Τοπικό Σχέδιο Ισότητας των Φύλων

Δήμος Ρεθύμνης

2026-2030

Περιεχόμενα

Περιεχόμενα 2
Εισαγωγή 3
1 Ισότητα Φύλων 5
1.1 Σύντομη ιστορική αναδρομή 5
1.2 Διάκριση ανάμεσα στα δύο φύλα 7
2 Η Δημοτική Επιτροπή Ισότητας του Δήμου Ρεθύμνης 8
2.1 Θεσμικό και Νομοθετικό πλαίσιο 8
2.2 Ο Δήμος Ρεθύμνης και η Ισότητα των Φύλων 9
2.3 Συγκρότηση Δημοτικής Επιτροπής Ισότητας 11
2.4 Αρμοδιότητες της Δημοτικής Επιτροπής Ισότητας 11
3 Ο Δήμος Ρεθύμνης και η Ισότητα των φύλων 12
3.1 Δεδομένα αναφορικά με βασικές πληροφορίες για τους εργαζομένους του Δήμου 12
3.2 Δομές και υπηρεσίες του Δήμου Ρεθύμνης 15
3.2.1 Κέντρο Κοινότητας του Δήμου Ρεθύμνης 16
3.2.2 Συμβουλευτικό Κέντρο του Δικτύου της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων. 17
4 Το Σχέδιο Ισότητας των Φύλων του Δήμου Ρεθύμνης 20
4.1 Βασικοί στόχοι και άξονες προτεραιότητας 20
4.2 Προτεινόμενες Δράσεις 21
4.2.1 Ισότητα των φύλων στην πρόσληψη και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας 21
4.2.2 Προσλήψεις, διαδικασίες επιλογής και επαγγελματική σταδιοδρομία 22
4.2.3 Μέτρα ενάντια στην έμφυλη βία συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής και ηθικής παρενόχλησης. 23
4.2.4 Ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και προσωπική ζωή 25
4.2.5 Ετήσια χαρτογράφηση κατανομής των εργαζομένων στα δύο φύλα 25
4.2.6 Στερεότυπα Δημοσίων εγγράφων 25
4.2.7 Συμμετοχή των γυναικών στα δημόσια δρώμενα 26
4.3 Δράσεις που αφορούν την τοπική κοινωνία του Δήμου Ρεθύμνης 27
4.4 Υλοποίηση, παρακολούθηση και αξιολόγηση του Σχεδίου 28
Επίλογος 30
Βιβλιογραφία 32

Εισαγωγή

Η ισότητα των φύλων αποτελεί θεμελιώδη αρχή του Συντάγματος, του δικαίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των διεθνών συμβάσεων για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Η προώθηση της ουσιαστικής ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών δεν περιορίζεται στην απαγόρευση των διακρίσεων, αλλά προϋποθέτει τη διαμόρφωση πολιτικών που διασφαλίζουν ίσες ευκαιρίες, ίση μεταχείριση και ισότιμη συμμετοχή όλων των πολιτών στην κοινωνική, οικονομική, πολιτιστική και πολιτική ζωή. Η Τοπική Αυτοδιοίκηση διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην εφαρμογή πολιτικών ισότητας, καθώς βρίσκεται σε άμεση επαφή με τις ανάγκες της τοπικής κοινωνίας και διαθέτει τη δυνατότητα να σχεδιάζει και να υλοποιεί παρεμβάσεις που βελτιώνουν την καθημερινότητα των πολιτών. Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις δημοτικές πολιτικές και υπηρεσίες αποτελεί βασική προϋπόθεση για την άρση των ανισοτήτων και την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής.

Το παρόν Τοπικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων του Δήμου Ρεθύμνης αποτελεί ένα ολοκληρωμένο στρατηγικό πλαίσιο σχεδιασμού και υλοποίησης δράσεων για την περίοδο εφαρμογής του. Βασίζεται στο ισχύον εθνικό και ευρωπαϊκό θεσμικό πλαίσιο, στις κατευθύνσεις της εθνικής στρατηγικής για την ισότητα των φύλων, καθώς και στις σύγχρονες ευρωπαϊκές αρχές για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) στον σχεδιασμό των δημόσιων πολιτικών. Το Σχέδιο αποσκοπεί στην προώθηση της ουσιαστικής ισότητας, στην πρόληψη και αντιμετώπιση των έμφυλων διακρίσεων και της έμφυλης βίας, στη διασφάλιση ίσων ευκαιριών στην εργασία και στη δημόσια ζωή, καθώς και στην ανάπτυξη μιας διοικητικής κουλτούρας που βασίζεται στον σεβασμό, τη συμπερίληψη και τα ανθρώπινα δικαιώματα.

Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην αρχή της διασταυρωτικότητας, αναγνωρίζοντας ότι ορισμένες κοινωνικές ομάδες ενδέχεται να αντιμετωπίζουν πολλαπλές μορφές διακρίσεων λόγω συνδυασμού χαρακτηριστικών, όπως το φύλο, η ηλικία, η αναπηρία, η εθνική ή εθνοτική καταγωγή, η κοινωνικοοικονομική κατάσταση ή άλλα χαρακτηριστικά. Για τον λόγο αυτό, οι προβλεπόμενες δράσεις σχεδιάζονται ώστε να ανταποκρίνονται στις διαφορετικές ανάγκες των πολιτών και να προάγουν την ίση πρόσβαση όλων στις υπηρεσίες του Δήμου. Παράλληλα, η ύπαρξη ενός ολοκληρωμένου και εφαρμόσιμου Σχεδίου Ισότητας ενισχύει την οργανωτική επάρκεια και την εξωστρέφεια του Δήμου, συμβάλλοντας στη δυνατότητα συμμετοχής του σε εθνικές και ευρωπαϊκές πρωτοβουλίες και χρηματοδοτικά προγράμματα, όπου η ύπαρξη σχετικών πολιτικών αποτελεί σημαντικό πλεονέκτημα ή, σε ορισμένες περιπτώσεις, προϋπόθεση συμμετοχής.

Το παρόν Σχέδιο αποτελεί εργαλείο συνεχούς βελτίωσης. Η εφαρμογή του βασίζεται στη συνεργασία της Δημοτικής Αρχής, των υπηρεσιών του Δήμου, του εκάστοτε αρμόδιου γνωμοδοτικού οργάνου για θέματα ισότητας των φύλων, των κοινωνικών φορέων, της εκπαιδευτικής κοινότητας και των πολιτών, με κοινό στόχο τη διαμόρφωση μιας κοινωνίας χωρίς αποκλεισμούς, με ίσες ευκαιρίες και σεβασμό στην αξιοπρέπεια κάθε ανθρώπου.

1 Ισότητα Φύλων

Κάθε χώρα, περιφέρεια και τοπική αρχή έχει θεμελιώδεις υποχρεώσεις όσον αφορά τον σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της ισότητας. Οι κύριες ανησυχίες αναφορικά με την ισότητα των φύλων είναι η προσπάθεια παροχής ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών. Οι ίσες ευκαιρίες για άνδρες και γυναίκες αναφέρονται στην απουσία εμποδίων στην πολιτική, οικονομική και κοινωνική συμμετοχή κι η επιπλέον ίση μεταχείριση αναφέρεται σε μια κατάσταση όπου δεν υπάρχουν άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις με βάση το φύλο.

1.1 Σύντομη ιστορική αναδρομή

Από τον 18ο αιώνα έγιναν πολλές ουσιαστικές προσπάθειες και δημοσιεύσεις προκειμένου να επισημανθεί η ανισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και να προωθηθούν τα δικαιώματα των γυναικών. Αρχικά, η πρώτη δημοσίευση έγινε το 1791 όπου η Γαλλίδα ακτιβίστρια, φεμινίστρια και θεατρική συγγραφέας Olympe de Gouges δημοσίευσε τη «Διακήρυξη των Δικαιωμάτων της Γυναίκας και της Γυναίκας Πολίτη-The Declaration of the Rights of woman and of the Female citizen». Η δημοσίευση αυτή αποτέλεσε σημαντικό σημείο για τις μελλοντικές ιδέες που αργότερα έγιναν γνωστές ως φεμινιστικές ανησυχίες, καθώς ανέφερε ότι οι γυναίκες είναι ίσες με τους άνδρες στην κοινωνία και, ως εκ τούτου, δικαιούνται τα ίδια δικαιώματα του πολίτη.

Την επόμενη χρονιά, το 1792, η Βρετανίδα φιλόσοφος και υπέρμαχος των δικαιωμάτων των γυναικών Mary Wollstonecraft, δημοσίευσε το βιβλίο «Μια Υπεράσπιση των Δικαιωμάτων της Γυναίκας-A Vindication of the Rights of Woman: with Strictures on Political and Moral Subjects». Σε αυτό το βιβλίο, η Wollstonecraft καταγγέλλει τον αυστηρό περιορισμό των γυναικών στα οικογενειακά και οικιακά καθήκοντα και στηρίζει την ανεμπόδιστη πρόσβαση τους στην εκπαίδευση, στην εργασία, και στο δημόσιο λόγο. Επιπλέον, η Wollstonecraft υποστήριξε ότι οι γυναίκες είναι απαραίτητες για το έθνος, καθώς εκπαιδεύουν τα παιδιά και επιπλέον θα μπορούσαν να είναι «σύντροφοι» των συζύγων τους. Τέλος, επεσήμανε ότι οι γυναίκες είναι ανθρώπινα όντα που αξίζουν τα ίδια θεμελιώδη δικαιώματα με τους άνδρες.

Επιπροσθέτως, το 1869, ο Βρετανός φιλόσοφος και πολιτικός John-Stuart Mill δημοσίευσε το δοκίμιο «Η υποταγή των γυναικών- The Subjection of Women» προκειμένου να υποστηρίξει ότι οι γυναίκες έχουν τα ίδια δικαιώματα με τους άνδρες. Πιο συγκεκριμένα, το δοκίμιο αυτό υποστήριζε την ισότητα μεταξύ των φύλων και ανέφερε πόσο υποτιμητικά αντιμετωπίζονταν

οι γυναίκες ακόμη και μέσα στην οικογένειά τους. Επιπλέον, λίγα χρόνια αργότερα, το 1884, ο Friedrich Engels δημοσίευσε το βιβλίο «Η καταγωγή της οικογένειας- The Origin of the Family», στο οποίο υποστήριζε σθεναρά τα δικαιώματα των γυναικών και κατήγγειλε τη βάναυση εκμετάλλευσή τους.

Επιπλέον, το 1929 η Virginia Woolf δημοσίευσε το δοκίμιο «Ένα δικό σου Δωμάτιο-A Room of One's Own» στο οποίο χρησιμοποίησε μεταφορές για να διερευνήσει τις κοινωνικές αδικίες και σχολίασε την έλλειψη ελεύθερης έκφρασης των γυναικών. Πιο συγκεκριμένα, ανέφερε ότι οι γυναίκες, και ειδικά οι γυναίκες δημιουργοί, θα πρέπει να έχουν άνευ όρων πρόσβαση στην εκπαίδευση, την οικονομική ανεξαρτησία και το δικαίωμα στην ιδιωτικότητα.

