



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
ΝΟΜΟΣ ΜΕΣΣΗΝΙΑΣ  
**ΔΗΜΟΣ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ**  
ΓΡΑΦΕΙΟ ΑΝΤΙΔΗΜΑΡΧΟΥ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΥ  
ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΚΑΙ ΚΛΙΜΑΤΙΚΗΣ  
ΟΥΔΕΤΕΡΟΤΗΤΑΣ



**ΚΑΛΑΜΑΤΑ 25.09.2024**

**ΠΡΟΣ : Δημοτικό  
Συμβούλιο**

**ταχ. δ/ση:** Αθηνών 99  
241 34 ΚΑΛΑΜΑΤΑ  
**πληροφορίες:** Παπαευσταθίου Βασίλειος  
**τηλέφωνο:** 2721360667  
**e-mail:** v.papaefstathiou@kalamata.gr

## **Ε Ι Σ Η Γ Η Σ Η**

**Θέμα: «Έγκριση Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (Gender Equality Plan) του Δήμου Καλαμάτας»**

Αποτελεί προτεραιότητα για την πόλη της **Καλαμάτας** και δέσμευση της **Δημοτικής Αρχής Καλαμάτας**, η συνεχής προσπάθεια για μια δίκαιη, ισότιμη και συμπεριληπτική κοινωνία.

Για την Αντιδημαρχία Στρατηγικού Σχεδιασμού και Κλιματικής Ουδετερότητας και για την ομάδα διακυβέρνησης της Αποστολής της Καλαμάτας για το 2030, **θεωρούμε ότι είναι απαραίτητη η ύπαρξη ενός Στρατηγικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων για το Δήμο Καλαμάτας**, κυρίως για την δημιουργία ενός ασφαλούς περιβάλλοντος εργασίας και διαβίωσης για τον Δήμο, πρότυπο για τους υπόλοιπους φορείς της πόλης και δευτερευόντως γιατί η ύπαρξή του αποτελεί πλέον βασική προϋπόθεση για την διεκδίκηση χρηματοδοτικών Ευρωπαϊκών προγραμμάτων.

Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (Gender Equality Plan) του Δήμου Καλαμάτας επιδιώκει να ενσωματώσει τη διάσταση του φύλου σε όλες τις λειτουργίες του Δήμο, στη δομή, στις πρακτικές, στη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων, στα προγράμματα σπουδών, στην έρευνα, στη συμμετοχή στα όργανα διοίκησης και να εξαλείψει κάθε μορφή έμφυλης διάκρισης και βίας, θέτοντας τα θεμέλια για τη δημιουργία ενός συμπεριληπτικού και ευαίσθητου ως προς το φύλο δημοτικού περιβάλλοντος.

**Το Σχέδιο Δράσης υλοποιήθηκε ακολουθώντας τις κατευθυντήριες οδηγίες και προδιαγραφές του Οριζοντα Ευρώπη (Horizon Europe), του νέου Προγράμματος Πλαισίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) για την έρευνα και την καινοτομία για την περίοδο 2021-2027 και οφείλει να πληροί τις τέσσερις υποχρεωτικές απαιτήσεις που σχετίζονται με τη διαδικασία:**

- Αποτελεί στρατηγικό έγγραφο του Δήμου υπογεγραμμένο από την ανώτατη διοίκηση το οποίο είναι δημοσιευμένο στον επίσημο ιστότοπο του ιδρύματος και κοινοποιείται ενεργά προς όλα τα μέλη του ιδρύματος.
- Προβλέπει ειδικούς πόρους και εμπειρογνωμοσύνη στην ισότητα των φύλων για την εφαρμογή του Σχεδίου και την υποστήριξη μιας βιώσιμης οργανωτικής αλλαγής
- Προβλέπει τη συλλογή και ανάλυση δεδομένων ανά φύλο σχετικά με το προσωπικό και τον πληθυσμό, την παρακολούθηση σχετικών δεικτών και τη δημιουργία ετήσιων απολογιστικών εκθέσεων.
- Περιλαμβάνει δράσεις ενημέρωσης, ευαισθητοποίησης και κατάρτισης σχετικά με την ισότητα των φύλων οι οποίες εμπλέκουν και απευθύνονται σε όλα τα μέλη του ιδρύματος και αποτελούν συνεχή και μακροπρόθεσμη διαδικασία.

**Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (Gender Equality Plan) του Δήμου Καλαμάτας θα λειτουργήσει ως προίκα για την νεοσύστατη Επιτροπή Ισότητας των Φύλων του Δήμου Καλαμάτας που βασικό της αντικείμενο θα είναι η ανάληψη δράσεων και πρωτοβουλιών για την ισότητα των φύλων.**

Με πλήρη επίγνωση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν γυναίκες και άνδρες στην καθημερινή τους ζωή, το σχέδιο προβλέπει πρωτοβουλίες που προάγουν την ισότητα σε όλους τους τομείς. Συνεργαζόμενοι με τα στελέχη όλων των υπηρεσιών του Δήμου, δημόσιους οργανισμούς, φορείς της Αυτοδιοίκησης, επιχειρήσεις και την Κοινωνία των Πολιτών, πρωταρχικός στόχος μας είναι να διαμορφώσουμε ένα περιβάλλον, όπου κάθε άτομο, ανεξαρτήτως φύλου, θα έχει ίσες ευκαιρίες για προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη.

**Για το σκοπό αυτό, το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (Gender Equality Plan) του Δήμου Καλαμάτας αποτελεί την αφετηρία ενός δυναμικού ταξιδιού προς μια πιο ισότιμη και δίκαιη κοινωνία, ενώ στις άμεσες προθέσεις μας περιλαμβάνονται πρωτοβουλίες που προάγουν την μοναδικότητα, σέβονται την διαφορετικότητα και προτάσσουν την συμπερίληψη ανεξαρτήτως φύλου, καταγωγής, χρώματος και γένους.**

Μετά τα ανωτέρω, εισηγούμαστε στο Δημοτικό Συμβούλιο :

1. Την έγκριση του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (Gender Equality Plan) του Δήμου Καλαμάτας
2. Την εξουσιοδότηση του Δημάρχου για την υπογραφή του

**Ο Αντιδήμαρχος**

**Στρατηγικού Σχεδιασμού και Κλιματικής  
Ουδετερότητας**

**Βασίλειος Παπαευσταθίου**

# ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΔΗΜΟΥ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ

περίοδος 2024 - 2026

Gender Equality Plan / Municipality of Kalamata



# ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΔΗΜΟΥ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ

## Χαιρετισμός Δημάρχου Καλαμάτας

Το παρόν σχέδιο αντικατοπτρίζει τη δέσμευση της Δημοτικής Αρχής Καλαμάτας για μια δίκαιη, ισότιμη και συμπεριληπτική κοινωνία. Με πλήρη επίγνωση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν γυναίκες και άνδρες στην καθημερινή τους ζωή, το σχέδιο προβλέπει πρωτοβουλίες που προάγουν την ισότητα σε όλους τους τομείς. Συνεργαζόμενοι με τα στελέχη όλων των υπηρεσιών του Δήμου, δημόσιους οργανισμούς, φορείς της Αυτοδιοίκησης, επιχειρήσεις και την Κοινωνία των Πολιτών, πρωταρχικός στόχος μας είναι διαμορφώσουμε ένα περιβάλλον, όπου κάθε άτομο, ανεξαρτήτως φύλου, θα έχει ίσες ευκαιρίες για προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη. Για το σκοπό αυτό, το Σχέδιο Δράσης αποτελεί την αφετηρία ενός δυναμικού ταξιδιού προς μια πιο ισότιμη και δίκαιη κοινωνία για όλους τους κατοίκους της Καλαμάτας.

