



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΑΝΑΠΛΑΣΗ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΧΩΡΩΝ Α.Ε.

Διεύθυνση: Άγγελου Πυρρή 5
Τ. Κ.: 11527 Αθήνα
Τηλέφωνο: 2100083900
Email: info@athensanaplasis.gr
Website: www.athensanaplasis.gr

Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ)



Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων εγκρίθηκε αναθεωρημένο από το Διοικητικό Συμβούλιο της Ανάπλαση Δημοσίων Χώρων Α.Ε. στις 23.04.2024 (64^η συνεδρίαση)

Αθήνα, 23.04.2024



Πίνακας Περιεχομένων

Εισαγωγή	3
Κανονιστικό-Θεσμικό Πλαίσιο	3
Λειτουργικό Πλαίσιο.....	8
Στόχοι.....	8
Μεθοδολογία.....	15
Ορισμοί.....	15
Πηγές Αναφοράς.....	16



Εισαγωγή

Το συγκεκριμένο σχέδιο δράσης ρυθμίζει τις οργανωτικές προτεραιότητες που αφορούν στην προώθηση της ισότητας των δύο φύλων και οργανώνει τις δράσεις και τα προγράμματα παρακολούθησης της εφαρμογής τους στην εταιρεία. Η αρχή των ίσων ευκαιριών είναι θεμελιώδης για τον τρόπο λειτουργίας της Ανάπλαση Δημοσίων Χώρων Α.Ε. και η ισορροπία ανάμεσα στα δύο φύλα είναι βασικός παράγοντας ώστε η εταιρεία να εξασφαλίσει ισότιμη και αμερόληπτη πρόσβαση σε όλο το προσωπικό. Η Ανάπλαση Δημοσίων Χώρων Α.Ε. δεσμεύεται σύμφωνα με τις αρχές και τις προτεραιότητές της, για την προώθηση των ίσων ευκαιριών ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες εφαρμόζοντας τις διεθνείς και εθνικές βέλτιστες πρακτικές σύμφωνα με τη νομοθεσία και τους κανονισμούς και ενσωματώνοντας τις αρχές αυτές στις δραστηριότητές της.

Κανονιστικό-Θεσμικό Πλαίσιο

Το Σχέδιο Δράσης της Ισότητας των Φύλων της Ανάπλαση Δημοσίων Χώρων Α.Ε. υποστηρίζει τη στρατηγική επίτευξης της ισότητας των φύλων εντός της εταιρείας. Το Σχέδιο Δράσης της Ισότητας των Φύλων (GEP) καταστρώνεται σύμφωνα με την εθνική και ευρωπαϊκή νομοθεσία, αναφορικά με την ισότητα των ανδρών και των γυναικών, την αποτροπή των διακρίσεων λόγω φύλου και της παρενόχλησης και την ίση αντιμετώπιση. Το βασικό κανονιστικό και θεσμικό πλαίσιο αναφέρεται παρακάτω:

1. Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης

- **Άρθρο 21, παράγραφος 1:** «Απαγορεύεται κάθε διάκριση ιδίως λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεπιοθήσεων, πολιτικών φρονημάτων ή κάθε άλλης γνώμης, ιδιότητας μέλους εθνικής μειονότητας, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.»
- **Άρθρο 23:** «Η ισότητα γυναικών και ανδρών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές. Η αρχή της ισότητας δεν αποκλείει τη διατήρηση ή τη θέσπιση μέτρων που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου.»



