδας και ποιά τα κριτήρια που καθορίζουν την αποδοχή κάποιου στην ομάδα.
- 3. Δύναμη και Θέση :** κάθε οργανισμός πρέπει να αναπτύσσει τα κριτήρια και τους κανόνες που καθορίζουν το πώς κάποιος αποκτά, διατηρεί και χάνει εξουσία.
- 4. Ενότητα, Φιλία και Αγάπη :** κάθε οργανισμός πρέπει να αναπτύξει τους κατάλληλους κανόνες για την εξασφάλιση ισότιμων σχέσεων μεταξύ των δύο φύλων κατά την εκτέλεση των επιχειρησιακών δραστηριοτήτων.

Πηγή : Williams, A. P. O., etl., 1996, p. 33.

Η οργανωσιακή κουλτούρα με άλλα λόγια παρέχει συνεκτικότητα σε έναν οργανισμό ολοκληρώνοντας διαφορετικά στοιχεία σε ένα σύνολο συνδεδεμένων πεποιθήσεων, αξιών και επακόλουθων συμπεριφορών .

Η σαφήνεια της αποστολής ενός οργανισμού, η έμφαση στη συμμετοχή των εργαζομένων στην λήψη αποφάσεων αντανακλά το βαθμό συνοχής σε ένα εργασιακό περιβάλλον αλλά και αποτελεί δείκτη κατά πόσο ισχυρή είναι η οργανωσιακή κουλτούρα του οργανισμού και αν ακολουθείται ένα μοντέλο διοίκησης ολικής ποιότητας.

Η Διοίκηση Ολικής Ποιότητας (Total Quality Management, TQM) είναι μια φιλοσοφία διοίκησης που στοχεύει στη συνεχή βελτίωση της ποιότητας των προϊόντων και των υπηρεσιών μιας επιχείρησης μέσω της

συμμετοχής όλων των εργαζομένων και της υιοθέτησης μεθόδων ποιοτικού ελέγχου σε όλες τις διαδικασίες. Η Διοίκηση Ολικής Ποιότητας και η ισότητα των φύλων είναι δύο αλληλένδετες έννοιες που, όταν συνδυαστούν, μπορούν να ενισχύσουν την απόδοση και την επιτυχία ενός οργανισμού .

Η ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων στο πλαίσιο της Διοίκησης Ολικής Ποιότητας στην Διοίκηση του Δήμου μπορεί να προσφέρει σημαντικά οφέλη, όχι μόνο στην προώθηση της δικαιοσύνης και της συμπερίληψης αλλά και στη βελτίωση της συνολικής απόδοσης του οργανισμού.

Οι αλλαγές ωστόσο στην κουλτούρα αποτελούν ένα πολύπλοκο ζήτημα αφού δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι μια επιχείρηση, ένας οργανισμός δεν είναι ανεξάρτητη, αυτόνομη οντότητα, ανεπηρέαστη από αλλαγές που συμβαίνουν στο ευρύτερο περιβάλλον μέσα στο οποίο λειτουργεί. Οι προσεγγίσεις για την προώθηση των πολιτικών ισότητας δεν μπορούν να αγνοούν το ευρύτερο κοινωνικό, πολιτικό και οικονομικό περιβάλλον και το γεγονός ότι τα έμφυλα στερεότυπα στην κοινωνία υπάρχουν, κυριαρχούν, ηγεμονεύουν και αμφισβητούνται ή αλλάζουν.

Κατάρτιση σχεδίου ισότητας- Γενικοί στόχοι- Μέτρα και Πολιτικές

Ο υψηλός βαθμός συνοχής σε έναν οργανισμό καθορίζει σε σημαντικό βαθμό την αποδοτικότητα των εργαζομένων αλλά και την αποτελεσματικότητα του οργανισμού ενώ μαρτυρά και το βαθμό ετοιμότητας μιας οργανωσιακής αλλαγής.

Η ύπαρξη κανόνων και κριτηρίων για το πως κάποιος αποκτά εξουσία, πως διατηρεί και χάνει την εξουσία, πως προσλαμβάνεται σε μια θέση εργασίας και με μια κριτήρια ανεπίσσεται στην ιεραρχία ή όχι είναι δεδομένη σε έναν υγιή οργανισμό.

Ομοίως κάθε οργανισμός πρέπει να αναπτύσσει τους κατάλληλους κανόνες για την εξασφάλιση ισότιμων σχέσεων μεταξύ των δυο φύλων κατά την εκτέλεση των δραστηριοτήτων του οργανισμού για την επίτευξη των στόχων του.

