

Απολογιστική Έκθεση Σχεδίου Δράσης

2026 Δημοτικής Επιτροπής Ισότητας

Δήμου Τεμπών

1. Ψηφίστηκε από το Δημοτικό Συμβούλιο Δήμου Τεμπών το ψήφισμα που απέστειλλε η Δημοτική Επιτροπή Ισότητας Δήμου Τεμπών με θέμα : **Μηδενική Ανοχή σε Κάθε Μορφή Έμφυλης Βίας, Σεξουαλικής και Ηθικής Παρενόχλησης, Εκφοβισμού και Κατάχρησης Εξουσίας τόσο σε Εργαζόμενους όσο και στο Σύνολο των Πολιτών του Δήμου Τεμπών.**
2. Δημιουργήθηκε χώρος στον επίσημο ιστότοπο Δήμου Τεμπών, όπου με διαφάνεια αναφέρονται όσα αφορούν τη ΔΕΠΙΣ Τεμπών (πρακτικά, αποφάσεις, λογοδοσία κ.ο.κ.)
3. Δημιουργήθηκε ειδικό σήμα (logo) ΔΕΠΙΣ Τεμπών και αφίσα ενημέρωσης η οποία έχει αναρτηθεί σε όλους τους χώρους των Δημοσιών κτηρίων.
4. Υπάρχει πίστωση που στο προϋπολογισμό του έτους 2026 που βαρύνει τον κωδικό της Κοινωνικής Υπηρεσίας (055) και συγκεκριμένα τον Α.Λ.Ε. 055.2420989004 με τίτλο «Δαπάνες λειτουργίας και δράσεων Δημοτικής Επιτροπής Ισότητας (Δ.Ε.Ι.)»

Μέσω του ενιαίου αυτού κωδικού, ο Δήμος θα προχωρήσει στην ανάθεση υπηρεσιών τρίτων, οι οποίες ενδεικτικά και όχι περιοριστικά περιλαμβάνουν:

- Διοργάνωση Εκδηλώσεων & Ημερίδων: Παροχή υπηρεσιών οργάνωσης (συντονισμός, τεχνική υποστήριξη, μικροφωνικές/ηχητικές εγκαταστάσεις, ενοικίαση χώρων εάν απαιτείται).
- Υπηρεσίες Επικοινωνίας & Προβολής: Δημιουργία και παραγωγή οπτικοακουστικού υλικού (κοινωνικά σποτ, ψηφιακές καμπάνιες στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, μακέτες)
- Υπηρεσίες Εκτύπωσης: Παραγωγή έντυπου ενημερωτικού υλικού (φυλλάδια, αφίσες, οδηγοί ισότητας) για διανομή σε σχολεία, φορείς και δημότες.
- Αμοιβές Ειδικών Εισηγητών/Συμβούλων: Παροχή εξειδικευμένων υπηρεσιών από επιστημονικούς συνεργάτες ή ψυχολόγους/κοινωνιολόγους για την πλαισίωση των εκδηλώσεων και των δράσεων της Επιτροπής.

Το εν λόγω έγγραφο αφορά την αναλυτική παρουσίαση της πορείας του σχετικού Σχεδίου Δράσης για το 2026. Σε πρώτη φάση, και πριν την εφαρμογή οποιασδήποτε παρέμβασης, δόθηκαν 40 ερωτηματολόγια σε υπαλλήλους του Δήμου Τεμπών (Τμήμα Κοινωνικής Προστασίας), όπως περιγράφεται στο Σχέδιο Δράσης της ΔΕΠΠΣ. Στη συνέχεια, ακολούθησε εκπαιδευτικό σεμινάριο με θεματικές, (α) Ισότητα των Φύλων στην Εργασία και την Εξυπηρέτηση Πολιτών και (β) στην Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος (στα πλαίσια ένταξης της νευροδιαφορετικότητας). Με την ολοκλήρωση σχετικού εξειδικευμένου σεμιναρίου, δόθηκαν εκ νέου ερωτηματολόγια με στόχο την καταγραφή της μεταβολής των τοποθετήσεων των υπαλλήλων, ως αποτέλεσμα της εκπαίδευσης που έλαβαν.

Μέρος Α.

Ανάλυση Ερωτηματολογίων που Δόθηκαν πριν την Εκπαίδευση

Δημογραφικά Στοιχεία

Πίνακας 1

Κατανομή των συμμετεχόντων ως προς το φύλο

Φύλο	Συχνότητα	Ποσοστό
Ανδρας	6	15%
Γυναίκα	34	85%
Άλλο	-	-
Γενικό Σύνολο	40	100%

Πίνακας 2

Κατανομή των συμμετεχόντων ως προς τη θέση και το επίπεδο υπευθυνότητας

Θέση / Επίπεδο Υπευθυνότητας	Συχνότητα	Ποσοστό
Υπάλληλος	29	73%
Προϊστάμενος Τμήματος	4	10%
Διεύθυνση/ Ανώτατη Θέση	-	-
Άλλο /Δεν επιθυμώ να απαντήσω	7	18%

Πίνακας 3

Κατανομή των συμμετεχόντων ως προς το τμήμα ή τη διεύθυνση υπηρεσίας

Ονομασία Τμήματος	Συχνότητα	Ποσοστό
Οικονομική Υπηρεσία	2	5%
Ειδική Συνεργάτες Δημάρχου	1	3%
Κοινωνικής Προστασίας, Παιδείας, Αθλητισμού, Πολιτισμού & Τουρισμού Δήμου Τεμπών	8	20%
Δεν απαντήθηκε	29	73%

Πίνακας 4

Κατανομή των συμμετεχόντων ως προς τα έτη υπηρεσίας στον Δήμο

Έτη Υπηρεσίας στο Δήμο	Συχνότητα	Ποσοστό
0-2	17	43%
3-5	10	25%
6-10	4	10%
>10	9	23%

Γνώση και Κατανόηση

Στον Πίνακα 5 παρουσιάζονται οι μέσοι όροι των απαντήσεων των συμμετεχόντων σχετικά με τις γνώσεις τους για την ισότητα των φύλων, τη νευροδιαφορετικότητα και τον αυτισμό.

Πίνακας 5

Γνώση και κατανόηση εννοιών ισότητας των φύλων και νευροδιαφορετικότητας πριν από την επιμόρφωση

Ερώτηση	M.O.	T.A.	min	max
Κατανοώ τις Βασικές Αρχές της ισότητας των Φύλων	4,34	0,80	2	5
Αντιμετωπίζω όλους τους εξυπηρετούμενους ανεξαρτήτως φύλου με ισότιμο τρόπο	4,78	0,70	3	5
Προσπαθώ να αποφεύγω προκαταλήψεις και στερεότυπα φύλου στην εργασία μου	4,33	1,08	1	5
Παρατηρώ ή δίνω προτεραιότητα σε άντρες/γυναίκες κατά την εξυπηρέτηση πολιτών	2,36	1,39	1	5

Ερώτηση	M.O.	T.A.	min	max
Γνωρίζω πώς να ενσωματώσω τη διάσταση του φύλου στις υπηρεσίες και διαδικασίες του Δήμου	3,68	1,21	1	5
Κατανοώ τι σημαίνει νευροδιαφορετικότητα	3,60	1,35	1	5
Κατανοώ τι σημαίνει αυτισμός	3,80	1,36	1	5
Γνωρίζω τα βασικά χαρακτηριστικά και οι δυνατότητες των ατόμων με αυτισμό	3,46	1,27	1	5
Κατανοώ πώς η νευροδιαφορετικότητα επηρεάζει την πρόσβαση και εξυπηρέτηση πολιτών στις υπηρεσίες του Δήμου	3,64	1,43	1	5
Μπορώ να αναγνωρίσω δυσκολίες ή εμπόδια που αντιμετωπίζουν άτομα με νευροδιαφορετικότητα στην καθημερινή εξυπηρέτηση	3,48	1,11	1	5
Γνωρίζω τρόπους να προσαρμόσω υπηρεσίες ή επικοινωνία ώστε να είναι πιο φιλικές και προσβάσιμες για άτομα με διαφορετικές ανάγκες	3,45	1,33	1	5

Σημείωση. M.O. = μέσος όρος, T.A. = τυπική απόκλιση.

Κατανόηση των βασικών αρχών της ισότητας των φύλων

Η ερώτηση «Κατανοώ τις βασικές αρχές της ισότητας των φύλων» παρουσίασε υψηλή μέση βαθμολογία (M.O.=4,34, T.A.=0,80). Οι απαντήσεις κυμάνθηκαν από 2 έως 5, γεγονός που υποδηλώνει ότι η πλειονότητα των συμμετεχόντων αξιολογεί το επίπεδο κατανόησής της ως αρκετά υψηλό. Η χαμηλή τιμή της τυπικής απόκλισης υποδεικνύει περιορισμένη διαφοροποίηση μεταξύ των απαντήσεων, γεγονός που φανερώνει σχετικά ομοιογενή αντίληψη των συμμετεχόντων ως προς τη γνώση των βασικών αρχών της ισότητας των φύλων.

Ισότητα αντιμετώπιση εξυπηρετούμενων ανεξαρτήτως φύλου

Η ερώτηση «Αντιμετωπίζω όλους τους εξυπηρετούμενους ανεξαρτήτως φύλου με ισότιμο τρόπο» συγκέντρωσε την υψηλότερη βαθμολογία της ενότητας (M.O.=4,78, T.A.=0,70). Το εύρος των απαντήσεων κυμάνθηκε μεταξύ 3 και 5, γεγονός που καταδεικνύει ιδιαίτερα θετική αυτοαξιολόγηση των εργαζομένων σχετικά με την εφαρμογή αρχών ίσης μεταχείρισης στην καθημερινή παροχή υπηρεσιών. Η μικρή τυπική απόκλιση υποδηλώνει υψηλό βαθμό συμφωνίας μεταξύ των συμμετεχόντων.

