



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΝΟΜΟΣ ΑΤΤΙΚΗΣ
ΔΗΜΟΣ ΑΓΙΟΥ ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ

Ministry of
Digital
Governance

Digitally signed by Ministry
of Digital Governance
Date: 2025.11.19
13:50:03 EET
Reason:
Location: Athens

ΑΠΟΣΠΑΣΜΑ

Από το Πρακτικό της με αριθμό **16/2025**
Τακτικής Συνεδρίασης του
Δημοτικού Συμβουλίου
ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ: 238/2025
ΑΝΑΡΤΗΤΕΑ ΣΤΟ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ

Γραφείο: Δημοτικού Συμβουλίου

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Λήψη απόφασης για έγκριση υπογραφής της Χάρτας Διαφορετικότητας.

Στον Άγιο Δημήτριο σήμερα, στις **12 του μήνα Νοεμβρίου του έτους 2025, ημέρα της εβδομάδας Τετάρτη και ώρα 18.15**, στο Δημοτικό Κατάστημα, συνήλθε σε Τακτική, δια ζώσης, Συνεδρίαση το Δημοτικό Συμβούλιο Αγίου Δημητρίου, ύστερα από την με αριθμό πρωτοκόλλου **46347/69/7-11-2025** έγγραφη πρόσκληση (σε ορθή επανάληψη) του Προέδρου του, η οποία γνωστοποιήθηκε στον δήμαρχο και σε καθέναν από τους δημοτικούς συμβούλους με το από **7/11/2025** Ηλεκτρονικό μήνυμα και δημοσιεύτηκε στην ιστοσελίδα του Δήμου, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 67 του Ν.3852/2010 (ΦΕΚ Α' 87) όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει και έχει δημοσιευτεί αυθημερόν στην ιστοσελίδα του Δήμου σύμφωνα με την παρ. 4 του ίδιου άρθρου.

Διαπιστώθηκε ότι υπάρχει απαρτία, δεδομένου ότι σε σύνολο **35** μελών παρέστησαν στη συνεδρίαση 27 μέλη:

ΠΑΡΟΝΤΑ

1	ΑΛΕΞΟΠΟΥΛΟΣ Κ.	15	ΜΠΟΥΡΗΣ Ε.
2	ΒΑΖΑΙΟΥ Β.	16	ΣΑΡΑΒΕΛΑΚΗ Α.
3	ΓΙΑΝΝΟΠΟΥΛΟΥ ΑΛΕΞΑΝΔΡΑ	17	ΣΤΑΥΡΟΠΟΥΛΟΣ Κ.
4	ΖΗΝΟΒΗΣ Β.	18	ΑΝΔΡΟΥΤΣΟΥ Μ
5	ΖΩΪΛΗΣ Π	19	ΓΑΒΑΛΑΣ Α.
6	ΚΑΠΠΟΣ Γ.	20	ΚΑΝΤΖΕΛΗ-ΚΑΡΑΝΙΚΟΛΑΟΥ Ε.
7	ΚΑΡΑΪΣΚΑΚΗΣ Μ.	21	ΠΑΠΑΤΡΙΑΝΤΑΦΥΛΛΟΥ Γ.
8	ΚΟΚΚΩΝΗΣ Π.	22	ΒΡΕΤΤΟΣ Δ.
9	ΚΟΝΔΥΛΗΣ Γ.	23	ΧΑΛΑΡΗ Α.
10	ΚΟΝΤΟΓΓΟΝΑ Ε.	24	ΠΡΕΚΕΤΕΣ Χ.
11	ΚΥΡΙΑΚΑΚΗΣ Κ.	25	ΚΟΚΟΤΣΑΚΗΣ Γ.
12	ΜΑΡΓΑΡΙΤΗ Χ.	26	ΔΗΜΟΥ Π.
13	ΜΠΑΜΠΑΝΑΣ Α.	27	ΑΥΓΕΡΗΣ Θ.
14	ΜΠΑΝΤΟΣ Μ.-Ι.		

ΑΠΟΝΤΑ

(ΔΕΝ ΠΡΟΣΗΛΘΑΝ ΜΟΛΟΝΟΤΙ ΠΡΟΣΚΛΗΘΗΚΑΝ ΝΟΜΙΜΑ)

1	ΑΧΟΥΛΙΑ-ΣΚΡΙΒΑΝΟΥ Μ.	5	ΑΔΑΜΟΠΟΥΛΟΣ Α.
2	ΖΑΧΑΡΙΑΣ Β.	6	ΑΛΕΞΙΟΥ Β.
3	ΜΑΛΛΑΘΟΥΝΗΣ Ε.	6	ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ Ι.
4	ΤΑΜΠΑΚΟΠΟΥΛΟΣ Γ.	7	ΣΥΡΡΑΚΟΣ Ν.