Η προσπάθεια να επισημανθούν και να προωθηθούν τα δικαιώματα των γυναικών για ίσες ευκαιρίες και να εξαλειφθούν οι όποιες κοινωνικές, πολιτικές, οικονομικές κι εκπαιδευτικές προκαταλήψεις και στερεότυπα ήταν εντονότερη κατά το δεύτερο μισό του 19ου αιώνα, κυρίως στον χώρο της Ευρώπης, καθώς ιδρύθηκαν πολλές οργανώσεις με στόχο τον περιορισμό των ανισοτήτων. Έτος ορόσημο για τα δικαιώματα των γυναικών αποτελεί το 1848 όπου υπογράφθηκε η πρώτη σύμβαση για τα δικαιώματα των γυναικών στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής, γνωστή με το όνομα «Seneca Falls Convention» έπειτα από πρωτοβουλία και την επίμονη προσπάθεια δύο γυναικών, της Elizabeth Cady Stanton και της Lucretia Coffin Mott (McMillen, 2008).

Στο σημείο αυτό, αξίζει να σημειωθεί ότι η Νέα Ζηλανδία το 1893 ήταν η πρώτη χώρα που καθιέρωσε το δικαίωμα της ψήφου στις γυναίκες. Επιπροσθέτως, το 1903 η Emmeline Pankhurst ίδρυσε μία ένωση για τα δικαιώματα των γυναικών, την «Women's Social and Political Union» (σουφραζέτες), με κύριο μέλημα το δικαίωμα της ψήφου.

Στην Ελλάδα, πρωτοπόρος φεμινίστρια ήταν η Καλλιρρόη Παρρέν Σιγανού, η οποία είχε γεννηθεί στο Ρέθυμνο της Κρήτης. Η δράση της ήταν πολύ ουσιαστική για τα δικαιώματα των γυναικών κι επιπλέον έκδωσε την εφημερίδα «Εφημερίς των Κυριών», μια εφημερίδα που διοικούνταν αποκλειστικά από γυναίκες και κυκλοφορούσε την περίοδο 1887-1907 (Ξηραδάκη, 2020). Επιπροσθέτως σημειώνεται ότι στην Ελλάδα το δικαίωμα ψήφου στις γυναίκες καθιερώθηκε το 1930 ενώ δικαίωμα ψήφου είχαν μόνο οι μορφωμένες γυναίκες άνω των 30 ετών (Παντελίδου- Μαλούτα, 1989).

Κλείνοντας, το 1949 η Simone De Beauvoir δημοσίευσε το βιβλίο της «Το Δεύτερο Φύλο», το οποίο αποτέλεσε ορόσημο για το γυναικείο φεμινιστικό κίνημα. Η περίφημη φράση «Γυναίκα δεν γεννιέσαι, γίνεσαι» ήταν η αρχή για τη μελέτη που αναφερόταν στη διάκριση μεταξύ του βιολογικού φύλου και του κοινωνικού φύλου (Hughes και Kroehler, 2012). Στο σημείο αυτό αξίζει να αναφερθεί ότι στη διεθνή ορολογία ο όρος «sex» αναφέρεται στο βιολογικό φύλο και με τον όρο «gender» στο κοινωνικό (Oakley, 1972).

1.2 Διάκριση ανάμεσα στα δύο φύλα

Παρά τις προσπάθειες και τους αγώνες που έχουν πραγματοποιηθεί, ήδη από τον 18ο αιώνα για την ίση μεταχείριση των δύο φύλων και την κατοχύρωση ίσων δικαιωμάτων, οι αλλαγές δυστυχώς σημειώνονται με πολύ αργή πρόοδο. Οι υψηλόβαθμες και υψηλά αμειβόμενες θέσεις, η πολιτική ηγεσία, η διοικητική ιεραρχία, η έρευνα, η επιστήμη και η τεχνολογία, έχουν χαρτογραφηθεί ως κυρίως ανδροκρατούμενα περιβάλλοντα στα οποία ελάχιστες γυναίκες καταφέρνουν να διεισδύσουν.

Παράλληλα, ενώ το επίπεδο της κοινωνικής και οικονομικής ευημερίας έχει βελτιωθεί σε σχέση με τις παλαιότερες εποχές, παρατηρούμε ακόμα σχεδόν σε καθημερινή βάση να ασκείται ανεξέλεγκτη και σκληρή βία εναντίον των γυναικών. Για το λόγο αυτό έχουν σχεδιαστεί, εφαρμόζονται και επαναξιολογούνται συνεχώς, εγκάρσιες και οριζόντιες δημόσιες πολιτικές, μέτρα και προγράμματα σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, τα οποία εμπερικλείουν τη διάσταση του φύλου (gender mainstreaming) προκειμένου να εξαλειφθούν οι υφιστάμενες διακρίσεις και η κάθε είδους βία εις βάρος των γυναικών.

Οι περισσότερες θεωρίες συγκλίνουν στο ότι οι έμφυλες ανισότητες διαιωνίζονται λόγω των προτύπων που προβάλλει η κοινωνία με άμεσο τρόπο πχ. «αυτό είναι γυναικείο ή αντρικό» ή με έμμεσο και συμβολικό τρόπο. Σημειώνεται πως την άνιση αντιμετώπιση και τη διάκριση ανάμεσα στα δύο φύλα (gender discrimination) πάνω στη βάση του βιολογικού φύλου συντηρούν αρκετοί παράγοντες.

Πιο αναλυτικά, ένας βασικός παράγοντας που συντηρεί την διάκριση ανάμεσα στα δύο φύλα κι αποτελεί έναν παράγοντα που χαρακτηρίζεται και ως γενεσιουργός αιτία της ανισότητας των φύλων είναι τα στερεότυπα (gender stereotypes). Τα στερεότυπα είναι προκατασκευασμένες ιδέες και εδραιωμένες αντιλήψεις, σύμφωνα με τις οποίες αποδίδονται σε άντρες και γυναίκες χαρακτηριστικά, κανόνες, πλαίσιο και ρόλοι που προκαθορίζονται και περιορίζονται από το βιολογικό φύλο.

Επιπροσθέτως, τα έμφυλα στερεότυπα επιτείνουν σημαντικά το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και συχνά συνδυάζονται με άλλα στερεότυπα, όπως για παράδειγμα αυτά που βασίζονται στην φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, τις πεποιθήσεις ή τη θρησκεία, την ηλικία κτλ. ενισχύοντας τις αρνητικές συνέπειές τους (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020).

Ακόμη ένας παράγοντας που τείνει να επιβάλλει την ανδρική κυριαρχία επάνω στις γυναίκες είναι η πατριαρχία (patriarchy) μέσω της οποίας το κοινωνικό σύστημα επιβάλλει στις γυναίκες να υποτάσσονται στην κυριαρχία των ανδρών (Plicher και Whelehan, 2004). Ωστόσο ακόμη ένας παράγοντας, που αποτελεί απότοκο της πατριαρχικής δομής, είναι ο σεξισμός (sexism). Ο σεξισμός αναφέρεται στο σύνολο των κοινωνικών και των πολιτισμικών

προτύπων που αναπαράγουν κι επίσης νομιμοποιούν τη μειονεκτική θέση των γυναικών. Επιπλέον σε θεσμικό επίπεδο συνδέεται με πολιτικές, δράσεις και πρακτικές που αναπαράγουν έμφυλες διακρίσεις και ανισότητες ενώ σε ατομικό επίπεδο συνδέεται με την πεποίθηση της ανωτερότητας ενός φύλου έναντι στο άλλο (Hughes και Kroehler, 2012).

Τέλος σημειώνεται ότι ο σεξισμός δεν θα πρέπει να συγχέεται με διάκριση λόγω φύλου (gender bias) στη λήψη των αποφάσεων (decision making) που έχει ως αποτέλεσμα να ευνοείται το ένα φύλο έναντι του άλλου. Ένα τέτοιο παράδειγμα είναι το φαινόμενο της αποκαλούμενης γυάλινης οροφής (glass ceiling), δηλαδή των άυλων και δυσδιάκριτων εμποδίων που ανακόπτουν την επαγγελματική εξέλιξη και την άνοδο στη διοικητική ιεραρχία, λόγω φύλου.

2 Η Δημοτική Επιτροπή Ισότητας του Δήμου Ρεθύμνης

2.1 Θεσμικό και Νομοθετικό πλαίσιο

Το Τοπικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων του Δήμου Ρεθύμνης στηρίζεται στο ισχύον διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό θεσμικό πλαίσιο, το οποίο κατοχυρώνει την αρχή της ισότητας, της μη διάκρισης και της ίσης μεταχείρισης ως θεμελιώδεις αξίες του δημοκρατικού κράτους δικαίου. Η εφαρμογή πολιτικών ισότητας στην Τοπική Αυτοδιοίκηση δεν αποτελεί μόνο κοινωνική επιλογή, αλλά και θεσμική υποχρέωση. Οι Δήμοι καλούνται να ενσωματώνουν τη διάσταση του φύλου στον σχεδιασμό, την εφαρμογή και την αξιολόγηση των πολιτικών τους, διασφαλίζοντας ότι οι υπηρεσίες και οι δράσεις τους ανταποκρίνονται ισότιμα στις ανάγκες όλων των πολιτών. Το παρόν Σχέδιο λαμβάνει υπόψη το σύνολο των διεθνών συμβάσεων, των ευρωπαϊκών στρατηγικών και της ελληνικής νομοθεσίας που αφορούν την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, την προστασία από τις διακρίσεις, την πρόληψη και αντιμετώπιση της έμφυλης βίας, καθώς και την ενίσχυση της ίσης συμμετοχής στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή. Η εφαρμογή του Σχεδίου βασίζεται στις ακόλουθες θεμελιώδεις αρχές: • σεβασμός της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, • ισότητα και μη διάκριση, • ίσες ευκαιρίες και ίση μεταχείριση, • ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming), • συμπερίληψη και προσβασιμότητα, • προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, • διασταυρωτική προσέγγιση κατά τον σχεδιασμό των πολιτικών, • διαφάνεια, λογοδοσία και συνεχής αξιολόγηση των δημοτικών δράσεων. Το θεσμικό πλαίσιο που ακολουθεί αποτελεί τη βάση για την υλοποίηση των δράσεων του παρόντος Σχεδίου και εξασφαλίζει ότι οι παρεμβάσεις του Δήμου είναι συμβατές με τις εθνικές και ευρωπαϊκές πολιτικές ισότητας.