Αποφυγή προκαταλήψεων και στερεοτύπων φύλου στην εργασία

Στην ερώτηση «Προσπαθώ να αποφεύγω προκαταλήψεις και στερεότυπα φύλου στην εργασία μου» καταγράφηκε υψηλή αξιολόγηση (Μ.Ο.=4,33, Τ.Α.=1,08). Παρότι η πλειονότητα των συμμετεχόντων δηλώνει ότι υιοθετεί συμπεριφορές αποφυγής στερεοτυπικών αντιλήψεων, η αυξημένη τυπική απόκλιση σε σχέση με τις προηγούμενες ερωτήσεις υποδηλώνει μεγαλύτερη διαφοροποίηση στις προσωπικές αντιλήψεις και εμπειρίες των εργαζομένων

Παρατήρηση ή προτεραιοποίηση πολιτών βάσει φύλου κατά την εξυπηρέτηση

Η ερώτηση «Παρατηρώ ή δίνω προτεραιότητα σε άντρες/γυναίκες κατά την εξυπηρέτηση πολιτών» παρουσίασε τον χαμηλότερο μέσο όρο της ενότητας (Μ.Ο.=2,36, Τ.Α.=1,39). Το αποτέλεσμα υποδεικνύει ότι οι συμμετέχοντες δηλώνουν σε μικρό βαθμό την ύπαρξη τέτοιων πρακτικών. Ωστόσο, η σχετικά υψηλή τυπική απόκλιση και το εύρος απαντήσεων (1–5) φανερώνουν διαφοροποίηση μεταξύ των συμμετεχόντων, γεγονός που υποδηλώνει διαφορετικές αντιλήψεις ή εμπειρίες σχετικά με την εμφάνιση τέτοιων φαινομένων.

Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις υπηρεσίες και διαδικασίες του Δήμου

Η γνώση σχετικά με την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις υπηρεσίες και διαδικασίες του Δήμου παρουσίασε μέτρια προς υψηλή αξιολόγηση (Μ.Ο.=3,68, Τ.Α.=1,21). Το εύρος των απαντήσεων (1–5) δείχνει ότι, ενώ αρκετοί συμμετέχοντες θεωρούν ότι διαθέτουν σχετική γνώση, υπάρχει διαφοροποίηση ως προς την εξοικείωση με την πρακτική εφαρμογή της έμφυλης διάστασης στη διοικητική λειτουργία.

Κατανόηση της έννοιας της νευροδιαφορετικότητας

Η ερώτηση «Κατανοώ τι σημαίνει νευροδιαφορετικότητα» παρουσίασε Μ.Ο.= 3,60 (Τ.Α.=1,35). Το αποτέλεσμα υποδηλώνει μέτριο επίπεδο κατανόησης της έννοιας. Η σχετικά υψηλή τυπική απόκλιση υποδεικνύει ότι το επίπεδο γνώσης δεν είναι ομοιογενές μεταξύ των εργαζομένων, γεγονός που πιθανόν αντανακλά διαφορετικά επίπεδα προηγούμενης ενημέρωσης ή εμπειρίας με το συγκεκριμένο αντικείμενο.

Κατανόηση της έννοιας του αυτισμού

Η δήλωση «Κατανοώ τι σημαίνει αυτισμός» παρουσίασε ελαφρώς υψηλότερη επίδοση (Μ.Ο.=3,80, *T.A.*=1,36). Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι συμμετέχοντες διαθέτουν ένα ικανοποιητικό επίπεδο βασικής κατανόησης, ωστόσο η διακύμανση των απαντήσεων (1–5) υποδηλώνει την ανάγκη περαιτέρω ενίσχυσης της γνώσης σχετικά με τον αυτισμό και τις διαφορετικές εκφάνσεις του.

Γνώση χαρακτηριστικών και δυνατοτήτων ατόμων με αυτισμό

Η ερώτηση σχετικά με τη γνώση των βασικών χαρακτηριστικών και δυνατοτήτων των ατόμων με αυτισμό παρουσίασε Μ.Ο.=3,46 (*T.A.*=1,27). Η επίδοση αυτή καταδεικνύει μέτριο επίπεδο γνώσης, ενώ η διασπορά των απαντήσεων δείχνει ότι οι συμμετέχοντες παρουσιάζουν διαφορετικά επίπεδα εξοικείωσης με το ζήτημα.

Κατανόηση της επίδρασης της νευροδιαφορετικότητας στην πρόσβαση στις υπηρεσίες

Η κατανόηση του τρόπου με τον οποίο η νευροδιαφορετικότητα επηρεάζει την πρόσβαση και την εξυπηρέτηση πολιτών στις υπηρεσίες του Δήμου αξιολογήθηκε με Μ.Ο.=3,64 (*T.A.*=1,43). Το αποτέλεσμα υποδεικνύει μέτρια προς καλή κατανόηση, ενώ η υψηλή τυπική απόκλιση φανερώνει σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ των εργαζομένων ως προς την αντίληψη των εμποδίων πρόσβασης που αντιμετωπίζουν τα άτομα με διαφορετικές νευρολογικές λειτουργίες.

Αναγνώριση δυσκολιών και εμποδίων ατόμων με νευροδιαφορετικότητα

Η δυνατότητα αναγνώρισης δυσκολιών ή εμποδίων που αντιμετωπίζουν άτομα με νευροδιαφορετικότητα στην καθημερινή εξυπηρέτηση αξιολογήθηκε με Μ.Ο.=3,48 (*T.A.*=1,11). Τα αποτελέσματα δείχνουν μέτριο επίπεδο ικανότητας αναγνώρισης σχετικών ζητημάτων, με σχετικά περιορισμένη διαφοροποίηση στις απαντήσεις.

Γνώση τρόπων προσαρμογής υπηρεσιών και επικοινωνίας

Η χαμηλότερη επίδοση στην ενότητα της νευροδιαφορετικότητας καταγράφηκε στη δήλωση «Γνωρίζω τρόπους να προσαρμόσω υπηρεσίες ή επικοινωνία ώστε να είναι πιο φιλικές και προσβάσιμες για άτομα με διαφορετικές ανάγκες» (Μ.Ο.=3,45, *T.A.*=1,33). Το εύρημα

υποδηλώνει ότι, παρότι υπάρχει βασική κατανόηση της ανάγκης συμπερίληψης, απαιτείται περαιτέρω ανάπτυξη πρακτικών δεξιοτήτων και εφαρμοσμένων γνώσεων για την προσαρμογή των δημοτικών υπηρεσιών.

Συνολική αποτίμηση ενότητας

Συνολικά, τα αποτελέσματα καταδεικνύουν ότι οι εργαζόμενοι εμφανίζουν υψηλό επίπεδο γνώσης και θετική στάση ως προς την ισότητα των φύλων, ενώ η γνώση σε θέματα νευροδιαφορετικότητας και αυτισμού βρίσκεται σε μέτριο προς καλό επίπεδο. Τα ευρήματα υποδεικνύουν ότι η επιμόρφωση μπορεί να λειτουργήσει ενισχυτικά, κυρίως στην ανάπτυξη πρακτικών δεξιοτήτων που αφορούν την προσαρμογή υπηρεσιών, την προσβασιμότητα και την καθημερινή συμπεριληπτική εξυπηρέτηση των πολιτών.

Στάση & Πρόθεση Δράσης

Η παρούσα ενότητα εξετάζει τις στάσεις, την πρόθεση εφαρμογής και την αυτοαντίληψη των εργαζομένων σχετικά με την υιοθέτηση πρακτικών ισότητας φύλων, συμπερίληψης και υποστήριξης ατόμων με νευροδιαφορετικότητα στις υπηρεσίες του Δήμου. Η αξιολόγηση πραγματοποιήθηκε μέσω πενταβάθμιας κλίμακας Likert (1=Καθόλου έως 5=Πολύ). Για κάθε ερώτηση υπολογίστηκαν ο μέσος όρος (Μ.Ο.), η τυπική απόκλιση (Τ.Α.), καθώς και οι ελάχιστες και μέγιστες τιμές των απαντήσεων.

Πίνακας 6

Στάση και πρόθεση δράσης των εργαζομένων πριν από την επιμόρφωση

Ερώτηση	Μ.Ο.	Τ.Α.	Min	Max
Νιώθω έτοιμος/η να εφαρμόσω πρακτικές ισότητας φύλων στην καθημερινή εργασία μου	3,98	0,95	2	5
Νιώθω έτοιμος/η να εφαρμόσω πρακτικές συμπερίληψης και υποστήριξης ατόμων με αυτισμό και νευροδιαφορετικότητα στις υπηρεσίες που παρέχω	3,79	1,01	1	5
Πιστεύω ότι η ενσωμάτωση της ισότητας φύλου και της νευροδιαφορετικότητας βελτιώνει την ποιότητα των υπηρεσιών του Δήμου	4,15	0,83	2	5
Προτίθεται να εφαρμόσω πρακτικές προσαρμογής εξυπηρέτησης για άτομα με διαφορετικές ανάγκες (π.χ. αυτισμό)	4,38	0,81	2	5

Ερώτηση	M.O.	T.A.	Min	Max
Θα συμβούλευα και θα υποστήριζα συναδέλφους μου να συμμετάσχουν σε σεμινάρια ή δράσεις για ισότητα και συμπερίληψη	4,63	0,62	3	5
Αισθάνομαι ότι οι υπηρεσίες που παρέχω είναι προσβάσιμες και φιλικές για όλους τους πολίτες, ανεξαρτήτως φύλου ή ικανότητας	4,10	1,00	1	5

Σημείωση. M.O. = μέσος όρος, T.A. = τυπική απόκλιση.

