



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΜΑΔΑ ΔΙΑΣΩΣΗΣ
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

Πολιτική και Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων



Δεκέμβριος 2021
Θεσσαλονίκη

v.1.0



Περιεχόμενα

| | |
|--------------------------------------------------------|----|
| 1. Εισαγωγή | 3 |
| 2. Θεσμικό Πλαίσιο | 4 |
| 3. Κατανομή φύλων στην ΕΟΔ | 7 |
| a. Υφιστάμενη Κατάσταση | 7 |
| b. Σχέδιο για την προώθηση της ισότητας των φύλων..... | 7 |
| Βραχυπρόθεσμοι στόχοι: | 8 |
| Μεσοπρόθεσμοι στόχοι: | 8 |
| Μακροπρόθεσμοι στόχοι: | 9 |
| 4. Παρακολούθηση και αξιολόγηση του σχεδίου | 10 |
| 5. Επίλογος/Συμπέρασμα/Ανακεφαλαίωση | 11 |



1. Εισαγωγή

Η αυξανόμενη κοινωνική και πολιτιστική αποδοχή των διαφορετικών ταυτοτήτων και χαρακτηριστικών, καθώς και η αναγνώριση των ιστορικών, αλλά και των σύγχρονων ανισοτήτων και διακρίσεων, έχει ως αποτέλεσμα την ανάγκη για την ενισχυμένη υποστήριξη των αρχών της ισότητας, της προστασίας και του σεβασμού της διαφορετικότητας και των προσπαθειών δίκαιης και ισότιμης ένταξης. Ιδιαίτερη επιμέλεια κρίνεται απαραίτητη, προκειμένου να διαμορφωθεί στρατηγική για τη διασφάλιση της ίσης πρόσβασης όλων σε ευκαιρίες, ανεξαρτήτως προσωπικών ή πολιτισμικών χαρακτηριστικών, ενώ η ισοτιμία και η δίκαιη ένταξη διασφαλίζουν την ισότητα στις ευκαιρίες, αφαιρώντας τα εμπόδια που στο παρελθόν έχουν αποτρέψει την πρόσβαση. Όλο και περισσότερες κοινότητες και οργανώσεις εφαρμόζουν δομικές ή ρυθμιστικές αλλαγές με στόχο το σεβασμό της διαφορετικότητας και την κοινωνική αποδοχή.

Εδώ και πάρα πολλά χρόνια, η ισότητα των φύλων στο χώρο εργασίας, και συγκεκριμένα τα δικαιώματα των γυναικών, ήταν το επίκεντρο τέτοιων διορθώσεων. Όμως, παρά την πρόοδο που διακρίνεται στις πολιτικές ισότητας των φύλων (πχ. στους χώρους εργασίας), εξακολουθούν να απαιτούνται ρυθμίσεις για τις παντός είδους διακρίσεις, όχι μόνο ως προς το βιολογικό, αλλά και ως προς το κοινωνικό φύλο, την ταυτότητα φύλου και τον σεξουαλικό προσανατολισμό.



2. Θεσμικό Πλαίσιο

Το παρόν Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων έχει σχεδιαστεί σύμφωνα με την εθνική και ευρωπαϊκή νομοθεσία και ευθυγραμμίζεται με εθνικές πρωτοβουλίες και δράσεις που εστιάζουν στην ισότητα των δικαιωμάτων γυναικών και ανδρών, την απαγόρευση των διακρίσεων, την ίση μεταχείριση, την αποτροπή της έμφυλης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, την κοινωνική ευθύνη των οργανισμών. Ειδικότερα, για την εκπόνηση του Σχεδίου λήφθηκαν υπόψη συγκεκριμένα άρθρα, πολιτικές και οδηγίες όπως:

- Η οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ης Ιουνίου 2019 σχετικά με την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για τους γονείς και τη σταδιοδρομία και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου
- Η οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 7ης Ιουλίου 2010, σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών που ασκούν ανεξάρτητη δραστηριότητα και την κατάργηση της οδηγίας 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου
- Η οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και εργασίας.
- Η οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη θέσπιση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία
- Η οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ προσώπων ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής
- Η οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 9ης Φεβρουαρίου 1976 για την εφαρμογή της αρχής ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση, την προαγωγή και τις συνθήκες εργασίας
- Το άρθρο 4, παράγραφος 2 του Συντάγματος της Ελλάδας, στο οποίο προβλέπεται πως «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις».



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΜΑΔΑ ΔΙΑΣΩΣΗΣ (Ε.Ο.Δ.)

