



Προς το Προεδρείο της Βουλής των Ελλήνων

ΑΝΑΦΟΡΑ

Προς:

Υπουργό Εθνικής Άμυνας

Θέμα: Υπόμνημα της Γραμματείας Ισότητας Φύλων της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Ενώσεων Στρατιωτικών - Π.ΟΜ.ΕΝ.Σ σχετικά με ζητήματα αρμοδιότητας της

Η βουλευτής Β' Πειραιά Φωτεινή Μπακαδήμα καταθέτει ως αναφορά προς τον Υπουργό Εθνικής Άμυνας Υπόμνημα της Γραμματείας Ισότητας Φύλων της ΠΟΜΕΝΣ (ημερομηνία 13/05/2022) σχετικό με ζητήματα αρμοδιότητάς της.

Στο υπόμνημα αναφέρεται πως η Γραμματεία «έχει εργαστεί από ιδρύσεως για την διατύπωση επεξεργασμένων προτάσεων για εφαρμογή αντίστοιχης πολιτικής στο χώρο των Ενόπλων Δυνάμεων. Υπό το φως της κατάρτισης του νέου Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025 στο οποίο περιλαμβάνονται για πρώτη φορά οι θέσεις και προτάσεις που κατατέθηκαν από το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας κατά την διαμόρφωση του, η Γραμματεία Ισότητας Φύλων της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Ενώσεων Στρατιωτικών - Π.ΟΜ.ΕΝ.Σ με γνώμονα την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές του Υπουργείου, εισηγείται – προτείνει επί των θεματικών Αξόνων Προτεραιότητας του ΕΣΔΙΦ»

- **Άξονας Προτεραιότητας 1 «Πρόληψη και καταπολέμηση έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας»**
- **Άξονας Προτεραιότητας 2 «Ισότιμη συμμετοχή γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων/ηγετικούς ρόλους»**
- **Άξονας Προτεραιότητας 3 «Ισότιμη συμμετοχή γυναικών στην αγορά εργασίας»**
- **Άξονας Προτεραιότητας 4 «Ενσωμάτωση διάστασης φύλου σε τομεακές πολιτικές»**

**Επισυνάπτεται το σχετικό υπόμνημα
Παρακαλώ για την απάντησή σας και τις σχετικές ενέργειες
και να με ενημερώσετε σχετικά αρμοδίως
Αθήνα, 14-06-2022
Η καταθέτουσα βουλευτής**

Φωτεινή Μπακαδήμα



ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΦΥΛΩΝ

Νόμιμα αναγνωρισμένη επαγγελματική Ομοσπονδία με την υπ' αριθμ.16/2017 διαταγή του Ειρηνοδικείου Χαλανδρίου, καταχωρημένη στα βιβλία Ομοσπονδιών του Πρωτοδικείου Αθηνών με αριθμό μητρώου 844 και αριθμό βιβλίου συνδικαλιστικών οργανώσεων 6390.

Ηλεκτρονική διεύθυνση: www.pomens.gr - Facebook ΠΟΜΕΝΣ

Email: isotita@pomens.gr

Τηλ.: 2106598117

Τηλ. Γραμ.:



ΥΠΟΜΝΗΜΑ

Αθήνα, 13 Μαΐου 2022

Κύριοι Βουλευτές/ Κυρίες Βουλευτρίες

Η Γραμματεία Ισότητας Φύλων της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Ενώσεων Στρατιωτικών - Π.ΟΜ.ΕΝ.Σ, λαμβάνοντας υπόψη το ρόλο της, όπως αυτός απορρέει από το καταστατικό της, (προστασία των ενεργεία στρατιωτικών από παραβιάσεις νόμων και κανονισμών που αφορούν τη διάκριση του φύλου τους καθώς και η προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και η διασφάλιση της τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης), έχει εργαστεί από ιδρύσεως για την διατύπωση επεξεργασμένων προτάσεων για εφαρμογή αντίστοιχης πολιτικής στο χώρο των Ενόπλων Δυνάμεων.