Η προώθηση της ισορροπίας φύλων σε θέσεις ευθύνης και στη λήψη αποφάσεων είναι κρίσιμη για την επίτευξη ισότητας και τη βελτίωση της απόδοσης ενός οργανισμού.

Στο πλαίσιο των παραπάνω ο Δήμος Κιλκίς προωθεί μια πολιτική και το σχέδιο δράσης για την ισότητα των φύλων για την προώθηση της εξασφάλισης ίσων ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών.

Το προτεινόμενο σχέδιο ισότητας των φύλων και η αντίστοιχη πολιτική εστιάζει στις εξής πέντε θεματικές περιοχές – άξονες προτεραιότητας, ακολουθώντας τις κατευθυντήριες γραμμές του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE):

- Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα.
- Ισότητα των φύλων στην ηγεσία και τη λήψη αποφάσεων.
- Ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας.
- Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα και την εκπαιδευτική διαδικασία.
- Μέτρα για την αντιμετώπιση της έμφυλης βίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Σύμφωνα με τα παραπάνω οι γενικοί στόχοι του παρόντος σχεδίου είναι και οι προτεινόμενες πολιτικές είναι :

- 1. Προώθηση της ισότητας στις ευκαιρίες απασχόλησης και σταδιοδρομίας.**
- 2. Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών.**
- 3. Ευαισθητοποίηση και εκπαίδευση της κοινωνίας.**
- 4. Στήριξη του οικογενειακού ρόλου και του εξισορροπισμένου χρόνου εργασίας και οικογενειακής ζωής.**
- 5. Εξασφάλιση της συμμετοχής όλων των φύλων στην ανάπτυξη και εφαρμογή πολιτικών ισότητας.**
- 6. Δημιουργία μηχανισμών υποστήριξης για γυναίκες και άλλες ευάλωτες ομάδες**
- 7. Καλλιέργεια ενός πολιτισμού σεβασμού και ισότητας για όλα τα φύλα.**
- 8. Ανάπτυξη Διακρατικών Συνεργασιών για την Ισότητα Φύλων**

Ως εκ τούτου προτίθεται να εντάξει στρατηγικές στο σχέδιο δράσης αναφορικά με τις Πολιτικές και Διαδικασίες Προσλήψεων και Προαγωγών, την Κατάρτιση και Ανάπτυξη δεξιοτήτων, τις Πολιτικές Ισορροπίας εργασίας-ζωής, την Ευαισθητοποίηση και την Εκπαίδευση για την Ισότητα των φύλων, Παρακολούθησης και Αξιολόγησης, Προώθησης της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης, της Εκπροσώπησης σε Συμβούλια και Επιτροπές.

Πολιτικές και Διαδικασίες Προσλήψεων και Προαγωγών:

Δίκαιες Διαδικασίες: Εφαρμογή διαφανών και δίκαιων διαδικασιών προσλήψεων και προαγωγών που εξαλείφουν τις διακρίσεις.

Στόχοι Ισορροπίας: Καθορισμός συγκεκριμένων στόχων για την εκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης και παρακολούθηση της προόδου.

Κατάρτιση και Ανάπτυξη Δεξιοτήτων:

Προγράμματα Εκπαίδευσης: Παροχή εκπαιδευτικών προγραμμάτων για την ανάπτυξη ηγετικών και διοικητικών δεξιοτήτων στις γυναίκες.

Καθοδήγηση και Mentoring: Δημιουργία προγραμμάτων καθοδήγησης και υποστήριξης για γυναίκες που επιθυμούν να αναλάβουν ηγετικούς ρόλους.

Πολιτικές Ισορροπίας Εργασίας-Ζωής:

Ευέλικτη Εργασία: Παροχή ευέλικτων ωραρίων εργασίας και δυνατότητα εργασίας από απόσταση για την υποστήριξη της ισορροπίας εργασίας-ζωής.

Άδειες Γονικής Μέριμνας: Προσφορά άδειας μητρότητας και πατρότητας, καθώς και άλλων υποστηρικτικών πολιτικών για γονείς.

Ευαισθητοποίηση και Εκπαίδευση για την Ισότητα των Φύλων:

Εκπαιδευτικά Προγράμματα: Διοργάνωση σεμιναρίων και εργαστηρίων για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σχετικά με την ισότητα των φύλων και την καταπολέμηση των στερεοτύπων.

