



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΝΟΜΟΣ ΑΤΤΙΚΗΣ
ΔΗΜΟΣ ΑΙΓΑΛΕΩ
ΔΗΜΟΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ**

**ΑΠΟΣΠΑΣΜΑ
Από το πρακτικό της αριθμ. 30/2022
Συνεδρίασης Δημοτικού Συμβουλίου**

Αριθμ. Απόφασης 168 / 2022

ΘΕΜΑ: Έγκριση Σχεδίου Ισότητας Φύλων (Gender Equality Plan – GEP) Δήμου Αιγάλεω

Το Δημοτικό Συμβούλιο Αιγάλεω συνήλθε σε δια περιφοράς συνεδρίαση σήμερα, **ημέρα Πέμπτη 29 Δεκεμβρίου 2022** και ώρα **12:00**, κατόπιν της έγγραφης πρόσκλησης του Προέδρου Δημοτικού Συμβουλίου, με αριθμ. πρωτ. **62856/23-12-2022**, η οποία επιδόθηκε στα μέλη και στον κ. Δήμαρχο, σύμφωνα με τον ν.3852/2010, άρθρο 67 παρ.1 & 4, όπως τροποποιήθηκαν και ισχύουν και σύμφωνα με τις ισχύουσες υγειονομικές διατάξεις αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης του κορωνοϊού COVID-19 και της ανάγκης περιορισμού της διάδοσής του.

Ακολούθως, διαπιστώθηκε από τον Πρόεδρο η νόμιμη απαρτία, δεδομένου ότι σε σύνολο σαράντα ενός (41) μελών, είναι παρόντα τα σαράντα ένα (41), όπως παρακάτω και ο Δήμαρχος κ. Γκίκας Ιωάννης.

ΠΑΡΟΝΤΕΣ

1) Αβραμίδου-Καραγιάννη Μαρία, 2) Αγαπητός Κων/νος, 3) Αγγελάκη Σοφία, 4) Αρβανίτης Χρήστος, 5) Ασημακόπουλος Νικόλαος, 6) Βαϊνάς Παντελής, 7) Βασιλειάδης Στυλιανός, 8) Βασιλοπούλου Θεοδώρα, 9) Βελλιανίτη Ανδρονίκη, 10) Βλάχου Ζωή, 11) Βούλγαρης Βασίλειος, 12) Γεωργούλη Θωμαΐς (Γραμματέας), 13) Γονιδάκης Δημήτριος, 14) Δάγκα Παρασκευή, 15) Δασκαλάκη Άννα, 16) Δημομελέτης Ιωάννης, 17) Ευαγγελάτος Σπυρίδων, 18) Ζαχαροπούλου – Γιαννουλάτου Χρυσούλα, 19) Καλοχωρίδης Παναγιώτης, 20) Κάντζος Ιωάννης (Πρόεδρος), 21) Καραχάλιος Γεώργιος, 22) Καρυπίδης Ηλίας, 23) Κατωπόδης Παναγιώτης, 24) Κοσμίδης Γεώργιος, 25) Κουτούλιας Ιωάννης, 26) Μανδραφλής Παναγιώτης, 27) Μάνδρος Ηλίας, 28) Μερκουράκη – Νικολούδη Παναγιώτα, 29) Μπίρμπας Δημήτριος, 30) Μποργράκος Δημήτριος, 31) Νικητάκης Νικόλαος, 32) Ξεζωνάκης Χαρίλαος, 33) Σάμιος Ιωάννης, 34) Σάμιος Κων/νος, 35) Σαντζαρίδης Παναγιώτης, 36) Σκλαβούνος Λάμπρος, 37) Τόλης Γεώργιος, 38) Φίλης Κων/νος (Αντιπρόεδρος), 39) Χριστόγλου Γιαννούλα, 40) Χρυσούλας Φώτιος, 41) Ψωμάδη Ζωή

ΑΠΟΝΤΕΣ

ΠΡΟΣΗΛΘΑΝ / ΑΠΟΧΩΡΗΣΑΝ

Στο 3^ο θέμα εκτός της ημερήσιας διάταξης, ο Πρόεδρος του Δ.Σ. θέτει υπόψη του Σώματος το αριθμ. πρωτ. 62779/23-12-2022 έγγραφο του κ. Δημάρχου, το οποίο έχει ως εξής:

Κύριε Πρόεδρε,

Στο πλαίσιο των αναγκών συμμετοχής του Δήμου Αιγάλεω σε ευρωπαϊκά προγράμματα (HORIZON 2020, ERASMUS+, URBACT, AMIF, κλπ) και σε συνεργασία με το Εξειδικευμένο Γραφείο για την Ισότητα των Φύλων του Δήμου Αιγάλεω (Διεύθυνση Κοινωνικής Προστασίας) εκπονήθηκε το «*Σχέδιο Ισότητας Φύλων (Gender Equality Plan – GEP)*», λαμβάνοντας υπόψη τα ευρωπαϊκά πρότυπα που επικρατούν και το Εθνικό Σχέδιο για την Ισότητα των Φύλων (2021-2025) (Σχετ. 1).

Το εν λόγω σχέδιο αποτελεί ένα πλάνο δράσεων, **οι οποίες αφορούν στο στελεχιακό δυναμικό του Δήμου Αιγάλεω** και έχουν ως στόχο την προαγωγή της ισότητας των φύλων και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας. Επί της ουσίας αποτελεί ένα σχέδιο δράσης με στόχο την παροχή ίσων ευκαιριών στις γυναίκες στη δημόσια διοίκηση του Δήμου Αιγάλεω, βελτιώνοντας παράλληλα τις συνθήκες εργασίας και ευημερίας των γυναικών. Οι προτεινόμενες ενέργειες έχουν σχεδιαστεί σύμφωνα με τις ανάγκες του προσωπικού του δήμου και η πρόοδός τους θα παρακολουθείται διεξοδικά από τα αρμόδια τμήματα του Δήμου.

Στόχος του παρόντος σχεδίου είναι η ενημέρωση του κοινού σχετικά με τις υπάρχουσες εργασιακές συνθήκες, την ευημερία ανδρών και γυναικών αλλά και το σχεδιασμό μέτρων και δράσεων για την αναβάθμιση της παρούσας εργασιακής κατάστασης, μέσα από επιμορφωτικές παρεμβάσεις στο προσωπικό του Δήμου.

Με την παρακολούθηση και την εφαρμογή του σχεδίου, ο Δήμος Αιγάλεω φιλοδοξεί να γεφυρώσει όλα τα πιθανά κενά στις συνθήκες εργασίας ισότητας των φύλων, να τονώσει την ευημερία των γυναικών που εργάζονται στον Δήμο καθώς και να εκπαιδεύσει όλο το προσωπικό του και να το ευαισθητοποιήσει σε θέματα ισότητας των φύλων.

Το εν λόγω σχέδιο περιλαμβάνει εκπαιδευτικό πλάνο που περιέχει ενδεικτικά τις ακόλουθες ενότητες και δράσεις:

- 1) ΗΓΕΣΙΑ ΚΑΙ ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ: Υλοποίηση εκπαιδευτικών σεμιναρίων με ομάδα στόχου γυναίκες υπαλλήλους και δημιουργία εκπαιδευτικής εργαλειοθήκης, συμμετοχή του Δήμου σε συναφή Ευρωπαϊκά προγράμματα
- 2) ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΕΜΦΥΛΗΣ ΒΙΑΣ: Υλοποίηση εκπαιδευτικών σεμιναρίων με τη τεχνική της μη-βίαιης επικοινωνίας, πρόσβαση των εργαζόμενων γυναικών σε δράσεις ψυχολογικής υποστήριξης
- 3) ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΚΑΙ ΓΟΝΕΪΚΗ ΕΥΗΜΕΡΙΑ: Υλοποίηση εκπαιδευτικών σεμιναρίων με στόχο την εξισορρόπηση επαγγελματικής και εργασιακής ζωής, δημιουργία και καθιέρωση χώρου για θηλασμό
- 4) ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ: Υλοποίηση σεμιναρίων ευαισθητοποίησης σχετικά με το ρόλο του φύλου, βιωματικά εργαστήρια «Δεξιότητες Επικοινωνίας στο εργασιακό πλαίσιο».