- Το άρθρο 22, παράγραφος 1(β) του Συντάγματος της Ελλάδας, στο οποίο προβλέπεται πως: *«Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας».*
- Το άρθρο 116, παράγραφος 2 του Συντάγματος της Ελλάδας, στο οποίο προβλέπεται πως: *«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».*
- Το Νόμο υπ' αριθμόν 4604 (ΦΕΚ Α' 50/26.03.2019) περί *«Προώθησης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψης και καταπολέμησης της έμφυλης βίας»*
- Το Νόμο υπ' αριθμόν 4531/2018 (ΦΕΚ Α' 62/5.4.2018), με τον οποίο κυρώνεται η Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας και ενσωματώνεται η 2005/214/ΔΕΥ απόφαση *«αναγνωρίζοντας τη δομική φύση της βίας κατά των γυναικών ως βίας βασιζόμενης στο φύλο, και ότι η βία κατά των γυναικών αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους κοινωνικούς μηχανισμούς μέσω των οποίων οι γυναίκες εξαναγκάζονται σε υποδεέστερη θέση σε σύγκριση με τους άνδρες».*
- Το Νόμο υπ' αριθμόν 4443 (ΦΕΚ Α' 232/9.12.2016) περί «Ι) Ενσωμάτωσης 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»
- Το Νόμο υπ' αριθμόν 4097 (ΦΕΚ Α' 235/2.12.2012) περί *«Εφαρμογής 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»*
- Το Νόμο υπ' αριθμόν 4097 (ΦΕΚ Α' 235/2.12.2012) άρθρο 48, περί *«Προσαρμογής της ελληνικής νομοθεσίας στην Οδηγία 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου της 8ης Μαρτίου 2010 σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας – πλαισίου για τη γονική άδεια, η οποία έχει συναφθεί στις 18 Ιουνίου 2009 από τις διακλαδικές οργανώσεις των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC)».*



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΜΑΔΑ ΔΙΑΣΩΣΗΣ (Ε.Ο.Δ.)

- Το Προεδρικό Διάταγμα 105/2003 (ΦΕΚ 96/Α` 23.4.2003) περί «Προσαρμογής του εσωτερικού δικαίου προς τις διατάξεις της οδηγίας 97/80/ΕΚ του Συμβουλίου της 15.12.1997 (ΕΕ L 14 της 20.1.1998, σελ 6) «σχετικά με το βάρος αποδείξεως σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου»
- Το Νόμο υπ' αριθμόν 1414/1984 (ΦΕΚ 10/Α` 2.2.1984) περί «Εφαρμογής της αρχής της ισότητας των φυλών στις εργασιακές σχέσεις».
- Το Νόμο υπ' αριθμόν 4491/2017 (ΦΕΚ Α' 152/13.10.2017) περί «Νομικής αναγνώρισης της ταυτότητας φύλου»



3. Κατανομή φύλων στην ΕΟΔ

α. Υφιστάμενη Κατάσταση

Σύμφωνα με τα στοιχεία που υπάρχουν στις βάσεις δεδομένων της ΕΟΔ κατά την 10η Νοεμβρίου του 2021, προκύπτουν εγγραφές οι οποίες αντιστοιχούν σε 2238 άτομα (εργαζόμενοι και εθελοντές). Παρακάτω δίνεται η κατανομή των φύλων ανά λειτουργικό τομέα της ΕΟΔ, όπως αυτή ισχύει την 10^η Νοεμβρίου του 2021:

| Τομέας | Σύνολο | Άνδρες | Γυναίκες |
|----------------------|--------|---------------|--------------|
| Διοικητικό Συμβούλιο | 7 | 5 71,4% | 2 28,6% |
| Υπάλληλοι | 7 | 5 71,4% | 2 28,6% |
| Εξελεγκτική Επιτροπή | 3 | 2 66,7% | 1 33,3% |
| Εθελοντές | 2235 | 1348 60,3% | 887 39,7% |

β. Σχέδιο για την προώθηση της ισότητας των φύλων

Για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην ΕΟΔ, αποφασίζεται η δημιουργία Επιτροπής Ισότητας. Η Επιτροπή θα αποτελείται από 4 μέλη, 2 άνδρες και 2 γυναίκες. Τα μέλη της Επιτροπής θα εκλέγονται σύμφωνα με τη διαδικασία ανάδειξης Επιτροπών της ΕΟΔ, όπως αυτή προβλέπεται από το Καταστατικό της οργάνωσης, και θα έχουν 3ετή θητεία.

Η Επιτροπή θα είναι αρμόδια για την θεσμοθέτηση στόχων, καθώς και για την διασφάλιση της ισότητας μεταξύ των φύλων. Θα μπορεί επιπρόσθετα να διοργανώνει εκπαιδεύσεις, ημερίδες και ομιλίες με σκοπό την προώθηση της ισότητας των φύλων, την επιμόρφωση σε θέματα διαφορετικότητας, την αναγνώριση και αποτροπή συμπεριφορών διάκρισης και την προστασία από κάθε είδους παρενόχληση.

