



Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων

*Το Σχέδιο Ισότητας των Φύλων εγκρίθηκε με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου
του Δικτύου Αειφόρων Νήσων (ΔΑΦΝΗ)*

στις 16/5/2024

Περιεχόμενα

Εισαγωγή	2
Θεσμικό και κανονιστικό πλαίσιο.....	3
Δίκαιο Ευρωπαϊκής Ένωσης.....	3
Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης.....	3
Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης	4
Ευρωπαϊκές Οδηγίες	4
Εθνικό θεσμικό πλαίσιο	5
Σύνταγμα	5
Νόμοι	5
Μεθοδολογία.....	7
Υφιστάμενη κατάσταση.....	7
Άξονες προτεραιότητας και στόχοι.....	10
1. Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωτική κουλτούρα.....	10
2. Ισόρροπη συμμετοχή των φύλων των φύλων στην ηγεσία και τη λήψη αποφάσεων	11
3. Ισότητα των φύλων στην απασχόληση και την επαγγελματική σταδιοδρομία	11
4. Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις εκδηλώσεις, τα παραδοτέα και τις δραστηριότητες των έργων.....	12
5. Προώθηση της ισότητας των φύλων μέσω των δημόσιων συμβάσεων	13
Εφαρμογή και παρακολούθηση.....	13
Παραπομπές	13

Εισαγωγή

Το σχέδιο δράσης περιγράφει τα κεντρικά σημεία εστίασης για την προσέγγιση του ζητήματος της ισότητας των φύλων και συγκεκριμένες δράσεις και στρατηγικές παρακολούθησης. Αναγνωρίζοντας ότι η ισότιμη εκπροσώπηση των φύλων δεν είναι απλώς μια κοινωνική επιταγή αλλά μια στρατηγική αναγκαιότητα, το σχέδιο για την ισότητα των φύλων χρησιμεύει ως οδικός χάρτης για την ενσωμάτωση των θεμάτων φύλου σε κάθε πτυχή του οργανισμού. Από το δικαίωμα στην απασχόληση και την επαγγελματική σταδιοδρομία μέχρι τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και την υλοποίηση τοπικών αναπτυξιακών έργων με τα μέλη του δικτύου μας, στοχεύουμε στην ενσωμάτωση μιας κουλτούρας συμμετοχικότητας, ευθυγραμμισμένης με τα διεθνή, κοινοτικά και εσωτερικά πρότυπα.

Θεσμικό και κανονιστικό πλαίσιο

Δίκαιο Ευρωπαϊκής Ένωσης

Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Άρθρο 157

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 άρθρου, 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 εξασφαλισθεί 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.

Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης

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, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.»

Άρθρο 23

«Η ισότητα γυναικών και ανδρών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές. Η αρχή της ισότητας δεν αποκλείει τη διατήρηση ή τη θέσπιση μέτρων που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου.»

Ευρωπαϊκές Οδηγίες

Οδηγία 2012/29/ΕΕ της 25ης Οκτωβρίου 2012 για τη θέσπιση ελάχιστων προτύπων σχετικά με τα δικαιώματα, την υποστήριξη και την προστασία των θυμάτων της εγκληματικότητας,

Οδηγία 2010/41/ΕΕ της 7ης Ιουλίου 2010 σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα,

Οδηγία 2006/54/ΕΚ της 5ης Ιουλίου 2006 για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και εργασίας (αναδιατύπωση). Η οδηγία αυτή ορίζει την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση ως διακρίσεις λόγω φύλου,

Οδηγία 2004/113/ΕΚ της 13ης Δεκεμβρίου 2004 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών. Η παρούσα οδηγία παρέχει έναν ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Οδηγία 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου, της 8ης Μαρτίου 2010, για την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαίσιο για τη γονική άδεια που συνήψαν οι BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC και για την κατάργηση της οδηγίας 96/34/ΕΚ (Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ).

Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία

Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής

Οδηγία 96/34/ΕΚ του Συμβουλίου, της 3ης Ιουνίου 1996, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια που συνήφθη από την UNICE, την CEEP και την ETUC

Οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ).

Οδηγία 79/7/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Δεκεμβρίου 1978, περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως.

Οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης των ανδρών

Οδηγία 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 10ης Φεβρουαρίου 1975 για την προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών Ελληνικό Δίκαιο

Εθνικό θεσμικό πλαίσιο

Σύνταγμα

Άρθρο 4, παράγραφος 2: «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις»

Άρθρο 22, παράγραφος 1, εδάφιο β΄: «Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας. »

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.»

Νόμοι

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»

Νόμος 4604/2019, «Προώθηση της Ουσιαστικής Ισότητας των Φύλων, Πρόληψη και Καταπολέμηση της Έμφυλης Βίας κ.α., Τεύχος Α΄ 50/26.03.2019»

Νόμος 4443/2016, «1) Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕΕ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/ΕΕ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ σχετικά με μέτρα για τη διευκόλυνση της άσκησης των δικαιωμάτων που απονέμονται στους εργαζομένους στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων (...), ΕΕ Α 232/9.12.

Νόμος 4097/2012 ΦΕΚ 235/Α΄/3-12-2012 «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»

Νόμος 4075/2012, Κεφάλαιο ΣΤ, Άρθρα 48-54, « Ενσωμάτωση στο εθνικό δίκαιο της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου της 8ης Μάρτιου 2010 σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας - πλαισίου για τη γονική άδεια που συνήφθη από τις οργανώσεις BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC και με την κατάργηση της οδηγίας 96/34/ΕΚ, ΦΕΚ Α'89/11.4.2012.».

Προεδρικό Διάταγμα 80/2012, «Χορήγηση γονικής άδειας και άδειας απουσίας σε εργαζόμενους με σύμβαση ναυτικής εργασίας σε πλοία με ελληνική σημαία, σύμφωνα με την οδηγία 2010/18/ΕΕ", ΕΕ 138/14.6.2012. - Νόμος 1756/1988, Κώδικας για την κατάσταση των δικαστών, ΕΕ Α 35/2.2.1988 - Νόμος 3896/2010, "Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Εναρμόνιση της υφιστάμενης νομοθεσίας με την οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου», ΕΕ Α 207/8.12.2010.

Νόμος 3769/2009, «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»

Νόμος 3488/2006, « 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 από τις διατάξεις της Οδηγίας 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, ΦΕΚ 191/11.09.2006. »

Προεδρικό Διάταγμα 87/2002, «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης σε συμμόρφωση με τις οδηγίες 96/97/ΕΕ και 86/378/ΕΕ»- καταργήθηκε με το άρθρο 30 παράγραφος 5 του νόμου 3896/2010 για τη μεταφορά της οδηγίας 2006/54/ΕΚ.

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.»

Νόμος 1483/1984, «Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις – Τροποποιήσεις και βελτιώσεις εργατικών νόμων. ΦΕΚ Α'153/8.10.1984»

Νόμος 1414/1984, «Εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φυλών στις εργασιακές σχέσεις και άλλες διατάξεις, ΦΕΚ Α' 10/2.1984.

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.»

Νόμος 4531/2018, «Ι) Κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας και προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας (...)» ΦΕΚ Α'62/5.4.2018

Νόμος 4491/2017, «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

Νόμος 927/1979, ΕΕ Α 139/28.6.1979, για την εφαρμογή της CERD, όπως τροποποιήθηκε με τον νόμο 4285/2014, ΕΕ Α 191/10.9.2014 και τον νόμο 4491/2017, ΕΕ Α 152/13.10.2017.

Μεθοδολογία

Το παρόν Σχέδιο Ισότητας των Φύλων δημιουργήθηκε με βάση τα παρακάτω μεθοδολογικά βήματα:

→ Έρευνα

Εξέταση των σχετικών εθνικών και ευρωπαϊκών νόμων και οδηγιών και εξέταση ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων σχετικά με το φύλο στον οργανισμό.