Το εν λόγω σχέδιο ισότητας φύλου παρουσιάστηκε στις 13 Απριλίου 2022 σε ανοιχτή εκδήλωση που πραγματοποιήθηκε στην αίθουσα ΔΣ του Δήμου Αιγάλεω ενώ τέθηκε σε εσωτερική διαβούλευση μεταξύ των υπηρεσιών στις 5 Μαΐου 2022 (Σχετ. 2) με ημερομηνία ολοκλήρωσης της διαβούλευσης την 20^η Μαΐου 2022.

Σε συνέχεια των παραπάνω και λαμβάνοντας υπόψη το εδάφιο 1, του άρθρου 65 του Ν. 3852/2010, σας παρακαλούμε όπως εγκρίνετε το Σχέδιο Ισότητας Φύλων (Gender Equality Plan – GEP) του Δήμου Αιγάλεω.

Στη συνέχεια, ο Πρόεδρος καλεί τα μέλη του Δ.Σ. να αποφασίσουν σχετικά.

Το Δημοτικό Συμβούλιο, αφού άκουσε την εισήγηση, μελέτησε τα δικαιολογητικά του θέματος και έλαβε υπόψη τις σχετικές διατάξεις, μετά από διαλογική συζήτηση,

ΑΠΟΦΑΣΙΖΕΙ ΟΜΟΦΩΝΑ

Εγκρίνει το Σχέδιο (όπως επισυνάπτεται) Ισότητας Φύλων (Gender Equality Plan (attached file) – GEP) του Δήμου Αιγάλεω.

Οι δημοτικοί σύμβουλοι της παράταξης «ΛΑΪΚΗ ΣΥΣΠΕΙΡΩΣΗ» κ.κ. Δάγκα Π., Βούλγαρης Β., Βασιλοπούλου Θ. και Σαντζαρίδης Π. δηλώνουν παρόντες, λέγοντας τα εξής:

«Θεωρούμε ότι ένα τόσο σοβαρό θέμα όπως οι κοινωνικές διακρίσεις σε βάρος των εργαζόμενων γυναικών του Δήμου μας δεν μπορεί να συζητιέται δια περιφοράς. Η ισότιμη συμμετοχή των εργαζόμενων γυναικών προϋποθέτει το δικαίωμά τους στη μόνιμη και σταθερή δουλειά, με πλήρη εργασιακά, ασφαλιστικά δικαιώματα και με αυξημένα μέτρα προστασίας του γυναικείου οργανισμού, της μητρότητας, ιδιαίτερα στις υπηρεσίες καθαριότητας, πρασίνου. Προϋποθέτει ακόμη την ουσιαστική στήριξη από το κράτος με κοινωνικές υπηρεσίες και υποδομές για την προστασία των παιδιών, τη φροντίδα των ηλικιωμένων ώστε να απαλλαγεί η εργαζόμενη από τη σχεδόν αποκλειστική ευθύνη για τη στήριξη της οικογένειας. Όλα αυτά απαιτούν γενναία κρατική χρηματοδότηση για προσλήψεις προσωπικού, για ανάπτυξη αποκλειστικά δημόσιων και δωρεάν υποδομών στο Δήμο Αιγάλεω και γενικά στην Τοπική Διοίκηση. Όμως, διαχρονικά οι κυβερνήσεις, με ευθύνη των διοικήσεων των Δήμων- στο όνομα των "αντοχών της οικονομίας"- έχουν καταδικάσει τις υπηρεσίες στην υποχρηματοδότηση και υποστελέχωση των υπηρεσιών, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενες να βιώνουν τη βία της εντατικοποίησης της εργασίας, τη βία της ανασφάλειας με τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, τη βία της έλλειψης μέτρων προστασίας της οικογένειας, τη βία της ακρίβειας και της ενεργειακής φτώχειας. Αντί για εξασφάλιση των σύγχρονων δικαιωμάτων και αναγκών των εργαζόμενων γυναικών και ανδρών του Δήμου μας, το κεντρικό κράτος με τις κατευθύνσεις της ΕΕ προς τους Δήμους οδηγεί στον κατακερματισμό της κοινωνικής ζωής της γυναίκας, στο όνομα της "συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής". Τα "ευέλικτα ωράρια", η "εξ' αποστάσεως" εργασία δεν αποτελούν διευκόλυνση της εργαζόμενης γυναίκας, αλλά μια ζωή με ωράριο και δουλειά "λάστιχο". Αντίστοιχα, τα απαράδεκτα περιστατικά βίας και κακοποίησης στο χώρο δουλειάς, στην οικογένεια δεν αποτρέπονται με ευκαιριακά, αποσπασματικά σεμινάρια, αλλά με ουσιαστικά μέτρα οικονομικής, νομικής, συμβουλευτικής στήριξης των γυναικών της βιοπάλης στο Δήμο μας, που δεν έχει καν συμβουλευτικό κέντρο για τις κακοποιημένες γυναίκες».

**Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΟΥ
ΔΗΜΟΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**

ΙΩΑΝΝΗΣ ΚΑΝΤΖΟΣ

**ΑΚΡΙΒΕΣ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ
Ο ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ
ΔΗΜΟΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ & ΕΠΙΤΡΟΠΩΝ**

ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΔΟΝΤΑΣ



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΑΤΤΙΚΗΣ

ΔΗΜΟΣ ΑΙΓΑΛΕΩ

Ιερά οδός 364 & Κάλβου,

ΤΚ 122 43, Αιγάλεω,

Τηλ. +30.213.2044800-841

E-mail: egaleo@egaleo.gr

Web: www.aigaleo.gr



ΣΧΕΔΙΟ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΦΥΛΩΝ (ΣΙΦ)

Δεκέμβριος 2022

ver.01

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

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

Το ΣΙΦ έχει τεθεί σε λειτουργία τόσο από τον ίδιο τον Δήμαρχο όσο και από τους/τις εργαζόμενους/ες του Δήμου σε αρμονία με τις οδηγίες που παρήχθησαν από το Ευρωπαϊκό Πρόγραμμα Ερευνών και Καινοτομίας Horizon 2021-2027. Οι παρακάτω ενέργειες αποτελούν μέτρα τα οποία έχουν σχεδιαστεί σύμφωνα με τις ανάγκες των εργαζομένων του Δήμου, και η διεξαγωγή τους θα παρακολουθείται από τα σχετικά τμήματα του Δήμου.

Με την εφαρμογή και παρακολούθηση του Σχεδίου, ο Δήμος Αιγάλεω επιδιώκει να γεφυρώσει όλα τα κενά που πιθανόν υπάρχουν αναφορικά με την ισότητα των φύλων στον εργασιακό χώρο, να προωθήσει την ευημερία των γυναικών που εργάζονται στο Δήμο αλλά και να εκπαιδεύσει όλο το προσωπικό του, προωθώντας την ευαισθητοποίηση γύρω από ζητήματα ισότητας των φύλων.

ΣΚΟΠΙΜΟΤΗΤΑ

Ο Δήμος Αιγάλεω έχει ήδη ένα σημαντικό αριθμό από γυναίκες εργαζόμενες οι οποίες αναλαμβάνουν διάφορους ρόλους σε όλα τα τμήματά του. Τα ποσοστά του εργατικού δυναμικού του Δήμου είναι περίπου 60% γυναίκες και 40% άντρες, που συγκεκριμένα 349 άνδρες και 570 γυναίκες εργάζονται είτε ως μόνιμο προσωπικό είτε ως εξωτερικοί συνεργάτες μέσω ιδιωτικών συμφωνητικών.

Όλες οι γυναίκες και όλοι οι άνδρες που εργάζονται για τον Δήμο συνεισφέρουν ενεργά σε όλες τις διευθύνσεις και τμήματα του Δήμου Αιγάλεω. Η σημαντική πλειονότητα των γυναικών δραστηριοποιείται συγκεκριμένα στη Διεύθυνση Καθαριότητας & Ανακύκλωσης καθώς και στη Διεύθυνση Παιδικών Σταθμών. Παράλληλα σημαντικό είναι να αναφερθεί πως οι περισσότερες θέσεις των Προϊσταμένων Διεύθυνσης του Δήμου Αιγάλεω κατέχονται από γυναίκες.