2.2 Ο Δήμος Ρεθύμνης και η Ισότητα των Φύλων

Ο Δήμος Ρεθύμνης, στις 12 Οκτωβρίου 2020, όρισε τον κανονισμό λειτουργίας καθώς και τα μέλη της Δημοτικής επιτροπής Ισότητας για την προώθηση της ισότητας των φύλων. Ο Δήμος Ρεθύμνης για την δράση του αυτή έλαβε υπόψη τα παρακάτω:

- Τα άρθρα 4 και 116 του Ελληνικού Συντάγματος (ΦΕΚ 120/ Α'/27.5.2008), περί ισότητας των Ελλήνων και περί ισότητας των φύλων, αντιστοίχως.
- Τη Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης (Ν.3852/2010, ΦΕΚ 87Α, Πρόγραμμα «Καλλικράτης»).
- Το Νόμο 4604/ ΦΕΚ 50Α / 26 – 3 – 2019 «Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας - Ρυθμίσεις για την απονομή Ιθαγένειας Διατάξεις σχετικές με τις εκλογές στην Τοπική Αυτοδιοίκηση - Λοιπές διατάξεις».
- Το Νόμο 4531/ ΦΕΚ 62Α / 5 – 4 – 2018 περί Ι) Κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας και προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας, ΙΙ) Ενσωμάτωση της 2005/214/ΔΕΥ απόφασης-πλαίσιο, όπως τροποποιήθηκε με την απόφαση-πλαίσιο 2009/299/ΔΕΥ, σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της αμοιβαίας αναγνώρισης επί χρηματικών ποινών και ΙΙΙ) Άλλες διατάξεις αρμοδιότητας Υπουργείου Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και λοιπές διατάξεις.
- Την υπ' αρ. 67/ 23624/ 14 – 4 – 2020 (ΑΔΑ : ΩΒΗΒ46ΜΤΛ6-8Ω0) εγκύκλιο του Υπουργείου Εσωτερικών περί Συμβουλευτικών Οργάνων των Δήμων.
- Την Εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων / Γραφείο Γενικής Γραμματέως Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων υπ' αρ. 75 / 20 – 2 – 2020 περί Εφαρμογής της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας.
- Την Εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων / Γενική Γραμματεία Οικογενειακής πολιτικής και Ισότητας των Φύλων υπ' αρ. 1/Δ1/83/ 30- 1 – 2020, Οδηγίες για την εφαρμογή των διατάξεων του Ν. 4604/2019 « Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας – Ρυθμίσεις για την απονομή Ιθαγένειας – Διατάξεις σχετικά με τις εκλογές στην Τοπική Αυτοδιοίκηση - Λοιπές διατάξεις » σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο.

Επιπλέον, ο Δήμος Ρεθύμνης προκειμένου να εκδώσει τον Κανονισμό Λειτουργίας της Δημοτικής Επιτροπής Ισότητας (ΔΗ.ΕΠ.ΙΣ.) έλαβε υπόψη τις διατάξεις του αρ.5 του

ν.4604/2019 και προστέθηκε στις αρμοδιότητες του τομέα Κοινωνικής Προστασίας και Αλληλεγγύης (ήτοι περ.35 παρ.Ιδ αρ.75 ν.3463/2006), η αρμοδιότητα σχεδίασης, οργάνωσης, συντονισμού και εφαρμογής προγραμμάτων προώθησης της ισότητας των φύλων, σύμφωνα με τις πολιτικές της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων και το «Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων», και πρωτοβουλιών για την προώθηση της ισότητας των φύλων καθώς και η εφαρμογή του εργαλείου της «Ευρωπαϊκής Χάρτας για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες» εντός των διοικητικών ορίων των Δήμων.

Στο πλαίσιο αυτό, με τις διατάξεις του άρθρου 70Α του ν. 3852/2010, όπως προστέθηκε με το άρθρο 6 του ν. 4604/2019, προβλέφθηκε η σύσταση Δημοτικής Επιτροπής Ισότητας σε κάθε Δήμο, ως συμβουλευτικού οργάνου προς το Δημοτικό Συμβούλιο. Η Επιτροπή αποτέλεσε μηχανισμό συνεργασίας της Τοπικής Αυτοδιοίκησης με τους αρμόδιους φορείς για την προώθηση της ισότητας των φύλων και την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις δημοτικές πολιτικές. Οι ανωτέρω νομοθετικές και διοικητικές αναφορές αποτυπώνουν το θεσμικό πλαίσιο βάσει του οποίου συγκροτήθηκε και λειτούργησε η Δημοτική Επιτροπή Ισότητας κατά το προηγούμενο νομοθετικό καθεστώς.

Με τη θέσπιση του νέου Κώδικα Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ν. 5314/2026, ΦΕΚ Α΄ 103/29.06.2026), το θεσμικό πλαίσιο επικαιροποιήθηκε. Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 153 παρ. 1 περ. α΄, προβλέπεται η υποχρεωτική συγκρότηση γνωμοδοτικής επιτροπής με αντικείμενο την κοινωνική συνοχή, τη συμπερίληψη, την ισότητα των φύλων και τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία.

Παράλληλα, στην ενότητα 10.4.1 «Κοινωνική πολιτική και ισότητα των φύλων» του Παραρτήματος αρμοδιοτήτων του Κώδικα προσδιορίζονται οι σχετικές αρμοδιότητες των Δήμων.

Κατά τη μεταβατική περίοδο μέχρι τη συγκρότηση της νέας Επιτροπής, η λειτουργία των υφιστάμενων γνωμοδοτικών οργάνων και η άσκηση των σχετικών αρμοδιοτήτων τους διέπονται από τις εκάστοτε ισχύουσες νομοθετικές και μεταβατικές διατάξεις.

Μετά τη συγκρότηση της νέας Επιτροπής, η παρακολούθηση της εφαρμογής του Τοπικού Σχεδίου Ισότητας των Φύλων θα πραγματοποιείται με τη συμβολή της, σύμφωνα με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο και τις σχετικές αποφάσεις των αρμόδιων οργάνων του Δήμου.

2.3 Συγκρότηση Δημοτικής Επιτροπής Ισότητας

Η Δημοτική Επιτροπή Ισότητας του Δήμου Ρεθύμνης συγκροτήθηκε με απόφαση του Δημοτικού Συμβουλίου, σύμφωνα με το προϊσχύον θεσμικό πλαίσιο, ως οκταμελές γνωμοδοτικό όργανο. Η σύνθεσή της περιλαμβάνει τις ακόλουθες κατηγορίες μελών:

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

2.4 Αρμοδιότητες της Δημοτικής Επιτροπής Ισότητας

Οι αρμοδιότητες της Δημοτικής Επιτροπής Ισότητας είναι οι ακόλουθες:

- 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.
- 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.
- 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.
- Συνεργάζεται με τις δομές του Δικτύου της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών, καθώς και με φορείς της κοινωνίας των πολιτών. Ενδεικτικά, η Δημοτική Επιτροπή Ισότητας αναλαμβάνει τη συνδιοργάνωση ενημερωτικών εκδηλώσεων,

ημερίδων/συνεδρίων, επιμορφωτικών προγραμμάτων και σεμιναρίων σε θέματα κακοποίησης γυναικών και πρόληψης της βίας, υγείας, γυναικείας απασχόλησης και πολιτικών ίσων ευκαιριών, καταπολέμησης των στερεοτύπων με βάση το φύλο, ενίσχυσης της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις ευθύνης, τη συνεργασία με γυναίκες από το πεδίο του πολιτισμού και των τεχνών του Δήμου και τη συνεργασία με την Α/θμια-Β/θμια Εκπαίδευση και με Μονάδες Υγείας για ενημερωτικές εκδηλώσεις που θα απευθύνονται σε μαθητές και μαθήτριες του Δήμου κ.λπ.

3 Ο Δήμος Ρεθύμνης και η Ισότητα των φύλων

3.1 Δεδομένα αναφορικά με βασικές πληροφορίες για τους εργαζομένους του Δήμου

Εξαιρετικά σημαντικό για το Δήμο Ρεθύμνης είναι το έμψυχο δυναμικό του, οι άνθρωποι που τον υποστηρίζουν καθημερινά και λειτουργούν με ομαδικότητα στοχεύοντας στο καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα. Ο Δήμος μεριμνά για τη διαμόρφωση και διατήρηση ενός οργανωμένου και σύγχρονου εργασιακού περιβάλλοντος που προάγει κλίμα συνεργασίας, ανάπτυξης και ίσες ευκαιρίες.

Για το Δήμο Ρεθύμνης ο σεβασμός της διαφορετικότητας και η παροχή ίσων ευκαιριών σε όλους τους εργαζόμενους, μέσα από ένα ευέλικτο και προοδευτικό εργασιακό περιβάλλον είναι μία παράμετρος στην οποία δίνεται βαρύνουσα σημασία. Επιπροσθέτως, ο Δήμος Ρεθύμνης πρωτοπορεί και στηρίζει έμπρακτα την πολιτική ίσων ευκαιριών στο εσωτερικό του.

Προκειμένου να αποτυπωθεί η υφιστάμενη κατάσταση ως προς την κατανομή των εργαζομένων του Δήμου Ρεθύμνης ανά φύλο, ηλικιακή ομάδα, εκπαιδευτικό επίπεδο, σχέση εργασίας και θέση ευθύνης, πραγματοποιήθηκε συλλογή και επεξεργασία στοιχείων από τα αρχεία του Τμήματος Προσωπικού του Δήμου, με έτος αναφοράς το 2025.

Πιο συγκεκριμένα, κάποια βασικά στοιχεία που προσδιορίστηκαν από τα αρχεία του Τμήματος Προσωπικού του Δήμου για το 2025 είναι:

- Ο συνολικός αριθμός εργαζομένων στο Δήμο Ρεθύμνης
- Η κατανομή των γυναικών και των ανδρών ανά εκπαιδευτικό επίπεδο και ηλικιακή ομάδα.
- Οι τύποι απασχόλησης ανά φύλο και
- Η κατανομή των γυναικών και των ανδρών που κατέχουν θέσεις διοικητικής ευθύνης.

Πιο αναλυτικά, για το έτος αναφοράς 2025, ο συνολικός αριθμός εργαζομένων του Δήμου Ρεθύμνης ανήλθε στους 649 με ποσοστό ανδρών 33,9% και γυναικών 66,1% αντιστοίχως.

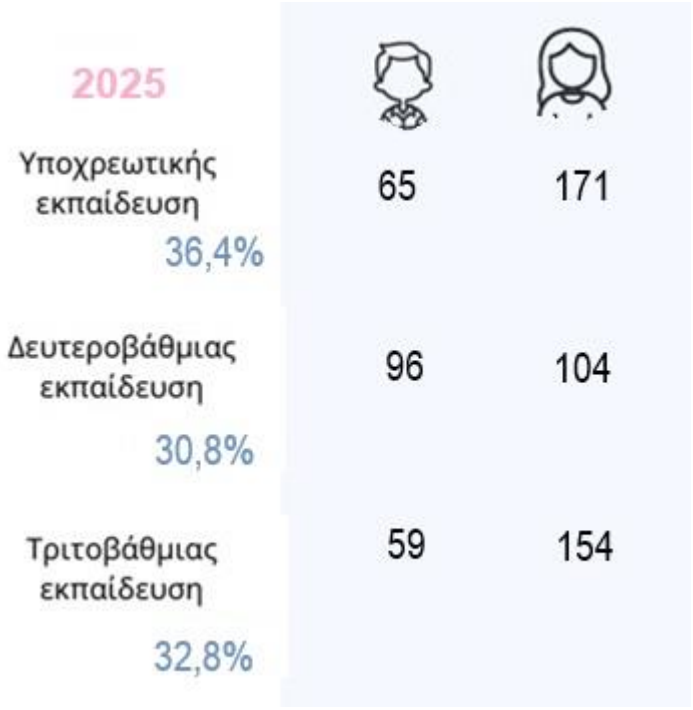


Επιπλέον, οι περισσότερες γυναίκες είναι ηλικίας μεταξύ 41-50 ενώ η πλειοψηφία των ανδρών είναι ηλικίας μεταξύ 51-60 ετών.