Χρέη πρακτικογράφου εκτελεί ο μόνιμος υπάλληλος του Δήμου κ Δήμου Ξενοφών.

Στη συνεδρίαση παρίσταται ο Δήμαρχος κ. Μαμαλάκης Στυλιανός, ο οποίος κλήθηκε νόμιμα με την πιο πάνω πρόσκληση του Προέδρου.

Ο Πρόεδρος του Δημοτικού Συμβουλίου εισηγούμενος το **18ο θέμα της ημερήσιας διάταξης** σχετικό με την περίληψη, έθεσε υπόψη των μελών του Σώματος την με αρ. πρωτ. 46447/10-11-25 εισήγηση της Αντιδημάρχου Ισότητας – Έμφυλων Πολιτικών, ΑμεΑ & Εθελοντισμού, η οποία έχει ως εξής:

<<

Θέμα: Υπογραφή της Χάρτας Διαφορετικότητας

Η Χάρτα Διαφορετικότητας αποτελεί πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής με στόχο την προώθηση της ισότητας και της διαφορετικότητας στους οργανισμούς, φορείς και επιχειρήσεις. Στην Ελλάδα, ο θεσμός της Χάρτας ιδρύθηκε το 2019, συμβάλλοντας στη δέσμευση για ίσες ευκαιρίες και σεβασμό της ποικιλομορφίας σε κάθε εργασιακό περιβάλλον.

Στο πλαίσιο αυτό, ο Δήμος μας αποδέχεται τις αρχές της διαφορετικότητας και προτίθεται να εφαρμόσει πολιτικές ισότητας ευκαιριών και ένταξης τόσο στο εργασιακό του περιβάλλον, όσο και στην κοινωνία γενικότερα.

Πιο συγκεκριμένα, η Ελλάδα έγινε η 23^η χώρα που υπέγραψε την Χάρτα, στο πλαίσιο του Εναρκτήριου Συνεδρίου για τη Διαφορετικότητα στις ελληνικές επιχειρήσεις και φορείς, στο Ζάππειο Μέγαρο, στις 9 Μαΐου. Στόχος της είναι να λειτουργήσει ως μέσο δέσμευσης για την εφαρμογή της ισότητας των ίσων ευκαιριών και της διαφορετικότητας σε κάθε εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα. Το Ινστιτούτο για τη Διαφορετικότητα και την ενσωμάτωση Diversity & Inclusion (D&I) συνεργάζεται με το Κύτταρο Εναλλακτικών Αναζητήσεων Νέων (KEAN) που υλοποιεί και προωθεί στην Ελλάδα τη Χάρτα Διαφορετικότητας (DIVERSITY CHARTER).

Το Ινστιτούτο για τη Διαφορετικότητα και την Ενσωμάτωση (D&I) αποτελεί μία αστική μη κερδοσκοπική εταιρία -Μη Κυβερνητική Οργάνωση- που ιδρύθηκε το 2021, φιλοδοξώντας να προωθήσει τις ίσες ευκαιρίες και το σεβασμό της διαφορετικότητας, προωθώντας τη Χάρτα Διαφορετικότητας στο χώρο εργασίας, οργανώνοντας πρωτοβουλίες και έργα σύμφωνα με τις αρχές της και προωθώντας τις αξίες του σεβασμού, της ανοχής και της ισότητας στις ευρωπαϊκές κοινωνίες.

Η έννοια της διαφορετικότητας αναφέρεται στη συνύπαρξη ανθρώπων με διαφορετικά γενετικά ή επίκτητα χαρακτηριστικά. Η διαχείριση της διαφορετικότητας σε εργασιακό περιβάλλον είναι η συστηματική πρακτική ενός οργανισμού να αναγνωρίζει και να σέβεται τη διαφορετικότητά του ανθρώπινου δυναμικού του και να επιδιώκει την προαγωγή της με στόχο το συνδυασμό και την αποτελεσματική αξιοποίηση της μοναδικότητας του κάθε ατόμου.

Η προαγωγή και διαχείριση της διαφορετικότητας εντός του Δήμου – στο χώρο εργασίας – αποφέρει σημαντικά οφέλη σε πολλαπλά επίπεδα, όπως αύξηση της αποτελεσματικότητας, ενίσχυση της παραγωγικότητας, βελτίωση και διεύρυνση της θετικής φήμης του Δήμου, προσέλκυση και διατήρηση ικανών εργαζομένων και εξωτερικών συνεργατών, ενθάρρυνση της καινοτομίας και τη δημιουργικότητας των εργαζομένων, ενδυνάμωση των πολιτιστικών αξιών μέσα στο εργασιακό περιβάλλον κ.α.