→ Διαμόρφωση στρατηγικής

Διαμόρφωση στόχων προς επίτευξη μέσω συγκεκριμένων μέτρων και δράσεων.

→ Εφαρμογή

Εφαρμογή των διατυπωμένων μέτρων με στόχο την επίτευξη των καθορισμένων αποτελεσμάτων.

→ Παρακολούθηση

Αξιολόγηση της προόδου της στρατηγικής μέσω της ανατροφοδότησης από όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη για επαναπροσαρμογή, όταν κρίνεται σκόπιμο.

Υφιστάμενη κατάσταση

Η διακυβέρνηση του φορέα είναι αρμοδιότητα της Γενικής Συνέλευσης του ΔΑΦΝΗ. Η Γ.Σ. είναι το ανώτατο όργανο και μπορεί να αποφασίζει για κάθε θέμα που αφορά τον οργανισμό, εκτός από εκείνα που σύμφωνα με το νόμο ή το καταστατικό, αποφασίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο. Το Διοικητικό Συμβούλιο αποτελείται από τον Πρόεδρο, τον Αντιπρόεδρο, τον Γραμματέα, 3 μέλη και 3 αναπληρωματικά μέλη. Στον ακόλουθο πίνακα παρουσιάζεται η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου από το 2006 έως το 2024 με βάση το φύλο.



Γράφημα 1 – Μέλη ΔΣ ανά φύλο

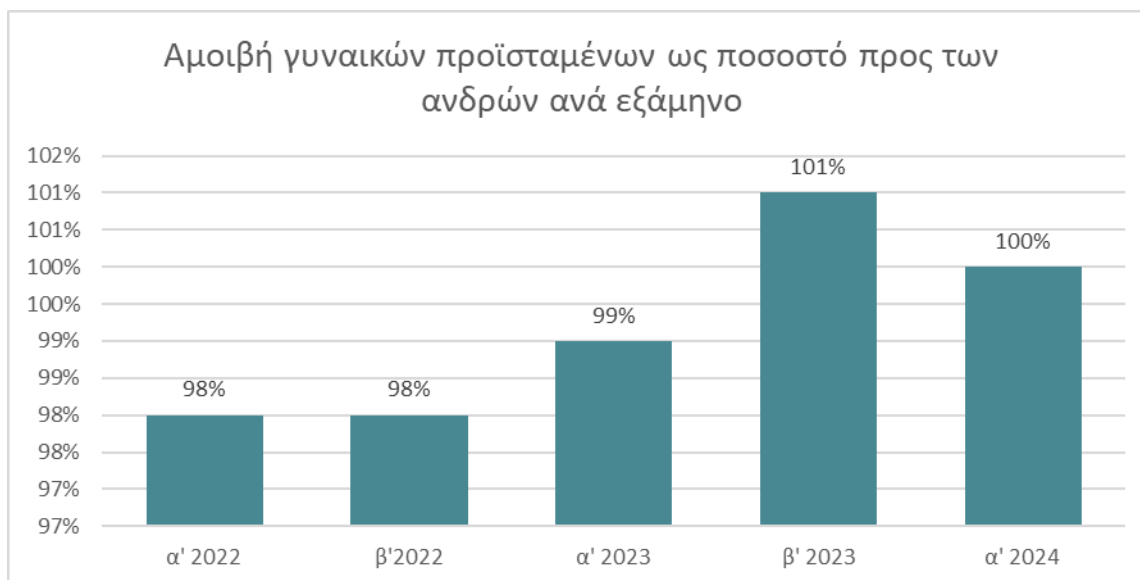
Η εκπροσώπηση των γυναικών στο διοικητικό συμβούλιο του ΔΑΦΝΗ διαχρονικά εμφανίζεται χαμηλή. Παρά το γεγονός ότι έχουν θεσπιστεί νόμοι για την ενίσχυση της συμμετοχής γυναικών στην τοπική αυτοδιοίκηση, εξακολουθούν να συμμετέχουν σημαντικά λιγότερες γυναίκες στους νησιωτικούς δήμους και τις περιφερειακές αρχές, που κατ' επέκταση σημαίνει ότι και ανάμεσα στα μέλη τα μέλη των δημοτικών αρχών που τελικά απαρτίζουν το Διοικητικό Συμβούλιο, η συμμετοχή των φύλων δεν είναι ίση. Η υποεκπροσώπηση των γυναικών στις τοπικές αρχές μπορεί να αποδοθεί σε διάφορους αλληλένδετους παράγοντες, οι οποίοι συχνά αντανακλούν βαθιά ριζωμένες κοινωνικές νόρμες και διαρθρωτικά εμπόδια, όπως τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις για τον κοινωνικό ρόλο του φύλου, τα κοινωνικά πρότυπα στις αγροτικές περιοχές κ.λπ. Παρ' όλα αυτά, η γυναικεία εκπροσώπηση στο Διοικητικό Συμβούλιο αυξήθηκε σημαντικά στις τελευταίες εκλογές και 3 γυναίκες συμμετέχουν στο ΔΣ, μία εκ των οποίων είναι η πρώτη γυναίκα πρόεδρος του ΔΣ του ΔΑΦΝΗ.