Είναι κρίσιμο να αντιληφθούμε ότι οι φυλετικές ανισότητες, εκτός από παραβίαση ανθρωπίνων δικαιωμάτων, αποτελούν και εμπόδιο για τη βιώσιμη ανάπτυξη και την ευημερία των πολιτών. Για όλους αυτούς τους λόγους, και επειδή πιστεύουμε βαθιά στη δυνατότητα των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης να διαδραματίσουν καταλυτικό ρόλο στην πορεία προς μια κοινωνία χωρίς διακρίσεις, είναι μεγάλη τιμή η συμμετοχή μου στην Ομάδα Έργου και η εισήγηση του πρώτου αυτού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων στο Δημοτικό Συμβούλιο του Δήμου Καλαμάτας.

Θερμές ευχαριστίες σε όλους όσοι εργάστηκαν για την εκπόνησή του.

**Θανάσης Βασιλόπουλος**

## Εισαγωγή

Παρά την πρόοδο των τελευταίων ετών, οι ανισότητες μεταξύ των φύλων εξακολουθούν να υφίστανται με διάφορες μορφές, συμπεριλαμβανομένων των μισθολογικών διαφορών, της υποεκπροσώπησης σε ηγετικές θέσεις και της άνιση πρόσβασης σε ευκαιρίες. Το παρόν Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων αντιπροσωπεύει την προσπάθεια του Δήμου Καλαμάτας να διασφαλίσει ίσες ευκαιρίες και ίση μεταχείριση για όλους και όλες, ανεξαρτήτως φύλου, προάγοντας ένα περιβάλλον δίκαιο, χωρίς αποκλεισμούς, για όλα τα άτομα που εργάζονται και για την κοινότητα που υπηρετεί.

Πρωταρχικός σκοπός αυτού του Σχεδίου Δράσης είναι η δημιουργία ενός ολοκληρωμένου πλαισίου, που θα καθοδηγεί τις προσπάθειες για την προώθηση της ισότητας των φύλων σε όλες τις πτυχές των λειτουργιών του δήμου. Αυτό περιλαμβάνει την αντιμετώπιση των ανισοτήτων στην πρόσληψη, τη διατήρηση και την πρόοδο των εργαζομένων, την ενδυνάμωση και ισότιμη εκπροσώπηση σε ηγετικές θέσεις, καθώς και την προώθηση μιας κουλτούρας φροντίδας στο χώρο εργασίας, που υποστηρίζει και σέβεται τη διαφορετικότητα. Επιπλέον, αυτό το σχέδιο επιδιώκει να διασφαλίσει ότι οι υπηρεσίες και οι πολιτικές μας αντικατοπτρίζουν τις αρχές της ισότητας των φύλων, ωφελώντας έτσι ολόκληρη την κοινότητα της Καλαμάτας.

Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων είναι μια στρατηγική πρωτοβουλία που αποσκοπεί στην προώθηση της δικαιοσύνης, της ένταξης και των ίσων ευκαιριών εντός του Δήμου Καλαμάτας. Ο Δήμος Καλαμάτας ευελπιστεί ότι ενσωματώνοντας την ισότητα των φύλων στις πολιτικές και τις υπηρεσίες του, μπορεί να προωθήσει τη θετική αλλαγή και να αποτελέσει παράδειγμα για άλλους οργανισμούς. Με την εφαρμογή αυτού του Σχεδίου, ο Δήμος Καλαμάτας στοχεύει να αντιμετωπίσει και να ξεπεράσει τα συστημικά εμπόδια και τις προκαταλήψεις που συμβάλλουν στην ανισότητα των φύλων εντός του Δήμου και της ευρύτερης κοινότητας.

## Κανονιστικό πλαίσιο

Ως δημόσιος οργανισμός, ο Δήμος Καλαμάτας έχει νομική και ηθική υποχρέωση να τηρεί τις αρχές της ισότητας και της μη διάκρισης. Αυτό το Σχέδιο ευθυγραμμίζεται με τις εθνικές, ευρωπαϊκές και διεθνείς δεσμεύσεις για την ισότητα των φύλων, διασφαλίζοντας τη συμμόρφωση με τους σχετικούς νόμους και πρότυπα.

Το Ελληνικό Σύνταγμα εγγυάται την ισότητα μεταξύ των φύλων (Αρ. 4, §2) και το δικαίωμα σε ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας ανεξαρτήτως φύλου ή άλλων διαφορών (Αρ. 22, §1). Στη συνταγματική αναθεώρηση του 2001 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». (Αρ. 116, §2). Το παρόν Σχέδιο Δράσης υποστηρίζει τις πρωτοβουλίες που επικεντρώνονται στην ισότητα των φύλων, στην προώθηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, στην καταπολέμηση των διακρίσεων, στην προώθηση της ισότητας και στην πρόληψη της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

Η Ισότητα μεταξύ των φύλων βρίσκεται επίσης στον πυρήνα των Αρχών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, γεγονός που αποτυπώνεται σαφώς στο νομικό και πολιτικό της πλαίσιο. Χαρακτηριστικά αναφέρεται η Στρατηγική Δέσμευση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Ισότητα των Φύλων 2020-2025 (European Commission's Strategic Engagement for Gender Equality 2020-2025)<sup>1</sup> και το Κοινό Σχέδιο για την Ισότητα των Φύλων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Ευρωπαϊκής Υπηρεσίας Εξωτερικών Σχέσεων (Joint EC/EEAS Gender Action Plan)<sup>2</sup>. Επιπλέον, σύμφωνα με τη Νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης και την Ενοποιημένη Απόδοση της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (TFEU) - Άρθρο 157 (πρώην άρθρο 141 της ΣΕΚ):

---

<sup>1</sup> [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en#gender-equality-strategy-2020-2025](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en#gender-equality-strategy-2020-2025)

<sup>2</sup> <https://europa.eu/capacity4dev/articles/eu-gender-action-plan-ii-how-eu-delegations-contribute-gender-equality-worldwide>

1. Κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.
2. Για τους σκοπούς του παρόντος, ως «αμοιβή» νοούνται οι συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη, που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, λόγω της σχέσεως εργασίας. Η ισότητα αμοιβής, χωρίς διακρίσεις φύλου, συνεπάγεται:
  - α. ότι η αμοιβή που παρέχεται για όμοια εργασία που αμείβεται κατ' αποκοπή καθορίζεται με βάση την ίδια μονάδα μετρήσεως.
  - β. ότι η αμοιβή που παρέχεται για εργασία που αμείβεται με βάση τη χρονική διάρκεια είναι η ίδια για όμοια θέση εργασίας.
3. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία και μετά από διαβούλευση με την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, θεσπίζει μέτρα με τα οποία εξασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της αρχής της ισότητας αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.
4. Προκειμένου να εξασφαλιστεί εμπράκτως η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν μέτρα που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα, τα οποία διευκολύνουν το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο να συνεχίσει μια επαγγελματική δραστηριότητα ή προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία.