2. Νομοθεσία Ευρωπαϊκής Ένωσης- Ενοποιημένη Απόδοση της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (TFEU)

Άρθρο 157 (πρώην άρθρο 141 της ΣΕΚ)

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

3. Ευρωπαϊκές Οδηγίες

- **ΟΔΗΓΙΑ (ΕΕ) 2019/1158 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ** της 20ής Ιουνίου 2019 σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου
- **ΟΔΗΓΙΑ 2010/18/ΕΕ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ** της 8ης Μαρτίου 2010 σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου για τη γονική άδεια που συνήφθη από τις οργανώσεις BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC και με την κατάργηση της οδηγίας 96/34/ΕΚ
- **ΟΔΗΓΙΑ 2010/41/ΕΕ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ** της 7ης Ιουλίου 2010 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα και για την κατάργηση της οδηγίας 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου



- **ΟΔΗΓΙΑ 2006/54/ΕΚ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ** της 5ης Ιουλίου 2006 για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιатύπωση)
- **ΟΔΗΓΙΑ 2000/78/ΕΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ** της 27ης Νοεμβρίου 2000 για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία
- **ΟΔΗΓΙΑ 2000/43/ΕΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ** της 29ης Ιουνίου 2000 περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής
- **ΟΔΗΓΙΑ 96/34/ΕΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ** της 3ης Ιουνίου 1996 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και τη CES
- **ΟΔΗΓΙΑ 92/85/ΕΟΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ** της 19ης Οκτωβρίου 1992 σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ)
- **ΟΔΗΓΙΑ 79/7 /ΕΟΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ** της 19ης Δεκεμβρίου 1978 περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως
- **ΟΔΗΓΙΑ 76/207/ΕΟΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ** της 9ης Φεβρουαρίου 1976 περί της εφαρμογής της αρχής της 'ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σέ απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τίς συνθήκες εργασίας
- **ΟΔΗΓΙΑ 75/117/ΕΟΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ** της 10ης Φεβρουαρίου 1975 περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των Κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή τής αρχής τής ισότητος των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών

4. Σύνταγμα της Ελλάδος

- **Άρθρο 4, παράγραφος 2:** «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις»
- **Άρθρο 22, παράγραφος 1, εδάφιο β΄:** «Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας. »
- **Άρθρο 116, παράγραφος 2:** «Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών.»



5. Ελληνική Νομοθεσία

- **Νόμος 4808/2021**, «Για την Προστασία της Εργασίας Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις., ΦΕΚ Α 101/19.6.2021»
- **Νόμος 4604/2019**, «Προώθηση της Ουσιαστικής Ισότητας των Φύλων, Πρόληψη και Καταπολέμηση της Έμφυλης Βίας κ.α., Τεύχος Α' 50/26.03.2019»
- **Νόμος 4491/2017**, «Νομική αναγνώριση της ταυτότητας φύλου Εθνικός Μηχανισμός Εκπόνησης, Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των Σχεδίων Δράσης για τα Δικαιώματα του Παιδιού και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ Α' 152/13.10.2017
- **Νόμος 4531/2018**, «(I) Κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας και προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας (...)» ΦΕΚ Α'62/5.4.2018
- **Νόμος 4443/2016**, «(I) Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και της Οδηγίας 2014/54/ ΕΕ περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, (...)», ΦΕΚ Α' 232/9.12.2016»**Νόμος 4097/2012**, «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την άσκηση αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας - Εναρμόνιση της νομοθεσίας με την Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου., ΦΕΚ Α' 235/3.12.2012»
- **Νόμος 4075/2012**, Κεφάλαιο ΣΤ, Άρθρα 48-54, « ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΣΤΟ ΕΘΝΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ 2010/18/ΕΕ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ 8ΗΣ ΜΑΡΤΙΟΥ 2010 ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΑΝΑΘΕΩΡΗΜΕΝΗΣ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ-ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΓΙΑ ΤΗ ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΠΟΥ ΣΥΝΗΦΘΗ ΑΠΟ ΤΙΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP ΚΑΙ ETUC ΚΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ 96/34/ΕΚ, ΦΕΚ Α'89/11.4.2012.»
- **Νόμος 1756/1988**, «Κώδικας οργανισμού δικαστηρίων και κατάστασης δικαστικών λειτουργών., ΦΕΚ Α'35/26.2.1988.»
- **Νόμος 3896/2010**, «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις., ΦΕΚ Α'207/8.12.2010. »
- **Νόμος 3769/2009**, «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών και άλλες διατάξεις, όπως προβλέπεται από τις διατάξεις της Οδηγίας 2004/113/ΕΚ, ΦΕΚ Α'105/01.07.2009»