Η έννοια της διαφορετικότητας στην Ελλάδα είναι αρκετά παρεξηγημένη και περιορίζεται μόνο στον σεξουαλικό προσανατολισμό, αλλά η σημασία της είναι πολύ ευρύτερη.

Οι βασικοί πυλώνες που συνιστούν τη διαφορετικότητα είναι:

ΦΥΛΟ

Η διάκριση λόγω φύλου τόσο στον εργασιακό χώρο όσο και στα ανώτερα κλιμάκια των επιχειρήσεων αποτελεί ακόμα και σήμερα βασικό ζήτημα για τις γυναίκες ανά τον κόσμο ανεξαρτήτως ηλικίας ή κοινωνικού υποβάθρου. Αποτελεί δε, μία από τις κυριότερες μορφές αδικίας και τροχοπέδη στην ανάπτυξη της κοινωνίας αλλά και της αγοράς εργασίας γενικότερα. Άλλωστε, ο σεβασμός και η αποφυγή του διαχωρισμού των φύλων αποτελεί και δείγμα σεβασμού για την κοινωνία γενικότερα.

ΗΛΙΚΙΑ

Η ηλικία ως λόγος διάκρισης διαφέρει σημαντικά από τους υπόλοιπους λόγους, λόγω της συνεχώς μεταβαλλόμενης φύσης της. Τις περισσότερες φορές, η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση ενός ατόμου λόγω της ηλικίας του προκύπτει από στερεότυπα, προκαταλήψεις και παγιωμένες αντιλήψεις σε σχέση με τη συγκεκριμένη ομάδα. Για παράδειγμα, για τα άτομα νεαρής ηλικίας επικρατεί το στερεότυπο ότι δεν είναι αρκετά ώριμα, ενώ για τα άτομα μεγάλης ηλικίας επικρατεί το στερεότυπο ότι δεν είναι αρκετά ανοικτόμυαλα και ότι δεν έχουν κίνητρο για βελτίωση.

ΦΥΛΗ / ΧΡΩΜΑ

Με τον όρο «άμεση φυλετική διάκριση» νοείται οποιαδήποτε διαφορετική μεταχείριση βασίζεται σε λόγους όπως η φυλή, το χρώμα, η γλώσσα, η ιθαγένεια και η δικαιολόγηση της οποίας δεν είναι αντικειμενική και λογική. Η διαφορετική μεταχείριση δεν δικαιολογείται αντικειμενικά και λογικά, εφόσον ο επιδιωκόμενος στόχος δεν είναι θεμιτός ή δεν υφίσταται λογική σχέση αναλογικότητας μεταξύ των εφαρμοζόμενων μέσων και του επιδιωκόμενου στόχου.

ΑΝΑΠΗΡΙΑ / ΧΡΟΝΙΑ ΠΑΘΗΣΗ

Τα άτομα με αναπηρίες (ΑμεΑ) περιλαμβάνουν εκείνα που αντιμετωπίζουν περιορισμούς σε βασικές λειτουργίες της ανθρώπινης δραστηριότητας, όπως στην όραση, ακοή ή κίνηση, νόηση, επικοινωνία και συμπεριφορά, οφειλόμενους σε σωματική κατάσταση ή ψυχική πάθηση. Τα άτομα με αναπηρία έχουν δικαίωμα να απολαμβάνουν μέτρα που εξασφαλίζουν την αυτονομία, την επαγγελματική ένταξη και τη συμμετοχή τους στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας.

ΕΘΝΙΚΗ / ΕΘΝΟΤ. ΚΑΤΑΓΩΓΗ

Στις διακρίσεις λόγω εθνοτικού χαρακτηρισμού περιλαμβάνονται η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση ενός ατόμου σε σχέση με άλλα άτομα που βρίσκονται σε παρόμοια κατάσταση (με άλλα λόγια «διάκριση»), μέσω π.χ. της άσκησης αστυνομικών εξουσιών όπως η επιτόπια εξακρίβωση στοιχείων καθώς και αποφάσεις για την άσκηση αστυνομικών εξουσιών στηριζόμενες μόνο ή κυρίως στη φυλή, στην εθνοτική καταγωγή ή στη θρησκεία του εν λόγω ατόμου.

ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ

Ως σεξουαλικός προσανατολισμός ορίζεται η συναισθηματική ή/και σεξουαλική έλξη προς το άλλο φύλο (ετεροφυλοφιλική), το ίδιο φύλο (ομοφυλοφιλική) ή και τα δύο φύλα (αμφισεξουαλική). Ο σεξουαλικός προσανατολισμός, σύμφωνα με την επιστημονική κοινότητα, δεν αποτελεί επιλογή. Επιπλέον δεν περιορίζεται μόνο στη σεξουαλική ζωή ενός ατόμου αλλά αφορά τη συνολική προσωπική και κοινωνική ταυτότητά του.