Το σχέδιο για την ισότητα των φύλων θα συσταθεί σε 4 πυλώνες και θα αφορά:

1. την προώθηση της έμφυλης ισότητας στο Διοικητικό Συμβούλιο
2. την προώθηση της έμφυλης ισότητας στην επιλογή εργαζομένων
3. την προώθηση της έμφυλης ισότητας στις Επιτροπές
4. την προώθηση της έμφυλης ισότητας των εθελοντών



Βραχυπρόθεσμοι στόχοι:

Για την προώθηση της έμφυλης ισότητας των εθελοντών θα εφαρμοστεί διασύνδεση της Επιτροπής με όλα τα Τμήματα, τις Διευθύνσεις και τα Παραρτήματα της ΕΟΔ, με στόχο τη διαμόρφωση εσωτερικού δικτύου για την προώθηση ζητημάτων που συνδέονται με το φύλο (ένα φυσικό πρόσωπο από κάθε Τμήμα, Διεύθυνση, Παράρτημα θα λειτουργεί ως ο/η σύνδεσμος με την Επιτροπή).

Επιπλέον, θα αναθεωρηθούν τα εκπαιδευτικά προγράμματα όλων των επιπέδων, είτε αυτά είναι εσωτερικά είτε εξωτερικά, με σκοπό τον εμπλουτισμό τους ως προς την έμφυλη ισότητα, τόσο στο περιεχόμενο της διδακτικής ύλης όσο και στην πρακτική εφαρμογή της εκπαίδευσης.

Επιπρόσθετα, θα προγραμματιστούν εκδηλώσεις και προγράμματα σε συνεργασία με άλλους φορείς, με στόχο την ενημέρωση, την ευαισθητοποίηση, την επιμόρφωση και την εκπαίδευση των μελών της κοινότητας της ΕΟΔ σε θέματα φύλου, σεξουαλικότητας και αντίστοιχων διακρίσεων (π.χ. βιολογικό και κοινωνικό φύλο, διεμφυλικότητα, έμφυλοι ρόλοι και ταυτότητα φύλου, σεξουαλικός προσανατολισμός, έμφυλες διακρίσεις, σεξουαλική παρενόχληση, γλωσσικός σεξισμός).

Τέλος, θα ενθαρρυνθεί η ευαισθητοποίηση σε σχέση με τη χρήση ορθής γλώσσας και μη σεξιστικών εκφράσεων (εκδηλώσεις, σεμινάρια, επιμόρφωση, τα οποία θα απευθύνονται σε ολόκληρη την κοινότητα της ΕΟΔ).

Μεσοπρόθεσμοι στόχοι:

Μεσοπρόθεσμα, σχεδιάζονται οι παρακάτω στόχοι, οι οποίοι ενδέχεται να αναπροσαρμοστούν μετά τη σύσταση της Επιτροπής Ισότητας της ΕΟΔ.

1. Αναθεώρηση των ήδη υπαρχόντων νομικών κειμένων της ΕΟΔ με προσθήκες και αλλαγές στον Εσωτερικό Κανονισμό (εκτενέστερη αναφορά σε ζητήματα φύλου – δέσμευση για απουσία διακρίσεων).
2. Προσδιορισμός περαιτέρω κανόνων στον Κώδικα Δεοντολογίας της ΕΟΔ που θα αναφέρονται στην έμφυλη ισότητα
3. Σύνταξη Κώδικα Δεοντολογίας και Καλής Πρακτικής για θέματα παρενόχλησης εντός της κοινότητας της ΕΟΔ
4. Θεσμοθέτηση πολιτικών ισότητας των φύλων σε όλα τα επίπεδα



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΜΑΔΑ ΔΙΑΣΩΣΗΣ (Ε.Ο.Δ.)

Μακροπρόθεσμοι στόχοι:

Τέλος, έχουν οριστεί και μακροπρόθεσμοι στόχοι οι οποίοι έχουν ως αποτέλεσμα την αποδοτικότερη και αποτελεσματικότερη εξίσωση των φύλων:

1. Σύναψη μνημονίων συνεργασίας με φορείς της τοπικής κοινωνίας, νοσοκομεία και λοιπά ιδρύματα για τη στήριξη θυμάτων περιστατικών διακρίσεων και παραβάσεων σχετιζόμενων με το φύλο (βιολογικό ή κοινωνικό) ή το σεξουαλικό προσανατολισμό των θυμάτων
2. Προώθηση πολιτικών για την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και των δύο γονέων ανεξαρτήτως φύλου (π.χ. δυνατότητα για μερική απασχόληση, δυνατότητα διακοπής της επαγγελματικής σταδιοδρομίας και στη συνέχεια επιστροφής, υποβοήθηση νέων γονέων σε ό,τι αφορά τα ωράρια και τις συνθήκες εργασίας, ώστε να μπορούν να συνδυάζουν την ανατροφή των παιδιών με την εργασία τους κ.ο.κ.).