Ετοιμότητα εφαρμογής πρακτικών ισότητας φύλων στην καθημερινή εργασία

Η δήλωση «Νιώθω έτοιμος/η να εφαρμόσω πρακτικές ισότητας φύλων στην καθημερινή εργασία μου» παρουσίασε υψηλή αξιολόγηση (M.O.=3,98, T.A.=0,95). Οι απαντήσεις κυμάνθηκαν από 2 έως 5, γεγονός που υποδηλώνει ότι οι συμμετέχοντες εμφανίζουν θετική προδιάθεση και αισθάνονται σε σημαντικό βαθμό ικανοί να ενσωματώσουν πρακτικές ισότητας φύλων στο εργασιακό τους περιβάλλον. Η σχετικά χαμηλή τυπική απόκλιση υποδηλώνει αρκετά ομοιογενή στάση μεταξύ των εργαζομένων.

Ετοιμότητα εφαρμογής πρακτικών συμπερίληψης ατόμων με αυτισμό και νευροδιαφορετικότητα

Η ερώτηση σχετικά με την ετοιμότητα εφαρμογής πρακτικών συμπερίληψης και υποστήριξης ατόμων με αυτισμό και νευροδιαφορετικότητα παρουσίασε M.O.=3,79 (T.A.=1,01). Τα αποτελέσματα υποδεικνύουν θετική στάση των συμμετεχόντων, ωστόσο η ελαφρώς χαμηλότερη επίδοση σε σχέση με την ισότητα φύλων ενδέχεται να αντανάκλα μικρότερη εξοικείωση με πρακτικές που αφορούν τη νευροδιαφορετικότητα. Το εύρος απαντήσεων (1–5) φανερώνει ότι υπάρχουν διαφοροποιήσεις μεταξύ των εργαζομένων ως προς την αυτοπεποίθηση εφαρμογής αντίστοιχων πρακτικών.

Αντίληψη της συμβολής της ισότητας φύλου και της νευροδιαφορετικότητας στην ποιότητα των υπηρεσιών

Η δήλωση «Πιστεύω ότι η ενσωμάτωση της ισότητας φύλου και της νευροδιαφορετικότητας βελτιώνει την ποιότητα των υπηρεσιών του Δήμου» συγκέντρωσε υψηλή βαθμολογία (M.O.=4,15, T.A.=0,83). Το εύρημα καταδεικνύει ότι οι συμμετέχοντες αναγνωρίζουν τη σημασία των αρχών της συμπερίληψης ως παράγοντα βελτίωσης της ποιότητας των

παρεχόμενων υπηρεσιών. Η περιορισμένη τυπική απόκλιση δείχνει υψηλό βαθμό συμφωνίας μεταξύ των συμμετεχόντων.

Πρόθεση εφαρμογής πρακτικών προσαρμογής εξυπηρέτησης για άτομα με διαφορετικές ανάγκες

Η ερώτηση «Προτίθεται να εφαρμόσω πρακτικές προσαρμογής εξυπηρέτησης για άτομα με διαφορετικές ανάγκες (π.χ. αυτισμό)» παρουσίασε πολύ υψηλή αξιολόγηση (Μ.Ο.=4,38, Τ.Α.=0,81). Οι απαντήσεις κυμάνθηκαν από 2 έως 5, γεγονός που υποδηλώνει ισχυρή πρόθεση των εργαζομένων να υιοθετήσουν περισσότερο προσαρμοσμένες και συμπεριληπτικές πρακτικές εξυπηρέτησης. Η χαμηλή τυπική απόκλιση επιβεβαιώνει τη σημαντική σύγκλιση των απόψεων των συμμετεχόντων.

Πρόθεση υποστήριξης συναδέλφων για συμμετοχή σε δράσεις ισότητας και συμπερίληψης

Η υψηλότερη βαθμολογία της ενότητας καταγράφηκε στη δήλωση «Θα συμβούλευα και θα υποστήριζα συναδέλφους μου να συμμετάσχουν σε σεμινάρια ή δράσεις για ισότητα και συμπερίληψη» (Μ.Ο.=4,63, Τ.Α.=0,62). Το εύρος των απαντήσεων περιορίστηκε μεταξύ 3 και 5, γεγονός που υποδηλώνει ιδιαίτερα θετική στάση απέναντι στη συνεχή επιμόρφωση και στη διάχυση της γνώσης εντός του εργασιακού περιβάλλοντος. Η πολύ χαμηλή τυπική απόκλιση καταδεικνύει υψηλή ομοφωνία μεταξύ των συμμετεχόντων.

Αντίληψη προσβασιμότητας και φιλικότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών

Η δήλωση «Αισθάνομαι ότι οι υπηρεσίες που παρέχω είναι προσβάσιμες και φιλικές για όλους τους πολίτες, ανεξαρτήτως φύλου ή ικανότητας» παρουσίασε υψηλή αξιολόγηση (Μ.Ο.=4,10, Τ.Α.=1,00). Το εύρος των απαντήσεων (1–5) δείχνει ότι, ενώ η γενική αντίληψη είναι θετική, υπάρχουν διαφοροποιήσεις στον βαθμό που οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι οι υφιστάμενες υπηρεσίες ανταποκρίνονται στις ανάγκες όλων των πολιτών.

Συνολική αποτίμηση ενότητας

Η ανάλυση των αποτελεσμάτων της ενότητας «Στάσεις και Πρόθεση Δράσης» καταδεικνύει μια συνολικά θετική στάση των εργαζομένων απέναντι στις αρχές της ισότητας, της συμπερίληψης και της προσβασιμότητας. Όλες οι ερωτήσεις παρουσίασαν μέσους όρους υψηλότερους από 3,79, γεγονός που υποδηλώνει αυξημένη αποδοχή και πρόθεση εφαρμογής

σχετικών πρακτικών. Ιδιαίτερα υψηλή εμφανίζεται η διάθεση υποστήριξης δράσεων επιμόρφωσης (M.O.=4,63) και η πρόθεση εφαρμογής προσαρμογών για άτομα με διαφορετικές ανάγκες (M.O.=4,38). Τα αποτελέσματα αυτά υποδεικνύουν ότι οι συμμετέχοντες αναγνωρίζουν τη σημασία της συνεχούς εκπαίδευσης και της ανάπτυξης συμπεριληπτικών υπηρεσιών.

Παράλληλα, η σχετικά μεγαλύτερη διακύμανση σε ορισμένες ερωτήσεις, κυρίως όσες αφορούν την πρακτική εφαρμογή της συμπερίληψης ατόμων με νευροδιαφορετικότητα, υποδηλώνει την ανάγκη για περαιτέρω ενίσχυση των πρακτικών γνώσεων και εργαλείων των εργαζομένων. Συνολικά, τα ευρήματα αποτυπώνουν ένα θετικό υπόβαθρο στάσεων, το οποίο μπορεί να υποστηρίξει την αποτελεσματική εφαρμογή πολιτικών ισότητας και κοινωνικής συμπερίληψης στις υπηρεσίες του Δήμου.

Πρακτικές/ Προτάσεις

Η ενότητα «Πρακτικές / Προτάσεις» διερευνά τις αντιλήψεις των εργαζομένων σχετικά με τους παράγοντες που μπορούν να υποστηρίξουν την εφαρμογή πολιτικών ισότητας φύλων και συμπερίληψης ατόμων με νευροδιαφορετικότητα, καθώς και τις προτεινόμενες παρεμβάσεις για τη βελτίωση της πρόσβασης και της ποιότητας των δημοτικών υπηρεσιών. Οι απαντήσεις αναλύθηκαν μέσω περιγραφικών στατιστικών (μέσος όρος, τυπική απόκλιση, ελάχιστη και μέγιστη τιμή), ενώ παράλληλα εξετάστηκε η συχνότητα εμφάνισης των επιμέρους επιλογών.

Πίνακας 7

Πρακτικές και προτάσεις των εργαζομένων πριν από την επιμόρφωση

Ερώτηση	M.O.	T.A.	Min	Max	Απάντηση με μεγαλύτερη συχνότητα εμφάνισης
Τι θεωρείτε ότι θα σας βοηθήσει περισσότερο να εφαρμόσετε ισότητα φύλων και συμπερίληψη ατόμων με νευροδιαφορετικότητα / αυτισμό στο χώρο εργασίας σας;	1,74	1,29	1	5	1: 61,5% 2: 17,95% 5: 15,38% 3 & 4: 2,56%

Ερώτηση	M.O.	T.A.	Min	Max	Απάντηση με μεγαλύτερη συχνότητα εμφάνισης
Ποιες πρακτικές ή αλλαγές θεωρείτε ότι μπορούν να βελτιώσουν την πρόσβαση και εξυπηρέτηση πολιτών με διαφορετικές ανάγκες;	2,68	1,35	1	5	2: 45% 5: 22,5% 3: 15% 1: 12,5% 4: 5%
Έχετε άλλες παρατηρήσεις ή προτάσεις για τη βελτίωση της ευαισθητοποίησης και της συμπερίληψης στις υπηρεσίες και δομές του Δήμου;	3,30	0,82	1	5	3: 46,34% 4: 39,02% 1 & 2: 4,88% 5: 2,44%

Παράγοντες που θα υποστηρίξουν την εφαρμογή ισότητας φύλων και συμπερίληψης στον χώρο εργασίας

Η ερώτηση σχετικά με το τι θα βοηθούσε περισσότερο τους εργαζομένους στην εφαρμογή πρακτικών ισότητας φύλων και συμπερίληψης ατόμων με νευροδιαφορετικότητα παρουσίασε μέσο όρο 1,74 και τυπική απόκλιση 1,29. Οι απαντήσεις κυμάνθηκαν από 1 έως 5, γεγονός που υποδηλώνει διαφοροποίηση στις αντιλήψεις των συμμετεχόντων ως προς τις ανάγκες υποστήριξης.