- **Νόμος 3488/2006**, « Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις., όπως προβλέπεται και από τις διατάξεις της Οδηγίας 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, ΦΕΚ 191/11.09.2006. »
- **Προεδρικό Διάταγμα 105/2003**, «Προσαρμογή του εσωτερικού δικαίου προς τις διατάξεις της οδηγίας 97/80/ΕΚ του συμβουλίου της 15.12.1997 (ΕΕL 14 ΤΗΣ 20.1.1998, ΣΕΛ 6) σχετικά με το βάρος αποδείξεως σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου, ΦΕΚ Α' 96/23.04.2003; όπως καταργήθηκε από το Άρθρο 30 παράγραφο 5 του Νόμου 3896/2010.»
- **Προεδρικό Διάταγμα 87/2002**, «Για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης σε συμμόρφωση προς τις οδηγίες 96/97/ΕΚ και 86/378/ΕΟΚ., όπως καταργήθηκε από το Άρθρο 30 παράγραφο 5 του Νόμου 3896/2010.»
- **Προεδρικό Διάταγμα 176/1997**, «Σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων, προσαρμοσμένο με τις διατάξεις της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ της 19ης Οκτωβρίου 1992, ΦΕΚ Α' 150/15.07.1997, όπως τροποποιήθηκε με την παρ.1 άρθρ. 2 ΠΔ 41/2003, ΦΕΚ Α 44/21.2.2003.»
- **Νόμος 1483/1984**, «Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις — Τροποποιήσεις και βελτιώσεις εργατικών νόμων. ΦΕΚ Α' 153/8.10.1984»
- **Νόμος 1414/1984**, «Εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φυλών στις εργασιακές σχέσεις και άλλες διατάξεις, ΦΕΚ Α' 10/2.1984.»
- **Προεδρικό Διάταγμα 1362/1981**, «Αντικατάσταση της παρ.1 του άρθρου 38 του Α.Ν. 1846/51 «ΠΕΡΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ» κατ' εφαρμογή της υπ' αριθ. 79/7/ΕΟΚ/19.12.1979 οδηγίας του συμβουλίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, ΦΕΚ Α' 339/30.12.1981.»
- **Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας**



Λειτουργικό Πλαίσιο

Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων ενσωματώνεται στις υποχρεώσεις της εταιρείας και η εφαρμογή του επιβλέπεται από την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων, η οποία αναφέρεται στο Διευθύνοντα Σύμβουλο και το Διοικητικό Συμβούλιο ως υπεύθυνα για την εφαρμογή όργανα, με την υποστήριξη της Γενικής Διεύθυνσης και των Τμημάτων Διοικητικών Υπηρεσιών, Οικονομικών Υπηρεσιών και Νομικών Υπηρεσιών της εταιρείας. Η έγκριση του σχεδίου δράσης πραγματοποιείται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Ανάπλαση Δημοσίων Χώρων Α.Ε. και αναθεωρείται τουλάχιστον μια φορά τον χρόνο και όποτε κριθεί αναγκαία η επικαιροποίηση του αναφορικά με θέματα αντιμετώπισης διακρίσεων.

Στόχοι

Λαμβάνοντας υπόψη τους Τομείς Προτεραιότητας του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025 και με βάση τα ποιοτικά και ποσοτικά δεδομένα που συλλέγονται μέσω της Επιτροπής Ισότητας Φύλων, η ΑΝΑΠΛΑΣΗ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΧΩΡΩΝ Α.Ε. έχει θέσει αρχικά ως προτεραιότητες τους κύριους στόχους που αφορούν τα ζητήματα των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων. Ειδικότερα στο Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων της εταιρείας Ανάπλαση Δημοσίων Χώρων Α.Ε. καθορίζονται έξι ξεκάθαροι στόχοι, οι οποίοι είναι:

- 1) Η εμπέδωση της τήρησης των αρχών για ίση αντιμετώπιση στη λειτουργία της εταιρείας και η ενσωμάτωση μιας οργανωσιακής κουλτούρας με επίγνωση του φύλου και η εξάλειψη των ασυνείδητων προκαταλήψεων φύλου κατά τη διαχείριση ανθρώπινων πόρων (π.χ.: παραδοσιακές αντιλήψεις για το φύλο).
- 2) Η εξασφάλιση ισότητας των φύλων κατά τις διαδικασίες πρόσληψης και επαγγελματικής εξέλιξης των εργαζομένων και επιλογής συνεργατών.
- 3) Η εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και η ενίσχυση του ρόλου του πατέρα.
- 4) Η εξασφάλιση ισότητας στην αμοιβή παρέχοντας ισομεγέθεις απολαβές για παρόμοιες θέσεις και επιδόσεις, ανεξαρτήτως φύλου.
- 5) Η παροχή ίσων ευκαιριών για εκπαίδευση και κατάρτιση στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων των εργαζομένων και των δραστηριοτήτων της εταιρείας.
- 6) Η υιοθέτηση επικοινωνιακής στρατηγικής με ευαισθησία ως προς το φύλο.



Στόχος 1: Τήρηση κι ενσωμάτωση των αρχών για ίση μεταχείριση

Μέτρα Δράσης

Η ίση μεταχείριση είναι θεμελιώδης αρχή για την Ανάπλαση Δημοσίων Χώρων Α.Ε. και για αυτό η εταιρεία εφαρμόζει τα παρακάτω μέτρα ώστε να την εξασφαλίσει στην πράξη:

- Εξετάζει και εφαρμόζει τους νόμους και τους κανονισμούς που αναφέρονται στις ίσες ευκαιρίες και στην αποτροπή διακρίσεων για όλο το προσωπικό.
- Συλλέγει ανατροφοδότηση για την τήρηση της αρχής της ίσης αντιμετώπισης στις διαδικασίες λήψης και εκτέλεσης αποφάσεων.
- Εξασφαλίζει τη λήψη αποφάσεων με βάση καλά τεκμηριωμένα κριτήρια και αναλυτικά δεδομένα χωρίς την επιρροή έμφυλων προκαταλήψεων.
- Παρέχει ενημέρωση για τη βία και την παρενόχληση στο χώρο εργασίας και την αντιμετώπιση αντίστοιχων περιστατικών.

Υπεύθυνοι για την εφαρμογή των παραπάνω μέτρων είναι:

- Το Διοικητικό Συμβούλιο
- Ο Διευθύνων Σύμβουλος
- Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων

Σε συνεργασία με:

- Τη Γενική Διεύθυνση
- Το Τμήμα Νομικών Υπηρεσιών
- Το Τμήμα Διοικητικών Υπηρεσιών

Έλεγχος με την πάροδο του χρόνου

Παρά το γεγονός ότι η εταιρεία ιδρύθηκε το 2018, σχετικά δεδομένα είναι διαθέσιμα μόνο από το έτος 2021 κι έπειτα.



Στόχος 2: Εξασφάλιση ισότητας των φύλων κατά την πρόσληψη και την επαγγελματική εξέλιξη των εργαζομένων και την επιλογή συνεργατών

Μέτρα Δράσης

Η Ανάπλαση Δημοσίων Χώρων Α.Ε. ακολουθεί ουδέτερες ως προς το φύλο διαδικασίες πρόσληψης κι επαγγελματικής εξέλιξης του προσωπικού, όπως και επιλογής χωρίς να εμφολωθούν στις σ' αυτές έμφυλες προκαταλήψεις και στερεότυπα. Για την πρόσληψη και εξέλιξη του προσωπικού με αντικειμενικά κριτήρια, η Ανάπλαση Δημοσίων Χώρων Α.Ε.