Καμπάνιες Ευαισθητοποίησης: Ανάπτυξη καμπανιών ενημέρωσης για την προώθηση της ισότητας των φύλων εντός του οργανισμού.

Παρακολούθηση και Αξιολόγηση:

Συλλογή Δεδομένων: Τακτική συλλογή και ανάλυση δεδομένων σχετικά με την εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις ευθύνης.

Αξιολόγηση Πολιτικών: Συνεχής αξιολόγηση των πολιτικών και πρακτικών και προσαρμογή τους σύμφωνα με τα ευρήματα.

Προώθηση της Διαφορετικότητας και της Συμπερίληψης:

Δημιουργία Συμπεριληπτικού Περιβάλλοντος: Καλλιέργεια μιας κουλτούρας που υποστηρίζει τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη, εξασφαλίζοντας ότι όλες οι φωνές ακούγονται και εκτιμώνται.

Υποστήριξη Δικτύων Γυναικών: Δημιουργία και υποστήριξη δικτύων γυναικών εντός του οργανισμού για την ανταλλαγή εμπειριών και τη δημιουργία συνεργασιών.

Εκπροσώπηση σε Επιτροπές και Συμβούλια:

Ποσόστωση Φύλων: Εφαρμογή ποσοστώσεων για την εκπροσώπηση των γυναικών σε διοικητικά συμβούλια και επιτροπές λήψης αποφάσεων.

Ενίσχυση της Συμμετοχής: Ενθάρρυνση και υποστήριξη της συμμετοχής των γυναικών σε επιτροπές και ομάδες εργασίας.

Το σχέδιο ισότητας των φύλων προϋποθέτει την απόλυτη αποδοχή όλων των εμπλεκόμενων μερών. Η ανώτατη διοίκηση πρέπει να δεσμευτεί δημόσια για την ισότητα των φύλων και να ενσωματώσει αυτήν τη δέσμευση στις στρατηγικές του οργανισμού. Οι ηγέτες πρέπει να λειτουργούν ως πρότυπα, υποστηρίζοντας ενεργά την ισότητα των φύλων και ενθαρρύνοντας άλλους να ακολουθήσουν το παράδειγμά τους.

Ο Δήμος Κιλκίς διαθέτει μια ισχυρή οργανωσιακή κουλτούρα διοίκησης που διαθέτει στοιχεία μιας διοίκησης ολικής ποιότητας που χαρακτηρίζεται από :

- 1. Σαφήνεια και Συνοχή Αξιών:** Οι αξίες και οι αρχές που καθοδηγούν τον οργανισμό είναι σαφείς, κοινά αποδεκτές και ενσωματωμένες στην καθημερινή λειτουργία. Όλοι οι εργαζόμενοι κατανοούν και μοιράζονται τις ίδιες βασικές αξίες.

2. **Ενιαίος Σκοπός και Όραμα:** Ο οργανισμός έχει έναν σαφή και κοινό σκοπό ή όραμα που ενώνει τους εργαζόμενους και τους κατευθύνει προς την επίτευξη κοινών στόχων.
3. **Ηγεσία με Παραδειγματισμό:** Οι ηγέτες του οργανισμού ενσαρκώνουν τις αξίες και την κουλτούρα του οργανισμού. Δρουν ως πρότυπα, εμπνέοντας και καθοδηγώντας τους εργαζόμενους με το παράδειγμά τους.
4. **Ανοιχτή Επικοινωνία:** Υπάρχει μια κουλτούρα ανοιχτής και ειλικρινούς επικοινωνίας, όπου οι εργαζόμενοι αισθάνονται άνετα να εκφράσουν τις απόψεις τους, να μοιραστούν ιδέες και να αναφέρουν προβλήματα.
5. **Εκτίμηση και Αναγνώριση:** Ο οργανισμός αναγνωρίζει και εκτιμά τις προσπάθειες και τα επιτεύγματα των εργαζομένων. Η αναγνώριση μπορεί να είναι τόσο χρηματική όσο και ηθική, συμβάλλοντας στην αύξηση της ικανοποίησης και της αφοσίωσης των εργαζομένων.
6. **Εστίαση στην Ανάπτυξη των Εργαζομένων:** Υπάρχει μια δέσμευση για την εκπαίδευση και την επαγγελματική ανάπτυξη των εργαζομένων, με συνεχή ευκαιρίες για μάθηση και εξέλιξη.
7. **Συνεργασία και Ομαδικό Πνεύμα:** Η κουλτούρα ενθαρρύνει τη συνεργασία και την ομαδική εργασία, προάγοντας το αίσθημα της κοινότητας και της αλληλεγγύης.
8. **Καινοτομία και Ανάλυση Ρίσκων:** Ο οργανισμός ενθαρρύνει την καινοτομία και την ανάληψη υπολογισμένων ρίσκων, δημιουργώντας ένα περιβάλλον όπου οι εργαζόμενοι μπορούν να πειραματιστούν και να αναπτύξουν νέες ιδέες.
9. **Υψηλά Πρότυπα Δεοντολογίας:** Η κουλτούρα διοίκησης χαρακτηρίζεται από υψηλά πρότυπα ηθικής και δεοντολογίας,