Παράλληλα, σε επίπεδο Διεθνών Οργανισμών, η Ισότητα των Φύλων βρίσκεται στο επίκεντρο της Ατζέντας για την Βιώσιμη Ανάπτυξη 2030 και συμπεριλαμβάνεται στους 17 Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών<sup>3,4,5</sup>. Αυτό το Σχέδιο

---

<sup>3</sup> <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5>

<sup>4</sup> [https://www.undp.org/content/dam/undp/library/gender/Gender\\_equality\\_as\\_an\\_accelerator\\_for\\_achieving\\_the\\_SDGs.pdf](https://www.undp.org/content/dam/undp/library/gender/Gender_equality_as_an_accelerator_for_achieving_the_SDGs.pdf)

<sup>5</sup> [https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/1900unwomen\\_surveyreport\\_advance\\_16oct.pdf](https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/1900unwomen_surveyreport_advance_16oct.pdf)

Δράσης ευθυγραμμίζεται με τους παγκόσμιους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης, υπογραμμίζοντας τη δέσμευσή μας για ένα βιώσιμο και δίκαιο μέλλον.

Παρακάτω παρατίθεται ένας πίνακας που αφορά συγκεκριμένη εθνική νομοθεσία όπως έχουν διαμορφωθεί μετά από την ενσωμάτωση των Ευρωπαϊκών Οδηγιών.

### Πίνακας 1.1 Εθνική νομοθεσία σε σχέση με την ισότητα των φύλων

Νομοθεσία	Περιεχόμενο	Σύνδεσμος
Νόμος 4808/2021	«Για την Προστασία της Εργασίας Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις., ΦΕΚ Α 101/19.6.2021»	<a href="https://isotita.gr/wp-content/uploads/2021/06/N.4808.2021.pdf">https://isotita.gr/wp-content/uploads/2021/06/N.4808.2021.pdf</a>
Νόμος 4604/2019	«Προώθηση της Ουσιαστικής Ισότητας των Φύλων, Πρόληψη και Καταπολέμηση της Έμφυλης Βίας κ.α., Τεύχος Α' 50/26.03.2019»	<a href="https://isotita.gr/wp-content/uploads/2019/03/N.4604-για-την-Ουσιαστική-Ισότητα-των-Φύλων.pdf">https://isotita.gr/wp-content/uploads/2019/03/N.4604-για-την-Ουσιαστική-Ισότητα-των-Φύλων.pdf</a>



<p>Νόμος 4531/2018</p>	<p>«I) Κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας και προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας (...)» ΦΕΚ Α'62/5.4.2018</p>	<p><a href="https://isotita.gr/wp-content/uploads/2018/04/4531-2018.IstanbulConvention.pdf">https://isotita.gr/wp-content/uploads/2018/04/4531-2018.IstanbulConvention.pdf</a></p>
<p>Νόμος 4491/2017</p>	<p>«Νομική αναγνώριση της ταυτότητας φύλου Εθνικός Μηχανισμός Εκπόνησης, Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των Σχεδίων Δράσης για τα Δικαιώματα του Παιδιού και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ Α' 152/13.10.2017</p>	<p><a href="https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/2017/a/fek_a_152_2017.pdf&amp;t=ae1ece509e5eb92f9525d425824c9edf">https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/2017/a/fek_a_152_2017.pdf&amp;t=ae1ece509e5eb92f9525d425824c9edf</a></p>
<p>Νόμος 4443/2016</p>	<p>«I) Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, (...)», ΦΕΚ Α' 232/9.12.2016»</p>	<p><a href="https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/2016/a/fek_a_232_2016.pdf&amp;t=f5447373a24e98e14cbd3dea4c4d9eb">https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/2016/a/fek_a_232_2016.pdf&amp;t=f5447373a24e98e14cbd3dea4c4d9eb</a></p>
<p>Νόμος 4097/2012</p>	<p>«Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την άσκηση αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας - Εναρμόνιση της νομοθεσίας με την Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου., ΦΕΚ Α' 235/3.12.2012»</p>	<p><a href="https://isotita.gr/wp-content/uploads/2017/04/N_4097_2012.pdf">https://isotita.gr/wp-content/uploads/2017/04/N_4097_2012.pdf</a></p>

<p>Νόμος 4075/2012</p>	<p>Σύμφωνα με το Ν. 4075/2012 «Θέματα Κανονισμού Ασφάλισης ΙΚΑ – ΕΤΑΜ, Ασφαλιστικών Φορέων, προσαρμογή της νομοθεσίας στην Οδηγία 2010/18/ΕΕ και λοιπές διατάξεις» σχετικό κεφάλαιο ΣΤ' (Άρθρα 48 – 54) με τίτλο «ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΣΤΟ ΕΘΝΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ 2010/18/ΕΕ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ 8ΗΣ ΜΑΡΤΙΟΥ 2010 ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΑΝΑΘΕΩΡΗΜΕΝΗΣ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ – ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΓΙΑ ΤΗ ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΠΟΥ ΣΥΝΗΦΘΗ ΑΠΟ ΤΙΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ΚΑΙ ETUC ΚΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΗΣΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ 96/34/ΕΚ» κατοχυρώνεται το δικαίωμα γονικής άδειας και καθορίζονται το πεδίο εφαρμογής και οι σχετικές προϋποθέσεις αναγνώρισης του, με στόχο την εναρμόνιση γονεϊκών και επαγγελματικών ευθυνών.</p>	<p><a href="https://isotita.gr/wp-content/uploads/2017/04/N_4075_2012_-_ΓΟΝΙΚΗ-ΑΔΕΙΑ-48-54-ΙΚΑ.pdf">https://isotita.gr/wp-content/uploads/2017/04/N_4075_2012_-_ΓΟΝΙΚΗ-ΑΔΕΙΑ-48-54-ΙΚΑ.pdf</a></p>
<p>Νόμος 3896/2010</p>	<p>«Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις., ΦΕΚ Α'207/8.12.2010. »</p>	<p><a href="https://isotita.gr/wp-content/uploads/2017/04/N-3896-2010-Ισότητα-ευκαιριών-στην-απασχόληση.pdf">https://isotita.gr/wp-content/uploads/2017/04/N-3896-2010-Ισότητα-ευκαιριών-στην-απασχόληση.pdf</a></p>
<p>Νόμος 3769/2009</p>	<p>«Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών και άλλες διατάξεις, όπως προβλέπεται από τις διατάξεις της Οδηγίας 2004/113/ΕΚ, ΦΕΚ Α'105/01.07.2009»</p>	<p><a href="https://isotita.gr/wp-content/uploads/2017/04/N-3769-2009.pdf">https://isotita.gr/wp-content/uploads/2017/04/N-3769-2009.pdf</a></p>
<p>Νόμος 3488/2006</p>	<p>« Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις., όπως προβλέπεται και</p>	<p><a href="https://isotita.gr/wp-content/uploads/2017/04/N.-3488.pdf">https://isotita.gr/wp-content/uploads/2017/04/N.-3488.pdf</a></p>