Υπό το φως της κατάρτισης του νέου Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025 στο οποίο περιλαμβάνονται για πρώτη φορά οι θέσεις και προτάσεις που κατατέθηκαν από το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας κατά την διαμόρφωση του, η Γραμματεία Ισότητας Φύλων της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Ενώσεων Στρατιωτικών - Π.ΟΜ.ΕΝ.Σ με γνώμονα την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές του Υπουργείου, εισηγείται – προτείνει επί των θεματικών Αξόνων Προτεραιότητας του ΕΣΔΙΦ:

Αξονας Προτεραιότητας 1 «Πρόληψη και καταπολέμηση έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας»

- **Κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας για την βία και παρενόχληση στην εργασία**

Ο Ν.4808/2021 Μέρος Ι και ΙΙ με μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης φαινομένων βίας και παρενόχλησης στη εργασία, αποτελεί απόρροια της

επικύρωσης της σύμβασης 190/2019 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας. Κατά της άποψη της Γ.Ι.Φ ΠΟΜΕΝΣ, ενώ είναι καταρχάς θετική η διεύρυνση του πεδίου εφαρμογής των ρυθμίσεων για την παρενόχληση και βία στην εργασία, είναι εξόχως προβληματικό το γεγονός ότι σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 2 του Ν.4808/2021, στο δημόσιο τομέα εφαρμόζονται ορισμένα άρθρα, άρα υπάρχει περιορισμός των εφαρμοστέων άρθρων.

Η Γ.Ι.Φ ΠΟΜΕΝΣ ζητά να διασφαλιστεί ότι η νομοθεσία που ισχύει για τα στελέχη των Ενόπλων Δυνάμεων, συμπεριλαμβανομένου του ποινικού δικαίου, απαγορεύει ρητά όλες τις μορφές βίας βάση φύλου. Η βία και η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας να αποτελέσουν αυτοτελές ποινικό αδίκημα, σε ξεχωριστό άρθρο του Στρατιωτικού Ποινικού Κώδικα και σε απόλυτο εναρμονισμό με τον νέο Ποινικό Κώδικα, στον οποίο θα ενσωματωθεί το παραπάνω, ως απόρροια της επικύρωσης της Σύμβασης 190/2019 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας με το Ν.4808/2021.

- **Εναρμονισμός με το Ν.4604/2019**

Στα πλαίσια του Νόμου 3883/2010 (ΦΕΚ 167/Α/24-9-2010), περί «Υπηρεσιακής εξέλιξης και ιεραρχίας των στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων, θέματα διοίκησης των Ενόπλων Δυνάμεων, Στρατολογίας και συναφείς διατάξεις» στον οποίο προβλέπονται οι συνήθεις και καταστατικές πειθαρχικές ποινές του προσωπικού των Ενόπλων Δυνάμεων, η Γ.Ι.Φ ΠΟΜΕΝΣ προτείνει να θεσπιστεί αντίστοιχος «Ενιαίος Διακλαδικός Κανονισμός Πειθαρχίας» και να προβλεφθεί ειδικό πειθαρχικό παράπτωμα καθώς και η αντίστοιχη πειθαρχική ποινή για την τέλεση σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Με την ανωτέρω νομοθετική ρύθμιση θα επιτευχθεί εναρμονισμός με άρθρο 14 Ν.4604/2019 στο οποίο ορίζεται ως πειθαρχικό παράπτωμα η παραβίαση της αρχής της έμφυλης ισότητας στη δημόσια διοίκηση.

