

ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ



ΑΝΚΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ Α.Ε.
ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ
ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

| | |
|--|----|
| 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ – ΝΟΜΙΚΟ ΚΑΙ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ | 3 |
| 1.1. Η Ελληνική Νομοθεσία | 3 |
| 1.2. Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο | 3 |
| 1.3. Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου (Gender Mainstreaming) σε ευρωπαϊκά προγράμματα | 5 |
| 1.4. Το Διεθνές Πλαίσιο | 6 |
| 1.5. Εθνικό Σχέδιο Δράσης ΕΣΔΙΦ 2021-2025 | 6 |
| 2. ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΑΝΚΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ | 9 |
| 2.1. Ποσοτικά και ποιοτικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων στον οργανισμό | 9 |
| 2.2. Διαχωρισμός βάσει ηλικίας | 11 |
| 2.3. Διαχωρισμός βάσει οικογενειακής κατάστασης | 12 |
| 3. ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ -ΣΤΟΧΟΙ & ΑΞΟΝΕΣ | 14 |
| 4. ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ | 15 |
| 5. ΑΞΟΝΕΣ ΔΡΑΣΗΣ & ΜΕΤΡΑ | 16 |
| 5.1. Υποστηρικτικές ενέργειες | 17 |
| 5.2. Παρακολούθηση των κριτηρίων κατηγοριοποίησης του προσωπικού ... | 18 |
| 5.3. Προβολή & Επικοινωνία | 18 |
| 6. ΧΡΟΝΟΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2026 | 19 |
| 7. ΑΝΑΜΕΝΟΜΕΝΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ | 20 |
| 8. ΕΠΙΛΟΓΟΣ | 21 |

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ – ΝΟΜΙΚΟ ΚΑΙ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Η ισότητα των φύλων είναι παγκόσμιο, κοινωνικό, πολιτικό και οικονομικό ζήτημα που επηρεάζει όλες τις κοινωνίες και παραπέμπει σε μια κοινωνία στην οποία άνδρες και γυναίκες μοιράζονται ισότιμα αγαθά, ευθύνες και δικαιώματα στην εργασία, την πολιτική, την ηγεσία, τον ελεύθερο χρόνο, την φροντίδα, την οικογενειακή και την προσωπική ζωή.

Το ελληνικό κράτος συμμορφώνεται με τη Στρατηγική της ΕΕ για την Ισότητα των Φύλων 2020-2025 και τη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας, τα οποία αντικατοπτρίζονται στο τελευταίο σχέδιο δράσης του, το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΕΣΔΙΦ) 2021-2025 του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας.

Το **Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025 (ΕΣΔΙΦ)** στηρίζεται σε συγκεκριμένο νομοθετικό πλαίσιο σε εθνικό και διεθνές επίπεδο. Διέπεται κυρίως από τον N. 4604/2019 και τον N. 4531/2018 και είναι σε πλήρη ευθυγράμμιση με τις ευρωπαϊκές πολιτικές και τις διεθνείς δεσμεύσεις της χώρας.

Συγκεκριμένα:

1.1. Η Ελληνική Νομοθεσία

- **N. 4604/2019 (ΦΕΚ Α' 50)**: «Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας» η οποία καθιέρωσε το πλαίσιο για την ενσωμάτωση της διάστασης φύλου στις δημόσιες πολιτικές και προβλέπει τη δημιουργία και λειτουργία Δημοτικών και Περιφερειακών Επιτροπών Ισότητας (ΔΕΠΙΣ – ΠΕΠΙΣ).
- **N. 4531/2018 (ΦΕΚ Α' 62)**: Κύρωση της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης (Συμβούλιο της Ευρώπης) για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας.

1.2. Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο

- **Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων 2020-2025 της ΕΕ**, που ορίζει τις προτεραιότητες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για ισότητα σε εργασία, συμμετοχή, προστασία από βία.

- ii. **Ευρωπαϊκός Δείκτης Ισότητας Φύλων (EIGE)**, στον οποίο βασίζεται η αξιολόγηση της προόδου των κρατών-μελών.
- iii. **Ευρωπαϊκές Συνθήκες και Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ**, που καθιερώνουν την ισότητα ως θεμελιώδη αρχή.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ενέκρινε τον **Χάρτη πορείας για τα δικαιώματα των γυναικών** στις 7 Μαρτίου 2025. Ο χάρτης πορείας παρουσιάζει ένα μακροπρόθεσμο όραμα για την επίτευξη της ισότητας των φύλων, με βάση τις βασικές αρχές και τους στόχους πολιτικής που καθορίζονται στη διακήρυξη των αρχών για μια κοινωνία με ισότητα των φύλων. Αποσκοπεί στην προάσπιση και την προαγωγή των δικαιωμάτων των γυναικών και στην αντιμετώπιση νέων προκλήσεων στον τομέα της ισότητας των φύλων, όπως οι προκαταλήψεις που διευκολύνονται από την τεχνολογία, οι διακρίσεις και η βία. Ο **χάρτης πορείας** καθορίζει το πολιτικό πλαίσιο της ΕΕ για τα δικαιώματα των γυναικών, το οποίο θα καθοδηγήσει τις δράσεις μας κατά τα επόμενα έτη. Παρέχει τη βάση για την ανάπτυξη στοχευμένων νομικών μέτρων και μέτρων πολιτικής στη στρατηγική για την ισότητα των φύλων μετά το 2025 και στο μέλλον, καθώς και για τη δημιουργία πολιτικών που λαμβάνουν υπόψη τη διάσταση του φύλου σε άλλες πρωτοβουλίες της Επιτροπής.