Η έννοια της ισότητας των φύλων στην Ελλάδα υφίστατο κυρίως σε θεωρητική βάση (Αγγελάκη, 2019). Έρευνες πεδίου δείχνουν συνεχώς πως οι γυναίκες δέχονται αρκετά πιο συχνά εργασιακή κακοποίηση από ότι οι άνδρες. Γίνονται στόχος συμπεριφορών όπως η σεξουαλική παρενόχληση (Siaridou, 2017), αντιμετωπίζουν ζητήματα άνισης μισθολογικής κατανομής (Sagiridou, 2021) και είναι ευάλωτες στην ανεργία ειδικά μετά τις περιόδους των αδειών μητρότητας (Koutroumpa, 2017).

Με τέτοια περιστατικά να κλιμακώνονται σε εθνικό επίπεδο, έχουν αναπτυχθεί νομοθεσίες και στρατηγικές που αφορούν την υποστήριξη της άνθησης της ισότητας

των φύλων στην Ελλάδα, όπως το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025.

Το ίδιο το Σχέδιο αποβλέπει στην ενσωμάτωση των έμφυλων διαστάσεων στις τομεακές πολιτικές (Άξονας Προτεραιότητας 4) προωθώντας την έννοια του φύλου μέσα από πολιτικές και συνεργασίες σε πολλαπλούς τομείς.

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

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

Έχοντας υπόψη τα παραπάνω, το Σχέδιο Ισότητας των Φύλων του Δήμου Αιγάλεω διαχωρίζεται στους ακόλουθους Στόχους:

ΣΤΟΧΟΣ 1. Ηγεσία και Λήψη Αποφάσεων

Πρόκληση	Λύσεις	Αποτελέσματα	Υπεύθυνο Τμήμα	Πόροι
Ενδυνάμωση της επιρροής και της πρωτοβουλίας των γυναικών	i) Διενέργεια σεμιναρίων ηγεσίας για γυναίκες ii) Δημιουργία διαχειριστικής εργαλειοθήκης για γυναίκες iii) Συμμετοχή του Δήμου σε περισσότερα Ευρωπαϊκά έργα που στοχεύουν στο συγκεκριμένο θέμα	- Πολυεπίπεδη διοικητική ικανότητα - Ενδυνάμωση διαχειριστικών προσόντων - Συνεργασία με περισσότερα εθνικά και Ευρωπαϊκά ιδρύματα	Προγραμματισμού, Ανάπτυξης & Διαφάνειας	- Κόστη διεξαγωγής σεμιναρίου

ΣΤΟΧΟΣ 2. Καταπολέμηση της Έμφυλης Βίας

Πρόκληση	Λύσεις	Αποτελέσματα	Υπεύθυνο Τμήμα	Πόροι
Πρόληψη περιστατικών έμφυλης βίας	<p>i) Διεξαγωγή εργαστηρίων μη βίαιων μεθόδων επικοινωνίας</p> <p>ii) Πρόσβαση των γυναικών σε δωρεάν ψυχολογική υποστήριξη</p> <p>iii) διαδικτυακές συμβουλευτικές συνεδρίες ή/και γραμμή υποστήριξης</p> <p>iv) Παροχή υπηρεσιών υποστήριξης για την αποφυγή, την αναγνώριση και την αναφορά διακρίσεων και συμπεριφορών κακοποίησης ή έμφυλης βίας</p> <p>v) προώθηση της συμβουλευτικής ομοτίμων μεταξύ εργαζομένων για την διασφάλιση μη διακρίσεων και έμφυλης ισότητας</p>	<p>-Αποτροπή οποιουδήποτε περιστατικού βίας</p> <p>-Άριστος χειρισμός περιστατικών</p> <p>-Μεγαλύτερη ευημερία των εργαζομένων γυναικών</p>	Κοινωνικής Προστασίας / Προγραμματισμού, Ανάπτυξης και Διαφάνειας	- Κόστη διεξαγωγής σεμιναρίου