- **Δημιουργία Γραφείου Πρόληψης και Αντιμετώπισης Σεξουαλικής βίας στα πρότυπα του Αμερικανικού Στρατού (SAPRO)**

Συγκεκριμένα για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο Υπουργείο Εθνικής Άμυνας (ΥΠ.ΕΘ.Α) και την λειτουργία του γραφείου SAPRO οι θέσεις προτάσεις της Γ.Ι.Φ ΠΟΜΕΝΣ διαμορφώνονται ως εξής:

1. Η δημιουργία τους έρχεται να καλύψει ένα μεγάλο κενό απουσίας ενός μηχανισμού καταγγελιών, **αλλά πρέπει να είναι αποσυνδεδεμένο**

- από την αλυσίδα της στρατιωτικής ιεραρχίας ώστε να μην υπάρχει συγκάλυψη ειδικά όταν ο θύτης είναι υψηλά ιστάμενος.
2. Το γραφείο θα πρέπει να υποστηρίζει εκτός από περιστατικά παρενόχλησης και κακοποίησης ,που λαμβάνουν χώρα στο εργασιακό περιβάλλον και περιστατικά που έχουν δεχτεί ή αντιμετωπίζουν διαδικτυακή βία ή εκφοβισμό.
 3. Εκτός από την υποστήριξη των θυμάτων πρέπει να δίνεται βάση στην προστασία από δευτερογενή θυματοποίηση και να υποστηρίζονται οι μάρτυρες όπως και τα θύματα από αντίποινα διοικητικά.(πχ ανεπιθύμητη μετάθεση ή παροπλισμός σε θέσεις με άτυπη αφαίρεση καθηκόντων).
 4. Η στελέχωση του γραφείου, προκειμένου να εξασφαλίζει την ορθότερη διαχείριση των αναφορών και την υποστήριξη των θυμάτων, θα πρέπει να είναι διεπιστημονική και με μεγάλο εύρος ειδικοτήτων. Οι παρεχόμενες υπηρεσίες του γραφείου θα πρέπει να περιλαμβάνουν α. Νομική υποστήριξη (νομικοί) β. Διοικητική υποστήριξη(διοικητικό προσωπικό) γ. Ψυχοκοινωνική-Υγειονομική υποστήριξη(επαγγελματίες ψυχικής υγείας όπως ψυχίατροι ή νοσηλεύτες ψυχικής υγείας, κοινωνιολόγοι, ψυχολόγοι).
 5. Να συσταθεί Παρατηρητήριο στα πλαίσια λειτουργίας του γραφείου SAPRO, για την συλλογή και στατιστική επεξεργασία στοιχείων που σχετίζονται με παρενοχλητικές και κακοποιητικές συμπεριφορές με βάση το φύλο στο Υπουργείο Εθνικής Άμυνας.

- **Συστηματική ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού (εκπαίδευση και στελέχωση)**

Εκπαίδευση στελεχών των Ενόπλων δυνάμεων προκειμένου να στελεχώσουν θέσεις διαχείρισης θεμάτων φύλου (gender perspectives). Για την ορθότερη παροχή συμβουλευτικής και καθοδήγηση της διοίκησης για την ενσωμάτωση του φύλου σε όλες τις πτυχές της στρατιωτικής ζωής, η θέση της Γ.Ι.Φ ΠΟΜΕΝΣ είναι ότι **θα πρέπει τα στελέχη να εκπαιδεύονται και να στελεχώσουν δύο διαφορετικούς και συνεργαζόμενους συμβουλευτικούς τομείς.**

A. **Επιχειρησιακό Φύλο** με εκπαίδευση “Gender Advisors” με φορέα το Nordic Defense Cooperation στη Σουηδία

B. **Οργανωσιακό Φύλο** με προσανατολισμό ειδικότερα στην ενσωμάτωση του φύλου στην καθημερινή ζωή των στελεχών και λειτουργία των Ε.Δ κατά την ειρηνική περίοδο, με εκπαίδευση ‘Σπουδές

Φύλου και φορέα υλοποίησης τα Ελληνικά Πανεπιστημιακά Ιδρύματα και το ΕΚΔΔΑ.