4. Παρακολούθηση και αξιολόγηση του σχεδίου

Το σχέδιο δράσης για την ισότητα των φύλων έχει ως στόχο την πλήρως ισορροπημένη έμφυλη κατανομή στην ΕΟΔ. Για τον λόγο αυτό, η ισχύς του είναι διαχρονική και είναι απαιτητό να παρακολουθείται στενά η εφαρμογή του. Καθώς τα δεδομένα της αγοράς εργασίας, αλλά και οι προσεγγίσεις νέων εθελοντών μεταβάλλονται διαρκώς από διάφορους παράγοντες του εξωτερικού περιβάλλοντος της οργάνωσης, το παρόν σχέδιο δύναται να τροποποιείται μετά την έλευση της 3ετούς θητείας της Επιτροπής Ισότητας ή και νωρίτερα (εάν αυτό κριθεί απαραίτητο).

Για την αποτελεσματική παρακολούθηση επίτευξης των στόχων θα δημιουργούνται αναφορές σε ετήσια βάση. Στόχος των αναφορών είναι η ποσοτική εκτίμηση, αλλά και η ποιοτική ερμηνεία των αποτελεσμάτων σχετικά με την έμφυλη κατανομή. Με βάση τα πορίσματα των αναφορών, θα αξιολογούνται και θα επανασχεδιάζονται οι σχετικοί τρόποι δράσης. Το σύνολο των εν λόγω αναφορών, των σχετικών μέτρων και των αντίστοιχων δράσεων θα κοινοποιείται στα μέλη της ΕΟΔ, με σκοπό την από κοινού εξίσωση της έμφυλης κατανομής.



5. Επίλογος/Συμπέρασμα/Ανακεφαλαίωση

Στόχος του παρόντος σχεδίου είναι:

- η προώθηση και εξασφάλιση της **ουσιαστικής ισότητας**, όπως αυτή ορίζεται στο Ν. 4604/2019 (άρθρο 2, παράγραφος 4, ΦΕΚ 50/Α/26-3-2019) ως : «η ισότητα των φύλων, μέσω της οποίας διευρύνεται και κατοχυρώνεται στην πράξη η τυπική νομική ισότητα και η προστατευτική και διορθωτική ή επανορθωτική διάσταση της ισότητας των φύλων, διασφαλίζονται ίσες ευκαιρίες σε κάθε έκφανση του ιδιωτικού και δημόσιου βίου, αίρονται οι διακρίσεις και ανισότητες πολλαπλών μορφών και βελτιώνονται ουσιαστικά οι συνθήκες διαβίωσης των γυναικών ή των πολιτών ανεξαρτήτως φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου.»
- η εξάλειψη των **έμφυλων διακρίσεων**, όπως αυτές ορίζονται στο Ν. 4604/2019 (άρθρο 2, παράγραφος 9, ΦΕΚ 50/Α/26-3-2019) ως κάθε: «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.»
- η αποτροπή κάθε μορφής **παρενόχλησης**, όπως αυτή ορίζεται στο Ν. 4604/2019 (άρθρο 2, παράγραφος 10, ΦΕΚ 50/Α/26-3-2019) ως: «κάθε ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό και την ταυτότητα φύλου ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειάς του και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.»

Σύμφωνα με τα πιο πρόσφατα στοιχεία του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου Ισότητας των Φύλων, ο Δείκτης Ισότητας των Φύλων για την Ελλάδα μόλις ξεπερνά την τιμή 52, τη στιγμή που στην Ευρωπαϊκή Ένωση αγγίζει την τιμή 68 (με “άριστα” το 100). Πρόκειται για ένα σύνθετο δείκτη, που μετρά την έννοια της ισότητας των φύλων και, με βάση το πλαίσιο πολιτικής της ΕΕ, βοηθά στην παρακολούθηση της προόδου της ισότητας των φύλων σε ολόκληρη την ΕΕ με την πάροδο του χρόνου. Αναγνωρίζουμε, λοιπόν, πως το ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο στο οποίο καλείται η ΕΟΔ να αναπτύξει τη δράση της βρίσκεται ακόμη πολύ μακριά από την έννοια του ιδανικού. Ευθύνη, όμως, κάθε οργάνωσης με στόχο την προώθηση της Κοινωνίας των Πολιτών αποτελεί η αναβάθμιση της κοινωνίας στην οποία υφίσταται και δρα.

Το παρόν αποσκοπεί στην επίτευξη όλων των παραπάνω.