Γράφημα 2 – Συνεργάτες ανά φύλο %

Από την άλλη πλευρά, όσον αφορά την κατανομή με βάση το φύλο των συνεργατών που απασχολούνται με πλήρη απασχόληση για το ΔΑΦΝΗ, το ποσοστό των γυναικών έχει αυξηθεί σταδιακά με την πάροδο των ετών. Από το 2020, η κατανομή των φύλων διαχρονικά ήταν ίση ή μεγαλύτερη από το συνολικό ανθρώπινο δυναμικό. Τα παραπάνω στοιχεία αποτυπώνουν το ποσοστό των γυναικών και των ανδρών συνεργατών από το 2020 έως το 2024, ως συνολικό αριθμό χωρίς άλλες παραμέτρους όπως η θέση στην εταιρεία ή το επίπεδο εκπαίδευσης. Έχουν επιτευχθεί σημαντικά βήματα για την ισότιμη κατανομή των φύλων στο ανθρώπινο δυναμικό μέσα από την προώθηση της συμμετοχικότητας και των ίσων ευκαιριών. Με την εφαρμογή πρακτικών πρόσληψης χωρίς αποκλεισμούς, την προώθηση ευκαιριών επαγγελματικής ανάπτυξης και την καλλιέργεια μιας υποστηρικτικής εταιρικής κουλτούρας, ο οργανισμός αύξησε με επιτυχία την εκπροσώπηση των γυναικών εργαζομένων σε όλα τα τμήματα.

Επιπλέον, στην εταιρεία υπάρχουν 8 τμήματα, εκ των οποίων τα 6 έχουν γυναίκα επικεφαλής. Όπως παρουσιάζεται στο παρακάτω γράφημα, δεν υπάρχει μισθολογικό χάσμα μεταξύ των επικεφαλής των τμημάτων του ΔΑΦΝΗ και έχει επιτευχθεί ισότιμη αμοιβή μεταξύ του προσωπικού ίδιου επιπέδου.



Γράφημα 3 - Αμοιβή γυναικών προϊσταμένων ως ποσοστό προς των ανδρών ανά εξάμηνο

Άξονες προτεραιότητας και στόχοι

Λαμβάνοντας υπόψη τους άξονες προτεραιότητας του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025 και με βάση τα ποιοτικά και ποσοτικά στοιχεία της ισότητας των φύλων του φορέα, θέσαμε αρχικά ως προτεραιότητες τους κύριους στόχους που σχετίζονται με τα ζητήματα των έμφυλων ανισοτήτων. Στόχος είναι η επίτευξη των ακόλουθων στόχων στο μέγιστο δυνατό βαθμό μέχρι το τέλος του 2025, οπότε και θα αναθεωρηθεί το ΣΔΙΦ.