ΣΤΟΧΟΣ 3. Εργασιακός χώρος και Γονική Ευημερία

Πρόκληση	Λύσεις	Αποτελέσματα	Υπεύθυνο Τμήμα	Πόροι
Ευκολότερη ενσωμάτωση των γυναικών μετά από άδεια μητρότητας	i) Παροχή σεμιναρίων γύρω από την ισορροπία της εργασιακής και προσωπικής ζωής ii) Δημιουργία ασφαλούς χώρου θηλασμού	-Οι νέες μητέρες θα επαναπροσαρμοστούν ευκολότερα -Οι γυναίκες θα ενθαρρύνονται να κάνουν οικογένεια αν το θέλουν	Προγραμματισμού, Ανάπτυξης και Διαφάνειας	- Κόστη διεξαγωγής σεμιναρίου - Κόστη για την δημιουργία των κατάλληλων χώρων
Ευέλικτη εργασία	1) Ευέλικτο εργασιακό ωράριο 2) Εργασία εξ αποστάσεως 3) Χώροι φροντίδας γυναικών και παιδιών	-Αύξηση των τοπικών οικογενειακών εισοδημάτων		

Στόχος 4. Εκπαίδευση προσωπικού (ανδρών και γυναικών) και ευαισθητοποίηση

Πρόκληση	Λύσεις	Αποτελέσματα	Υπεύθυνο Τμήμα	Πόροι
Έλλειψη επίγνωσης σχετικά με τα δικαιώματα και τις ανάγκες των γυναικών	<p>i) βιωματικά εργαστήρια για την ευαισθητοποίηση σε θέματα φύλλου</p> <p>ii) διοργάνωση καλλιτεχνικών δρώμενων για τα δικαιώματα και τις ανάγκες των γυναικών</p>	<p>-Κατανόηση και συναίσθηση μεταξύ συνεργατών διαφορετικού φύλλου</p> <p>-Ενθάρρυνση κοινωνικών δεσμών και διατηρηματικής συνεργασίας</p>	Προγραμματισμού, Ανάπτυξης και Διαφάνειας	<p>-Κόστη διεξαγωγής σεμιναρίου</p> <p>- κόστος εκδήλωσης ευαισθητοποίησης</p>
Έλλειψη ενδεδειγμένων τρόπων διευθέτησης συνεργατών	i) Σεμινάρια εκπαίδευσης για ενδεδειγμένους τρόπους λεκτικής επικοινωνίας και συμπεριφοράς	<p>-Βελτίωση επικοινωνίας μεταξύ συνεργατών</p> <p>-Υιοθετημένη ποιότητα εργασίας</p>	Προγραμματισμού, Ανάπτυξης και Διαφάνειας	-Κόστη διεξαγωγής σεμιναρίου

ΣΤΟΧΟΣ 5. Ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης στη Χρηματοδότηση και την Έρευνα

Πρόκληση	Λύσεις	Αποτελέσματα	Υπεύθυνο Τμήμα
Έλλειψη έργων αναφορικά με την ισότητα των φύλων	<p>i) Δημιουργία ενός Δικτύου Ειδικών για την ανταλλαγή εμπειριών, ανάπτυξης της γνώσης και δεξιοτήτων στον σχεδιασμό νέων προτάσεων που αφορούν την ισότητα των φύλων.</p> <p>ii) Να παρέχεται μία δήλωση συμπερίληψης από όλους τους συνεργαζόμενους επιστήμονες και ερευνητές ώστε να ενθαρρύνονται περισσότερες γυναίκες στην υποβολή προτάσεων.</p>	-Διασφάλιση της δημιουργίας ισότιμων με όρους φύλου και συμπεριληπτικών ερευνητικών ομάδων	Προγραμματισμού, Ανάπτυξης και Διαφάνειας

Σχέδιο συλλογής και παρακολούθησης δεδομένων

	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12
Εσωτερική αξιολόγηση αναγκών												
Σχεδιασμός Σχεδίου Ισότητας των Φύλων												
Αξιολόγηση ομοτίμων και οριστικοποίηση												
Αποδοχή από το Γραφείο Δημάρχου												
Επικαιροποίηση των λύσεων του Σχεδίου												
Επαναξιολόγηση του Σχεδίου												

ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Aggelaki, A. (2019). Η συμμετοχή των γυναικών στα αιρετά όργανα της τοπικής αυτοδιοίκησης: μελέτη περίπτωσης Δήμος Ρεθύμνης.
- Koutroumpa, Δ. Α. (2017). Συγκριτική ανάλυση της ανεργίας των γυναικών σε Ελλάδα και ΕΕ. Αιτία και πολιτικές αντιμετώπισης.
- Nasiadou, E. (2020). Δεξιότητες και επικοινωνιακές τεχνικές του ηγέτη-διαμεσολαβητή στη δημόσια διοίκηση. Μελέτη περίπτωσης: ΟΕΑΔ Θεσσαλονίκης.
- Sagiridou, Λ. (2021). Έμφυλη μισθολογική ανισότητα στην Ελλάδα κατά τη διάρκεια των χρόνων της οικονομικής κρίσης.
- Siaridou, E. (2017). Εργασιακή παρενόχληση και Γυναικεία ηγεσία στην Ελληνική δημόσια διοίκηση: μια έρευνα πεδίου.
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (2021), Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025.



GREEK REPUBLIC
REGION OF ATTICA
MUNICIPALITY OF EGALIO
Iera Odos st. 364 & Kalvou st.,
122 43, Egaleo, Greece,
Tel. +30.213.2044800-841
E-mail: egaleo@egaleo.gr
Web: www.aigaleo.gr



GENDER EQUALITY PLAN (GEP)

December 2022
ver.01

INTRODUCTION

The Gender Equality Plan (GEP) of the Municipality of Egaleo regards the official action plan aimed at providing equal opportunities for women in the Municipality's Public Administration, while also improving the working conditions and welfare of women.

This GEP has been set to motion both by the Mayor itself and by all the public workers of Egaleo, in accordance to the guidelines provided by Horizon Europe Framework Programme for Research and Innovation 2021-2027. The following actions are measures that have been designed according to the needs of the staff of the Municipality, and their progress will be thoroughly monitored by the relevant Departments (Staff, Planning Transparency and Growth, etc.).

By monitoring and implementing the plan, the Municipality of Egaleo aspires to bridge all possible gaps in gender equal working conditions, to boost the welfare of women working for the Municipality as well as to educate all its staff and promote awareness on gender equality issues.

REASONING

The Municipality of Egaleo (EGL) has already a significant number of female workers that undertake various roles in all of its departments. The ratio of the working force in EGL is about 60% women and 40% men, where specifically 349 men and 570 women work either as permanent staff or with a private contract as external collaborators.

All men and women working for the Municipality are actively contributing in one of the following departments: Mayor's Office / Planning, Transparency and Growth / Cleaning and Recycling / Environment / Social Protection / Education, Culture and Sports / Nursery schools / Managerial Services / Financial Services / Technical Services / Building Services / Center of Citizens Support.

An overwhelming majority of women is precisely active on the departments of Cleaning and Recycling and on Nursery Schools. Another important fact is that the Head position of most Departments is held by women.

The concept of gender equality in Greece has been primarily existing on a theoretical basis (Aggelaki, 2019). Field research has constantly shown that women are more than often maltreated in their work than men, being targeted with behaviors such as sexual harassment (Siaridou, 2017), having to cope with unfair wage distribution (Sagiridou, 2021), are more prone and vulnerable to long-term unemployment especially after maternity leave (Koutroumpa, 2017).

With such occurrences escalating in a national level, there have been legislation and plans developed to support the flourishing of gender equality in Greece, such as the National Action Plan for Gender Equality 2021-2025.

The Plan itself foresees the integration of gender dimensions in sectoral policies (Priority Axis 4) by promoting gender mainstreaming through policies, collaborations in multiple sectors.

Inspired by the National Action Plan for Gender Equality, the Municipality of Egaleo drafted the following action plan which will not only help women to enter the field of public administration and be able to progress in it, but also to sensitize workers about gender-related issues.

A holistic array of actions will be covered to gradually nullify gender-based violence incidents and progress to a truly equal working environment.

