



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
Π.Ε. ΛΑΡΙΣΑΣ
ΔΗΜΟΣ ΤΕΜΠΩΝ**

Α Π Ο Σ Π Α Σ Μ Α

Από το αριθ. **7/2026** πρακτικό συνεδρίασης Δ.Σ. Δήμου Τεμπών

Σήμερα στις **22** του μήνα **Μαΐου** του έτους **2026** ημέρα **Παρασκευή** και ώρα **20:30'** το Δημοτικό Συμβούλιο του Δήμου Τεμπών συνήλθε σε τακτική συνεδρίαση στην αίθουσα συνεδριάσεων «Αντλιοστάσιο», ύστερα από την με αριθ. πρωτ. 6016/18-05-2026 πρόσκληση του Προέδρου του Δ. Σ. που δημοσιεύθηκε στην ιστοσελίδα του Δήμου & στάλθηκε στους Δημοτικούς Συμβούλους, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 67 του Ν. 3852/2010, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 6 του Ν.5056/2023.

Πριν από την έναρξη της συνεδρίασης αυτής ο Πρόεδρος διαπίστωσε ότι σε σύνολο **ΕΙΚΟΣΙ ΠΕΝΤΕ (25)** Δημοτικών Συμβούλων ήταν:

ΠΑΡΟΝΤΕΣ (17)

1. Λίταινας Μιχ.	10. Σολωμός Γεώργιος
2. Κακαγιάννης Χρ.	11. Σαραντοπούλου Ζωή
3. Κρικώνης Χρ.	12. Κολλάτος Κων.
4. Ζησόπουλος Αθ.	13. Μήλιου Στέλλα
5. Γκατζόγιας Παναγιώτης	14. Κοντογιάννης Ιωα.
6. Ζαρδούκας Κων.	15. Αναγνωστόπουλος Μιχ.
7. Μητσογιάννης Νικ.	16. Κωστή Μαρία
8. Νικολάου Γεώργιος	17. Νταφούλης Νικ.
9. Βλάχος Αθαν.	

Α Π Ο Ν Τ Ε Σ (8)

1. Γκανάσιος Ζήσης	5. Αργυρίου Ιωάννης
2. Σίμος Βασ.	6. Μπάτζιος Γεώργιος
3. Καραναστάσης Αθανάσιος	7. Ζάρρας Λάμπρος
4. Ντόντος Γεωργ.	8. Δελιτζάνης Βασ.
	Αν και νόμιμα κληθέντες

Στη συνεδρίαση προσκλήθηκε και παρέστη ο ΔΗΜΑΡΧΟΣ κ. Μανώλης Γεώργιος.

Στη συνεδρίαση ορίσθηκε ειδικός γραμματέας η Κοντογιάννη Παρασκευή υπάλληλος του Δήμου για την τήρηση των πρακτικών.

Προσκλήθηκαν όλοι οι Πρόεδροι Κοινοτήτων, εκ των οποίων Δεν παραβρέθηκε κανείς.

Ο Πρόεδρος του δημοτικού συμβουλίου ύστερα από την διαπίστωση ύπαρξης απαρτίας, κήρυξε την έναρξη της συνεδρίασης εισάγοντας το θέμα της ημερήσιας διάταξης για συζήτηση.

ΘΕΜΑ (4^ο). «Έγκριση Σχεδίου Δράσης Δημοτικής Επιτροπής Ισότητας (Δ.ΕΠ.ΙΣ) του Δήμου Τεμπών»

Αριθμός Απόφασης (54)

Το θέμα εισηγήθηκε ο Αντιδήμαρχος Νικόλαος Μητσογιάννης.

Με την αριθ. **30/2024 [ΑΔΑ: Ρ6Ζ1ΩΗ7-9ΑΟ]** προηγούμενη απόφαση του Δημοτικού συμβουλίου Συγκροτήθηκε η Δημοτική Επιτροπή Ισότητας του Δήμου Τεμπών.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του αρ.5 του ν.4604/2019 προστέθηκε στις αρμοδιότητες του τομέα Κοινωνικής Προστασίας και Αλληλεγγύης (ήτοι περ.35 παρ.Ιδ αρ.75 ν.3463/2006), η αρμοδιότητα σχεδίασης, οργάνωσης, συντονισμού και εφαρμογής προγραμμάτων προώθησης της ισότητας των φύλων, σύμφωνα με τις πολιτικές της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων και το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων, και πρωτοβουλιών για την προώθηση της ισότητας των φύλων εντός των διοικητικών τους ορίων, καθώς και η εφαρμογή του εργαλείου της «Ευρωπαϊκής Χάρτας για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες» εντός των διοικητικών ορίων των Δήμων. Ως εκ τούτου, και με στόχο την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές των Δήμων που εμπίπτουν στο φάσμα των αρμοδιοτήτων τους, θεσμοθετήθηκε η Δημοτική Επιτροπή Ισότητας σε κάθε Δήμο. Επιπρόσθετα, με τις διατάξεις του αρ.70Α του ν.3852/2010, όπως αυτό προστέθηκε με τις διατάξεις του αρ.6 του ν.4604/2019 (με την αριθμ.1/Δ1/83/30.1.2020 Εγκύκλιο της Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων δόθηκαν οδηγίες για την εφαρμογή των διατάξεων του ν.4604/2019), προβλέφθηκε η σύσταση σε κάθε Δήμο Δημοτικής Επιτροπής Ισότητας, ως συμβουλευτικό όργανο προς το Δημοτικό Συμβούλιο, και παράλληλα, όπως προκύπτει από την Αιτιολογική Έκθεση του ν.4604/2019, ως συνδεδετικός κρίκος της Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής & Ισότητας των Φύλων με την Αυτοδιοίκηση για την εφαρμογή πολιτικών ισότητας, με αποκλειστικές αρμοδιότητες απαριθμούμενες περιοριστικά. **Η κάθε Επιτροπή Ισότητας έχει υποχρέωση να καταθέτει σχέδιο δράσης και να τηρεί το χρονοδιάγραμμα του μέχρι την τελική του ολοκλήρωση.**

Κατόπιν των ανωτέρω η Δημοτική Επιτροπή Ισότητας του Δήμου Τεμπών, συνεδρίασε στις 24.04.2026, κατάρτισε το σχέδιο Δράσης της για τα έτη 2026-2028, βάσει υποχρεωτικότητας του Ν. 4604/2019 και το έστειλε στο Δ.Σ. για έγκριση.

Και κάλεσε το Δ.Σ. ν' αποφασίσει σχετικά

Το Δ.Σ. λαμβάνοντας υπόψη τις διατάξεις του άρθρου 65 του Ν.3852/2010, του Ν.3463/2006, του άρθρου 5 του ν.4604/2019, το Σχέδιο Δράσης της Επιτροπής και μετά από διαλογική συζήτηση και ψηφοφορία.