Παράλληλα, το **Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο** υπερασπίζεται τα δικαιώματα των γυναικών σε ολόκληρη την ΕΕ. Οι προσπάθειές του να διασφαλίσει την ισότητα των φύλων στην εργασία, στην πολιτική και σε άλλους τομείς είχαν ως αποτέλεσμα να θεσπιστεί η σχετική νομοθεσία-ορόσημο. Τα **νέα νομικά δεσμευτικά μέτρα** καλύπτουν ευρύ φάσμα θεμάτων, όπως:

- ⇒ Συμβολή στον τερματισμό των άνισων αποδοχών
- ⇒ Εξάλειψη των διακρίσεων λόγω φύλου
- ⇒ Ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών στα Διοικητικά Συμβούλια των επιχειρήσεων
- ⇒ Καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών.

1.3. Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου (Gender Mainstreaming) σε ευρωπαϊκά προγράμματα

Η διάσταση του φύλου ενσωματώνεται σε όλες τις πολιτικές και τα χρηματοδοτικά προγράμματα της ΕΕ, σύμφωνα με τη Στρατηγική για την ισότητα των φύλων της Ευρωπαϊκής Ένωσης όπως το **Horizon Europe** (για την έρευνα και καινοτομία) και το πρόγραμμα «**Πολίτες, ισότητα, δικαιώματα και αξίες**» (**CERV**).

Συγκεκριμένα, η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στα προγράμματα «**Ορίζοντας Ευρώπη**» (Horizon) αφορά την εφαρμογή της ως οριζόντιας αρχής στην έρευνα και την καινοτομία. Στόχος είναι η κατανόηση της φύσης των επιπτώσεων των ερευνητικών έργων σε άνδρες και γυναίκες και η ενσωμάτωση της ανάλυσης του φύλου στο περιεχόμενο των προτάσεων. Αυτό επιτυγχάνεται μέσω της υιοθέτησης Σχεδίων για την Ισότητα των Φύλων (Gender Equality Plans - GEPs) και μέσω της εφαρμογής εργαλείων και μεθόδων που λαμβάνουν υπόψη τη διάσταση του φύλου, όπως αναλύεται στα Γενικά Παραρτήματα των Προγραμμάτων Εργασίας του «Ορίζοντας Ευρώπη».

1.3.1. Βασικοί τρόποι ενσωμάτωσης

- **Ανάλυση φύλου (Gender Analysis):** Συμπερίληψη της ανάλυσης φύλου (sex and/or gender analysis) στο περιεχόμενο και τους στόχους του ερευνητικού έργου.
- **Σχέδια για την Ισότητα των Φύλων (GEPs):** Υποχρεωτική υιοθέτηση Σχεδίων για την Ισότητα των Φύλων για ορισμένες προκηρύξεις, ιδίως για οργανισμούς ερευνητικών φορέων.
- **Οριζόντια αρχή:** Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου αντιμετωπίζεται ως οριζόντια αρχή που εφαρμόζεται σε όλες τις ερευνητικές δραστηριότητες, πέρα από συγκεκριμένους τομείς.
- **Σεμινάρια και εργαλεία:** Διοργανώνονται σεμινάρια και αναπτύσσονται νέα εργαλεία για να βοηθήσουν τους ερευνητές στην κατανόηση και την αποτελεσματική εφαρμογή της διάστασης του φύλου, συμπεριλαμβανομένης της διατομεακότητας.

Σημειωτέο, σύμφωνα με το **πρόγραμμα Horizon Europe**, οι **Ερευνητικοί οργανισμοί και τα Πανεπιστήμια** που υποβάλλουν προτάσεις για χρηματοδότηση από το 2022 και μετά **υποχρεούνται να έχουν ένα εγκεκριμένο Σχέδιο Δράσης για**

την **Ισότητα των Φύλων** (Gender Equality Plan - GEP). Αυτά τα σχέδια πρέπει να καταρτίζονται και να υλοποιούνται με δέσμευση πόρων, αποσκοπούν στην αντιμετώπιση της ανισότητας των φύλων στην έρευνα και την καινοτομία, εστιάζοντας στην αλλαγή δομών, διαδικασιών και πολιτισμών.

1.4. Το Διεθνές Πλαίσιο

- **Σύμβαση του ΟΗΕ για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών (CEDAW, 1979)**, κυρωμένη από την Ελλάδα.
- **Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης (SDGs) 2030 του ΟΗΕ και ειδικά ο Στόχος 5: Ισότητα των Φύλων.**

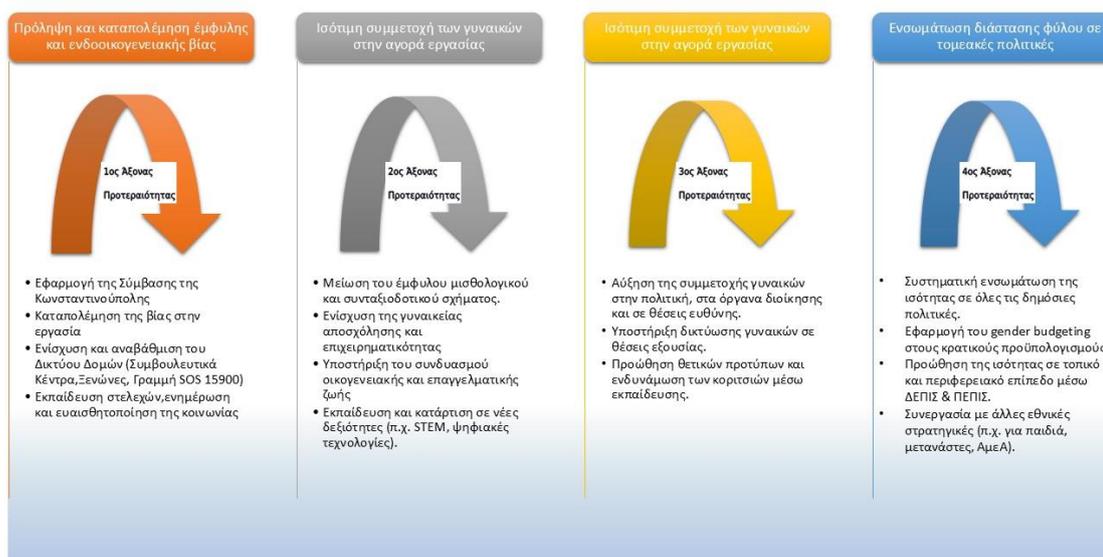
1.5. Εθνικό Σχέδιο Δράσης ΕΣΔΙΦ 2021-2025