Πιο συγκεκριμένα, το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των φύλων καθορίζει απτούς στόχους, οι οποίοι είναι:

1. Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωτική κουλτούρα

Στόχοι

Στόχος είναι η εφαρμογή μηχανισμών για την υποστήριξη των μελών του προσωπικού με ευθύνες φροντίδας και η προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Μέτρα

- ⇒ Ευέλικτα μοντέλα εργασίας (μερική απασχόληση/απομακρυσμένη εργασία κ.λπ.)
- ⇒ Υποστήριξη τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών κατά τη διάρκεια και μετά τις γονικές άδειες.
- ⇒ Διερεύνηση νέων δεδομένων και ενημέρωση για τις νέες πολιτικές που επιβάλλει η ΕΕ μέσω της ελληνικής νομοθεσίας σχετικά με το ωράριο και τα μοντέλα εργασίας.
- ⇒ Προσμέτρηση προσωπικών περιστάσεων, οι οποίες απαιτούν καθήκοντα φροντίδας για τα μέλη της οικογένειας
- ⇒ Παροχή οικογενειακών (όχι μόνο για 1^{ου} και 2^{ου} βαθμού συγγενείς) και παιδικών αδειών, όταν είναι απαραίτητο.

⇒ Αυστηρή επιβολή του δικαιώματος αποσύνδεσης

Αρμοδιότητα

Γενικός Διευθυντής, Τμήμα Οικονομικής και Διοικητικής Οργάνωσης

Δείκτες επίδοσης

- Προσωπικό που εργάζεται με μερική απασχόληση, εξ ολοκλήρου ή εν μέρει εξ αποστάσεως
- Αριθμός μηνών που λήφθηκαν για γονική άδεια σε σχέση με την εθνική νομοθεσία.
- Συμμόρφωση με όλους τους ισχύοντες νόμους και οδηγίες της ΕΕ και των κρατών μελών
- Παρακολούθηση των υπερωριών

2. Ισορροπη συμμετοχή των φύλων στην ηγεσία και τη λήψη αποφάσεων

Στόχοι

Η επίτευξη ισορροπης εκπροσώπησης των φύλων στα όργανα ηγεσίας και λήψης αποφάσεων του φορέα είναι πρωταρχικής σημασίας. Τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες πρέπει να συνεισφέρουν ισότιμα στους ηγετικούς ρόλους και στις δομές λήψης αποφάσεων.

Μέτρα

- ⇒ Δημιουργία διαδικασίας παρακολούθησης και συστάσεων για τη διασφάλιση της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις ευθύνης σύμφωνα με το σχέδιο ισότητας των φύλων.
- ⇒ Ορισμός εκπροσώπου από το Διοικητικό Συμβούλιο για να συμμετέχει στην παρακολούθηση και την εφαρμογή του GEP.
- ⇒ Περαιτέρω δραστηριοποίηση των εκλεγμένων γυναικών δημάρχων ώστε να έχουν ενεργή παρουσία στα όργανα λήψης αποφάσεων των δικτύων.
- ⇒ Ενσωμάτωση των αρχών της ισότητας, της πολυμορφίας και της ένταξης σε όλες τις διαδικασίες διακυβέρνησης και τον στρατηγικό σχεδιασμό.

Αρμοδιότητα

Διοικητικό Συμβούλιο και Γενικός Διευθυντής.

Δείκτες επίδοσης

- Δημιουργία του υποδείγματος για τις αναφορές σχετικά με την παρακολούθηση του GEP κάθε έξι μήνες
- Ποσοστό των γυναικών που συμμετέχουν στα διοικητικά συμβούλια.