	από τις διατάξεις της Οδηγίας 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, ΦΕΚ 191/11.09.2006. »	
Προεδρικό Διάταγμα 105/2003	«Προσαρμογή του εσωτερικού δικαίου προς τις διατάξεις της οδηγίας 97/80/ΕΚ του συμβουλίου της 15.12.1997 (ΕΕΛ 14 ΤΗΣ 20.1.1998, ΣΕΛ 6) σχετικά με το βάρος αποδείξεως σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου, ΦΕΚ Α' 96/23.04.2003; όπως καταργήθηκε από το Άρθρο 30 παράγραφο 5 του Νόμου 3896/2010.»	<a href="https://www.elinyae.gr/ethniki-nomothesia/pd-1052003-fek-96a-2342003">https://www.elinyae.gr/ethniki-nomothesia/pd-1052003-fek-96a-2342003</a>
Προεδρικό Διάταγμα 87/2002	«Για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης σε συμμόρφωση προς τις οδηγίες 96/97/ΕΚ και 86/378/ΕΟΚ., όπως καταργήθηκε από το Άρθρο 30 παράγραφο 5 του Νόμου 3896/2010.»	<a href="https://elinyae.gr/ethniki-nomothesia/pd-872002-fek-66a-442002">https://elinyae.gr/ethniki-nomothesia/pd-872002-fek-66a-442002</a>
Νόμος 2839/2000	«Ρυθμίσεις θεμάτων του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και άλλες διατάξεις»	<a href="https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/2000/a/fek_a_196_2000.pdf&amp;t=73e062fd1789c92c5001280e30467bea">https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/2000/a/fek_a_196_2000.pdf&amp;t=73e062fd1789c92c5001280e30467bea</a>
Προεδρικό Διάταγμα 176/1997	«Σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων, προσαρμοσμένο με τις διατάξεις της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ της 19ης Οκτωβρίου 1992, ΦΕΚ Α' 150/15.07.1997, όπως τροποποιήθηκε με την παρ.1 άρθρ. 2 ΠΔ 41/2003, ΦΕΚ Α 44/21.2.2003.»	<a href="https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/1997/a/fek_a_150_1997.pdf&amp;t=9c">https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/1997/a/fek_a_150_1997.pdf&amp;t=9c</a>

		<a href="https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/1988/a/fek_a_35_1988.pdf&amp;t=37e326c29dec55a89cd897d6ea326ce8">a9daddb59deec99c42f8a1a5b73b80</a>
Νόμος 1756/1988	«Κώδικας οργανισμού δικαστηρίων και κατάστασης δικαστικών λειτουργών., ΦΕΚ Α'35/26.2.1988.»	<a href="https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/1988/a/fek_a_35_1988.pdf&amp;t=37e326c29dec55a89cd897d6ea326ce8">https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/1988/a/fek_a_35_1988.pdf&amp;t=37e326c29dec55a89cd897d6ea326ce8</a>
Νόμος 1483/1984	«Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις – Τροποποιήσεις και βελτιώσεις εργατικών νόμων. ΦΕΚ Α'153/8.10.1984»	<a href="https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/1984/a/fek_a_153_1984.pdf&amp;t=1a55fd30e11b979dec397139d67d6847">https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/1984/a/fek_a_153_1984.pdf&amp;t=1a55fd30e11b979dec397139d67d6847</a>
Νόμος 1414/1984	«Εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις και άλλες διατάξεις, ΦΕΚ Α' 10/2.1984.»	<a href="https://www.e-nomothesia.gr/kat-ergasia-koinonike-asphalise/nomos-1414-1984-phek-10a-2-2-1984.html#google_vignette">https://www.e-nomothesia.gr/kat-ergasia-koinonike-asphalise/nomos-1414-1984-phek-10a-2-2-1984.html#google_vignette</a>

Προεδρικό Διάταγμα 1362/1981	«Αντικατάσταση της παρ.1 του άρθρου 38 του Α.Ν. 1846/51 «ΠΕΡΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ» κατ' εφαρμογή της υπ' αριθ. 79/7/ΕΟΚ/19.12.1979 οδηγίας του συμβουλίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, ΦΕΚ Α' 339/30.12.1981.»	
	Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας	<a href="https://ypergacias.gov.gr/ergasiakes-scheseis/syllogikes-ergasiakes-sxeseis/ethniki-geniki-syllogiki-symvasi-ergacias/">https://ypergacias.gov.gr/ergasiakes-scheseis/syllogikes-ergasiakes-sxeseis/ethniki-geniki-syllogiki-symvasi-ergacias/</a>

## Στρατηγική του Συμβουλίου της Ευρώπης για την ισότητα των φύλων για την περίοδο 2024-2029

Στις 6 Μαρτίου 2024, η Επιτροπή Υπουργών του Συμβουλίου της Ευρώπης ενέκρινε τη νέα στρατηγική για την ισότητα των φύλων για την περίοδο 2024-2029<sup>6</sup>, η οποία ανακοινώθηκε επίσημα σε Συνέδριο Υψηλού Επιπέδου στο Στρασβούργο στις 30 Μαΐου 2024. Η νέα Στρατηγική διαρθρώνεται γύρω από τους ακόλουθους άξονες:

1. Πρόληψη και καταπολέμηση των έμφυλων στερεοτύπων και του σεξισμού
2. Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και των κοριτσιών και της ενδοοικογενειακής βίας
3. Εξασφάλιση ισότιμης πρόσβασης στη δικαιοσύνη για τις γυναίκες και τα κορίτσια

<sup>6</sup> <https://isotita.gr/stratigiki-symvouliou-tis-evropis-isotita-fylwn/#>

4. Επίτευξη ισόρροπης συμμετοχής γυναικών και ανδρών στην πολιτική, δημόσια, κοινωνική και οικονομική ζωή
5. Εξασφάλιση της ενδυνάμωσης των γυναικών και της ισότητας των φύλων σε σχέση με τις παγκόσμιες γεωπολιτικές προκλήσεις
6. Επίτευξη ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου και εφαρμογή μιας διατομεακής προσέγγισης σε όλες τις πολιτικές και τα μέτρα

## **Ευρωπαϊκή Χάρτα για την Ισότητα των Φύλων στις τοπικές κοινωνίες – Συμβούλιο Δήμων & Περιφερειών της Ευρώπης**

Το ενδιαφέρον γύρω από τα ζητήματα της ισότητας των φύλων έχει αυξηθεί και αναδειχθεί, ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια, τόσο στην ελληνική κοινωνία όσο και στην Ευρώπη. Νέες πολιτικές εξασφάλισης της ισότητας υιοθετούνται τόσο από οργανισμούς που υπάγονται στη δημόσια διοίκηση των εκάστοτε κρατών αλλά και από φορείς του ιδιωτικού τομέα και της Κοινωνίας των Πολιτών.

Έχοντας αυτό ως δεδομένο και αναγνωρίζοντας την ανάγκη για προστασία και κατοχύρωση της ισότιμης αντιμετώπισης των φύλων αφενός αλλά και την ισότιμη πρόσβαση σε όλους τους τομείς του κοινωνικού, πολιτικού, οικονομικού εκπαιδευτικού και πολιτιστικού γίγνεσθαι, τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης προχώρησαν στην υιοθέτηση της Ευρωπαϊκής Χάρτας για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες.

Η Χάρτα εκπονήθηκε από το Συμβούλιο των Δήμων και των Περιφερειών της Ευρώπης (CEMR) σε συνεργασία με πολλούς εταίρους και το εγχείρημα έχαιρε της υποστήριξης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, μέσω του 5ου Κοινοτικού Προγράμματος Δράσης για την Ισότητα των Φύλων.

Οι βασικές αρχές της Ευρωπαϊκής Χάρτας για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες είναι οι εξής:

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

Υπογράφοντάς την, τα κράτη μέλη, καλούνται να αναλάβουν δημόσια επίσημη δέσμευση για την προώθηση της αρχής της Ισότητας των Φύλων όπως και να υλοποιήσουν, εντός της επικράτειάς τους, τις δεσμεύσεις που αποτυπώνονται σε αυτήν, αναλαμβάνοντας να καταρτίσουν Σχέδιο Δράσης, στο οποίο θα καθορίζονται οι προτεραιότητες, οι ενέργειες και τα μέσα για τον σκοπό αυτό.

Στην Ελλάδα, η Χάρτα, έως τον Μάρτιο του 2019, είχε υπογραφεί από το σύνολο των Περιφερειών και από 211 Δήμους.