Το νέο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025 σχεδιάστηκε σε μια περίοδο που είχε στιγματιστεί από τις επιπτώσεις που επέφερε η πανδημία του κορωνοϊού COVID – 19 στη χώρα μας αλλά και σε όλες τις χώρες της Ευρώπης.

Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025 και οι άξονές του εξειδικεύθηκαν με βάση τις προτεραιότητες της Γενικής Γραμματείας Δημογραφικής Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (ΓΓΔΟΠΙΦ), τις κατευθυντήριες γραμμές και απαιτήσεις των ευρωπαϊκών και διεθνών οργανισμών καθώς και τις ανάγκες της σύγχρονης ελληνικής κοινωνίας. Η ΓΓΔΟΠΙΦ είναι ο φορέας που επιβλέπει την υλοποίηση του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων και η επικαιροποίησή του αποτελεί μία συνεχή διαδικασία.

Το ΕΣΔΙΦ 2021-2025 αναπτύσσεται σε τέσσερις (4) θεματικούς άξονες Προτεραιότητας:

- 1 : Πρόληψη και καταπολέμηση έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας**
- 2 : Ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας**
- 3 : Ισότιμη συμμετοχή γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων/ ηγετικούς ρόλους**
- 4 : Ενσωμάτωση διάστασης φύλου σε τομεακές πολιτικές.**



Ωστόσο η προώθηση της ισότητας των φύλων σε τοπικό επίπεδο αποτελεί την κυριότερη πρόκληση για την ουσιαστική βελτίωση της θέσης των γυναικών στις τοπικές κοινωνίες. Προς αυτήν την κατεύθυνση κομβικό σημείο δικτύωσης και υλοποίησης έργων και δράσεων είναι οι **Δημοτικές και Περιφερειακής Επιτροπές Ισότητας**.

Σύμφωνα με το άρθρο 7 του ν. 4604/2019, **κάθε Περιφέρεια οφείλει να συγκροτήσει Περιφερειακή Επιτροπή Ισότητας (ΠΕΠΙΣ)**, με απόφαση του/της Περιφερειάρχη. Παράλληλα με το άρθρο 6 του ν. 4604/2019 προστέθηκε, σε συνέχεια του άρθρου 70 του ν. 3852/2010, νέο άρθρο 70Α, βάσει του οποίου συστήνεται πλέον σε κάθε Δήμο «Δημοτική Επιτροπή Ισότητας» (ΔΕΠΙΣ), καθώς η σύστασή της σε όλους του Δήμους κρίνεται επιβεβλημένη.

Τόσοι οι ΔΕΠΙΣ όσο και οι ΠΕΠΙΣ:

- λαμβάνουν υπ' όψη τις πολιτικές της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων, με σκοπό την ένταξη της ισότητας των φύλων στις πολιτικές της Περιφέρειας,
- εισηγούνται και συμμετέχουν στην κατάρτιση των Περιφερειακών και Δημοτικών Σχεδίων Ισότητας,
- διατυπώνουν προτάσεις και εισηγούνται προς τα αρμόδια όργανα της Περιφερειών και των Δήμων τη λήψη αναγκαίων μέτρων για την προώθηση

της ουσιαστικής ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς της οικονομικής, πολιτικής και κοινωνικής ζωής.

- επιδιώκουν τη διασφάλιση και προώθηση της ισότητας των φύλων και την εξάλειψη των έμφυλων στερεοτύπων μέσα από δράσεις επικοινωνίας και ευαισθητοποίησης των πολιτών της Περιφέρειας.