[Κωστή & Νταφούλης, ψήφισαν ΛΕΥΚΟ]

Αποφασίζει Ομόφωνα

[τόσο η άρνηση ψήφου όσο και η λευκή ψήφος δεν υπολογίζονται στην καταμέτρηση θετικών και αρνητικών ψήφων (παρ.10 άρθρο 74 του Ν.4555/2018)]

Εγκρίνει το **Σχέδιο Δράσης Δημοτικής Επιτροπής Ισότητας (Δ.ΕΠ.ΙΣ.) του Δήμου Τεμπών**, για τα έτη **2026 - 2028**, βάσει υποχρεωτικότητας του Ν. 4604/2019. όπως αυτό επισυνάπτεται:

Η παρούσα απόφαση έλαβε τον αριθμό **54/2026**

.....
Εξαντληθέντων των θεμάτων της ημερήσιας διάταξης λύεται η συνεδρίαση.
Έτσι συντάχθηκε το πρακτικό αυτό, υπογράφεται από όλα τα παρόντα μέλη του Δημοτικού Συμβουλίου ως παρακάτω:

Ο Πρόεδρος
(υπογραφή)

Τα Μέλη
(υπογραφές)

Πιστό αντίγραφο
Ο Πρόεδρος Δ.Σ.

Λίταινας Μιχάλης

ΔΗΜΟΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΔΗΜΟΥ ΤΕΜΠΩΝ

ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ

Ονομασία Έργου

**ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΕΤΩΝ 2026 - 2028 ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΔΗΜΟΥ ΤΕΜΠΩΝ ΒΑΣΕΙ
ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ Ν. 4604/2019.**

Υπεύθυνος Υλοποίησης και Παρακολούθησης Πορείας Έργου

1. Συντονιστής Επιτροπής Ισότητας των Φύλων Δήμου Τεμπών
2. Προϊσταμένη Τμήματος Κοινωνικής Προστασίας και Ισότητας
3. Εκπρόσωπος Κοινωνικής υπηρεσίας Δήμου Τεμπών
4. Δήμαρχος ή ορισμένος από το Δήμαρχο Αντιδήμαρχος
5. Εκπρόσωπος του Συλλόγου Εργαζομένων Δήμου Τεμπών

Συντακτική Ομάδα Συντονισμός:

Γκατζόγιας Παναγιώτης, Αντιδήμαρχος Κοινωνικής Προστασίας, Παιδείας, Αθλητισμού, Πολιτισμού & Τουρισμού Δήμου Τεμπών.

Πανωραία Τσικλητάρη, Προϊσταμένη Τμήματος Κοινωνικής Προστασίας, Παιδείας, Αθλητισμού, Πολιτισμού & Τουρισμού Δήμου Τεμπών.

Συγγραφή:

Μαρία Κιτσικούδη, Συντονίστρια/ Κοινωνική λειτουργός Κέντρου Κοινότητας Δήμου Τεμπών.

Κωνσταντίνος Παντελής, Ψυχολόγος Κέντρου Κοινότητας Δήμου Τεμπών.

Επιμέλεια:

Πανωραία Τσικλητάρη, Προϊσταμένη Τμήματος Κοινωνικής Προστασίας, Παιδείας, Αθλητισμού, Πολιτισμού & Τουρισμού Δήμου Τεμπών.

ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΧΕΔΙΟΥ ΔΡΑΣΗΣ

Ισότητα φύλων και Gender Mainstreaming

- Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση (άρθρα 2 και 3): Θεμελιώδης υποχρέωση για προώθηση ισότητας φύλων.
- Χάρτα Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ (Άρθρο 23): Απαγόρευση διακρίσεων λόγω φύλου.
- Οδηγία 2006/54/ΕΚ: Ισότητα ευκαιριών και μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην εργασία.
- Εθνική Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025: Κατευθύνει τις δράσεις σε δήμους και δημόσιες υπηρεσίες.
- Ν. 4604/2019: Δημιουργία Επιτροπών Ισότητας σε φορείς και Δήμους.

Επιτροπές Ισότητας και Σχέδια Δράσης

- Ν. 4483/2017 (άρθρα για τοπική αυτοδιοίκηση): Υποχρεώσεις Δήμων για διαφάνεια και ισότητα.
- Επιτροπές Ισότητας Φύλων: Συμβουλευτικά όργανα για παρακολούθηση, προτάσεις και εφαρμογή πολιτικών ισότητας σε Δήμους.

Τοπική Αυτοδιοίκηση – Καλλικράτης (Ν. 3852/2010)

- Ρυθμίζει τη λειτουργία των Δήμων και των Περιφερειών στην Ελλάδα, με στόχο την αποτελεσματική διοίκηση και αποκέντρωση αρμοδιοτήτων.
- Προβλέπει την **ενσωμάτωση αρχών ισότητας, διαφάνειας και συμμετοχής των πολιτών** στις αποφάσεις και τις δράσεις των Δήμων.
- Ενισχύει τη δυνατότητα **δημιουργίας Επιτροπών Ισότητας και κοινωνικής υποστήριξης** σε επίπεδο Δήμου, που παρακολουθούν και προτείνουν δράσεις για ισότητα φύλων και κοινωνική ένταξη.
- Προβλέπει **δημόσια λογοδοσία και διαφάνεια** για τις δραστηριότητες και τα προγράμματα που αφορούν την ισότητα, την πρόσβαση στις υπηρεσίες και τη συμμετοχή των πολιτών.
- Υποστηρίζει την εφαρμογή πολιτικών για **συμπερίληψη ευάλωτων ομάδων**, όπως άτομα με αναπηρία και νευροδιαφορετικότητα.

ΕΤΟΣ 2026

1^η Δράση

Δημόσια Δέσμευση

1. Έκδοση από τη Δημοτική Επιτροπή Ισότητας ψηφίσματος προς το Δημοτικό Συμβούλιο Τεμπών για δέσμευση σε μηδενική ανοχή στη σεξουαλική παρενόχληση και την καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων σε όλο το εύρος των υπηρεσιών και των δομών του Δήμου Τεμπών.
2. Ψήφιση της Δημόσιας Δέσμευσης από το Δημοτικό Συμβούλιο.
3. Τοποθέτηση της Δημόσιας Δέσμευσης σε σταθερό σημείο στο δικτυακό τόπο του Δήμου Τεμπών, δημοσίευση σε *social media* και κοινοποίηση στα Μ.Μ.Ε υπό τη μορφή Δελτίου Τύπου.
4. Ψήφιση από το Δημοτικό Συμβούλιο ενός κωδικού στον προϋπολογισμό του Δήμου Τεμπών με συγκεκριμένο ποσό για την κάλυψη αναγκών υλοποίησης του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα.
5. Επικαιροποίηση των υπαρχόντων Κανονισμών Λειτουργίας (οργανισμών, υπηρεσιών και οργάνων του Δήμου Τεμπών) και προσθήκη της διάστασης του φύλου και της μηδενικής ανοχής στο σεξιστικό λόγο και στη σεξιστική παρενόχληση (έως και το έτος 2028) σε όλους τους καινούργιους κανονισμούς.
6. Δημιουργία αφίσας με μήνυμα για μηδενική ανοχή στη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας.
7. Ορισμός ως υπευθύνου για θέματα Ισότητας της Προϊσταμένης του Τμήματος κ. Πανωραίας Τσικλητάρη, στην οποία μπορούν οι εργαζόμενοι να απευθύνονται άμα και εφόσον βιώνουν ανισότητα στον χώρο εργασίας και εισαγωγή του τηλεφώνου της στην αφίσσα.

