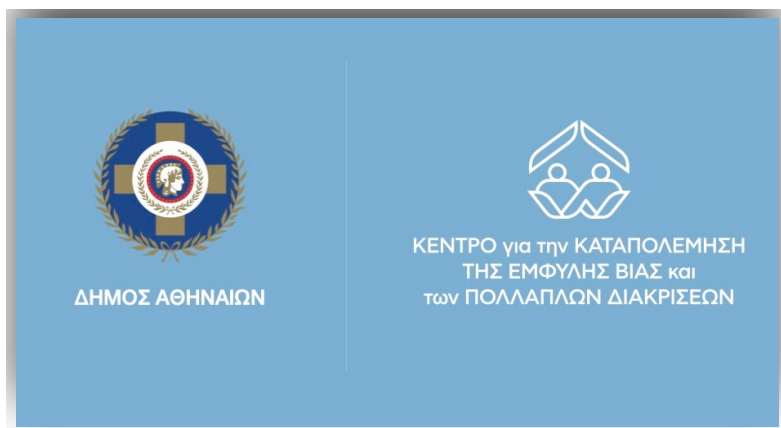




**Η Ευρωπαϊκή Χάρτα για
την Ισότητα των Φύλων
και την Αντιμετώπιση των
Έμφυλων και Πολλαπλών
Διακρίσεων
MIS 5045464**

**ΥποΕΡΓΟ 2 | Εφαρμογή Άρθρων της Χάρτας για την Ισότητα των Φύλων στον
Δήμο Αθηναίων**

**Παραδοτέο 1.1 | Σχέδιο Δράσης για την εφαρμογή των Άρθρων της
Χάρτας στον Δήμο Αθηναίων και των Ειδικών Προγραμμάτων**



Με την συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΡΟΟΙΜΙΟ	3
(i) Η Ευρωπαϊκή Χάρτα για την Ισότητα των Φύλων & η εφαρμογή της στον Δήμο Αθηναίων	3
(ii) Κατηγοριοποίηση διακρίσεων.....	3
(iii) Gender mainstreaming	5
A. Ευρωπαϊκό, Εθνικό και Τοπικό Πλαίσιο	7
(α) Ευρωπαϊκή Ένωση: Μια Ένωση ισότητας — Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-20257	
(β) Ελλάδα: Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025	8
(γ) Δήμος Αθηναίων.....	9
B. Στόχοι του σχεδίου δράσης του Δήμου Αθηναίων	11
(α) Σκοπός του σχεδίου δράσης του Δήμου Αθηναίων	11
(β) Ειδικοί στόχοι ανά άξονα του Σχεδίου Δράσης	11
(γ) Δράσεις, χρονοδιάγραμμα και δείκτες.....	13
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	20
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	21
Παράρτημα 0: Μεθοδολογία σύνταξης του σχεδίου δράσης	21
Παράρτημα 1: Αρχικός Σχεδιασμός Ερευνητικού Πρωτοκόλλου	22
Παράρτημα 2: Ερευνητικό Πρωτόκολλο	23
Παράρτημα 3: Στατιστικά Στοιχεία για τον Δήμο Αθηναίων	31
Παράρτημα 4: Καλές Πρακτικές Gender Mainstreaming ανά Χώρα	37
Παράρτημα 5: Προτάσεις για δικτυώσεις με φορείς σχετικούς με καλές πρακτικές	45

ΠΡΟΟΙΜΙΟ

(i) Η Ευρωπαϊκή Χάρτα για την Ισότητα των Φύλων & η εφαρμογή της στον Δήμο Αθηναίων

Η Ευρωπαϊκή Χάρτα για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες εκπονήθηκε το 2006 από το Συμβούλιο των Δήμων και των Περιφερειών της Ευρώπης (CEMR), ως μέρος ενός πρότζεκ της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και συνοψίζοντας τις προτάσεις εκατοντάδων εκπροσώπων από τις διάφορες περιοχές της ΕΕ, συμφιλιώνει διάφορα οράματα περί ισότητας από όλα τα μέρη της Ένωσης. Βασίζεται στο δεδομένο ότι η Ισότητα των Φύλων συνιστά αδιαφιλονίκητο δικαίωμα για όλες και όλους, καθώς αποτελεί θεμελιώδη αξία κάθε δημοκρατίας. Απευθύνεται στις τοπικές και περιφερειακές αρχές της Ευρώπης, οι οποίες υπογράφοντάς την καλούνται να αναλάβουν επίσημα την προώθηση της αρχής της Ισότητας των Φύλων, και να υλοποιήσουν, εντός της επικράτειάς τους, τις δεσμεύσεις που διατυπώνονται σε αυτήν.

Έκτοτε, την έχουν υπογράψει 1409 Δήμοι από 29 χώρες στην ΕΕ και 202 Δήμοι στην Ελλάδα, μεταξύ των οποίων και ο Δήμος Αθηναίων (το 2011).

Το παρόν Σχέδιο Δράσης για την Εφαρμογή των Άρθρων της Χάρτας στον Δήμο Αθηναίων αποτελεί μέρος μιας μακροχρόνιας διαδικασίας και προκειμένου να είναι ολοκληρωμένο, αποτελεσματικό και αξιόπιστο, θέτει τις ακόλουθες βασικές προϋποθέσεις:

- παραδοχή ότι το φύλο είναι ένας από τους βασικότερους οργανωτικούς παράγοντες στην κοινωνία που επηρεάζει τη ζωή κάθε ανθρώπου
- αναγνώριση ότι υπάρχουν διαφοροποιημένες ανάγκες, εμπειρίες και προτεραιότητες των ατόμων διαφορετικού φύλου, οι οποίες θα πρέπει να εντοπίζονται και να ενσωματώνονται σε κάθε νέο σχεδιασμό περί ισότητας
- δέσμευση ότι οι πρωτοβουλίες αυτές δεν θα καλύπτουν μόνο τις διαφοροποιημένες ανάγκες των φύλων, αλλά θα επιδιώκουν τη μείωση των ανισοτήτων που προέρχονται από τη διαιώνιση των στερεοτύπων
- ανάληψη συντονισμένης δράσης με τη συνεργασία και σύμπραξη όλων, με θετικά οφέλη για όλους/ες
- στόχευση στην εξάλειψη της φτώχειας, του κοινωνικού αποκλεισμού και των διακρίσεων, μέσω της εξασφάλισης ίσων ευκαιριών, που προωθούν την οικονομική ανάπτυξη ενισχύοντας ταυτοχρόνως τόσο την κοινωνική συνοχή όσο και την ιδιότητα του ενεργού πολίτη
- ανάδειξη της καινοτομίας ως βασική συνιστώσα, τόσο ως προς το περιεχόμενο όσο και ως προς τον τρόπο υλοποίησης του Σχεδίου Δράσης
- αξιοποίηση ευκαιριών και δυνατοτήτων που παρέχονται από το εσωτερικό και εξωτερικό περιβάλλον του Δήμου, εντός και εκτός των συνόρων της χώρας και της ΕΕ
- διαπίστωση—με τόλμη—των αδυναμιών, κινδύνων και περιορισμών που χαρακτηρίζουν τον Δήμο, θέτοντας ρεαλιστικούς στόχους αναφορικά με το εύρος των δράσεων και τον οικονομικό/χρονικό προγραμματισμό
- απαίτηση για αποφασιστική πολιτική δράση με ξεκάθαρους στόχους και δεσμεύσεις, για την επίτευξη μεσοπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων στόχων.

(ii) Κατηγοριοποίηση διακρίσεων

Η εκπλήρωση των προϋποθέσεων αυτών απαιτεί την αναγνώριση και αντιμετώπιση των διακρίσεων που υποβόσκουν και την υπονομεύουν. Στοιχεία διάκρισης εντοπίζονται σε καθημερινή βάση σε πολλές εκφάνσεις της κοινωνικής μας ζωής σε βάρος διαφόρων πληθυσμιακών ομάδων. Στην περίπτωση όπου διαπιστωθεί διάκριση, πρέπει να ελεγχθεί εάν υπάρχει κίνητρο για αυτήν ή αν είναι ένα φαινόμενο που συμβαίνει ακούσια.

Με τις διατάξεις του ν.4604/2019, Α50 «Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας» (ειδικότερα με το άρθρο 22, παρ.2) ορίζονται οι έννοιες της άμεσης και

έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης στους τομείς της εργασίας και απασχόλησης.¹

Συγκεκριμένα ορίζεται ως:

- **Άμεση διάκριση:** «κάθε πράξη ή παράλειψη που αποκλείει ή θέτει σε εμφανώς μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, καθώς και κάθε εντολή, παρότρυνση ή συστηματική ενθάρρυνση προσώπων να προβαίνουν σε δυσμενή ή άνιση μεταχείριση άλλων λόγω φύλου»

Παράδειγμα: Ιδιοκτήτης καταστήματος αρνείται να προσλάβει άτομα με τα κατάλληλα προσόντα εξαιτίας της ταυτότητας φύλου τους ή του σεξουαλικού τους προσανατολισμού.

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

Παράδειγμα: Σε επιχείρηση, ο αριθμός των γυναικών εργαζομένων είναι παρόμοιος με αυτόν των ανδρών (ή και μεγαλύτερος), ωστόσο, ανώτερη διοικητική θέση κατέχουν μόνο μία ή δύο γυναίκες ενώ η πλειονότητα των ανδρών που εργάζεται στην επιχείρηση βρίσκεται σε υψηλόβαθμες θέσεις. Η επαγγελματική κατάρτιση, η οποία αποτελεί προϋπόθεση για την επαγγελματική ανέλιξη, έχει προγραμματιστεί από την εταιρεία αποκλειστικά κατά τις απογευματινές ώρες, γεγονός που καθιστά δύσκολη την παρουσία των γυναικών, καθώς πολλές από τις εργαζόμενες έχουν και τον ρόλο της μητέρας και έτσι είναι επιφορτισμένες με την φροντίδα των τέκνων. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να μην διεκδικούν υψηλόβαθμες θέσεις

- **Πολλαπλή διάκριση:** «κάθε πράξη ή παράλειψη που θέτει σε μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, σε συνδυασμό με ένα ή περισσότερα άλλα χαρακτηριστικά, όπως -ιδίως- η εθνική/εθνοτική ή και κοινωνική προέλευση, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, η αναπηρία, οι θρησκευτικές, πολιτικές ή άλλες πεποιθήσεις»

Οι πολλαπλές διακρίσεις μπορούν δε να χαρακτηριστούν ως:

→ **Σωρευτικές**, ανεξάρτητες μεταξύ τους διακρίσεις, δηλαδή διακρίσεις που οφείλονται σε διαφορετικούς λόγους ή παράγοντες, για παράδειγμα, όταν μια ηλικιωμένη γυναίκα υφίσταται διακρίσεις στον χώρο εργασίας λόγω του φύλου της και διακρίσεις κατά την πρόσβασή της στην υγειονομική περίθαλψη λόγω της ηλικίας της

→ **Συνδυαστικές ή διατομεακές** διακρίσεις, δηλαδή διακρίσεις οι οποίες βασίζονται στον συνδυασμό δύο ή περισσότερων χαρακτηριστικών ή παραγόντων. Για παράδειγμα, μια γυναίκα Ρομά μπορεί να υποστεί διακρίσεις κατά τον τοκετό της σε νοσοκομείο όχι μόνο επειδή είναι γυναίκα (αφού δεν υφίστανται όλες οι γυναίκες παρόμοιες διακρίσεις), ούτε μόνο επειδή είναι Ρομά (αφού όλοι οι Ρομά, για παράδειγμα άνδρες, δεν αντιμετωπίζουν αυτό το πρόβλημα). Επομένως, αντιμετωπίζει διακριτική μεταχείριση επειδή είναι ταυτόχρονα Ρομά και γυναίκα.²

- **Έμφυλη διάκριση:** «σωματική, ψυχολογική ή λεκτική συμπεριφορά, μέσω της οποίας υποβαθμίζονται τα άτομα με βάση το φύλο τους, το σεξουαλικό προσανατολισμό και την ταυτότητα του φύλου τους»

¹ Ορισμός άμεσης και έμμεσης διάκρισης από το *your Europe*. Ανακτήθηκε από: <https://www.gov.gr/el/sdg/work-and-retirement/equal-treatment/gender-equality-at-work/direct-and-indirect-discrimination-on-grounds-of-gender-and-sexual-harassment>

² Ανισότητες και πολλαπλές διακρίσεις στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης από το European Union Agency for Fundamental Rights. Ανακτήθηκε από: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-factsheet_inequalititesmultidiscrimination_el.pdf

Παράδειγμα: Χαρακτηριστική άμεση διάκριση λόγω φύλου συνιστά η διάκριση που στηρίζεται στην εγκυμοσύνη, αφού μόνον γυναίκες μπορούν να κυοφορήσουν και συνεπώς μία τέτοια διάκριση πλήττει μόνον γυναίκες.

- **Σεξουαλική παρενόχληση:** «οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό. Διατάξεις που προβλέπουν κυρώσεις για την επίδειξη τέτοιας συμπεριφοράς εφαρμόζονται ως ισχύουν»

Παράδειγμα: Εργαζόμενη λαμβάνει κολακευτικά σχόλια από τον προϊστάμενό της για την αποδοτικότητα της και αυτός της προτείνει να γευματίσουν εκτός γραφείου για να συζητήσουν ένα νέο project. Κατά την διάρκεια του γεύματος ο προϊστάμενος στρέφει συνεχώς την συζήτηση σε πολύ προσωπικά θέματα ενώ η εργαζόμενη προσπαθεί να την κρατήσει σε επαγγελματικό επίπεδο. Ταυτόχρονα της αγγίζει ανά διαστήματα το χέρι και της αναφέρει πόσο γοητευτική είναι. Κατά την αποχώρησή τους από το εστιατόριο, την πλησίασε υπερβολικά πολύ και της έπιασε το χέρι κάνοντάς την να αισθανθεί μεγάλη αμηχανία. Η ίδια φοβήθηκε να πει κάτι αν και προσβλήθηκε. Έκτοτε τον αποφεύγει όσο μπορεί στον χώρο εργασίας.

Στο σημείο αυτό είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι οι διακρίσεις δεν προκύπτουν βάσει αντικειμενικών κριτηρίων, αλλά στηρίζονται σε ένα μεγάλο βαθμό σε στερεότυπα και προκαταλήψεις έναντι κάποιων κοινωνικών ομάδων. Συγκεκριμένα:

- ✓ Η προκατάληψη είναι η στάση που υιοθετούμε απέναντι σε μια ομάδα ανθρώπων και βασίζεται στο στερεότυπο που έχουμε για αυτήν. Είναι, δηλαδή, μια γνώμη ή άποψη η οποία έχει σχηματιστεί κατά έναν μη αντικειμενικό/επιστημονικό τρόπο. Συχνά σχηματίζεται σαν έλλειψη πληροφόρησης ή μειωμένη αντίληψη. Βασική ένδειξη της προκατάληψης είναι η αντιμετώπιση ατόμων ως αντιπροσωπευτικών δειγμάτων των ομάδων στις οποίες ανήκουν (εθνικές, ηλικιακές, φύλου και άλλες).
- ✓ Ο όρος στερεότυπο αναφέρεται στις αντιλήψεις που έχουμε ως αποτέλεσμα προκαταλήψεων απέναντι σε άτομα, ομάδες και ιδέες. Είναι, δηλαδή, ένα σύνολο πεποιθήσεων που αφορούν σε προσωπικά χαρακτηριστικά μιας ομάδας ανθρώπων, τα οποία, ωστόσο, δεν ανταποκρίνονται πάντα στην πραγματικότητα.

Ειδικά σε σχέση με την άμεση διάκριση, η χρήση στερεοτύπων κατά τη λήψη μιας απόφασης που επηρεάζει αρνητικά το άτομο μπορεί να αποτελέσει ενδεικτικό στοιχείο για την ύπαρξη διάκρισης, αφού τα κριτήρια που τίθενται σε εφαρμογή είναι υποκειμενικά και, ως τέτοια, δεν μπορούν να δικαιολογηθούν αντικειμενικά στη βάση των ικανοτήτων του ατόμου, αλλά μόνο στις παγιωμένες αντιλήψεις που το περιβάλλουν.

Οι αρνητικές επιπτώσεις των διακρίσεων είναι εμφανείς στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο όταν εταιρείες, οργανισμοί και άλλοι φορείς λαμβάνουν αποφάσεις που εμπεριέχουν παράγοντες διάκρισης. Ο αποκλεισμός από θέσεις εργασίας για λόγους καταγωγής, ηλικίας, αναπηρίας, σεξουαλικών προτιμήσεων είναι σύνθηρες φαινόμενο.

Άλλο χαρακτηριστικό παράδειγμα διάκρισης αποκαλύπτουν σειρά από έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί σχετικά με την ύπαρξη εκπαιδευτικών ανισοτήτων βάσει του φύλου. Οι ανισότητες αυτές προκύπτουν από τις προσδοκίες και τα πρότυπα που έχουν δημιουργήσει οι κοινωνικές επιταγές για κάθε φύλο. Το έμφυλο χάσμα οδηγεί στη μειωμένη συμμετοχή του γυναικείου φύλου στις θετικές- τεχνολογικές επιστήμες και κατ' επέκταση στη μειωμένη απορρόφηση τους σε επιστημονικούς κλάδους (STEM) και σε ανώτερες διοικητικές θέσεις.

(iii) Gender mainstreaming

Σε μια ισότιμη κοινωνία πρέπει να παρέχονται ίσες ευκαιρίες και ίση πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες σε όλους, ανεξαρτήτως φύλου αλλά και άλλων “διαχωρισμών”, όπως για παράδειγμα λόγω φυλής, σεξουαλικού προσανατολισμού κ.α. Ειδικότερα σε σχέση με το φύλο, οι πολιτικές και η νομοθεσία θα πρέπει να είναι

ουδέτερες, αλλά και συνολικά συμπεριληπτικές ώστε τα ανθρώπινα δικαιώματα να γίνονται επί της ουσίας σεβαστά.

Στην κοινωνία συναντάμε στερεοτυπικούς έμφυλους κοινωνικούς ρόλους και διακρίσεις που δημιουργούν σχέσεις εξουσίας, καθιστώντας το ένα φύλο ισχυρότερο από το άλλο. Συγκεκριμένα οι μεν γυναίκες αποκλείονται από πολλούς τομείς της κοινωνίας και υφίστανται διακρίσεις, οι δε άνδρες επιβαρύνονται με ρόλους στους οποίους εγκλωβίζονται, έστω και εάν δεν θέλουν να τους υιοθετήσουν. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι, παρ' όλη την πρόοδο που έχει σημειωθεί σε νομοθετικό και κοινωνικό πλαίσιο, οι γυναίκες εξακολουθούν να υφίστανται σοβαρές διακρίσεις λόγω φύλου. Προκειμένου να αμβλυνθούν όλες αυτές οι διακρίσεις καθίσταται επιτακτική ανάγκη να **ενταχθεί η διάσταση του φύλου (gender mainstreaming)** σε όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής.