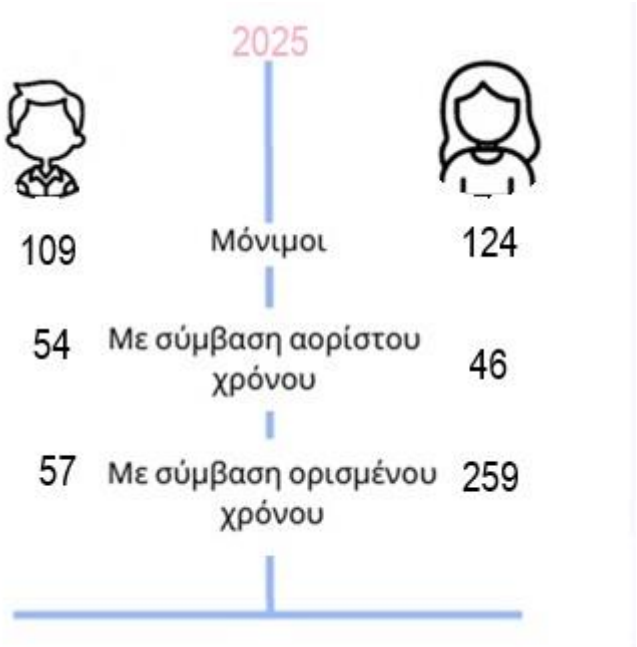
Όσον αφορά τα επίπεδα εκπαίδευσης, το μεγαλύτερο ποσοστό των ανδρών εργαζομένων έχει ολοκληρώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών έχει ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση.

Επίπεδο εκπαίδευσης ανά φύλο



Επιπλέον, όσον αφορά τους τύπους απασχόλησης ανά φύλο, παρατηρείται ότι η πλειοψηφία των γυναικών και συγκεκριμένα το 60,4% των γυναικών έχουν σύμβαση ορισμένου χρόνου. Οι άνδρες από την άλλη, στην πλειοψηφία τους είναι μόνιμοι υπάλληλοι, συγκεκριμένα το 49,5%.

Τύποι απασχόλησης ανά φύλο



Σημειώνεται πως το 2025 προσλήφθηκαν 147 νέοι εργαζόμενοι εκ των οποίων 20 είναι άνδρες και 127 είναι γυναίκες, ενώ για την δεκαετία 2016-2025 προσλήφθηκαν συνολικά 323 άτομα, 59 άνδρες και 264 γυναίκες.

Στο Δήμο Ρεθύμνης ο σεβασμός της διαφορετικότητας και η παροχή ίσων ευκαιριών σε όλους τους εργαζόμενους είναι ένα πολύ σημαντικό ζήτημα, ο Δήμος Ρεθύμνης μέσω ενός ευέλικτου και προοδευτικού εργασιακού περιβάλλοντος υποστηρίζει τις ίσες ευκαιρίες εντός του οργανισμού.

Τέλος σημειώνεται ότι ο συνολικός αριθμός των Διευθυντών/Προϊστάμενων Τμημάτων και Αυτοτελών Γραφείων είναι 30 από τους οποίους 22 είναι γυναίκες και 8 είναι άνδρες. Πιο αναλυτικά, ο συνολικός αριθμός Διευθυντών Τμημάτων είναι 6 και όλες τις θέσεις τις κατέχουν γυναίκες. Επιπλέον ο Δήμος Ρεθύμνης έχει 21 Προϊστάμενους Τμημάτων και 3 Προϊστάμενους Αυτοτελών Γραφείων, όπου η κατανομή αυτών είναι 6 άνδρες-15 γυναίκες και 2 άνδρες-1 γυναίκα αντίστοιχα.



3.2 Δομές και υπηρεσίες του Δήμου Ρεθύμνης

Ο Δήμος Ρεθύμνης έχει ήδη θέσει σε λειτουργία κάποιες δομές και υπηρεσίες που στοχεύουν τόσο στην ισότιμη διαχείριση των φύλων όσο και στην παροχή βοήθειας σε γυναίκες που το έχουν ανάγκη. Πιο συγκεκριμένα ο Δήμος Ρεθύμνης έχει θέσει σε λειτουργία, ήδη από το 2016 το Κέντρο Κοινότητας του Δήμου Ρεθύμνης και από το 2013 το

Συμβουλευτικό Κέντρο του Δικτύου της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.

3.2.1 Κέντρο Κοινότητας του Δήμου Ρεθύμνης

Το Κέντρο Κοινότητας είναι μια δομή που θεσμοθετήθηκε με το Ν. 4368 (ΦΕΚ 21 Α΄/21.02.2016) και την Κοινή Υπουργική Απόφαση(ΚΥΑ) που ορίζει τις ελάχιστες προδιαγραφές λειτουργίας του. Με τη λειτουργία του επιδιώκεται η περαιτέρω υποστήριξη των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης α΄βαθμού στην εφαρμογή πολιτικών κοινωνικής προστασίας και η ανάπτυξη ενός τοπικού σημείου αναφοράς για την υποδοχή, εξυπηρέτηση, την παροχή υπηρεσιών και τη διασύνδεση των πολιτών με όλους τους φορείς, δομές, Υπηρεσίες και τα Κοινωνικά Προγράμματα κοινωνικής προστασίας που αναπτύσσονται, είτε στην περιοχή είτε στην Περιφέρεια, είτε σε εθνικό επίπεδο, με ιδιαίτερη στόχευση στα προγράμματα και στις δράσεις που αποσκοπούν στην κοινωνική ένταξη και την ένταξη στην αγορά εργασίας.

Αποτελεί το βασικό «πυρήνα» διευρυμένων υπηρεσιών τύπου "OneStopShop", με εξατομικευμένη ολιστική προσέγγιση, υποστηρίζοντας ή συνεργώντας με την κοινωνική Υπηρεσία του Δήμου, ως δράση «ομπρέλα» παρέχοντας υπηρεσίες οι οποίες ανταποκρίνονται στις πολιτικές που ήδη υλοποιούνται ή προγραμματίζονται και τις ενισχύουν περαιτέρω.

Το Κέντρο Κοινότητας Δήμου Ρεθύμνης λειτουργεί ως δομή συμπληρωματική του τμήματος Κοινωνικής Προστασίας και Αλληλεγγύης της Επιχείρησης και εποπτεύεται από αυτή και η δημιουργία του Κέντρου Κοινότητας (ΚΚ) έχει ως στόχο να συμβάλει στην ολοκληρωμένη προσέγγιση σχεδιασμού και εφαρμογής της κοινωνικής πολιτικής σε τοπικό επίπεδο, στο συντονισμό των δράσεων μεμονωμένων φορέων και στη χωρική ενοποίηση των κοινωνικών υποδομών και υπηρεσιών στο Δήμο Ρεθύμνης, μέσω μιας κεντρικής δομής.

Η λειτουργία του Κέντρου εστιάζει αφενός στην υποδοχή και στην ενημέρωση των πολιτών, ειδικότερα όσων ανήκουν σε ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, και αφετέρου στην υποστήριξή τους με σκοπό τη βελτίωση του βιοτικού τους επιπέδου παράλληλα με τη συνεργασία που αναπτύσσει με τις λοιπές κοινωνικές δομές και υπηρεσίες του δήμου. Οι υπηρεσίες που παρέχει το Κέντρο Κοινότητας κινούνται σε τρεις κεντρικούς άξονες:

- Υποδοχή – Ενημέρωση – Υποστήριξη των πολιτών.
- Συνεργασία με Υπηρεσίες, Φορείς και Δομές παροχής υπηρεσιών κοινωνικής προστασίας.

- Παροχή Υπηρεσιών που θα αποσκοπούν στη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου των πολιτών και θα διασφαλίζουν την κοινωνική ένταξη των ωφελούμενων.

Ειδικότερα, το Κέντρο Κοινότητας μπορεί:

- Να πληροφορεί και να διασυνδέει τους πολίτες με φορείς και προγράμματα κοινωνικής προστασίας, αλληλεγγύης και κοινωνικής ένταξης που υλοποιούνται σε τοπικό, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο.
- Να υποστηρίζει τους πολίτες για την ένταξή τους στα προγράμματα κοινωνικής προστασίας και στη διαδικασία υποβολής αιτήσεων.
- Να παρέχει ολοκληρωμένη υποστήριξη στους ωφελούμενους του Προγράμματος «Ελάχιστο Εγγυημένο Εισόδημα» (πρώην «Κοινωνικό Εισόδημα Αλληλεγγύης»), από τη διαδικασία της υποβολής της αίτησης και την ορθή συμπλήρωσή της έως τις απαραίτητες οδηγίες για την προσκόμιση και παραλαβή των απαραίτητων δικαιολογητικών.
- Να συνεργάζεται και να παραπέμπει αιτήματα σε άλλες δομές καθώς και σε υπηρεσίες απασχόλησης, που παρέχονται στα γεωγραφικά όρια της περιοχής λειτουργίας του.
- Να παρέχει συμβουλευτική υποστήριξη.
- Να αναπτύσσει δράσεις δημιουργικής απασχόλησης και κοινωνικής ένταξης.
- Να συγκεντρώνει και να διανέμει βασικά αγαθά.
- Να συμπράττει στην ανάπτυξη Δικτύου Εθελοντισμού.
- Να διοργανώνει εκδηλώσεις πολιτισμικού, επιμορφωτικού, κοινωνικού περιεχομένου.

Επιπλέον, το Κέντρο Κοινότητας, εξυπηρετεί και υποστηρίζει παιδιά και εφήβους παρέχοντας ψυχολογική/συμβουλευτική υποστήριξη. Επίσης παρέχει υποστήριξη επαγγελματικού προσανατολισμού σε εφήβους. Παράλληλα υποστηρίζει μαθητές/τριες με μαθησιακές δυσκολίες και γενικότερα κάθε πολίτη που προσέρχεται ζητώντας να λάβει τις προσφερόμενες υπηρεσίες. Τέλος οι ειδικότητες που υπάρχουν είναι 3 κοινωνικοί λειτουργοί, 2 ψυχολόγοι, 1 κοινωνιολόγος, 1 οδηγός κι επιπλέον στον χώρο του κέντρου δραστηριοποιείται κι 1 διαπολιτισμικός διαμεσολαβητής.

3.2.2 Συμβουλευτικό Κέντρο του Δικτύου της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων με Απόφασή της στις 22/5/2018 αποφάσισε την έναρξη ισχύος του Κανονισμού Λειτουργίας των Συμβουλευτικών Κέντρων του Δικτύου της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων.