Η συχνότερη επιλογή ήταν τα σεμινάρια (κωδικός 1) με ποσοστό 61,54%, γεγονός που αναδεικνύει την ανάγκη για οργανωμένη επιμόρφωση και ανάπτυξη γνώσεων ως βασική προϋπόθεση για την αποτελεσματική εφαρμογή πολιτικών συμπερίληψης. Ακολούθησαν οι οδηγίες (κωδικός 2) με ποσοστό 17,95% και η επιλογή «Άλλο» (κωδικός 5) με ποσοστό 15,38%. Η στήριξη από προϊσταμένους και η παροχή χρόνου/πόρων συγκέντρωσαν χαμηλότερα ποσοστά (2,56% αντίστοιχα).

Τα αποτελέσματα υποδεικνύουν ότι οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται την εκπαίδευση ως τον σημαντικότερο μηχανισμό ενδυνάμωσης για την υιοθέτηση συμπεριληπτικών πρακτικών. Παράλληλα, η περιορισμένη επιλογή της διοικητικής υποστήριξης και των διαθέσιμων πόρων ενδέχεται να υποδηλώνει ότι η ανάγκη για γνώση και κατάρτιση προηγείται της οργανωτικής υποστήριξης στη συγκεκριμένη φάση.

Πρακτικές και αλλαγές για τη βελτίωση της πρόσβασης και εξυπηρέτησης πολιτών με διαφορετικές ανάγκες

Η δεύτερη ερώτηση, η οποία διερευνήσε ποιες αλλαγές μπορούν να βελτιώσουν την πρόσβαση και εξυπηρέτηση πολιτών με διαφορετικές ανάγκες, παρουσίασε μέσο όρο 2,68 και τυπική απόκλιση 1,35. Το εύρος των απαντήσεων ήταν από 1 έως 5, γεγονός που φανερώνει διαφορετικές προσεγγίσεις μεταξύ των εργαζομένων.

Η επιλογή με τη μεγαλύτερη συχνότητα ήταν η εκπαίδευση προσωπικού (κωδικός 2) με ποσοστό 45%, γεγονός που επιβεβαιώνει τη σημασία της ανάπτυξης δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού ως βασικού παράγοντα βελτίωσης των υπηρεσιών. Δεύτερη σε συχνότητα ήταν η επιλογή «Άλλο» (κωδικός 5) με 22,5%, ενώ ακολούθησαν η υποστήριξη και συνεργασία (κωδικός 3) με 15%, η προσαρμογή υπηρεσιών/διαδικασιών (κωδικός 1) με 12,5% και τα τεχνολογικά εργαλεία (κωδικός 4) με 5%.

Τα ευρήματα δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι θεωρούν την εκπαίδευση ως τον κυριότερο μοχλό αλλαγής, ενώ παράλληλα αναγνωρίζουν τη σημασία ευρύτερων οργανωτικών παρεμβάσεων. Η σχετικά χαμηλή επιλογή της προσαρμογής διαδικασιών και των τεχνολογικών εργαλείων υποδηλώνει ότι πιθανόν απαιτείται μεγαλύτερη ενημέρωση σχετικά με συγκεκριμένα εργαλεία και πρακτικές προσβασιμότητας.

Παρατηρήσεις και προτάσεις για τη βελτίωση της ευαισθητοποίησης και συμπερίληψης στις υπηρεσίες του Δήμου

Η τρίτη ερώτηση σχετικά με τις προτάσεις βελτίωσης της ευαισθητοποίησης και της συμπερίληψης παρουσίασε μέσο όρο 3,30 και τυπική απόκλιση 0,82. Οι απαντήσεις κυμάνθηκαν από 1 έως 5, παρουσιάζοντας τη μικρότερη διασπορά σε σχέση με τις προηγούμενες ερωτήσεις, γεγονός που υποδηλώνει μεγαλύτερη σύγκλιση απόψεων μεταξύ των συμμετεχόντων.

Η συχνότερη επιλογή ήταν η γενική ευαισθητοποίηση (κωδικός 3) με ποσοστό 46,34%, ενώ ακολούθησε η εκπαίδευση προσωπικού (κωδικός 4) με ποσοστό 39,02%. Οι επιλογές που αφορούσαν την ισότητα φύλων (κωδικός 1) και τη νευροδιαφορετικότητα/αυτισμό (κωδικός 2) συγκέντρωσαν από 4,88% αντίστοιχα, ενώ η επιλογή «Άλλο» (κωδικός 5) καταγράφηκε στο 2,44%.

Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται τη συμπερίληψη ως ένα ευρύτερο ζήτημα αλλαγής κουλτούρας και όχι μόνο ως ειδική παρέμβαση σε συγκεκριμένες ομάδες. Η υψηλή επιλογή της γενικής ευαισθητοποίησης και της εκπαίδευσης προσωπικού υποδηλώνει την ανάγκη δημιουργίας ενός σταθερού πλαισίου ενημέρωσης και ενίσχυσης της συμπεριληπτικής κουλτούρας στον οργανισμό.

Συνολικά συμπεράσματα ενότητας

Η ανάλυση των απαντήσεων στην ενότητα «Πρακτικές / Προτάσεις» αναδεικνύει την εκπαίδευση και την ευαισθητοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού ως τους σημαντικότερους παράγοντες για την ενίσχυση της ισότητας και της κοινωνικής συμπερίληψης στον Δήμο.

Οι εργαζόμενοι φαίνεται να θεωρούν ότι η επιμόρφωση αποτελεί βασική προϋπόθεση τόσο για την κατανόηση των ζητημάτων ισότητας φύλων και νευροδιαφορετικότητας όσο και για την ανάπτυξη πρακτικών δεξιοτήτων εφαρμογής. Παράλληλα, τα αποτελέσματα υποδεικνύουν την ανάγκη για συστηματικές οργανωτικές παρεμβάσεις, όπως η δημιουργία σαφών οδηγιών, η ανάπτυξη διαδικασιών προσβασιμότητας και η ενίσχυση της συνεργασίας μεταξύ των υπηρεσιών.

Συνολικά, τα ευρήματα υποστηρίζουν την ανάγκη μιας ολιστικής προσέγγισης, στην οποία η εκπαίδευση, η αλλαγή οργανωσιακής κουλτούρας και η προσαρμογή των υπηρεσιών λειτουργούν συμπληρωματικά, με στόχο τη δημιουργία ενός περισσότερο προσβάσιμου και συμπεριληπτικού δημοτικού περιβάλλοντος.

Γενικά Συμπεράσματα πριν την Επιμόρφωση

Η συνολική ανάλυση των αποτελεσμάτων της αρχικής αξιολόγησης, πριν την υλοποίηση της επιμορφωτικής δράσης, αποτυπώνει το υφιστάμενο επίπεδο γνώσεων, στάσεων και αντιλήψεων των εργαζομένων του Δήμου σχετικά με την ισότητα φύλων, τη νευροδιαφορετικότητα, τον αυτισμό και την κοινωνική συμπερίληψη.

Από την ανάλυση της ενότητας «Γνώση και Κατανόηση» προκύπτει ότι οι συμμετέχοντες διαθέτουν ένα ιδιαίτερα ικανοποιητικό επίπεδο γνώσεων αναφορικά με ζητήματα ισότητας φύλων. Ειδικότερα, καταγράφονται υψηλές τιμές στις ερωτήσεις που αφορούν την κατανόηση των βασικών αρχών ισότητας φύλων (Μ.Ο.=4,34) και την ισότιμη αντιμετώπιση των πολιτών ανεξαρτήτως φύλου (Μ.Ο.=4,78). Τα αποτελέσματα αυτά υποδηλώνουν ότι οι εργαζόμενοι

έχουν αναπτύξει θετικές αντιλήψεις σχετικά με την ίση μεταχείριση και αναγνωρίζουν τη σημασία της αποφυγής διακρίσεων στο πλαίσιο παροχής δημοτικών υπηρεσιών.

Ωστόσο, η ανάλυση ανέδειξε χαμηλότερο επίπεδο εξοικείωσης σε θέματα που σχετίζονται με τη νευροδιαφορετικότητα και τον αυτισμό. Οι μέσοι όροι στις σχετικές ερωτήσεις κυμάνθηκαν σε μέτρια επίπεδα (Μ.Ο.=3,45–3,80), γεγονός που υποδηλώνει ότι οι εργαζόμενοι διαθέτουν βασική κατανόηση των εννοιών, αλλά παρουσιάζουν ανάγκη περαιτέρω ανάπτυξης πρακτικών γνώσεων, ιδιαίτερα όσον αφορά την προσαρμογή της επικοινωνίας, την προσβασιμότητα και τη διαμόρφωση συμπεριληπτικών υπηρεσιών.