Αναφέρουμε επίσης ότι, αυτή τη στιγμή, στην Ελλάδα, περισσότερες από 250 εταιρίες και φορείς, με περισσότερους από 80,000 εργαζομένους, έχουν υπογράψει τη Χάρτα Διαφορετικότητας, ενσωματώνοντας στην καθημερινή τους λειτουργία πρακτικές αποδοτικής ένταξης διαφορετικών εργαζομένων. Χαρακτηριστικά αναφέρουμε το Ιδρυτικό Μέλος Όμιλο ΟΤΕ, τον ΑΒ Βασιλόπουλο, τη Eurolife FFH, την ΠΑΠΑΣΤΡΑΤΟΣ, Teleperformance Greece, Pfizer, Sanofi, EY, ERGO Ασφαλιστική, Coca Cola 3E, Qualco, Ελληνικός Χρυσός, JTI, Bayer, Hemmersbach, Ολυμπιακή Ζυθοποιία, Generation Y κ.α. Παράλληλα, τη Χάρτα Διαφορετικότητας για ελληνικές εταιρίες υποστηρίζουν εκτός της Κ.Ε.Δ.Ε., η Περιφέρεια Αττικής, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, ο ΣΕΒ, η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, ο Δήμος Αθηναίων κ.α.

Με την υπογραφή της Χάρτας και την ένταξη του Δήμου μας στο DIVERSITY CHARTER αναμένονται για το Δήμο μας οφέλη σε πολλαπλά επίπεδα όπως:

1. Προβολή υπογραφής της Χάρτας με αντίστοιχο φωτογραφικό υλικό:

2. Diversity Day: Event Διασύνδεσης και ανταλλαγής πολιτικών D&I με άλλους Δήμους

Θεματική συνάντηση (δια ζώσης ή διαδικτυακή) ανάμεσα σε επιλεγμένους Δήμους, Μέλη του Diversity Charter Greece, όπου παρουσιάζεται κάθε φορά μία καλή πρακτική ενσωμάτωσης διαφορετικών στελεχών σε ένα εργασιακό περιβάλλον, καθώς και παραδείγματα υποστήριξης της διαφορετικότητας μέσα στον ίδιο το Δήμο.

3. Diversity & Inclusion Training: Παρακολούθηση ενός (1) εκπαιδευτικού σεμιναρίου

Ένα πλήρες πρόγραμμα εκπαίδευσης (Diversity & Inclusion Training) έχει σχεδιαστεί από το ΚΕ-ΑΝ και τους εξειδικευμένους συνεργάτες του σε θέματα Διαφορετικότητας και Ένταξης. Το πρόγραμμα στηρίζεται σε εκπαιδευτικό υλικό και οδηγίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Το Diversity & Inclusion Training είναι κυρίως βιωματικό και διαδραστικό, ενώ περιλαμβάνει κάποια βασικά τμήματα θεωρίας, που λειτουργούν υποστηρικτικά των δράσεων. Απευθύνεται σε στελέχη που διαχειρίζονται Ομάδες (People Managers) και στελέχη που ασκούν επιρροή στον Οργανισμό. Μέσα από τις δράσεις οι συμμετέχοντες έχουν την ευκαιρία:

✓ Να κατανοήσουν τις βασικές έννοιες γύρω από τη Διαφορετικότητα

✓ Να αντιληφθούν τα οφέλη που προκύπτουν από την

Διαφορετικότητα και την Ενσωμάτωση

✓ Να γνωρίσουν παραδείγματα καλών πρακτικών

✓ Να προβληματιστούν πάνω σε θέματα στερεοτύπων, πεποιθήσεων,

διακρίσεων και ευαίσθητα ζητήματα όπως η σεξουαλική παρενόχληση και η κατάχρηση δύναμης

✓ Να ευαισθητοποιηθούν σε θέματα προνομιών που μπορεί να

θεωρούνται αυτονόητα

✓ Να λάβουν πολλαπλά ερεθίσματα – τροφή για σκέψη πάνω στην

ανάληψη δράσεων οι οποίες θα υποστηρίζουν, στην πράξη, το Diversity & Inclusion εντός του οργανισμού.