διασφαλίζοντας ότι όλες οι πράξεις και αποφάσεις γίνονται με ακεραιότητα και διαφάνεια.

10. Προσαρμοστικότητα και Ευελιξία: Ο οργανισμός είναι ευέλικτος και προσαρμόζεται γρήγορα στις αλλαγές του περιβάλλοντος, διατηρώντας την ανταγωνιστικότητά του και την ικανότητά του να αντιμετωπίζει νέες προκλήσεις.

Η ενίσχυση αυτών των χαρακτηριστικών συμβάλλει στη δημιουργία και τη διατήρηση μιας ισχυρής οργανωσιακής κουλτούρας, η οποία με τη σειρά της υποστηρίζει την επιτυχία και την ανάπτυξη του οργανισμού.

Υπεύθυνος/η Ισότητας

Ο/η Υπεύθυνος/η για την ισότητα των φύλων στο Δήμο Κιλκίς είναι μέλος της Δημοτικής Επιτροπής Ισότητας έχει ως κύρια ευθύνη τον σχεδιασμό, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση της πολιτικής και του σχεδίου δράσης για την ισότητα των φύλων καθώς και τη δημιουργία των απαιτούμενων αναπροσαρμογών τους. Ακόμη, διοργανώνει, σε συνεργασία με τις Διευθύνσεις και Τμήματα, δράσεις ενημέρωσης, ευαισθητοποίησης και κατάρτισης για επιμέρους θέματα της εφαρμογής των δράσεων.

Βασικές πληροφορίες

ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ: Δήμος Κιλκίς

ΕΔΡΑ: Γ.Καπετά 17,Τ.Κ. 61000, Κιλκίς

ΠΕΡΙΟΔΟΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΣΧΕΔΪΟΥ: 2024 – 2026

ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ: [στοιχεία έως 27.02.2025]

89 Γυναίκες - 109 Άνδρες

καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών στην απασχόληση, καθώς και η Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας.

Εφαρμογή πολιτικής και σχεδίου δράσης για την ισότητα των φύλων

Στην εφαρμογή της πολιτικής και του σχεδίου δράσης για την ισότητα των φύλων συμμετέχουν εργαζόμενοι των διαφόρων Διευθύνσεων και Τμημάτων του Δήμου όπως ορίζεται λεπτομερώς παρακάτω.

Χρονοδιάγραμμα διεξαγωγής κατά φύλο ανάλυσης

Χρονοδιάγραμμα: Απρίλιο 2024– Απρίλιο 2026 από ομάδα εργασίας που συστάθηκε για το σκοπό αυτό.

Αποτελέσματα/ τομείς για παρεμβάσεις βάσει της κατά φύλο ανάλυσης

Για την επίτευξη αυτών των στόχων, Ο Δήμος εστιάζει στις εξής πέντε θεματικές περιοχές – άξονες προτεραιότητας, ακολουθώντας τις κατευθυντήριες γραμμές του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE):

ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 1:

Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα

ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 2:

Ισότητα των φύλων στην ηγεσία και τη λήψη αποφάσεων

ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 3:

Ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας

ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 4:

Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα και την εκπαιδευτική διαδικασία

ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 5:

Μέτρα για την αντιμετώπιση της έμφυλης βίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης

ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 1:

Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα

Στόχοι	Δράσεις	Κοινό	Χρονοδιάγραμμα	Υπεύθυνος/η Υλοποίησης	Υπεύθυνος/η Παρακολούθησης
Ισότητα των φύλων ως βασική αρχή του Δήμου	Διασφάλιση της ισότητας των φύλων ως βασικής αρχής σε υφιστάμενα κείμενα, πολιτικές, διαδικασίες του Δήμου	Σύνολο προσωπικού Δήμου./ Ευρύ κοινό	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του ΣΔΙΦ	Διεύθυνση Κοινωνικής Πολιτικής και Αλληλεγγύης Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων	Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων
	Χρήση συμπεριληπτικής/ ουδέτερης γλώσσας σε παρουσιάσεις/δράσεις επικοινωνίας και σε όλα τα νέα κείμενα του	Σύνολο προσωπικού Δήμου./ Ευρύ κοινό	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του ΣΔΙΦ	Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής και Ισότητας Φύλων. Γραφείο Επικοινωνίας και	Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων

	Δήμου (π.χ. εκδόσεις, υλικό δημοσιότητας)			Δημοσίων Σχέσεων	
	Επιβεβαίωση της δέσμευσης του Δήμου. μέσω σχετικής αναφοράς στην ιστοσελίδα	Σύνολο προσωπικού Δήμου./ Ευρύ κοινό	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του ΣΔΙΦ	Αυτοτελές Τμήμα Τεχνολογιών, Πληροφορικής, Επικοινωνιών και Ηλεκτρονικού Περιουσιολογίου Γραφείο Επικοινωνίας και Δημοσίων Σχέσεων	Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων
	Προώθηση της ισότητας των φύλων μέσω της ενημέρωσης του ευρύτερου κοινού (π.χ. ιστοσελίδα του Δήμου.)	Σύνολο προσωπικού Δήμου./ Ευρύ κοινό	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του ΣΔΙΦ	Αυτοτελές Τμήμα Τεχνολογιών, Πληροφορικής, Επικοινωνιών και Ηλεκτρονικού Περιουσιολογίου Γραφείο Επικοινωνίας και Δημοσίων Σχέσεων	Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων

	Ανάπτυξη νέων και ενίσχυση παλαιότερων συνεργασιών με οργανισμούς προώθησης της ισότητας των φύλων κτλ.	Σύνολο προσωπικού Δήμου	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του ΣΔΙΦ	Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων	Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων
	Διοργάνωση εκδηλώσεων σε συνεργασία με γυναικείες οργανώσεις για την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού	Σύνολο προσωπικού Δήμου	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του ΣΔΙΦ		Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων

ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 2:

Ισορροπία των φύλων στην ηγεσία και τη λήψη αποφάσεων

Στόχοι	Δράσεις	Κοινό	Χρονοδιάγραμμα	Υπεύθυνος/η Υλοποίησης	Υπεύθυνος/η Παρακολούθησης
Διατήρηση και ενίσχυση της έμφυλης ισορροπίας σε θέσεις ευθύνης και διαδικασίες λήψης αποφάσεων	<p>Προώθηση δράσεων ενίσχυσης της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις ευθύνης και σε επιτροπές (χειριστές έργων, επικεφαλής ομάδων εργασίας, κ.ά.). Ενθάρρυνση και προτροπή γυναικών για διεκδίκηση θέσεων ευθύνης/ συμμετοχής σε επιτροπές</p>	<p>Σύνολο προσωπικού Δήμου</p>	<p>Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του ΣΔΙΦ</p>	<p>Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων & Διεύθυνση Διοικητικής και Οικονομικής Υποστήριξης</p>	<p>Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων</p>
	<p>Υποστήριξη και ενδυνάμωση γυναικών (women empowerment) με κατάρτιση σε θέματα ηγεσίας και διοίκησης, συνεργασία με φορείς και οργανισμούς που ειδικεύονται σε</p>	<p>Σύνολο προσωπικού Δήμου.</p>	<p>Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του ΣΔΙΦ</p>	<p>Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων & Διεύθυνση Διοικητικής και Οικονομικής Υποστήριξης</p>	<p>Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων</p>

	Θέματα ενδυνάμωσης				
--	-----------------------	--	--	--	--

ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 3:

Ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας

Στόχοι	Δράσεις	Κοινό	Χρονοδιάγραμμα	Υπεύθυνος/η Υλοποίησης	Υπεύθυνος/η Παρακολούθησης
Διατήρηση και ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών/ Εξασφάλιση ισότιμης διαδικασίας πρόσληψης προσωπικού	Συμμετοχή γυναικών στις επιτροπές προσλήψεων και εξέλιξης	Εργαζόμενες στο Δήμο	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του ΣΔΙΦ	Διεύθυνση Διοικητικής και Οικονομικής Υποστήριξης & Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων	Υπεύθυνος /η Ισότητας Φύλων
	Συμμετοχή της Υπεύθυνης Ισότητας των Φύλων με συμβουλευτικό ρόλο στη	Υποψήφιοι/ες	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του ΣΔΙΦ	Διεύθυνση Διοικητικής και Οικονομικής Υποστήριξης &	Υπεύθυνος /η Ισότητας Φύλων