Στόχος των Συμβουλευτικών Κέντρων του Δικτύου της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων, που συνιστούν υπηρεσίες πρώτης γραμμής, είναι η αντιμετώπιση και η καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών, καθώς και των πολλαπλών διακρίσεων, η παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής στήριξης σε γυναίκες, που είναι ή έχουν υπάρξει θύματα έμφυλης βίας ή/και πολλαπλών διακρίσεων, καθώς και η υλοποίηση δράσεων για την πρόληψη των φαινομένων σε κεντρικό και τοπικό επίπεδο.

Τα αποτελέσματα από τη λειτουργία του Συμβουλευτικού Κέντρου, αναμένεται να είναι:

- Η δυνατότητα της πρόσβασης κάθε γυναίκας που έχει ανάγκη σε υπηρεσίες αντιμετώπισης περιστατικών έμφυλης βίας ή/και πολλαπλών διακρίσεων, ανώνυμα.
- Η αντιμετώπιση του συμβάντος έμφυλης βίας ή/και πολλαπλών διακρίσεων που θέλει να συζητήσει κάθε γυναίκα.
- Η πρόληψη και η αντιμετώπιση της έμφυλης βίας ή/και των πολλαπλών διακρίσεων μέσα από τη διάδοση των αποτελεσμάτων του έργου των Συμβουλευτικών Κέντρων.
- Η δωρεάν παροχή υπηρεσιών άμεσης αρωγής προς τις γυναίκες- θύματα έμφυλης βίας ή/και πολλαπλών διακρίσεων, σε θέματα ενημέρωσης/εξειδικευμένης πληροφόρησης, κοινωνικής, ψυχολογικής, εργασιακής και νομικής στήριξης, προκειμένου να αντιμετωπίσουν τη βίαιη συμπεριφορά ή/και τις πολλαπλές διακρίσεις, καθώς και τις επιπτώσεις τους.
- Η υλοποίηση δράσεων πρόληψης, δικτύωσης και ενημέρωσης/ευαισθητοποίησης κρίσιμης σημασίας για την ανάδειξη του ζητήματος της έμφυλης βίας όλων των μορφών ή/και των πολλαπλών διακρίσεων, σε κεντρικό και τοπικό επίπεδο.
- Η συμβολή της λειτουργίας των Συμβουλευτικών Κέντρων στην ενθάρρυνση των γυναικών να «σπάσουν τη σιωπή» τους σχετικά με την έμφυλη βία ή/και τις πολλαπλές διακρίσεις, ώστε να αποκτήσουν φωνή τα ίδια τα θύματα.

Πιο συγκεκριμένα, οι υπηρεσίες που παρέχονται από το Συμβουλευτικό Κέντρο είναι:

- Υπηρεσίες ενημέρωσης και εξειδικευμένης πληροφόρησης σε θέματα ισότητας των φύλων, αντιμετώπισης της έμφυλης βίας ή/και των πολλαπλών διακρίσεων κατά των γυναικών.
- Υπηρεσίες κοινωνικής, ψυχολογικής, νομικής και εργασιακής στήριξης (με την οπτική του φύλου).
- Υπηρεσίες παραπομπής ή συνοδείας -όποτε αυτό απαιτείται- των εξυπηρετούμενων σε ξενώνες φιλοξενίας, στις αστυνομικές και εισαγγελικές αρχές, στο δικαστήριο, σε νοσοκομεία, κέντρα υγείας, κέντρα ψυχικής υγιεινής, σε φορείς αρμόδιους για προνοιακά ή άλλα επιδόματα, σε φορείς προώθησης της απασχόλησης και επιχειρηματικότητας, σε φορείς προστασίας και στήριξης παιδιών κ.λπ.

- Παροχή, σε συνεργασία με τους δικηγορικούς συλλόγους, νομικών υπηρεσιών (legal aid) σε γυναίκες-θύματα έμφυλης βίας, εφόσον έχει διασφαλιστεί σχετικό πρόγραμμα παροχής δωρεάν νομικής βοήθειας.

Επιπλέον, το Συμβουλευτικό Κέντρο αναπτύσσει δράσεις δικτύωσης και ενημέρωσης/ευαισθητοποίησης της τοπικής κοινωνίας για την εξάλειψη της έμφυλης βίας ή/και των πολλαπλών διακρίσεων κατά των γυναικών. Ειδικότερα, τα Συμβουλευτικά Κέντρα αναπτύσσουν δράσεις πρόληψης για την εξάλειψη της έμφυλης βίας ή/και των πολλαπλών διακρίσεων κατά των γυναικών και ενημέρωσης/ευαισθητοποίησης της τοπικής κοινωνίας που αφορούν κυρίως στην πραγματοποίηση συναντήσεων και στη διασύνδεση, τη δικτύωση και τη συνεργασία με τοπικούς φορείς.

Στόχος των δράσεων αυτών είναι η μηδενική ανοχή της βίας, η έμπρακτη κατοχύρωση του δικαιώματος των γυναικών σε μια ζωή χωρίς βία, η πληροφόρηση για τη σοβαρότητα και τη συχνότητα του φαινομένου της βίας κατά των γυναικών και των πολλαπλών διακρίσεων (π.χ. μετανάστευση, ανεργία, μονογονεϊκότητα κ.λπ.). Ακόμη, η διάδοση της πληροφόρησης για το γεγονός ότι η βία συνιστά αδίκημα που τιμωρείται, όπως επίσης και ότι τα δικαιώματα των θυμάτων προστατεύονται με συγκεκριμένες νομοθετικές διατάξεις. Ως εκ τούτου, πρέπει να δίνεται ιδιαίτερη προσοχή στην ενημέρωση και ευαισθητοποίηση ομάδων του πληθυσμού, οι οποίες είτε είναι περισσότερο ευάλωτες στην έμφυλη βία ή/και στις πολλαπλές διακρίσεις, (άνεργες, μετανάστριες, γυναίκες πρόσφυγες, ΑμεΑ, μονογονείς, κ.λπ.) είτε έρχονται σε επαφή με θύματα βίας επαγγελματίες όπως ψυχολόγοι, κοινωνικοί/ές λειτουργοί, αστυνομικοί κ.λπ.

Οι παραπάνω δράσεις υλοποιούνται μέσω συνεργασιών σε τοπικό επίπεδο. Στο πλαίσιο αυτών των δράσεων τα Συμβουλευτικά Κέντρα αναπτύσσουν ενέργειες δικτύωσης με τοπικούς αλλά και εθνικούς φορείς, οργανισμούς και την κοινωνία των πολιτών, λαμβάνοντας υπόψη τον σχετικό Οδηγό Δικτύωσης και τον Οδηγό προβολής/δημοσιότητας όπου υφίσταται. Τέλος, το προσωπικό του Κέντρου συμμετέχει σε συνέδρια, ημερίδες κ.ο.κ., με στόχο να παρουσιάσει το συμβουλευτικό έργο, ενώ συνεργάζεται με άλλα συμβουλευτικά κέντρα και αντίστοιχες υπηρεσίες, με στόχο τη συνεχή εξέλιξη και βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών. Τέλος οι ειδικότητες που υπάρχουν είναι 1 διοικητικός υπάλληλος, 1 κοινωνιολόγος, 1 κοινωνικός λειτουργός, 1 ψυχολόγος και 1 νομικός σύμβουλος.

4 Το Σχέδιο Ισότητας των Φύλων του Δήμου Ρεθύμνης

4.1 Βασικοί στόχοι και άξονες προτεραιότητας

Λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, τους άξονες προτεραιότητας του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021–2025 ως προγενέστερου στρατηγικού πλαισίου, την ευρωπαϊκή στρατηγική, το ισχύον εθνικό θεσμικό πλαίσιο για την ισότητα των φύλων και τα στοιχεία που έχει συλλέξει ο Δήμος Ρεθύμνης, καθορίζονται οι ακόλουθοι στόχοι στο πλαίσιο του Σχεδίου Ισότητας των Φύλων του Δήμου Ρεθύμνης (2026–2030). Οι κύριοι στόχοι είναι οι εξής:

1. Καλλιέργεια και εδραίωση οργανωτικής κουλτούρας ευαισθητοποίησης σε θέματα φύλου και εξάλειψη των ασυνείδητων προκαταλήψεων σε σχέση με το φύλο στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού (π.χ: παραδοσιακές αντιλήψεις για το φύλο).
2. Η ενδυνάμωση των γυναικών σε όλα τα επίπεδα, μέσω της ανάπτυξης της σταδιοδρομίας και της κατάρτισης των γυναικών σε όλους τους τομείς.
3. Η βελτίωση της ποιότητας λειτουργίας του Οργανισμού με τη διασφάλιση της συμμετοχής ετερογενών ομάδων και ίσων ευκαιριών για όλους.
4. Αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, εξασφαλίζοντας έτσι τον πλουραλισμό και την ισότιμη εκπροσώπηση των απόψεων.
5. Ενίσχυση και ενθάρρυνση των γυναικών να καινοτομούν.
6. Διασφάλιση της συμβολής των γυναικών εμπειρογνωμόνων στις εθνικές και ευρωπαϊκές ανάγκες στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και την απασχόληση.
7. Η δημιουργία προϋποθέσεων που θα καταστήσουν τον οργανισμό του Δήμου φορέα απασχόλησης γυναικών ειδικών και ταλέντων από την Ελλάδα και το εξωτερικό, συμβάλλοντας και στην αποτροπή της διαρροής επιστημόνων στο εξωτερικό.

Για την επίτευξη των παραπάνω στόχων, ο Δήμος Ρεθύμνης επικεντρώνεται σε 5 Άξονες Προτεραιότητας, ακολουθώντας τις συστάσεις του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE), με απώτερο στόχο «τον εντοπισμό και την εφαρμογή καινοτόμων στρατηγικών για την προώθηση μιας κουλτούρας ίσων ευκαιριών στο εσωτερικό του Δήμου Ρεθύμνης και στην τοπική κοινωνία». Οι άξονες στους οποίους γίνεται αναφορά είναι οι ακόλουθοι:

1. Θέσεις ευθύνης και ενθάρρυνση της συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων
2. Πρόσβαση σε ευκαιρίες κατάρτισης
3. Προσλήψεις, διαδικασίες επιλογής και εξέλιξη της σταδιοδρομίας
4. Συμφιλίωση εργασίας και οικογενειακής ζωής
5. Υιοθέτηση της διάστασης του φύλου στην κουλτούρα του δήμου

Στον ακόλουθο πίνακα παρουσιάζεται η αντιστοίχιση των πέντε αξόνων προτεραιότητας με τις προτεινόμενες δράσεις του Τοπικού Σχεδίου Ισότητας των Φύλων. Η αντιστοίχιση έχει ενδεικτικό χαρακτήρα, καθώς ορισμένες δράσεις συμβάλλουν στην επίτευξη των επιδιώξεων περισσότερων του ενός αξόνων προτεραιότητας.