## **Παρούσα κατάσταση**

Η Ελλάδα, σύμφωνα με τα δεδομένα του Δείκτη για την Ισότητα των Φύλων για το 2023 βαθμολογήθηκε με 58/100 πόντους<sup>7</sup>. Η βαθμολογία αυτή την κατατάσσει στην εικοστή τέταρτη (24η) θέση μεταξύ των κρατών - μελών της Ένωσης, ενώ βρίσκεται 12,2 μονάδες κάτω από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο. Αν και η συνολική κατάταξη της χώρας έχει

---

<sup>7</sup> <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/country/EL>

βελτιωθεί κατά τρεις (3) θέσεις από το 2020, η χαμηλότερη κατάταξη της Ελλάδας καταγράφεται στον υποτομέα της συμμετοχής στην απασχόληση (προτελευταία μεταξύ των κρατών - μελών) δείχνοντας πως ο τομέας στον οποίο οι ανισότητες μεταξύ των φύλων είναι έντονες είναι εκείνος της εργασίας. Συγκεκριμένα, στον τομέα της εργασίας η Ελλάδα βρίσκεται στην 25η θέση μεταξύ των κρατών - μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και από το 2010 η κατάταξη της χώρας μας σε αυτόν τον τομέα έχει βελτιωθεί μόνο κατά μία θέση.

Μάλιστα, σε σχέση με την συμμετοχή των γυναικών σε όργανα λήψης αποφάσεων στην Τοπική Αυτοδιοίκηση, παρά τις πολιτικές των ποσοτώσεων που εφαρμόζονται κατά την κατάρτιση των συνδυασμών που κατέρχονται στις αυτοδιοικητικές εκλογές, οι γυναίκες στα Δημοτικά Συμβούλια της Επικράτειας, αποτελούν, συνολικά, μόλις το 21% (1.791), ενώ οι άνδρες το 79% (6.641) (Αυτοδιοικητικές Εκλογές Οκτωβρίου 2023)<sup>8</sup>. Συγκριτικά με την περίοδο αναφοράς 2019-2023, η συμμετοχή των γυναικών στα Δημοτικά Συμβούλια, αναλογικά με το σύνολο των εκλεγμένων Δημοτικών Συμβούλων, αυξήθηκε μόλις κατά 0,81%, ενώ η συμμετοχή των ανδρών μειώθηκε κατά 0,81%. Στα Δημοτικά και Περιφερειακά Συμβούλια της Περιφέρειας Πελοποννήσου το ποσοστό της γυναικείας συμμετοχής αντιστοιχεί στο 16% του συνόλου, ενώ της ανδρικής συμμετοχή στο 84%. Διαπιστώθηκε ότι στην Περιφέρεια Πελοποννήσου εξελέγη 1 γυναίκα Δήμαρχος (Δήμος Οιχαλίας) και καμία Περιφερειάρχης.

Για τον Δήμο Καλαμάτας εργάζονται συνολικά 891 υπάλληλοι, εκ των οποίων 470 άνδρες και 421 γυναίκες, ποσοστό 47,25 % επί του συνόλου. Ειδικότερα, οι θέσεις τους ανά εργασιακή σχέση περιγράφονται

**Πίνακας 1.2 Φύλλο ανά εργασιακή σχέση στον Δήμο Καλαμάτας**

ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΣΧΕΣΗ	ΦΥΛΛΟ	ΠΛΗΘΟΣ
ΑΙΡΕΤΟΙ	ΑΡΡΕΝ	58
ΑΙΡΕΤΟΙ	ΘΗΛΥ	7
ΔΙΚΗΓΟΡΟΙ ΜΕ ΕΜΜΙΣΘΗ ΕΝΤΟΛΗ	ΑΡΡΕΝ	1

<sup>8</sup> <https://isotita.gr/wp-content/uploads/2024/03/enimerotiko-simeio-ma-DS-PS-2024-2028.pdf>



ΔΙΚΗΓΟΡΟΙ ΜΕ ΕΜΜΙΣΘΗ ΕΝΤΟΛΗ	ΘΗΛΥ	1
ΕΙΔΙΚΩΝ ΘΕΣΕΩΝ	ΑΡΡΕΝ	3
ΕΙΔΙΚΩΝ ΘΕΣΕΩΝ	ΘΗΛΥ	3
ΙΔΑΧ	ΑΡΡΕΝ	27
ΙΔΑΧ	ΘΗΛΥ	64
ΙΔΟΧ	ΑΡΡΕΝ	126
ΙΔΟΧ	ΘΗΛΥ	105
ΙΔΟΧ 2023 (ΧΩΡΙΣ ΕΞΕΛΙΞΗ)	ΑΡΡΕΝ	11
ΙΔΟΧ 2023 (ΧΩΡΙΣ ΕΞΕΛΙΞΗ)	ΘΗΛΥ	15
ΙΔΟΧ ΠΡΩΗΝ ΚΟΙΝΩΦΕΛΟΥΣ	ΑΡΡΕΝ	15
ΙΔΟΧ ΠΡΩΗΝ ΚΟΙΝΩΦΕΛΟΥΣ	ΘΗΛΥ	25
ΜΑΘΗΤΕΙΑ ΕΠΑΛ	ΑΡΡΕΝ	7
ΜΑΘΗΤΕΙΑ ΕΠΑΛ	ΘΗΛΥ	11
ΜΟΝΙΜΟΙ	ΑΡΡΕΝ	143
ΜΟΝΙΜΟΙ	ΘΗΛΥ	146
ΜΟΥΣΙΚΟΙ Ι.Δ. 3205	ΑΡΡΕΝ	20
ΜΟΥΣΙΚΟΙ Ι.Δ. 3205	ΘΗΛΥ	12
ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ	ΑΡΡΕΝ	2
ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ	ΘΗΛΥ	1
ΠΡΟΓΡ. ΕΠΙΧΟΥΡΗΓΟΥΜΕΝΩΝ 55-67	ΑΡΡΕΝ	57
ΠΡΟΓΡ. ΕΠΙΧΟΥΡΗΓΟΥΜΕΝΩΝ 55-67	ΘΗΛΥ	31

#### ΣΥΝΟΛΟ

891

ΘΕΣΗ ΕΥΘΥΝΗΣ (ΜΟΝΙΜΟΙ / ΙΔΑΧ)	ΑΡΡΕΝ	17
ΘΕΣΗ ΕΥΘΥΝΗΣ (ΜΟΝΙΜΟΙ / ΙΔΑΧ)	ΘΗΛΥ	24

Επίσης, για τους αιρετούς του Δήμου Καλαμάτας, στο 35 μέλές Δημοτικό Συμβούλιο της Καλαμάτας έχουν εκλεγεί 7 γυναίκες και 28 άντρες. Από αυτό έχουν προκύψει οι παρακάτω θέσεις όπου στο σύνολό τους (87 άτομα), μόλις 18 είναι γυναίκες και 5 έχουν θέσεις ευθύνης (Αντιδήμαρχος, Πρόεδρος, Αντιπρόεδρος).