- Εφαρμόζει αντικειμενικές, αδιάβλητες διαδικασίες προσλήψεως, όπως ρυθμίζονται από νομοθετικές διατάξεις για τις εταιρείες του δημόσιου, χωρίς περιορισμούς σε φύλο.
- Επιλέγει τους συνεργάτες εξετάζοντας και συνυπολογίζοντας τις ακαδημαϊκές γνώσεις, την επαγγελματική εμπειρία και τις δεξιότητες του υποψήφιου σε σχέση με το αντικείμενο της εργασίας, χωρίς να λαμβάνει υπόψη το φύλο.
- Αξιολογεί τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των υποψήφιων σε σχέση με τις απαιτήσεις της θέσης και του αντικείμενου.
- Διατηρεί και ενισχύει την έμφυλη ισορροπία σε θέσεις ευθύνης και διαδικασίες λήψης πρωτοβουλιών και αποφάσεων.
- Προωθεί την κατάρτιση των γυναικών σε θέματα ηγεσίας και διοίκησης

Υπεύθυνοι για την εφαρμογή των παραπάνω μέτρων είναι:

- Το Διοικητικό Συμβούλιο
- Ο Διευθύνων Σύμβουλος
- Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων

Σε συνεργασία με:

- Τη Γενική Διεύθυνση
- Το Τμήμα Νομικών Υπηρεσιών
- Το Τμήμα Διοικητικών Υπηρεσιών

Έλεγχος με την πάροδο του χρόνου

Παρά το γεγονός ότι η εταιρεία ιδρύθηκε το 2018, σχετικά δεδομένα είναι διαθέσιμα από το έτος 2021 κι έπειτα.



Στόχος 3: Εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και ενίσχυση του ρόλου του πατέρα

Μέτρα Δράσης

Στόχος της Ανάπλαση Δημοσίων Χώρων Α.Ε. είναι να παρέχει στο προσωπικό και τους συνεργάτες της ουσιαστικές διευκολύνσεις για την εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, εφαρμόζοντας τα παρακάτω μέτρα:

- Ευέλικτο ωράριο εργασίας σε περίπτωση που αυτό είναι εφικτό.
- Διευκόλυνση των εργαζομένων και παροχή δυνατότητας απομακρυσμένης εργασίας σε περίπτωση αυξημένων οικογενειακών υποχρεώσεων λόγω φροντίδας και ανατροφής παιδιών.
- Χορήγηση αιτιολογημένων αδειών ασθένειας παιδιών και αδειών για οικογενειακούς λόγους.
- Ενθάρρυνση των πατεράδων για χρήση των διευκολύνσεων και συμμετοχή στη γονική φροντίδα

Υπεύθυνοι για την εφαρμογή των παραπάνω μέτρων είναι:

- Το Διοικητικό Συμβούλιο
- Ο Διευθύνων Σύμβουλος
- Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων

Σε συνεργασία με:

- Τη Γενική Διεύθυνση
- Το Τμήμα Νομικών Υπηρεσιών
- Το Τμήμα Διοικητικών Υπηρεσιών

Έλεγχος με την πάροδο του χρόνου

Παρά το γεγονός ότι η εταιρεία ιδρύθηκε το 2018, σχετικά δεδομένα είναι διαθέσιμα από το έτος 2021 κι έπειτα.



Στόχος 4: Εξασφάλιση ισότητας στην αμοιβή

Μέτρα Δράσης

Η ανισότητα των φύλων είναι άμεσα συνδεδεμένη με τον μισθό και συχνά εμφανίζεται το λεγόμενο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων. Για το λόγο αυτό, η Ανάπλαση Δημοσίων Χώρων Α.Ε. θέτει σαν κανόνα την παροχή ίσης αμοιβής για παρόμοιες θέσεις και επιδόσεις, ανεξαρτήτως φύλου. Οι κανόνες που υιοθετούνται είναι οι εξής:

- Το ύψος πάσης φύσεως αποδοχών θα είναι ανεξάρτητο από το φύλο.
- Οι παράγοντες που θα καθορίζουν το ύψος των αποδοχών είναι οι σπουδές, η επαγγελματική εμπειρία και οι απαιτήσεις της θέσης εργασίας.