1.5.1. Αρμοδιότητες Περιφερειακής Επιτροπής Ισότητας των Φύλων

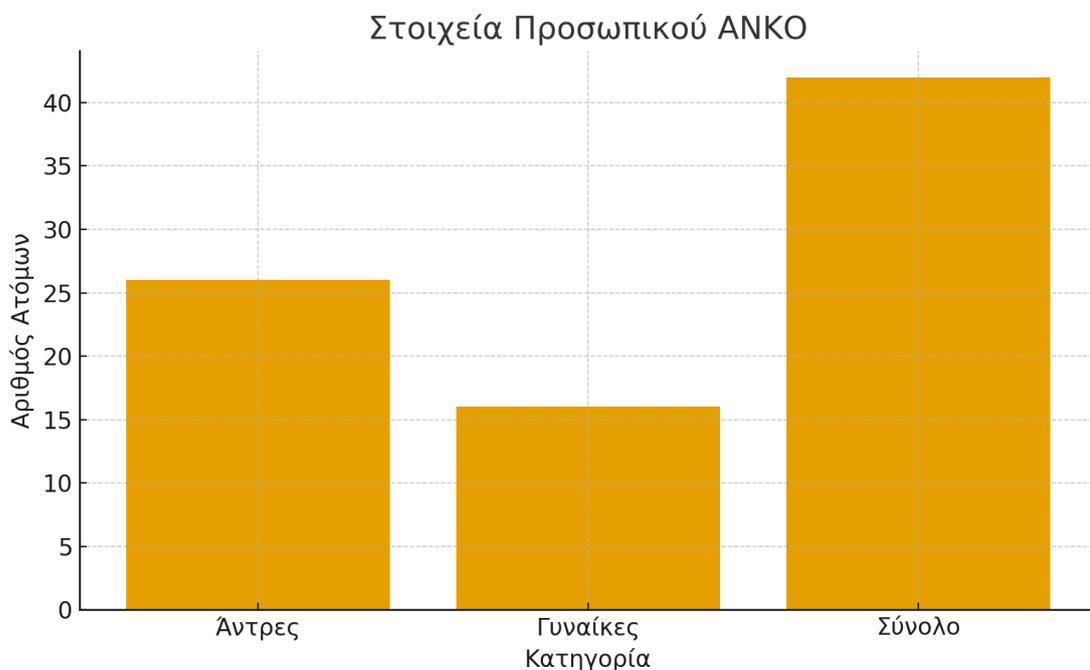
1. Λαμβάνει υπόψη τις πολιτικές της Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων και το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων, με σκοπό την ένταξη της ισότητας των φύλων στις πολιτικές της Περιφέρειας Δυτικής Μακεδονίας.
2. Εισηγείται και συμμετέχει στην κατάρτιση Περιφερειακού Σχεδίου Ισότητας.
3. Διατυπώνει προτάσεις και εισηγείται προς τα αρμόδια όργανα της περιφέρειας τη λήψη των αναγκαίων μέτρων για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς της οικονομικής, πολιτικής και κοινωνικής ζωής.
4. Συνεργάζεται με τις Δημοτικές Επιτροπές Ισότητας, τις αρμόδιες Υπηρεσιακές Μονάδες της Περιφέρειας, το Αυτοτελές Γραφείο Ισότητας της Περιφέρειας, καθώς και με λοιπές δομές και συλλογικότητες, οι οποίες δραστηριοποιούνται στο πεδίο της προώθησης θεμάτων ισότητας των φύλων και δικαιωμάτων των γυναικών.
5. Εισηγείται στο Περιφερειακό Συμβούλιο την ένταξη έργων στις Συλλογικές Αποφάσεις Έργων Περιφέρειας (Σ.Α.Ε.Π.), που προωθούν τα ανωτέρω μέτρα καθώς και σχετικές δράσεις ενημέρωσης και πληροφόρησης των πολιτών.
6. Συνεργάζεται με τις δομές του Δικτύου της Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών σε επίπεδο Περιφέρειας, καθώς και με φορείς της Κοινωνίας των Πολιτών.
7. Επιδιώκει τη διασφάλιση και προώθηση της ισότητας των φύλων και την εξάλειψη των έμφυλων στερεοτύπων μέσα από δράσεις επικοινωνίας και ευαισθητοποίησης των πολιτών της Περιφέρειας.

2. ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΑΝΚΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

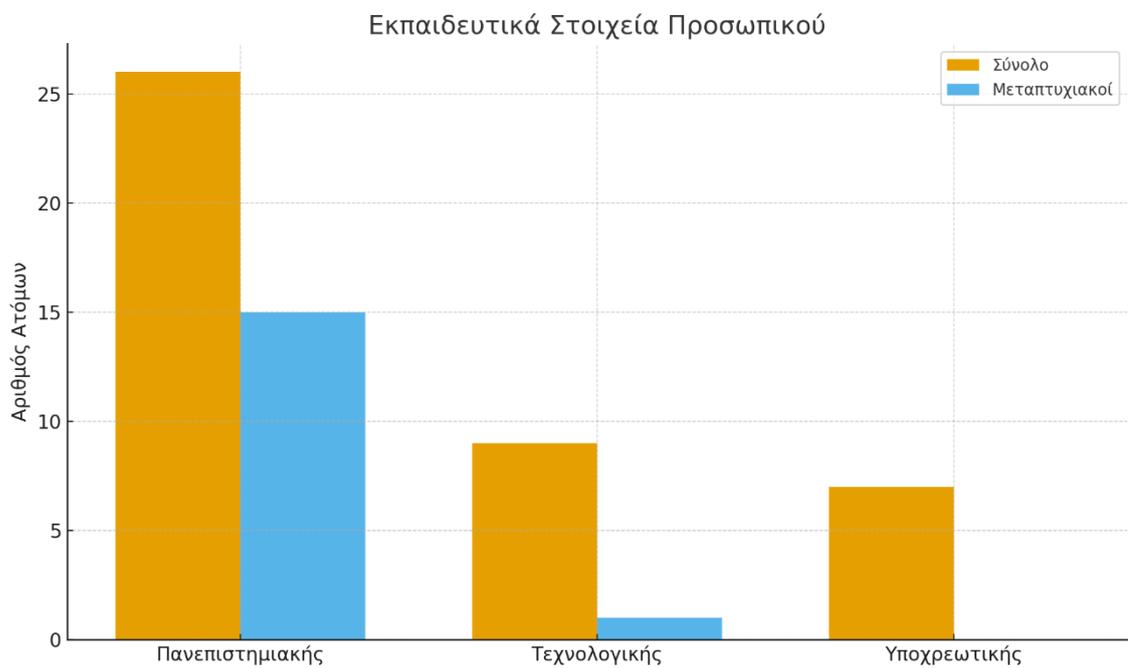
Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων στον Αναπτυξιακό Οργανισμό της Δυτικής Μακεδονίας αποτελεί μία δομημένη προσέγγιση για την αντιμετώπιση των έμφυλων διακρίσεων και την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας σε όλους τους τομείς λειτουργίας του, από την πρόσληψη έως τη λήψη αποφάσεων και την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις δράσεις και τα προγράμματα που διαχειρίζεται. Στόχος είναι η δημιουργία ενός πιο δίκαιου και συμπεριληπτικού εργασιακού περιβάλλοντος, η πλήρης αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού και η ενίσχυση της ανάπτυξης και της καινοτομίας.