- Αντιδήμαρχοι: 10 άνδρες, 1 γυναίκα
- Δημοτική Επιτροπή: 8 άνδρες, 1 γυναίκα (2 άνδρες - Πρόεδρος, Αντιπρόεδρος)
- Δημοτικό Λιμενικό Ταμείο: 5 άνδρες, 2 γυναίκες (1 γυναίκα - Πρόεδρος)
- Κεντρική Αγορά: 7 άνδρες, 0 γυναίκες (2 άνδρες - Πρόεδρος, Αντιπρόεδρος)

- ΔΕΥΑΚ: 11 άνδρες, 0 γυναίκες (2 άνδρες - Πρόεδρος, Αντιπρόεδρος)
- ΦΑΡΙΣ: 7 άνδρες, 4 γυναίκες (1 άνδρας Πρόεδρος / 1 γυναίκα - Αντιπρόεδρος)
- ΔΙΟΚΛΗΣ: 7 άνδρες, 2 γυναίκες (2 άνδρες - Πρόεδρος, Αντιπρόεδρος)
- ΣΧΟΛΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑΣ: 5 άνδρες, 6 γυναίκες (1 άνδρας Πρόεδρος / 1 γυναίκα - Αντιπρόεδρος)
- ΣΧΟΛΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑΣ: 9 άνδρες, 2 γυναίκες (1 άνδρας Πρόεδρος / 1 γυναίκα - Αντιπρόεδρος)

Αντίθετα, στα Συμβούλια Δημοτικών Κοινοτήτων έχουν εκλεγεί 68 άτομα από τα οποία μόλις 12 είναι γυναίκες και μόλις 1 γυναίκα βρίσκεται σε θέση ευθύνης (Πρόεδρος Βέργας) ανάμεσα σε 18 προεδρεία<sup>9</sup>. Τέλος, έχουν εκλεγεί 16 Πρόεδροι Δημοτικών Κοινοτήτων οι οποίοι είναι όλοι άντρες και καμία γυναίκα.

## **Συγκρότηση της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων στο Δήμο Καλαμάτας**

Σύμφωνα με το άρθρο 70 παράγραφος 1 του Νόμου 3852/2010, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 6 του Νόμου 4604/2019 και ισχύει από 26/3/2019, καθώς και σύμφωνα με την εγκύκλιο 67/2020 (αρ. πρωτ. 23624/14-4-2020 του Υπουργείου Εσωτερικών), «Σε κάθε δήμο συνιστάται Δημοτική Επιτροπή Ισότητας, η οποία είναι συμβουλευτικό, προς το Δημοτικό Συμβούλιο, όργανο».

Στο Δήμο Καλαμάτας με την υπ' αριθμόν 44/2024 απόφαση του Δημοτικού Συμβουλίου συστάθηκε η Δημοτική Επιτροπή Ισότητας του Δήμου Καλαμάτας. Το έργο και οι αρμοδιότητες της Δημοτικής Επιτροπής Ισότητας του Δήμου Καλαμάτας, όπως ορίστηκαν, συνοψίζονται στα εξής:

<sup>9</sup> <https://www.kalamata.gr/el/dimos/dioikisi-dimou/symvovlia-dimotikon-kai-topikon-koinotiton>

α) 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 στο Δήμο Καλαμάτας, αποτελείται από 8 μέλη, μετά τους αναπληρωτές τους, με τη θητεία της Επιτροπής να ακολουθεί αυτή της Δημοτικής Αρχής, και συγκεκριμένα από:

α) Έναν (1) Δημοτικό Σύμβουλο από τη Δημοτική Αρχή

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

γ) Έναν (1) υπάλληλο της Κοινωνικής Υπηρεσίας

δ) Έναν (1) εκπρόσωπο της Ένωσης Συλλόγων Γονέων του Δήμου

ε) Έναν (1) εκπρόσωπο τοπικού επαγγελματικού / εμπορικού συλλόγου

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

Σε περίπτωση έλλειψης τοπικών συλλόγων θα αναζητηθούν σε περιφερειακό ή και σε εθνικό επίπεδο.

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

Τέλος, ως μέλη στη Δημοτική Επιτροπή Ισότητας, ορίστηκαν:

- Η Δημοτική Σύμβουλος κα Αγγελή Μαρία, με αναπληρώτριά της την κα Κουμάντου Παναγιώτα (Πιπίνα), επίσης Δημοτική Σύμβουλο
- Η Δημοτική Σύμβουλος κα Κούβελα Κάτσαρη Ευγενία, με αναπληρωτή της τον κ. Κανάκη Βασίλειο, επίσης Δημοτικό Σύμβουλο
- Οι δημότες κ.κ. Λύρα Παναγιώτη (Πρόεδρος Συμβουλίου Δημοτικής Κοινότητας Καλαμάτας) και Γιαννούλη Σταυρούλα, με αναπληρωτές τους τις δημότισσες κ.κ. Μπάμπαλη Αικατερίνη και Χαϊδεμένου Σοφία αντίστοιχα.

Η πλήρης σύνθεση της Επιτροπής θα ολοκληρωθεί μετά τον ορισμό εκ μέρους των παραπάνω φορέων των αντίστοιχων εκπροσώπων τους.

## **Συμμετοχική διαδικασία δημιουργίας Σχεδίου Δράσης**

Σε οργανισμούς και σε φορείς και σε κάθε χώρο εργασίας δομείται ένα έμφυλο σύστημα, όσον αφορά τις πρακτικές πρόσληψης, τον καταμερισμό εργασίας και την πρόσβαση των γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων. Έτσι, η εξέταση των βαθύτερων αιτιών των ανισοτήτων και των διακρίσεων κρίνεται αναγκαία για τον καθορισμό σχετικών και στοχευμένων στόχων και μέτρων για την εξάλειψη των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων.

Ως μέρος της ευρείας κατηγορίας της κοινωνικοοικονομικής ανάλυσης, η ανάλυση φύλου ξεκινά με τον εντοπισμό και την εξήγηση των ανισοτήτων των φύλων. Αυτό βοηθά στην οικοδόμηση της κατανόησης των ποιοτικών διαφορών συμμετοχής, συμπεριφορών

και δραστηριοτήτων που έχουν οι γυναίκες και οι άνδρες στις οικονομικές, κοινωνικές και νομικές δομές και τις επιπτώσεις αυτών των διαφορών.

Για την σύνθεση του παρόντος Σχεδίου Δράσης αναπτύξαμε μια συμμετοχική προσέγγιση για την ανάπτυξη του εκκινώντας από τη διάθεση ενός ερωτηματολογίου ανάλυσης φύλου στο σύνολο των εργαζομένων των υπηρεσιών του Δήμου Καλαμάτας. Σε δεύτερο χρόνο, θα προχωρήσουμε στον συμμετοχικό σχεδιασμό συγκεκριμένων δράσεων και διαδικασιών μέσα από έναν δομημένο διάλογο μεταξύ της Επιτροπής Ισότητας, εργαζόμενων στο Δήμο Καλαμάτας και εκπροσώπων σχετικών στα θέματα ισότητας των φύλων φορέων. Σκοπός αυτής της προσέγγισης είναι η αναγνώριση επιπλέον στοιχείων που θα πρέπει να ενταχθούν στο Σχέδιο Δράσης.

Η συμμετοχική μας προσέγγιση, πέρα από την ανάπτυξη ενός αποτελεσματικού Σχεδίου Δράσης, ενισχύει τη μαθησιακή διαδικασία και αποτελεί εργαλείο επικοινωνίας και κινητοποίησης των συμμετεχόντων ώστε να αναπτύξουν τις δεξιότητες και γνώσεις τους στα ζητήματα ισότητας των φύλων.