Η έννοια του gender mainstreaming εμφανίζεται για πρώτη φορά στο Τρίτο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Κοινοτικής Δράσης για την Ισότητα των Ευκαιριών Μεταξύ Ανδρών και Γυναικών (1991-1995), χωρίς όμως ουσιαστική εφαρμογή. Το 1994 συστάθηκε Επιτροπή για την Ισότητα μεταξύ Ανδρών και Γυναικών από το Συμβούλιο της Ευρώπης, η οποία υιοθέτησε την έννοια της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Η πολιτική του gender mainstreaming, εστιάζει στον σχεδιασμό και στην υλοποίηση πολιτικών ισότητας των φύλων από το 1995 και στοχεύει στον μετασχηματισμό των έμφυλων σχέσεων, κινητοποιώντας τα κράτη να εντάξουν συστηματικά τη διάσταση της ισότητας των φύλων σε όλα τα συστήματα και στις δομές.

Η διαδικασία της ένταξης της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) αφορά τη συστηματική συμπερίληψη των αναγκών όλων των φύλων σε όλες τις πολιτικές, με σκοπό να επιτευχθεί η ισότητα ανάμεσα στις γυναίκες και στους άνδρες. Η ένταξη της διάστασης του φύλου αφορά την κινητοποίηση σε όλα τα επίπεδα πολιτικών και εφαρμογών τους, επιδιώκοντας μια κοινωνία ισότητας χωρίς αποκλεισμούς και ανισότητες. Κύριος στόχος είναι η σχολαστική εφαρμογή μιας στρατηγικής που αποβλέπει στην ένταξη της διάστασης του φύλου παντού, δημιουργώντας έτσι τις βάσεις για μια εκ βάθρων μεταβολή σε τοπικό, περιφερειακό, εθνικό και παγκόσμιο επίπεδο.

Η ένταξη της διάστασης του φύλου:

- ✓ Δε σημαίνει κατάργηση ή αντικατάσταση πολιτικών.
- ✓ Απευθύνεται και στα δυο φύλα και όχι μονομερώς
- ✓ Αναγνωρίζει ότι υπάρχουν διαφορές στις ζωές των ανδρών και των γυναικών, οι οποίες πρέπει να λαμβάνονται υπόψιν έτσι ώστε να επωφελούνται ισότιμα και τα δύο φύλα.
- ✓ Επιδιώκει την οικονομική ευημερία των πολιτών, την εξάλειψη των ανισοτήτων, την διασφάλιση της απασχόλησης τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών.
- ✓ Πρόκειται για μια αέναη διαδικασία.
- ✓ Χρειάζεται αποφασιστική πολιτική δράση.
- ✓ Αμφισβητεί το status quo (την υφισταμένη κατάσταση).

Βασίζεται δε στις εξής αρχές:

- ✓ Αρχή 1. Η χρήση μη σεξιστικής γλώσσας.
- ✓ Αρχή 2. Η συλλογή και ανάλυση δεδομένων κατά φύλο.
- ✓ Αρχή 3. Η ίση πρόσβαση και αξιοποίηση των υπηρεσιών.
- ✓ Αρχή 4. Η ίση συμμετοχή των δυο φύλων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.
- ✓ Αρχή 5. Η ίση μεταχείριση ενσωματωμένη στις διαδικασίες συντονισμού και υλοποίησης.

Η ένταξη της διάστασης του φύλου είναι αναγκαίο να αναγνωρίζει την κοινή ευθύνη και των δύο φύλων στην άμβλυνση των έμφυλων στερεοτύπων και ανισοτήτων στην κοινωνία, χωρίς όμως να παραγνωρίζει τη διαφορετικότητα των φύλων. Σύμφωνα με την οπτική της διάστασης του φύλου, το πρόβλημα δεν έγκειται στο γεγονός ότι υπάρχουν διαφορές, αλλά ότι συνδέονται με μια έμφυλη ιεραρχική κατάσταση.

Η αντιμετώπιση των έμφυλων διακρίσεων και η ένταξη της οπτικής του φύλου σε πολιτικές και δράσεις αποτελούν δεδηλωμένη προτεραιότητα τόσο της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσο και της Ελλάδας και αυτό αντικατοπτρίζεται στις σχετικές στρατηγικές.

A. Ευρωπαϊκό, Εθνικό και Τοπικό Πλαίσιο

(α) Ευρωπαϊκή Ένωση: Μια Ένωση ισότητας — Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025

Η ισότητα των φύλων αποτελεί βασική αξία της Ευρωπαϊκής Ένωσης και θεμελιώδες δικαίωμα του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων. Η Ευρωπαϊκή Ένωση πρωτοστατεί παγκοσμίως σε θέματα ισότητας των φύλων. Ωστόσο, κανένα κράτος μέλος δεν έχει επιτύχει πλήρη ισότητα των φύλων και η πρόοδος εξακολουθεί να συντελείται με αργούς ρυθμούς. Αν και το χάσμα μεταξύ των φύλων γεφυρώνεται στην εκπαίδευση, διατηρείται στην απασχόληση, τις αμοιβές, τις ευθύνες φροντίδας, τις θέσεις εξουσίας και τις συντάξεις. Παραμένει υπερβολικά μεγάλος ο αριθμός εκείνων που παραβιάζουν την αρχή της ισότητας των φύλων και διαιωνίζουν την έμφυλη βία και τα έμφυλα στερεότυπα.

Τα επίπεδα της έμφυλης βίας και παρενόχλησης παραμένουν ανησυχητικά. Το κίνημα #MeToo ανέδειξε την έκταση του σεξισμού και της κακοποίησης που εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν οι γυναίκες και τα κορίτσια. Ταυτόχρονα, ενδυνάμωσε τις γυναίκες σε όλο τον κόσμο ώστε να μιλήσουν πλέον ανοικτά για τις εμπειρίες τους και να προσφύγουν στη δικαιοσύνη. Η παρούσα στρατηγική διαμορφώνει το πλαίσιο των εργασιών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με την ισότητα των φύλων και καθορίζει τους στόχους πολιτικής και τις βασικές δράσεις για την περίοδο 2020-2025. Στόχος της είναι να δημιουργηθεί μια Ευρώπη με ισότητα των φύλων, όπου η έμφυλη βία, οι διακρίσεις λόγω φύλου και η διαθρωτική ανισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών θα αποτελούν παρελθόν. Η υλοποίηση αυτής της στρατηγικής θα ακολουθήσει διττή προσέγγιση: λήψη στοχευμένων μέτρων για την επίτευξη της ισότητας των φύλων σε συνδυασμό με εντονότερη συνεκτίμηση της διάστασης του φύλου.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση θα καταβάλει κάθε δυνατή προσπάθεια για την πρόληψη και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας, τη στήριξη και την προστασία των θυμάτων τέτοιων εγκλημάτων, και την απόδοση ευθυνών στους δράστες για την καταχρηστική συμπεριφορά τους. Η σύμβαση της Κωνσταντινούπολης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας αποτελεί το σημείο αναφοράς για τα διεθνή πρότυπα στον συγκεκριμένο τομέα.

Η σύσταση της Ευρωπαϊκής Ένωσης αφορά:

- Πρόληψη επιβλαβών πρακτικών.
- Ενίσχυση δημόσιων υπηρεσιών.
- Λήψη μέτρων πρόληψης και στήριξης.
- Ενίσχυση της εκπαίδευσης για την αντιμετώπιση της έμφυλης βίας.
- Μέριμνα για την απόκτηση ικανοτήτων από τους οικείους επαγγελματίες και τη θυματοκεντρική προσέγγιση όσον αφορά την πρόσβαση στη δικαιοσύνη.
- Εξάλειψη της εμπορίας ανθρώπων.
- Καταπολέμηση της κακοποίησης των παιδιών.
- Προστασία δικαιωμάτων θυμάτων.
- Καταπολέμηση της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο
- Θέσπιση νόμου για τις ψηφιακές υπηρεσίες (λόγω της διαδικτυακής βίας με στόχο τις γυναίκες).

Η ΕΕ χρειάζεται ολοκληρωμένα, επικαιροποιημένα και συγκρίσιμα στοιχεία, θα παράσχει στοιχεία σχετικά με την έκταση και τη δυναμική της βίας κατά των γυναικών και άλλων μορφών διαπροσωπικής βίας, και τα αποτελέσματά της θα παρουσιαστούν το 2023.

Η Επιτροπή, εκτός από τις ανωτέρω δράσεις της, καλεί το Συμβούλιο:

- Να ολοκληρώσει την προσχώρηση της ΕΕ στη σύμβαση της Κωνσταντινούπολης.
- Τα κράτη μέλη: να κυρώσουν και να εφαρμόσουν τη σύμβαση της Κωνσταντινούπολης.

- Να κυρώσουν και να εφαρμόσουν τη σύμβαση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας.
- Να εφαρμόσουν την οδηγία για τα δικαιώματα των θυμάτων, την οδηγία για τη σεξουαλική κακοποίηση των παιδιών και άλλη σχετική ενωσιακή νομοθεσία για την προστασία των θυμάτων έμφυλης βίας.
- Να συλλέγουν και να υποβάλλουν με συστηματικό τρόπο στοιχεία σχετικά με την έμφυλη βία.
- Να στηρίζουν την κοινωνία των πολιτών και τις δημόσιες υπηρεσίες με σκοπό την πρόληψη και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας και των έμφυλων προτύπων.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση μέσα από τη στρατηγική της επιδιώκει:

- Γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας.
- Επίτευξη ίσης συμμετοχής σε διάφορους τομείς της οικονομίας.
- Αντιμετώπιση του μισθολογικού και του συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ των φύλων.
- Γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των φύλων όσον αφορά τη φροντίδα.
- Επίτευξη ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και στην πολιτική.
- Χρηματοδοτικές δράσεις για την επίτευξη προόδου όσον αφορά την ισότητα των φύλων στην ΕΕ.
- Μέριμνα για την ισότητα των φύλων και την ενδυνάμωση των γυναικών σε ολόκληρο τον κόσμο.

Η επίτευξη της ισότητας των φύλων αποτελεί κοινή ευθύνη. Όλες οι βασικές προκλήσεις με τις οποίες αναμετράται σήμερα η ΕΕ έχουν μια διάσταση φύλου. Στόχος είναι να γίνει ανακατανομή της εξουσίας, της επιρροής και των πόρων με δίκαιο και ισότιμο ως προς το φύλο τρόπο, να αρθούν οι ανισότητες, να προαχθεί η δίκαιη μεταχείριση και να δημιουργηθούν ευκαιρίες.

(β) Ελλάδα: Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025

Το νέο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025 (ΕΣΔΙΦ από εδώ και στο εξής) σχεδιάζεται σε μια περίοδο που έχει στιγματιστεί από τις επιπτώσεις που επέφερε η πανδημία του κορωνοϊού COVID – 19. Σε αυτό το συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον κρίνεται αναγκαίο να σχεδιάσουμε μια συνεκτική και ουσιαστική πολιτική, προκειμένου να εξασφαλίσουμε συνθήκες σταθερότητας και ανάπτυξης για όλες και όλους.

Οι δράσεις του ΕΣΔΙΦ έχουν ως στόχο, μεταξύ άλλων, την ενίσχυση της πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας, την ενίσχυση της θέση τους στο πολιτικό και κοινωνικό γίγνεσθαι της χώρας, την ίση μεταχείριση των γυναικών, την διασφάλιση ίσων προοπτικών σε θέσεις ευθύνης, τη μείωση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος, την βελτίωση της πρόσβασης στη προσχολική φροντίδα και την ισορροπία μεταξύ του εργασιακού και προσωπικού τους βίου, την ευαισθητοποίηση και προώθηση δράσεων για την εξάλειψη στερεοτύπων και βίας κατά των γυναικών, και την ένταξή τους στην αγορά εργασίας.

Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025 οργανώνεται γύρω από τέσσερις (4) Άξονες Προτεραιότητες, ο καθένας εκ των οποίων επικεντρώνεται σε μια συγκεκριμένη θεματική διάσταση των πολιτικών ισότητας των φύλων. Η θεματική της πρόληψης και καταπολέμησης των στερεοτύπων και προκαταλήψεων ενσωματώνεται σε όλους τους άξονες καθώς οφείλει να λαμβάνεται υπόψη και να αναδεικνύεται σε όλες τις επιμέρους θεματικές πολιτικές και δράσεις.

Οι Άξονες Προτεραιότητες του ΕΣΔΙΦ και οι στόχοι τους

1. «Πρόληψη και καταπολέμηση έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας»

Ο πρώτος άξονας επικεντρώνεται σε μέτρα για την προστασία των γυναικών από την άσκηση κάθε μορφής βίας, την επιμόρφωση και κατάρτιση των στελεχών των αρμόδιων αρχών, την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των εμπλεκόμενων μερών και του κοινού και διέπεται από τις αρχές και τις κατευθύνσεις της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης.

ΣΤΟΧΟΙ Άξονα 1

- Εφαρμογή προβλέψεων σύμβασης της Κωνσταντινούπολης (Ν.4531/2018).
- Καταπολέμηση της βίας στην εργασία.
- Ενίσχυση και αναβάθμιση του Δικτύου δομών για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών.

- Καταπολέμηση άλλων μορφών βίας.

2. «Ισότητα συμμετοχή γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων/ ηγετικούς ρόλους»

Ο δεύτερος άξονας επικεντρώνεται στην ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών σε θέσεις εξουσίας και της εκπροσώπησης στην πολιτική και κοινωνική ζωή, στην εντονότερη συμμετοχή τους στα κοινά και την ενδυνάμωση των κοριτσιών μέσα από την εκπαίδευση και την ενημέρωση και την ανάδειξη προτύπων επιτυχημένων γυναικών από έχουν αναπτύξει δραστηριότητα και έχουν διακριθεί σε όλους τους τομείς.

ΣΤΟΧΟΙ Άξονα 2

- Αύξηση του αριθμού των γυναικών στην πολιτική.
- Αύξηση του αριθμού των γυναικών σε θέσεις ευθύνης στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα.
- Ενίσχυση εκπαίδευσης και κατάρτισης κοριτσιών και γυναικών για ανάληψη ηγετικών ρόλων.

3. «Ισότητα συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας»

Ο τρίτος άξονας σχετίζεται με την μείωση του χάσματος των ανισοτήτων στον τομέα της εργασίας όσον αφορά την απασχόληση και τον επαγγελματικό διαχωρισμό, τις αμοιβές και τις διακρίσεις λόγω της μητρότητας και της φροντίδας των παιδιών με παρεμβάσεις που ξεκινούν από την εκπαίδευση και επεκτείνονται στην κατάρτιση, την επιμόρφωση και τη δια βίου μάθηση αλλά και σε δράσεις με στόχο την εναρμόνιση της επαγγελματικής και της προσωπικής και οικογενειακής ζωής.

ΣΤΟΧΟΙ Άξονα 3

- Ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης.
- Συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.
- Μείωση του έμφυλου μισθολογικού και συνταξιοδοτικού χάσματος.
- Προώθηση γυναικείας επιχειρηματικότητας.
- Ενίσχυση της εκπαίδευσης και κατάρτισης γυναικών και κοριτσιών στην έρευνα και την τεχνολογία.

4. «Ενσωμάτωση διάστασης φύλου σε τομεακές πολιτικές»

Ο τέταρτος άξονας αφορά την ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου σε όλες τις διαστάσεις των τομεακών πολιτικών, όπου απαιτείται στενή συνεργασία με συναρμόδια υπουργεία, δημόσιους φορείς και την τοπική αυτοδιοίκηση. Μέσω αυτού του άξονα, γίνεται προσπάθεια για την προώθηση της ισότητας των φύλων στους προϋπολογισμούς και τον σχεδιασμό πολιτικών, σε ειδικές ευάλωτες κοινωνικές ομάδες και πληθυσμούς, στους τομείς της εκπαίδευσης, της υγείας, του αθλητισμού, του πολιτισμού, των ΜΜΕ. Τέλος, ο Άξονας Προτεραιότητας 4 περιλαμβάνει την ενίσχυση της παραγωγής στατιστικών στοιχείων και ερευνών υπό το πρίσμα του φύλου για την υποστήριξη της παρακολούθησης, του σχεδιασμού και της εξειδίκευσης δράσεων προώθησης της ισότητας των φύλων.

ΣΤΟΧΟΙ Άξονα 4

- Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming).
- Ενίσχυση της διατομεακής αντιμετώπισης των θεμάτων ισότητας των φύλων.
- Βελτίωση θέσης γυναικών που υφίστανται πολλαπλές διακρίσεις και άρση του κοινωνικού αποκλεισμού τους.
- Προώθηση της ισότητας των φύλων στην εκπαίδευση – επιστήμη – έρευνα.
- Προώθηση της ισότητας των φύλων στην υγεία.
- Προώθηση της ισότητας των φύλων στον αθλητισμό.
- Προώθηση της ισότητας των φύλων στον πολιτισμό – ΜΜΕ.
- Ενίσχυση στατιστικών στοιχείων, ερευνών και πρόσβασης στην γνώση υπό την οπτική του φύλου.

(γ) Δήμος Αθηναίων

Στον Δήμο Αθηναίων, η Ευρωπαϊκή Χάρτα υπογράφηκε το 2011. Με την υπογραφή της Χάρτας για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες ο Δήμος Αθηναίων ανέλαβε δημόσια τη δέσμευση υπέρ της αρχής της Ισότη-

τας των Φύλων, και την ένταξη της διάστασης του φύλου στο σύνολο των πολιτικών του (gender mainstreaming). Συνεπώς γίνεται εξαρχής κατανοητό και λαμβάνεται υπόψιν ότι, άνδρες και γυναίκες ζουν, εργάζονται και λειτουργούν με ισότιμους αλλά διαφορετικούς τρόπους, έχουν διαφορετικές ανάγκες και θα πρέπει αυτό να λαμβάνεται υπόψη. Η ένταξη της διάστασης του φύλου στις πολιτικές του δήμου αποσκοπεί στην ανάπτυξη, εφαρμογή και αξιολόγηση των δράσεων εντός του δήμου έτσι ώστε όλοι οι πολίτες και δημότες, άνδρες και γυναίκες, να επωφελούνται ισότιμα απ' όλες τις παρεμβάσεις και αποφάσεις.