8. Η αφίσα θα αναρτηθεί σε μόνιμη θέαση στο Δήμο Τεμπών αλλά και στο δικτυακό τόπο που διαθέτει.

2^η Δράση

Σχέδιο Δράσης για Ισότητα των Φύλων με Οριζόντια Ενσωμάτωση της Νευροδιαφορετικότητας σε Υπηρεσίες & Δομές του Δήμου

Συμπερίληψη νευροδιαφορετικότητας και αυτισμού

- Πολιτικές ΕΕ για “inclusion & diversity”: Υποστηρίζουν προσβάσιμες υπηρεσίες και ενσωμάτωση ατόμων με ειδικές ανάγκες.
- Εθνικά προγράμματα κοινωνικής ένταξης και υποστήριξης ατόμων με αυτισμό και νευροδιαφορετικότητα σε δημόσιες υπηρεσίες.
- Αρχές GEP (Gender Equality Plan) και GRB (Gender-Responsive Budgeting) ενσωματώνουν ισότητα, προσβασιμότητα και συμπερίληψη.

Οριζόντια ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου

- Gender Mainstreaming: υποχρέωση να λαμβάνεται υπόψη η διάσταση του φύλου σε όλες τις πολιτικές, προγράμματα και δράσεις.
- Εθνικές και τοπικές οδηγίες για δήμους: εφαρμογή πολιτικών ισότητας σε σχεδιασμό, προϋπολογισμό και αξιολόγηση έργων.

1. Ομάδα Στόχος

Η ομάδα στόχος του σχεδίου δράσης περιλαμβάνει όλους τους υπαλλήλους του Δήμου Τεμπών, με ιδιαίτερη έμφαση σε όσους εμπλέκονται στην άμεση εξυπηρέτηση πολιτών (ΚΕΠ, Κέντρα Κοινότητας, Βοήθεια στο Σπίτι, Λοιπές διοικητικές Υπηρεσίες Δήμου). Η επιλογή αυτή γίνεται για να διασφαλιστεί ότι οι πρακτικές ισότητας φύλων και συμπερίληψης ατόμων με νευροδιαφορετικότητα (στην προκειμένη περίπτωση αυτισμό) εφαρμόζονται κατά την καθημερινή αλληλεπίδραση με τους πολίτες.

Υποομάδες στόχου

- Υπάλληλοι με άμεση επαφή με πολίτες (front desk, υπηρεσίες πληροφόρησης, κοινωνικές υπηρεσίες).
- Προϊστάμενοι τμημάτων, για να διασφαλιστεί η εφαρμογή των καλών πρακτικών σε όλα τα επίπεδα.
- Υπάλληλοι που διαχειρίζονται αρχεία, διαδικασίες και επικοινωνία, ώστε να ενσωματωθεί η οριζόντια διάσταση της ισότητας και της συμπερίληψης.

2. Πυλώνες Σχεδίου Δράσης

Το σχέδιο δράσης οργανώνεται σε τέσσερις βασικούς πυλώνες, που καλύπτουν όλο το φάσμα εφαρμογής: από την εκπαίδευση του προσωπικού μέχρι την παρακολούθηση και αξιολόγηση των αποτελεσμάτων.

Πυλώνας 1: Αξιολόγηση & Καταγραφή Αναγκών του Προσωπικού

- Συλλογή δεδομένων πριν και μετά την παρέμβαση μέσω ανώνυμου ερωτηματολογίου. (Παράρτημα Α)
- Αξιολόγηση γνώσης, στάσης και πρόθεσης δράσης σχετικά με την ισότητα των φύλων και τη νευροδιαφορετικότητα.
- Καταγραφή τρεχουσών πρακτικών και αναγκών των υπαλλήλων, για να εντοπιστούν τομείς βελτίωσης.

Πυλώνας 2: Εκπαίδευση & Ευαισθητοποίηση Προσωπικού

- Διοργάνωση σεμιναρίων για ισότητα φύλων και συμπερίληψη ατόμων με νευροδιαφορετικότητα/ αυτισμό. Στην εκπαίδευση θα συμμετέχει εθελοντικά το προσωπικό του Κέντρου Κοινότητας Δήμου Τεμπών.
- Παροχή ενημερωτικών εγχειριδίων και πρακτικών οδηγιών για προσωπικό και προϊσταμένους.
- Ευαισθητοποίηση υπαλλήλων μέσω ατομικών και ομαδικών δραστηριοτήτων, με στόχο την αναγνώριση προκαταλήψεων, στερεοτύπων και εμποδίων στην εξυπηρέτηση.

Πυλώνας 3: Βελτίωση Πρακτικών Υπηρεσιών

- Προτάσεις για προσαρμογή διαδικασιών, επικοινωνίας και φυσικού χώρου, ώστε οι υπηρεσίες να είναι πιο προσβάσιμες και φιλικές σε όλους τους πολίτες.
- Υιοθέτηση καλών πρακτικών για ισότητα φύλων και συμπερίληψη ατόμων με νευροδιαφορετικότητα, ενσωματωμένων σε όλα τα τμήματα και επίπεδα.
- Ενθάρρυνση και υποστήριξη των υπαλλήλων να εφαρμόζουν πρακτικές προσαρμογής εξυπηρέτησης σύμφωνα με τις ανάγκες των πολιτών.

Πυλώνας 4: Παρακολούθηση & Συνεχής Υποστήριξη

- Επαναλαμβανόμενη αξιολόγηση γνώσης και στάσεων με χρήση ερωτηματολογίου πριν και μετά (follow-up).
- Δημιουργία συστήματος παρακολούθησης εφαρμογής αλλαγών στις υπηρεσίες και διαδικασίες.
- Ανάπτυξη δικτύου υποστήριξης και επικοινωνίας μεταξύ υπαλλήλων για συνεχή ενίσχυση της ευαισθητοποίησης και διάχυση καλών πρακτικών.

3. Χρονικό Πλαίσιο Εκπόνησης Σχεδίου Δράσης

Το έτος 2026.

4. Βασικοί Δείκτες Απόδοσης

GIA (Gender Impact Assessment) – Βασικός σκοπός του εργαλείου να αξιολογήσει πώς οι πολιτικές, τα σχέδια ή οι δράσεις επηρεάζουν διαφορετικά τα φύλα, με στόχο την προώθηση της ισότητας και την αποφυγή έμμεσων διακρίσεων.