Υπεύθυνοι για την εφαρμογή των παραπάνω μέτρων είναι:

- Το Διοικητικό Συμβούλιο
- Ο Διευθύνων Σύμβουλος
- Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων

Σε συνεργασία με:

- Τη Γενική Διεύθυνση
- Το Τμήμα Νομικών Υπηρεσιών
- Το Τμήμα Διοικητικών Υπηρεσιών
- Το Τμήμα Οικονομικών Υπηρεσιών

Έλεγχος με την πάροδο του χρόνου

Παρά το γεγονός ότι η εταιρεία ιδρύθηκε το 2018, σχετικά δεδομένα είναι διαθέσιμα από το έτος 2021 κι έπειτα.



Στόχος 5: Παροχή ίσων ευκαιριών κατάρτισης και επαγγελματικής ανάπτυξης

Μέτρα Δράσης

Τα καθήκοντα των εργαζομένων στην εταιρεία απαιτούν ειδικευμένες γνώσεις και εμπειρία, τις οποίες οι εργαζόμενοι μπορούν να αποκτήσουν μέσω της εκπαίδευσης ή στην πράξη. Για το λόγο αυτό, η Ανάπλαση Δημοσίων Χώρων Α.Ε. εξασφαλίζει :

- Την παρακολούθηση σεμιναρίων και προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, που σχετίζονται με τις δραστηριότητες και τα έργα της εταιρείας για όλο το προσωπικό, ανεξαρτήτως φύλου.
- Την απαραίτητη ευελιξία στους εργαζόμενους προκειμένου να μπορούν να επιμορφωθούν και να εξελιχθούν σε σχέση με τη θέση και τα καθήκοντά τους στην εταιρεία
- Την εκπαίδευση των υπαλλήλων για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους σε σχέση με την ισότητα των φύλων.

Υπεύθυνοι για την εφαρμογή των παραπάνω μέτρων είναι:

- Το Διοικητικό Συμβούλιο
- Ο Διευθύνων Σύμβουλος
- Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων

Σε συνεργασία με:

- Τη Γενική Διεύθυνση
- Το Τμήμα Νομικών Υπηρεσιών
- Το Τμήμα Διοικητικών Υπηρεσιών

Έλεγχος με την πάροδο του χρόνου

Παρά το γεγονός ότι η εταιρεία ιδρύθηκε το 2018, σχετικά δεδομένα είναι διαθέσιμα από το έτος 2021 κι έπειτα.



Στόχος 6: Εφαρμογή στρατηγικής επικοινωνίας με ευαισθησία ως προς το φύλο

Μέτρα Δράσης

Καθοριστική συμβολή στην επίτευξη της ισότητας των φύλων στην πράξη έχουν οι στρατηγικές επικοινωνίας και δημοσιότητας. Η Ανάπλαση Δημοσίων Χώρων Α.Ε. δεσμεύεται για την υιοθέτηση ουδέτερης ως προς το φύλο επικοινωνίας και την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε όλες τις δράσεις δημοσιότητας, με την:

- Χρήση ουδέτερης ως προς το φύλο γλώσσας και αποφυγή αναπαραγωγής έμφυλων στερεοτύπων στο υλικό δημοσιότητας των προγραμμάτων της εταιρείας.
- Διασφάλιση της ισότητας των φύλων ως βασικής αρχής σε υφιστάμενα κείμενα, πολιτικές, διαδικασίες.
- Εφαρμογή των αρχών της συμπεριληπτικότητας στις δράσεις επικοινωνίας και δημοσιότητας.
- Ισόρροπη εκπροσώπηση των ανδρών και των γυναικών στις δράσεις ενημέρωσης και δημοσιότητας που εφαρμόζει η εταιρεία.
- Εκπαίδευση για την ισότητα των φύλων.