- Συνέντευξη στο Diversity Charter Greece Newsletter

- Δυνατότητα ομιλίας σε μια από τις ενότητες (κατόπιν συνεννόησης με το

διοργανωτή) του Ετήσιου DIVERSITY IN BUSINESS CONFERENCE

- Δυνατότητα συμμετοχής σε πάνελ

- Συμβουλευτική υπηρεσία “Capture your audience” σχετικά με τη δόμηση Capture your audience” σχετικά με τη δόμηση και διάρθρωση της ομιλίας σας από εξειδικευμένο σύμβουλο

- Αναφορά του Δήμου στη σήμανση του συνεδρίου (στο φυσικό χώρο)

- 3 Δωρεάν προσκλήσεις για στελέχη των Δήμων (Αφορά στο συνέδριο και

όχι σε workshops/masterclasses)

Έχοντας υπόψη τα ανωτέρω και με δεδομένη τη σημαντικότητα της προώθησης της ισότητας και της διαφορετικότητας ως θεμέλιο για μια σύγχρονη και δημοκρατική κοινωνία, θεωρούμε ότι η υπογραφή της Χάρτας θα σηματοδοτήσει τη δέσμευση μας στην ανάπτυξη ενός περιβάλλοντος που σέβεται και αξιοποιεί τη μοναδικότητα κάθε ατόμου, ενισχύοντας την κοινωνική συνοχή και την παραγωγικότητα.

Επομένως, εισηγούμαστε προς το Δημοτικό Συμβούλιο:

A) Την έγκριση για την υπογραφή της Χάρτας Διαφορετικότητας

B) Την εξουσιοδότηση του Δημάρχου για την υπογραφή της Χάρτας Διαφορετικότητας

Η ένταξη ενός οργανισμού στη Χάρτα Διαφορετικότητας σηματοδοτεί την υπογραφή ενός κώδικα ηθικής δέσμευσης για την προώθηση της διαφορετικότητας και της ίσης μεταχείρισης στο εργασιακό του περιβάλλον. Η ετήσια συνδρομή των μελών της Χάρτας αφορά αποκλειστικά τη συμμετοχή στις δράσεις, πρωτοβουλίες και εκδηλώσεις του Diversity Charter Greece, χωρίς καμία περαιτέρω υποχρέωση οικονομικής ή διοικητικής φύσης.

Η Αντιδήμαρχος
Ισότητας – Έμφυλων Πολιτικών, ΑμεΑ και Εθελοντισμού

Βαζαίου Βασιλική

>>

Στη συνέχεια ο Πρόεδρος έδωσε το λόγο στους κ.κ. Δημοτικούς Συμβούλους οι οποίοι τοποθετήθηκαν σχετικά με το θέμα. Οι απόψεις αυτών και οι όποιες τυχόν αντιρρήσεις των, κατεγράφησαν αναλυτικά στα απομαγνητοφωνημένα πρακτικά.

Ακολουθώντας η Πρόεδρος κάλεσε το Δημοτικό Συμβούλιο να αποφασίσει σχετικά.

Το Δημοτικό Συμβούλιο λαμβάνοντας υπόψη του όλα τα ανωτέρω, μετά από συζήτηση έτσι όπως αυτή καταγράφεται στα απομαγνητοφωνημένα πρακτικά:

ΑΠΟΦΑΣΙΖΕΙ ΚΑΤΑ ΠΛΕΙΟΨΗΦΙΑ

Με ψήφους 19 υπέρ και 3 κατά (κ.κ. Βρεττός, Δήμου, Αυγέρης διότι για τους λόγους που καταγράφονται στα απομαγνητοφωνημένα πρακτικά.

- Ο κ. Πρεκετές ψήφισε λευκό.

Σημειώνεται ότι σύμφωνα με την παρ.10 του άρθρου 77 του Ν.4555/2018 και την εγκύκλιο 93/2019 του Υπουργείου Εσωτερικών: «... Τόσο η άρνηση ψήφου όσο και η λευκή ψήφος δεν υπολογίζονται στην καταμέτρηση θετικών και αρνητικών ψήφων....».

A) Εγκρίνει την υπογραφή της Χάρτας Διαφορετικότητας, η οποία έχει ως εξής:

<<

Η Χάρτα Διαφορετικότητας αποτελεί πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής με στόχο την προώθηση της ισότητας και της διαφορετικότητας στους οργανισμούς, φορείς και επιχειρήσεις. Στην Ελλάδα, ο θεσμός της Χάρτας ιδρύθηκε το 2019, συμβάλλοντας στη δέσμευση για ίσες ευκαιρίες και σεβασμό της ποικιλομορφίας σε κάθε εργασιακό περιβάλλον.

Στο πλαίσιο αυτό, ο Δήμος μας αποδέχεται τις αρχές της διαφορετικότητας και προτίθεται να εφαρμόσει πολιτικές ισότητας ευκαιριών και ένταξης τόσο στο εργασιακό του περιβάλλον, όσο και στην κοινωνία γενικότερα.