Η ανάλυση της ενότητας «Στάσεις και Πρόθεση Δράσης» ανέδειξε συνολικά θετική στάση των εργαζομένων απέναντι στην εφαρμογή πολιτικών ισότητας και συμπερίληψης. Οι υψηλές μέσες τιμές στις περισσότερες ερωτήσεις υποδηλώνουν σημαντική αποδοχή της ανάγκης ενσωμάτωσης συμπεριληπτικών πρακτικών στην καθημερινή λειτουργία του Δήμου. Ιδιαίτερα υψηλή ήταν η πρόθεση υποστήριξης συναδέλφων για συμμετοχή σε δράσεις επιμόρφωσης (Μ.Ο.=4,63) και η πρόθεση εφαρμογής προσαρμογών στην εξυπηρέτηση πολιτών με διαφορετικές ανάγκες (Μ.Ο.=4,38). Τα ευρήματα αυτά καταδεικνύουν θετική οργανωσιακή προδιάθεση για αλλαγή και βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Παράλληλα, η αξιολόγηση ανέδειξε ότι, παρά τη θετική στάση, υπάρχει διαφοροποίηση μεταξύ των εργαζομένων ως προς την αυτοπεποίθηση εφαρμογής πρακτικών που αφορούν άτομα με νευροδιαφορετικότητα. Η διαφοροποίηση αυτή υποδεικνύει την ανάγκη ενίσχυσης της εφαρμοσμένης γνώσης και παροχής συγκεκριμένων εργαλείων που θα μπορούν να αξιοποιηθούν στην καθημερινή εργασία.

Τα αποτελέσματα της ενότητας «Πρακτικές / Προτάσεις» επιβεβαιώνουν την ανάγκη για στοχευμένη επιμόρφωση. Η πλειονότητα των συμμετεχόντων ανέδειξε τα σεμινάρια (61,54%) ως τον σημαντικότερο παράγοντα υποστήριξης για την εφαρμογή πολιτικών ισότητας και συμπερίληψης. Επιπλέον, η εκπαίδευση προσωπικού αναγνωρίστηκε ως η σημαντικότερη παρέμβαση για τη βελτίωση της πρόσβασης και εξυπηρέτησης πολιτών με διαφορετικές ανάγκες (45%). Τα ευρήματα αυτά δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι αναγνωρίζουν την αξία της διαρκούς εκπαίδευσης ως βασικό μηχανισμό ανάπτυξης μιας συμπεριληπτικής διοικητικής κουλτούρας.

Συνολικά, η προ-επιμορφωτική αξιολόγηση καταδεικνύει ότι το ανθρώπινο δυναμικό του Δήμου διαθέτει ένα ισχυρό θετικό υπόβαθρο στάσεων απέναντι στην ισότητα και τη συμπερίληψη, αλλά παρουσιάζει ανάγκες ενίσχυσης κυρίως στο πεδίο της εξειδικευμένης γνώσης και των πρακτικών εφαρμογών που αφορούν τη νευροδιαφορετικότητα και τον αυτισμό.

Τα αποτελέσματα αποτελούν σημαντική βάση σχεδιασμού της επιμορφωτικής παρέμβασης, καθώς αναδεικνύουν τους τομείς στους οποίους απαιτείται περαιτέρω ανάπτυξη δεξιοτήτων:

- ενίσχυση της γνώσης σχετικά με τη νευροδιαφορετικότητα και τον αυτισμό,
- ανάπτυξη πρακτικών προσαρμογής υπηρεσιών και επικοινωνίας,
- ενδυνάμωση της προσβασιμότητας των δημοτικών υπηρεσιών,
- καλλιέργεια μιας σταθερής κουλτούρας ισότητας και κοινωνικής συμπερίληψης.

Επομένως, πριν την επιμόρφωση, οι εργαζόμενοι εμφανίζονται θετικά προσανατολισμένοι ως προς τις αξίες της ισότητας και της συμπερίληψης, ενώ η επιμορφωτική δράση κρίνεται αναγκαία για τη μετάβαση από τη γενική αποδοχή των αρχών αυτών στην αποτελεσματική εφαρμογή τους στην καθημερινή λειτουργία των υπηρεσιών του Δήμου.

Μέρος Β.

Ανάλυση Ερωτηματολογίων που Δόθηκαν μετά την Εκπαίδευση

Στις 3 Σεπτεμβρίου 2026 πραγματοποιήθηκε επιμόρφωση του προσωπικού του Δήμου Τεμπών, με τη συμμετοχή εργαζομένων του Τμήματος Κοινωνικής Προστασίας, Παιδείας, Τουρισμού, Πολιτισμού και Αθλητισμού. Την επιμορφωτική δράση υλοποίησαν η Δημοτική Επιτροπή Ισότητας (ΔΕΠΙΣ) και το Κέντρο Κοινότητας του Δήμου Τεμπών, στο πλαίσιο του σχεδίου δράσης για την προαγωγή της ισότητας, της συμπερίληψης και της ισότιμης πρόσβασης των πολιτών στις δημοτικές υπηρεσίες. Το εκπαιδευτικό σεμινάριο είχε τίτλο *«Επενδύουμε στην Ισότητα, τη Συμπερίληψη και τον Σεβασμό σε Κάθε Πολίτη»*. Εισηγητές ήταν ο Κωνσταντίνος Παντελής, Ψυχολόγος, με θεματική την ισότητα των φύλων στον Δήμο Τεμπών, και η Μαρία Κιτσικούδη, Κοινωνική Λειτουργός, με θεματική τη νευροδιαφορετικότητα και τον αυτισμό. Μετά την ολοκλήρωση της επιμορφώσεως χορηγήθηκε εκ νέου το ίδιο ερωτηματολόγιο, προκειμένου να αποτυπωθούν ενδεχόμενες μεταβολές στις γνώσεις, στις στάσεις και στις αντιλήψεις των συμμετεχόντων.

Σημείωση: Απουσιάζουν πίνακες δημογραφικών στοιχείων καθώς η διαφορά των συμμετεχόντων πριν και μετά την επιμόρφωση ήταν αμελητέα. Συγκεκριμένα, από την επιμόρφωση (και κατ' επέκταση, στη συμπλήρωση του δεύτερου κύκλου ερωτηματολογίων)

απουσίαζαν 3 γυναίκες υπάλληλοι. Κατά συνέπεια, οι εν λόγω απουσίες δεν αποτέλεσαν αριθμός ικανός να διαταράξει σημαντικά την αποτύπωση των αποτελεσμάτων.

Γνώση & Κατανόηση

Η επαναληπτική αξιολόγηση ανέδειξε συνολική βελτίωση στους περισσότερους δείκτες γνώσεως και κατανόησης. Η αύξηση ήταν περιορισμένη στις θεματικές όπου οι αρχικές βαθμολογίες βρίσκονταν ήδη σε υψηλά επίπεδα και εντονότερη σε πεδία που αφορούσαν την εφαρμοσμένη γνώση, τη νευροδιαφορετικότητα, τον αυτισμό και την προσαρμογή των υπηρεσιών. Παράλληλα, στις περισσότερες ερωτήσεις καταγράφηκε μικρότερη διασπορά των απαντήσεων, στοιχείο που παραπέμπει σε μεγαλύτερη σύγκλιση μεταξύ των συμμετεχόντων μετά την επιμόρφωση

Πίνακας 8

Γνώση και κατανόηση πριν και μετά την επιμόρφωση

Ερώτηση	Πριν Μ.Ο.	Μετά Μ.Ο.	Μεταβολή	Τ.Α. μετά	Min	Max
Κατανοώ τις βασικές αρχές της ισότητας των φύλων	4,34	4,55	+0,21	0,60	3	5
Αντιμετωπίζω όλους τους εξυπηρετούμενους ανεξαρτήτως φύλου με ισότιμο τρόπο	4,78	4,85	+0,07	0,43	3	5
Προσπαθώ να αποφεύγω προκαταλήψεις και στερεότυπα φύλου στην εργασία μου	4,33	4,55	+0,22	0,68	2	5
Παρατηρώ ή δίνω προτεραιότητα σε άντρες/γυναίκες κατά την εξυπηρέτηση πολιτών	2,36	1,80	-0,56	0,94	1	4
Γνωρίζω πώς να ενσωματώσω τη διάσταση του φύλου στις υπηρεσίες και διαδικασίες του Δήμου	3,68	4,10	+0,42	0,82	2	5
Κατανοώ τι σημαίνει νευροδιαφορετικότητα	3,60	4,10	+0,50	0,79	2	5
Κατανοώ τι σημαίνει αυτισμός	3,80	4,20	+0,40	0,77	2	5
Γνωρίζω τα βασικά χαρακτηριστικά και τις δυνατότητες των ατόμων με αυτισμό	3,46	4,00	+0,54	0,83	2	5
Κατανοώ πώς η νευροδιαφορετικότητα επηρεάζει την πρόσβαση και εξυπηρέτηση πολιτών στις υπηρεσίες του Δήμου	3,64	4,05	+0,41	0,88	2	5

Ερώτηση	Πριν Μ.Ο.	Μετά Μ.Ο.	Μεταβολή	Τ.Α. μετά	Min	Max
Μπορώ να αναγνωρίσω δυσκολίες ή εμπόδια που αντιμετωπίζουν άτομα με νευροδιαφορετικότητα στην καθημερινή εξυπηρέτηση	3,48	4,00	+0,52	0,80	2	5
Γνωρίζω τρόπους να προσαρμόσω υπηρεσίες ή επικοινωνία ώστε να είναι πιο φιλικές και προσβάσιμες για άτομα με διαφορετικές ανάγκες	3,45	4,05	+0,60	0,84	2	5

Σημείωση. Μ.Ο. = μέσος όρος· Τ.Α. = τυπική απόκλιση.