Όσον αφορά το Παρόν Σχέδιο Δράσης το GIA (Gender Impact Assessment) θα μας βοηθήσει να :

- Εντοπιστούν πιθανές επιπτώσεις των δράσεων στο σύνολο των υπαλλήλων (άνδρες και γυναίκες)
- Αξιολογηθεί κατά πόσο η εκπαίδευση στα πλαίσια του σχεδίου δράσης ενσωματώνει, εκπαιδεύει και βελτιώνει τις υπηρεσίες ανεξαρτήτως το φύλο του υπαλλήλου που τις παρέχει και ότι εξασφαλίζεται ΙΣΟΤΙΜΗ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΕ ΟΛΑ ΤΑ ΦΥΛΑ.
- Προλάβει πιθανές έμμεσες διακρίσεις ή αποκλεισμούς, για παράδειγμα σε ευκαιρίες επιμόρφωσης ή στην εφαρμογή νέων πρακτικών.
- Υποστηρίξει τη λήψη διορθωτικών μέτρων ώστε η διάσταση του φύλου να ενσωματώνεται οριζόντια σε όλες τις υπηρεσίες και διαδικασίες του Δήμου.

Συνοπτικά να εξασφαλίσει ότι το σχέδιο δράσης προάγει την ισότητα των φύλων, υποστηρίζει την ενσωμάτωση της νευροδιαφορετικότητας και ότι οι παρεμβάσεις εφαρμόζονται δίκαια και ισότιμα σε όλους τους υπαλλήλους του Δήμου Τεμπών.

Ανάλυση ομάδα στόχου του GIA με ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και της νευροδιαφορετικότητας.

Ανάλυση Ομάδας Στόχου/ Σημείο Εκκίνησης:

- Σύνολο Υπαλλήλων Δήμου που θα πάρουν μέρος: 40
- Πιθανός Καταμερισμός Φύλου: Άνδρες: 30%, Γυναίκες: 70% (μετά την ποσοτικοποίηση των αρχικών ερωτηματολογίων θα έχουμε το τελικό αποτέλεσμα)
- Υπάλληλοι που πιθανόν να έχουν γνώση για θέματα πρακτικών συμπερίληψης του φύλου (εκτιμώμενο πριν την επίσημη μέτρηση): 40% και ο στόχος είναι το ποσοστό να αυξηθεί στο 80%
- Υπάλληλοι που πιθανόν να έχουν γνώση για θέματα πρακτικών συμπερίληψης και εξυπηρέτησης ατόμων με νευροδιαφορετικότητα (αυτισμό) (εκτιμώμενο πριν την επίσημη μέτρηση): 10% και ο στόχος είναι το ποσοστό να αυξηθεί στο 60%.
- Τύποι εργασιών: Υπάλληλοι άμεσης εξυπηρέτησης, προϊστάμενοι, διοικητικό προσωπικό, τεχνικές και κοινωνικές υπηρεσίες.
- *Εξετάζουμε αν η εκπαίδευση και η υποστήριξη είναι προσαρμοσμένη στις ανάγκες φύλων και ρόλων και αν υπάρχουν εμπόδια στην κατανόηση και εξυπηρέτηση ατόμων με νευροδιαφορετικότητα ή στην εφαρμογή πρακτικών λόγω φύλου.*

Πυλώνες Σχεδίου Δράσης – GIA**1. Αξιολόγηση και καταγραφή αναγκών του προσωπικού**

- Συλλογή δεδομένων ανά φύλο και ρόλο υπαλλήλου.
- Ανάλυση ανοιχτών ερωτήσεων με κωδικοποίηση για να εντοπιστούν διαφορές εμπειρίας ή αναγκών αναλόγως φύλου.

2. Εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση προσωπικού

- Εξασφαλίζεται ότι όλα τα φύλα συμμετέχουν ισότιμα.
- Προσαρμόζεται το περιεχόμενο ώστε να αντιμετωπίζει στερεότυπα φύλου και να αναδεικνύει τις ανάγκες και των ατόμων με νευροδιαφορετικότητα.
- Likert ερωτηματολόγιο πριν/μετά επιτρέπει να δούμε αν διαφορές γνώσης ή στάσης μεταξύ φύλων μειώνονται μετά την εκπαίδευση. (ΠΟΣΟΤΙΚΑ ΜΕΤΡΗΣΙΜΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΡΧΗ ΩΣ ΤΟ ΤΕΛΟΣ)

3. Βελτίωση πρακτικών υπηρεσιών

- Αναθεώρηση διαδικασιών ώστε να μην ευνοούνται/ αποκλείονται/ ενημερώνονται/ ενδιαφέρονται για τα άτομα με νευροδιαφορετικότητα και την αντιμετώπιση τους μόνο άτομα του ενός ή του άλλου φύλου (συνήθως ισχύει το στερεότυπο πως οι γυναίκες ενδιαφέρονται μόνο για κοινωνικά θέματα).
- Προσαρμογή επικοινωνίας όλων των εργαζόμενων του Δήμου (ανεξαρτήτως φύλου), εξυπηρετώντας το ίδιο τα άτομα με νευροδιαφορετικότητα, ανεξαρτήτως φύλου και ηλικίας.

5. Παρακολούθηση και συνεχής Υποστήριξη

- Επαναλαμβανόμενη αξιολόγηση για να δούμε εάν οι αλλαγές εφαρμόζονται ισότιμα για όλα τα φύλα των υπαλλήλων του Δήμου και ενσωματώνοντας τα εξυπηρετούμενα άτομα με νευροδιαφορετικότητα ανεξαρτήτως φύλου και ηλικίας.

Εκτίμηση πιθανών θετικών επιπτώσεων σχεδίου δράσης

- Ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών, με ισότιμες ευκαιρίες εκπαίδευσης, κατάρτισης και ευαισθητοποίηση σε κοινωνικά θέματα. (οι γυναίκες φαίνονται να συμμετέχουν από βιβλιογραφική ανασκόπηση περισσότερο- στοχεύουμε ισότιμα και στο αντρικό κοινό).
- Ενίσχυση ισότητας στο χώρο εργασίας και μείωση προκαταλήψεων σε συμμετοχή ανδρών σε κοινωνικά θέματα.
- Υποστήριξη συμπερίληψης ατόμων με νευροδιαφορετικότητα, ωφελώντας άμεσα στην ποιότητα εξυπηρέτησης πολιτών.
- Δημιουργία κουλτούρας διάδρασης και σεβασμού ανεξαρτήτως φύλου στο χώρο εργασίας.

Περιορισμοί- Εκτίμηση πιθανών αρνητικών/έμμεσων επιπτώσεων

- Αν δε ληφθούν υπόψη οι ειδικές ανάγκες των φύλων και η σωστή θεματολογία μπορεί να μην συμμετέχουν οι υπάλληλοι ανδρικού φύλου στις εκπαιδεύσεις.
- Υπάλληλοι με λιγότερη γνώση στο θέμα θα πρέπει να συμπεριληφθούν ανεξαρτήτως φύλου ώστε να μην αισθανθούν αποκλεισμό.
- Οι πόροι θα πρέπει να διανέμονται ισότιμα για να αξιοποιηθεί από όλους ανεξαρτήτως φύλου η πρόσβαση στις ευκαιρίες ανάπτυξης.