3. Ισότητα των φύλων στην απασχόληση και την επαγγελματική σταδιοδρομία

Στόχοι

Ένας πολυδιάστατος και ισορροπημένος ως προς το φύλο φορέας δεν είναι μόνο πιο αντιπροσωπευτικός, αλλά συνδέεται επίσης με υψηλότερη παραγωγικότητα και δημιουργικότητα, πιο ορθολογικό σχεδιασμό πολιτικής, πιο ολοκληρωμένες πολιτικές και προγράμματα, βελτιωμένη εμπιστοσύνη του κοινού στην κυβέρνηση και τη δημόσια διοίκηση. Παρόλο που το ΔΑΦΝΗ έχει ένα πολύ υψηλό ποσοστό γυναικείας εκπροσώπησης τόσο σε ανώτερες θέσεις όσο και στο συνολικό ανθρώπινο δυναμικό, μπορούν να ληφθούν μέτρα για τη διατήρηση της ποικιλομορφίας και την ισότιμη εξέλιξη της σταδιοδρομίας.

Μέτρα

- ⇒ Συμπερίληψη της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων μεταξύ των βασικών στόχων στα σχέδια στρατηγικής και στη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων.
- ⇒ Ετήσιες αξιολογήσεις για τον εντοπισμό των μισθολογικών διαφορών ανάλογα με τη θέση στην εταιρεία το ακαδημαϊκό υπόβαθρο και την εργασιακή εμπειρία.
- ⇒ Παρακολούθηση του ποσοστού συγκράτησης του γυναικείου προσωπικού.
- ⇒ Υποστήριξη του προσωπικού για την αναζήτηση περαιτέρω εκπαίδευσης και κατάρτισης κατά τη διάρκεια της απασχόλησής του.

Αρμοδιότητα

Διοικητικό Συμβούλιο, Γενικός Διευθυντής, Τμήμα Οικονομικής και Διοικητικής Οργάνωσης.

Δείκτες επίδοσης

- Διαφορές αμοιβών ανάλογα με τη θέση στον φορέα, το ακαδημαϊκό υπόβαθρο και την εργασιακή εμπειρία.
- Ποσοστό συγκράτησης του γυναικείου προσωπικού.
- Προσωπικό σε εκπαίδευση ή κατάρτιση.

4. Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις εκδηλώσεις, τα παραδοτέα και τις δραστηριότητες των έργων

Στόχοι

Ένα ποικιλόμορφο ακροατήριο με ισορροπημένο αριθμό ανδρών και γυναικών που συμμετέχουν σε εκδηλώσεις και δράσεις, καθώς και η προβολή της ισορροπίας των φύλων κατά την υλοποίηση των έργων.

Μέτρα

- ⇒ Παροχή καθοδήγησης σε όλους τους διαχειριστές έργων για την επίτευξη της ισότητας των φύλων στις δραστηριότητες επικοινωνίας και διάχυσης.
- ⇒ Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στα αποτελέσματα και τις δραστηριότητες των έργων. Παροχή περαιτέρω ανάλυσης των εκάστοτε ζητημάτων από την άποψη του φύλου.
- ⇒ Βάση των νέων έργων στις αρχές της έμφυλης ισότητας.
- ⇒ Επικέντρωση στη συμμετοχή πιο ποικιλόμορφων ενδιαφερομένων μερών για έρευνα και εκδηλώσεις, με ίση εκπροσώπηση όλων των φύλων σε πάνελ και συζητήσεις.

Αρμοδιότητα

Γενικός Διευθυντής, Τμήμα Επικοινωνίας και Τμήμα Οικονομικής και Διοικητικής Οργάνωσης

Δείκτες επίδοσης

- Παραγωγή σχεδίου ισότητας των φύλων σε δραστηριότητες επικοινωνίας, διάχυσης και κοινωνικής συμμετοχής.
- Αριθμός παραδοτέων που περιλάμβαναν ανάλυση φύλου
- Νέα έργα που περιλαμβάνουν τη διάσταση του φύλου στην υλοποίησή τους
- Ποσοστό γυναικών που συμμετέχουν σε εκδηλώσεις, πάνελ και δραστηριότητες εμπλοκής ενδιαφερομένων μερών.