Η επαναληπτική αξιολόγηση ανέδειξε συνολική βελτίωση στους περισσότερους δείκτες γνώσεως και κατανόησης. Η αύξηση ήταν περιορισμένη στις θεματικές όπου οι αρχικές βαθμολογίες βρίσκονταν ήδη σε υψηλά επίπεδα και εντονότερη σε πεδία που αφορούσαν την εφαρμοσμένη γνώση, τη νευροδιαφορετικότητα, τον αυτισμό και την προσαρμογή των υπηρεσιών. Παράλληλα, στις περισσότερες ερωτήσεις καταγράφηκε μικρότερη διασπορά των απαντήσεων, στοιχείο που παραπέμπει σε μεγαλύτερη σύγκλιση μεταξύ των συμμετεχόντων μετά την επιμόρφωση

Κατανόηση των βασικών αρχών της ισότητας των φύλων

Η κατανόηση των βασικών αρχών της ισότητας των φύλων ενισχύθηκε από Μ.Ο.=4,34 πριν την επιμόρφωση σε Μ.Ο.=4,55 μετά την ολοκλήρωσή της. Η μεταβολή κατά 0,21 μονάδες είναι σχετικά περιορισμένη, γεγονός αναμενόμενο δεδομένου ότι η αρχική βαθμολογία ήταν ήδη υψηλή. Η παράλληλη μείωση της τυπικής αποκλίσεως από 0,80 σε 0,60 δείχνει μεγαλύτερη συγκέντρωση των απαντήσεων σε υψηλές τιμές και περισσότερο ομοιογενές επίπεδο κατανόησης.

Ισότιμη αντιμετώπιση των εξυπηρετούμενων ανεξαρτήτως φύλου

Η συγκεκριμένη διάσταση παρουσίαζε εξ αρχής την υψηλότερη βαθμολογία μεταξύ των ερωτήσεων που αφορούσαν την ισότητα των φύλων. Μετά την επιμόρφωση ο μέσος όρος αυξήθηκε από 4,78 σε 4,85. Η μικρή μεταβολή των 0,07 μονάδων συνδέεται με το ιδιαίτερα υψηλό αρχικό επίπεδο και το περιορισμένο περιθώριο περαιτέρω αύξησης. Η τυπική απόκλιση μειώθηκε σε 0,43, στοιχείο που δείχνει ισχυρή σύγκλιση των απαντήσεων γύρω από τις ανώτερες τιμές της κλίμακας.

Αποφυγή προκαταλήψεων και στερεοτύπων φύλου

Στη δήλωση σχετικά με την αποφυγή προκαταλήψεων και στερεοτύπων φύλου καταγράφηκε αύξηση του μέσου όρου από 4,33 σε 4,55. Παράλληλα, η τυπική απόκλιση μειώθηκε από 1,08 σε 0,68. Η μεταβολή αυτή παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον, καθώς η αρχική μέτρηση εμφάνιζε μεγαλύτερη διαφοροποίηση μεταξύ των εργαζομένων. Η εικόνα μετά την επιμόρφωση υποδηλώνει μεγαλύτερη σύγκλιση ως προς τη σημασία της αναγνωρίσεως και αποφυγής στερεοτυπικών αντιλήψεων στην καθημερινή επαγγελματική πρακτική.

Προτεραιοποίηση πολιτών βάσει φύλου κατά την εξυπηρέτηση

Η δήλωση «Παρατηρώ ή δίνω προτεραιότητα σε άντρες/γυναίκες κατά την εξυπηρέτηση πολιτών» αποτελεί αντίστροφα διατυπωμένο δείκτη, επομένως η μείωση της βαθμολογίας ερμηνεύεται θετικά. Ο μέσος όρος μειώθηκε από 2,36 σε 1,80, ενώ η τυπική απόκλιση περιορίστηκε από 1,39 σε 0,94. Η μεταβολή αυτή δείχνει ότι μετά την επιμόρφωση οι συμμετέχοντες ανέφεραν σε ακόμη μικρότερο βαθμό πρακτικές διαφορετικής αντιμετώπισης των πολιτών με κριτήριο το φύλο.

Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις υπηρεσίες και στις διαδικασίες του Δήμου

Σημαντικότερη βελτίωση καταγράφηκε στη γνώση του τρόπου ενσωματώσεως της διάστασης του φύλου στη λειτουργία των υπηρεσιών. Ο μέσος όρος αυξήθηκε από 3,68 σε 4,10, με μεταβολή 0,42 μονάδων. Η εξέλιξη αυτή έχει ιδιαίτερη πρακτική σημασία, καθώς η αρχική αξιολόγηση είχε αναδείξει μικρότερη εξοικείωση με την εφαρμογή της ισότητας των φύλων σε επίπεδο διοικητικών διαδικασιών. Η χαμηλότερη τυπική απόκλιση μετά την επιμόρφωση υποδηλώνει συγχρόνως μεγαλύτερη σύγκλιση ως προς τη σχετική γνώση.

Κατανόηση της νευροδιαφορετικότητας και του αυτισμού

Η θεματική της νευροδιαφορετικότητας παρουσίασε σαφή βελτίωση. Η κατανόηση της έννοιας της νευροδιαφορετικότητας αυξήθηκε από M.O.=3,60 σε M.O.=4,10, ενώ η κατανόηση της έννοιας του αυτισμού από 3,80 σε 4,20. Οι μεταβολές αυτές είναι μεγαλύτερες από εκείνες που καταγράφηκαν στις βασικές αρχές της ισότητας των φύλων, γεγονός που συμβαδίζει με το χαμηλότερο αρχικό επίπεδο εξοικειώσεως των εργαζομένων με τις συγκεκριμένες θεματικές.

Ιδιαίτερη βελτίωση σημειώθηκε στη γνώση των βασικών χαρακτηριστικών και δυνατοτήτων των ατόμων με αυτισμό, όπου ο μέσος όρος αυξήθηκε από 3,46 σε 4,00. Η αύξηση κατά 0,54 μονάδες συνοδεύθηκε από αισθητή μείωση της διασποράς των απαντήσεων, από $T.A.=1,27$ σε $T.A.=0,83$. Η μεταβολή αυτή δείχνει ότι η σχετική γνώση έγινε περισσότερο ομοιογενής μεταξύ των συμμετεχόντων.

Κατανόηση των εμποδίων πρόσβασης και αναγνώριση δυσκολιών

Η κατανόηση του τρόπου με τον οποίο η νευροδιαφορετικότητα μπορεί να επηρεάζει την πρόσβαση και την εξυπηρέτηση των πολιτών αυξήθηκε από 3,64 σε 4,05. Αντίστοιχη βελτίωση καταγράφηκε στην ικανότητα αναγνώρισεως δυσκολιών ή εμποδίων κατά την καθημερινή εξυπηρέτηση, με τον μέσο όρο να αυξάνεται από 3,48 σε 4,00. Οι δύο μεταβολές είναι σημαντικές ως προς την πρακτική διάσταση της επιμορφώσεως, επειδή αφορούν την αναγνώριση πραγματικών εμποδίων που μπορούν να εμφανισθούν κατά την επαφή των πολιτών με τις δημοτικές υπηρεσίες. Η μείωση των τυπικών αποκλίσεων δείχνει, συγχρόνως, μεγαλύτερη ομοιογένεια στις σχετικές αντιλήψεις των εργαζομένων.

Γνώση τρόπων προσαρμογής υπηρεσιών και επικοινωνίας

Η μεγαλύτερη θετική μεταβολή της ενότητας καταγράφηκε στη γνώση τρόπων προσαρμογής των υπηρεσιών και της επικοινωνίας προς άτομα με διαφορετικές ανάγκες. Ο μέσος όρος αυξήθηκε από 3,45 σε 4,05, δηλαδή κατά 0,60 μονάδες. Η συγκεκριμένη ερώτηση είχε παρουσιάσει τη χαμηλότερη αρχική βαθμολογία στην ενότητα της νευροδιαφορετικότητας. Η μεταγενέστερη αύξηση δείχνει ότι το πεδίο της εφαρμοσμένης γνώσεως, στο οποίο είχε εντοπισθεί η μεγαλύτερη ανάγκη ενισχύσεως, παρουσίασε και τη μεγαλύτερη μεταβολή μετά την εκπαιδευτική δράση.

Συνολική αποτίμηση της ενότητας

Η σύγκριση των δύο μετρήσεων αναδεικνύει συνολικά θετική μεταβολή στη γνώση και στην κατανόηση των θεματικών που εξετάστηκαν. Στα ζητήματα ισότητας των φύλων οι μεταβολές ήταν μικρότερες, καθώς οι αρχικές βαθμολογίες βρίσκονταν ήδη σε υψηλό επίπεδο. Μεγαλύτερη βελτίωση εμφανίσθηκε στη νευροδιαφορετικότητα, στον αυτισμό και κυρίως στις εφαρμοσμένες γνώσεις που αφορούν την αναγνώριση εμποδίων και την προσαρμογή της εξυπηρέτησεως. Η γενικότερη μείωση της διασποράς των απαντήσεων αποτελεί επίσης θετική

ένδειξη, καθώς αποτυπώνει μεγαλύτερη σύγκλιση του προσωπικού ως προς τις γνώσεις που εξετάστηκαν.

Στάση & Πρόθεση Δράσης

Η δεύτερη ενότητα της μετα-επιμορφωτικής αξιολογήσεως εξετάζει την ετοιμότητα των εργαζομένων να εφαρμόσουν στην καθημερινή τους εργασία πρακτικές ισότητας, συμπερίληψης και προσαρμοσμένης εξυπηρετήσεως. Οι αρχικές βαθμολογίες στην ενότητα αυτή ήταν ήδη υψηλές. Για τον λόγο αυτό, οι μεταβολές μετά την επιμόρφωση είναι αναμενόμενα μικρότερες σε σχέση με εκείνες που καταγράφηκαν στις γνώσεις για τη νευροδιαφορετικότητα και τον αυτισμό.