Συμπέρασμα

Η εκτίμηση επιπτώσεων δείχνει ότι το Σχέδιο Δράσης έχει θετική επίδραση στην ισότητα των φύλων και τη συμπερίληψη ατόμων με νευροδιαφορετικότητα, υπό την προϋπόθεση ότι: 1.Οι εκπαιδευτικές δράσεις και οι πόροι διανέμονται ισότιμα, 2.Γίνεται συστηματική παρακολούθηση των αποτελεσμάτων ανά φύλο και ρόλο και 3.Υιοθετούνται διορθωτικά μέτρα όταν εντοπίζονται αποκλίσεις.

- **GDB (Gender Responsive Budgeting)** – Προτεινόμενο Σχέδιο Προϋπολογισμού για 40 Υπαλλήλους του Δήμου, με ενσωμάτωση δαπανών για ισότητα των φύλων και νευροδιαφορετικότητα.

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	ΚΟΣΤΟΣ	ΣΧΟΛΙΑ GRB
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΕ ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΝΕΥΡΟΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	ΣΕ ΓΚΡΟΥΠ ΤΩΝ 20 ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ / ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΣΕ ΩΡΕΣ 5	20 ΠΕΡΙΠΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΑΝΑ ΟΜΑΔΑ- ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΘΑ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΕΙ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΟΥ ΚΕΝΤΡΟΥ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑΣ ΕΘΕΛΟΝΤΙΚΑ ΓΙΑ ΝΑ ΜΕΙΩΘΕΙ ΤΟ ΚΟΣΤΟΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ	50€ ΓΙΑ ΤΟ ΕΝΤΥΠΟ ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ ΠΟΥ ΘΑ ΔΟΘΕΙ	Διασφαλίζει ίση πρόσβαση σε όλα τα φύλα
ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑ (ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΚΑΙ ΕΚΤΥΠΩΣΗ ΟΔΗΓΩΝ- ΕΙΔΙΚΩΝ ΣΗΜΑΝΣΕΩΝ ΓΙΑ ΟΛΑ ΤΑ ΣΗΜΕΙΑ ΠΡΩΤΗΣ ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗΣ)	ΣΕ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ ΚΑΙ ΣΕ ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΥΣ	ΘΑ ΔΙΑΝΕΜΗΘΕΙ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ	130 € ΓΙΑ ΤΟ ΕΝΤΥΠΟ ΥΛΙΚΟ (ΕΚΤΥΠΩΣΗ ΟΔΗΓΩΝ , ΑΦΙΣΩΝ, ΕΙΔΙΚΩΝ ΣΗΜΑΝΣΕΩΝ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΙΣΤΟΡΙΩΝ)	Περιλαμβάνει οδηγίες για εξυπηρέτηση ατόμων με αυτισμό
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ	ΕΚΤΥΠΩΣΗ ΚΑΙ ΨΗΦΙΑΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ	40 ΣΤΗΝ ΑΡΧΗ ΚΑΙ 40 ΣΤΟ ΤΕΛΟΣ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ (80 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ)	ΜΗΔΕΝΙΚΟ ΚΟΣΤΟΣ ΚΑΘΩΣ ΘΑ ΕΚΤΥΠΩΘΕΙ ΣΕ ΕΚΤΥΠΩΤΕΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ	Καταγραφή πριν/μετά για άνδρες & γυναίκες
ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΚΑΙ COACHING/FOLLOW UP	ΣΕ ΓΚΡΟΥΠ ΤΩΝ 20 ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ / ΔΙΑΡΚΕΙΑ 2 ΩΡΕΣ (ΘΑ ΓΙΝΕΙ ΕΝΑ ΕΞΑΜΗΝΟ ΜΕΤΑ ΤΗ ΛΗΞΗ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ	20 ΠΕΡΙΠΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΑΝΑ ΟΜΑΔΑ	50€ ΓΙΑ ΤΟ ΕΝΤΥΠΟ ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ ΠΟΥ ΘΑ ΔΟΘΕΙ	Βεβαιώνει συμμετοχή ισότιμη και βαθιά κατανόηση ισότητας φύλου και για νευροδιαφορετικότητα
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΡΓΟΥ ΚΑΙ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΣ	Συντονισμός υλοποίησης, παρακολούθηση αποτελεσμάτων	Συντονιστής του έργου + εισηγητές σεμιναρίων	Σε περίπτωση που χρειαστεί εξωτερικός συνεργάτης /υπερωρίες, μπορεί να υπάρξει κόστος (ενδεικτικό :300€)	Περιλαμβάνει παρακολούθηση GRB και GIA
ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑΣ ΜΕ ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΙΚΕΣ ΗΜΕΡΙΔΕΣ ΚΑΙ ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΤΗ ΝΕΥΡΟΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ	ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΚΑΤΟΙΚΟΥΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΣ ΦΥΛΟΥ / ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ	ΣΕ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΤΟ ΚΕΝΤΡΟ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑΣ ΔΗΜΟΥ ΤΕΜΠΩΝ	ΧΩΡΙΣ ΚΟΣΤΟΣ	Διασφαλίζει γνώση του ευρύτερου κοινωνικού συνόλου για τις συμπεριληπτικές πολιτικές και δράσεις του Δήμου
Έκτακτες δαπάνες από αναλώσιμα ή λοιπό υλικό που μπορεί να χρησιμοποιηθεί στα πλαίσια του σχεδίου δράσης	-	-	(ενδεικτικό :200€)	Προσαρμοσμένα με θεματολογία ισότητας & συμπερίληψης
ΓΕΝΙΚΟ ΕΚΤΙΜΩΜΕΝΟ ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΚΟΣΤΟΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ	Από 230 έως 730€ Η Χρηματοδότηση μπορεί να γίνει από τον Προϋπολογισμό του Δήμου, ενώ μπορούμε να απευθυνθούμε στην Περιφέρεια ή σε συλλόγους που θα θέλουν να συμμετέχουν δωρεάν στα εκπαιδευτικά σεμινάρια για μείωση του κόστους			

Αξίζει να σημειωθεί ότι το κόστος ισχύει και συμπεριλαμβάνει ισότιμα εξίσου τους άνδρες με τις γυναίκες και θα υπάρχει εξασφάλιση και ειδική παρακολούθηση για να διασφαλιστεί ότι κανένα φύλο δεν αποκλείεται λόγω προσωπικών υποχρεώσεων ή μη γνώσης του θέματος. Το επιμορφωτικό υλικό θα συμπεριλαμβάνει πληροφορίες τόσο για την ισότητα μεταξύ των φύλων όσο και επιμορφωτικό υλικό και πρακτικές προσβασιμότητας και συμπερίληψης ατόμων στο

φάσμα του αυτισμού. Η χρήση των ερωτηματολογίων τόσο πριν την έναρξη του προγράμματος όσο και ένα εξάμηνο μετά τη λήξη του θα μας βοηθήσει να μετρήσουμε την αποτελεσματικότητα εκπαίδευσης και παρεμβάσεων.