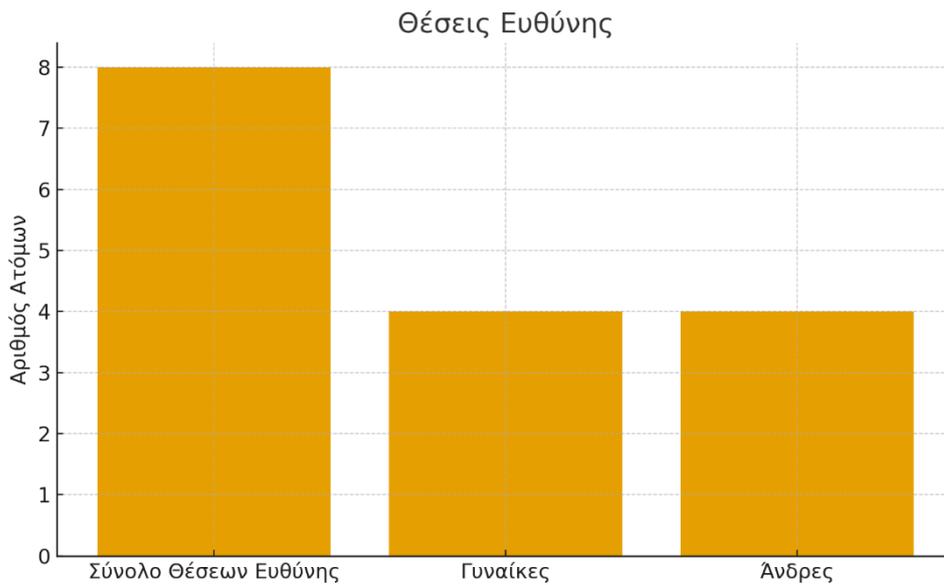
2.1. Ποσοτικά και ποιοτικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων στον οργανισμό

Στην ΑΝΚΟ εργάζονται **42 άτομα** με μισθωτή σχέση εργασίας, εκ των οποίων **26 είναι άντρες και 16 είναι γυναίκες**. Δύο (2) στελέχη της εταιρείας είναι μέλη της Διοίκησης. Η εταιρεία συνεργάζεται επίσης με επιστημονικό προσωπικό μέσω συμβάσεων έργου. Στον οργανισμό υπάρχει και Ιατρός Εργασίας.



- ✓ Από τους 42 εργαζόμενους, με μισθωτή σχέση εργασίας, οι 26 είναι Πανεπιστημιακής εκπαίδευσης, εκ των οποίων οι 15 είναι και κάτοχοι Μεταπτυχιακού τίτλου.
- ✓ Οι 9 είναι Τεχνολογικής εκπαίδευσης, εκ των οποίων ο ένας (1) είναι κάτοχος Μεταπτυχιακού τίτλου.
- ✓ Οι 7 είναι Υποχρεωτικής εκπαίδευσης (ΔΕ).
- ✓ Θέσεις ευθύνης (Υπεύθυνοι Τμήματος) κατέχουν 8 άτομα εκ των οποίων οι 4 είναι γυναίκες.