Πιο συγκεκριμένα, η Ελλάδα έγινε η 23^η χώρα που υπέγραψε την Χάρτα, στο πλαίσιο του Εναρκτήριου Συνεδρίου για τη Διαφορετικότητα στις ελληνικές επιχειρήσεις και φορείς, στο Ζάππειο Μέγαρο, στις 9 Μαΐου. Στόχος της είναι να λειτουργήσει ως μέσο δέσμευσης για την εφαρμογή της ισότητας των ίσων ευκαιριών και της διαφορετικότητας σε κάθε εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα. Το Ινστιτούτο για τη Διαφορετικότητα και την ενσωμάτωση Diversity & Inclusion (D&I) συνεργάζεται με το Κύτταρο Εναλλακτικών Αναζητήσεων Νέων (KEAN) που υλοποιεί και προωθεί στην Ελλάδα τη Χάρτα Διαφορετικότητας (DIVERSITY CHARTER).

Το Ινστιτούτο για τη Διαφορετικότητα και την Ενσωμάτωση (D&I) αποτελεί μία αστική μη κερδοσκοπική εταιρία -Μη Κυβερνητική Οργάνωση- που ιδρύθηκε το 2021, φιλοδοξώντας να προωθήσει τις ίσες ευκαιρίες και το σεβασμό της διαφορετικότητας, προωθώντας τη Χάρτα Διαφορετικότητας στο χώρο εργασίας, οργανώνοντας πρωτοβουλίες και έργα σύμφωνα με τις αρχές της και προωθώντας τις αξίες του σεβασμού, της ανοχής και της ισότητας στις ευρωπαϊκές κοινωνίες.

Η έννοια της διαφορετικότητας αναφέρεται στη συνύπαρξη ανθρώπων με διαφορετικά γενετικά ή επίκτητα χαρακτηριστικά. Η διαχείριση της διαφορετικότητας σε εργασιακό περιβάλλον είναι η συστηματική πρακτική ενός οργανισμού να αναγνωρίζει και να σέβεται τη διαφορετικότητά του ανθρώπινου δυναμικού του και να επιδιώκει την προαγωγή της με στόχο το συνδυασμό και την αποτελεσματική αξιοποίηση της μοναδικότητας του κάθε ατόμου.

Η προαγωγή και διαχείριση της διαφορετικότητας εντός του Δήμου – στο χώρο εργασίας – αποφέρει σημαντικά οφέλη σε πολλαπλά επίπεδα, όπως αύξηση της αποτελεσματικότητας, ενίσχυση της παραγωγικότητας, βελτίωση και διεύρυνση της θετικής φήμης του Δήμου, προσέλκυση και διατήρηση ικανών εργαζομένων και εξωτερικών συνεργατών, ενθάρρυνση της καινοτομίας και τη δημιουργικότητας των εργαζομένων, ενδυνάμωση των πολιτιστικών αξιών μέσα στο εργασιακό περιβάλλον κ.α.

Η έννοια της διαφορετικότητας στην Ελλάδα είναι αρκετά παρεξηγημένη και περιορίζεται μόνο στον σεξουαλικό προσανατολισμό, αλλά η σημασία της είναι πολύ ευρύτερη.

Οι βασικοί πυλώνες που συνιστούν τη διαφορετικότητα είναι:

ΦΥΛΟ

Η διάκριση λόγω φύλου τόσο στον εργασιακό χώρο όσο και στα ανώτερα κλιμάκια των επιχειρήσεων αποτελεί ακόμα και σήμερα βασικό ζήτημα για τις γυναίκες ανά τον κόσμο ανεξαρτήτως ηλικίας ή κοινωνικού υποβάθρου. Αποτελεί δε, μία από τις κυριότερες μορφές αδικίας και τροχοπέδη στην ανάπτυξη της κοινωνίας αλλά και της αγοράς εργασίας γενικότερα. Άλλωστε, ο σεβασμός και η αποφυγή του διαχωρισμού των φύλων αποτελεί και δείγμα σεβασμού για την κοινωνία γενικότερα.

ΗΛΙΚΙΑ

Η ηλικία ως λόγος διάκρισης διαφέρει σημαντικά από τους υπόλοιπους λόγους, λόγω της συνεχώς μεταβαλλόμενης φύσης της. Τις περισσότερες φορές, η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση ενός ατόμου λόγω της ηλικίας του προκύπτει από στερεότυπα, προκαταλήψεις και παγιωμένες αντιλήψεις σε σχέση με τη συγκεκριμένη ομάδα. Για παράδειγμα, για τα άτομα νεαρής ηλικίας επικρατεί το στερεότυπο ότι δεν είναι αρκετά ώριμα, ενώ για τα άτομα μεγάλης ηλικίας επικρατεί το στερεότυπο ότι δεν είναι αρκετά ανοικτόμυαλα και ότι δεν έχουν κίνητρο για βελτίωση.