5. Προώθηση της ισότητας των φύλων μέσω των δημόσιων συμβάσεων

Στόχοι

Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις δημόσιες συμβάσεις αποτελεί βασική πτυχή υλοποίησης στρατηγικών προμηθειών, στο πλαίσιο των οποίων η αγοραστική δύναμη του δημοσίου αξιοποιείται για την προώθηση των δημόσιων προτεραιοτήτων με στόχο τη βελτίωση της ευημερίας της κοινωνίας. Οι υποχρεώσεις του ΔΑΦΝΗ ως αναθέτουσας αρχής περιλαμβάνουν την τήρηση όλης της εθνικής νομοθεσίας σχετικά με τους κανόνες σύναψης δημοσίων συμβάσεων. Οι νόμοι είναι πολύ αυστηροί και συγκεκριμένοι σχετικά με τη διαφάνεια κατά τη διάρκεια των προμηθειών, αλλά μπορεί να δοθεί κάποια προσοχή στην παροχή κινήτρων σε τοπικούς υπεργολάβους στα νησιά για την προώθηση της ισότητας των φύλων.

Μέτρα

- ⇒ Εντοπισμός πιθανών αναδόχων και προτάσεων με θετικό αντίκτυπο στην ισότητα των φύλων.
- ⇒ Επικαιροποίηση της στρατηγικής προμηθειών, ώστε τα κριτήρια ισότητας των φύλων να είναι σχετικά, να συνδέονται με το αντικείμενο, να είναι εφικτά και να μην εισάγουν διακρίσεις, αλλά ταυτόχρονα να συνάδουν με την εθνική νομοθεσία.

Αρμοδιότητα

Γενικός Διευθυντής, Τμήμα Οικονομικής και Διοικητικής Οργάνωσης, Υπεύθυνη προμηθειών

Δείκτες επίδοσης

- Ποσοστό εταιρειών που έχουν αναλάβει έργα για το ΔΑΦΝΗ και έχουν καταρτίσει σχέδιο για την ισότητα των φύλων.

Εφαρμογή και παρακολούθηση

Η ευθύνη για την υλοποίηση των δράσεων έχει κατανεμηθεί στα αρμόδια τμήματα και θέσεις του ΔΑΦΝΗ ανάλογα με την αρμοδιότητα που υπάγονται. Συνοπτικά, το ΣΔΙΦ προβλέπεται να εφαρμοστεί από το Διοικητικό Συμβούλιο, τον Γενικό Διευθυντή, το Τμήμα Διοίκησης, το Τμήμα Επικοινωνίας και την Υπεύθυνη Δημοσίων Συμβάσεων.

Για την παρακολούθηση της υλοποίησης, θα συντάσσονται εκθέσεις ανά 6μηνο από το Τμήμα Διοίκησης, οι οποίες θα ποσοτικοποιούν την πρόοδο των στόχων και θα εξετάζονται από τον υπεύθυνο για την παρακολούθηση του Σχεδίου στο Διοικητικό Συμβούλιο, προκειμένου να προτείνονται προσαρμογές και να αξιολογείται η υλοποίηση των μέτρων.

Παραπομπές

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A12008E157>

<https://fra.europa.eu/en/eu-charter/article/23-equality-between-women-and-men>

<https://fra.europa.eu/en/eu-charter/article/21-non-discrimination>

https://eige.europa.eu/gender-based-violence/regulatory-and-legal-framework/eu-regulations?language_content_entity=en

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/greece#toc-legislative-and-policy-framework>

[Beijing Platform for Action | Gender Statistics Database | European Institute for Gender Equality \(europa.eu\)](#)

<https://isotita.gr/nomothesia/nomothesia-eyrwpaikis-enwsis/>

<https://isotita.gr/nomothesia/ethniki-nomothesia/>

<https://www.equalitylaw.eu/downloads/5943-greece-country-report-gender-equality-2023>

<https://www.oecd.org/gender/governance/toolkit/public-administration/gender-sensitive-employment-systems/recruitment-selection-and-hiring/>

<https://www.oecd.org/gov/promoting-gender-equality-through-public-procurement-5d8f6f76-en.htm>