Η ανωτέρω θέση της Γ.Ι.Φ ΠΟΜΕΝΣ για διαίρεση σε δύο (2) τομείς εκπαίδευσης και διαχείρισης θεμάτων φύλου έρχεται σε συνάρτηση με το ψήφισμα 2120 PACE σύμφωνα με το οποίο, **δεν αναμένεται από έναν στρατό να σέβεται τα ανθρώπινα δικαιώματα στις επιχειρήσεις του, εκτός εάν ο σεβασμός αυτών των δικαιωμάτων, διασφαλίζεται κατά την περίοδο της ειρήνης μέσα στο ίδιο το στράτευμα.**

- **Διεξαγωγή ενημερώσεων και επιμορφώσεων σε Διοικητές – Διευθυντές**

1. Κάθε στέλεχος που ασκεί διοίκηση χρειάζεται να παρακολουθήσει σεμινάρια πάνω σε θέματα ανθρωπίνων δικαιωμάτων και διαχείρισης αναφορών για διακριτικές, παρενοχλητικές και σεξουαλικές συμπεριφορές, προκειμένου να αντιμετωπίζει φαινόμενα **αντιεπαγγελματικών συμπεριφορών** και να είναι ικανό να διαμορφώνει κλίμα ίσων ευκαιριών εντός του εργασιακού περιβάλλοντος. Τα ανωτέρω σεμινάρια θα πρέπει αποτελούν απαραίτητη προϋπόθεση άσκησης διοικητικών καθηκόντων ενώ παράλληλα στα στελέχη που ασκούν διοίκηση, θα πρέπει να αξιολογείται και η ικανότητα τους στην διατήρηση ενός εργασιακού κλίματος απαλλαγμένο από φαινόμενα έμφυλης βίας.
2. Επειδή το τι θεωρεί ο καθένας **αντιεπαγγελματική συμπεριφορά** είναι συγκεκριμένο και εξαρτάται από πολλούς παράγοντες πρέπει να δημιουργηθεί ένας κώδικας δεοντολογίας, στα πρότυπα του NATO, στον οποίο θα αποτυπώνονται σε κωδικοποιημένα κείμενα, οι ηθικές επιταγές που οφείλουν να ακολουθούν τα στελέχη των Ενόπλων Δυνάμεων κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Ταυτόχρονα θα προσδιορίζονται και τα αποδεκτά πρότυπα συμπεριφοράς που ορίζουν τις εργασιακές σχέσεις μεταξύ των δύο φύλων.

Άξονας Προτεραιότητας 2 «Ισότιμη συμμετοχή γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων/ηγετικούς ρόλους»

- **Ετήσια στατιστική έρευνας και παρακολούθηση της συμμετοχής γυναικών σε θέσεις ευθύνης**

1. Η άποψη της Γ.Ι.Φ ΠΟΜΕΝΣ είναι ότι η έρευνα θα πρέπει να έχει εκτός από **ποσοτικά και ποιοτικά χαρακτηριστικά**. Θεωρούμε ότι πέρα από

την αριθμητικό ποσοστό % (που είναι σημαντικό), θα πρέπει να μελετηθεί και η κουλτούρα του οργανισμού, στο κατά πόσο δηλαδή ηθικά νομιμοποιεί και αποδέχεται ο σύγχρονος στρατός στην Ελλάδα, γυναίκες σε διοικητικές θέσεις και θέσεις ευθύνης. Η ιδιαιτερότητα του Υπουργείου που χρήζει ιδιαίτερης διερεύνησης, έγκειται στην σχετικά πρόσφατη εισαγωγή γυναικών στα Ανώτατα Στρατιωτικά (από το 1990) και ειδικά σε μάχιμες ειδικότητες (2002), από τις οποίες και θα προκύψουν οι ουσιαστικές θέσεις διοίκησης τα επόμενα χρόνια.