	<p>διαδικασία προκήρυξης των θέσεων και αξιολόγησης των υποψηφιοτήτων</p>			<p>Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων</p>	
	<p>Αξιοποίηση διαφορετικών μέσων - μεταξύ άλλων – site Δήμου., λογαριασμοί Δήμου. στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, για τη δημοσίευση των προκηρύξεων με στόχο την προσέλκυση περισσότερων υποψηφίων με διαφορετικά προφίλ</p>	<p>Υποψήφιοι/ες</p>	<p>Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του ΣΔΙΦ</p>	<p>Διεύθυνση Διοικητικής και Οικονομικής Υποστήριξης & Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων</p>	<p>Υπεύθυνος /η Ισότητας Φύλων</p>
	<p>Παρακολούθηση της διαδικασίας α) με</p>	<p>Σύνολο προσωπικού Δήμου</p>	<p>Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του ΣΔΙΦ</p>	<p>Διεύθυνση Διαχείρισης της Ποιότητας,</p>	<p>Υπεύθυνος /η Ισότητας Φύλων</p>

	καταγραφή (ανά φύλο) των αιτήσεων που υποβάλλονται σε κάθε προκήρυξη (σε ετήσια βάση), β) καταγραφή (ανά φύλο) των νεοπροσλαμβανόμενων (σε ετήσια βάση)			Εκπαίδευση, Ανάπτυξης & Προβολής & Διεύθυνση Διοικητικής και Οικονομικής Υποστήριξης & Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων	
--	---	--	--	---	--

Στόχοι	Δράσεις	Κοινό	Χρονοδιάγραμμα	Υπεύθυνος/η Υλοποίησης	Υπεύθυνος/η Παρακολούθησης
Παροχή ίσων ευκαιριών	Ανάδειξη του Δήμου ως οργανισμού παροχής ίσων ευκαιριών (equal opportunity employer) μέσω σχετικής αναφοράς στις προκηρύξεις νέων θέσεων εργασίας, στην ιστοσελίδα όπου	Υποψήφιοι/ες	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του ΣΔΙΦ	Διεύθυνση Κοινωνικής Προστασίας, Γραφείο Επικοινωνίας & Δημοσίων σχέσεων, Διεύθυνση Διοικητικής και Οικονομικής Υποστήριξης & Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων	Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων

αναρτώνται οι νέες θέσεις εργασίας κτλ				
Ανάδειξη και δημοσιοποίηση καλών πρακτικών του π.χ εκδηλώσεις πρωτοβουλίες για την ισότητα.	Ευρύ κοινό	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του ΣΔΙΦ	Γραφείο Επικοινωνίας&Δημοσίων σχέσεων & Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων	Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων
Συστηματική παρακολούθηση μισθολογικών δεδομένων και στατιστικών και δημιουργία αναφορών (σύνθεση κατά φύλο, θέση και ιεραρχικό επίπεδο) – μόνο για μισθώσεις έργου	Συνεργάτες Μίσθωσης Έργου	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του ΣΔΙΦ	Διεύθυνση Διοικητικής και Οικονομικής Υποστήριξης & Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων	Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων

ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 4:

Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα και την εκπαιδευτική διαδικασία

Στόχοι	Δράσεις	Κοινό	Χρονοδιάγραμμα	Υπεύθυνος/η Υλοποίησης	Υπεύθυνος/η Παρακολούθησης
Βελτίωση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στις δραστηριότητες του Δήμου	<p>Προώθηση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου σε δράσεις του Δήμου. (ενδεικτικά, α) διατήρηση της έμφυλης κατανομής στην παραγωγή των β) συμμετοχή σε ευρωπαϊκά ερευνητικά έργα που στοχεύουν στην ισότητα των δύο φύλων)</p>	Σύνολο προσωπικού Δήμου	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του ΣΔΙΦ	<p>Διεύθυνση Κοινωνικής Προστασίας, Γραφείο Επικοινωνίας & Δημοσίων σχέσεων,</p> <p>Διεύθυνση Διοικητικής και Οικονομικής Υποστήριξης & Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων</p>	Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων
	<p>Διοργάνωση δράσεων ενημέρωσης για την κατανόηση της σημασίας και του τρόπου ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στις (πζ σεμινάρια εσωτερικής επιμόρφωσης υπαλλήλων)</p>	Σύνολο προσωπικού Δήμου	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του ΣΔΙΦ	<p>Γραφείο Επικοινωνίας & Δημοσίων σχέσεων,</p> <p>Διεύθυνση Διοικητικής και Οικονομικής Υποστήριξης & Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων,</p>	Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων

				Διεύθυνση Κοινωνικής Προστασίας,	
--	--	--	--	----------------------------------	--

Στόχοι	Δράσεις	Κοινό	Χρονοδιάγραμμα	Υπεύθυνος/η Υλοποίησης	Υπεύθυνος/η Παρακολούθησης
Ενίσχυση της συμμετοχής γυναικών σε δράσεις έρευνας και καινοτομίας	Ενθάρρυνση της συμμετοχής ανδρών και γυναικών στις διαδικασίες σύλληψης και υλοποίησης ερευνητικών, αναπτυξιακών έργων και δράσεων καινοτομίας	Σύνολο προσωπικού Δήμου	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του ΣΔΙΦ	Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων & Διεύθυνση Διοικητικής και Οικονομικής Υποστήριξης	Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων
	Παρότρυνση/ προτροπή γυναικών για συμμετοχή σε δράσεις (ημερίδες κτλ.) που διοργανώνει ή συμμετέχει ο Δήμος με ενεργό παρουσία ,	Σύνολο προσωπικού Δήμου	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του ΣΔΙΦ	Συντονιστές Έργων & Υπεύθυνοι Τμημάτων	Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων

	<p>Προώθηση του έργου των γυναικών και δράσεις διάχυσης αποτελεσμάτων έρευνας και καινοτομίας</p>	<p>Σύνολο προσωπικού Δήμου</p>	<p>Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του ΣΔΙΦ</p>	<p>Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων & Διεύθυνση Τοπικής Ανάπτυξης Γραφείο Επικοινωνίας και δημοσίων σχέσεων</p>	<p>Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων</p>
	<p>Ενίσχυση της έρευνας που διεξάγεται από γυναίκες και της γυναικείας επιχειρηματικότητας μέσω εξειδικευμένων υπηρεσιών που προσφέρει το ΕΚΤ στην εγχώρια ερευνητική και επιχειρηματική κοινότητα</p>	<p>Συνολο Προσωπικού ./Γυναίκες Επιχειρηματίες</p>	<p>Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του ΣΔΙΦ</p>	<p>Υπεύθυνη Ισότητας Φύλων & Διεύθυνση Τοπικής Ανάπτυξης Επιχειρηματικότητας</p>	<p>Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων</p>

ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 5:

Μέτρα για την αντιμετώπιση της έμφυλης βίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Στόχοι	Δράσεις	Κοινό	Χρονοδιάγραμμα	Υπεύθυνος/η Υλοποίησης	Υπεύθυνος/η Παρακολούθησης
Πολιτική για την παρενόχληση και βία στην εργασία	Θέσπιση Πολιτικής πρόληψης & καταπολέμησης της βίας & της παρενόχλησης στην εργασία	Σύνολο προσωπικού Δήμου	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του ΣΔΙΦ	Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων, Νομική υπηρεσία Διεύθυνση Διοικητικής υποστήριξης Διεύθυνση Κοινωνικής Προστασίας,	Υπεύθυνος/η Κανονιστικής Συμμόρφωσης βάσει της Πολιτικής
Εκπαίδευση σε θέματα βίας και παρενόχλησης	Εκπαίδευση για την αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας	Σύνολο προσωπικού Δήμου	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του ΣΔΙΦ	Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων & Διεύθυνση Διοικητικής και Οικονομικής Υποστήριξης, Διεύθυνση Κοινωνικής Προστασίας,	Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων
	Ευαισθητοποίηση/ ενημέρωση για τη βία και την παρενόχληση (π.χ. παροχή	Σύνολο προσωπικού Δήμου	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του ΣΔΙΦ	Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων & Διεύθυνση Διοικητικής και Οικονομικής Υποστήριξης	Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων

	<p>ενημερωτικό ύ υλικού) στο χώρο εργασίας</p>			<p>Διεύθυνση Κοινωνικής Προστασίας,</p>	
--	--	--	--	---	--

Αξιολόγηση & Παρακολούθηση

Δεδομένου ότι η πολιτική και το σχέδιο δράσης για την ισότητα των φύλων αποτελεί μία θεσμική δήλωση εκ μέρους του Δήμου περί της ισότητας των φύλων στο πλαίσιο της καθημερινής λειτουργίας του και περιγράφει τους στόχους και τις δράσεις για τη διατήρηση ή την ενίσχυση αυτών των πολιτικών ισότητας, η παρακολούθηση της εφαρμογής του καθώς και η περιοδική του αναθεώρηση αποτελεί μία σημαντική διάσταση που διασφαλίζει ότι η πορεία επίτευξης έμφυλης ισότητας έχει χρονική διάρκεια.