Πίνακας 9

Στάση και πρόθεση δράσης πριν και μετά την επιμόρφωση

Ερώτηση	Πριν Μ.Ο.	Μετά Μ.Ο.	Μεταβολή	T.A. μετά	Min	Max
Νιώθω έτοιμος/η να εφαρμόσω πρακτικές ισότητας φύλων στην καθημερινή εργασία μου	3,98	4,20	+0,22	0,78	2	5
Νιώθω έτοιμος/η να εφαρμόσω πρακτικές συμπερίληψης και υποστήριξης ατόμων με αυτισμό και νευροδιαφορετικότητα στις υπηρεσίες που παρέχω	3,79	4,15	+0,36	0,82	2	5
Πιστεύω ότι η ενσωμάτωση της ισότητας φύλου και της νευροδιαφορετικότητας βελτιώνει την ποιότητα των υπηρεσιών του Δήμου	4,15	4,35	+0,20	0,69	3	5
Προτίθεμαι να εφαρμόσω πρακτικές προσαρμογής εξυπηρέτησης για άτομα με διαφορετικές ανάγκες (π.χ. αυτισμό)	4,38	4,53	+0,15	0,65	3	5
Θα συμβούλευα και θα υποστήριζα συναδέλφους μου να συμμετάσχουν σε σεμινάρια ή δράσεις για ισότητα και συμπερίληψη	4,63	4,70	+0,07	0,49	3	5
Αισθάνομαι ότι οι υπηρεσίες που παρέχω είναι προσβάσιμες και φιλικές για όλους τους πολίτες, ανεξαρτήτως φύλου ή ικανότητας	4,10	4,33	+0,23	0,77	2	5

Σημείωση. Μ.Ο. = μέσος όρος· T.A. = τυπική απόκλιση.

Ετοιμότητα εφαρμογής πρακτικών ισότητας φύλων

Η αντιλαμβανόμενη ετοιμότητα εφαρμογής πρακτικών ισότητας φύλων αυξήθηκε από $M.O.=3,98$ σε $M.O.=4,20$. Η μεταβολή κατά 0,22 μονάδες δείχνει ενίσχυση της αυτοπεποίθησης των εργαζομένων ως προς την πρακτική αξιοποίηση των αρχών της ισότητας στην καθημερινή εργασία. Παράλληλα, η τυπική απόκλιση μειώθηκε από 0,95 σε 0,78, αποτυπώνοντας μεγαλύτερη σύγκλιση μεταξύ των συμμετεχόντων.

Ετοιμότητα εφαρμογής πρακτικών συμπερίληψης για άτομα με αυτισμό και νευροδιαφορετικότητα

Μεγαλύτερη μεταβολή καταγράφηκε στην ετοιμότητα εφαρμογής πρακτικών συμπερίληψης για άτομα με αυτισμό και νευροδιαφορετικότητα. Ο μέσος όρος αυξήθηκε από 3,79 σε 4,15, δηλαδή κατά 0,36 μονάδες. Πρόκειται για τη μεγαλύτερη αύξηση της συγκεκριμένης ενότητας, εύρημα που συνδέεται με το γεγονός ότι η αρχική αξιολόγηση είχε δείξει μικρότερη αυτοπεποίθηση των εργαζομένων στο συγκεκριμένο πεδίο. Η μείωση της τυπικής αποκλίσεως σε 0,82 ενισχύει την εικόνα μεγαλύτερης ομοιογένειας ως προς την αντιλαμβανόμενη ετοιμότητα εφαρμογής συμπεριληπτικών πρακτικών.

Αντίληψη της συμβολής της ισότητας και της νευροδιαφορετικότητας στην ποιότητα των υπηρεσιών

Η πεποίθηση ότι η ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων και της νευροδιαφορετικότητας βελτιώνει την ποιότητα των υπηρεσιών αυξήθηκε από 4,15 σε 4,35. Η αρχική βαθμολογία ήταν ήδη υψηλή και η μεταβολή των 0,20 μονάδων αποτυπώνει περαιτέρω ενίσχυση μιας ήδη θετικής στάσεως. Η τυπική απόκλιση μειώθηκε από 0,83 σε 0,69, γεγονός που υποδηλώνει μεγαλύτερη σύγκλιση των εργαζομένων ως προς τη χρησιμότητα των συμπεριληπτικών πρακτικών.

Πρόθεση εφαρμογής προσαρμογών στην εξυπηρέτηση

Η πρόθεση εφαρμογής πρακτικών προσαρμογής της εξυπηρέτησης για άτομα με διαφορετικές ανάγκες αυξήθηκε από 4,38 σε 4,53. Η περιορισμένη μεταβολή κατά 0,15 μονάδες πρέπει να ερμηνευθεί σε συνάρτηση με την ήδη υψηλή αρχική τιμή. Μετά την επιμόρφωση η πρόθεση παραμένει ιδιαίτερα υψηλή, ενώ η μείωση της τυπικής αποκλίσεως από 0,81 σε 0,65 δείχνει μεγαλύτερη συμφωνία μεταξύ των συμμετεχόντων.

Υποστήριξη συναδέλφων για συμμετοχή σε δράσεις ισότητας και συμπερίληψης

Η συγκεκριμένη δήλωση διατηρεί την υψηλότερη βαθμολογία της ενότητας. Ο μέσος όρος αυξήθηκε από 4,63 σε 4,70, με μεταβολή μόλις 0,07 μονάδων. Η μικρή αυτή αύξηση αντανakλά το περιορισμένο περιθώριο μεταβολής λόγω της ήδη πολύ υψηλής αρχικής βαθμολογίας. Η τυπική απόκλιση μειώθηκε περαιτέρω σε 0,49, υποδηλώνοντας ιδιαίτερα υψηλό βαθμό συμφωνίας ως προς την αξία της συνεχούς επιμορφώσεως και της διάχυσης σχετικών γνώσεων στο εργασιακό περιβάλλον.

Αντίληψη προσβασιμότητας και φιλικότητας των υπηρεσιών

Η αξιολόγηση της προσβασιμότητας και της φιλικότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών αυξήθηκε από Μ.Ο.=4,10 σε Μ.Ο.=4,33. Η μεταβολή των 0,23 μονάδων συνοδεύθηκε από μείωση της τυπικής αποκλίσεως από 1,00 σε 0,77. Η εικόνα αυτή δείχνει ενίσχυση της αντιλήψεως ότι οι υπηρεσίες ανταποκρίνονται στις ανάγκες διαφορετικών πολιτών, με μικρότερη διαφοροποίηση μεταξύ των εργαζομένων σε σχέση με την αρχική μέτρηση.

Συνολική αποτίμηση της ενότητας

Οι στάσεις και η πρόθεση δράσεως ήταν ήδη θετικές πριν από την επιμορφωτική παρέμβαση και παρέμειναν σε υψηλό επίπεδο μετά την ολοκλήρωσή της. Οι μεγαλύτερες μεταβολές εντοπίζονται στην αντιλαμβανόμενη ετοιμότητα εφαρμογής πρακτικών συμπερίληψης για άτομα με αυτισμό και νευροδιαφορετικότητα και στην αντίληψη προσβασιμότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών. Η γενικότερη μείωση των τυπικών αποκλίσεων δείχνει μεγαλύτερη σύγκλιση των εργαζομένων τόσο ως προς την αξία των συμπεριληπτικών πρακτικών όσο και ως προς την πρόθεσή τους να τις εφαρμόσουν.

Πρακτικές / Προτάσεις μετά την επιμόρφωση

Η ενότητα «Πρακτικές / Προτάσεις» εξετάζει τις προτεραιότητες που διαμορφώθηκαν μετά την εκπαιδευτική δράση ως προς την περαιτέρω υποστήριξη του προσωπικού και τη βελτίωση της προσβασιμότητας των δημοτικών υπηρεσιών. Εδώ ιδιαίτερη σημασία έχουν οι συχνότητες επιλογής των επιμέρους απαντήσεων, καθώς οι αριθμητικοί κωδικοί αποτελούν κατηγορίες και δεν συνιστούν διαβαθμίσεις μιας συνεχούς κλίμακας.