Υπό το ίδιο πλαίσιο, θα πρέπει να μελετηθεί η συμμετοχή των γυναικών στα διοικητικά και υπηρεσιακά συμβούλια τόσο ποσοτικά αλλά και ποιοτικά. Να διερευνηθούν παράμετροι όπως η ίση χρονική κατανομή για την άρθρωση των απόψεων των γυναικών, αλλά και η υιοθέτηση των απόψεών τους, ισοβαρώς σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους.

Τέλος το υπουργείο Εθνικής άμυνας να προβαίνει στην ετήσια περιοδική δημοσιοποίηση στατιστικών στοιχείων με βάση το φύλο (άρθρο 13 Ν/4604/2019) στην Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων.

2. Να δημιουργηθεί κόμβος ενημέρωσης στην διαδικτυακή σελίδα του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας, με όλο το διεθνές και εγχώριο θεσμικό πλαίσιο σε θέματα που άπτονται της Ισότητας των Φύλων και να αναπτυχθεί εφαρμογή για την παρακολούθηση της ποσόστωσης του προσωπικού των Ενόπλων Δυνάμεων, ανά βαθμό και ειδικότητα, με βάση το φύλο. Η εφαρμογή να μπορεί να δίνει επιπλέον στοιχεία πλήρωσης των θέσεων διοίκησης και θέσεων ευθύνης με βάση το φύλο.

- **Πρωώθηση δικτύωσης γυναικών σε θέσεις ευθύνης**

Ως Γραμματεία Ισότητας Φύλων της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Ενώσεων Στρατιωτικών - Π.ΟΜ.ΕΝ.Σ., παραμένουμε μεταξύ των άλλων, θεματοφύλακες των δικαιωμάτων του θήλεος προσωπικού των Ενόπλων Δυνάμεων και μπορούμε να λειτουργήσουμε σε συνεργασία με το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας, ως ένα αποτελεσματικό δίκτυο γυναικών όλων των βαθμίδων, προβάλλοντας γυναικεία στελέχη που κατέχουν ήδη ηγετικούς ρόλους (role models), αλλά και ενδυναμώνοντας και υποστηρίζοντας σε συνεργασία και με άλλους φορείς, τα γυναικεία στελέχη που πληρούν τα απαραίτητα κριτήρια για την προώθηση τους σε θέσεις ευθύνης από την ηγεσία.

Άξονας Προτεραιότητας 3 «Ισότιμη συμμετοχή γυναικών στην αγορά εργασίας»

- **Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση για τις έμφυλες διακρίσεις στην απασχόληση**

Γενικότερη ευαισθητοποίηση για τις έμφυλες διακρίσεις στον επαγγελματικό χώρο καθώς και αποτελεσματική αντιμετώπισή τους, θα επιτευχθεί με την επιμόρφωση των στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων με ημερίδες και ενημερωτικές ομιλίες σε όλες τις στρατιωτικές μονάδες, με περιεχόμενο όπως:

α. Μορφές της σεξουαλικής παρενόχλησης ως μορφής έμφυλης διάκρισης, και οι παράγοντες που την ευνοούν ή παρεμποδίζουν στο εργασιακό περιβάλλον.

β. Η ύπαρξη συνειδητών, αλλά κυρίως ασυνείδητων έμφυλων στερεότυπων στην ελληνική κοινωνία, αναφορικά με την χειραφέτηση της σύγχρονης γυναίκας καθώς και το ρόλο της στην εργασία και εν γένει στην κοινωνία, σε αντιπαράβολή με την στερεοτυπική αρρενωπότητα του άνδρα.

γ. Καταχρηστικές σχέσεις εξουσίας που αναπτύσσονται ανάμεσα στους εργαζομένους διαφορετικών επιπέδων της υπηρεσιακής ιεραρχίας, σε έντονα ιεραρχικά περιβάλλοντα.