➤ **Gender Equality Plan – GEP**

Το παρόν σχέδιο δράσης εντάσσεται στο πλαίσιο μιας συστηματικής στρατηγικής ισότητας των φύλων (Gender Equality Plan – GEP), με στόχο την προώθηση της ισότητας, της συμπερίληψης και της οριζόντιας ενσωμάτωσης της νευροδιαφορετικότητας, συμπεριλαμβανομένων ατόμων στο φάσμα του αυτισμού, σε όλες τις υπηρεσίες και δομές του Δήμου Τεμπών. Μέσω εκπαίδευσης του προσωπικού, αξιολόγησης πρακτικών, βελτίωσης διαδικασιών και συνεχιζόμενης παρακολούθησης, το σχέδιο δημιουργεί ένα εργασιακό περιβάλλον όπου η ισότητα φύλων και η πρόσβαση για όλους, ανεξαρτήτως νευροδιαφορετικότητας, γίνονται καθημερινή πρακτική, διασφαλίζοντας ίσες ευκαιρίες για υπαλλήλους και πολίτες.

ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΠΟΥ ΘΑ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΗΘΟΥΝ/ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Για το παρόν σχέδιο δράσης θα χρησιμοποιηθεί **ποσοτικό ερευνητικό εργαλείο**, συγκεκριμένα ένα **ερωτηματολόγιο δομημένου τύπου**. Το ερωτηματολόγιο θα αποτελείται από ερωτήσεις κλειστού τύπου, οι οποίες επιτρέπουν τη συλλογή δεδομένων σε μορφή που μπορεί να αναλυθεί στατιστικά.

Οι ερωτήσεις θα διατυπωθούν με τρόπο που να καλύπτει τους κύριους άξονες της έρευνας. Κάθε ερώτηση θα μετράται με την **κλίμακα Likert**, που είναι ένα ευρέως χρησιμοποιούμενο εργαλείο στην κοινωνική επιστήμη για την αποτύπωση στάσεων ή γνώμης.

Η Χρήση Κλίμακας Likert

Η **κλίμακα Likert** επιτρέπει στους συμμετέχοντες να εκφράσουν τον βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας τους σε μια σειρά δηλώσεων στη δική μας περίπτωση θα υπάρχει πενταβάθμια κλίμακα. Ενδεικτικά θα περιλαμβάνει τις επιλογές:

1. Διαφωνώ απόλυτα
2. Διαφωνώ
3. Ουδέτερος/Δεν γνωρίζω
4. Συμφωνώ
5. Συμφωνώ απόλυτα

Με αυτόν τον τρόπο, κάθε απάντηση αντιστοιχεί σε έναν αριθμητικό δείκτη, επιτρέποντας **ποσοτική ανάλυση** των δεδομένων. Τα αποτελέσματα μπορούν να συνοψιστούν με μέσους όρους, τυπικές αποκλίσεις, και να εξεταστούν με στατιστικές μεθόδους. Στο παράρτημα Α υπάρχει ολόκληρο το ερωτηματολόγιο όπως θα δοθεί στους συμμετέχοντες.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α΄

ΑΝΩΝΥΜΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΔΗΜΟΥ ΤΕΜΠΩΝ

Οδηγίες: Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και έχει στόχο την αξιολόγηση γνώσεων, στάσεων και πρακτικών σε θέματα ισότητας φύλων, νευροδιαφορετικότητας και κοινωνικής συμπεριλήψης. Το παρών ερωτηματολόγιο θα συμπληρωθεί τόσο πριν όσο και μετά την επιμόρφωση.

i. Δημογραφικά στοιχεία

Α. Φύλο:

- ☐ Άνδρας
☐ Γυναίκα
☐ Άλλο / Δεν επιθυμώ να απαντήσω

Γ. Τμήμα / Διεύθυνση Υπηρεσίας που ανήκει: (προαιρετικά):

Β. Θέση / Επίπεδο υπευθυνότητας:

- ☐ Υπάλληλος
☐ Προϊστάμενος Τμήματος
☐ Διεύθυνση / Ανώτατη θέση
☐ Άλλο / Δεν επιθυμώ να απαντήσω

Δ. Έτη υπηρεσίας στο Δήμο

- 0-2 ☐
 3-5 ☐
 6-10 ☐
 >10 ☐

ii. Γνώση και Κατανόηση

Οδηγίες: Όλες οι ερωτήσεις της ενότητας αυτής αξιολογούνται με **κλίμακα Likert 5**, όπου:

1= Καθόλου, 2= Λίγο, 3= Μέτρια, 4= Αρκετά, 5 = Πολύ.

Σκοπός είναι η αξιολόγηση της γνώσης και κατανόησής σας σε θέματα ισότητας φύλων, νευροδιαφορετικότητας και αυτισμού. Υπογραμμίστε αυτό που επιλέγετε.

1. Κατανοώ τις βασικές αρχές της **ισότητας των φύλων**.

1 = Καθόλου, 2 = Λίγο, 3 = Μέτρια, 4 = Αρκετά, 5 = Πολύ

2. Αντιμετωπίζω όλους τους εξυπηρετούμενους **ανεξαρτήτως φύλου** με ισότιμο τρόπο.

1 = Καθόλου, 2 = Λίγο, 3 = Μέτρια, 4 = Αρκετά, 5 = Πολύ

3. Προσπαθώ να **αποφεύγω προκαταλήψεις και στερεότυπα φύλου** στην εργασία μου.

1 = Καθόλου, 2 = Λίγο, 3 = Μέτρια, 4 = Αρκετά, 5 = Πολύ

4. Παρατηρώ ή δίνω **προτεραιότητα σε άντρες/γυναίκες** κατά την εξυπηρέτηση πολιτών. (Αν ναι υπογραμμίστε σε ποιον)

1 = Καθόλου, 2 = Λίγο, 3 = Μέτρια, 4 = Αρκετά, 5 = Πολύ

5. Γνωρίζω πώς να ενσωματώσω τη διάσταση του φύλου στις υπηρεσίες και διαδικασίες του Δήμου

1 = Καθόλου, 2 = Λίγο, 3 = Μέτρια, 4 = Αρκετά, 5 = Πολύ

6. Κατανοώ τι σημαίνει **νευροδιαφορετικότητα**.

1 = Καθόλου, 2 = Λίγο, 3 = Μέτρια, 4 = Αρκετά, 5 = Πολύ

7. Κατανοώ τι σημαίνει αυτισμός.

1 = Καθόλου, 2 = Λίγο, 3 = Μέτρια, 4 = Αρκετά, 5 = Πολύ

8. Γνωρίζω τα βασικά χαρακτηριστικά και οι δυνατότητες των ατόμων με αυτισμό.

1 = Καθόλου, 2 = Λίγο, 3 = Μέτρια, 4 = Αρκετά, 5 = Πολύ

9. Κατανοώ πώς η νευροδιαφορετικότητα επηρεάζει την **πρόσβαση και εξυπηρέτηση πολιτών** στις υπηρεσίες του Δήμου.

1 = Καθόλου, 2 = Λίγο, 3 = Μέτρια, 4 = Αρκετά, 5 = Πολύ

10. Μπορώ να αναγνωρίσω **δυσκολίες ή εμπόδια** που αντιμετωπίζουν άτομα με νευροδιαφορετικότητα στην καθημερινή εξυπηρέτηση.