Σχήμα 1. Σύνδεση στρατηγικών αξόνων, προτεινόμενων δράσεων και διαδικασίας παρακολούθησης

ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΙ ΑΞΟΝΕΣ

	Άξονας προτεραιότητας	Σχετικές δράσεις
01	**Θέσεις ευθύνης και συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων**	4.2.1 · 4.2.7 · 4.3
02	**Πρόσβαση σε ευκαιρίες κατάρτισης**	4.2.1 · 4.2.3 · 4.2.6
03	**Προσλήψεις και εξέλιξη της σταδιοδρομίας**	4.2.2 · 4.2.5
04	**Συμφιλίωση εργασίας και οικογενειακής ζωής**	4.2.4 · 4.3
05	**Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην κουλτούρα του Δήμου**	4.2.3 · 4.2.5 · 4.2.6 · 4.3

↓

ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ

7 κατηγορίες εσωτερικών δράσεων (4.2) + δράσεις τοπικής κοινωνίας (4.3)

↓

ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ	ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ	ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ
Αρμόδιες υπηρεσίες και φορείς	**Χρονοδιάγραμμα και δείκτες**	**Ετήσιος απολογισμός και βελτιώσεις**

4.2 Προτεινόμενες Δράσεις

4.2.1 Ισότητα των φύλων στην πρόσληψη και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας

Ευκαιρίες κατάρτισης και ανάπτυξης για όλους τους εργαζόμενους ανεξαρτήτως φύλου και διασφάλιση της εκπροσώπησης των γυναικών σε όλα τα επίπεδα του οργανισμού.

Πιο συγκεκριμένα, για την επίτευξη των παραπάνω στόχων τα προτεινόμενα μέτρα περιλαμβάνουν:

- Παροχή κατάρτισης σχετικά με την υποσυνείδητη προκατάληψη. Η υποσυνείδητη προκατάληψη μπορεί να αποτελέσει σημαντικό εμπόδιο για την διαφορετικότητα και

την ένταξη των φύλων. Για να ξεπεραστεί αυτό, είναι σημαντικό να παρέχεται εκπαίδευση σε όλους τους εργαζόμενους σχετικά με την υποσυνείδητη προκατάληψη, συμπεριλαμβανομένου του τρόπου αναγνώρισης και υπέρβασής της.

- Παροχή εκπαίδευσης και προγραμμάτων ανάπτυξης για όλους τους εργαζόμενους, ανεξαρτήτως φύλου. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει προγράμματα σχετικά με την ηγεσία, την επικοινωνία, τις τεχνικές δεξιότητες και άλλους τομείς που σχετίζονται με τους στόχους του οργανισμού και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας των εργαζομένων.
- Καθοδήγηση όλων των υπαλλήλων του Δήμου, χωρίς καμία διάκριση για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους.
- Παροχή εκπαίδευσης και κατάρτισης σε υπαλλήλους και διοικητικά στελέχη σχετικά με την ισότητα των φύλων και τη διαφορετικότητα, ώστε να αυξηθεί η ευαισθητοποίηση και η κατανόηση των θεμάτων και να εφοδιαστούν με τις δεξιότητες και τις γνώσεις για την προώθηση της ισότητας των φύλων στο χώρο εργασίας.
- Συνεργασία Δήμου με ΕΚΚΔΑ για κλειστό σεμινάριο που θα συμμετέχουν οι εργαζόμενοι/-ες του και αιρετοί/-ες του Δήμου με θέμα την οπτική του φύλου στην εργασία και η ΣΥΜΒΑΣΗ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΗΣ για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας (ΣΥΜΒΑΣΗ ΤΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥΠΟΛΗΣ).

4.2.2 Προσλήψεις, διαδικασίες επιλογής και επαγγελματική σταδιοδρομία

Υιοθέτηση διαφανών και αντικειμενικών διαδικασιών επιλογής προσωπικού, με σεβασμό στην αρχή της ισότητας των φύλων, καθώς και παροχή ίσων ευκαιριών επαγγελματικής ανάπτυξης και εξέλιξης σε όλους τους εργαζομένους του Δήμου.

Για την επίτευξη του παραπάνω στόχου τα προτεινόμενα μέτρα περιλαμβάνουν:

- Καταγραφή της αναλογίας αναφορικά με το φύλο των ατόμων που υπέβαλαν αίτηση στις προσκλήσεις εκδήλωσης ενδιαφέροντος, καθώς επίσης και την αναλογία γυναικών και ανδρών που προσλήφθηκαν.
- Διατύπωση του κειμένου των προσκλήσεων με τρόπο ώστε να ενθαρρύνονται οι γυναίκες να κάνουν αιτήσεις σε θέσεις όπου υποεκπροσωπούνται.

- Προώθηση μιας κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς που εκτιμά και σέβεται τη διαφορετικότητα, προωθεί την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες και είναι απαλλαγμένη από παρενοχλήσεις και διακρίσεις.

Οι προτεινόμενες δράσεις για την προώθηση της ισότητας των φύλων κατά τις διαδικασίες προσλήψεων και υπηρεσιακής εξέλιξης εφαρμόζονται στο πλαίσιο της ισχύουσας νομοθεσίας που διέπει την επιλογή, πρόσληψη και υπηρεσιακή κατάσταση του προσωπικού των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

4.2.3 Μέτρα ενάντια στην έμφυλη βία συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής και ηθικής παρενόχλησης.

Ευαισθητοποίηση όσον αφορά την πρόληψη της σεξουαλικής και ηθικής παρενόχλησης

Πιο συγκεκριμένα, προκειμένου να επιτευχθεί ο παραπάνω στόχος, τα μέτρα που προτείνονται είναι:

- Συγκέντρωση οδηγιών, κατευθύνσεων και σχετικών εγγράφων προκειμένου να είναι σε θέση να προσδιορίσουν, να ορίσουν και να αναγνωρίσουν την έμφυλη παρενόχληση.
- Αντιμετώπιση περιστατικών έμφυλης βίας, ηθικής και σεξουαλικής παρενόχλησης και ορισμός υπευθύνων αναφοράς για την αντιμετώπιση περιστατικών.
- Παροχή κατάρτισης και εκπαιδευτικών σεμιναρίων για την ενημέρωση σχετικά με τη βία λόγω φύλου, όπως πχ. Σεμινάριο με θέμα τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας.
- Ενημέρωση του προσωπικού του Δήμου για τη δράση της Επιτροπής Ισότητας του Δήμου καθώς και του Συμβουλευτικού Κέντρου Γυναικών.
- Καθιέρωση της χρήσης γλώσσας χωρίς αποκλεισμούς σε όλα τα επίσημα έγγραφα του Δήμου καθώς επίσης και στην ιστοσελίδα και στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, όπως προτείνεται στο άρθρο 12 (Κεφάλαιο Β του Ν. 4604/2019 του νόμου 4604 για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας.
- Η σύσταση Αυτοτελούς Γραφείου Συμβούλου Ακεραιότητας με βάση το ν.4795/2021 που οι αρμοδιότητες του διακρίνονται σε τρεις λειτουργικούς άξονες ως εξής:

1. Υποστηρικτικός άξονας α) Παρέχει εξατομικευμένη συμβουλευτική συνδρομή για ζητήματα δεοντολογίας και ακεραιότητας που αντιμετωπίζει ο υπάλληλος κατά την ενάσκηση των υπηρεσιακών του καθηκόντων, συμπεριλαμβανομένων θεμάτων, όπως η σεξουαλική παρενόχληση, οι διακρίσεις, ο εκφοβισμός, η ηθική παρενόχληση και η σύγκρουση συμφερόντων. β) Παραλαμβάνει αναφορές από τους υπαλλήλους του φορέα, για περιστατικά παραβίασης ακεραιότητας ή διαφθοράς και ασκεί διαμεσολάβηση, προκειμένου να επιληφθούν τα όργανα του φορέα ή εξωτερικοί φορείς που είναι αρμόδιοι για τη διερεύνησή τους. γ) Παρακολουθεί τη διαδικασία της διερεύνησης της αναφοράς και ενημερώνει σχετικά τον υπάλληλο που την υπέβαλε.
2. Ενημερωτικός άξονας: α) Παρέχει ενημέρωση στο προσωπικό του φορέα για θέματα δεοντολογίας και ακεραιότητας, καθώς και για τη λειτουργία, τις αρμοδιότητες και την αποστολήτου Συμβούλου Ακεραιότητας. β) Σχεδιάζει και συντονίζει δράσεις εκπαίδευσης και ανάπτυξης ικανοτήτων για τους υπαλλήλους του φορέα και τους υπαλλήλους των εποπτευόμενων φορέων σε συνεργασία με την οικεία οργανική μονάδα που είναι αρμόδια για θέματα εκπαίδευσης, καθώς και με εξωτερικούς φορείς παροχής υπηρεσιών εκπαίδευσης, όπως το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης.

   γ) Συμμετέχει στη χάραξη εσωτερικών πολιτικών και στην ανάπτυξη εργαλείων για την ενίσχυση της ακεραιότητας και της διαφάνειας, όπως Κώδικες Ηθικής και Δεοντολογίας, Κανονισμοί Διαχείρισης Φαινομένων Σύγκρουσης Συμφερόντων, Πρωτόκολλα Αντιμετώπισης Περιστατικών Απάτης και Διαφθοράς.
3. Συμβουλευτικός άξονας: α) Ενημερώνει και συνεργάζεται με τη διοίκηση του φορέα, τη Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου και την οργανική μονάδα που είναι αρμόδια για θέματα διοικητικής υποστήριξης και ανθρώπινου δυναμικού, για την ανάπτυξη και εφαρμογή πολιτικών και προτύπων ακεραιότητας εντός του φορέα. β) Διατυπώνει προτάσεις βελτίωσης των μηχανισμών πρόληψης, αποτροπής και εντοπισμού προς τον επικεφαλής του φορέα, όταν εντοπίζει περιστατικά παραβιάσεων ακεραιότητας. γ) Συντάσσει Ετήσια Έκθεση και την υποβάλλει στον επικεφαλής του φορέα και στην Εθνική Αρχή Διαφάνειας για την αποτελεσματικότητα των πολιτικών και διαδικασιών ακεραιότητας που χρησιμοποιεί ο φορέας, το έργο που επιτελέστηκε, καθώς και για την πορεία των υποθέσεων που χειρίστηκε.

4.2.4 Ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και προσωπική ζωή

Προώθηση μέτρων που διασφαλίζουν την ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική, οικογενειακή και προσωπική ζωή και επιπλέον υποστηρίζουν την «ευημερία» του προσωπικού στο χώρο εργασίας.

Για την επίτευξη των παραπάνω στόχων τα προτεινόμενα μέτρα περιλαμβάνουν:

Η καθιέρωση ευέλικτης εργασίας (ευέλικτο ωράριο, τηλεργασία, εξ αποστάσεως εργασία). Συντονισμός και σαφής καθορισμός των καθηκόντων εργασίας και των αρμοδιοτήτων που αντιστοιχούν στον κάθε εργαζόμενο ανεξαρτήτως φύλου, καθώς επίσης και τήρηση του καθηκοντολογίου από την υπηρεσία και τους εργαζόμενους/-ες.

Παροχή καθοδήγησης για την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Συνεχής παρακολούθηση και συλλογή της ισχύουσας νομοθεσίας αναφορικά με όλα τα γονικά δικαιώματα.

