

ΣΧΕΔΙΟ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο Επαρχιακός Οργανισμός Αυτοδιοίκησης Λάρνακας (ΕΟΑΛ) είναι νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου και παρέχει υπηρεσίες ύδρευσης και αποχέτευσης, ενώ παράλληλα έχει την αρμοδιότητα έκδοσης Πολεοδομικών και Οικοδομικών Αδειών, όπως και την αρμοδιότητα διαχείρισης των Πράσινων Σημείων της επαρχίας Λάρνακας.

Μεταξύ άλλων βασικών στόχων που καλύπτουν τις δραστηριότητες του Οργανισμού, είναι η παροχή υψηλής ποιότητας υπηρεσιών με τρόπο που να συμβάλλει ουσιαστικά στη βελτίωση της ποιότητας ζωής των κατοίκων της πόλης και επαρχίας και στην προστασία του περιβάλλοντος.

Οραμα του είναι να καταστεί ένας υγιής, ισχυρός, σύγχρονος και πρωτοπόρος Οργανισμός, φιλικός προς τους πολίτες της πόλης και επαρχίας Λάρνακας.

Αποστολή του είναι η συνεχής αναβάθμιση της ποιότητας ζωής των πολιτών και η βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών, μέσω της χρήσης σύγχρονων εργαλείων και της ψηφιακής τεχνολογίας.

2. ΠΛΑΙΣΙΟ

Ως Οργανισμός, ο ΕΟΑΛ αναγνωρίζει τη σημασία της επίτευξης της ισότητας των φύλων για τη δημιουργία μιας δίκαιης κοινωνίας στην οποία όλοι οι άνθρωποι θα απολαμβάνουν ίσα δικαιώματα, ίσες ευκαιρίες αλλά και θα έχουν ίσες υποχρεώσεις. Αποτελεί επίσης πεποίθηση του Οργανισμού ότι η εξάλειψη των έμφυλων ανισοτήτων σε όλους τους τομείς της ανθρώπινης εμπειρίας είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την αειφόρο ανάπτυξη, υιοθετώντας πλήρως τους 17 Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης που έθεσε ο Ο.Η.Ε με ορίζοντα επίτευξης το 2030.

Πιο συγκεκριμένα, ο Στόχος 5 που αφορά την Ισότητα των Φύλων γίνεται κατανοητός ως οριζόντιος στόχος που αγγίζει όλες τις πτυχές της αειφορίας.

Ειδικά όσον αφορά την ισότητα των φύλων στον εργασιακό χώρο, ο ΕΟΑΛ δεσμεύεται για την κατοχύρωση της Ισότητας των Ευκαιριών μεταξύ Αντρών και Γυναικών και τη Μη Διάκριση στην Απασχόληση. Πέραν όμως της συμμόρφωσης αυτής, είναι διεθνώς αποδεχτό ότι η μείωση του έμφυλου χάσματος στην αγορά εργασίας οδηγεί σε οικονομικά οφέλη και ενισχύει την οικονομική ανάπτυξη.

Παρ' όλα αυτά, τα τελευταία διαθέσιμα στοιχεία για την Κύπρο δείχνουν την άνιση υποεκπροσώπηση των γυναικών στα επαγγέλματα επιστήμης, τεχνολογίας, μηχανικής και μαθηματικών – STEM (4% των γυναικών συγκριτικά με το 27% των αντρών).

Ο ΕΟΑΛ, αντιβαίνει στον κανόνα και συμβάλλει στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών. Το ανθρώπινο δυναμικό του ΕΟΑΛ αποτελείται από 106 γυναίκες και 124 άντρες. Από συνολικά έντεκα (11) Προϊστάμενους Τμημάτων, πέντε (5) είναι γυναίκες και έξι (6) άντρες.



Στο πλαίσιο όλων των πιο πάνω, ο ΕΟΑΛ αναγνωρίζει τη σημασία και τα οφέλη της ισότητας των φύλων στον εργασιακό χώρο και δεσμεύεται να εργαστεί προς την κατεύθυνση αυτή μέσα από την ανάπτυξη και την εφαρμογή ενός Σχεδίου Ισότητας των Φύλων προσαρμοσμένο στις ιδιαίτερες ανάγκες του, το οποίο περιλαμβάνει μια σειρά από σημαντικές δράσεις που προτίθεται να υλοποιήσει, συμπεριλαμβανομένων και δράσεων που ήδη υλοποιεί.