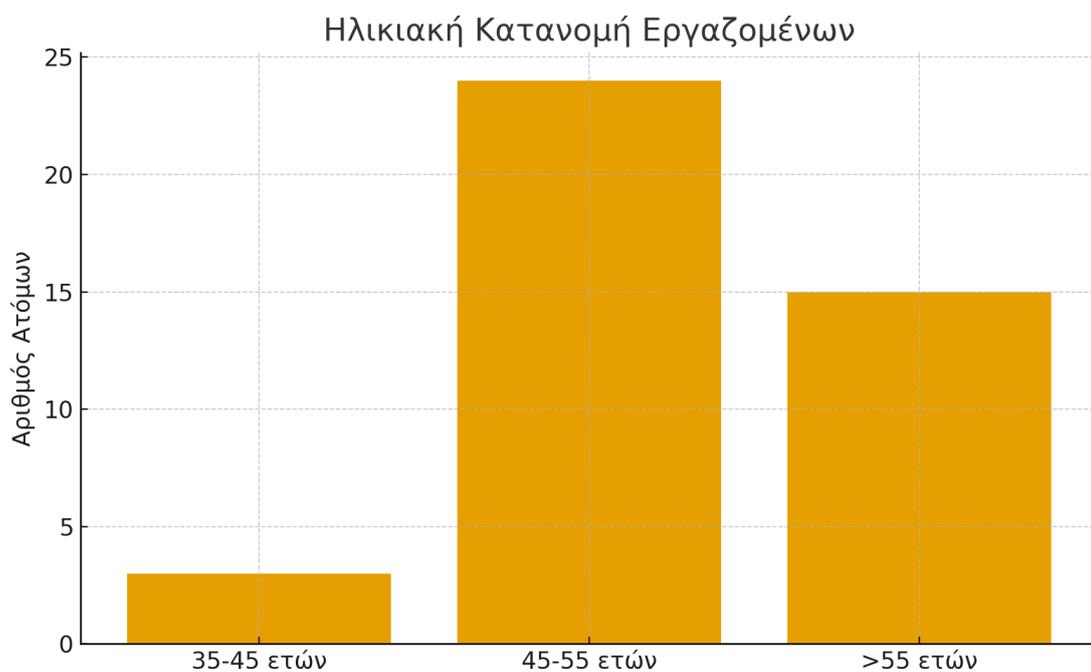




2.2. Διαχωρισμός βάσει ηλικίας

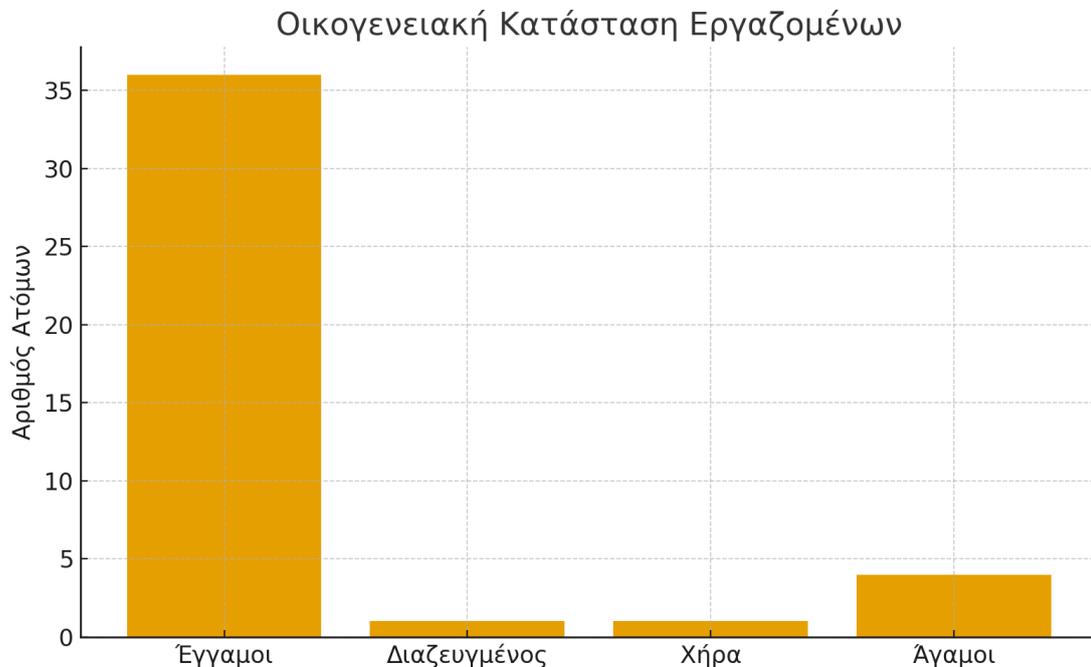
Από τους 42 εργαζόμενους με μισθωτή σχέση εργασίας:

- Τρία (3) άτομα είναι στην ηλικιακή κλίμακα από 35 ετών-45 ετών,
- Εικοσιτέσσερα (24) άτομα είναι στην κλίμακα 45ετών -55 ετών
- Δεκαπέντε (15) άτομα είναι στην κλίμακα πάνω >55 ετών



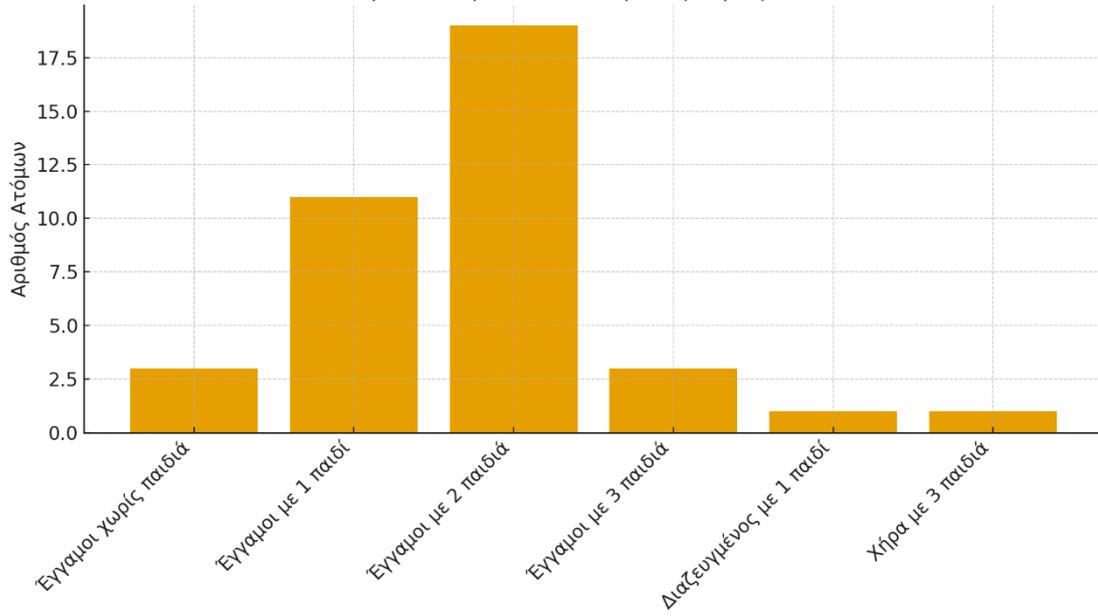
2.3. Διαχωρισμός βάσει οικογενειακής κατάστασης

⇒ Από τους 42 εργαζόμενους με μισθωτή σχέση εργασίας οι 36 είναι έγγαμοι, 1 είναι διαζευγμένος, 1 είναι χήρα και 4 είναι άγαμοι.