- **Δικτύωση με αρμόδιους φορείς για την παρακολούθηση διακρίσεων στην εργασία**

Σημαντική κατά την άποψη της Γ.Ι.Φ ΠΟΜΕΝΣ κρίνεται η δημιουργία ενός δικτύου του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας με αρμόδιες δομές εκτός του οργανισμού, όπως:

1. Το Γραφείο Ισότητας Φύλων του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας, ανταποκρινόμενο στο σκοπό ίδρυσης του, όπως αυτός καθορίζεται στο Προεδρικό Διάταγμα 39/2004 (ΦΕΚ 36/Α/9.2.2004), να προβεί σε συνεργασία με την Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων και τις Δομές του (ΚΕΘΙ, Συμβουλευτικά Κέντρα), προκειμένου να συμμετάσχει στον Εθνικό Μηχανισμό για την Ισότητα των Φύλων ο οποίος εγκαθιδρύεται με το άρθρο 4 του Ν.4604/2019.

2. Ο Συνήγορος του Πολίτη, ως αρμόδιος φορέας για την παρακολούθηση και εφαρμογή του Νόμου για την Ισότητα των Φύλων και της προώθησης της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης στο χώρο εργασίας.

3. Το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚ.Δ.Δ.Α), με την παροχή επιμορφωτικών σεμιναρίων στο προσωπικό των

Ενόπλων Δυνάμεων σε θέματα έμφυλης βίας και οπτικής του φύλου στην δημόσια διοίκηση.

- **Συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής**

Κατά την άποψη της Γ.Ι.Φ ΠΟΜΕΝΣ η συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής είναι ζωτικής σημασίας παράμετρος για την καθημερινότητα και την απόδοση στην εργασία των στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων. Γι' αυτό το λόγο, **το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας μέσω της Επιτροπής Κοινωνικών Υποθέσεων που διαθέτει θα πρέπει να προχωρήσει σε ρυθμίσεις εργασίας για την προώθηση διευκολύνσεων του συνόλου των εργαζομένων του.** Η προβληματική υπάρχει σήμερα γιατί δεν υφίσταται ένα ενιαίο πλαίσιο και για τα τρία σώματα των Ε.Δ και πολλές φορές άδειες που αφορούν διευκόλυνση ευθυνών φροντίδας δίνονται υπό διαφορετικές προϋποθέσεις σε κάθε κλάδο. Αυτό συμβαίνει διότι τις περισσότερες φορές εμπλέκεται στη διαδικασία χορήγησης άδειας, ο όρος “Υπηρεσιακές Ανάγκες” ο οποίος ερμηνεύεται και αξιολογείται διαφορετικά από κάθε σώμα και διοίκηση.

Άξονας Προτεραιότητας 4 «Ενσωμάτωση διάστασης φύλου σε τομεακές πολιτικές»

Για τον Άξονα Προτεραιότητας 4 η Γ.Ι.Φ ΠΟΜΕΝΣ, επιπλέον των δράσεων του ΕΣΔΙΦ για το ΥΠΕΘΑ, προτείνει:

- **Προώθηση μη σεξιστικής γλώσσας στα δημόσια έγγραφα**

1. Παρακολούθηση σεξιστικής γλώσσας στην στρατιωτική αλληλογραφία όπου η γραμματεία μας έχει παρατηρήσει κατά καιρούς ατοπήματα ως προς την ένταξη της ισότητας των φύλων στη γλώσσα των διοικητικών εγγράφων.
2. Ενημέρωση του στρατιωτικού προσωπικού για την σημαντικότητα που έχει η γλώσσα που χρησιμοποιείται στα στρατιωτικά έγγραφα και ορθή χρήση του Οδηγού μη σεξιστικής γλώσσας στα διοικητικά έγγραφα που βρίσκεται σε ισχύ και για το ΥΠΕΘΑ από το 2017.

Είμαστε στη διάθεσή σας για κάθε πρόσθετη πληροφορία ή συνάντηση μαζί σας.

Κατερίνα Κιουρτσίδου
Γραμματέας Ισότητας Φύλων ΠΟΜΕΝΣ