## Προτεινόμενο σχέδιο δράσης

**Πίνακες 1.3: Άξονας 1: Η Διάσταση του Φύλου στην Οργανωτική Κουλτούρα του Δήμου Καλαμάτας**

Στόχοι	Δράσεις	Ομάδες στόχοι	Χρονοδιάγραμμα σχεδίου	Ευθύνη υλοποίησης	Δείκτες
1.1. Ισότητα των φύλων ως βασική αρχή του Δήμου Καλαμάτας	1.1.1 Καθιέρωση της χρήσης συμπεριληπτικής γλώσσας σε όλα τα επίσημα έγγραφα του Δήμου Καλαμάτας, και στα	Σύνολο προσωπικού Δήμου Καλαμάτας  Ευρύ κοινό	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του Σχεδίου	Επιτροπή Ισότητας	Σχετικές αναφορές στα επίσημα έγγραφα του Δήμου Καλαμάτας και στα εργαλεία επικοινωνίας του Δήμου Καλαμάτας

	<p>κανάλια εξωτερικής επικοινωνίας (ιστοσελίδα, μέσα κοινωνικής δικτύωσης), όπως προτείνεται στο άρθρο. 12 (Κεφάλαιο Β' Ν. 4604/201923 του Ν. 4604 για την Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας μεταξύ των φύλων και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας.</p> <p>1.1.2. Επιβεβαίωση της δέσμευσης του Δήμου Καλαμάτας μέσω σχετικής αναφοράς στην ιστοσελίδα</p> <p>1.1.3. Προώθηση της ισότητας των φύλων μέσω της ενημέρωσης του ευρύτερου κοινού για σχετικές με την ισότητα φύλων δράσεις που γίνονται στην Καλαμάτα ή/και περιφέρεια Μεσογίας</p> <p>1.1.4. Ανάπτυξη νέων και ενίσχυση παλαιότερων συνεργασιών με οργανισμούς προώθησης της ισότητας των φύλων</p> <p>1.1.5. Οργάνωση εκπαιδευτικών σεμιναρίων με στόχο την</p>		<p>Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του Σχεδίου</p> <p>Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του Σχεδίου</p> <p>Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική</p>		<p>Σχετική αναφορά στην ιστοσελίδα του Δήμου Καλαμάτας</p> <p>Σχετική προβολή δράσεων από τα εργαλεία επικοινωνίας του Δήμου Καλαμάτας</p> <p>Ανάπτυξη δικτύου συνεργασίας</p> <p>Αριθμός σεμιναρίων</p> <p>Αριθμός ατόμων που</p>
--	---	--	---	--	--

	ευαισθητοποίηση του προσωπικού σε θέματα ισότητας των φύλων και την εξάλειψη φυλετικών στερεοτύπων και διακρίσεων.		διάρκεια υλοποίησης του Σχεδίου		συμμετέχουν στα σεμινάρια
--	--	--	---------------------------------	--	---------------------------

## Άξονας 2: Έμφυλη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής

Στόχοι	Δράσεις	Ομάδες στόχοι	Χρονοδιάγραμμα σχεδίου	Ευθύνη υλοποιήσεως	Δείκτες
2.1. Προώθηση μέτρων τα οποία διασφαλίζουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής, οικογενειακής και προσωπικής ζωής και υποστηρίζουν την «ευεξία» του προσωπικού στον εργασιακό χώρο.	2.1.1 Δημιουργία δομών/υπηρεσιών/διαδικασιών διευκολύνσεις μελών του προσωπικού με ευθύνες φροντίδας (πχ. Δομές και υπηρεσίες φροντίδας εξαρτώμενων μελών της οικογένειας)	Προσωπικό Δήμου Καλαμάτας με αυξημένες ευθύνες φροντίδας	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του Σχεδίου	Επιτροπή Ισότητας	Αξιολόγηση μέσω ερωτηματολογίου
	2.1.2. Καθιέρωση ευέλικτης εργασίας (ευέλικτα ωράρια, τηλεργασία, εργασία εξ αποστάσεως) σε περίπτωση αυξημένων οικογενειακών υποχρεώσεων λόγω φροντίδας και ανατροφής παιδιών	Προσωπικό Δήμου Καλαμάτας με αυξημένες ευθύνες φροντίδας	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του Σχεδίου	Επιτροπή Ισότητας	Αξιολόγηση ικανοποίησης μέσω ερωτηματολογίου
	2.1.3. Χορήγηση αιτιολογημένων αδειών ασθένειας παιδιών και αδειών για οικογενειακούς λόγους	Προσωπικό Δήμου Καλαμάτας με αυξημένες ευθύνες φροντίδας	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του Σχεδίου	Επιτροπή Ισότητας	Αξιολόγηση ικανοποίησης μέσω ερωτηματολογίου
	2.1.4. Συντονισμός και σαφής ορισμός των εργασιακών	Προσωπικό Δήμου Καλαμάτας	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική	Επιτροπή Ισότητας	Αξιολόγηση ικανοποίησης μέσω ερωτηματολογίου

	καθηκόντων και υπευθυνότητων		διάρκεια υλοποίησης του Σχεδίου		
	2.1.5. Παροχή (ψυχολογικής) καθοδήγησης για την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής.	Προσωπικό Δήμου Καλαμάτας	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του Σχεδίου	Επιτροπή Ισότητας	Αξιολόγηση ικανοποίησης μέσω ερωτηματολογίου

### Άξονας 3: Εμφυλη ισορροπία στην απασχόληση και την εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας

Στόχοι	Δράσεις	Ομάδες στόχοι	Χρονοδιάγραμμα σχεδίου	Ευθύνη υλοποίησης	Δείκτες
Εξασφάλιση ισότιμης διαδικασίας πρόσληψης προσωπικού και παροχής ίσων ευκαιριών	Διερεύνηση της Συμμετοχής της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων με συμβουλευτικό ρόλο στη διαδικασία προκήρυξης των θέσεων και αξιολόγησης των υποψηφιοτήτων	Υποψήφιοι/ες	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του Σχεδίου	Επιτροπή Ισότητας	Αύξηση πραγματικού αριθμού γυναικών
	Αξιοποίηση διαφορετικών μέσων - μεταξύ άλλων - μέσω κοινωνικής δικτύωσης, για τη δημοσίευση των προκηρύξεων με στόχο την προσέλκυση περισσότερων υποψηφίων με διαφορετικά προφίλ	Υποψήφιοι/ες	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του Σχεδίου	Επιτροπή Ισότητας	Ποιοτικά στοιχεία προκηρύξεων
	Διατύπωση του κειμένου των προσκλήσεων έτσι ώστε να ενθαρρυνθούν οι γυναίκες σε θέσεις όπου	Υποψήφιοι/ες	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια	Επιτροπή Ισότητας	Ποιοτικά στοιχεία προσκλήσεων



	<p>υποεκπροσωπούνται. Η αίτηση θα μπορούσε να περιλαμβάνει: «θα παρέχονται διευκολύνσεις για γονείς με μικρά παιδιά (εγκαταστάσεις παιδικής φροντίδας κ.λ.π.).</p> <p>Αξιολόγηση των προσλήψεων γυναικών και ανδρών σε σχέση με τη δήλωση υποψηφιοτήτων σε προσκλήσεις ενδιαφέροντος, καταγράφοντας την αναλογία των αιτήσεων που ελήφθησαν έναντι των υποψηφίων που εξελέγησαν, ως προς το φύλο.</p>		<p>υλοποίησης του Σχεδίου</p> <p>Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του Σχεδίου</p>	Επιτροπή Ισότητας	Στατιστικά
Εξασφάλιση ισότιμων συνθηκών εργασίας και παροχής ίσων ευκαιριών επαγγελματικής σταδιοδρομίας	<p>Συστηματική παρακολούθηση μισθολογικών δεδομένων και ετήσιων εκθέσεων στατιστικών και δημιουργία αναφορών (σύνθεση κατά φύλο, θέση και ιεραρχικό επίπεδο).</p> <p>Κοινή χρήση καλών πρακτικών σταδιοδρομίας και προώθηση γυναικείων προτύπων.</p> <p>Εκπαιδεύσεις επαγγελματικής εξέλιξης και ενδυνάμωσης που προωθούν την ισότητα των φύλων.</p>	<p>Σύνολο προσωπικού Δήμου Καλαμάτας</p> <p>Σύνολο προσωπικού Δήμου Καλαμάτας</p> <p>Σύνολο προσωπικού Δήμου Καλαμάτας</p>	<p>Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του Σχεδίου</p> <p>Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του Σχεδίου</p> <p>Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του Σχεδίου</p>	Επιτροπή Ισότητας	<p>Στατιστικά</p> <p>Αύξηση πραγματικού αριθμού γυναικών</p> <p>Σύνολο σχετικών αναφορών</p> <p>Αριθμός εκπαιδεύσεων</p> <p>Αριθμός ατόμων που συμμετέχουν στις εκπαιδεύσεις</p>