1 = Καθόλου, 2 = Λίγο, 3 = Μέτρια, 4 = Αρκετά, 5 = Πολύ

11. Γνωρίζω τρόπους να **προσαρμόσω υπηρεσίες ή επικοινωνία** ώστε να είναι πιο φιλικές και προσβάσιμες για άτομα με διαφορετικές ανάγκες.

1 = Καθόλου, 2 = Λίγο, 3 = Μέτρια, 4 = Αρκετά, 5 = Πολύ

iii. Στάση και πρόθεση δράσης

Οδηγίες: Όλες οι ερωτήσεις της ενότητας αυτής αξιολογούνται με **κλίμακα Likert 1–5**, όπου: 1 = Καθόλου, 2 = Λίγο, 3 = Μέτρια, 4 = Αρκετά, 5 = Πολύ. **Υπογραμμίστε αυτό που επιλέγετε.**

1. Νιώθω έτοιμος/η να εφαρμόσω πρακτικές ισότητας φύλων στην καθημερινή εργασία μου.

1 = Καθόλου, 2 = Λίγο, 3 = Μέτρια, 4 = Αρκετά, 5 = Πολύ

2. Νιώθω έτοιμος/η να εφαρμόσω πρακτικές **συμπερίληψης και υποστήριξης ατόμων με αυτισμό και νευροδιαφορετικότητα** στις υπηρεσίες που παρέχω.

1 = Καθόλου, 2 = Λίγο, 3 = Μέτρια, 4 = Αρκετά, 5 = Πολύ

3. Πιστεύω ότι η ενσωμάτωση της ισότητας φύλου και της νευροδιαφορετικότητας **βελτιώνει την ποιότητα των υπηρεσιών του Δήμου.**

1 = Καθόλου, 2 = Λίγο, 3 = Μέτρια, 4 = Αρκετά, 5 = Πολύ

4. Προτίθεμαι να εφαρμόσω **πρακτικές προσαρμογής εξυπηρέτησης** για άτομα με διαφορετικές ανάγκες (π.χ. αυτισμό)

1 = Καθόλου, 2 = Λίγο, 3 = Μέτρια, 4 = Αρκετά, 5 = Πολύ

5. Θα συμβούλευα και θα υποστήριζα **συναδέλφους μου να συμμετάσχουν σε σεμινάρια ή δράσεις για ισότητα και συμπερίληψη.**

1 = Καθόλου, 2 = Λίγο, 3 = Μέτρια, 4 = Αρκετά, 5 = Πολύ

6. Αισθάνομαι ότι οι υπηρεσίες που παρέχω είναι **προσβάσιμες και φιλικές για όλους τους πολίτες**, ανεξαρτήτως φύλου ή ικανότητας.

1 = Καθόλου, 2 = Λίγο, 3 = Μέτρια, 4 = Αρκετά, 5 = Πολύ

iv. Πρακτικές / Προτάσεις

Οδηγίες: Απαντήστε ελεύθερα. Οι απαντήσεις θα κωδικοποιηθούν για μετρήσιμη αξιολόγηση. **Υπογραμμίστε αυτό που επιλέγετε.**

1. Τι θεωρείτε ότι θα σας βοηθήσει περισσότερο να εφαρμόσετε **ισότητα φύλων και συμπερίληψη ατόμων με νευροδιαφορετικότητα / αυτισμό** στο χώρο εργασίας σας;

1 = Σεμινάρια, 2 = Οδηγίες, 3 = Στήριξη προϊσταμένων, 4 = Χρόνος / Πόροι, 5 = Άλλο

2. Ποιες πρακτικές ή αλλαγές θεωρείτε ότι μπορούν να βελτιώσουν την **πρόσβαση και εξυπηρέτηση πολιτών** με διαφορετικές ανάγκες.

1 = Προσαρμογή υπηρεσιών / διαδικασιών, 2 = Εκπαίδευση προσωπικού, 3 = Υποστήριξη & συνεργασία, 4 = Τεχνολογικά / εργαλεία, 5 = Άλλο

3. Έχετε άλλες παρατηρήσεις ή προτάσεις για τη βελτίωση της **ευαισθητοποίησης και της συμπερίληψης** στις υπηρεσίες και δομές του Δήμου;

1 = Ισότητα φύλων, 2 = Νευροδιαφορετικότητα / αυτισμός, 3 = Γενική ευαισθητοποίηση, 4 = Εκπαίδευση προσωπικού, 5 = Άλλο

Σας ευχαριστούμε για τη συμμετοχή σας!

ΕΤΟΣ 2027

Ενημερωτικές Δράσεις στην Κοινότητα

1^η ΔράσηΕνημερωτικές Εκδηλώσεις/ Εκδηλώσεις Ευαισθητοποίησης

1. 8/3/2027: Με αφορμή την ημέρα της Γυναίκας εκδηλώσεις με τοπικούς συλλόγους και ενημερωτική ομιλία για εργασιακά δικαιώματα των γυναικών και εξέλιξη διακρίσεων στο χώρο εργασίας.

2. 25/11/2027: Εβδομάδα έμφυλης βίας- Δράσεις για δικαιώματα/ ενημερωτική ομιλία σε συνεργασία με φορείς της Λάρισας όπως το συμβουλευτικό κέντρο Γυναικών και του Ξενώνα φιλοξενίας γυναικών θυμάτων βίας – Συνεργασία για δράσεις με τοπικούς συλλόγους γυναικών.

3. Επιμορφωτικά εργαστήρια σε εργαζομένους του Δήμου σε συνεργασία με φορείς και με θεματικές ενότητες: (1) Έμφυλα στερεότυπα στο χώρο εργασίας, (2) Εναρμόνιση οικογενειακής και εργασιακής ζωής για τις γυναίκες, (3) Ο ρόλος και η ψυχολογία του θύτη -Αναγνώριση μοτίβων για βοήθεια των θυμάτων.

2^η δράση

1. Δημιουργία Σειράς Βίντεο Λίγων λεπτών (3-6 λεπτά) με θέματα διάφορες μορφές βίας, σε συνεργασία με τοπικούς φορείς, κοινωνικές υπηρεσίες της περιοχής του Δήμου Τεμπών αλλά και σε συνεργασία με υπηρεσίες (πχ. Τμήμα διαχείρισης Περιστατικών Βίας Λάρισας κλπ.

Τα βίντεο θα αναρτηθούν τόσο στην επίσημη ιστοσελίδα του Δήμου, όσο και στις σελίδες κοινωνικών μέσων υπηρεσιών του Δήμου, όπως π.χ. του Κέντρου Κοινότητας.