⇒ Από τους 36 έγγαμους εργαζόμενους, οι τρεις (3) δεν έχουν παιδιά, οι έντεκα (11) έχουν 1 παιδί, οι δεκαεννέα (19) έχουν 2 παιδιά, οι τρεις (3) έχουν τρία (3) παιδιά και οι διαζευγμένοι είναι ένας (1) και έχουν ένα (1) παιδί. Η χήρα έχει τρία (3) παιδιά.

Οικογενειακή Κατάσταση & Αριθμός Παιδιών



3. ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ -ΣΤΟΧΟΙ & ΑΞΟΝΕΣ

Η ισότητα των φύλων δεν αποτελεί μόνο ηθική ή νομική υποχρέωση· είναι καταλύτης ανάπτυξης, καινοτομίας και κοινωνικής συνοχής. Η ANKO Δυτικής Μακεδονίας Α.Ε., ως Αναπτυξιακός Οργανισμός, δεσμεύεται να διαμορφώσει ένα περιβάλλον στο οποίο κάθε άτομο, ανεξαρτήτως φύλου, να μπορεί να αναπτύσσει το δυναμικό του χωρίς εμπόδια ή προκαταλήψεις. Άλλωστε, ο οργανισμός, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, έθεσε σε ισχύ το 2023 τον **"Κανονισμό Πολιτικής για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία και την αντιμετώπιση και διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας»**

Βασική προτεραιότητα παραμένει η διασφάλιση ενός υγιούς, εργασιακού περιβάλλοντος που θα βασίζεται στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και τον αμοιβαίο σεβασμό, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή σε κάθε μορφής βία, παρενόχληση και εργασιακό εκφοβισμό.

Το Όραμα του Σχεδίου Δράσης για την ισότητα των Φύλων στην ANKO Δυτικής Μακεδονίας Α.Ε. είναι:

ANKO - Ένας σύγχρονος οργανισμός όπου η ισότητα των φύλων ενσωματώνεται σε κάθε στρατηγική, διαδικασία και πολιτική.

4. ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ

1. **Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου** σε όλες τις πολιτικές και δράσεις του Οργανισμού.
2. **Ισότιμη συμμετοχή** ανδρών και γυναικών σε θέσεις ευθύνης και λήψης αποφάσεων.
3. **Καταπολέμηση στερεοτύπων** και ενίσχυση της **ισότιμης εκπροσώπησης** σε έργα, προγράμματα και δράσεις.
4. **Εξάλειψη έμφυλων ανισοτήτων** στην εργασία, την αμοιβή, και την επαγγελματική εξέλιξη.
5. **Δημιουργία μηχανισμών παρακολούθησης και αξιολόγησης** των δράσεων και της προόδου από την εφαρμογή τους.

5. ΑΞΟΝΕΣ ΔΡΑΣΗΣ & ΜΕΤΡΑ

Άξονας 1: Θεσμική Ενδυνάμωση

- Δημιουργία **Επιτροπής Ισότητας** στον οργανισμό.
- Ενσωμάτωση ρήτρας ισότητας φύλων σε όλες τις συμβάσεις και προκηρύξεις μελετών και έργων που υλοποιεί ο φορέας.
- Κατάρτιση **Κώδικα Δεοντολογίας για την Ισότητα και κατά της Παρενόχλησης** ενσωματώνοντας τις διατάξεις του υφιστάμενου **Κανονισμού Πολιτικής** για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία και την αντιμετώπιση και διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας»

Άξονας 2: Ισότητα στην Εργασία

- Διασφάλιση μισθολογικών πολιτικών με γνώμονα τη **διαφάνεια και την ισότητα**.
- Εφαρμογή **ευέλικτων μορφών εργασίας, όπου απαιτείται**, για την υποστήριξη της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.
- Υλοποίηση **προγραμμάτων mentoring** για γυναίκες σε θέσεις ευθύνης.
- **Εφαρμογή ευέλικτων διευθετήσεων**, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία (π.χ. εφαρμογή του θεσμικού πλαισίου για γονείς παιδιών έως 12 ετών και φροντιστές *ά. 31 ν. 4808/2021*) όπου απαιτείται.

Άξονας 3: Διασφάλιση φυσικής προσβασιμότητας

Διευκόλυνση φυσικής πρόσβασης στο κτίριο του οργανισμού για άτομα με αναπηρία (ράμπες, ανελκυστήρες, χώροι υγιεινής, γραφεία, κοινόχρηστοι χώροι, λήψη υπόψη πιθανής αναπηρίας κατά την επιλογή χώρων/τοποθεσιών για διεξαγωγή διασκέψεων, εκδηλώσεων κ.λπ.) καθώς και ενσωμάτωση ψηφιακών εφαρμογών στον ιστότοπο του φορέα για την ευκολότερη πρόσβαση ατόμων με οπτική αναπηρία.

Άξονας 4: Εκπαίδευση & Ευαισθητοποίηση

- Υλοποίηση ετήσιων **σεμιναρίων, διαλέξεων για την ισότητα και τη διαφορετικότητα** και την καταπολέμηση έμφυλων στερεοτύπων.
- Δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού σχετικά με **θέματα αναπηρίας**.
- Δημιουργία και διανομή **ενημερωτικού υλικού** για την ενσωμάτωση της ισότητας στις δράσεις ανάπτυξης που υλοποιεί ο οργανισμός.