Επιπρόσθετα, ο ΕΟΑΛ αναγνωρίζει ότι η ανάπτυξη και η αποτελεσματική εφαρμογή ενός Σχεδίου Ισότητας των Φύλων έχει απτά οφέλη τόσο για τον Οργανισμό ως εργοδότη όσο και για το προσωπικό, αφού δημιουργεί ένα συμπεριληπτικό περιβάλλον ίσων ευκαιριών και ενισχύει την παραγωγικότητα των εργαζομένων.

Επιπλέον,

- ενισχύει την καινοτομία και τη δημιουργικότητα
- αυξάνει την εμπιστοσύνη και την αφοσίωση των εργαζομένων
- μειώνει τις αδικαιολόγητες απουσίες και αυξάνει την ευελιξία
- βελτιώνει τη φήμη και την εικόνα του Οργανισμού
- συμβάλλει στην αλλαγή της κουλτούρας.

3. ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Η παρούσα κατάσταση στον Οργανισμό αναλύεται βάσει των παρακάτω στοιχείων.

Κατανομή προσωπικού:

Υφιστάμενα δεδομένα σχετικά με την κατανομή ανδρών και γυναικών σε διαφορετικά επίπεδα θέσεων.

Ποσοστό ανδρών/γυναικών σε διευθυντικές θέσεις:

Ανδρες: 54%

Γυναίκες: 46%

Ποσοστό ανδρών/γυναικών σε μη διευθυντικές θέσεις:

Ανδρες: 55%

Γυναίκες: 45%

4. ΤΟΜΕΙΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ

Ο ΕΟΑΛ δεσμεύεται να εφαρμόσει τις Αρχές της Ισότητας των Φύλων σε όλες τις λειτουργίες και τις δραστηριότητές του. Το Σχέδιο Ισότητας των Φύλων είναι ένα ολοκληρωμένο εργαλείο που στοχεύει στη δημιουργία ενός συμπεριληπτικού εργασιακού περιβάλλοντος, την εξάλειψη των έμφυλων διακρίσεων και την προώθηση ίσων ευκαιριών για όλα τα μέλη του προσωπικού.

Ο Οργανισμός σέβεται την Αρχή της Ισότητας των Φύλων και την Αρχή της Μη Διάκρισης και έχει θέσει δύο βασικούς τομείς ενδιαφέροντος στους οποίους επιθυμεί να δώσει έμφαση με την εκπόνηση του παρόντος Σχεδίου Ισότητας των Φύλων.



Συγκεκριμένα, οι δράσεις που θα τεθούν σε εφαρμογή εστιάζουν στους ακόλουθους τομείς προτεραιότητας:

(α) στην εξάλειψη των διακρίσεων σε βάρος της γυναίκας και την κατοχύρωση της Ισότητας ανδρών και γυναικών σ' όλους τους τομείς της εργασίας και

(β) στην εμπέδωση της Αρχής της Ισότητας και των Ίσων Ευκαιριών στην πράξη, που προϋποθέτει μεταξύ άλλων αλλαγή νοοτροπίας, προώθηση ειδικών προγραμμάτων που υποστηρίζουν και ενισχύουν τις γυναίκες στους πολλαπλούς τους ρόλους, καθώς και ενσωμάτωση της Αρχής της Ισότητας σ' όλα τα προγράμματα και τις πολιτικές του.

Γίνεται κατανοητό ότι η αποτελεσματική εφαρμογή του παρόντος Σχεδίου Ισότητας των Φύλων, προϋποθέτει, πέραν από την υιοθέτηση των δράσεων, και τη διασφάλιση τόσο από τα διευθυντικά στελέχη όσο και από το προσωπικό του Οργανισμού, την άμεση εμπλοκή τους καθ' όλη της διάρκεια της περιόδου εφαρμογής αλλά και μετά το πέρας αυτής, ούτως ώστε να μεγιστοποιηθεί ο μακροπρόθεσμος αντίκτυπος.