Ήδη, από το 1991 δημιουργείται το Γραφείο Ισότητας, στο Δήμο Αθηναίων, που λειτουργεί ως συμβουλευτικός σταθμός με τη συνδρομή κοινωνικών λειτουργών. Ένα χρόνο νωρίτερα, το 1990, δημιουργείται επίσης ο πρώτος ξενώνας φιλοξενίας γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας και των παιδιών τους, κίνηση που έμπρακτα φανεώνει ότι από νωρίς ο Δήμος εστιάζει την προσοχή του στην παροχή φροντίδας των ευπαθών ομάδων που σχετίζονται με θέματα έμφυλης βίας.

Ως το 2010 ο ξενώνας λειτουργεί με πόρους του Δήμου Αθηναίων. Από το 2011 και έπειτα εντάσσεται στο δίκτυο της Γενικής Γραμματείας Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, το οποίο απαρτίζεται από πληθώρα συμβουλευτικών κέντρων και ξενώνων φιλοξενίας γυναικών θυμάτων βίας ανά την Ελλάδα.

Το 2014 αρχίζει να λειτουργεί το Τμήμα Πολιτικών Ισότητας και Αντιμετώπισης Διακρίσεων της Διεύθυνσης Κοινωνικής Αλληλεγγύης του Δήμου Αθηναίων. Στη σημερινή μορφή του το εν λόγω τμήμα είναι επιφορτισμένο με το σημαντικό ρόλο να ενημερώνει, να ευαισθητοποιεί και να δρα για θέματα ισότητας των φύλων.

→ Έτσι, αναλαμβάνει δράσεις για πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας.

→ Αναπτύσσει συνεργασίες με αντίστοιχους φορείς του πεδίου (που αφορούν δηλαδή ζητήματα ισότητας, καταπολέμησης στερεοτύπων, έμφυλης βίας, πολλαπλών διακρίσεων).

→ Διοργανώνει δράσεις ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης της τοπικής κοινωνίας σε ζητήματα ισότητας στα οποία η εγρήγορση της κοινωνίας αποτελεί πλέον επιτακτική ανάγκη.

Σήμερα, το τμήμα εστιάζει την προσοχή του στην έννοια του φύλου, της ισότητας, στην καταπολέμηση της έμφυλης βίας, στην καταπολέμηση πολλαπλών διακρίσεων αλλά ταυτόχρονα μεριμνά και για τα άτομα με αναπηρία, για άτομα ουσιοεξαρτώμενα, και για την κοινότητα των ΛΟΑΤΚΙ+.

Η υλοποίηση της Πράξης «Η Ευρωπαϊκή Χάρτα για την Ισότητα των Φύλων και την Αντιμετώπιση των Έμφυλων και Πολλαπλών Διακρίσεων» και η ίδρυση ξεχωριστής Αντιδημαρχίας Πολιτικών Ισότητας, Αντιμετώπισης Διακρίσεων και Έμφυλης Βίας σηματοδοτούν τις εντεινόμενες προσπάθειες του Δήμου της Αθήνας για την προώθηση της ισότητας.

Ακολουθώντας τις Ευρωπαϊκές κατευθύνσεις και εναρμονισμένο με το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΕΣΔΙΦ), το παρόν Σχέδιο Δράσης του Δήμου Αθηναίων χρησιμοποιεί ως σηματοδότες των επιμέρους δράσεων του τα άρθρα της Ευρωπαϊκής Χάρτας.

Έτσι, οι άξονες του ΕΣΔΙΦ υιοθετούνται από το Σχέδιο Δράσης του Δήμου Αθηναίων, αλλά επιπλέον οι στόχοι προσαρμόζονται ώστε αφενός μεν να εμπεριέχουν ρητές αναφορές στην Ευρωπαϊκή Χάρτα και τα άρθρα της, αφετέρου δε να είναι εφαρμόσιμοι σε τοπικό επίπεδο. Έχει καταβληθεί προσπάθεια, επίσης, ώστε οι στόχοι να πληρούν— στον βαθμό που είναι δυνατό—όλα ή μερικά από τα βασικά ποιοτικά χαρακτηριστικά της καλής στοχοθεσίας: είναι συγκεκριμένοι, μετρήσιμοι, συναφείς, ρεαλιστικοί και επιτεύξιμοι εντός χρονοδιαγράμματος. Οι δε δράσεις συγκεκριμενοποιούνται, λαμβάνοντας υπόψιν τις ιδιαιτερότητες του Δήμου Αθηναίων, και στις περιγραφές τους περιλαμβάνονται η επιπλέον στόχευση της εφαρμογής συγκεκριμένων άρθρων της Ευρωπαϊκής Χάρτας, ένας χρονικός ορίζοντας υλοποίησης τους, και οι αναγκαίοι για την υλοποίηση τους πόροι —έμψυχοι και υλικοί, σε επίπεδο Δήμου και συνεργατών φορέων.

B. Στόχοι του σχεδίου δράσης του Δήμου Αθηναίων

(α) Σκοπός του σχεδίου δράσης του Δήμου Αθηναίων

Η επίτευξη της έμφυλης ισότητας παρουσιάζεται συχνά ως ένα δύσκολο και απαιτητικό εγχείρημα στις σύγχρονες κοινωνίες. Παρά τις δυσκολίες, από παγιωμένες αντιλήψεις και ισχυρά εγκατεστημένα στερεότυπα για τα δυο φύλα, δεν κάμπτεται η πρόθεση των φορέων που άπτονται κοινωνικών ζητημάτων να εντείνουν τις προσπάθειές τους για ένα μέλλον με απτή έμφυλη ισότητα και ίσες ευκαιρίες για όλους και όλες.

Το παρόν Σχέδιο Δράσης έχει οργανωθεί βασιζόμενο σε τέσσερις άξονες—και έναν επιπλέον, ο οποίος διατρέχει, σαν σπονδυλική στήλη, του άλλους τέσσερεις:

Άξονας 0: Καταπολέμηση στερεοτύπων

Άξονας 1: Πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας

Άξονας 2: Ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας

Άξονας 3: Ισότιμη συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων/ηγετικές θέσεις

Άξονας 4: Ένταξη της διάστασης του φύλου σε δράσεις, στη λήψη αποφάσεων και χάραξη πολιτικών στον Δήμο Αθηναίων

Κάθε άξονας εστιάζει σε ένα συγκεκριμένο πεδίο που άπτεται θεμάτων πολιτικών ισότητας των φύλων. Το σχέδιο δράσης, μέσω της διατομεακής προσέγγισης του, σκοπεύει στην προαγωγή της ισότητας των φύλων και στην ουσιαστική εφαρμογή των άρθρων της Ευρωπαϊκής Χάρτας για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες. Σκοπεύει συνάμα να συμβάλλει στην ενδυνάμωση της θέσης της γυναίκας ώστε να προωθούνται τα δικαιώματά της και να προάγεται η ενεργή συμμετοχή της στην κοινωνία.

Τελικά, το Σχέδιο Δράσης επιδιώκει να περιγράψει ένα πλαίσιο συμπεριλαμβανομένου και ενός συνόλου δράσεων με θετική επίδραση στην προσπάθεια εκσυγχρονισμού των κοινωνικών προτύπων και την εξάλειψη των έμφυλων και πολλαπλών διακρίσεων. Σκοπός ιδιαίτερης βαρύτητας, μιας και η δημόσια δέσμευση του Δήμου Αθηναίων υπέρ της ισότητας των φύλων και της ένταξης της διάστασης του φύλου στο σύνολο των πολιτικών του εμπράκτως πλέον μπορεί να γίνει απτή πράξη. Με συγκεκριμένο προγραμματισμό, στόχο, δράσεις και συνοχή.

(β) Ειδικοί στόχοι ανά άξονα του Σχεδίου Δράσης

Οι στόχοι του Σχεδίου Δράσης του Δήμου Αθηναίων είναι εναρμονισμένοι τόσο με το Ευρωπαϊκό πλαίσιο όσο και με τους στόχους του ΕΣΔΙΦ. Είναι όμως και προσαρμοσμένοι στο τοπικό επίπεδο, λαμβάνοντας υπόψιν τις δυνατότητες και ανάγκες του Δήμου Αθηναίων, καθώς και καλές πρακτικές από άλλους δήμους του εξωτερικού και της Ελλάδας, από φορείς της κοινωνίας των πολιτών αλλά από τον ίδιο τον Δήμο Αθηναίων. Κυρίως, όμως, ο κάθε ένας στόχος του Σχεδίου Δράσης αποσκοπεί και στην εφαρμογή τουλάχιστον ενός άρθρου της *Ευρωπαϊκής Χάρτας για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες*. Οι στόχοι ανά άξονα του Σχεδίου Δράσης και τα αντίστοιχα Άρθρα της Χάρτας έχουν ως εξής:

ΑΞΟΝΑΣ 0 Καταπολέμηση Στερεοτύπων :

0.1 Αναγνώριση και καταγραφή στερεοτύπων & στερεοτυπικών συμπεριφορών (Άρθρο 5: Συνεργασία με Εταίρους για την Προώθηση της Ισότητας των Φύλων), (Άρθρο 6: Καταπολέμηση των Στερεοτύπων)

0.2 Αντιμετώπιση στερεοτύπων & στερεοτυπικών συμπεριφορών (Άρθρο 5: Συνεργασία με Εταίρους για την Προώθηση της Ισότητας των Φύλων), (Άρθρο 6: Καταπολέμηση των Στερεοτύπων), (Άρθρο 30: Αδελφοποίηση Πόλεων & Διεθνής Συνεργασία)

ΑΞΟΝΑΣ 1 Πρόληψη & καταπολέμηση έμφυλης βίας:

1.1 Συνέχιση και ενίσχυση της λειτουργίας των δομών που παρέχουν υποστήριξη και φιλοξενία σε θύματα Έμφυλης βίας (Άρθρο 1: Πολιτική Ευθύνη), (Άρθρο 8: Γενική Δέσμευση), (Άρθρο 15: Κοινωνική Περίθαλψη και

Υπηρεσίες), (Άρθρο 19: Στέγαση), (Άρθρο 21: Προστασία & Ασφάλεια), (Άρθρο 22: Βία που σχετίζεται με το Φύλο)

1.2 Ενημέρωση & ευαισθητοποίηση για την ισότητα και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας (Άρθρο 4: Δημόσια Δέσμευση για Ισότητα των Φύλων), (Άρθρο 5: Συνεργασία με Εταίρους για την Προώθηση της Ισότητας των Φύλων), (Άρθρο 6: Καταπολέμηση των Στερεοτύπων), (Άρθρο 13: Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση), (Άρθρο 15: Κοινωνική Περιήλαση και Υπηρεσίες)

1.3 Προστασία των εργαζόμενων στον ΔΑ από σεξουαλική παρενόχληση (Άρθρο 11: Ο ρόλος του Δήμου ως εργοδότη),(Άρθρο 21: Προστασία & Ασφάλεια)

1.4 Καταπολέμηση άλλων μορφών βίας (Άρθρο 5: Συνεργασία με Εταίρους για την Προώθηση της Ισότητας των Φύλων), (Άρθρο 22: Βία που σχετίζεται με το φύλο), (Άρθρο 23: Εμπορία Ανθρώπων)

ΑΞΟΝΑΣ 2 Ισότητα συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας:

2.1 Ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης (Άρθρο 5: Συνεργασία με Εταίρους για την Προώθηση της Ισότητας των Φύλων), (Άρθρο 13: Εκπαίδευση και δια βίου μάθηση), (Άρθρο 17: Φροντίδα άλλων εξαρτώμενων ατόμων), (Άρθρο 18: Κοινωνική Ένταξη)

2.2 Ενίσχυση της εκπαίδευσης και κατάρτισης γυναικών και κοριτσιών στην έρευνα και τεχνολογία (Άρθρο 5: Συνεργασία με Εταίρους για την Προώθηση της Ισότητας των Φύλων), (Άρθρο 13: Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση), (Άρθρο 24: Αειφόρος Ανάπτυξη), (Άρθρο 27: Οικονομική Ανάπτυξη)

2.3 Συμφιλίωση Επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής (Άρθρο 16: Παιδική Φροντίδα), (Άρθρο 25: Πολεοδομικός και Χωροταξικός Σχεδιασμός)

ΑΞΟΝΑΣ 3 Ισότητα συμμετοχή σε θέσεις λήψης αποφάσεων/ ηγετικούς ρόλους:

3.1 Αύξηση της συμμετοχής γυναικών σε θέσεις ευθύνης, ηγετικούς ρόλους & θέσεις λήψης αποφάσεων, μέχρι την επίτευξη του 50-50 (Άρθρο 2: Πολιτική Αντιπροσώπευση), (Άρθρο 3: Συμμετοχή στον Πολιτικό και Αστικό Βίο), (Άρθρο 6: Καταπολέμηση των στερεοτύπων), (Άρθρο 7: Χρηστή Διοίκηση και Διαβούλευση), (Άρθρο 11: Ο Ρόλος του Δήμου/ Περιφέρεια ως Εργοδότης)

ΑΞΟΝΑΣ 4 Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε δράσεις, στη λήψη αποφάσεων & στη χάραξη πολιτικών του ΔΑ:

4.1 Συμπερίληψη της οπτικής του φύλου στον προϋπολογισμό του ΔΑ (Άρθρο 5: Συνεργασία με Εταίρους για την Προώθηση της Ισότητας των Φύλων), (Άρθρο 11: Ο Ρόλος του Δήμου/ Περιφέρειας ως Εργοδότης), (Άρθρο 29: Οι Τοπικές Αρχές ως Κανονιστικός Παράγοντας), (Άρθρο 30: Αδελφοποίηση Πόλεων & Διεθνής Συνεργασία)

4.2 Αποφυγή του κοινωνικού αποκλεισμού λόγω έμφυλων και πολλαπλών διακρίσεων (Άρθρο 5: Συνεργασία με εταίρους για την προώθηση της Ισότητας των Φύλων), (Άρθρο 6: Καταπολέμηση των Στερεοτύπων), (Άρθρο 10: Πολλαπλές Διακρίσεις ή Αποκλεισμοί)

4.3 Πολεοδομικές & Χωροταξικές βελτιώσεις με την οπτική του φύλου (Άρθρο 5: Συνεργασία με Εταίρους για την Προώθηση της Ισότητας των Φύλων), (Άρθρο 10: Πολλαπλές διακρίσεις ή αποκλεισμοί), (Άρθρο 24: Αειφόρος Ανάπτυξη), (Άρθρο 25: Πολεοδομικός και χωροταξικός σχεδιασμός), (Άρθρο 28: Περιβάλλον), (Άρθρο 30: Αδελφοποίηση Πόλεων & Διεθνής Συνεργασία)

4.4 Πρόσβαση σε sex-disaggregated data & statistics που θα υποστηρίζουν τη λήψη αποφάσεων και τη χάραξη πολιτικών (Άρθρο 9: Αξιολόγηση για την Ισότητα των Φύλων), (Άρθρο 30: Αδελφοποίηση Πόλεων & Διεθνής Συνεργασία)

4.5 Impact assessment των δράσεων (Άρθρο 9: Αξιολόγηση για την Ισότητα των Φύλων), (Άρθρο 30: Αδελφοποίηση Πόλεων & Διεθνής Συνεργασία)

(γ) Δράσεις, χρονοδιάγραμμα και δείκτες

Οι συγκεκριμένες δράσεις του Δήμου Αθηναίων για την εφαρμογή των άρθρων της Χάρτας παρουσιάζονται συγκεντρωτικά στον Συνοπτικό Πίνακα που παρατίθεται παρακάτω.

Παρόλο που η προώθηση της ισότητας των φύλων και η καταπολέμηση των στερεοτύπων είναι στόχοι που θα εκπληρωθούν σε βάθος πολλών χρόνων, το χρονολόγιο των δράσεων του παρόντος Σχεδίου Δράσης είναι βραχυπρόθεσμο, καθώς στην πλειοψηφία τους, οι δράσεις χρηματοδοτούνται από την Πράξη “Ευρωπαϊκή Χάρτα για την Ισότητα των Φύλων και την Αντιμετώπιση των Έμφυλων και Πολλαπλών Διακρίσεων”, και επομένως έχουν χρονικό ορίζοντα υλοποίησης που συμπίπτει με την υλοποίηση της Πράξης. Παρόλα αυτά, αρκετές από τις δράσεις του συνοπτικού πίνακα θα μπορούσαν να αποτελέσουν τη βάση ενός μεσοπρόθεσμου αλλά ακόμη και μακροπρόθεσμου σχεδιασμού, ο οποίος όμως ξεπερνά τη χρονική εμβέλεια του παρόντος. Ενδεικτικά, όμως, αναφέρουμε τα εξής: στον **Βραχυπρόθεσμο Σχεδιασμό** συμπεριλαμβάνονται η υλοποίηση των δράσεων της παρούσας Πράξης καθώς και οι εξαμηνιαίες επικαιροποιήσεις του παρόντος Σχεδίου Δράσης (βασισμένες στις αντίστοιχες εκθέσεις πεπραγμένων). Στον **Μεσοπρόθεσμο Σχεδιασμό** μπορούν να συμπεριληφθούν η συνέχιση λειτουργίας του Ξενώνα και του Κέντρου, η συνέχιση δράσεων κλπ. που έχουν ήδη σχεδιαστεί και θα πραγματοποιηθούν στο πλαίσιο της τρέχουσας Πράξης, η επικαιροποίηση του Σχεδίου Δράσης και σχεδίαση νέων δράσεων, η παρακολούθηση των αποτελεσμάτων των δράσεων, κλπ.

Στον συνοπτικό πίνακα συμπεριλαμβάνονται επίσης και κάποιοι προτεινόμενοι ενδεικτικοί δείκτες (key performance indicators) για τις διάφορες δράσεις. Οι δείκτες αυτοί θα συγκεκριμενοποιούνται ξεχωριστά στον λεπτομερή σχεδιασμό της κάθε δράσης.

ΣΥΝΟΠΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ | Άξονες - Στόχοι - Δράσεις - Εμπλεκόμενοι Φορείς - Χρηματοδότηση - Χρονοδιάγραμμα

ΑΞΟΝΕΣ	ΣΤΟΧΟΙ	ΔΡΑΣΕΙΣ (& ΔΕΙΚΤΕΣ)	ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΔΑ & ΛΟΙΠΟΙ ΕΜΠΛΕΚΟΜΕΝΟΙ ΦΟΡΕΙΣ	ΠΟΡΟΙ	ΧΡΟΝΟΔΙΑΓΡΑΜΜΑ
0. Καταπολέμηση Στερεοτύπων	0.1 Αναγνώριση και καταγραφή στερεοτύπων και στερεοτυπικών συμπεριφορών (Άρθρο 5: Συνεργασία με Εταίρους για την Προώθηση της Ισότητας των Φύλων), (Άρθρο 6: Καταπολέμηση των Στερεοτύπων)	• 0.1.1 Εμπειρογνομωσύνες για στοχευμένη έρευνα αναγνώρισης και καταγραφής στερεοτύπων σχετικών με τους Άξονες (Εμπειρογνομωσύνες - έξι (6) συνολικά στο πλαίσιο της Πράξης) • 0.1.2 Υλοποίηση Εκστρατείας Επικοινωνίας (1/3) “To Gender Mainstreaming Ξεκινά από το Σπίτι μας” για την εξοικείωση των εργαζομένων του Δήμου αναφορικά με την έννοια της Ισότητας και της καταπολέμησης των στερεοτύπων και των διακρίσεων • 0.1.3 Κατανομή στερεοτύπων στις Δράσεις των Αξόνων 1-4 και αρχικός σχεδιασμός σχετικών δράσεων.	• Δήμος Αθηναίων • Εταιρία δημοσιότητας • Εμπειρογνώμονες	• Πράξη “Χάρτα”	• Για τις δράσεις που υλοποιούνται στο πλαίσιο της Πράξης: 01/09/2022 - 30/09/2023
	0.2 Αντιμετώπιση στερεοτύπων και στερεοτυπικών συμπεριφορών (Άρθρο 5: Συνεργασία με Εταίρους για την Προώθηση της Ισότητας των Φύλων), (Άρθρο 6: Καταπολέμηση των Στερεοτύπων), (Άρθρο 30: Αδελφοποίηση Πόλεων & Διεθνής Συνεργασία)	• 0.2.1 Εκπόνηση <i>Οδηγού Αντιμετώπισης Στερεοτύπων και Σεξιστικών Συμπεριφορών</i> • 0.2.2 Συμμετοχή σε συνέδρια/ημερίδες διεθνών οργανώσεων και δικτύων για την Ισότητα (Αδελφοποίηση 2/3) • Η πλειονότητα των δράσεων αντιμετώπισης στερεοτύπων & στερεοτυπικών συμπεριφορών αποτελούν μέρος των Δράσεων των Στόχων 1-3	• Δήμος Αθηναίων • Εμπειρογνώμονες - Πανεπιστήμιο ή άλλο	• Πράξη “Χάρτα” • Άλλοι Πόροι του Δήμου	• Για τις δράσεις που υλοποιούνται στο πλαίσιο της Πράξης: 01/09/2022 - 30/09/2023
	1.1 Συνέχιση και ενίσχυση της λειτουργίας των δομών που παρέχουν υποστήριξη και φιλοξενία σε θύματα έμφυλης βίας (Άρθρο 1: Πολιτική Ευθύνη), (Άρθρο 8: Γενική Δέσμευση), (Άρθρο 15: Κοινωνική Περίθαλψη και Υπηρεσίες), (Άρθρο 19: Στέγαση), (Άρθρο 21: Προστασία & Ασφάλεια), (Άρθρο 22: Βία που σχετίζεται με το Φύλο)	• 1.1.1 Συνέχιση της λειτουργίας του Ξενώνα • 1.1.2 Συνέχιση της λειτουργίας του Κέντρου για την Καταπολέμηση της Έμφυλης Βίας & των Πολλαπλών Διακρίσεων και ▸ Ενίσχυση της λειτουργίας του Κέντρου ώστε να προσφέρει και ψυχοθεραπεία στα θύματα • 1.1.3 Δημιουργία ξενώνα φιλοξενίας ΛΟΑΤΚΙ+ θυμάτων έμφυλης βίας (χρηματοδότηση από πόρους δήμου) • 1.1.4. Αναβάθμιση του εξοπλισμού των δομών του Δήμου • 1.1.5 Ενίσχυση του προσωπικού με επιμορφωτικά προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης • 1.1.6. Υλοποίηση προγράμματος συμβουλευτικής και θεραπείας δραστών έμφυλης βίας. • 1.1.7. Δωρεάν τηλεφωνική γραμμή βοήθειας και παροχής συντροφιάς σε άτομα που περπατούν μόνα στον δρόμο (Strut Safe)	• Δήμος Αθηναίων • Εξωτερικοί Συνεργάτες	• Πράξη “Χάρτα” • Πράξη “Ξενώνας” • ΕΣΠΑ 2021-27 • Άλλοι Πόροι του Δήμου	• Για τις δράσεις που υλοποιούνται στο πλαίσιο της Πράξης: 01/09/2022 - 30/09/2023

ΣΥΝΟΠΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ | Άξονες - Στόχοι - Δράσεις - Εμπλεκόμενοι Φορείς - Χρηματοδότηση - Χρονοδιάγραμμα

ΑΞΟΝΕΣ	ΣΤΟΧΟΙ	ΔΡΑΣΕΙΣ (& ΔΕΙΚΤΕΣ)	ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΔΑ & ΛΟΙΠΟΙ ΕΜΠΛΕΚΟΜΕΝΟΙ ΦΟΡΕΙΣ	ΠΟΡΟΙ	ΧΡΟΝΟΔΙΑΓΡΑΜΜΑ
1. Πρόληψη & καταπολέμηση έμφυλης βίας	1.2 Ενημέρωση & ευαισθητοποίηση για την ισότητα και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας (Άρθρο 4: Δημόσια Δέσμευση για Ισότητα των Φύλων), (Άρθρο 5: Συνεργασία με Εταίρους για την Προώθηση της Ισότητας των Φύλων), (Άρθρο 6: Καταπολέμηση των Στερεοτύπων), (Άρθρο 13: Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση), (Άρθρο 15: Κοινωνική Περίθαλψη και Υπηρεσίες)	• 1.2.1 Δημιουργία ενημερωτικού υλικού (φυλλάδια, αφίσες κ.α.) • 1.2.2 Εκδηλώσεις ευαισθητοποίησης για θέματα έμφυλης βίας (π.χ. αξιοποιώντας τις σχετικές Διεθνείς Ημέρες: π.χ. 25 Νοεμβρίου, Διεθνή Ημέρα για την Εξάλειψη της Βίας κατά των Γυναικών) στο Κέντρο, στην Κοινότητα, στα Σχολεία • 1.2.3 Επιμόρφωση των υπαλλήλων του ΔΑ για θέματα έμφυλης βίας, πολλαπλών διακρίσεων, σεξουαλικής παρενόχλησης, κ.α. (βλ. και παρακάτω) ▸ 0.2.1 Εκπόνηση Οδηγού Αντιμετώπισης Στερεοτύπων και Σεξιστικών Συμπεριφορών • 1.2.4. Υλοποίηση Εκστρατείας Επικοινωνίας (3/3) αναφορικά με την έννοια της ισότητας και την καταπολέμησης των στερεοτύπων και διακρίσεων	• Δήμος Αθηναίων • Άλλοι εξωτερικοί συνεργάτες	• Πράξη “Χάρτα”	• Για τις δράσεις που υλοποιούνται στο πλαίσιο της Πράξης: 01/09/2022 - 30/09/2023
	1.3 Προστασία των εργαζόμενων στον ΔΑ από σεξουαλική παρενόχληση (Άρθρο 11: Ο ρόλος του Δήμου ως Εργοδότη),(Άρθρο 21: Προστασία & Ασφάλεια)	• 1.3.1 Ενεργοποίηση της σχετικής απόφασης του ΔΣ με δημιουργία μηχανισμού αναφοράς και υποστήριξης των θυμάτων κλπ. • 1.3.2 Δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των εργαζόμενων στον ΔΑ για τη σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας (βλ. και παρακάτω) ▸ 0.2.1 Εκπόνηση Οδηγού Αντιμετώπισης Στερεοτύπων και Σεξιστικών Συμπεριφορών	• Δήμος Αθηναίων • Επιτροπή Ισότητας του Δήμου Αθηναίων	• Πράξη “Χάρτα” • ΕΣΠΑ 2021-27	• Για τις δράσεις που υλοποιούνται στο πλαίσιο της Πράξης: 01/09/2022 - 30/09/2023
	1.4 Καταπολέμηση άλλων μορφών βίας (Άρθρο 5: Συνεργασία με Εταίρους για την Προώθηση της Ισότητας των Φύλων), (Άρθρο 22: Βία που σχετίζεται με το φύλο), (Άρθρο 23: Εμπορία Ανθρώπων)	• 1.4.1 Διεξαγωγή έρευνας σχετικά με τις μορφές βίας στον Ελληνικό κυβερνοχώρο (Εμπειρογνωμοσύνη 6/6) ▸ Σχεδιασμός και προγραμματισμός δράσεων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης • 1.4.2 Εκστρατεία ενημέρωσης για διάφορες μορφές έμφυλης βίας (re-venge-porn, stalking, sextortion, καταναγκαστικοί γάμοι, ακρωτηριασμός γεννητικών οργάνων) • 1.4.3 Εκστρατεία ενημέρωσης και πρόληψης του trafficking και πορνείας survival sex μέσω δράσεων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης	• Δήμος Αθηναίων • Οργάνωση Α 21 • Εμπειρογνώμονες • Άλλοι εξωτερικοί συνεργάτες	• Πράξη “Χάρτα” • ΕΣΠΑ 2021-27 • Άλλο	• Για τις δράσεις που υλοποιούνται στο πλαίσιο της Πράξης: 01/09/2022 - 30/09/2023

ΣΥΝΟΠΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ | Άξονες - Στόχοι - Δράσεις - Εμπλεκόμενοι Φορείς - Χρηματοδότηση - Χρονοδιάγραμμα

ΑΞΟΝΕΣ	ΣΤΟΧΟΙ	ΔΡΑΣΕΙΣ (& ΔΕΙΚΤΕΣ)	ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΔΑ & ΛΟΙΠΟΙ ΕΜΠΛΕΚΟΜΕΝΟΙ ΦΟΡΕΙΣ	ΠΟΡΟΙ	ΧΡΟΝΟΔΙΑΓΡΑΜΜΑ
2. Ισότητα συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας	2.1 Ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης (Άρθρο 5: Συνεργασία με Εταίρους για την Προώθηση της Ισότητας των Φύλων), (Άρθρο 13: Εκπαίδευση και δια βίου μάθηση), (Άρθρο 17: Φροντίδα άλλων εξαρτώμενων ατόμων), (Άρθρο 18: Κοινωνική Ένταξη)	• 2.1.1 Παροχή εργασιακής συμβουλευτικής σε θύματα έμφυλης βίας ή/και πολλαπλών διακρίσεων • 2.1.2 Παροχή βοήθειας για τα προστατευόμενα μέλη • 2.1.3 Μαθήματα εκμάθησης Ελληνικών σε γυναίκες τρίτων χωρών • Παροχή υποστηρικτικής φύλαξης παιδιών • 2.1.4 Διεξαγωγή έρευνας για εκτίμηση της κατάστασης της γυναικείας απασχολησιμότητας στον ΔΑ και διάγνωση αναγκών για την ενίσχυση της ανέλιξης γυναικών σε θέσεις ευθύνης (Εμπειρογνωμοσύνη 3/6)	• Δήμος Αθηναίων - Κέντρο για την Καταπολέμηση της Έμφυλης Βίας και των Πολλαπλών Διακρίσεων, Ξενώνας Φιλοξενίας Γυναικών, Τμήμα Τρίτης Ηλικίας & Βοήθεια στο Σπίτι κ.α. • Εμπειρογνώμονες • Άλλοι εξωτερικοί συνεργάτες — π.χ. Women on Top κ.α.	• Πράξη “Χάρτα” • ΕΣΠΑ 2021-27 • Άλλοι Πόροι του Δήμου	• Για τις δράσεις που υλοποιούνται στο πλαίσιο της Πράξης: 01/09/2022 - 30/09/2023
	2.2 Ενίσχυση της εκπαίδευσης και κατάρτισης γυναικών και κοριτσιών στην έρευνα και τεχνολογία (Άρθρο 5: Συνεργασία με Εταίρους για την Προώθηση της Ισότητας των Φύλων), (Άρθρο 13: Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση), (Άρθρο 24: Αειφόρος Ανάπτυξη), (Άρθρο 27: Οικονομική Ανάπτυξη)	• 2.2.1 Ενθάρρυνση των γυναικών και των κοριτσιών για τη συμμετοχή στις θετικές, τεχνολογικές επιστήμες μέσω δράσεων (π.χ. ημερίδες Κορίτσια & Κώδικας στην EU Code Week 08-23/09/22, στη Διεθνή Ημέρα των Γυναικών & Κοριτσιών στην Επιστήμη 11 Φεβρουαρίου, και στη Διεθνή Ημέρα για τα Κορίτσια στις Τεχνολογίες Πληροφοριών και Επικοινωνιών 25 Απριλίου) [Κορίτσια & Κώδικας] • 2.2.2 Εκδηλώσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης για τη διάσταση του φύλου στην επιστήμη και την τεχνολογία (π.χ. με συμμετοχή Ερευνητικών Ιδρυμάτων και Πανεπιστημίων)	• Δήμος Αθηναίων • Πανεπιστήμιο, Ερευνητικά Ιδρύματα • Άλλοι εξωτερικοί συνεργάτες	• Πράξη “Χάρτα” • ΕΣΠΑ 2021-27 • Άλλοι Πόροι του Δήμου	• Για τις δράσεις που υλοποιούνται στο πλαίσιο της Πράξης: 01/09/2022 - 30/09/2023
	2.3 Συμφιλίωση Επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής (Άρθρο 16: Παιδική Φροντίδα), (Άρθρο 25: Πολεοδομικός και Χωροταξικός Σχεδιασμός)	• 2.3.1 Διασφάλιση της εύκολης πρόσβασης στην προσχολική εκπαίδευση (π.χ. ύπαρξη χώρων φύλαξης βρεφών σε όλους τους φορείς και τις επιχειρήσεις) • 2.3.2 Προώθηση πρωτοβουλιών όπως δημιουργία δωματίων θηλασμού ή και φύλαξης μητρικού γάλακτος στους χώρους του Δήμου (εργασιακούς,	• Δήμος Αθηναίων • Άλλοι φορείς του ευρύτερου Δημοσίου • Εξωτερικοί συνεργάτες	• Πράξη “Χάρτα” • ΕΣΠΑ 2021-27 • Άλλο	• Για τις δράσεις που υλοποιούνται στο πλαίσιο της Πράξης: 01/09/2022 - 30/09/2023

ΣΥΝΟΠΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ | Άξονες - Στόχοι - Δράσεις - Εμπλεκόμενοι Φορείς - Χρηματοδότηση - Χρονοδιάγραμμα

ΑΞΟΝΕΣ	ΣΤΟΧΟΙ	ΔΡΑΣΕΙΣ (& ΔΕΙΚΤΕΣ)	ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΔΑ & ΛΟΙΠΟΙ ΕΜΠΛΕΚΟΜΕΝΟΙ ΦΟΡΕΙΣ	ΠΟΡΟΙ	ΧΡΟΝΟΔΙΑΓΡΑΜΜΑ
3. Ισότητα συμμετοχή σε θέσεις λήψης αποφάσεων/ ηγετικούς ρόλους	3.1 Αύξηση της συμμετοχής γυναικών σε θέσεις ευθύνης, ηγετικούς ρόλους & θέσεις λήψης αποφάσεων, μέχρι την επίτευξη του 50-50 (Άρθρο 2: Πολιτική Αντιπροσώπευση), (Άρθρο 3: Συμμετοχή στον Πολιτικό και Αστικό Βίο), (Άρθρο 6: Καταπολέμηση των στερεοτύπων), (Άρθρο 7: Χρηστή Διοίκηση και Διαβούλευση), (Άρθρο 11: Ο Ρόλος του Δήμου ως Εργοδότη)	• 3.1.1 Επιδίωξη αύξησης του αριθμού των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις στον Δήμο Αθηναίων με συγκεκριμένα ποσοστά και χρονοδιαγράμματα • 3.1.2 Δράσεις προώθησης κοριτσιών στην πολιτική (π.χ. με τη δημιουργία Δημοτικού Συμβουλίου των Νέων και απαίτηση για εκπροσώπηση 50-50) • 3.1.3 Σεμινάρια ενίσχυσης των δεξιοτήτων προβολής / παρουσίασης του εαυτού γυναικών υποψηφίων στις δημοτικές εκλογές (δια ζώσης, διαδικτυακά ή και προβολή βίντεο με συμβουλές από ειδικό κ.α.)	• Δήμος Αθηναίων • Ιδιωτικός τομέας • Εξωτερικοί συνεργάτες - π.χ. Women on Top	• Πράξη “Χάρτα” • ΕΣΠΑ 2021-27 • Άλλο	• Για τις δράσεις που υλοποιούνται στο πλαίσιο της Πράξης: 01/09/2022 - 30/09/2023
	4.1 Συμπερίληψη της οπτικής του φύλου στον προϋπολογισμό του ΔΑ (Άρθρο 5: Συνεργασία με Εταίρους για την Προώθηση της Ισότητας των Φύλων), (Άρθρο 11: Ο Ρόλος του Δήμου ως Εργοδότη), (Άρθρο 29: Οι Τοπικές Αρχές ως Κανονιστικός Παράγοντας), (Άρθρο 30: Αδελφοποίηση Πόλεων & Διεθνής Συνεργασία)	• 4.1.1 Έρευνα για κενά, εντός των φορέων του ΔΑ, στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε πολιτικές και δράσεις (Εμπειρογνωμοσύνη 4/6)· σχεδιασμός παρεμβάσεων • Πληρέστερη διαμόρφωση της ιδέας σε δεύτερο χρόνο ... • 4.1.2 Δέσμευση του ΔΑ για σύνταξη προϋπολογισμών με γνώμονα το φύλο • 4.1.3 Προγράμματα επιμόρφωσης (βασισμένο στα αποτελέσματα της έρευνας) για την εφαρμογή gender mainstreaming, gender impact assessment, gender budgeting σε προσωπικό του ΔΑ σε θέσεις ευθύνης) • 4.1.4 Υλοποίηση Εκστρατείας Επικοινωνίας (1/3) για την εξοικείωση των εργαζομένων του Δήμου αναφορικά με την έννοια και την πρακτική του gender mainstreaming • 4.1.5 Υλοποίηση Εκστρατείας Επικοινωνίας (2/3) για την εξοικείωση των εργαζομένων του Δήμου αναφορικά με την ενσωμάτωση της οπτικής του Φύλου στον Δημόσιο Χώρο και στον προϋπολογισμό του Δήμου • 4.1.6 Ανάπτυξη σχέσεων ανταλλαγής τεχνογνωσίας με δήμους οι οποίοι διαθέτουν εμπειρία σε θέματα σχετικά με το gender mainstreaming, gender budgeting κ.α. (Αδελφοποίηση 1/3)	• Δήμος Αθηναίων • Εταιρία δημοσιότητας • Άλλες πόλεις του εξωτερικού • Εμπειρογνώμονες	• Πράξη “Χάρτα” • ΕΣΠΑ 2021-27 • Άλλο	• Για τις δράσεις που υλοποιούνται στο πλαίσιο της Πράξης: 01/09/2022 - 30/09/2023

ΣΥΝΟΠΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ | Άξονες - Στόχοι - Δράσεις - Εμπλεκόμενοι Φορείς - Χρηματοδότηση - Χρονοδιάγραμμα

ΑΞΟΝΕΣ	ΣΤΟΧΟΙ	ΔΡΑΣΕΙΣ (& ΔΕΙΚΤΕΣ)	ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΔΑ & ΛΟΙΠΟΙ ΕΜΠΛΕΚΟΜΕΝΟΙ ΦΟΡΕΙΣ	ΠΟΡΟΙ	ΧΡΟΝΟΔΙΑΓΡΑΜΜΑ
4. Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε δράσεις, στη λήψη αποφάσεων & στη χάραξη πολιτικών του ΔΑ	4.2 Αποφυγή του κοινωνικού αποκλεισμού λόγω έμφυλων και πολλαπλών διακρίσεων (Άρθρο 5: Συνεργασία με εταίρους για την προώθηση της Ισότητας των Φύλων), (Άρθρο 6: Καταπολέμηση των Στερεοτύπων), (Άρθρο 10: Πολλαπλές Διακρίσεις ή Αποκλεισμοί)	• 4.2.1 Συντονισμένες ενέργειες όλων των εμπλεκόμενων φορέων του ΔΑ για αποφυγή κοινωνικού αποκλεισμού λόγω έμφυλων και πολλαπλών διακρίσεων (γυναίκες θύματα έμφυλης βίας, ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα θύματα έμφυλης βίας, προσφύγισες και μετανάστριες θύματα πολλαπλών διακρίσεων, άτομα που διαβιούν στο όριο της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού, κλπ.) • 4.2.2 Υποστήριξη, ορατότητα και προώθηση ζητημάτων ΛΟΑΤΚΙ+ (Εμπειρογνωμοσύνη 5/6) • 4.2.3 Συνεργασία με Υπουργεία κ.α. φορείς του Δημοσίου • 4.2.4 Συνεργασία με Ευρωπαϊκούς και Διεθνείς Οργανισμούς • 4.2.5 Συνεργασία με οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών • 4.2. Εκπαίδευση και υποστήριξη του προσωπικού του ΔΑ αναφορικά με την αναπηρία και την εξυπηρέτηση ανθρώπων με αναπηρία (Εμπειρογνωμοσύνη 1/6)	• Δήμος Αθηναίων • Ευρύτερος Δημόσιος Τομέας • Ευρωπαϊκοί και λοιποί διεθνείς φορείς • Εξωτερικοί συνεργάτες	• Πράξη “Χάρτα” • ΕΣΠΑ 2021-27 • Άλλο	• Για τις δράσεις που υλοποιούνται στο πλαίσιο της Πράξης: 01/09/2022 - 30/09/2023
	4.3 Πολεοδομικές & Χωροταξικές βελτιώσεις με την οπτική του φύλου (Άρθρο 5: Συνεργασία με Εταίρους για την Προώθηση της Ισότητας των Φύλων), (Άρθρο 10: Πολλαπλές Διακρίσεις ή Αποκλεισμοί), (Άρθρο 24: Αειφόρος Ανάπτυξη), (Άρθρο 25: Πολεοδομικός και Χωροταξικός Σχεδιασμός), (Άρθρο 28: Περιβάλλον), (Άρθρο 30: Αδελφοποίηση Πόλεων & Διεθνής	• 4.3.1 Παρεμβάσεις σε επίπεδο γειτονιάς (π.χ. καταγραφή αναγκών από ομάδες γειτονιάς και προώθηση ευρημάτων στις αρμόδιες υπηρεσίες του ΔΑ για δράση) ▸ Αξιοποίηση το προγράμματος GREAT Budgeting (Εμπειρογνωμοσύνη 2/6) ▸ Αξιοποίηση άλλων προγραμμάτων • 4.3.2 Ανάπτυξη διακρατικής ημερίδας με δήμους οι οποίοι διαθέτουν εμπειρία σε θέματα σχετικά με τον αστικό σχεδιασμό με την οπτική του φύλου (Αδελφοποίηση 1/3)	• Δήμος Αθηναίων • Εξωτερικοί συνεργάτες • Εμπειρογνώμονες • Άλλες πόλεις του εξωτερικού	• Πράξη “Χάρτα” • ΕΣΠΑ 2021-27 • Άλλοι Πόροι του Δήμου	• Για τις δράσεις που υλοποιούνται στο πλαίσιο της Πράξης: 01/09/2022 - 30/09/2023

ΣΥΝΟΠΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ | Άξονες - Στόχοι - Δράσεις - Εμπλεκόμενοι Φορείς - Χρηματοδότηση - Χρονοδιάγραμμα

ΑΞΟΝΕΣ	ΣΤΟΧΟΙ	ΔΡΑΣΕΙΣ (& ΔΕΙΚΤΕΣ)	ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΔΑ & ΛΟΙΠΟΙ ΕΜΠΛΕΚΟΜΕΝΟΙ ΦΟΡΕΙΣ	ΠΟΡΟΙ	ΧΡΟΝΟΔΙΑΓΡΑΜΜΑ
	4.4 Πρόσβαση σε sex-disaggregated data & statistics που θα υποστηρίζουν τη λήψη αποφάσεων και τη χάραξη πολιτικών (Άρθρο 9-Αξιολόγηση για την Ισότητα των Φύλων), (Άρθρο 30: Αδελφοποίηση Πόλεων &	• 4.4.1 Αξιοποίηση στατιστικών στοιχείων, ερευνών και πρόσβασης στην γνώση υπό την οπτική του φύλου (π.χ. διεξαγωγή έρευνας για τον δείκτη ισότητας εντός του ΔΑ, αξιοποίηση του πληροφοριακού συστήματος ΝΟΙΑΖΟΜΑΙ για τη διαρκή δημοσιοποίηση στατιστικών στοιχείων, κ.α. • 4.4.2 Ανάπτυξη σχέσεων ανταλλαγής τεχνογνωσίας με δήμους οι οποίοι έχουν αναπτύξει ανάλογες πρωτοβουλίες. (Αδελφοποίηση 1/3)	• Δήμος Αθηναίων • Εμπειρογνώμονες • Άλλες πόλεις του εξωτερικού	• Πράξη “Χάρτα” • ΕΣΠΑ 2021-27 • Άλλο	• Για τις δράσεις που υλοποιούνται στο πλαίσιο της Πράξης: 01/09/2022 - 30/09/2023
	4.5 Impact assessment των δράσεων (Άρθρο 9-Αξιολόγηση για την Ισότητα των Φύλων), (Άρθρο 30: Αδελφοποίηση Πόλεων & Διεθνής Συνεργασία)	• 4.5.1 Ετήσιες εκθέσεις για την ισότητα στον ΔΑ και αποτίμηση της αποτελεσματικότητας των διαφόρων δράσεων • 4.5.2 Σχεδιασμός επόμενων δράσεων • 4.5.3 Οργάνωση Συνεδρίου για παρουσίαση των αποτελεσμάτων του Στρατηγικού Σχεδίου Δράσης σε άλλους Δήμους και Οργανισμούς (Αδελφοποίηση 3/3)	• Δήμος Αθηναίων	• Πράξη “Χάρτα” • ΕΣΠΑ 2021-27 • Άλλο	

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ακριβού, Α. (15 Ιουλίου, 2021). «Οι επόμενες τρεις μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας» moneyreview.gr. Ανακτήθηκε 6 Μαΐου 2022 από: <https://www.moneyreview.gr/business-and-finance/39601/o-epomenos-triplos-metarrythmistikos-fakelos-toy-ypourgeioy-ergasias/>

Γκασούκα Μ, Γεωργαλλίδου Μ, (Εθνικό Τυπογραφείο Μάρτιος 2018), Οδηγός Χρήσης μη Σεξιστικής Γλώσσας στα Διοικητικά Εγγραφα

Γκερμότση, Β., Μοσχοβάκου, Ν. & Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2017). *Οδηγός για την Ένταξη της Διάστασης του Φύλου στις Οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών*. Αθήνα: Ίδρυμα Μποδοσάκη.

Δήμος Αθηναίων, Διεύθυνση Κοινωνικής Αλληλεγγύης: <https://www.cityofathens.gr/node/265>

Έρευνα των Προοπτικών Απασχόλησης για το 2ο Τρίμηνο 2022, ανακτήθηκε από <https://pmdaae-pkm.gr/category/%CE%BC%CE%B5%CE%BB%CE%AD%CF%84%CE%B5%CF%82-%CE%AD%CF%81%CE%B5%CF%85%CE%BD%CE%B5%CF%82/>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (5 Μαρτίου 2020). Έκθεση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών σχετικά με την εφαρμογή του σχεδίου δράσης της ΕΕ 2017-2019 για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος των φύλων, ανακτήθηκε από <https://op.europa.eu/el/publication-detail/-/publication/d584c4f4-5ed3-11ea-b735-01aa75ed71a1>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (5 Μαρτίου 2020, Βρυξέλλες). 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, ανακτήθηκε από http://publications.europa.eu/resource/cellar/4ed128c0-5ec5-11ea-b735-01aa75ed71a1.0018.03/DOC_1

Ευρωπαϊκή Επιτροπή Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ισότητας Ευκαιριών (Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2005). *Ισότητα και εξάλειψη των διακρίσεων-Ετήσια έκθεση 2005*.

Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE): <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>

Ευρωπαϊκή Χάρτα για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες, ανακτήθηκε από <https://www.cityofathens.gr/sites/default/files/xarta-isotitas-web-edition.pdf>

Ιση μεταχείριση: Άμεση και έμμεση διάκριση λόγω φύλου και σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, ανάκτηση <https://www.gov.gr/el/sdg/work-and-retirement/equal-treatment/gender-equality-at-work/direct-and-indirect-discrimination-on-grounds-of-gender-and-sexual-harassment>

Λεούδης, Δ., Χαριτοπούλου, Α., Αντωνιάδου, Χ. & Σερσέμη, Π. (2021). *Σχέδιο Δράσης για την ένταξη της ισότητας των φύλων στο Δήμο Κοζάνης 2022-2024*. Δήμος Κοζάνης: Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής.

Μια Ένωση Ισότητας-Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων 2020-2025, ανακτήθηκε από <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EL>

N.4604/2019 (Τεύχος Α' 50/26.03.2019) : «Πρώτωση 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», (ΦΕΚ Α 50/2019) , <https://www.e-nomothesia.gr/autodioikese-demoi/nomos-4604-2019-phek-50a-26-3-2019.html>

Οδηγός εφαρμογής της Ευρωπαϊκής Χάρτας για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες, ανακτήθηκε από [https://www.cityofathens.gr/sites/default/files/ODHGOS_XARTAS\[1\].pdf](https://www.cityofathens.gr/sites/default/files/ODHGOS_XARTAS[1].pdf)

Συμβούλιο της Ευρώπης (11 Μαΐου 2011), *Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας* ανακτήθηκε από https://isotita.gr/wp-content/uploads/2017/04/Convention_violence-against-women_2011_el_edited.pdf

Συμβούλιο της Ευρώπης - Διατομεακότητα και πολλαπλές διακρίσεις, ανάκτηση από <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/intersectionality-and-multiple-discrimination>

FRA-Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2018), Εγχειρίδιο σχετικά με το Ευρωπαϊκό δίκαιο κατά των διακρίσεων , https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_law_ELL.pdf

FRA-Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-factsheet_inequalitesmultidiscrimination_el.pdf

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Παράρτημα 0: Μεθοδολογία σύνταξης του σχεδίου δράσης

1. Καταγραφή και αποτίμηση δεδομένων
2. Έρευνα για θέματα ισότητας στον Δήμο Αθηναίων (δομή & κοινωνία, συμπεριλαμβανομένων Gender budgeting, Gender impact assessment, λοιπών παραγόντων καλλιέργειας στερεοτύπων και ενίσχυσης ανισοτήτων κ.α.)
3. Αξιολόγηση υφιστάμενων πολιτικών του ΔΑ και οι επιπτώσεις τους στην (αν)ισότητα των φύλων

Παράρτημα 1: Αρχικός Σχεδιασμός Ερευνητικού Πρωτοκόλλου

ΦΑΣΗ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ Ερευνας για τη Συγγραφή της Στρατηγικής/Σχεδίου Δράσης		
ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΑ ΒΗΜΑΤΑ	ΔΡΑΣΕΙΣ	ΠΡΟΣΔΩΚΟΜΕΝΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ
Συλλογή Στοιχείων	Τι είδους στοιχεία χρειαζόμαστε (ποιοτικά, ποσοτικά);	Η εύρεση λεπτομερώς διαχωρισμένων στοιχείων για τα φύλα είναι σημαντική προκειμένου να διενεργηθεί με ορθό τρόπο η ανάλυση τους
	Σε ποιους τομείς αναφέρονται αυτά τα στοιχεία;	
	Ποια θα είναι η πηγή άντλησης	
	Τα στοιχεία είναι λεπτομερώς διαχωρισμένα; (SOS)	
	Θα χρειαστεί να διενεργήσουμε δική μας έρευνα; Αν ναι, πως θα γίνει αυτό; (π.χ. εξωτερική ανάθεση)	
Ανάλυση του παράγοντα "φύλο"	Σε ποιους τομείς εργάζονται κυρίως οι άνδρες και οι γυναίκες; Ποια καθήκοντα και εργασίες αναλαμβάνουν; Ποια εμπόδια παρεμποδίζουν την συμμετοχή	Η ανάλυση λεπτομερώς διαχωρισμένων στοιχείων για τα φύλα μπορεί να οδηγήσει σε μια πιο ευκρινή εικόνα για τις ανάγκες, τα εμπόδια, την ανισότητα και την υποεκπροσώπηση του εκάστοτε φύλου στους διάφορους τομείς και να βοηθήσει στον αποτελεσματικό σχεδιασμό δράσεων, την καταγραφή της προόδου και την αξιολόγηση
	Πως κατανέμονται οι πόροι αντίστοιχα σε άντρες και γυναίκες; Που εντοπίζονται ανισότητες και εμπόδια;	
	Σε τι ποσοστό συμμετέχουν οι γυναίκες στην λήψη αποφάσεων; Ποιοι λόγοι εμποδίζουν την συμμετοχή;	
	Ποιοι τομείς φαίνεται να χρήζουν πιο άμεσης παρέμβασης προκειμένου να επιτευχθεί ισότητα;	
Αν και οι παραπάνω ερωτήσεις δεν αποτελούν ακριβώς δράσεις, είναι χρήσιμες τόσο για την ανεύρεση ουσιαστικών δεδομένων που αφορούν στην ισότητα των φύλων όσο και για την ορθή ανάλυσή τους.		

Παράρτημα 2: Ερευνητικό Πρωτόκολλο

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ		
ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	ΔΕΙΚΤΕΣ	ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ
ΕΡΓΑΣΙΑ	Εργασιακή Ικανοποίηση	Σε ποιο βαθμό είναι το κάθε φύλο ικανοποιημένο από την εργασιακή συνθήκη του ανάλογα με την ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο και την φυσική του κατάσταση; Τι ευχαριστεί το καθένα λιγότερο και τι περισσότερο;
	Εργασιακές Σχέσεις	Ποια είναι η σχέση με τους προϊσταμένους, τους υφισταμένους και τους συνεργάτες ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο την θέση στην ιεραρχία και την φυσική κατάσταση; Ποιος είναι ο κυριότερος λόγος για την δημιουργία κακών σχέσεων;
	Ευθύνη	Ποιο είναι το ποσοστό υψηλόβαθμων στελεχών ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα το μορφωτικό επίπεδο και τη φυσική κατάσταση;
	Αυτονομία	Ποιος είναι ο βαθμός ανάληψης πρωτοβουλιών και ευθυνών ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο, την θέση στην ιεραρχία και τη φυσική κατάσταση;
	Ωράριο	Πόσες ώρες και ημέρες εργάζεται εβδομαδιαίως το κάθε φύλο ανάλογα με την ηλικία, την καταγωγή, την θέση και τον τομέα της απασχόλησης;
	Βάρδιες	Ποιο είναι το ποσοστό εργαζομένων σε βάρδιες ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα, τη θέση στην ιεραρχία και τον τομέα απασχόλησης;
	Εξ Αποστάσεως Εργασία	Ποιο είναι το ποσοστό εργαζομένων από το σπίτι ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα τη θέση στην ιεραρχία και τον τομέα απασχόλησης;
	Βαρέα Επαγγέλματα	Ποιο είναι το ποσοστό απασχολούμενων σε βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την καταγωγή, τη θέση στην ιεραρχία και τον τομέα απασχόλησης;
	Εργασιακοί Τομείς	Ποια είναι η αναλογία μεταξύ ανδρών και γυναικών στους τομείς εργασίας ανάλογα με την ηλικία, την καταγωγή, τον τομέα απασχόλησης και την φυσική κατάσταση;
	Εργασιακές Παρενοχλήσεις	Σε τι ποσοστό έχουν παρουσιαστεί στον χώρο εργασίας περιστατικά εκφοβισμού, απειλών, παρενόχλησης και βίας; Σε τι ποσοστό είναι οι θύτες και τα θύματα αυτών των καταστάσεων ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, τη θέση στην ιεραρχία και τον τομέα απασχόλησης;