Ως εκ τούτου συστήνεται επιτροπή παρακολούθησης σχεδίου ισότητας φύλου με πρόεδρο αυτής (υπεύθυνος ισότητας φύλων) μέλος της Δημοτικής Επιτροπής Ισότητας και μέλη, από έναν εκπρόσωπο την Διεύθυνση Κοινωνικής Πολιτικής και Αλληλεγγύης, Γραφείο Επικοινωνίας και Δημοσίων Σχέσεων, Διεύθυνση Διοικητικών Υπηρεσιών, Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών.

Η αξιολόγηση της ανάγκης αναθεώρησης - τροποποίησης πραγματοποιείται σε διετή βάση.

Το παρόν εγκρίθηκε από το ΔΣ του Δήμου Κιλκίς . (...../..../.....2025)

Δήμος Κιλκίς- Σχέδιο Ισότητας των Φύλων

Βιβλιογραφία

Ξενόγλωσση

1. European Commission, Eurobarometer (1998). Equal opportunities for women and men.
2. European Commission, Gender Equality Strategy (2020-2025)
3. Schein, E. (1985). Organizational culture and leadership. (1st edn). San Francisco, CA: Jossey Bass.
4. Schein, E. (1992). Organizational culture and leadership. (2st edn). San Francisco, CA: Jossey Bass.
5. Schein, E. H. (1983), "The role of the founder in creating organizational culture", Organizational dynamics, Vol. 12, pp. 13-28.
6. Williams, R. (1983), Keywords. London: Fontana.
7. Williams, S. (2001), "Increasing employees' creativity by training their managers», Industrial and Commercial Training, Vol. 33 No 2, pp. 63-68.
8. Wilson, M. A., (1997), "The nature of corporate culture within a service delivery environment", International Journal of Service Industry Management, Vol. 8, No. 1, pp. 87-102.
9. Wilson, M. A., (2001), "Understanding organizational culture and the implications for corporate marketing", European Journal of Marketing, Vol. 35, No. 3, pp. 353-367.

Ελληνόγλωσσα

10. Δαμουλιάνου, Χ. (2005). Ταλαντούχα γυναικεία στελέχη στον προθάλαμο των Δ.Σ. Διαθέσιμο στο: <https://www.kathimerini.gr/economy/business/233782/talantoycha-gynaikieia-stelechi-ston-prothalamo-ton-d-s/> (Ανακτήθηκε στις 13 Νοεμβρίου 2015)
11. Κακλαμανάκη, Β. (1984). Η θέση της Ελληνίδας στην οικογένεια, στην κοινωνία, στην πολιτεία. Αθήνα: Εκδόσεις Καστανιώτη.
12. Καραμεσίνη, Μ. & Σκόμπα, Μ. & Χατζηβαρνάβα, Ε. (2016). Βιβλιογραφική Επισκόπηση και Ανάλυση Πολιτικών σχετικά με τη Συμφιλίωση Επαγγελματικής και Οικογενειακής/Ιδιωτικής Ζωής. Αθήνα: Εργαστήριο Σπουδών Φύλου, Πάντειο Πανεπιστήμιο, <https://kethi.gr/vivliografiki-episkopisi-keanalysisi-politikon-schetika-ti-symfiliosi-epangelmatikis-ke-ikogeniakisidiotikis-zois/>
13. Κεφάλας, Χ. (2008). 2008). Η αρχή της ίσης μεταχείρισης γυναικών και ανδρών στη σχέση εργασίας. Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο.
14. ΣΧΕΔΙΟ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΦΥΛΩΝ «ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΑΤΤΙΚΗΣ» - εκδ. 1 – Ιανουάριος 2023
15. Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2024-2026 «Δήμος Αμπελοκήπων Μενεμένης» Ιανουάριος 2024

Ιστότοποι

- <https://www.grant-thornton.gr/insights/ibr/women-in-business-2023/>
- <https://www.sev.org.gr/ekdoseis/ereyna-gynaikes/>
- www.e-kilkis-gr