With the above considerations in mind, the Gender Equality Plan of the Municipality of Egaleo segregates into the following Objectives:

OBJECTIVE 1. Leadership and Decision-Making

Challenge	Solution(s)	Outcomes	Department in Charge	Resources
Strengthening of women's influence and initiative	i) Provision of leadership seminars for women ii) Creation of a managerial toolkit for women iii) Participation of the Municipality in more European projects targeting the subject	✓ Multi-dimensional administration capacity ✓ Acquirement of managerial skills ✓ Collaboration with more national and European institutions	Planning & Development	-Costs for the seminar conduction

OBJECTIVE 2. Gender-Based Violence Mitigation

Challenge	Solution(s)	Outcomes	Department in Charge	Resources
<p>Prevention of gender – based violence occurrences</p>	<p>i) Conduction of workshops of non-Violent Communication methods</p> <p>ii) Access of women to free psychological support</p> <p>iii) online counselling sessions or/and helpline</p> <p>iv) Offering a support service for the prevention, detection, and report of discrimination and behavior of harassment or violence based on gender</p> <p>v) endorse peer support between employees to ensure non discrimination and gender equality</p>	<p>✓ Prevention of any violence incident</p> <p>✓ Proficient handling of incidents</p> <p>✓ Higher resilience of women workers</p>	<p>Social Protection / Planning & Development</p>	<p>- Costs for the seminar conduction</p>

OBJECTIVE 3. Workspace and Parenthood Wellbeing

Challenge	Solution(s)	Outcomes	Department in Charge	Resources
Easier re-integration of women after maternity leave	i) Provision of seminars for work and personal life balance ii) Creation of a breastfeeding safe space	✓ New mothers will re-adapt easier to work ✓ Women will be encouraged to start a family if they wish to	Planning & Development	-Costs for the seminar conduction -Costs for the formation of the appropriate space
Flexible and agile working	1) Flexible working schedule 2) Distance working 3) Areas for women and child care	✓ Increase of local family incomes		

OBJECTIVE 4. Staff Training (both women and men) and Awareness Raising

Challenge	Solution(s)	Outcomes	Department in Charge	Resources
Lack of awareness regarding women's rights and needs	i) Experiential workshops for gender sensitivity ii) Awareness arts events creation in women's rights and needs	✓ Understanding and compassion between male and female workers ✓ Fostering of social bonds and interdepartmental collaboration	Planning & Development	-Costs for the seminar conduction -Costs for the awareness events
Lack of appropriate ways to address coworkers	i) Training seminars for appropriate verbal communication and behavior	✓ Improved communication among workers ✓ Fostered quality of work	Planning & Development	-Costs for the seminar conduction

Objective 6: Gender Mainstreaming in Funding and Research

Challenge	Solution(s)	Outcomes	Department in Charge
Lack of projects regarding gender equality	i) To create a Network of Experts for the exchange of experiences, development knowledge and skills development and know-how for gender equality design of new research proposals. ii) Include an inclusion statement in all invitations for specialist scientists and research partners, to encourage more women to submit application	✓ Ensure the formation of equivalent (in terms of gender) and inclusive research teams.	Planning & Development

Data Collection and Monitoring Plan

	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12
Internal needs assessment												
Drafting of the Gender Equality Plan												
Peer review and finalization												
Approval from the Mayor's Office												
Actualization of the Plan's Solutions												
Reassessment of the Plan												

REFERENCES

- Aggelaki, A. (2019). Η συμμετοχή των γυναικών στα αιρετά όργανα της τοπικής αυτοδιοίκησης: μελέτη περίπτωσης Δήμος Ρεθύμνης.
- Koutroumpa, Δ. Α. (2017). Συγκριτική ανάλυση της ανεργίας των γυναικών σε Ελλάδα και ΕΕ. Αιτία και πολιτικές αντιμετώπισης.
- Nasiadou, E. (2020). Δεξιότητες και επικοινωνιακές τεχνικές του ηγέτη-διαμεσολαβητή στη δημόσια διοίκηση. Μελέτη περίπτωσης: ΟΕΑΔ Θεσσαλονίκης.
- Sagiridou, Λ. (2021). Έμφυλη μισθολογική ανισότητα στην Ελλάδα κατά τη διάρκεια των χρόνων της οικονομικής κρίσης.
- Siaridou, E. (2017). Εργασιακή παρενόχληση και Γυναικεία ηγεσία στην Ελληνική δημόσια διοίκηση: μια έρευνα πεδίου.
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (2021), Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025.