Συμβουλευτική και καθοδήγηση από εμπειρογνώμονες σε θέματα συμφιλίωσης εργασίας και προσωπικής ζωής, ανάπτυξης καριέρας και αντιμετώπισης του εργασιακού άγχους.

4.2.5 Ετήσια χαρτογράφηση κατανομής των εργαζομένων στα δύο φύλα

Καταγραφή του χάρτη των φύλων που εργάζονται στο Δήμο

Για την επίτευξη του παραπάνω στόχου τα προτεινόμενα μέτρα περιλαμβάνουν:

- Συλλογή δεδομένων από τους εργαζόμενους του Δήμου και επιπλέον στατιστική ανάλυση των δεδομένων αυτών.
- Αναπαράσταση των αποτελεσμάτων με γραφήματα ανά ανθρωπογεωγραφία και ανά κατηγορία (υπάλληλοι ανά υπηρεσία, δημοτικό συμβούλιο, κλπ.).

4.2.6 Στερεότυπα Δημοσίων εγγράφων

Εξάλειψη των στερεοτύπων στο ύφος και το περιεχόμενο των δημόσιων αρχείων.

Για την επίτευξη των παραπάνω στόχων τα προτεινόμενα μέτρα περιλαμβάνουν:

- Οι οργανισμοί και τα θεσμικά όργανα μπορούν να θεσπίσουν κατευθυντήριες γραμμές και πολιτικές για τη χρήση της γλώσσας και των εικόνων στα δημόσια έγγραφα, ώστε να διασφαλίσουν ότι δεν γίνονται αποκλεισμοί αλλά με σεβασμό προς όλους.
- Διασφάλιση ότι τα δημόσια αρχεία αντικατοπτρίζουν την διαφορετικότητα του πληθυσμού που εξυπηρετούν. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει τη συλλογή και ανάλυση δεδομένων σχετικά με τα δημογραφικά στοιχεία του πληθυσμού, καθώς και την αναζήτηση πληροφοριών από διάφορους ενδιαφερόμενους φορείς σχετικά με το περιεχόμενο των δημόσιων αρχείων.
- Πραγματοποίηση εκπαιδευτικού σεμιναρίου στους εργαζομένους/-ες του Δήμου για τη χρήση μη σεξιστικής γλώσσας στα δημόσια έγγραφα και επίβλεψη αυτών από την Διεύθυνση των εκάστοτε τμημάτων.

4.2.7 Συμμετοχή των γυναικών στα δημόσια δρώμενα

Ενθάρρυνση της συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων, προώθηση και εφαρμογή της αρχής της ισόρροπης εκπροσώπησης κατά την εκλογή των συλλογικών οργάνων της τοπικής αυτοδιοίκησης, επίτευξη της μέγιστης δυνατής συμμετοχής των γυναικών στα δημοτικά και τοπικά συμβούλια των Δήμων και των Τοπικών Συμβουλίων, εξάλειψη των στερεοτύπων σχετικά με το ρόλο των γυναικών στη δημόσια ζωή και συμφωνία των δημοτικών παρατάξεων για την εφαρμογή μιας πιο προωθημένης αναλογίας.

Υπάρχει ανάγκη ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης της κοινωνίας και των πολιτών σχετικά με την ανάγκη ισότιμης εκπροσώπησης των φύλων στην πολιτική ζωή και στα κέντρα λήψης αποφάσεων. Ο στόχος αυτός είναι ιδιαίτερα σημαντικός, δεδομένου ότι η κοινωνικοοικονομική κρίση έχει ανασταλτικό αντίκτυπο στη συμμετοχή των γυναικών στη δημόσια ζωή και ενισχύει τα στερεότυπα των φύλων. Πιο συγκεκριμένα, προκειμένου να επιτευχθεί ο παραπάνω στόχος, τα μέτρα που προτείνονται είναι:

- Οργάνωση εκστρατείας ευαισθητοποίησης για τη συμμετοχή των γυναικών στις εκλογές.
- Διοργάνωση εκστρατείας ευαισθητοποίησης για την προώθηση εκλογικής εκστρατείας για γυναίκες και άνδρες σε αιρετά όργανα, επιτροπές και ανώτερες διοικητικές θέσεις στο Δημοτικό Συμβούλιο.
- Δράσεις ευαισθητοποίησης μαθητών της πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης από στελέχη των Κοινωνικών Υπηρεσιών του Δήμου με στόχο την

ενθάρρυνση για ισότιμη συμμετοχή των φύλων στα κοινά, ξεκινώντας από την σχολική κοινότητα.

- Τα χρονοδιαγράμματα των δημοτικών συμβουλίων και των δημοτικών επιτροπών να επιτρέπουν τη συμμετοχή όλων των εκλεγμένων αντιπροσώπων.
- Λειτουργία εγκαταστάσεων κοινωνικής φροντίδας παράλληλα με τις συνεδριάσεις των δημοτικών οργάνων.

4.3 Δράσεις που αφορούν την τοπική κοινωνία του Δήμου Ρεθύμνης

- Να υπογραφεί η Ευρωπαϊκή Χάρτα για την ισότητα των φύλων από το Δήμο Ρεθύμνης.
- Συνεργασία του Δήμου Ρεθύμνης με δημόσιες, δημοτικές και ιδιωτικές επιχειρήσεις όπως ΔΕΥΑΡ, ΔΕΗ, COSMOTE, ΦΑΓΙ κλπ για την πραγματοποίηση καμπάνιας στο πλαίσιο προώθησης μηνυμάτων κατά της βίας των Γυναικών και των στοιχείων επικοινωνίας του Συμβουλευτικού Κέντρου στα έντυπα που αποστέλλουν στους πολίτες.
- Να δημιουργηθεί χώρος στην διαδικτυακή ιστοσελίδα του Δήμου όπου θα υπάρχουν μόνιμα αναρτημένα μηνύματα κατά της βίας των γυναικών και της ισότητας των φύλων στην αρχική σελίδα.
- Επιπλέον να δημιουργηθεί συγκεκριμένος χώρος στην διαδικτυακή ιστοσελίδα του Δήμου όπου θα αναρτούνται όλες οι δράσεις που πραγματοποιούνται από όλες τις δομές και αφορούν ζητήματα για την ισότητα των φύλων.
- Να συνεχίσει τη λειτουργία του το εκπαιδευτικό επιμορφωτικό πρόγραμμα που υλοποιεί το Συμβουλευτικό Κέντρο Γυναικών και το Κέντρο Κοινότητας σε μαθητές πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.
- Να συνεχιστεί η δωρεάν φοίτηση παιδιών πολύτεκνων, τρίτεκνων και μονογονεϊκών οικογενειών στους δημοτικούς παιδικούς σταθμούς και ΚΔΑΠ του Δήμου Ρεθύμνης.
- Να ενταχθεί η ευάλωτη κοινωνική ομάδα των κακοποιημένων γυναικών ως επιλέξιμη ομάδα στόχος στο πρόγραμμα αστέγων.
- Πραγματοποίηση εργαστηρίων για προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας με την συνεργασία των αρμόδιων φορέων και συλλόγων πχ Εμπορικό Επιμελητήριο.
- Πραγματοποίηση καμπάνιας και προώθηση προγραμμάτων που φέρνουν τα κορίτσια κοντά στην τεχνολογία και μειώνουν το χάσμα μεταξύ των δύο φύλων στους τομείς της τεχνολογίας και της πληροφορικής.
- Συνέχιση προώθησης και ανάπτυξης της καμπάνιας «HELP ΜΕ» που υλοποιεί η Δημοτική Επιτροπή Ισότητας σε συνεργασία με το Συμβουλευτικό Κέντρο Γυναικών με σκοπό την προώθηση του διεθνούς σήματος βοήθειας που μπορεί να κάνει ένα

άτομο που βρίσκεται σε κίνδυνο άμεσο ή έμμεσο. Πρόκειται για δύο κινήσεις χεριού με τις οποίες μπορούν να ζητήσουν βοήθεια με διακριτικότητα ώστε να μην γίνουν αντιληπτά από τον κακοποιητή τους θύματα εκφοβισμού (bullying) , εμπορίας ανθρώπων (trafficking), ενδοοικογενειακής βίας, απαγωγής κλπ.

- Δημιουργία πάρκων τσέπης αφιερωμένα στα θύματα έμφυλης βίας όπου θα δημιουργηθεί ένας μικρός υπαίθριος χώρος πράσινου με φωτισμό , παγκάκι για ξεκούραση και υπαίθρια δανειστική βιβλιοθήκη
- Ανάδειξη καλών πρακτικών και προβολή γυναικών που έχουν συμβάλει στην επιστήμη, την επιχειρηματικότητα, τον πολιτισμό, τον αθλητισμό και τον εθελοντισμό
- Υποστήριξη δράσεων που ενθαρρύνουν τη συμμέτοχη νέων γυναικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων.
- Ανάπτυξη συνεργασίας με την Περιφέρεια Κρήτης, την αρμόδια Περιφερειακή Επιτροπή Ισότητας και τις σχετικές υπηρεσιακές μονάδες, για την προώθηση κοινών δράσεων ενημέρωσης, ευαισθητοποίησης και πρόληψης της έμφυλης βίας, την ανταλλαγή καλών πρακτικών και την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στην τοπική κοινωνία.

4.4 Υλοποίηση, παρακολούθηση και αξιολόγηση του Σχεδίου

Η παρακολούθηση της εφαρμογής του Τοπικού Σχεδίου Ισότητας των Φύλων του Δήμου Ρεθύμνης για την περίοδο 2026–2030 πραγματοποιείται σε ετήσια βάση, σε συνεργασία με τις αρμόδιες υπηρεσίες και τις εμπλεκόμενες κοινωνικές δομές του Δήμου.

Στο πλαίσιο αυτό, συντάσσεται ετήσιος απολογισμός εφαρμογής, στον οποίο καταγράφονται οι δράσεις που υλοποιήθηκαν κατά τη διάρκεια του έτους, η συμμετοχή των ωφελουμένων, οι συνεργασίες που αναπτύχθηκαν και, όπου υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία, τα αποτελέσματα των παρεμβάσεων.

Ο ετήσιος απολογισμός αξιοποιείται για την αποτίμηση της προόδου εφαρμογής του Σχεδίου, τον εντοπισμό τυχόν δυσκολιών και τη διατύπωση προτάσεων βελτίωσης για τα επόμενα έτη.

Η αρμόδια γνωμοδοτική επιτροπή για θέματα ισότητας των φύλων συμβάλλει στην παρακολούθηση και αξιολόγηση του Σχεδίου, σύμφωνα με το εκάστοτε ισχύον θεσμικό πλαίσιο και τις σχετικές αποφάσεις των αρμόδιων οργάνων του Δήμου.