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ		
ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	ΔΕΙΚΤΕΣ	ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ
	Εργασιακό Άγχος και Πίεση	Ποιο είναι το ποσοστό των εργαζομένων που αισθάνονται άγχος ή και πίεση ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την καταγωγή, τη φυσική κατάσταση, τη θέση στην ιεραρχία και τον τομέα απασχόλησης; Ποιος είναι ο κυριότερος λόγος δημιουργίας άγχους ή και πίεσης;
	Εργασιακή Υγιεινή και Ασφάλεια	Ποιο είναι το ποσοστό εργαζομένων που εκτίθενται σε κινδύνους στον χώρο εργασίας ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την καταγωγή, τη θέση στην ιεραρχία και τον τομέα απασχόλησης;
	Αδήλωτη Εργασία	Ποιο είναι το ποσοστό εργαζομένων αδήλωτης εργασίας ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την καταγωγή, τη φυσική κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο και τον τομέα απασχόλησης;
	Εξισορρόπηση Εργασιακής και Προσωπικής Ζωής	Σε τι ποσοστό υπάρχει εξισορρόπηση μεταξύ της εργασιακής και προσωπικής ζωής ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο, την θέση στην ιεραρχία και τον τομέα απασχόλησης;
	Ευελιξία Ωραρίου	Ποιο είναι το ποσοστό επιλογής ευέλικτου ωραρίου ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο, την θέση στην ιεραρχία και τον τομέα απασχόλησης;
	Εργαζόμενοι με Προστατευόμενα Μέλη	Ποιο είναι το ποσοστό εργαζομένων που φροντίζουν προστατευόμενα μέλη (π.χ. ανήλικα τέκνα, ηλικιωμένους, άτομα με αναπηρία) ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο, την θέση στην ιεραρχία και τον τομέα απασχόλησης;
	Συντάξεις	Ποιο είναι το ποσοστό ανδρών και γυναικών που λαμβάνουν σύνταξη ανάλογα με την ηλικία, την εθνικότητα και τη φυσική κατάσταση;
		Ποιο είναι το ποσό της σύνταξης που λαμβάνουν οι πολίτες του Δήμου ανάλογα με το φύλο, το μορφωτικό επίπεδο, την εθνικότητα και την φυσική κατάσταση;
	Εργαζόμενοι-ες	Ποιο είναι το ποσοστό των εργαζομένων ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο, την φυσική κατάσταση και τον τομέα απασχόλησης;
	Άνεργοι-ες	Ποιο είναι το ποσοστό των ανέργων ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο, την φυσική κατάσταση και τον τομέα απασχόλησης;

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ		
ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	ΔΕΙΚΤΕΣ	ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ
ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	Άεργοι-ες	Ποιο είναι το ποσοστό των άεργων ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο και τη φυσική κατάσταση;
	Πολιτικές για Κινητοποίηση και Ανεύρεση Εργασίας	Ποιο είναι το ποσοστό προσφυγής σε υπηρεσίες για ανεύρεση εργασίας ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο και τη φυσική κατάσταση;
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΨΗΦΙΑΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΑ	Πρόσβαση στην Χρήση Ψηφιακών Τεχνολογιών και	Ποιο είναι το ποσοστό των ανθρώπων που έχουν πρόσβαση στο Ίντερνετ ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο και τη φυσική κατάσταση;
	Ψηφιακή Διακινδύνευση	Ποιο είναι το ποσοστό των χρηστών Διαδικτύου που έχουν δεχθεί κάποιου είδους διαδικτυακής παρενόχλησης ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο και τη φυσική κατάσταση;
	Ψηφιοποίηση Υπηρεσιών	Ποιο είναι το ποσοστό των υπηρεσιών που έχουν ψηφιοποιηθεί στον Δήμο Αθηναίων;
	Ψηφιακή Εξυπηρέτηση και Διακυβέρνηση	Ποιο είναι το ποσοστό των πολιτών που χρειάστηκαν ηλεκτρονική (εξ αποστάσεως) εξυπηρέτηση από τον Δήμο Αθηναίων ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο και τη φυσική κατάσταση;
		Ποια είναι η γνώμη των χρηστών για την ευχρηστία και την λειτουργικότητα των ηλεκτρονικών υπηρεσιών του Δήμου Αθηναίων (π.χ. ιστοσελίδα);
	Απασχόληση στον Τομέα της Επιστήμης και της Τεχνολογίας	Ποιο είναι το ποσοστό των ανθρώπων που απασχολούνται επαγγελματικά στον χώρο των STEM ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα και τη φυσική κατάσταση;
	Εκπαίδευση στον Τομέα της Επιστήμης και της Τεχνολογίας	Ποιο είναι το ποσοστό των ανθρώπων που επιλέγουν τον τομέα των STEM ως αντικείμενο μελέτης ή σπουδών;
		Ποιο είναι το ποσοστό των εργαζόμενων του Δήμου που έχουν δεχθεί κάποιου είδους εκπαίδευση ή κατάρτιση πάνω σε θέματα χρήσης τεχνολογίας ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο και τη φυσική κατάσταση;

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ		
ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	ΔΕΙΚΤΕΣ	ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ, ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΑΠΟΚΤΗΣΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ	Συμμετοχή στην Τυπική Εκπαίδευση	Ποιο είναι το ποσοστό συμμετεχόντων στην πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο και τη φυσική κατάσταση;
	Απόφοιτοι	Ποιο είναι το ποσοστό αποφοίτων πρωτοβάθμιας, δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο και τη φυσική κατάσταση;
	Διαρροές	Ποιο είναι το ποσοστό εγκατάλειψης των σπουδών της καθεμίας βαθμίδας εκπαίδευσης ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο και τη φυσική κατάσταση;
	Συμμετοχή σε Προγράμματα Επιμόρφωσης	Ποιο είναι το ποσοστό των εργαζόμενων του Δήμου που έχουν συμμετάσχει σε οποιουδήποτε είδους ή μορφής δια βίου εκπαίδευσης ή κατάρτισης ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο και τη φυσική κατάσταση;
		Ποιος είναι ο αριθμός των προγραμμάτων δια βίου εκπαίδευσης ή κατάρτισης που έχει διεξάγει ο ίδιος ο Δήμος Αθηναίων; Ποια ήταν η ανταπόκριση ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο και τη φυσική κατάσταση;
ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ	Αναλογία ανδρών και γυναικών	Ποιο είναι το ποσοστό ανδρών και γυναικών που ζουν στα γεωγραφικά όρια του Δήμου Αθηναίων ανάλογα με την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο, τον τύπο του νοικοκυριού και τη φυσική κατάσταση;
	Ηλικία	Ποιο είναι το ποσοστό των ηλικιακών ομάδων που ζουν στον Δήμο Αθηναίων ανάλογα με το φύλο, την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο, τον τύπο του νοικοκυριού και τη φυσική κατάσταση;
	Θνησιμότητα	Ποιο είναι το ποσοστό των θανάτων ανάλογα με το φύλο, την ηλικία και την εθνικότητα στον Δήμο Αθηναίων; Ποιες οι κυριότερες αιτίες θανάτου ανάλογα με το φύλο, την ηλικία και την εθνικότητα;
	Ποσοστό προσφύγων και μεταναστών	Ποιο είναι το ποσοστό των προσφύγων και των μεταναστών που ζουν στον Δήμο Αθηναίων ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο και τη φυσική κατάσταση;

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ		
ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	ΔΕΙΚΤΕΣ	ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ
ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΣΗ	Ποσοστό νομίμων και ποσοστό παράτυπων	Πόσοι από αυτούς είναι νόμιμοι και πόσοι παράτυποι ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο και τη φυσική κατάσταση;
	Λόγοι μετανάστευσης	Ποιοι είναι οι κυριότεροι λόγοι μετανάστευσης ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο και τη φυσική κατάσταση;
ΓΟΝΙΜΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΑΝΑΠΑΡΑΓΩΓΗΣ	Αριθμός Γεννήσεων	Ποιο είναι το ποσοστό γεννήσεων ανάλογα με την ηλικία, την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο, τον τύπο του νοικοκυριού και τη φυσική κατάσταση της μητέρας;
	Βρεφική Θνησιμότητα	Ποιο είναι το ποσοστό βρεφικής θνησιμότητας ανάλογα με το φύλο, την ηλικία και την εθνικότητα του βρέφους; Ποιο είναι το ποσοστό βρεφικής θνησιμότητας ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο και τη φυσική κατάσταση της μητέρας;
	Εκτρώσεις	Ποιο είναι το ποσοστό εκτρώσεων ανάλογα με την ηλικία, την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο και τη φυσική κατάσταση της μητέρας;
ΥΓΕΙΑ	Πρόσβαση σε Μονάδες Υγείας	Ποιο είναι το ποσοστό ανθρώπων που έχουν εξυπηρετηθεί από μονάδες υγείας του Δήμου Αθηναίων ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα και τη φυσική κατάσταση;
	Πρόληψη Υγείας	Ποιος είναι ο αριθμός εκδηλώσεων ή ενεργειών για την ενημέρωση των πολιτών σχετικά με θέματα προληπτικής υγείας; Υπάρχει συγκεκριμένη στόχευση σε συγκεκριμένα κοινά ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα και τη φυσική κατάσταση;
	Ποιότητα Υπηρεσιών	Ποια είναι η γνώμη των εξυπηρετούμενων για τις υπηρεσίες υγείας του Δήμου Αθηναίων ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο και τη φυσική κατάσταση;
	Λόγοι χρήσης υπηρεσιών υγείας (π.χ. βία)	Ποιοι είναι οι λόγοι χρήσης των υπηρεσιών υγείας του Δήμου Αθηναίων ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο και τη φυσική κατάσταση;
	Φροντίδα παιδιών ή/και άλλων εξαρτώμενων μελών	Ποιο είναι το ποσοστό των ανδρών και γυναικών που έχουν αναλάβει την φροντίδα ανήλικων τέκνων ανάλογα με την ηλικία, την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο, τον τύπο του νοικοκυριού και τη φυσική κατάσταση;

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ		
ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	ΔΕΙΚΤΕΣ	ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ
ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΔΙΑΒΙΩΣΗΣ		Ποιο είναι το ποσοστό των ανδρών και γυναικών που έχουν αναλάβει την φροντίδα άλλων εξαρτώμενων μελών ανάλογα με την ηλικία, την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο, τον τύπο του νοικοκυριού και τη φυσική κατάσταση;
	Οικονομική κατάσταση, απόλυτη και σχετική φτώχεια	Ποιο είναι το μέσο εισόδημα των ανδρών και γυναικών ανάλογα με την ηλικία, την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο και τη φυσική κατάσταση; Σε ποιες ομάδες παρατηρούνται οι μεγαλύτερες ανισότητες;
		Ποιο είναι το ποσοστό ανθρώπων που ζουν σε συνθήκες απόλυτης φτώχειας και αυτών που ζουν σε συνθήκες σχετικής φτώχειας ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο και τη φυσική κατάσταση;
	Στέγαση, ύπαρξη ή έλλειψη αυτής	Ποιο είναι το ποσοστό αστέγων ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο και τη φυσική κατάσταση;
		Ποιο είναι το ποσοστό των ανθρώπων που κάνουν χρήση των υπηρεσιών στέγασης του Δήμου Αθηναίων ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο και τη φυσική κατάσταση;
ΑΣΤΙΚΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ (ΜΕ ΤΗΝ ΟΠΤΙΚΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ)	Αίσθημα ασφάλειας	Ποιο είναι το ποσοστό των πολιτών που αισθάνονται ασφαλείς όταν κυκλοφορούν μέσα στα όρια του Δήμου Αθηναίων ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο, το γεωγραφικό διαμέρισμα και τη φυσική κατάσταση;
	Προσβασιμότητα	
	Ζωτικότητα	
	Ποιότητα Αστικού Εξοπλισμού	
	Εκπροσώπηση των Φύλων στον Αστικό Χώρο	

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ		
ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	ΔΕΙΚΤΕΣ	ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΧΡΟΝΟΥ	Ώρες Εργασίας	Πόσες ώρες εργάζονται εβδομαδιαίως/μηνιαίως οι κάτοικοι του Δήμου Αθηναίων ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο και τη φυσική κατάσταση; Ποιο είναι το ποσοστό αυτών που εργάζονται σε καθεστώς πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο και τη φυσική κατάσταση;
	Ώρες φροντίδας νοικοκυριού	Πόσες ώρες δαπανούν εβδομαδιαίως/μηνιαίως οι κάτοικοι του Δήμου που έχουν επιφορτιστεί με την κάλυψη των αναγκών του νοικοκυριού ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο και τη φυσική κατάσταση;
	Ώρες φροντίδας προστατευόμενων μελών	Πόσες ώρες δαπανούν εβδομαδιαίως/μηνιαίως οι κάτοικοι του Δήμου που έχουν επιφορτιστεί με την ανατροφή των παιδιών ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο και τη φυσική κατάσταση;
		Πόσες ώρες δαπανούν εβδομαδιαίως/μηνιαίως οι κάτοικοι του Δήμου που έχουν επιφορτιστεί με την φροντίδα ηλικιωμένων ή ανήμπορων να αυτοεξυπηρετηθούν ανθρώπων ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο και τη φυσική κατάσταση;
	Συμμετοχή σε δραστηριότητες αναψυχής	Πόσες ώρες δαπανούν οι κάτοικοι του Δήμου προκειμένου να συμμετέχουν σε ψυχαγωγικές δραστηριότητες ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο και τη φυσική κατάσταση;
	Συμμετοχή σε αθλητικές δραστηριότητες	Ποιο είναι το ποσοστό των πολιτών που συμμετέχουν σε αθλητικές δραστηριότητες ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο και τη φυσική κατάσταση;
		Ποιες είναι οι ενέργειες που έχει κάνει ο Δήμος Αθηναίων ώστε το κάθε φύλο να έχει την δυνατότητα και το κίνητρο να συμμετέχει σε οποιοδήποτε άθλημα επιθυμεί;
	Επιδράσεις στην Υγεία	Ποιο είναι το ποσοστό των ανθρώπων που η πανδημία επηρέασε αρνητικά την υγεία τους ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο, τον τομέα απασχόλησης και τη φυσική κατάσταση;
	Επιδράσεις στην Εργασία	Ποιο είναι το ποσοστό των ανθρώπων που έχασαν τη δουλειά τους λόγω πανδημίας ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο, τον τομέα απασχόλησης και τη φυσική κατάσταση;

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ		
ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	ΔΕΙΚΤΕΣ	ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ
COVID-19	Επιδράσεις στο Εισόδημα	Ποιο είναι το ποσοστό των ανθρώπων που είδαν να μειώνεται το εισόδημά τους κατά την διάρκεια της πανδημίας ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο, τον τομέα απασχόλησης και τη φυσική κατάσταση;
	Τηλεργασία	Ποιο είναι το ποσοστό των ανθρώπων που θεωρούν ότι η τηλεργασία τους διευκόλυνε στην άσκηση των εργασιακών καθηκόντων τους ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο, τον τομέα απασχόλησης και τη φυσική κατάσταση;
	Επιδράσεις στην Εξισορρόπηση Εργασιακής και Προσωπικής Ζωής	Ποιο είναι το ποσοστό των ανθρώπων που δυσκολεύτηκαν να συνδυάσουν τις εργασιακές υποχρεώσεις με την προσωπική τους ζωή κατά την διάρκεια της πανδημίας ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο, τον τομέα απασχόλησης και τη φυσική κατάσταση;
		Ποιο είναι το ποσοστό των ανθρώπων που επιφορτίστηκαν με την φροντίδα εξαρτώμενων μελών της οικογένειας ή του περίγυρού τους κατά την διάρκεια της πανδημίας ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα, το μορφωτικό επίπεδο και τη φυσική κατάσταση;

Παράρτημα 3: Στατιστικά Στοιχεία για τον Δήμο Αθηναίων

ΑΡΙΘΜΟΙ ΚΑΙ ΠΟΣΟΣΤΑ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ ΔΗΜΟΤΙΚΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ ΣΤΙΣ ΔΗΜΟΤΙΚΕΣ ΕΚΛΟΓΕΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ ΑΘΗΝΑΙΩΝ ΤΟ 2019			
ΠΑΡΑΤΑΞΗ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΘΗΝΑ ΨΗΛΑ (ΜΠΑΚΟΓΙΑΝΝΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ)	44	31	75
ΑΝΟΙΧΤΗ ΠΟΛΗ (ΗΛΙΟΠΟΥΛΟΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ)	38	37	75
ΑΘΗΝΑ ΕΙΣΑΙ ΕΣΥ (ΓΕΡΟΥΛΑΝΟΣ ΠΑΥΛΟΣ)	33	26	59
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΥΓΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΘΗΝΑ (ΚΑΣΙΔΙΑΡΗΣ ΗΛΙΑΣ)	31	22	53
ΛΑΪΚΗ ΣΥΣΠΕΙΡΩΣΗ ΑΘΗΝΑΣ (ΣΟΦΙΑΝΟΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ)	42	33	75
ΑΘΗΝΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ (ΚΑΡΑΜΠΕΛΙΑΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ)	36	23	59
ΑΘΗΝΑ ΚΑΙ ΠΑΛΙ ΑΘΗΝΑ (ΒΟΥΛΓΑΡΑΚΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ)	30	22	52
Αθήνα, το σπίτι μας! ΒΑΣΙΛΗΣ ΚΕΠΕΡΝΑΡΟΣ	30	22	52
ΑΝΤΑΡΣΙΑ ΣΤΙΣ ΓΕΙΤΟΝΙΕΣ ΤΗΣ ΑΘΗΝΑΣ (ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ ΠΕΤΡΟΣ)	26	26	52
ΑΝΤΙΚΑΠΙΤΑΛΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΤΡΟΠΗ ΣΤΗΝ ΑΘΗΝΑ ΑΝΤΑΡΣΙΑ ΣΕ ΚΥΒΕΡΝΗΣΗ – ΕΕ – ΚΕΦΑΛΑΙΟ	34	33	67
ΜΕΤΩΠΟ ΑΝΑΤΡΟΠΗΣ για την Αθήνα (ΜΠΕΣΚΑ – ΘΕΟΔΟΣΗ ΑΥΓΟΥΛΑ)	28	27	55
ΣΥΝΟΛΟ	372	302	674

ΑΡΙΘΜΟΙ ΚΑΙ ΠΟΣΟΣΤΑ ΕΚΛΕΓΜΕΝΩΝ ΔΗΜΟΤΙΚΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ ΣΤΙΣ ΔΗΜΟΤΙΚΕΣ ΕΚΛΟΓΕΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ ΑΘΗΝΑΙΩΝ ΤΟ 2019			
ΠΑΡΑΤΑΞΗ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΘΗΝΑ ΨΗΛΑ (ΜΠΑΚΟΓΙΑΝΝΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ)	13	8	21
ΑΝΟΙΧΤΗ ΠΟΛΗ (ΗΛΙΟΠΟΥΛΟΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ)	5	3	8
ΑΘΗΝΑ ΕΙΣΑΙ ΕΣΥ (ΓΕΡΟΥΛΑΝΟΣ ΠΑΥΛΟΣ)	4	2	6
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΥΓΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΘΗΝΑ (ΚΑΣΙΔΙΑΡΗΣ ΗΛΙΑΣ)	3	2	5