5. ΣΤΟΧΟΙ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

- Προώθηση ίσων ευκαιριών σε όλους τους τομείς δραστηριότητας του Οργανισμού
- Ισορροπία των φύλων στην ηγεσία και τη λήψη αποφάσεων
- Ισότητα των φύλων στην πρόσληψη και την επαγγελματική ανέλιξη
- Εξάλειψη μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών
- Ισορροπία επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής
- Ευαισθητοποίηση του προσωπικού σχετικά με θέματα έμφυλης ισότητας.

6. ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ

6.1. Εκπαίδευση και Ευαισθητοποίηση

Οργάνωση εκπαιδευτικών σεμιναρίων για την ισότητα των φύλων, την αποτροπή διακρίσεων και τη διαχείριση σεξουαλικής παρενόχλησης.

- Δημιουργία εκπαιδευτικών υλικών και οδηγών καλών πρακτικών για το προσωπικό.

6.2. Υποστήριξη Εργαζόμενων Γονέων

- Καθιέρωση ευέλικτων ωραρίων εργασίας για την υποστήριξη εργαζόμενων γονέων.
- Παροχή γονικών αδειών ώστε να είναι εξίσου προσβάσιμες σε άνδρες και γυναίκες.

6.3. Ενίσχυση της Αναλογικής Εκπροσώπησης

- Στόχευση σε αναλογική εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών (π.χ. 40%) σε ομάδες εργασίας και επιτροπές.
- Εφαρμογή προγραμμάτων mentoring και καθοδήγησης για γυναίκες που επιθυμούν να αναλάβουν ηγετικές θέσεις.



7. ΚΥΡΙΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ

Ο ΕΟΑΛ υιοθέτησε διάφορες θετικές στρατηγικές και δράσεις, με στόχο την ισότητα των φύλων και την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε θέματα ισότητας.

Στόχος: Η προώθηση μιας κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς εντός του εργασιακού περιβάλλοντος, δίνοντας έμφαση σε όλο το φάσμα της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού.

ΕΝΔΙΑΜΕΣΟΙ ΣΤΟΧΟΙ	ΔΡΑΣΕΙΣ	ΧΡΟΝΟΔΙΑΓΡΑΜΜΑ
Διασφάλιση αμερόληπτων ως προς το φύλο διαδικασιών πρόσληψης και προαγωγής του προσωπικού	Ακολουθούνται όλες οι διαδικασίες που προνοούνται από την ισχύουσα νομοθεσία Ακολουθείται η ίδια διαδικασία αξιολόγησης και για τα δύο φύλα Το προσωπικό αποτελείται από 106 γυναίκες και 124 άντρες	Ήδη εφαρμόζεται
Διασφάλιση ίσης αμοιβής για την ίδια εργασία ή για εργασία που είναι ίδιας αξίας	Όλο το προσωπικό αμείβεται με βάση τις ισχύουσες κλίμακες μισθοδοσίας, ανεξαρτήτως φύλου	Ήδη εφαρμόζεται
Προώθηση της εξισορρόπησης της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής	Εισαγωγή ευέλικτου ωραρίου προσέλευσης / αποχώρησης (7:15-8:00π.μ./2:45-3:30μ.μ.) Αποφυγή απογευματινών συνεδριάσεων (όπου εφαρμόζεται) Εκπαίδευση εντός εργάσιμου χρόνου (όπου εφαρμόζεται) Δυνατότητα τηλεργασίας υπαλλήλου όταν υπάρχει πρόβλημα με το παιδί του (όπου εφαρμόζεται) Δυνατότητα αποχώρησης από το χώρο εργασίας για προσωπικούς λόγους για συγκεκριμένο χρόνο	Ήδη εφαρμόζεται Υπό συζήτηση
Παροχή κινήτρων σε όλο το προσωπικό για εκπαίδευση και ανάπτυξη δεξιοτήτων	Ενθάρρυνση συμμετοχής του προσωπικού σε επιμορφωτικά προγράμματα κατάρτισης Παροχή οικονομικής βοήθειας και ειδικής άδειας για εκπαίδευση σε όλους τους υπαλλήλους για απόκτηση ακαδημαϊκών ή επαγγελματικών προσόντων συναφών με τα καθήκοντα τους	Ήδη εφαρμόζεται