Άξονας 5: Επικοινωνία & Ορατότητα

- Δημοσίευση **δράσεων και καλών πρακτικών ίσων ευκαιριών** από ευρωπαϊκά προγράμματα που υλοποιεί ή συμμετέχει ο οργανισμός.
- Συνεργασία με **φορείς, ΜΚΟ και εκπαιδευτικά ιδρύματα** για κοινές πρωτοβουλίες που προάγουν θέματα ισότητας.

Άξονας 6: Παρακολούθηση & Αξιολόγηση

- Καθιέρωση **δεικτών ισότητας** και ετήσιων εκθέσεων προόδου.
- Ενσωμάτωση νέων πολιτικών & δεικτών για τη βελτίωση των πολιτικών ισότητας.

5.1. Υποστηρικτικές ενέργειες

- Έκδοση και διανομή **κατευθυντήριων οδηγιών** για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία.
- **Υιοθέτηση διαδικασίας παραλαβής αναφορών (έντυπα /ψηφιακές φόρμες)** σχετικά με περιστατικά βίας ή παρενόχλησης και μεροληπτικών συμπεριφορών που παραβιάζουν το Σχέδιο Ισότητας.

Με την τυποποιημένη διαδικασία παραλαβής αναφορών θα διασφαλίζεται ότι:

- α) δεν υπάρχουν άμεσα ή έμμεσα εμπόδια στην κατάθεση αναφορών/καταγγελιών από τον/την θιγόμενο/η υπάλληλο,*
- β) όλες οι αναφορές υποβάλλονται με εμπιστευτικό πρωτόκολλο και τήρηση της υποχρέωσης εχεμύθειας και εμπιστευτικότητας,*

γ) είναι σαφώς προσδιορισμένες οι αρμοδιότητες παραλαβής και διαχείρισης των αναφορών, συμπεριλαμβανομένης της ενδεχόμενης παραπομπής τους σε έτερο αρμόδιο όργανο σε περίπτωση τέλεσης πειθαρχικού παραπτώματος.

5.2. Παρακολούθηση των κριτηρίων κατηγοριοποίησης του προσωπικού

Τακτική συλλογή και επικαιροποίηση στοιχείων για το προσωπικό, την χωρική κατανομή, τα τμήματα και την εκπροσώπηση των φύλων σε όλες τις θέσεις, συμπεριλαμβανομένων των θέσεων υψηλής ευθύνης.

5.3. Προβολή & Επικοινωνία

Η ANKO θα καταβάλλει συνεχή μέριμνα ώστε να εντάσσει στην ατζέντα των εκδηλώσεων και των άλλων δράσεων προβολής ένα διαφοροποιημένο φάσμα ομιλητών/τριών, περνώντας έτσι το μήνυμα του σεβασμού, της ισότητας και της συμπερίληψης σε όλα τα πεδία και με κάθε ευκαιρία.

6. ΧΡΟΝΟΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2026

| Τρίμηνο | Κύριες Δράσεις |
|------------|--|
| Α' Τρίμηνο | Σύσταση Επιτροπής Ισότητας , εκκίνηση εσωτερικών δράσεων ενημέρωσης & ευαισθητοποίησης για θέματα ισότητας και συμπερίληψης |
| Β' Τρίμηνο | Εκπαιδευτικά σεμινάρια, διαλέξεις & διαμόρφωση Κώδικα Δεοντολογίας για θέματα ισότητας. |
| Γ' Τρίμηνο | Εφαρμογή πολιτικών ισότιμης μισθοδοσίας & εξέλιξης με τη συμμετοχή γυναικών σε επιτροπές και Δ.Σ., όπου αυτό είναι εφικτό. |
| Δ' Τρίμηνο | Αξιολόγηση, έκθεση απολογισμού και αναθεώρηση στόχων |

7. ΑΝΑΜΕΝΟΜΕΝΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

- Αύξηση της συμμετοχής γυναικών σε δράσεις και θέσεις ευθύνης.
- Εφαρμογή πολιτικών ίσης αμοιβής και εξέλιξης των γυναικών σε θέσεις ευθύνης.
- Τακτική ενημέρωση του προσωπικού για θέματα ισότητας και νομοθεσίας εφαρμογής πολιτικών καθώς και δημιουργία θετικής κουλτούρας συμπερίληψης και μείωσης περιστατικών διάκρισης.
- Διαγενεακή ισότητα & ανταλλαγή γνώσης όπου στόχος του οργανισμού είναι να προωθήσει ένα περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς και έναν ελκυστικό χώρο εργασίας όπου όλοι/ες οι εργαζόμενοι/ες νιώθουν ότι τους/τις εκτιμούν, τους/τις σέβονται και τους/τις υποστηρίζουν στο ταξίδι της σταδιοδρομίας τους, ανεξάρτητα από την ηλικία τους. Υιοθετείται , δηλαδή, μια «ευαίσθητη» αντιμετώπιση, ως προς την ηλικία, για το ανθρώπινο δυναμικό έτσι ώστε να υπάρχει, καθημερινά, αμοιβαία συνεργασία και να επιτυγχάνεται η ομαλή διαδοχή νέου δυναμικού στον φορέα, μετά την αποχώρηση έμπειρων στελεχών λόγω συνταξιοδότησης ή οικειοθελούς αποχώρησης.

8. ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Η ισότητα των φύλων δεν είναι έργο μιας ημέρας, αλλά συνεχής διαδικασία αλλαγής νοοτροπίας, πολιτικής και πράξης. Με το **Σχέδιο Δράσης ANKO 2025**, ο Αναπτυξιακός Οργανισμός επιχειρεί να γίνει **παράδειγμα κοινωνικής υπευθυνότητας**, αποδεικνύοντας πως η ανάπτυξη χωρίς ισότητα είναι απλά ατελής.