Υπεύθυνοι για την εφαρμογή των παραπάνω μέτρων είναι:

- Το Διοικητικό Συμβούλιο
- Ο Διευθύνων Σύμβουλος
- Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων

Σε συνεργασία με:

- Τη Γενική Διεύθυνση
- Το Τμήμα Νομικών Υπηρεσιών
- Το Τμήμα Διοικητικών Υπηρεσιών

Έλεγχος με την πάροδο του χρόνου

Παρά το γεγονός ότι η εταιρεία ιδρύθηκε το 2018, σχετικά δεδομένα είναι διαθέσιμα από το έτος 2021 κι έπειτα.



Μεθοδολογία

Η ανάπτυξη και η οργάνωση του Σχεδίου Δράσης της Ισότητας των Φύλων (GEP) της Ανάπλαση Δημοσίων Χώρων Α.Ε., στηρίζεται στα τέσσερα μεθοδολογικά στάδια του κύκλου ζωής ενός GEP, τα οποία είναι:

- Η επισκόπηση της υπάρχουσας κατάστασης με τη βοήθεια της συλλογής ανά φύλο διαχωρισμένων στοιχείων που αφορούν την εταιρεία με σκοπό την αναγνώριση έμφυλων ανισοτήτων και η επισκόπηση σχετικών εθνικών και ευρωπαϊκών νόμων και κανονισμών.
- Ο καθορισμός των στόχων και ο σχεδιασμός δράσεων και μέτρων για την επίτευξή τους.
- Η εφαρμογή των μέτρων και των δράσεων.
- Η παρακολούθηση και η αξιολόγηση της προόδου και η λήψη και παροχή ανατροφοδότησης, ώστε να γίνουν πιθανές τροποποιήσεις και βελτιώσεις της εφαρμογής συνολικά του σχεδίου και των επιμέρους μέτρων και δράσεων.

Ορισμοί

Το φύλο (gender) αναφέρεται « στα κοινωνικά δομημένα χαρακτηριστικά των γυναικών και των ανδρών, όπως για παράδειγμα είναι οι κανόνες, οι ρόλοι και οι σχέσεις μεταξύ των ομάδων των γυναικών και των ανδρών.» Αυτό διαφοροποιείται από κοινωνία σε κοινωνία καθώς και ότι μπορεί να αλλάξει.

Η φυλετική ισότητα αναφέρεται «στην κατάσταση όπου οι άνθρωποι, ανεξαρτήτου γένους και φύλου, είναι ελεύθεροι να αναπτύξουν τις προσωπικές τους δυνατότητες και να κάνουν ελεύθερα επιλογές χωρίς να περιορίζονται από αυστηρά επιβεβλημένους φυλετικούς ρόλους. Οι διαφορετικές συμπεριφορές, προσδοκίες και ανάγκες θεωρούνται, αξιολογούνται και επιλέγονται ισότιμα.»

Η φυλετική ποικιλομορφία αναφέρεται σε έναν όρο, ο οποίος αναγνωρίζεται από ανθρώπους, οι οποίοι δεν ανήκουν στο φυλετικό δυαδικό σύστημα των ανδρών και γυναικών.

Το γένος (sex) αναφέρεται «στα διαφορετικά βιολογικά και φυσιολογικά χαρακτηριστικά των ανδρών και των γυναικών, όπως είναι τα αναπαραγωγικά όργανα, τα χρωμοσώματα, οι ορμόνες κ.α..»



Πηγές Αναφοράς

- 1) https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en
- 2) <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>
- 3) <https://fra.europa.eu/en/eu-charter/title/title-iii-equality>
- 4) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A12016E157>
- 5) https://www.constituteproject.org/constitution/Greece_2008?lang=en
- 6) <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/sex-and-gender>
- 7) https://eige.europa.eu/sites/default/files/gear_roadmap_02_successfactors_obstacles_0.pdf
- 8) [Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025 - Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων \(isotita.gr\)](http://isotita.gr)