ΑΡΙΘΜΟΙ ΚΑΙ ΠΟΣΟΣΤΑ ΕΚΛΕΓΜΕΝΩΝ ΔΗΜΟΤΙΚΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ ΣΤΙΣ ΔΗΜΟΤΙΚΕΣ ΕΚΛΟΓΕΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ ΑΘΗΝΑΙΩΝ ΤΟ 2019			
ΠΑΡΑΤΑΞΗ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ
ΛΑΪΚΗ ΣΥΣΠΕΙΡΩΣΗ ΑΘΗΝΑΣ (ΣΟΦΙΑΝΟΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ)	3	1	4
ΑΘΗΝΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ (ΚΑΡΑΜΠΕΛΙΑΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ)	1	0	1
ΑΘΗΝΑ ΚΑΙ ΠΑΛΙ ΑΘΗΝΑ (ΒΟΥΛΓΑΡΑΚΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ)	1	0	1
Αθήνα, το σπίτι μας! ΒΑΣΙΛΗΣ ΚΕΠΕΡΝΑΡΟΣ	1	0	1
ΑΝΤΑΡΣΙΑ ΣΤΙΣ ΓΕΙΤΟΝΙΕΣ ΤΗΣ ΑΘΗΝΑΣ (ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ ΠΕΤΡΟΣ)	1	0	1
ΑΝΤΙΚΑΠΙΤΑΛΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΤΡΟΠΗ ΣΤΗΝ ΑΘΗΝΑ ΑΝΤΑΡΣΙΑ ΣΕ ΚΥΒΕΡΝΗΣΗ – ΕΕ – ΚΕΦΑΛΑΙΟ	0	1	1
ΜΕΤΩΠΟ ΑΝΑΤΡΟΠΗΣ για την Αθήνα (ΜΠΕΣΚΑ – ΘΕΟΔΟΣΗ ΑΥΓΟΥΛΑ)	0	0	0
ΣΥΝΟΛΟ	32	17	49

ΔΗΜΑΡΧΟΣ – ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ – ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ – ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ – ΑΥΤΟΤΕΛΗ ΤΜΗΜΑΤΑ		
ΙΔΙΟΤΗΤΑ / ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ /	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ΔΗΜΑΡΧΟΣ	1	0
ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ ΓΕΝΙΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΔΗΜΑΡΧΟΥ (ΤΜΗΜΑΤΑΡΧΗΣ)	0	1
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ	1 (ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ)	3 (ΤΜΗΜΑΤΑΡΧΕΣ)
ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ	2 (ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΟ ΓΡΑΦΕΙΟ)	2 (1 ΤΜΗΜΑΤΑΡΧΗΣ ΚΑΙ 1 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗ ΣΤΑ ΓΡΑΦΕΙΑ)
ΑΝΤΙΔΗΜΑΡΧΟΙ	8	2
ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΕΣ ΔΗΜΑΡΧΟΙ	2	0
ΔΗΜΟΤΙΚΟΙ ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ ΩΣ ΕΝΤΕΤΑΛΛΜΕΝΟΙ ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ	1	2
ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ	1	0

ΔΗΜΑΡΧΟΣ – ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ – ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ – ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ – ΑΥΤΟΤΕΛΗ ΤΜΗΜΑΤΑ		
ΙΔΙΟΤΗΤΑ / ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ / ΤΜΗΜΑ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΓΕΝΙΚΟΥ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑ	0	1
ΝΟΜΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ	2 (1 ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ, 1 ΤΜΗΜΑΤΑΡΧΗΣ)	0
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ, ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑΣ, ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑΣ ΚΑΙ	2 (ΤΜΗΜΑΤΑΡΧΕΣ)	3 (1 ΔΙΕΥΘΥΝΤΡΙΑ, 2 ΤΜΗΜΑΤΑΡΧΕΣ)
ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ	1	0
ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΔΗΜΟΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	1	0
ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΖΩΗΣ	10 (1 ΠΡΟΕΔΡΟΣ, 5 ΤΑΚΤΙΚΑ, 4 ΑΝΑΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΑ)	9 (5 ΤΑΚΤΙΚΑ, 4 ΑΝΑΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΑ)
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ	14 (1 ΔΗΜΑΡΧΟΣ, 9 ΤΑΚΤΙΚΑ, 4 ΑΝΑΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΑ)	5 (1 ΤΑΚΤΙΚΟ, 4 ΑΝΑΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΑ)
ΣΥΝΟΛΟ	46	28

ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ				
ΟΝΟΜΑΣΙΑ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ	ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ/ΡΙΕΣ		ΤΜΗΜΑΤΑΡΧΕΣ	
	Α	Γ	Α	Γ
ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	0	1	0	0
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	1	0	6	5
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΗΜΟΤΙΚΩΝ ΙΑΤΡΕΙΩΝ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΓΕΙΑΣ	0	1	2	3
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΕΝΤΡΩΝ ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ	0	1	1	2
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΑΣΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ	0	1	0	7

ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ				
ΟΝΟΜΑΣΙΑ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ	ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ/ΡΙΕΣ		ΤΜΗΜΑΤΑΡΧΕΣ	
	Α	Γ	Α	Γ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	1	0	1	4
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΑΙΔΙΚΗΣ ΗΛΙΚΙΑΣ, ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ	0	1	3	2
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ, ΔΗΜΟΤΙΚΩΝ ΠΑΡΑΤΑΞΕΩΝ ΚΑΙ ΑΙΡΕΤΩΝ	1	0	2	1
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΑΣΤΥΝΟΜΙΑΣ	1	0	7	1
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ	1	0	3	5
ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ	1	0	0	0
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	1	0	2	5
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ	1	0	3	4
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΡΟΜΗΘΕΙΩΝ ΚΑΙ ΑΠΟΘΗΚΩΝ	1	0	2	2
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΗΜΟΤΙΚΩΝ	1	0	4	3
ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΩΝ	0	1	0	0
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΤΙΡΙΑΚΗΣ	0	1	2	2
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΣΧΕΔΙΟΥ ΠΟΛΕΩΣ ΚΑΙ ΑΣΤΙΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ	1	0	1	5
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΟΜΗΣΗΣ	0	1	1	3
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΟΔΟΠΟΙΪΑΣ, ΑΠΟΧΕΤΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΧΩΡΩΝ	1	0	2	3
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΙΚΟΥ	1	0	1	2
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΙΚΟΥ	1	0	2	0

ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ				
ΟΝΟΜΑΣΙΑ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ	ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ/ΡΙΕΣ		ΤΜΗΜΑΤΑΡΧΕΣ	
	Α	Γ	Α	Γ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ – ΑΝΑΚΥΚΛΩΣΗΣ	1	0	7	0
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΡΑΣΙΝΟΥ ΚΑΙ ΑΣΤΙΚΗΣ ΠΑΝΙΔΑΣ	1	0	6	2
ΣΥΝΟΛΟ	16	8	58	61

ΔΗΜΟΤΙΚΟΙ ΦΟΡΕΙΣ								
ΟΝΟΜΑΣΙΑ	ΠΡΟΕΔΡΟΙ		ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΙ		ΔΙΕΥΘ. ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ		ΜΕΛΗ	
	Α	Γ	Α	Γ	Α	Γ	Α	Γ
ΑΘΗΝΑ 9,84	0	1	1	0	0	0	10 (5 ΤΑΚΤ., 5 ΑΝΑΠΛ.)	10 (4 ΤΑΚ., 6 ΑΝΑΠΛ.)
ΑΘΗΝΑΪΚΟ ΑΕΡΙΟ Α.Ε.	0	1	1	0	0	0	7	2
ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗΣ ΠΡΟΒΟΛΗΣ ΑΘΗΝΩΝ	0	0	0	0	0	0	3	3
ΔΗΜΟΤΙΚΟ ΒΡΕΦΟΚΟΜΕΙΟ ΑΘΗΝΩΝ	0	1	0	0	0	0	2	5
ΔΙΠΛΗ ΑΝΑΠΛΑΣΗ Α.Ε.	0	1	1	0	1	0	3	1
ΔΑΕΜ Α.Ε.	1	0	0	1	1	0	5	3
ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ - ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΑΑΕ ΟΤΑ	0	1	1	0	1	0	5	3

ΔΗΜΟΤΙΚΟΙ ΦΟΡΕΙΣ								
ΟΝΟΜΑΣΙΑ	ΠΡΟΕΔΡΟΙ		ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΙ		ΔΙΕΥΘ. ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ		ΜΕΛΗ	
	Α	Γ	Α	Γ	Α	Γ	Α	Γ
ΚΕΝΤΡΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	1	0	0	1	0	0	7	2
ΚΕΝΤΡΟ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΤΩΝ ΕΞΑΡΤΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΑΓΩΓΗΣ ΤΗΣ ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΥΓΕΙΑΣ “ΑΘΗΝΑ ΥΓΕΙΑ”	0	0	0	0	0	0	3 (2 ΤΑΚ., 1 ΑΝΑΠΛ.)	8 (5 ΤΑΚ., 3 ΑΝΑΠΛ.)
ΚΥΑΔΑ	0	1	0	0	0	0	2	4
ΤΕΧΝΟΠΟΛΗ	1	0	1	0	1	0	11 (6 ΤΑΚ., 5 ΑΝΑΠΛ.)	7 (3 ΤΑΚΤ., 4 ΑΝΑΠΛ.)
ΟΠΑΝΔΑ	0	1	0	0	0	0	11 (5 ΤΑΚΤ., 6 ΑΝΑΠΛ.)	7 (4 ΤΑΚΤ., 3 ΑΝΑΠΛ.)
ΣΥΝΟΛΟ	3	7	5	2	4	0	69	55

ΣΥΝΟΛΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΝΑΛΟΓΙΑΣ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟ ΑΘΗΝΑΙΩΝ									
ΔΗΜΑΡΧΟΣ & ΑΝΤΙΔΗΜΑΡΧΟΙ		ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ/ΡΙΕΣ, Γ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ & ΔΙΕΥΘ. ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ		ΤΜΗΜΑΤΑΡΧΕΣ		ΠΡΟΕΔΡΟΙ / ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΙ		ΜΕΛΗ ΔΣ ΕΠΙΤΡΟΠΩΝ	
Α	Γ	Α	Γ	Α	Γ	Α	Γ	Α	Γ
9	2	23	9	62	68	10	9	91	69

Παράρτημα 4: Καλές Πρακτικές Gender Mainstreaming ανά Χώρα

ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ GENDER MAINSTREAMING ΑΝΑ ΧΩΡΑ				
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	ΧΑΪΔΕΛΒΕΡΓΗ Σχεδιάσθηκε και προωθήθηκε ένα σχέδιο για να αυξηθεί η συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική, επικεντρωμένο γύρω από την ανάπτυξη δεξιοτήτων, την παρουσίαση εαυτού, τη διαχείριση χρόνου και στόχων, την ικανότητα συμμετοχής σε συζήτηση και την επιτυχή παρουσίαση απόψεων σε συμβούλια, τη διαχείριση έργων, την επικοινωνία, καθώς και την ενθάρρυνση. Η εκπαίδευση περιελάμβανε δύο στάδια. Το πρώτο εστίαζε στην εισαγωγή τις τοπικές πολιτικές και υποθέσεις, ενώ το δεύτερο επικεντρώθηκε στην εξάσκηση των νεοαποκτηθεισών δεξιοτήτων. (ΑΡΘΡΟ 3)	BONNH Το Μουσείο Frauen στη Βόννη, που λειτουργεί με εθελοντικές συνεισφορές και παραχωρήσεις της πόλης, με επιφάνεια 3,000 τετραγωνικών μέτρων, άνοιξε το 1981 και μέχρι σήμερα περισσότερες από 2.500 γυναίκες έχουν παρουσιάσει τα έργα τους. (ΑΡΘΡΟ 20)	ULM «Μια παιδική χαρά προσαρμοσμένη σε κορίτσια»: Ο Δήμος Ulm διεξήγαγε μια έρευνα σε μια γειτονιά, ώστε να καθορίσει τις ανάγκες των κοριτσιών σχετικά με τις παιδικές χαρές. Αυτή η έρευνα βοήθησε στο να αναδειχθεί ποιες ήταν οι ιδέες των κοριτσιών και οι επιθυμίες τους όσον αφορά στο είδος της παιδικής χαράς που να ανταποκρίνεται στις ανάγκες τους. Στην έρευνα συμπεριλήφθηκαν και αγόρια, ώστε να αποφευχθούν οποιασδήποτε μορφής διαμάχες και να υπάρξει άμεση σύγκριση μεταξύ αγοριών και κοριτσιών. (ΑΡΘΡΟ 25)	FREIBURG Μια φορά την εβδομάδα συναντιούνται όσα κορίτσια το επιθυμούν στο γυμναστήριο ή το προαύλιο του σχολείου τους για να μάθουν να παίζουν ποδόσφαιρο. Τα κορίτσια προέρχονται από μη προνομιούχα περιβάλλοντα, η προπονήτρια είναι γυναίκα και η προπόνηση λαμβάνει χώρα εκτός σχολικού ωραρίου. Εκτός από τεχνικές γνώσεις επί του ποδοσφαίρου, τα κορίτσια μαθαίνουν να συνεργάζονται, να υπακούν σε κανόνες και να συνυπάρχουν σε ένα πολυπολιτισμικό περιβάλλον με σκοπό οι αξίες αυτές να είναι χρήσιμες και στην ενήλικη ζωή τους. (ΑΡΘΡΟ 20)

ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ GENDER MAINSTREAMING ΑΝΑ ΧΩΡΑ				
	ΒΕΡΟΛΙΝΟ Το Neukölln στο Βερολίνο είναι μία από τις τρεις συνοικίες της πόλης με τη μεγαλύτερη συγκέντρωση μεταναστών, όπου κατοικεί πληθυσμός 20-25% μη Γερμανών υπηκόων. Οι μετανάστριες σχηματίζουν δίκτυα οικειότητας και φιλίας στις κοινότητές τους για να μοιραστούν την τοπική γνώση. Αυτοί οι άτυποι δεσμοί είναι συχνά πέρα από τη στρατηγική ένταξης των πόλεων, αλλά στο Βερολίνο η τοπική αρχή συνεργάζεται με αυτές τις γυναίκες για να εκπαιδεύσει και να ενημερώσει. Με χρήματα από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης, το κέντρο εργασίας του Neukölln εντόπισε τις «Μητέρες της Περιφέρειας» και τις εκπαιδεύει σε 10 θέματα σχετικά με την πόλη. Μετά από 200 ώρες εκπαίδευσης για 6 μήνες, αυτές οι γυναίκες στη συνέχεια επισκέπτονται οικογένειες στο τοπικό τους δίκτυο για συνεδρίες 10 x 2 ωρών μοιράζοντας γνώσεις για την πόλη στις μητρικές γλώσσες. (Ευρ. Χάρτα Αρθ.10, Αρθ.18 κοιν.ενταξη)			

ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ GENDER MAINSTREAMING ΑΝΑ ΧΩΡΑ		
ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ • Η Ενωση Φιλανδικών Περιφερειών και Τοπικών Αρχών διατηρεί αναλυτικά στατιστικά για τα δύο φύλα, όπως σε δημοτικά συμβούλια και δημοτικές επιτροπές. (ΑΡΘΡΟ 9) • Στη Φιλανδία οι Δήμοι είναι υπεύθυνοι για τη βασική φροντίδα υγείας. Οι υγειονομικές υπηρεσίες είναι προσβάσιμες σε όλους τους/τις πολίτες. Ως παράδειγμα ένταξης της διάστασης του φύλου είναι η πραγματοποίηση μαστογραφίας για την καταπολέμηση καρκίνου του μαστού για όλες τις ηλικίες. Σύμφωνα με το νόμο, γυναίκες ηλικίας 55-59 ετών έχουν δικαίωμα σε αυτήν την έρευνα. Μερικοί Δήμοι ξεκινούν από χαμηλότερες ηλικίες. Η έρευνα του τραχήλου της μήτρας για την καταπολέμηση του καρκίνου πραγματοποιείται για γυναίκες 30-60 ετών. Αυτές οι υπηρεσίες είναι δωρεάν για τους/τις πολίτες. (ΑΡΘΡΟ 14)	ΕΛΣΙΝΚΙ Άτομα με παιδιά σε καρτσάκι μετακινούνται δωρεάν: Οι γυναίκες χρησιμοποιούν τα δημόσια μέσα μεταφοράς πιο συχνά από τους άνδρες. Άτομα με παιδιά σε καρτσάκι, στο δημόσιο σύστημα συγκοινωνιών της Μητροπολιτικής περιοχής του Ελσίνκι, έχουν τη δυνατότητα να το χρησιμοποιούν δωρεάν. Αυτή η πολιτική βοηθά στην ενθάρρυνση των μητέρων και πατέρων να χρησιμοποιούν τις δημόσιες συγκοινωνίες. (ΑΡΘΡΟ 26)	PORI Στις δραστηριότητες του Οργανισμού Ανάπτυξης του Δήμου Pori και των έντεκα γειτονικών Δήμων (60% ανήκει στους Δήμους) περιλαμβάνεται η υποστήριξη γυναικών επιχειρηματιών που αποτελεί μία από τις κύριες στρατηγικές. Στόχος είναι η αύξηση του ποσοστού των γυναικών επιχειρηματιών από 33% στο 40%. Αυτή τη στιγμή υπάρχουν δύο σχέδια που οδηγούν σε αυτό το στόχο. Το ένα είναι να καταστήσουν υπηρεσίες για γυναίκες, οι οποίες σχεδιάζουν να ξεκινήσουν τη δική τους επιχείρηση (όπως νομικές συμβουλές, υποστήριξη επιχειρηματικού σχεδίου, εκπαίδευση). Το άλλο είναι η ανάπτυξη πρακτικών σε γυναίκες επιχειρηματίες σύμφωνα με το μοντέλο του Φιλανδικού Οργανισμού Γυναικών Επιχειρηματιών. Αυτό το σχέδιο χρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. (ΑΡΘΡΟ 27)

ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ GENDER MAINSTREAMING ΑΝΑ ΧΩΡΑ		
ΣΟΥΗΔΙΑ	VAXJO Ο Δήμος Vaxjo ενθαρρύνει τους υπαλλήλους του, γυναίκες και άνδρες, να ξεκινήσουν καριέρα εντός της δημοτικής διοίκησης και με αυτό τον τρόπο διασφαλίζει ισότιμη εξέλιξη για όλους/ες και ικανό αριθμό γυναικών σε θέσεις ευθύνης. Γυρίστηκε μια ταινία στην οποία εργαζόμενοι/ες, εκλεγμένοι/ες αντιπρόσωποι, καθώς επίσης και ερασιτέχνες/τριες ηθοποιοί υποδύθηκαν ποικίλες σκηνές διακρίσεων στις οποίες οι γυναίκες ήταν συχνά τα θύματα στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. (ΑΡΘΡΟ 11)	GAVLE Εκπαίδευση στην ισότητα όσο το δυνατόν νωρίτερα: Ο Δήμος Gavle ίδρυσε έναν παιδικό σταθμό για παιδιά ηλικίας ενός έως έξι ετών και όρισε την ισότητα των φύλων ως έναν από τους εκπαιδευτικούς στόχους. Κάθε παιδί πρέπει να αντιμετωπίζεται ως μεμονωμένο άτομο όχι μέσα από φυλετικά στερεότυπα, καθώς επίσης και να μπορεί να αναπτύξει τις δικές του ικανότητες. Το παιδί πρέπει να ενθαρρύνεται να ξεπερνά τα δυνατά και αδύνατα σημεία που παραδοσιακά συνδέονται με το κάθε φύλο, ενώ ταυτόχρονα μαθαίνει να είναι υπερήφανο για το φύλο στο οποίο ανήκει. Το προσωπικό δημιούργησε μια ταινία για το πώς να λειτουργήσουν ανάλογες δομές προς την ισότητα των φύλων. (ΑΡΘΡΟ 13)
ΝΟΡΒΗΓΙΑ	Δημοτικοί δείκτες σε θέματα ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών: Από το 1999, η Νορβηγική Στατιστική Υπηρεσία σε ετήσια βάση εκδίδει ένα «μετρητή ισότητας των φύλων», ο οποίος επιτρέπει την κατηγοριοποίηση των πόλεων σύμφωνα με έξι (6) δείκτες: παιδικοί σταθμοί, ποσοστό γυναικών μέλη του δημοτικού συμβουλίου, επίπεδα εκπαίδευσης γυναικών και ανδρών, αριθμό γυναικών ανά 100 άνδρες ηλικίας 20-39 ετών, συμμετοχή εργατικού δυναμικού ανδρών και γυναικών και εισόδημα ανδρών και γυναικών. (ΑΡΘΡΟ 9)	
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	ASTEN Ένα χρόνο πριν από τις τοπικές εκλογές, μία ομάδα υιοθέτησε καμπάνια, ώστε να αυξηθεί ο αριθμός των εκλεγμένων γυναικών. Κάθε εβδομάδα, τα μέλη της ομάδας έγραφαν ένα άρθρο σε μία τοπική εφημερίδα. Ταυτόχρονα, ένας κάτοικος της πόλης κατέθετε τη γνώμη του σε εβδομαδιαία βάση όσον αφορά στη σπουδαιότητα του να ψηφίζονται γυναίκες και οι πολιτικές παρατάξεις υποκινήθηκαν να παρουσιάσουν γυναίκες στους συνδυασμούς τους. (ΑΡΘΡΟ 3)	
ΒΕΛΓΙΟ	Εκθέσεις φωτογραφίας με θέματα που αφορούν στην ισότητα των φύλων, στον σεβασμό απέναντι στην διαφορετικότητα και στην ενδοοικογενειακή βία. Η κάθε έκθεση στοχεύει στην ενημέρωση και εκπαίδευση μαθητών και νέων ανθρώπων για ένα από αυτά τα θέματα. Γι' αυτόν τον σκοπό έχουν σχεδιαστεί ειδικά εκπαιδευτικά εργαλεία. (ΑΡΘΡΟ 13)	
ΓΑΛΛΙΑ	Πραγματοποιούνται μαθήματα μποξ από τοπικές λέσχες, τα οποία απευθύνονται σε κορίτσια και σε γυναίκες που προέρχονται από μη προνομιούχα περιβάλλοντα. Προσφέρεται η δυνατότητα να γίνονται τα μαθήματα μποξ είτε σε αμιγώς γυναικείες ομάδες είτε σε μικτές ομάδες (γυναίκες πλάι σε άνδρες). Ακόμη δίνεται το κίνητρο σε όσες γυναίκες ή κορίτσια το επιθυμούν να αναλαμβάνουν το “ζέσταμα” πριν την προπόνηση και να έχουν πιο ενεργό ρόλο στις δραστηριότητες της λέσχης (διοργάνωση εκδηλώσεων, συναντήσεων κ.λ.π.) (ΑΡΘΡΟ 20)	

ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ GENDER MAINSTREAMING ΑΝΑ ΧΩΡΑ	
ΣΚΩΤΙΑ	ΓΛΑΣΚΩΒΗ Οδηγός για το προσωπικό του Δήμου σχετικά με τη μη σεξιστική συμπεριφορά στον εργασιακό χώρο ώστε να διασφαλιστεί ότι τα θέματα ισότητας λαμβάνονται περισσότερο υπόψη από τους δημοσίους υπαλλήλους και τα μέλη του συμβουλίου. (ΑΡΘΡΟ 6)
ΑΥΣΤΡΙΑ	BIENNEH Γυναίκεια συνεισφορά στο σχεδιασμό στέγασης: Το «Frauen-Werk-Stadt» ήταν ένα πειραματικό πρόγραμμα με πρόθεση να λάβει υπόψη τις ανάγκες των γυναικών στο σχεδιασμό αστικών πλάνων και στέγασης. Μέρος της πόλης επιλέχθηκε για να ξανασχεδιαστεί αποκλειστικά από γυναίκες αρχιτέκτονες. Λόγω της μεγάλης επιτυχίας του σχεδίου, η πόλη ξεκίνησε το Φεβρουάριο 2000 ένα πρόγραμμα παρακολούθησης. Πέρα των γενικών στόχων στέγασης που εστίαζαν σε συγκεκριμένες ανάγκες των γυναικών, 42 διαμερίσματα (από τα 140) χτίστηκαν ειδικά για ηλικιωμένους/ες πολίτες. (ΑΡΘΡΟ 19)
ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ	DUDELENGE Ένα περίπτερο πληροφοριών για γυναίκες: Συστήθηκε ένα περίπτερο πληροφοριών με γραμμή επικοινωνίας και με την αποστολή να προσφέρει συμβουλευτική σε γυναίκες, να τις προσανατολίζει στις κατάλληλες υπηρεσίες και να τις βοηθήσει με τις διοικητικές διαδικασίες. (ΑΡΘΡΟ 15)
ΕΛΒΕΤΙΑ	• ΜΕΤΕΩΡΟΛΟΓΙΚΟΣ ΣΤΑΘΜΟΣ – METEOSWISS Ο συγκεκριμένος μετεωρολογικός σταθμός έχει αποφασίσει ότι για τις διευθυντικές θέσεις θα επιλέγονται γυναίκες όταν τα προσόντα τους ισοβαθμούν με αυτά των αντρών υποψηφίων. (ΑΡΘΡΟ 11) • Κάποιες τοπικές αρχές της Ελβετίας ανοίγουν αθλητικούς χώρους τα απογεύματα του Σαββάτου και τις Κυριακές αποκλειστικά και μόνο για ανηλίκους και νέους οι οποίοι προέρχονται από μη-προνομιούχα περιβάλλοντα. Στους χώρους αυτούς δίνεται η δυνατότητα να συμμετέχουν σε αθλητικές δραστηριότητες ή απλώς να κοινωνικοποιηθούν. Οι χώροι είναι εποπτευόμενοι από ενήλικες γυμναστές. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στα κορίτσια και ανάλογα το πολιτισμικό τους υπόβαθρο ή αν το επιθυμούν, μπορούν να γυμνάζονται ξεχωριστά από τα αγόρια. Οι δραστηριότητες είναι ανοιχτές για όλους και παρέχονται δωρεάν. (ΑΡΘΡΟ 20)
ΙΣΠΑΝΙΑ	DONOSTIA-SAN SEBASTIAN Εκπαίδευση γυναικών για επαγγέλματα στα οποία δεν εκπροσωπούνται επαρκώς: Το σχέδιο εστιάζει στην απόκτηση τεχνικών επαγγελματικών δεξιοτήτων, καθώς και κοινωνικών και επαγγελματικών ικανοτήτων σε επαγγέλματα που σχετίζονται με τις κατασκευές (ηλεκτρισμός, προκατασκευασμένα σπίτια, βάψιμο, ταπετσαρίες, συντήρηση επίπλων και φινιρίσμα κατασκευών). (ΑΡΘΡΟ 27)

ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ GENDER MAINSTREAMING ΑΝΑ ΧΩΡΑ	
	ΒΑΡΚΕΛΩΝΗ Η Barcelona Activa είναι η τοπική αναπτυξιακή υπηρεσία του Δημοτικού Συμβουλίου της Βαρκελώνης. Με προϋπολογισμό από το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα του ΕΤΠΑ για την Καταλονία, η πρωτοβουλία έχει εκπαιδεύσει πάνω από 1000 γυναίκες σε δεξιότητες, ανάπτυξη, επιχειρηματική, υποστήριξη και δικτύωση. Στοχεύει: στο κλείσιμο του χάσματος γυναικών και ανδρών στην εργασία και στη διαφορά στις αμοιβές και στην ενθάρρυνση περισσότερων γυναικών και κοριτσιών σε υψηλότερα αμειβόμενους τομείς της επιστήμης και της τεχνολογίας. <i>Η επίδραση του προγράμματος ενισχύεται με τη συνεργασία σε δίκτυο με περισσότερες από 100 γυναικείες οργανώσεις, από ομάδες μεταναστών μέχρι γυναικείους συλλόγους.</i> (Ευρ. Χάρτα αρθ. 27-οικονομική ανάπτυξη, αρθ. 6, αρθ. 10, αρθ.13-εκπαιδ.&δια βίου μάθηση, αρθ.18 κοιν. ενταξη, ΕΣΔΙΦ 21-25 Άξονας 3 (ισότιμη συμμετοχή γυναικών στην αγορ.εργ.)
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	Το βραβείο «Η ισότητα είναι ποιότητα», που δημιουργήθηκε το 1999 από την Επιτροπή για την Ισότητα στην Εργασία και στην Απασχόληση, έχει ως στόχο να βραβεύσει εταιρίες που ακολουθούν μια παραδειγματική πολιτική προώθησης της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών. Το βραβείο δόθηκε σε εταιρίες που παρουσίασαν Καλές Πρακτικές, ιδιαίτερα σε σχέση με την ενσωμάτωση της ισότητας στη διεύθυνση και στην κουλτούρα του οργανισμού. (ΑΡΘΡΟ 27)
	ΛΙΣΑΒΟΝΑ το Δημοτικό Συμβούλιο του Κασκάις, κυκλοφόρησε <i>εκπαίδευση σε όλο το προσωπικό της ομάδας επικοινωνίας του σχετικά με το πώς να αποφύγουν την αναπαραγωγή των παραδοσιακών ρόλων των φύλων σε ψηφιακό και έντυπο υλικό</i>. Η ολοήμερη εκπαίδευση δίδαξε στους εργαζόμενους πώς το περιεχόμενό τους θα μπορούσε να ενισχύσει παρωχημένες ιδέες για το φύλο, καθώς και να κάνει ορισμένες ομάδες να αισθάνονται άβολα ή να μην αντιπροσωπεύονται. (Ευρ. Χάρτα: Αρ.6, Υποεργο 2 → οδηγός καταπολέμησης στερεοτ.)
ΜΑΛΤΑ	Αξιοποίηση της τηλεργασίας στον δημόσιο τομέα προκειμένου να επιτευχθεί η εξισορρόπηση της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής. (ΑΡΘΡΟ 11)
ΕΛΛΑΔΑ	Το Πρόγραμμα του Δήμου Αθηναίων ονομάζεται «Η Μαμά Μαθαίνει Ελληνικά» και υλοποιήθηκε πιλοτικά για πρώτη φορά το 2008, ανέπτυξε τεχνογνωσία και ανέδειξε καλές πρακτικές, με αποτέλεσμα να συνεχίζεται ως δομή. Η επιτυχία του συνίσταται στο ότι είναι προσαρμοσμένο στις ανάγκες των γυναικών, εφόσον μπορούν να παρακολουθούν τα μαθήματα απερίσπαστες και παράλληλα τα παιδιά τους να απασχολούνται δημιουργικά. Αναγνωρίστηκε ως καλή πρακτική από το ευρωπαϊκό δίκτυο πόλεων CLIP. Στο πλαίσιο του προγράμματος, χορηγείται πιστοποιητικό ελληνομάθειας (επίπεδο Α2) σε συνεργασία με το αρμόδιο Ινστιτούτο Διαρκούς Εκπαίδευσης Ενηλίκων (ΙΔΕΚΕ). (ΑΡΘΡΟ 10)

ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ GENDER MAINSTREAMING ΑΝΑ ΧΩΡΑ	
ΚΑΝΑΔΑΣ	MONTREAL Οι τοπικές αρχές αποφάσισαν τα αστικά λεωφορεία να σταματούν σε ενδιάμεσους σταθμούς, πέρα από τους καθορισμένους, προκειμένου οι γυναίκες να μην χρειάζεται να περπατήσουν για πολλή ώρα μέχρι τον προορισμό τους ιδιαίτερα τις βραδυνές ώρες. (ΑΡΘΡΟ 21)
ΚΟΡΕΑ	ΣΕΟΥΛ Οι αρχές της Σεούλ προχώρησαν σε μια σειρά μέτρων για να καταστεί η πόλη πιο βολική στις γυναίκες: - αύξησε τον αριθμό των δημόσιων τουαλετών και πρόσθεσε τόσο στις καινούργιες όσο και στις παλιές πάγκους αλλαγής πάνας των μωρών - ενίσχυσε τον φωτισμό σε πάρκα και δρόμους - μείωσε το ύψος των πεζοδρομίων ώστε να μπορούν τα καρότσια να ανεβαίνουν ευκολότερα (ΑΡΘΡΟ 25)
ΠΟΛΩΝΙΑ	ΓΚΝΤΑΝΣΚ Η πολωνική πόλη υποστηρίζει τους νέους που έχουν μεγαλώσει σε δομές ή/και υπηρεσίες φροντίδας, πολλοί από τους οποίους αγωνίζονται να κάνουν τη μετάβαση σε μια σταθερή απασχόληση. Το καινοτόμο μοντέλο λειτουργίας του ξενοδοχείου - το πρώτο στην Πολωνία - συνδυάζει την προσέγγιση αγοράς με την κοινωνική ευθύνη. Το “So Stay Hotel” επιτρέπει στους νέους που εξέρχονται των δομών και υπηρεσιών φροντίδας, να αποκτήσουν δεξιότητες, προσόντα και εργασιακή εμπειρία σε ένα υποστηρικτικό περιβάλλον εργασίας. Επίσης προσφέρει στήριξη για την στέγαση, παρέχοντας μια σημαντική δίοδο για την μετάβασή τους στην ανεξάρτητη και ενήλικη ζωή. (Ευρ.Χάρτα: Αρθ. 6 καταπολ.στερ., Αρθ. 10 πολ.διακρ., Αρθ. 18 Κοινων. Ενταξη → πρόσβαση στην εργασία σε άτομα σε κατάσταση κοιν. αποκλεισμού/φτώχειας)
ΜΕΞΙΚΟ	ΓΚΟΥΑΝΤΑΛΑΧΑΡΑ Η τοπική κυβέρνηση υποστήριξε πάνω από 10.000 ανύπαντρες μητέρες σε περιθωριοποιημένες περιοχές, παρέχοντάς τους επιδοτήσεις για δωρεάν χρήση του δημόσιου συστήματος ποδηλάτων. Αυτό όχι μόνο ενίσχυσε μια βιώσιμη μέθοδο μεταφοράς αλλά και εξασφάλισε ασφαλή κινητικότητα. (αξονας 4 (GM) ΕΣΔΙΦ 20-25, Ευρ. Χαρτα αρθ.10, αρθ.18)
ΑΜΕΡΙΚΗ	ΝΕΑ ΥΟΡΚΗ -Σταθμοί αλλαγής Πάνας. Διαθέσιμοι σε όλα τα νέα ή ανακαινισμένα κτίρια τα οποία διαθέτουν δημόσιες τουαλέτες ή κοινόχρηστους χώρους κλπ. -Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν στους εργαζόμενους χώρο γαλουχίας για άντληση μητρικού γάλακτος και να παρέχεται επίσης ο εύλογος χρόνος για την διαδικασία. Υποχρεούνται να παρέχουν εγγράφως την πολιτική γαλουχίας που πληροί ορισμένες προϋποθέσεις και να γνωστοποιείται σε όλους τους νέους υπαλλήλους της εταιρείας. -Παροχή προϊόντων γυναικείας υγιεινής σε υπηρεσίες αστέγων, καταφύγια γυναικών , τμήματα νεολαίας κλπ. Και σε όλα τα δημόσια σχολεία (μέσω του υπουργείου παιδείας) .

ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ GENDER MAINSTREAMING ΑΝΑ ΧΩΡΑ	
	ΝΕΑ ΥΟΡΚΗ (ΣΥΝΕΧΕΙΑ) -Με νόμο απαιτείται από το Αστυνομικό Τμήμα να αναπτύξει, να καθοδηγήσει και να εκπαιδεύσει τους αξιωματικούς του σχετικά με τις διαδικασίες που πρέπει να ακολουθούνται κατά την σύλληψη ενός φροντιστή με ένα παιδί παρόν. Στόχος αυτής της καθοδήγησης είναι να ελαχιστοποιήσει το τραύμα σε παρευρισκόμενα -κατά τη σύλληψη ενήλικων- παιδιά.

Παράρτημα 5: Προτάσεις για δικτυώσεις με φορείς σχετικούς με καλές πρακτικές

- FemCities: FemCities – networking for gender equality in European cities. <http://www.femcities.at/>
- Δυνατότητα ένταξης του Δήμου Αθηναίων στο δίκτυο αυτό χωρίς καμία επιβάρυνση.
- Ελληνικό Διαδημοτικό Δίκτυο Υγιών Πόλεων. <https://eddyppg.gr/>
- Συνεργασία (και με Διεύθυνση Δημοτικών Ιατρείων) για θέματα προώθησης υγείας (διευθύντρια του δικτύου είναι η πρώτη υπευθυνη του γραφείου ισότητας του Δήμου)
- Women on top: οργανισμός για την επαγγελματική ενδυνάμωση των γυναικών και την ισότητα στην αγορά εργασίας. <https://womenontop.gr/>