	Συμμετοχή όλων των υπαλλήλων σε συνέδρια, ημερίδες και εκδηλώσεις, όπου απαιτείται	
Μηδενική ανοχή σε θέματα ανάρμοστης συμπεριφοράς και σεξουαλικής παρενόχλησης	<p>Εφαρμογή κώδικα συμπεριφοράς και δεοντολογίας, μέσα από τον οποίο καθορίζονται τα αποδεκτά πλαίσια συμπεριφοράς στο χώρο εργασίας και τρόποι αντιμετώπισης</p> <p>Εφαρμογή Κώδικα Συμπεριφοράς για την Πρόληψη και την Αντιμετώπιση της Παρενόχλησης και της Σεξουαλικής Παρενόχλησης</p> <p>Δημιουργία ανεξάρτητου μηχανισμού για την καταγραφή και διαχείριση καταγγελιών που σχετίζονται με έμφυλες διακρίσεις ή σεξουαλική παρενόχληση. Καθορισμός ατόμου ή ομάδας ατόμων υπεύθυνων για τη διασφάλιση εφαρμογής της νομοθεσίας.</p> <p>Διασφάλιση ανωνυμίας και υποστήριξης για τα θύματα.</p>	<p>Ήδη εφαρμόζεται</p> <p>Εντός 2025</p>
Ενέργειες διάδοσης του Σχεδίου Ισότητας Φύλων	Δημοσιοποίηση του παρόντος σχεδίου στην ιστοσελίδα του Οργανισμού και προώθηση του στα ΜΚΔ	Άμεση εφαρμογή
Ευαισθητοποίηση και ενθάρρυνση ευρύτερου Δημόσιου και Επιχειρηματικού Τομέα για υιοθέτηση Σχεδίου Ισότητας Φύλων	Ενθάρρυνση και άλλων Οργανισμών / Επιχειρήσεων να ακολουθήσουν τις πρακτικές του Οργανισμού και να ετοιμάσουν και να υιοθετήσουν Σχέδιο Ισότητας Φύλων	Άμεση Εφαρμογή

8. ΔΕΙΚΤΕΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ

Οι κύριοι δείκτες για την αξιολόγηση της προόδου περιλαμβάνουν:

- Ποσοστό γυναικών σε ηγετικές θέσεις
- Αριθμός συμμετεχόντων σε προγράμματα εκπαίδευσης ανά φύλο
- Αριθμός και φύση καταγγελιών που διαχειρίστηκε ο Οργανισμός
- Ικανοποίηση προσωπικού από τις πολιτικές ισότητας.

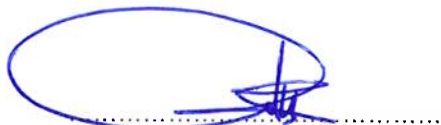


9. ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Ο ΕΟΑΛ αναγνωρίζει ότι η ισότητα των φύλων δεν είναι μόνο θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα, αλλά απαραίτητο θεμέλιο για έναν ειρηνικό, ευημερούν και βιώσιμο κόσμο και θα σταθεί αρωγός μιας συστηματικής προσπάθειας και δέσμευσης ώστε να διαμορφωθεί μια επιχειρησιακή κουλτούρα που σέβεται τις Αρχές της μη διάκρισης και των ίσων ευκαιριών.

Η εφαρμογή του Σχεδίου Ισότητας των Φύλων στον Οργανισμό αποτελεί δέσμευση για τη δημιουργία ενός δίκαιου και συμπεριληπτικού περιβάλλοντος εργασίας. Μέσω της συνεργασίας και της δέσμευσης όλων των εμπλεκόμενων, ο Οργανισμός στοχεύει να αποτελέσει πρότυπο ισότητας και βιώσιμης ανάπτυξης.

Το Σχέδιο Ισότητας Φύλων εγκρίθηκε από το Συμβούλιο του ΕΟΑΛ στις 27/11/2024 με άμεση εφαρμογή.



Σοφοκλής Χριστοδουλίδης
Πρ. Γενικός Διευθυντής