ΕΚΤΙΜΩΜΕΝΟΣ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ- GDB (Gender Responsive Budgeting)

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	ΚΟΣΤΟΣ	ΣΧΟΛΙΑ GRB
ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΕΣ ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ	ΚΑΛΥΨΗ ΧΩΡΟΥ-ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑΣ ΕΝΤΥΠΟΥ ΥΛΙΚΟΥ – ΑΦΙΣΩΝ ΚΑΙ ΛΟΙΠΩΝ ΑΝΑΛΩΣΙΜΩΝ ΕΚΔΗΛΩΣΕΩΝ	ΟΛΟΙ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΣ ΟΙ ΠΟΛΙΤΕΣ ΔΗΜΟΥ ΤΕΜΠΩΝ – 2 ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ	100€	Διασφαλίζει ίση πρόσβαση σε όλα τα φύλα
ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΙΚΑ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ ΣΕ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΔΗΜΟΥ	ΣΕ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ ΚΑΙ ΣΕ ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΥΣ – ΚΑΛΥΨΗ ΧΩΡΟΥ-ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑΣ ΕΝΤΥΠΟΥ ΥΛΙΚΟΥ – ΑΦΙΣΩΝ ΚΑΙ ΛΟΙΠΩΝ ΑΝΑΛΩΣΙΜΩΝ ΕΚΔΗΛΩΣΕΩΝ	ΟΛΟΙ ΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΣ ΦΥΛΟΥ- 3 ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ ΣΤΟ ΕΤΟΣ	200€	ΕΞΑΣΦΑΛΙΖΕΙ ΙΣΟΤΙΜΗ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΕ ΟΛΑ ΤΑ ΦΥΛΑ
ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΒΙΝΤΕΟ (ΠΕΡΙΠΟΥ 6 ΒΙΝΤΕΟ)	ΒΙΝΤΕΟ ΣΕ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΠΟΥ ΘΑ ΠΑΡΟΥΣΙΑΖΟΝΤΑΙ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΟΥΣ ΟΙ ΜΟΡΦΕΣ ΒΙΑΣ	ΟΛΟΙ ΟΙ ΠΟΛΙΤΕΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟ ΤΕΜΠΩΝ ΚΑΙ ΕΚΤΟΣ ΚΑΘΩΣ ΘΑ ΑΝΑΡΤΗΘΕΙ ΣΤΟ ΙΝΤΕΡΝΕΤ	100€	ΕΞΑΣΦΑΛΙΖΕΙ ΙΣΟΤΙΜΗ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΕ ΟΛΑ ΤΑ ΦΥΛΑ

ΕΤΟΣ 2028

1^η Δράση**Έναρξη Δημιουργίας Δικτύου Αυτοβοήθειας Γυναικών**

Στο πλαίσιο της προώθησης της ισότητας των φύλων και της ενδυνάμωσης των γυναικών της τοπικής κοινότητας, προτείνεται η **δημιουργία Δικτύου Αυτοβοήθειας Γυναικών**. Το δίκτυο θα λειτουργεί ως χώρος υποστήριξης, ανταλλαγής εμπειριών και αλληλεγγύης μεταξύ γυναικών που αντιμετωπίζουν κοινωνικές, οικογενειακές ή επαγγελματικές δυσκολίες.

Θα πραγματοποιούνται τακτικές συναντήσεις ομάδων, με στόχο την ενίσχυση της αυτοεκτίμησης, την ανάπτυξη δεξιοτήτων και την ενδυνάμωση των συμμετεχουσών. Ο συντονισμός και η υποστήριξη των ομάδων θα γίνεται από ψυχολόγο και κοινωνικό λειτουργό του Δήμου (Κέντρο Κοινότητας Δήμου Τεμπών), οι οποίοι θα συμβάλλουν στην ομαλή λειτουργία της ομάδας και στην παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης όπου χρειάζεται.

Η δράση αποσκοπεί στη δημιουργία ενός υποστηρικτικού δικτύου στην τοπική κοινωνία, που θα ενισχύει την κοινωνική συνοχή και τη συμμετοχή των γυναικών.

Το δίκτυο μπορεί να υποστηριχθεί και με δημιουργία ομάδας σε τεχνολογικά μέσα (π.χ. viber κλπ.)

2^η Δράση**Έναρξη Gender Walk στην Κοινότητα.****Gender Walk” στην κοινότητα**

Περίπατος στην κοινότητα όπου τα άτομα που συμμετέχουν στο δίκτυο αυτοβοήθειας χαρτογραφούν:

- σημεία που νιώθουν ασφάλεια / ανασφάλεια
- ελλείψεις σε φωτισμό, συγκοινωνία, προσβασιμότητα

Μετά δημιουργείται **ψηφιακός χάρτης ισότητας** με προτάσεις για τον δήμο για αλλαγές ώστε να γίνει η κοινότητα ασφαλέστερη.

3^η Δράση**Θέσπιση Ημέρας Χωρίς Στερεότυπα από το Δήμο Τεμπών - “Day Without Stereotypes”**

Μια μέρα όπου:

- επιχειρήσεις
- σχολεία
- δημοτικές υπηρεσίες

δοκιμάζουν αντιστροφή ρόλων ή δραστηριότητες που σπάνε στερεότυπα και τις μοιράζονται στα social. Μπορεί να δημιουργηθεί βίντεο και να παρουσιαστεί από το Δήμο σε διάφορες επιτροπές Ισότητας και Καινοτομίας.

ΕΚΤΙΜΩΜΕΝΟΣ ΠΡΟΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ- GDB (Gender Responsive Budgeting)

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	ΚΟΣΤΟΣ	ΣΧΟΛΙΑ
ΔΙΚΤΥΟ ΑΥΤΟΒΟΗΘΕΙΑΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ	ΚΑΛΥΨΗ ΧΩΡΟΥ-ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑΣ ΕΝΤΥΠΟΥ ΥΛΙΚΟΥ – ΑΦΙΣΩΝ ΚΑΙ ΛΟΙΠΩΝ ΑΝΑΛΩΣΙΜΩΝ ΕΚΔΗΛΩΣΕΩΝ	ΟΛΟΙ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΣ ΟΙ ΠΟΛΙΤΕΣ ΔΗΜΟΥ ΤΕΜΠΩΝ	100€	
ΗΜΕΡΑ ΧΩΡΙΣ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ	ΚΟΣΤΟΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΛΟΙΠΑ ΚΟΣΤΗ	ΟΛΟΙ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΣ ΟΙ ΠΟΛΙΤΕΣ ΔΗΜΟΥ ΤΕΜΠΩΝ	200€	
ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΒΙΝΤΕΟ	ΒΙΝΤΕΟ ΠΕΠΡΑΓΜΕΝΩΝ ΓΙΑ ΠΡΟΒΟΛΗ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ ΣΕ ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ ΚΑΙ ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑΣ		100€	ΕΞΑΣΦΑΛΙΖΕΙ ΙΣΟΤΙΜΗ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΕ ΟΛΑ ΤΑ ΦΥΛΑ

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Το παρόν σχέδιο δράσης ισχύει από την ψήφισή του στο Δημοτικό Συμβούλιο Δήμου Τεμπών και έπειτα. Είναι ένα πιλοτικό σχέδιο δράσης και δύναται να διαμορφωθεί/ τροποποιηθεί ανά πάσα στιγμή από το Δημοτικό Συμβούλιο Δήμου Τεμπών.