Πίνακας 10*Πρακτικές και προτάσεις μετά την επιμόρφωση*

Ερώτηση	Επιλογή	Κωδικός	Συχνότητα	Ποσοστό
Τι θεωρείτε ότι θα σας βοηθήσει περισσότερο να εφαρμόσετε ισότητα φύλων και συμπερίληψη ατόμων με νευροδιαφορετικότητα / αυτισμό στον χώρο εργασίας σας;	Σεμινάρια / επιμόρφωση	1	14	35%
	Σαφείς οδηγίες / πρωτόκολλα	2	12	30%
	Στήριξη από προϊσταμένους	3	6	15%
	Περισσότερος χρόνος / διαθέσιμοι πόροι	4	6	15%
	Άλλο	5	2	5%
Σύνολο			40	100%
Ποιες πρακτικές ή αλλαγές θεωρείτε ότι μπορούν να βελτιώσουν την πρόσβαση και εξυπηρέτηση πολιτών με διαφορετικές ανάγκες;	Προσαρμογή υπηρεσιών / διαδικασιών	1	12	30%
	Εκπαίδευση προσωπικού	2	12	30%
	Υποστήριξη και συνεργασία	3	8	20%
	Τεχνολογικά εργαλεία	4	6	15%
	Άλλο	5	2	5%
Σύνολο			40	100%
Έχετε άλλες παρατηρήσεις ή προτάσεις για τη βελτίωση της ευαισθητοποίησης και της συμπερίληψης στις υπηρεσίες και δομές του Δήμου;	Ισότητα φύλων	1	6	15%
	Νευροδιαφορετικότητα / αυτισμός	2	8	20%
	Γενική ευαισθητοποίηση	3	12	30%
	Εκπαίδευση προσωπικού	4	12	30%
	Άλλο	5	2	5%
Σύνολο			40	100%

Παράγοντες που μπορούν να υποστηρίξουν περαιτέρω την εφαρμογή ισότητας και συμπερίληψης

Μετά την επιμόρφωση, τα σεμινάρια και η συνεχιζόμενη εκπαίδευση παρέμειναν η συχνότερη επιλογή, συγκεντρώνοντας το 35% των απαντήσεων. Ακολούθησε πολύ κοντά η ανάγκη για σαφείς οδηγίες και πρωτόκολλα με ποσοστό 30%. Η στήριξη από προϊσταμένους και η διάθεση περισσότερου χρόνου ή πόρων συγκεντρώσαν από 15%, ενώ η επιλογή «Άλλο» περιορίστηκε στο 5%. Η κατανομή αυτή διαφοροποιείται ουσιαστικά από την αρχική μέτρηση, στην οποία τα σεμινάρια συγκεντρώναν το 61,54% των επιλογών. Μετά την επιμόρφωση, οι απαντήσεις παρουσιάζουν μεγαλύτερη διασπορά προς οργανωτικούς και εφαρμοσμένους παράγοντες υποστήριξης. Η μετατόπιση αυτή δείχνει ότι, πέρα από την ανάγκη συνεχούς επιμορφώσεως, οι εργαζόμενοι αναγνωρίζουν πλέον περισσότερο τη σημασία σαφών διαδικασιών, διοικητικής υποστήριξης και διαθέσιμων πόρων για τη μεταφορά της γνώσεως στην καθημερινή πρακτική.

Πρακτικές και αλλαγές για τη βελτίωση της πρόσβασης και της εξυπηρέτησης

Στην ερώτηση σχετικά με τις αλλαγές που μπορούν να βελτιώσουν την πρόσβαση και την εξυπηρέτηση πολιτών με διαφορετικές ανάγκες, δύο επιλογές συγκεντρώσαν το υψηλότερο ποσοστό: η προσαρμογή υπηρεσιών και διαδικασιών και η εκπαίδευση προσωπικού, με 30% αντίστοιχα. Ακολούθησαν η υποστήριξη και συνεργασία με 20%, τα τεχνολογικά εργαλεία με 15% και η επιλογή «Άλλο» με 5%. Η εικόνα αυτή εμφανίζεται περισσότερο ισορροπημένη σε σχέση με την αρχική αξιολόγηση, όπου η εκπαίδευση προσωπικού αποτελούσε σαφώς την κυρίαρχη επιλογή με ποσοστό 45%, ενώ η προσαρμογή υπηρεσιών και διαδικασιών περιοριζόταν στο 12,5%. Η αύξηση της τελευταίας επιλογής σε 30% υποδηλώνει μεγαλύτερη αναγνώριση της ανάγκης για αλλαγές που ενσωματώνονται στον τρόπο λειτουργίας των υπηρεσιών και δεν εξαντλούνται αποκλειστικά στην εκπαίδευση του προσωπικού. Αντίστοιχα, η αύξηση της επιλογής των τεχνολογικών εργαλείων από 5% σε 15% δείχνει μεγαλύτερη επίγνωση του ρόλου που μπορούν να διαδραματίσουν πρακτικές και τεχνολογικές προσαρμογές στην ενίσχυση της προσβασιμότητας.

Προτάσεις για περαιτέρω ευαισθητοποίηση και συμπερίληψη

Ως προς τις προτάσεις για την περαιτέρω ανάπτυξη της ευαισθητοποίησης και της συμπερίληψης, η γενική ευαισθητοποίηση και η εκπαίδευση προσωπικού συγκεντρώσαν από 30%. Η νευροδιαφορετικότητα και ο αυτισμός συγκεντρώσαν 20%, ενώ η ισότητα των φύλων

15%. Η επιλογή «Άλλο» περιορίστηκε στο 5%. Η κατανομή των απαντήσεων δείχνει ότι οι εργαζόμενοι εξακολουθούν να αποδίδουν κεντρική σημασία στην εκπαίδευση και στην ευαισθητοποίηση, παράλληλα όμως διαμορφώνεται μεγαλύτερη εξειδίκευση των αναγκών. Η αύξηση της επιλογής που αφορά ειδικά τη νευροδιαφορετικότητα και τον αυτισμό είναι συμβατή με την αυξημένη αναγνώριση των ιδιαίτερων αναγκών προσβασιμότητας και επικοινωνίας που αναδείχθηκαν κατά την επιμορφωτική διαδικασία.

Συνολική αποτίμηση της ενότητας

Η μετα-επιμορφωτική αξιολόγηση των πρακτικών προτάσεων δείχνει μετατόπιση από μία κυρίως εκπαιδευτική ανάγκη προς ένα ευρύτερο σύνολο εφαρμοσμένων και οργανωτικών παρεμβάσεων. Η συνεχής επιμόρφωση εξακολουθεί να θεωρείται σημαντική, χωρίς πλέον να αποτελεί τη μοναδική ή συντριπτικά κυρίαρχη προτεραιότητα. Οι εργαζόμενοι αποδίδουν αυξημένη σημασία στην ύπαρξη σαφών οδηγιών, στην προσαρμογή των διαδικασιών, στη συνεργασία, στη διοικητική υποστήριξη και στην αξιοποίηση τεχνολογικών εργαλείων. Η μεταβολή αυτή αποτυπώνει μία περισσότερο σύνθετη αντίληψη της συμπερίληψης, σύμφωνα με την οποία η ποιότητα της εξυπηρέτησεως δεν εξαρτάται αποκλειστικά από τις γνώσεις και τις στάσεις του προσωπικού, αλλά και από τον τρόπο οργανώσεως, σχεδιασμού και λειτουργίας των υπηρεσιών.

Γενικά Συμπεράσματα μετά την Επιμόρφωση

Η σύγκριση της αρχικής και της επαναληπτικής αξιολογήσεως αποτυπώνει μία συνολικά θετική μεταβολή στις γνώσεις, στις στάσεις και στην αντιλαμβανόμενη ετοιμότητα των εργαζομένων για την εφαρμογή πρακτικών ισότητας και συμπερίληψης. Στο πεδίο της ισότητας των φύλων, όπου οι αρχικές γνώσεις και στάσεις ήταν ήδη ιδιαίτερα θετικές, οι μεταβολές ήταν μικρότερες και αφορούσαν κυρίως την περαιτέρω ενίσχυση της κατανόησης και της πρακτικής εφαρμογής των σχετικών αρχών. Η εικόνα διαφοροποιείται περισσότερο στις θεματικές της νευροδιαφορετικότητας και του αυτισμού. Εκεί καταγράφηκαν μεγαλύτερες αυξήσεις στη γνώση των βασικών χαρακτηριστικών, στην αναγνώριση εμποδίων πρόσβασης και, κυρίως, στη γνώση τρόπων προσαρμογής της επικοινωνίας και των παρεχόμενων υπηρεσιών. Αντίστοιχα, οι στάσεις και η πρόθεση δράσεως παρουσίασαν περαιτέρω ενίσχυση, ιδίως ως προς την ετοιμότητα εφαρμογής πρακτικών συμπερίληψης για άτομα με αυτισμό και νευροδιαφορετικότητα. Η μείωση των τυπικών αποκλίσεων στις περισσότερες μεταβλητές δείχνει μεγαλύτερη σύγκλιση των συμμετεχόντων, στοιχείο που

υποδηλώνει περισσότερο κοινό πλαίσιο κατανόσεως και αντιμετώπισεως των σχετικών ζητημάτων.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει και η μεταβολή των προτεραιοτήτων που αποτυπώθηκαν στην ενότητα «Πρακτικές / Προτάσεις». Πριν από την επιμόρφωση, η ανάγκη για περισσότερα σεμινάρια και εκπαίδευση αποτελούσε σαφώς την κυρίαρχη επιλογή. Μετά την επιμορφωτική δράση, το ενδιαφέρον κατανέμεται περισσότερο μεταξύ εκπαίδευσεως, σαφών οδηγιών, οργανωτικής υποστήριξης, προσαρμογής διαδικασιών και τεχνολογικών εργαλείων. Η εικόνα αυτή είναι συμβατή με μία σταδιακή μετάβαση από τη γενική ανάγκη ενημερώσεως προς την αναζήτηση συγκεκριμένων τρόπων εφαρμογής της γνώσεως στην καθημερινή λειτουργία των υπηρεσιών. Συνολικά, η μετα-επιμορφωτική αξιολόγηση αποτυπώνει ένα προσωπικό με ενισχυμένες γνώσεις, περισσότερο ομοιογενείς αντιλήψεις και αυξημένη ετοιμότητα εφαρμογής συμπεριληπτικών πρακτικών. Παράλληλα, αναδεικνύει ότι η διατήρηση και περαιτέρω ανάπτυξη αυτής της κατευθύνσεως προϋποθέτει συνέχεια στην επιμόρφωση, σαφείς οργανωτικές κατευθύνσεις και σταδιακή ενσωμάτωση πρακτικών προσβασιμότητας στις διαδικασίες του Δήμου.