#### Άξονας 4: Έμφυλη ισορροπία στην ηγεσία και στις θέσεις λήψης αποφάσεων

Στόχοι	Δράσεις	Ομάδες στόχοι	Χρονοδιάγραμμα σχεδίου	Ευθύνη υλοποιήσεως	Δείκτες
4.1 Διατήρηση και ενίσχυση της έμφυλης ισορροπίας σε θέσεις ευθύνης και διαδικασίες λήψης αποφάσεων	4.1.1 Συλλογή και δημοσίευση ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων κατά φύλο σε θέσεις ευθύνης.  4.1.2 Οδηγίες και προτροπές με στόχο τη συμμετοχή γυναικών σε όργανα διοίκησης.	Σύνολο προσωπικού Δήμου Καλαμάτας	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του Σχεδίου	Επιτροπή Ισότητας	Αύξηση πραγματικού αριθμού γυναικών που έλαβαν θέσεις ευθύνης
4.2 Ενδυνάμωση και προτροπή γυναικών για διεκδίκηση θέσεων ευθύνης/ συμμετοχής σε επιτροπές.	4.2.1 Προώθηση δραστηριοτήτων ενίσχυσης της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις ευθύνης και σε επιτροπές(διαχειριστριες έργων, επικεφαλές ομάδων εργασίας, κ.ά.).  4.2.2 Εκπαιδευτικά σεμινάρια υποστήριξης και ενδυνάμωσης γυναικών με κατάρτιση σε θέματα ηγεσίας και διοίκησης, συνεργασία με φορείς και οργανισμούς που ειδικεύονται σε θέματα ενδυνάμωσης.	Σύνολο προσωπικού Δήμου Καλαμάτας	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του Σχεδίου	Επιτροπή Ισότητας	Αριθμός δραστηριοτήτων  Αριθμός ατόμων που συμμετέχουν στις δραστηριότητες  Αύξηση πραγματικού αριθμού γυναικών που έλαβαν θέσεις ευθύνης  Αριθμός εκπαιδευτικών σεμιναρίων  Αριθμός ατόμων που συμμετέχουν στα εκπαιδευτικά σεμινάρια  Αύξηση πραγματικού αριθμού γυναικών που έλαβαν θέσεις ευθύνης

**Άξονας 5: Μέτρα ενάντια στην έμφυλη βία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης**

Στόχοι	Δράσεις	Ομάδες στόχοι	Χρονοδιάγραμμα σχεδίου	Ευθύνη υλοποιήσεως	Δείκτες
5.1 Προώθηση ενεργειών ενημέρωσης και πρόληψης σχετικά με ζητήματα έμφυλης βίας	<p>5.1.1 Σύσταση Κώδικα Δεοντολογίας για τη Σεξουαλική Παρενόχληση και άλλες μορφές έμφυλης βίας που όλο το προσωπικό θα υποχρεούται να συμφωνήσει και υπογράψει.</p> <p>5.1.2 Ανάπτυξη και διάχυση υλικού ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης για την έμφυλη βία (φυλλάδια, σποτ, καμπάνιες).</p> <p>5.1.3 Εκπαιδευτικά σεμινάρια ευαισθητοποίησης/ ενημέρωσης για τη βία και την παρενόχληση στο χώρο Εργασίας.</p>	Σύνολο προσωπικού Δήμου Καλαμάτας	<p>Σύσταση Κώδικα εντός τριών μηνών από την έγκριση του Σχεδίου Δράσης</p> <p>Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του Σχεδίου</p> <p>Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του σχεδίου</p>	Επιτροπή Ισότητας	<p>Κοινοποίηση και υπογραφή του Κώδικα</p> <p>Αριθμός και συχνότητα διάχυσης υλικού ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης</p> <p>Αξιολόγηση μέσω ερωτηματολογίου</p> <p>Αριθμός εκπαιδευτικών σεμιναρίων</p> <p>Αριθμός ατόμων που συμμετέχουν στα εκπαιδευτικά σεμινάρια.</p> <p>Αξιολόγηση μέσω ερωτηματολογίου</p>
5.2 Προώθηση διαδικασιών διαχείρισης περιστατικών έμφυλης βίας	5.2.1 Ανάπτυξη διαδικασίας καταγγελίας και παραπομπής θυμάτων έμφυλης βίας μεριμνώντας	Σύνολο προσωπικού Δήμου Καλαμάτας	Ανάπτυξη διαδικασίας εντός τριών μηνών από την έγκριση του Σχεδίου Δράσης	Επιτροπή Ισότητας	Κοινοποίηση και διαδικασίας

	<p>για τη δημιουργία ασφαλούς περιβάλλοντος για όλα τα εμπλεκόμενα μέρη.</p> <p>5.2.2 Εκπαιδεύσεις ενδυνάμωσης και ενθάρρυνσης των εργαζομένων να αναφέρουν περιστατικά παρενόχλησης</p> <p>5.2.3 Εκπαιδεύσεις για την αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.</p>		<p>Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του Σχεδίου</p> <p>Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του Σχεδίου</p>	<p>Αριθμός εκπαιδεύσεων</p> <p>Αριθμός ατόμων που συμμετέχουν στις εκπαιδεύσεις</p> <p>Αξιολόγηση μέσω ερωτηματολογίου</p> <p>Αριθμός εκπαιδεύσεων</p> <p>Αριθμός ατόμων που συμμετέχουν στις εκπαιδεύσεις</p>
--	---	--	---	--

## Αξιολόγηση και παρακολούθηση

Δεδομένου ότι η πολιτική και το σχέδιο δράσης για την ισότητα των φύλων αποτελεί μία θεσμική δήλωση εκ μέρους του Δήμου Καλαμάτας 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, η προσπάθεια για εξεύρεση ειδικών πόρων και εμπειρογνωμοσύνη στην ισότητα των φύλων για την εφαρμογή του Σχεδίου και την υποστήριξη μιας βιώσιμης οργανωτικής αλλαγής, καθώς και η περιοδική του αναθεώρηση αποτελεί μία σημαντική διάσταση που διασφαλίζει ότι η πορεία επίτευξης έμφυλης ισότητας είναι διαρκής και συνεχιζόμενη. Η αξιολόγηση της ανάγκης αναθεώρησης - τροποποίησης πραγματοποιείται σε διετή βάση.

## Γλωσσάρι

Για την καλύτερη κατανόηση των ζητημάτων που αφορούν την ισότητα των φύλων, τα ενδιαφερόμενα μέρη μπορούν να συμβουλευθούν το γλωσσάρι στον παρακάτω σύνδεσμο.

[https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus?language\\_content\\_entity=el](https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus?language_content_entity=el)

Το παρόν εγκρίθηκε από το Δημοτικό Συμβούλιο του Δήμου Καλαμάτας (.../ ...)