ΦΥΛΗ / ΧΡΩΜΑ

Με τον όρο «άμεση φυλετική διάκριση» νοείται οποιαδήποτε διαφορετική μεταχείριση βασίζεται σε λόγους όπως η φυλή, το χρώμα, η γλώσσα, η ιθαγένεια και η δικαιολόγηση της οποίας δεν είναι αντικειμενική και λογική. Η διαφορετική μεταχείριση δεν δικαιολογείται αντικειμενικά και λογικά, εφόσον ο επιδιωκόμενος στόχος δεν είναι θεμιτός ή δεν υφίσταται λογική σχέση αναλογικότητας μεταξύ των εφαρμοζόμενων μέσων και του επιδιωκόμενου στόχου.

ΑΝΑΠΗΡΙΑ / ΧΡΟΝΙΑ ΠΑΘΗΣΗ

Τα άτομα με αναπηρίες (ΑμεΑ) περιλαμβάνουν εκείνα που αντιμετωπίζουν περιορισμούς σε βασικές λειτουργίες της ανθρώπινης δραστηριότητας, όπως στην όραση, ακοή ή κίνηση, νόηση, επικοινωνία και συμπεριφορά, οφειλόμενους σε σωματική κατάσταση ή ψυχική πάθηση. Τα άτομα με αναπηρία έχουν δικαίωμα να απολαμβάνουν μέτρα που εξασφαλίζουν την αυτονομία, την επαγγελματική ένταξη και τη συμμετοχή τους στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας.

ΕΘΝΙΚΗ / ΕΘΝΟΤ. ΚΑΤΑΓΩΓΗ

Στις διακρίσεις λόγω εθνοτικού χαρακτηρισμού περιλαμβάνονται η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση ενός ατόμου σε σχέση με άλλα άτομα που βρίσκονται σε παρόμοια κατάσταση (με άλλα λόγια «διάκριση»), μέσω π.χ. της άσκησης αστυνομικών εξουσιών όπως η επιτόπια εξακρίβωση στοιχείων καθώς και αποφάσεις για την άσκηση αστυνομικών εξουσιών στηριζόμενες μόνο ή κυρίως στη φυλή, στην εθνική καταγωγή ή στη θρησκεία του εν λόγω ατόμου.

ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ

Ως σεξουαλικός προσανατολισμός ορίζεται η συναισθηματική ή/και σεξουαλική έλξη προς το άλλο φύλο (ετεροφυλοφιλική), το ίδιο φύλο (ομοφυλοφιλική) ή και τα δύο φύλα (αμφισεξουαλική). Ο σεξουαλικός προσανατολισμός, σύμφωνα με την επιστημονική κοινότητα, δεν αποτελεί επιλογή. Επιπλέον δεν περιορίζεται μόνο στη σεξουαλική ζωή ενός ατόμου αλλά αφορά τη συνολική προσωπική και κοινωνική ταυτότητά του.

Αναφέρουμε επίσης ότι, αυτή τη στιγμή, στην Ελλάδα, περισσότερες από 250 εταιρίες και φορείς, με περισσότερους από 80,000 εργαζομένους, έχουν υπογράψει τη Χάρτα Διαφορετικότητας, ενσωματώνοντας στην καθημερινή τους λειτουργία πρακτικές αποδοτικής ένταξης διαφορετικών εργαζομένων. Χαρακτηριστικά αναφέρουμε το Ιδρυτικό Μέλος Όμιλο ΟΤΕ, τον ΑΒ Βασιλόπουλο, τη Eurolife FFH, την ΠΑΠΑΣΤΡΑΤΟΣ, Teleperformance Greece, Pfizer, Sanofi, EY, ERGO Ασφαλιστική, Coca Cola 3E, Qualco, Ελληνικός Χρυσός, JTI, Bayer, Hemmersbach, Ολυμπιακή Ζυθοποιία, Generation Y κ.α. Παράλληλα, τη Χάρτα Διαφορετικότητας για ελληνικές εταιρίες υποστηρίζουν εκτός της Κ.Ε.Δ.Ε., η Περιφέρεια Αττικής, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, ο ΣΕΒ, η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, ο Δήμος Αθηναίων κ.α.

Με την υπογραφή της Χάρτας και την ένταξη του Δήμου μας στο DIVERSITY CHARTER αναμένονται για το Δήμο μας οφέλη σε πολλαπλά επίπεδα όπως:

- 4. Προβολή υπογραφής της Χάρτας με αντίστοιχο φωτογραφικό υλικό:**
- 5. Diversity Day: Event Διασύνδεσης και ανταλλαγής πολιτικών D&I με άλλους Δήμους**

Θεματική συνάντηση (δια ζώσης ή διαδικτυακή) ανάμεσα σε επιλεγμένους Δήμους, Μέλη του Diversity Charter Greece, όπου παρουσιάζεται κάθε φορά μία καλή πρακτική ενσωμάτωσης διαφορετικών στελεχών σε ένα εργασιακό περιβάλλον, καθώς και παραδείγματα υποστήριξης της διαφορετικότητας μέσα στον ίδιο το Δήμο.