Πίνακας 2: Πίνακας υλοποίησης και παρακολούθησης δράσεων

Δράση	Επιδιωκόμενο αποτέλεσμα	Υπεύθυνη Υπηρεσία	Συνεργαζόμενοι φορείς	Χρονοδιάγραμμα	Δείκτης Παρακολούθησης/ Ποσοτικοί στόχοι
Ενημερωτικές εκδηλώσεις για την ισότητα	Ευαισθητοποίηση πολιτών και πρόληψη έμφυλων στερεοτύπων	Κοινωνική Υπηρεσία	Σχολεία, Πανεπιστήμια Κρήτης, Σύλλογοι, ΜΚΟ, Περιφέρεια Κρήτης, Περιφερειακή Επιτροπή Ισότητας, Αρμόδια γνωμοδοτική επιτροπή του Δήμου για θέματα ισότητας φύλων	Ετησίως 2026-2030	αριθμός εκδηλώσεων, αριθμός συμμετεχόντων, ερωτηματολόγια αξιολόγησης/ Ενδεικτικά 2 δράσεις κατά τον ετήσιο προγραμματισμό
Εκπαιδευτικά προγράμματα σε σχολεία	Ευαισθητοποίηση των μαθητών σε θέματα ισότητας και έμφυλης βίας	Συμβουλευτικό Κέντρο Γυναικών-Κέντρο Κοινότητας	Σχολεία	Ετησίως 2026-2030	Αριθμός εκπαιδευτικών δράσεων-αριθμός συμμετεχόντων / Ενδεικτικά 2 δράσεις κατά τον ετήσιο προγραμματισμό
Δημιουργία και προώθηση ενημερωτικού υλικού	Ευαισθητοποίηση των πολιτών σε θέματα ισότητας και έμφυλης βίας	Συμβουλευτικό Κέντρο Γυναικών	Ιδιωτικές, δημοτικές και δημόσιες επιχειρήσεις	Ετησίως 2026-2030	Αριθμός ενημερωτικών παρεμβάσεων/ Ενδεικτικά 1 καμπάνια κατά τον ετήσιο προγραμματισμό
Ίσες ευκαιρίες στη στελέχωση	Διασφάλιση ίσων ευκαιριών στην πρόσληψη, αξιολόγηση και υπηρεσιακή εξέλιξη	Διεύθυνση Διοικητικών Υπηρεσιών	Αρμόδια γνωμοδοτική επιτροπή του Δήμου για θέματα ισότητας φύλων	Ετησίως 2026-2030	Ετήσια κατανομή προσωπικού ανά φύλο/ επικαιροποίηση στοιχείων ετησίως
Ενημέρωση εργαζομένων για δικαιώματα σχετικά με άδειες και λοιπές διευκολύνσεις	Συμφιλίωση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής	Διεύθυνση Διοικητικών Υπηρεσιών	Αρμόδια γνωμοδοτική επιτροπή του Δήμου για θέματα ισότητας φύλων	Καθ' όλη την περίοδο 2026–2030	Αριθμός ενημερωτικών ενεργειών
Εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση προσωπικού	Ανάπτυξη γνώσεων και δεξιοτήτων του προσωπικού σε θέματα ισότητας των φύλων	Συμβουλευτικό Κέντρο Γυναικών	Δήμος Ρεθύμνης	Ετησίως 2026-2030	Αριθμός επιμορφώσεων και συμμετεχόντων
Παρακολούθηση και αξιολόγηση του σχεδίου	Διασφάλιση της αποτελεσματικής εφαρμογής και συνεχούς βελτίωσης του σχεδίου	Αρμόδιες υπηρεσίες του Δήμου	αρμόδια γνωμοδοτική επιτροπή για θέματα ισότητας φύλων	Ετήσια αξιολόγηση (2026–2030)	Απολογισμός εφαρμογής των δράσεων/ απολογισμός ετησίως

Σημείωση: Η παρακολούθηση της εφαρμογής του Τοπικού Σχεδίου Ισότητας των Φύλων πραγματοποιείται με τη συνεργασία των αρμόδιων υπηρεσιών του Δήμου και της εκάστοτε αρμόδιας γνωμοδοτικής επιτροπής για θέματα ισότητας φύλων, σύμφωνα με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο και τις σχετικές αποφάσεις των αρμόδιων οργάνων του Δήμου.

Επίλογος

Το παρόν Τοπικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων του Δήμου Ρεθύμνης αποτελεί το βασικό στρατηγικό εργαλείο για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών σε τοπικό επίπεδο. Καταρτίστηκε σύμφωνα με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο και τις εθνικές και ευρωπαϊκές κατευθύνσεις, με στόχο την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) στον σχεδιασμό, την οργάνωση και την εφαρμογή των δημοτικών πολιτικών. Το Σχέδιο βασίζεται στην αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης του Δήμου, στην ανάλυση των αναγκών του ανθρώπινου δυναμικού και της τοπικής κοινωνίας, καθώς και στην αξιολόγηση των υφιστάμενων δομών και υπηρεσιών. Μέσα από τη διαδικασία αυτή προσδιορίστηκαν οι βασικές προκλήσεις και διαμορφώθηκαν συγκεκριμένοι στρατηγικοί στόχοι και δράσεις. Βασικοί άξονες του Σχεδίου αποτελούν η ενίσχυση της ισότητας στην εσωτερική λειτουργία του Δήμου, η πρόληψη και αντιμετώπιση των διακρίσεων και της έμφυλης βίας, η εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση του προσωπικού, η χρήση συμπεριληπτικής διοικητικής γλώσσας, η προώθηση της συμφιλίωσης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, η ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στην κοινωνική και δημόσια ζωή και η ανάπτυξη συνεργασιών με φορείς της τοπικής κοινωνίας. Για την αποτελεσματική εφαρμογή του Σχεδίου προβλέπονται σαφείς αρμοδιότητες, χρονοδιάγραμμα υλοποίησης, δείκτες παρακολούθησης και διαδικασία ετήσιας αξιολόγησης.

Η εφαρμογή του Σχεδίου θα παρακολουθείται σε συνεργασία με τις αρμόδιες υπηρεσίες του Δήμου και με τη συμβολή του εκάστοτε κατά νόμο αρμόδιου γνωμοδοτικού οργάνου για θέματα ισότητας των φύλων, σύμφωνα με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο και τις σχετικές αποφάσεις των αρμόδιων οργάνων του Δήμου, με στόχο τη συνεχή βελτίωση των πολιτικών ισότητας και την προσαρμογή τους στις ανάγκες της τοπικής κοινωνίας.

Το Τοπικό Σχέδιο Δράσης δεν αποτελεί ένα στατικό διοικητικό κείμενο, αλλά ένα δυναμικό εργαλείο στρατηγικού σχεδιασμού, το οποίο μπορεί να επικαιροποιείται κατά τη διάρκεια της εφαρμογής του, ενισχύοντας τη διαφάνεια, τη λογοδοσία και την αποτελεσματικότητα της δημοτικής διοίκησης προς όφελος όλων των πολιτών.

Η προώθηση της ισότητας των φύλων αποτελεί διαρκή προτεραιότητα για τον Δήμο Ρεθύμνης και βασική προϋπόθεση για τη βιώσιμη ανάπτυξη, την κοινωνική συνοχή και την ενίσχυση της συμμετοχικής δημοκρατίας. Το παρόν Τοπικό Σχέδιο Δράσης αποτελεί ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο σχεδιασμού και υλοποίησης πολιτικών που στοχεύουν στην πρόληψη και αντιμετώπιση των διακρίσεων, στην ενίσχυση της ίσης μεταχείρισης και στη

δημιουργία ίσων ευκαιριών για όλες και όλους. Η επιτυχία του Σχεδίου προϋποθέτει τη συνεργασία της Δημοτικής Αρχής, των υπηρεσιών του Δήμου, του εκάστοτε αρμόδιου γνωμοδοτικού οργάνου για θέματα ισότητας των φύλων, των κοινωνικών φορέων, της εκπαιδευτικής κοινότητας και των ίδιων των πολιτών. Μέσα από τη συνεχή παρακολούθηση, την αξιολόγηση και την επικαιροποίησή του, το Σχέδιο φιλοδοξεί να αποτελέσει ένα δυναμικό εργαλείο βελτίωσης των δημοτικών πολιτικών και να συμβάλει ουσιαστικά στη δημιουργία μιας κοινωνίας χωρίς αποκλεισμούς, στερεότυπα και διακρίσεις. Ο Δήμος Ρεθύμνης δεσμεύεται να συνεχίσει να προάγει πολιτικές που ενισχύουν την ισότητα, τον αμοιβαίο σεβασμό και τη συμμετοχή όλων των πολιτών στη δημόσια ζωή, με γνώμονα τις αρχές της δικαιοσύνης, της διαφάνειας και της κοινωνικής αλληλεγγύης.

Βιβλιογραφία

Ελληνική βιβλιογραφία

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020, Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών. Μια Ένωση Ισότητας -Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025, Νόμος Ευρωπαϊκής Ένωσης-European Union Law. Document 52020DC0152, Gender Equality Commission, Council of Europe, Gender Equality Glossary, Διαθέσιμο στο <eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>.

Ξηραδάκη, Κ., 2020, "Το Φεμινιστικό Κίνημα στην Ελλάδα 1830-1936: Πρωτοπόρες Ελληνίδες", Αθήνα: Κουκκίδα.

Παντελίδου- Μαλούτα, Μ., 1989, "Οι Ελληνίδες και η Ψήφος. Το Φύλο της Ψήφου και η Ψήφος του Γυναικείου Φύλου", Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, 73, σσ. 3-38.

Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

De Gouges, O., 1791, "Déclaration des Droits de la Femme et del a Citoyenne" available at: <Les droits de la femme . A la Reine | Gallica (bnf.fr)> .

De Beauvoir, S., 1949 (1956), "One is not born, but rather becomes woman." Book Two: 'Woman's Life Today', in The Second Sex. London: Johnathan Cape. p. 273.

Engels, F.,1884, "Der Ursprung der Familie, des Privateigenthums und des Staats)", Hottingen-Zürich, Verlag der Schweizerischen Volksbuchlandlung .

Hughes, M. and Kroehler, C., 2012, "Sociology. The core", 11th edition McGraw-Hill Education

McMillen, S., G. 2008, "Seneca Falls and the Origins of the Women's Rights Movement" Oxford: Oxford University Press.

Mill, J.-S.,1869, "The Subjection of Women", London: Longmans, Green, Reader and Dyer

Oakley, A., 1972, "Sex, Gender, and Society", San Francisco: Harper and Row.

Pilcher, J. and Whelehan, I., (2004). Fifty Key Concepts in Gender Studies. London, Thousand Oaks.

Woolf, V., 1929, "A Room of One's Own", England, Hogarth Press.

Wollstonecraft, M., 1792, "A Vindication of the Rights of Woman: with Strictures on Political and Moral Subjects", London: J. Johnson, available at <A Vindication of the Rights of Woman | Online Library of Liberty (libertyfund.org)> .

Νομοθεσία και θεσμικές πηγές

Ν. 5314/2026 (ΦΕΚ Α΄ 103/29.06.2026), «Κώδικας Τοπικής Αυτοδιοίκησης», όπως ισχύει, ιδίως άρθρο 153 («Γνωμοδοτικές επιτροπές δημοτικού και περιφερειακού συμβουλίου»).