6. Diversity & Inclusion Training: Παρακολούθηση ενός (1) εκπαιδευτικού σεμιναρίου

Ένα πλήρες πρόγραμμα εκπαίδευσης (Diversity & Inclusion Training) έχει σχεδιαστεί από το ΚΕ-ΑΝ και τους εξειδικευμένους συνεργάτες του σε θέματα Διαφορετικότητας και Ένταξης. Το πρόγραμμα στηρίζεται σε εκπαιδευτικό υλικό και οδηγίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Το Diversity & Inclusion Training είναι κυρίως βιωματικό και διαδραστικό, ενώ περιλαμβάνει κάποια βασικά τμήματα θεωρίας, που λειτουργούν υποστηρικτικά των δράσεων. Απευθύνεται σε στελέχη που διαχειρίζονται Ομάδες (People Managers) και στελέχη που ασκούν επιρροή στον Οργανισμό. Μέσα από τις δράσεις οι συμμετέχοντες έχουν την ευκαιρία:

✓ Να κατανοήσουν τις βασικές έννοιες γύρω από τη Διαφορετικότητα

✓ Να αντιληφθούν τα οφέλη που προκύπτουν από την

Διαφορετικότητα και την Ενσωμάτωση

✓ Να γνωρίσουν παραδείγματα καλών πρακτικών

✓ Να προβληματιστούν πάνω σε θέματα στερεοτύπων, πεποιθήσεων,

διακρίσεων και ευαίσθητα ζητήματα όπως η σεξουαλική
παρενόχληση και η κατάχρηση δύναμης

✓ Να ευαισθητοποιηθούν σε θέματα προνομιών που μπορεί να

θεωρούνται αυτονόητα

✓ Να λάβουν πολλαπλά ερεθίσματα – τροφή για σκέψη πάνω στην

ανάληψη δράσεων οι οποίες θα υποστηρίζουν, στην πράξη, το
Diversity & Inclusion εντός του οργανισμού.

- Συνέντευξη στο Diversity Charter Greece Newsletter

- Δυνατότητα ομιλίας σε μια από τις ενότητες (κατόπιν συνεννόησης με το

διοργανωτή) του Ετήσιου DIVERSITY IN BUSINESS CONFERENCE

- Δυνατότητα συμμετοχής σε πάνελ

- Συμβουλευτική υπηρεσία “Capture your audience” σχετικά με τη δόμηση Capture your audience” σχετικά με τη δόμηση και διάρθρωση της ομιλίας σας από εξειδικευμένο σύμβουλο

- Αναφορά του Δήμου στη σήμανση του συνεδρίου (στο φυσικό χώρο)

- 3 Δωρεάν προσκλήσεις για στελέχη των Δήμων (Αφορά στο συνέδριο και
όχι σε workshops/masterclasses)

Έχοντας υπόψη τα ανωτέρω και με δεδομένη τη σημαντικότητα της προώθησης της ισότητας και της διαφορετικότητας ως θεμέλιο για μια σύγχρονη και δημοκρατική κοινωνία, θεωρούμε ότι η υπογραφή της Χάρτας θα σηματοδοτήσει τη δέσμευση μας στην ανάπτυξη ενός περιβάλλοντος που σέβεται και αξιοποιεί τη μοναδικότητα κάθε ατόμου, ενισχύοντας την κοινωνική συνοχή και την παραγωγικότητα.>>>

Β) Εξουσιοδοτεί τον Δήμαρχο Στυλιανό Μαμαλάκη για την υπογραφή της Χάρτας Διαφορετικότητας,

σύμφωνα με την ανωτέρω εισήγηση.

Κατά τη διάρκεια λήψης της σχετικής απόφασης απουσίαζαν οι κ.κ Σταυρόπουλος, Κυριακάκης, Χάλαρη, Καντζέλη, Γαβαλάς, Μπούρης,

Η παρούσα απόφαση πήρε αύξοντα αριθμό **238/12-11-2025**
Μετά από αυτά συντάχθηκε το παρόν πρακτικό και υπογράφεται ως εξής :

Ο Ο Πρόεδρος του Δημοτικού Συμβουλίου

(υπογραφή)

Τα Μέλη

(υπογραφές)

ΚΟΝΔΥΛΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ

Ακριβές απόσπασμα

Ο Πρόεδρος του Δημοτικού Συμβουλίου

ΚΟΝΔΥΛΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